DOSSIER D'ÉTUDE

227

Collection des documents de travail de la Cnaf

Les maisons d'assistantes maternelles : des pratiques professionnelles hybrides entre accueils individuel et collectif

Laboratoire Experice, Sorbonne Université Paris Nord

ALLOCATIONS FAMILIALES

Pascale Garnier
Catherine Bouve
Martine Janner Raimondi

2022

Ces dossiers d’études ne reflètent pas la position de la Cnaf
et n’engagent que leurs auteur(e)s

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS 4
SYNTHESE 9

1. LES MAM, UNE RECONFIGURATION DU CHAMP DE L'ACCUEIL ET DE L'ÉDUCATION DES JEUNES ENFANTS 14

1.1 Des inquiétudes au niveau de l'accueil par les AM à domicile, un métier en mutation ? 14
1.2 Le développement des Mam 16
1.3 Une innovation en débat, un manque de recul sur les réalités des Mam 18

2. CADRE THÉORIQUE : DE LA QUESTION DE L'ACCORD/DÉSACCORD AU « COLLECTIF DE TRAVAIL » ... 19

3. MÉTHODOLOGIE D'UNE ÉTUDE QUALITATIVE 22

3.1 Présentation des terrains d'enquête 22
Choix des deux départements d'enquête 22
Présentation des Mam investiguées 23
Entrées sur le terrain 25
3.2 Présentation du travail d'enquête 26
Réalisation des entretiens avec les acteurs institutionnels locaux 27
L'observation des AM et des enfants, une mise en perspective des pratiques en Mam 28
Réalisation des entretiens semi-directifs avec les AM 29
Réalisation des entretiens semi-directifs avec les parents 30
3.3 Une enquête en temps de Covid 31
Le Covid : un révélateur de la fragilité des Mam ? 31
Les répercussions du Covid sur le travail d'enquête 31
Des conséquences de la pandémie à de multiples niveaux sur le travail des AM 32

4. LES MAM : DES « MAISONS » HABITÉES 33

4.1 Créer une Mam, travailler en Mam : des parcours diversifiés 33
Une logique d'insertion professionnelle 35
Une logique de reconversion professionnelle 36
Une logique d'évolution professionnelle 38
4.2 Le double nom des Mam 39
4.3 Des « Maisons » aux espaces diversifiés 40
Des « maisons » appartements comme chez soi et néanmoins différents 40
Des implantations qui interrogent la prise en compte des habitants d'un territoire 43
Des maisons dédiées aux enfants 43
4.4 Des « maisons » qui donnent à voir des traces de « chez soi » 45
Aménager la « Maison » des AM : une histoire de famille et d'appropriation de l'espace de travail 45
Des « maisons » meublées et décorées avec des objets proches de « chez soi » 47
Des maisons qui valorisent les travaux des enfants et qui sont investies par des objets fabriqués « maison » 48
4.5 La cuisine et les repas à la « Maison » des AM 49
Quelques exemples donnant à voir des moments de repas dans les différentes Mam. 50
Des Mam dans lesquelles les AM préparent les repas 52
4.6 Le jardin, un espace dans et hors la Mam 54
Le jardin investi par les enfants 55

Le jardin, une ressource pour les AM 55

4.7 Des maisons avec des cycles domestiques **56**

4.8 Les Mam comme espaces-temps transitionnels **58**

Sortir de la Mam : ensemble et séparément, investir l'espace local 58

Sortir avec les enfants : une question d'organisation et de ressources locales 61

Les Mam : des aires transitionnelles entre la sphère de la famille et l'école 62

Conclusion provisoire sur la « Maison » des Mam 63

5. ENTRAIDE ET ORGANISATION FORMELLE DES TACHES ENTRE AM : « COMPTER » OU PAS ? **64**

L'entraide entre AM, une figure de la coopération dans les Mam 64

5.1 Le rôle des contrats dans l'organisation du travail collectif en Mam **65**

Les contrats : vecteurs de relations individualisantes pour les « soins » et les parents 65

Quand le contrat est d'ordre « administratif » 67

Des rythmes collectifs, avec ou sans organisation par contrat 69

La délégation : souplesse et arrangements entre AM 71

5.2 La formalisation (ou non) du travail collectif par une organisation fonctionnelle **72**

L'externalisation du travail 73

Découpage et répartition des tâches entre AM 74

De l'entraide au sein d'une « famille » 77

Les limites de l'entraide en l'absence d'une rationalisation de l'organisation 78

5.3 Du « se parler » au conflit : pratiques et limites du dialogue **81**

Faut-il ou non se réunir pour se parler ? 81

Bien s'entendre et bien se parler, une usure possible au fil du temps 82

Des difficultés de communication au conflit 84

Tensions entre AM et « ambiance » de la Mam : où se situe la chercheure ? 86

Des conflits entre AM qui laissent des traces ? 88

Les conflits entre AM du côté des enfants et des parents 89

Conclusion provisoire sur le « fonctionnement » des Mam 90

6. MISE EN PARTAGE ET TRAVAIL AVEC LES ENFANTS **91**

6.1 Manières d'être avec les enfants : une mise à l'épreuve des différences entre AM **91**

Se débarrasser du grand toboggan ? 92

Une « éducation positive » à la portée de tous ? 93

Des tensions entre différentes manières d'être avec les enfants 95

Transformation et complémentarité des manières d'être avec les enfants 96

Accueillir son enfant à la Mam : être mère et AM à la fois 98

6.2 L'organisation des activités proposées aux enfants **102**

Faire des « activités » ou « garder » les enfants ? 103

Ce qui fait « activité » : des objets et des configurations mobiles 104

L'accompagnement distal ou proximal des enfants : initiatives des AM et des enfants 105

6.3 Des « activités » à l'intérieur **107**

Des « activités » nombreuses et variées : un activisme des AM ? 108

Une « activité » collective avec du « collectif » à géométrie mobile 111

Un rituel : les temps de regroupement autour de comptines, chansons, histoires 113

6.4 L'accueil de la diversité des enfants **115**

7. DE LA (RE)CONNAISSANCE DES MAM ET DES AM **117**

7.1 Se reconnaître pour soi, entre soi, être reconnue **118**

La Mam, un espace d'émancipation et de réappropriation de soi 119

Portraits de femmes 119

La construction d'un genre professionnel 122

La reconnaissance par autrui 124

7.2 La Mam du point de vue des parents : d'un choix par défaut à un choix motivé, reconnaissance d'un collectif de travail 124
Choisir une Mam comme mode d'accueil 125
L'accès à l'information, la Mam un mode d'accueil encore confidentiel 126
Les fratries en Mam, un choix en terrain (re)connu 128
De visu, les ressorts de la confiance 128
Découverte d'un nouveau mode d'accueil : une reconnaissance « au rendez-vous 130
Être employeur ? Le point de vue des parents 134
De faibles critiques 136
7.3 Les relations entre AM et parents, entre contrat, don et reconnaissance 136
La définition des relations entre parents et AM, entre parent-professionnelle et employeur-employée .. 136
La « bonne distance » aux parents : une affaire de « style professionnel » variable selon les Mam 139
Le contrat, le règlement, l'argent 144
Les traces, photos, cahiers : outils de reconnaissance professionnelle 148
7.4 Du point de vue des acteurs institutionnels, en fonction des contextes locaux 152
Des Mam inscrites dans des politiques locales de la petite enfance ? 152
Positionnements de la PMI et relations villes/PMI autour des Mam 156
Un tiers pour régler les conflits entre AM et/ou une supervision d'équipe ? 157
Conclusion : une reconnaissance des Mam et des « mameuses » 160

CONCLUSION 162

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES 165

ANNEXES 172

1. Deux situations départementales contrastées 172
Les Mam dans le département urbain 174
Les Mam dans le département rural 180
Au-delà et en deçà des situations départementales 184
2. Tableau - Accueil des jeunes enfants selon les communes 186
3. Tableau - Caractéristiques synthétiques des Mam 187

AVANT-PROPOS

Instaurées par la loi du 9 juin 2010, les Maisons d'assistantes maternelles (Mam) sont des lieux hors domicile dans lesquels exercent des assistantes maternelles[1]. L'objectif de la mise en place de ces Mam était initialement, pour la Branche famille et les collectivités territoriales, de « *diversifier l'offre d'accueil et les pratiques, en levant notamment les contraintes de logement (limitation de l'agrément), et donc d'accroître l'attractivité de la profession et le potentiel de places d'accueil* »[2]. En Mam, les professionnelles, jusqu'à six actuellement par structure (dont quatre simultanément), doivent disposer d'un agrément spécifique délivré par le président du Conseil départemental après avis des services de la Protection maternelle et infantile (PMI). Ces structures accueillaient, au moment de l'enquête, selon l'agrément obtenu, entre deux et seize enfants de moins de six ans répartis entre une et quatre professionnelles agréées[3]. Les assistantes maternelles exerçant en Mam sont salariées de particuliers employeurs mais elles connaissent des conditions particulières d'exercice de leur métier. En 2019, 3 500 Mam existaient en France (contre 1 600 en 2015)[4], celles-ci étant inégalement réparties sur le territoire national[5].

La Direction des statistiques, des études et de la recherche (DSER) de la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf) a commandité et piloté une étude sur les Mam, réalisée par une équipe de chercheuses du laboratoire Experice[6] en 2020-2021. Celle-ci vise à investiguer ce mode d'accueil original, et plus particulièrement les modalités d'organisation et les activités des assistantes maternelles quand elles y exercent à plusieurs[7]. Ses résultats sont présentés dans ce *Dossier d'étude*.

Les Mam se distinguent des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) du fait de l'absence de hiérarchie, de la relation contractuelle entre parents et assistantes maternelles, des modalités de leur financement et de leur cadre règlementaire. Elles se démarquent également des assistantes maternelles à domicile, qui exercent seules à temps plein chez elles. Ces particularités des Mam en font un mode d'accueil faisant l'objet d'attentes multiples. Les études existantes font apparaître les avantages que les collectivités territoriales, les assistantes maternelles ou les parents trouvent dans les Mam. Pour les professionnelles qui y exercent, elles permettent d'accéder à une meilleure reconnaissance professionnelle, de mettre en place une dynamique collective de travail et de

[1] Cette profession étant à près de 99 % exercée par des femmes, le féminin est employé ici.
[2] Alberola É., Bardaille N., Bouvier É., 2012, Étude relative à l'impact des mesures gouvernementales en faveur du développement de l'offre d'accueil chez l'assistant maternel, Crédoc et E2I, Rapport final pour la DGCS non publié ni diffusé, p. 9.
[3] Depuis cette enquête, l'Ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 permet qu'une assistante maternelle puisse accueillir jusqu'à quatre enfants de moins de 3 ans dans le cadre de son agrément (hors dérogation) et porte la capacité d'accueil maximum des Mam à 20 enfants.
[4] D'après l'enquête Aide sociale (volet PMI) de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees).
[5] Observatoire national de la petite enfance (Onape), 2021, *L'accueil du jeune enfant en 2020*, Caisse nationale d'Allocations familiales (Cnaf), Direction des statistiques, des études et de la recherche (DSER).
[6] Pascale Garnier, Catherine Bouve, Martine Janner Raimondi, Experice (Centre de recherche interuniversitaire *Expérience, Ressources culturelles, Éducation*), Université Sorbonne Paris Nord.
[7] Les Mam dans lesquelles une seule assistante maternelle exerce sont minoritaires.

mutualiser leur temps[8], mais également de rompre leur isolement et de renouveler leurs pratiques[9]. Les parents ayant un enfant accueilli en Mam perçoivent quant à eux ce mode d'accueil comme plus professionnalisé et de meilleure qualité qu'un accueil effectué à domicile[10], représentent un bon compromis entre accueil en crèche et à domicile (un cadre collectif de socialisation ; un accueil par des professionnels et un accueil individualisé)[11]. Enfin, pour les collectivités, elles diversifient l'offre d'accueil sur le territoire.

Cela dit, les études antérieures sur ce dispositif soulignent également l'existence de fragilités. En particulier, la défiance exprimée par certains acteurs institutionnels que ce soit à l'échelle locale, départementale ou nationale (vis-à-vis de l'absence d'organisation hiérarchique, de l'écart de normes règlementaires applicables aux EAJE et aux Mam, ou encore la crainte d'une mise en concurrence des Mam avec d'autres modes d'accueil) explique pour partie la vulnérabilité de son modèle économique[12]. Parallèlement, le travail d'équipe et les difficultés qui y sont inhérentes sont mentionnées dans différents travaux. Le « *caractère collectif de l'activité* »[13], c'est-à-dire, s'organiser en équipe et trancher sur diverses questions sans formation préalable et sans hiérarchie n'est pas chose aisée à mettre en place en Mam[14]. De manière plus spécifique, l'élaboration du projet pédagogique se fait « *au fil de l'eau* » et peut être source de désaccords entre assistantes maternelles[15].

Au vu de ces premiers résultats d'enquête, il a semblé nécessaire d'approfondir la question des conditions d'exercice effectives du métier d'assistante maternelle et des modalités d'accueil en Mam. Peut-on parler, au vu des pratiques à l'œuvre, de « *professionnelles* » de la petite enfance ayant une « *identité collective* », c'est-à-dire reconnues socialement et institutionnellement, partageant des normes, des valeurs et des pratiques communes ? Plus précisément, l'appel d'offre lancé par la Cnaf avait pour objectif de répondre aux interrogations suivantes, relatives à l'organisation du travail des assistantes maternelles en Mam :

- Comment s'organisent les journées en Mam ? Que font les assistantes maternelles (fonctions, tâches, activités) ? Comment s'organise ce travail (visible, comme invisible, « légitime » ou non) en temps et hors temps d'accueil ?
- Quelle est la place des organisations individuelle et collective dans le mode de fonctionnement des assistantes maternelles entre elles (organisation d'activités et de temps d'accueil collectifs, responsabilité et intervention des assistantes maternelles à l'égard des enfants, temps d'échange collectifs, pratiques réflexives, etc.) ?

---

[8] Asdo, 2013, Étude sociologique sur les Maisons d'Assistants Maternels – MAM, Conseil Général de Loire Atlantique.
[9] Alberola É., Lautié S., 2014, *Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des maisons d'assistants maternels (MAM)*, Crédoc, Rapport final pour la DSS non publié ni diffusé.
[10] Ibid.
[11] Asdo, 2013, *op.cit.*
[12] Alberola *et al.*, 2012, *op.cit.* ; Alberola et Lautié, 2014, *op. cit.*
[13] Alberola *et al.*, 2012, *op. cit.*, p. 57.
[14] L'Ogiape insiste ainsi sur l'enjeu majeur que sont la concertation, parfois difficile, entre les assistantes maternelles, le travail collectif et leur influence sur les conditions d'accueil des enfants (Gosset-Connan S., Oustry P., 2018, *Les assistantes maternelles exerçant en MAM en Gironde*, Rapport de l'Ogiape).
[15] Asdo, 2013, *op. cit.*

- Sur ces différents aspects, en quoi les pratiques observées dans les Mam se rapprochent-elles ou diffèrent-elles d'une part de l'accueil individuel et d'autre part de l'accueil collectif notamment concernant les modes de socialisation des enfants, la dimension individualisée de l'accueil et son caractère professionnel ?

Les travaux recensés jusqu'à présent se sont principalement fondés sur l'analyse d'entretiens menés auprès des assistantes maternelles exerçant en Mam, des parents usagers ou des collectivités territoriales (département, commune). La visée de l'étude dont les résultats sont présentés ici était de rendre visible les pratiques effectives des assistantes maternelles exerçant en Mam. La combinaison de l'observation de Mam et de l'analyse des discours d'assistantes maternelles exerçant en Mam, de parents et d'acteurs locaux, a, de plus, permis de faire dialoguer ces pratiques avec les discours des différents acteurs.

Afin d'approcher les spécificités du travail en Mam, cette étude a porté sur deux départements contrastés en termes sociodémographiques. Et si le nombre respectif de Mam y est proche (33 et 27, fin 2020), leur création s'appuie le plus souvent sur l'initiative des assistantes maternelles dans le département rural, tandis que les Mam du département urbain ont davantage été aidées et accompagnées par le conseil départemental, la Caisse d'allocations familiales (Caf) et les communes du territoire.
Dans chaque département, trois Mam ont été investiguées avec le même dispositif d'enquête, qui est triple : un entretien collectif préalable avec les assistantes maternelles ; une période d'observation de cinq jours, des entretiens individuels avec les assistantes maternelles et des entretiens avec des parents ; des entretiens individuels ou collectifs avec les acteurs locaux (PMI, Relais d'assistantes maternelles [Ram][16]), services de la ville ou élus, etc.) et départementaux[17].

Le travail d'enquête a eu lieu en contexte pandémique, ce qui mérite d'être salué. Cette situation particulière semble avoir généré, pour les assistantes maternelles exerçant en Mam, un surplus de travail (respect des consignes sanitaires, etc.), une perte de revenus[18], des difficultés organisationnelles (départs ou absences de professionnelles notamment). Ce vécu de la pandémie de Covid-19 laissera sans doute des traces au sein des Mam, d'où l'importance d'études comme celle-ci qui montrent ce qui a pu se passer au moment même de la crise, permettant ainsi de mieux comprendre les évolutions ultérieures de ces structures et « l'après-Covid ».

Cette étude a été réalisée dans six Mam contrastées. Deux des Mam investiguées se composent de quatre professionnelles, deux autres de trois, les deux dernières de deux. La plus ancienne Mam a sept ans d'existence, alors que les deux plus récentes datent d'à peine un an au moment des observations.

[16] Désormais relais petite enfance (RPE).
[17] Le travail d'enquête, réalisé entre janvier 2020 et février 2021, a dû s'adapter aux confinements sanitaires successifs et autres mesures sanitaires, liés à la pandémie de Covid-19.
[18] Certaines Mam ont été fermées plusieurs semaines, et des enfants n'y sont plus revenues ensuite.

Il ressort de l'étude menée par P. Garnier, C. Bouve et M. Janner Raimondi cinq grands ensembles de résultats :

- Les Mam observées connaissent une relative proximité avec la sphère familiale, sans toutefois s'y confondre, ces maisons étant centrées sur et pour les enfants.
- Y exercent des assistantes maternelles aux parcours diversifiés. Trois logiques différentes ont été identifiées : insertion professionnelle, reconversion professionnelle et évolution professionnelle.
- Concernant l'organisation des temps et des activités, les Mam étudiées partagent des points communs : l'absence de regroupement des enfants selon leur âge et un large usage de la délégation. Une diversité des modes d'organisation oscillant entre individuel et collectif y a cependant été constatée.
- Cette étude confirme en outre les conclusions antérieures quant aux avantages perçus des Mam par les différents acteurs : une réponse au besoin de reconnaissance professionnelle pour les assistantes maternelles travaillant en Mam, une solution permettant de combiner les avantages des accueils individuels et collectifs pour les parents et, pour les acteurs locaux, un moyen de diversifier l'offre d'accueil petite enfance de leur territoire.
- Enfin, les chercheuses se sont penchées sur des situations de tensions et de conflictualité (présentes ou passées) au sein des Mam enquêtées. L'équipe de recherche envisage ces tensions et conflits comme des apprentissages pour les assistantes maternelles et des occasions à saisir pour instituer des règles de travail en Mam. Elle suggère, dans un contexte d'absence d'organisation hiérarchique, l'intérêt de temps de dialogues entre professionnelles adossés à des analyses de pratiques animées par des tiers.

Ce *Dossier d'étude* offre plusieurs pistes de réflexion quant à la place des Mam parmi les modes d'accueil des jeunes enfants en France :

- Le soutien au collectif de la Mam de la part de professionnels apparaît comme essentiel. Comme cela se fait déjà ici et là, des temps réguliers d'analyses de pratiques pourraient notamment être mis en place, à l'image de ce qui existe pour les lieux d'accueil enfants parents (Laep). Cet accompagnement pourrait intervenir en appui des assistantes maternelles à différents moments de la vie de la structure : quand les professionnelles mènent leurs réflexions autour de leurs projets pédagogiques et des modalités d'organisation de l'équipe en amont de la création de la Mam et à ses débuts, mais également quand des évolutions s'imposent, de même qu'en cas de conflits (entre assistantes maternelles ou avec les parents) ou de questionnements relatifs à l'accueil de certains enfants.

- Par ailleurs, comme déjà souligné[19], la professionnalisation des assistantes maternelles en Mam passe par leur reconnaissance institutionnelle et sociale, et par le soutien institutionnel à l'autonomisation de la profession, à savoir la constitution d'un collectif de travail des assistantes maternelles exerçant dans une même Mam. L'analyse du maillage institutionnel des Mam enquêtées révèle qu'il est assez hétérogène et qu'il affecte fortement leurs modalités de

[19] Collombet C., Unterreiner A., 2019, La professionnalisation des assistantes maternelles. Enjeux théoriques éclairant la situation française au prisme de la littérature internationale, *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 133, p. 53-60.

fonctionnement. Qu'il s'agisse de la politique départementale (plus ou moins soutenante) et du type de coopération entre Caf et départements, des politiques communales et de leurs articulations avec les PMI locales, la question de la gouvernance et de la coordination locale se pose.

Cette étude, par son approche ethnographique et microsociologique particulièrement fine, enrichit beaucoup nos connaissances des Mam, et plus largement des métiers de la petite enfance. Voyons cela comme une nouvelle pierre à l'édifice de nos savoirs, dont la construction devra se poursuivre.

Anne Unterreiner
anne.unterreiner@cnaf.fr
Chargée de recherche et d'évaluation
Direction des statistiques, des études et de la recherche (DSER)
de la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf)
Département de la recherche, des études et de la valorisation scientifique (DREVS)
Pôle Recherche, études et veille scientifique (PREVS)

SYNTHÈSE

Les maisons d'assistantes maternelles[20] (Mam), créées par la loi du 9 juin 2010, « constituent un nouveau mode d'accueil et une nouvelle modalité d'exercice de la profession d'assistante maternelle, dans un lieu autre[21] que le domicile de ces professionnelles » (HCFEA, 2018). Les Mam, dont le nombre est passé de 1600 en 2015 à environ 3 500 en 2019 (Onape, 2021), avec de fortes disparités départementales, sont encore peu étudiées. Cette étude commanditée et pilotée par la Direction des statistiques, des études et de la recherche (DSER) de la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et réalisée par une équipe de chercheuses du laboratoire Experice (voir l'encadré page suivante), permet, pour la première fois, de rendre compte des pratiques des professionnelles à partir d'observations en leur sein. Au moment de l'enquête, les Mam pouvaient regrouper au maximum quatre assistantes maternelles, chacune d'entre elles accueillant plusieurs enfants (quatre maximum)[22] sur la base d'une relation contractuelle avec leurs parents. En cela, les Mam reposent sur le même principe que l'accueil dit individuel au domicile d'une assistante maternelle. Dans le même temps, l'accueil en Mam emprunte aussi certaines des dimensions d'un accueil dit « collectif » étant donné le nombre d'enfants et de professionnelles réunis au sein d'une même « maison »[23]. Comment les assistantes maternelles conjuguent-elles cette double référence ? Comment la dimension contractuelle, individualisante, peut-elle se combiner à une organisation collective d'un cadre de travail partagé ?

Les Mam, des « maisons » dédiées à des jeunes enfants

Le fait que les assistantes maternelles appréhendent les Mam comme des « maisons »[24] ainsi que l'aménagement de ces locaux révèle une proximité avec la sphère familiale, sans toutefois s'y confondre. C'est également une « maison » entièrement dédiée aux jeunes enfants dont le cadre est spécialement pensé pour eux. Les assistantes maternelles investissent tout particulièrement ces lieux en les aménageant à leur goût, souvent avec l'aide de leur entourage, et ce en tenant compte des moyens à leur disposition (caractéristiques du local, moyens financiers, matériel récupéré, etc.) et du cadre institutionnel local (département, Caf et commune).

Avec leurs dimensions hybrides de maison « familiale » centrée sur et pour les enfants, les Mam sont intégrées sur leurs territoires respectifs, qu'il soit rural ou urbain. Les assistantes maternelles organisent en effet souvent des sorties en mobilisant les différentes ressources de leur environnement proche (présence autour de la Mam d'espaces verts équipés de jeux, de commerces, d'un marché, voire

[20] Cette profession étant à près de 99 % exercée par des femmes, le féminin est employé ici.

[21] Il peut s'agir d'une maison, d'un appartement ou encore d'un ancien local commercial, associatif ou communal réhabilité en Mam.

[22] Depuis cette enquête, l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 permet qu'une assistante maternelle puisse accueillir dans le cadre de son agrément jusqu'à quatre enfants de moins de trois ans (sauf dérogations). Elle porte également la capacité d'accueil maximale des Mam à six assistantes maternelles, dont quatre maximum présentes simultanément, et 20 enfants.

[23] Quand bien même il est possible pour une Mam de n'accueillir qu'une seule professionnelle, dans les faits, c'est le regroupement d'assistantes maternelles qui est privilégié.

[24] Les superficies des Mam étudiées varient de 68 m² à plus de 140 m² avec des configurations de type appartement T3/T4, jusqu'à un ancien local commercial, en passant par une maison individuelle avec un étage.

d'une ferme pédagogique, d'une ludothèque ou encore d'espaces naturels). Cet investissement de l'espace local participe en retour d'une plus grande visibilité de la Mam.

Cadre méthodologique et travail d'enquête

L'étude a été réalisée entre février 2020 et février 2021[25] dans six Mam implantées dans deux départements très contrastés : l'un, rural, se rapproche de la moyenne nationale en termes d'indicateurs statistiques généraux (taux de natalité, taux de pauvreté, taux de couverture théorique d'accueil des jeunes enfants, etc.) ; l'autre, urbain, est plus désavantagé (taux de natalité et de pauvreté supérieurs, taux de couverture inférieur, etc.). Et si le nombre respectif de Mam y est proche (33 et 27, fin 2020), leur création s'appuie le plus souvent sur l'initiative des assistantes maternelles dans le département rural, tandis que les Mam du département urbain ont davantage été aidées et accompagnées par le conseil départemental, la Caisse d'allocations familiales (Caf) et les communes du territoire[26].

Parmi les Mam étudiées, deux se composent de quatre assistantes maternelles, deux autres de trois, les deux dernières de deux professionnelles. La plus ancienne Mam a sept ans d'existence, la plus récente, à peine un an. L'équipe Experice[27] a tout d'abord réalisé un entretien collectif avec les professionnelles de chaque Mam qui a permis de s'accorder sur la présence des chercheuses et d'échanger sur le fonctionnement de la Mam. Dans un deuxième temps, une période d'observation de cinq jours a été mise en place dans chaque Mam. Enfin, des entretiens individuels ont été réalisés avec l'ensemble des assistantes maternelles, avec trois parents dans chaque Mam, ainsi qu'avec les acteurs départementaux et locaux (Protection maternelle et infantile [PMI], Relais d'assistantes maternelles [Ram]), services de la ville ou élus, etc.).

Trajectoires professionnelles et de reconnaissance

Le contexte de création des Mam semble être lié aux parcours qui ont conduit les assistantes maternelles à y travailler. Dans le département urbain observé, pour celles pour lesquelles l'exercice en Mam s'inscrit dans un parcours d'insertion professionnelle, en particulier pour des femmes au foyer ou avec des emplois précaires, le plus souvent en lien avec des trajectoires migratoires, la création de la Mam a généralement été soutenue localement. Pour les autres, à savoir celles qui sont en situation de reconversion professionnelle (ayant exercé d'autres métiers auparavant, souvent auprès d'enfants) ou d'évolution professionnelle (anciennes assistantes maternelles à domicile), ce sont elles qui sont à l'initiative de la création de leur Mam.

En lien avec leur trajectoire sociale et familiale, travailler en Mam relève également d'enjeux de reconnaissance fortement repérés par les assistantes maternelles : un lieu extérieur à leur domicile rendant visible le travail appréhendé comme une profession, digne de respect, notamment du point de vue des parents. S'observent aussi des stratégies de la part des professionnelles qui visent à rendre visible leur travail et à le légitimer aux yeux des familles : en particulier, leur travail éducatif et pédagogique est bien mis en valeur par l'envoi de nombreuses photographies par SMS aux parents, de productions de cahiers ou d'autres supports écrits ou non. Par ailleurs, les assistantes maternelles

[25] Le travail d'enquête a dû s'adapter aux confinements sanitaires successifs et autres mesures sanitaires, liés à la pandémie de Covid-19.

[26] Notamment pour des questions de coûts et de disponibilité des locaux et de soutien à la création de places d'accueil.

[27] Le Centre de Recherche Interuniversitaire Expérience Ressources Culturelles Éducation (Experice) de l'Université Sorbonne Paris Nord intègre un axe thématique « *Petite enfance : accueil et éducation* ». Les chercheuses qui ont effectué cette étude, Pascale Garnier, Martine Janner Raimondi et Catherine Bouve, enseignantes-chercheures en sciences de l'éducation et de la formation, sont membres de ce laboratoire de recherche.

rencontrées ont, pour la plupart, une appétence à se former et un souci de renouveler leurs propositions d'activités aux enfants, aspects qui participent de leur professionnalisation et de leur reconnaissance en tant que professionnelles de la petite enfance.

Organisation des Mam : de l'individualisation par un système de « référentes » au fonctionnement collectif des équipes

Les six Mam observées partagent des points communs : l'absence de regroupement des enfants selon leur âge, comme c'est souvent le cas en crèche, et un large usage de la délégation d'accueil entre les assistantes maternelles[28]. Une diversité des modes d'organisation oscillant entre individuel et collectif y a cependant été constatée.

Quatre des six Mam fonctionnent sur la base d'un collectif d'enfants fondé sur un système de « référence » proche de celui de la crèche. Chaque professionnelle s'occupe, sauf exception[29], des enfants des parents dont elle est la salariée sur des moments clés de la journée : l'accueil et le départ de la Mam, en lien avec les parents, les changes, les repas, les siestes. Pour tous les autres moments de la journée, les enfants ne restent pas centrés sur « leur » assistante maternelle référente et les professionnelles interagissent avec tous. À l'inverse, deux autres Mam fonctionnent sur le principe de « *tout le monde s'occupe de tout le monde* » : l'ensemble des enfants est partagé entre les assistantes maternelles en combinant mise en place d'un rythme collectif et personnalisation selon les enfants. Dans ces Mam, les professionnelles ne souhaitent pas privilégier des relations aux enfants et aux parents selon leurs contrats (« *on met son enfant en Mam, pas chez une assistante maternelle* ») et les contrats entre assistantes maternelles et parents sont perçus comme ayant un caractère avant tout administratif.

Dans les Mam observées, différents moments de jeux libres avec des objets à disposition permanente des enfants, d'exploration avec des matériaux ou matériels spécifiques (pour la motricité par exemple) ou d'activités variées (pâtisserie, dessin, peinture, sable, fabrication d'objets, etc.) sont proposés aux enfants, jamais imposés. Parfois, ces temps collectifs sont ritualisés et mobilisent tous les enfants de la Mam, comme un temps de lecture ou de comptines. Plus souvent, ils concernent des petits groupes fluctuants.

Cette organisation selon les contrats (ou non) laisse ouverte différentes formes de répartition du travail en dehors de celui avec les enfants, pour le ménage notamment. Dans quatre Mam, ce travail fait l'objet d'une répartition préalable de l'ensemble des tâches et de roulements systématiques entre professionnelles. Dans deux de ces Mam, les assistantes maternelles ont élaboré une organisation très précise par roulement autour de tâches. Les repas y sont préparés par les professionnelles[30]. À la différence de ces quatre Mam, ce travail est réalisé dans les deux autres au fil des disponibilités de chaque professionnelle. L'entraide entre assistantes maternelles est alors censée compenser l'absence d'une planification de leur fonctionnement collectif, ce qui n'est pas sans parfois créer des tensions entre elles. Cela est particulièrement sensible si les charges de travail des assistantes maternelles

[28] Dans ce cas, les parents et les assistantes maternelles donnent leur accord écrit pour qu'une ou plusieurs assistantes maternelles puissent remplacer l'assistante maternelle ayant contracté avec les parents, pour l'accueil de l'enfant certains matins, son départ le soir ou encore des sorties.

[29] Pour se ménager un temps de pause déjeuner, ou encore quand des activités collectives sont organisées en parallèle.

[30] Dans trois autres Mam, ils sont apportés par les parents et, dans un dernier cas, fournis par un prestataire de service de la ville.

(nombre ou encore volume horaire des différents enfants pris en charge par chacune, absences impromptues de professionnelles, etc.) ne sont pas équivalentes.
Une autre modalité de répartition du travail a également été observée, davantage basée sur les différents goûts et compétences que les assistantes maternelles se reconnaissent entre elles, y compris dans le domaine pédagogique. Les professionnelles développent ainsi des compétences élargies allant du travail en collectif à une différenciation des tâches : comptabilité, gestion, logistique, cuisine, animation, communication, proposition pédagogique, etc.

Un accueil « semi-collectif » plébiscité par les parents,
soutenu de façon variable par les acteurs locaux

Aux yeux des parents, les Mam constituent un « semi-collectif », permettant de combiner des avantages des accueils individuel et collectif, sans leurs inconvénients respectifs. La Mam permet à leur enfant de s'ouvrir aux autres, aux différences et d'accepter de vivre dans un collectif de petite taille qui n'est pas trop contraignant, tout en bénéficiant d'un accueil individualisé et affectueux, comme familial, qui les sécurise quant à la prise en compte de leur enfant. Les propos de parents soulignent le bénéfice de la fréquentation de la Mam pour leur enfant notamment en lien avec leur préoccupation d'une socialisation favorisant un mélange des âges et, à terme, l'entrée à l'école maternelle. Si la connaissance de l'existence des Mam reste encore confidentielle, les parents qui les fréquentent demandent à la Mam d'accueillir ensuite toute la fratrie. Aussi n'y a-t-il pas de Mam (parmi celles étudiées) qui n'ait sa « liste d'attente » de parents en demande, ce qui leur permet de favoriser des contrats à temps plein pour toutes les assistantes maternelles.
Du point de vue des acteurs locaux, les Mam répondent à une forte demande des familles et contribuent à augmenter l'offre d'accueil des jeunes enfants sur leur territoire et à la diversifier. Les positionnements de ces acteurs sont variés : depuis l'absence de soutien direct jusqu'à l'intégration de la création et l'accompagnement des Mam dans une politique municipale d'accueil pour la petite enfance, en passant le plus souvent par différentes formes d'appui et d'intégration de la Mam dans une offre locale pour les familles (achat, rénovation, location des locaux, ingénierie du projet, liens avec le Relais assistantes maternelles [Ram] [31], etc.). Le dispositif Mam générant de nouvelles configurations d'accueil (intervention des communes, en cas de conflits au sein des équipes d'assistantes maternelles, enjeu autour des locaux, etc.), c'est au sein des équipes de PMI, en charge de l'agrément aux professionnelles, du contrôle des conditions d'accueil et également du soutien de ces professionnelles, que cette innovation est perçue de manière plus ou moins favorable et qu'il reçoit un appui variable selon les contextes.

Tensions et conflictualité au sein du collectif d'assistantes maternelles

À plusieurs reprises, des situations conflictuelles ou des tensions (passées ou présentes) entre assistantes maternelles ont été observées ou mentionnées en entretien. Elles sont le fruit de la rencontre entre différentes manières d'être et de faire, plus ou moins compatibles, avec les enfants, ou de la perception d'investissements personnels inégaux qui remet en cause l'entraide entre professionnelles dans un contexte où il faut se gouverner à la fois ensemble et soi-même, à égalité entre assistantes maternelles, sans « chef », ni « direction ».

[31] Désormais Relais petite enfance [RPE].

Dans un contexte où les professionnelles cultivent l'image d'une Mam comme « cocon », tout conflit peut être perçu par elles comme le signe de l'échec de la Mam. Pourtant, ces tensions et conflits sont aussi des apprentissages pour les assistantes maternelles et des occasions pour instituer des règles de travail en Mam, vis-à-vis des enfants, des parents et d'elles-mêmes, tout en permettant l'expression de différents styles professionnels individuels. Dans les Mam dans lesquelles des temps de dialogue entre assistantes maternelles ont été mis en place pour comprendre ce qui pose problème en cherchant ensemble des solutions, ces situations conflictuelles ont renforcé le collectif de travail. Dans celles où le conflit n'a pas pu être surmonté par l'équipe, des départs d'assistantes maternelles ont eu lieu, sans pour autant conduire à la fermeture de la Mam elle-même. De fait, il est très rare que les tensions, voire les conflits interpersonnels, mettent à mal l'existence et le fonctionnement même de la Mam.

L'enjeu majeur de l'accompagnement institutionnel des Mam dans leur organisation et la résolution de conflits

Les Mam étudiées se retrouvent dans l'idée d'un « vivre ensemble » sur un modèle familial, partageant une même « maison », lieu d'une identité collective, tout en étant un lieu institutionnalisé de la petite enfance, à vocation professionnelle. Malgré ces points communs, les Mam sont chacune singulières. Cela tient à de multiples facteurs tels que les parcours individuels, les relations interpersonnelles, le nombre et l'ancienneté des assistantes maternelles ou encore les conditions locales d'accompagnement des Mam.

Au cœur de la pérennisation de ces collectifs de professionnelles nouvellement créés sans relation hiérarchique entre elles, la question de l'organisation du travail et de la gestion d'éventuels conflits et tensions est centrale. Dans un tel contexte, l'accompagnement institutionnel des Mam pourrait s'envisager, par exemple, par la mise en place d'analyse des pratiques animée par des tiers, en vue de construire un collectif de travail basé sur des situations concrètes où se nouent des relations tout à la fois interpersonnelles et professionnelles.

Bibliographie

HCFEA, 2018, *L'accueil des jeunes enfants de moins de trois ans. Tome 1 : État des lieux. Tome 2 : Orientations.* Paris, Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge.

Onape, 2021, *L'accueil du jeune enfant en 2020*, Paris, Observatoire national de la petite enfance.

« Créées par la loi du 9 juin 2010, les Mam constituent à la fois un nouveau mode d'accueil et une nouvelle modalité d'exercice de la profession d'assistante maternelle (AM)[32], puisque les professionnelles n'exercent [pour la plupart][33] plus seules à domicile mais à plusieurs dans un lieu extérieur à celui-ci » (HCFEA, 2018). Cette loi témoigne à la fois d'un souci des AM pour asseoir la légitimité d'un travail hors de leur domicile et d'une prise de position dans les politiques publiques de la petite enfance. Les maisons d'assistantes maternelles (Mam) regroupaient, au moment de notre enquête, au maximum quatre AM, chacune d'elles accueillant plusieurs enfants (quatre maximum)[34] sur la base d'une relation contractuelle avec leurs parents. En cela, les Mam reposent sur le même principe que l'accueil dit individuel au domicile d'une AM. Dans le même temps, étant donné le nombre d'enfants et d'AM réunis au sein d'une même « maison », l'accueil en Mam prend aussi certaines des dimensions d'un accueil dit « collectif ». Comment les AM conjuguent-elles cette double référence ? Quelles en sont les tensions ? La dimension contractuelle, individualisante, fait-elle obstacle à la constitution d'un « collectif de travail » (Caroly & Clot, 2004) ? Comment peut-elle se combiner à une organisation collective d'un cadre de travail partagé et à l'institution de règles communes ? Les relations contractuelles suffisent-elles à définir des formes de division du travail et de coordination de leur activité avec les enfants et leurs parents ? La nouveauté des Mam dans le paysage des modes d'accueil et d'éducation des jeunes enfants représente ainsi une opportunité pour investiguer une « savante alchimie » qui se jouerait « à mi-chemin entre l'accueil individuel et collectif » (Jardiné, 2018, p. 98) ou encore « accueil du 3e type » (Alberola, 2014, p. 49), à la fois pour les AM, les parents et les enfants. Les Mam, qui ont augmenté de 241 % entre 2013 et 2018, avec de fortes disparités départementales, sont encore peu étudiées, aucune recherche n'a réalisé des observations de pratiques en leur sein, comme pour cette étude commanditée par la Cnaf[35].

Nous traiterons de cet « entre-deux » entre accueil familial et EAJE comme différentes figures d'une hybridation entre ces deux formes d'accueil historiquement distinctes, un « mixte » à chaque fois singulier. En mettant au premier plan leur diversité, à commencer par leurs contextes d'implantation en milieux urbains et ruraux, il s'agit de rendre compte de réalités plurielles des Mam et non pas de dessiner le modèle d'une Mam idéale, pas plus d'esquisser des « bonnes pratiques » à prendre pour modèle. Cette étude offre aussi l'opportunité d'étudier une innovation « en train de se faire » et les manières dont les Mam ont été appropriées par les AM, les parents et les enfants, ainsi que leur ancrage dans les territoires.

1. Les Mam, une reconfiguration du champ de l'accueil et de l'éducation des jeunes enfants

1.1 Des inquiétudes au niveau de l'accueil par les AM à domicile, un métier en mutation ?

Les AM représentent, et de loin, le premier mode d'accueil des jeunes enfants en dehors de leur famille. Dans une analyse secondaire de l'enquête *Conditions de travail* (2016), le métier d'AM figure au 8e rang des « 15 métiers les plus favorables au bien-être psychologique » (Coutrot, 2018, p. 18). Pourtant, la plupart des autres indicateurs sont, à l'inverse, nettement pessimistes, qu'il s'agisse de prendre la mesure

[32] Nous remercions très chaleureusement tous nos interlocuteurs et interlocutrices : les AM qui nous ont fait partager leur quotidien et donné de leur temps, les enfants et les parents, les acteurs locaux et institutionnels, au niveau des villes et des départements. Avec près de 99,5 % de femmes assistantes maternelles, nous utiliserons ici le féminin et plus brièvement AM et AMD (AM à domicile), qui convient aussi aux hommes, l'un d'eux figurant parmi les AM de notre étude. Tous les noms de lieux et de personnes ont été changés, ou rendus anonymes, en gardant autant que possible les consonances générationnelles et ethniques des prénoms.

[33] Il est en théorie possible pour une AM d'exercer seule dans une Mam, mais ce mode d'exercice est extrêmement minoritaire.

[34] Depuis notre enquête, l'Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 permet que 6 AM puissent exercer au sein d'une Mam (dont 4 simultanément), et qu'elles puissent chacune accueillir jusqu'à quatre enfants de moins de 3 ans (hors dérogation) dans le cadre de leur agrément et porte la capacité d'accueil maximum des Mam à 20 enfants.

[35] Rapport d'étude en réponse à l'AOO, n° 13/19 CNAF.

d'un métier physiquement et émotionnellement éprouvant (Ulmann *et al.*, 2011 ; Ulmann, 2012 ; Unterreiner, 2017 ; Devineau, 2018), de dénoncer le « scandale » d'un métier non reconnu et mal protégé (Perseil et Perseil, 2020), ou bien encore en termes de recul de l'emploi. En effet, malgré les objectifs ambitieux de la Convention d'objectifs et de gestion (COG) qui, pour la période 2013-2017, visaient la création de 100 000 places d'accueil auprès des AM, le bilan se solde par une diminution de 21 900 places pour les années 2013-2016, posant à la fois les questions de l'attrait pour la profession et sa démographie, sans oublier l'utilisation de l'offre existante par les parents. Le rapport de l'HCFEA (2018) fait état d'un taux d'occupation de 70 % en moyenne et d'une forte augmentation du chômage des AM. En outre, la profession souffre d'un « vieillissement continu », et plus de quatre AM sur dix ont au moins 50 ans (FEPEM, 2018). L'étude de Moisset (2019), réalisée par questionnaire avec le réseau Devenir d'Enfance fait état, quant à elle, de plus de 50 % des répondants AM qui déclarent ne pas travailler au niveau de leur capacité d'accueil, dont 72 % qui souhaiteraient travailler davantage.

Le rapport de l'HCFEA (2018) indique pourtant la satisfaction *a posteriori* des parents, même si le choix d'une AM tient, pour partie, à des raisons de proximité et de commodité. Il s'avère en effet, pour près d'un quart des parents, que l'accueil par une AM est un choix par défaut d'une place en EAJE ou en raison d'une incompatibilité des horaires et qu'il est jugé nettement moins favorable à l'enfant que son accueil en EAJE (Virot, 2017). Ce rapport s'interroge sur les raisons de ce recul de l'emploi des AM : facteurs géographiques, facteurs financiers, décalages avec les attentes parentales sont tour à tour interrogés. Aussi, il envisage pour la COG 2018-2022 une relance de l'accueil individuel passant par le développement des relais d'assistantes maternelles (RAM)[36], mais aussi un soutien et accompagnement des Mam, outre un rééquilibrage financier du reste à charge pour les parents, dans le cadre plus global d'un décloisonnement entre modes d'accueil.

Y compris si l'ensemble de l'offre d'accueil n'est pas à la hauteur des demandes des familles, la situation actuelle paraît se jouer dans les complémentarités, mais aussi les concurrences entre différents modes d'accueil. Malgré un encadrement croissant des AM par les pouvoirs publics (Cartier, 2015), les politiques publiques peineraient d'autant plus à avoir prise sur leur développement et leur régulation qu'il s'agit d'un contrat de gré à gré dans le cadre d'une relation de « service à la personne » (Cresson & Devetter, 2020). Pour Moisset (2019a et 2019b), les AM se situent aujourd'hui « à la croisée des chemins » (p. 17) : son étude montre en effet « deux conceptions de l'activité entre professionnels récents et anciens : celle qui la pose en continuité avec l'activité et la carrière familiale (pour les plus anciennes) et celle qui la pose comme activité professionnelle distincte de la vie familiale (pour les plus récentes) » (p. 23-24)[37]. Cette motivation professionnelle pour « travailler auprès des enfants », plutôt que « s'occuper de ses propres enfants » et « travailler à domicile », est liée statistiquement à un vécu globalement positif du travail davantage perçu comme créatif, diversifié, organisé, plaisant, intéressant, avec le sentiment d'avoir des effets significatifs et durables sur les enfants. Si cette motivation professionnelle ne paraît pas jouer sur le niveau d'activité des AM qui serait davantage en lien avec une expérience professionnelle antérieure, elle est aussi signe d'un engagement plus pérenne dans le métier et d'un sentiment d'avoir une influence sur le devenir des enfants.
D'autres signes vont aussi dans le sens de transformations du métier et/ou du rapport au métier des AM : l'analyse des commissions d'agrément montre ainsi des attentes relatives au niveau socioculturel des AM qui tendent à « l'éviction des candidates issues des fractions les plus précaires des classes populaires » et valorise les ressources scolaires des candidates (Vozari, 2014). En outre, on peut relever le développement des usages d'internet par les AM (réseaux sociaux, forums, blogs, messagerie, etc.), outil de construction de « communautés professionnelles » (associations et/ou réseaux informels), de soutien moral, de liens avec les parents/employeurs et d'appropriation de « nouvelles normes et nouvelles

[36] L'Ordonnance 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles transforme les RAM en Relais petite enfance (RPE).
[37] Une étude qualitative locale menée dans une ville de banlieue populaire témoigne également de ces deux profils d'AM : l'un en continuité d'une « fonction maternelle naturalisée », pour les AM entre 45 et 50 ans ; l'autre comme projet professionnel, notamment pour sortir du statut de « femme au foyer », de femmes notamment jeunes diplômées dans leur pays d'origine, Mouales, A. (2018). *Étude sociologique du rapport des AM à leur métier*, mémoire de master, Université de St Denis.

pratiques en matière de puériculture et d'éducation des jeunes enfants », en lien avec l'évolution des demandes parentales (Havard Duclos, 2018). Bien sûr ces usages d'internet sont à géométrie variable mais, selon l'auteur, ils participent à faire du collectif, à l'expression d'une volonté de « professionnalisation » du métier et de sa reconnaissance. Le renouvellement des stratégies de légitimation professionnelle des AM auprès des parents (preuves de son travail et de ses compétences par la salle de jeu, les activités et les cahiers) est encore un autre signe de transformation du métier (Cartier & Lechien, 2017).

Ces nouvelles générations d'AM sont-elles celles qui investissent les Mam ? L'exercice du métier en dehors du domicile familial, que supposent les Mam, n'est-il pas l'expression plus affirmée encore d'une vocation « professionnelle » à exercer ce métier ? S'il est convenu aujourd'hui d'insister sur une « professionnalisation » des AM, bien que la signification du terme soit à géométrie variable (Collombet & Unterreiner, 2019), comment cette nouvelle modalité d'exercice du métier d'AM en Mam, s'inscrit-elle en regard de cette préoccupation d'une montée en compétences professionnelles des AM ?

Les études sur les AM sont désormais assez nombreuses (Unterreiner, 2017), mais leur travail au quotidien reste largement à investiguer comme le donne à penser la conclusion d'un article de synthèse qui lui est consacré : « Les pratiques des assistantes maternelles sont donc un champ d'enquête inexploré, notamment celui des potentielles différences de pratiques effectives entre ces professionnelles » (Unterreiner, 2018, p. 81), qu'il s'agisse de pratiques à l'intérieur du domicile, comme la fourniture du repas qui met en question le rapport aux pratiques familiales (Dupuy, Tibère & Goirand, 2019) ou à l'extérieur du domicile, comme par exemple dans des ludothèques (Brougère, Roucous & Chanus, 2001). Une étude récente sur les pratiques des AM à domicile (Ensellem, 2020) vient mettre en lumière tout un ensemble de tensions et de dilemmes qui traversent leur activité qu'elle soit adressée aux enfants ou aux parents, et ses liens avec leur environnement de vie et interlocuteurs institutionnels, dont la PMI notamment. Elle souligne en particulier « l'importance du cadre » que construisent les AM à domicile, pour donner un rythme collectif à la vie des enfants, et un même « monde » à partager, en même temps qu'elles s'efforcent de personnaliser l'accueil de chaque enfant.

Si institutionnellement, le travail des AM à domicile est considéré comme « accueil individuel », il demande donc de « gérer un groupe d'enfants » et participe également à une socialisation entre enfants. En outre, le point de vue des « régulateurs » sur la qualité dans le métier d'assistante maternelle valorise aussi ses dimensions collectives, non seulement pour le travail en crèche familiale, mais aussi en lien avec les RAM, les institutions culturelles (médiathèques, ludothèques), les associations professionnelles, la formation (Cresson *et al.,* 2012), les réseaux informels entre AM. Ainsi, les dimensions « individuelles » de l'accueil des enfants et du travail des AM peuvent être aujourd'hui plus que jamais relativisées, interrogeant une vision du développement des Mam qui serait uniquement pensée en rupture avec cette dimension individuelle.

1.2 Le développement des Mam

C'est dans ce contexte brièvement présenté qu'il importe de souligner la progression rapide du nombre de Mam, depuis leur institutionnalisation par la loi de 2010. Le nombre de Mam augmente en permanence, selon leur recensement par la Cnaf : un peu plus de 500 en 2012, 881 en 2013, 1230 en 2014, 1584 en 2015, 1991 en 2016, 3000 en 2018, 3477 en 2019. Une association s'est créée : l'ANRAMam, Association Nationale de Regroupements d'Associations de Maisons d'Assistantes Maternelles ; d'autres associations, comme l'UNAFAM les fédère aussi. La Cnaf a développé depuis 2016 une politique de soutien aux Mam avec la mise en place d'une charte qualité[38] qui conditionne l'accès à

[38] Voir la circulaire 2016-007, « Renforcement de l'accompagnement des Mam par les CAF » qui créé une Charte de qualité pour les Mam https://www.caf.fr/sites/default/files/caf/741/Docs %20partenaires %20enfance/charte %20qualite %20mam.pdf. Elle représente la condition d'un soutien financier à leur création, et intègre l'inscription de la Mam sur le site http://www.mon-enfant.fr/. Le rapport HCFEA (2018c) s'étonne d'ailleurs de la faiblesse de ce recours aux CAF (13 %

des financements. Le rapport produit pour le HCFEA s'étonne d'ailleurs de la faiblesse de ce recours (13 % des nouvelles Mam créées en 2016). On constate de fortes disparités locales, avec un développement nettement plus accentué dans les départements du Nord et de l'Ouest, tout particulièrement en Mayenne, « berceau » des Mam (Bouve & Sellenet, 2011), grâce à l'appui du sénateur Jean Arthuis qui en a défendu le projet de texte législatif. Les départements peuvent également se saisir de ces nouveaux modes d'accueil et certains ont développé tout récemment une politique d'appui au développement des Mam, comme nous le verrons dans notre analyse des deux départements où se situe notre étude. D'un point de vue financier, les communes seraient nettement favorables au développement des Mam par rapport au développement des EAJE bien plus coûteux.

Outre l'intérêt financier pour les collectivités territoriales, le maître mot de cette expansion des Mam serait celui de leur « souplesse », défendue dans le rapport du Sénat qui leur a été consacré (Cayeux & Meunier, 2016), mais aussi de leur « simplicité » valorisée dans le guide ministériel (2016) qui détaille l'ensemble des formalités administratives néanmoins nécessaires au montage du projet et à l'ouverture d'une Mam[39]. Le rapport d'information à l'Assemblée nationale (Virey & Elimas, 2020), propose à nouveau de favoriser leur développement. Constatant le décalage entre les ambitions de la COG 2018-2021 et ses réalisations effectives, le plan « *Rebond Petite enfance* » de la CNAF, publié en mars 2021 dans le contexte de pandémie, annonce un soutien spécifique à « l'exercice regroupé de l'accueil individuel » au titre du « soutien à l'accueil individuel »[40]. Il souligne l'essor des Mam, leur attractivité pour les AM et les parents, mais aussi leur fragilité qui justifiait des aides exceptionnelles dans le contexte de pandémie. Il prévoit d'ouvrir aux Mam le bénéfice du Plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant dans les mêmes conditions que pour les micro-crèches qui relèvent du financement de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) et d'élargir le bénéfice de l'aide au démarrage à toutes les nouvelles Mam quel que soit leur territoire d'implantation, ainsi qu'aux Mam augmentant leur capacité d'accueil.

Même si leur fragilité financière est souvent pointée, parmi les avantages que représentent les Mam du point de vue des AM, sont largement cités : rompre l'isolement ; différencier le cadre domestique et le cadre professionnel ; une reconnaissance professionnelle qui tient à se distinguer davantage du « maternel » (Cresson & Devetter, 2020), une lutte contre la sous-activité ou une augmentation de l'activité, voire des revenus des AM ; une « nouvelle dynamique et émulation liée au travail en équipe » (Circulaire CNAF, 2016, p. 10) ; une protection contre les craintes croissantes liées au métier, notamment la pédophilie et la maltraitance (Bouve & Sellenet, 2011). Avec leur reconnaissance légale en 2010, de nouvelles attentes se font jour concernant une supervision, un suivi des Mam et la reconnaissance des acquis des AM, tout comme l'intérêt pour les professionnelles d'anticiper les conditions de leur séparation (Bouve & Sellenet, 2011).

Du côté des parents, les études font état d'une mise en valeur de leur souplesse, notamment au niveau des horaires atypiques, de la socialisation de l'enfant, ce qui rejoint nos propres travaux sur l'importance de cette dimension pour les accueils collectifs (Bouve, 2001 ; Garnier, 2015), voire, une préparation à l'école maternelle, mais aussi le contrôle mutuel et des responsabilités partagées entre AM qui sont également très importants dans les attendus des parents vis-à-vis des EAJE ou encore les regards croisés portés sur les enfants qu'apprécient les parents, quel que soit là aussi les lieux d'accueil collectifs (Garnier & Rayna, 2019). S'y ajoute, selon Cyrulnik (*in* Rameau *et al.* 2014), le fait de constituer une « niche sensorielle » combinant une ouverture au monde et « différentes figures d'attachement » que l'enfant peut développer parmi les AM de la Mam pour se sécuriser. Au total, avec de multiples avantages pour les enfants, les parents et les AM, il n'est pas rare de lire que : « Les Mam se donnent comme LA réponse tant au besoin d'accueil des jeunes enfants qu'aux contraintes économiques actuelles » (Cyrulnik, in Rameau *et al.* 2014, p. 9).

---

des nouvelles Mam créées en 2016) et préconise un renforcement de l'accompagnement des Mam, notamment sur le plan de leur viabilité économique, mais aussi par exemple, avec la mise en place de médiateur/trice.

[39] Voir le guide ministériel relatif aux Mam http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/guide-ministeriel-relatif-auxmaisons-dassistants-maternels-2/

[40] https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/DCom/Partenaires_Plan %20rebond/Fiche_mesure_5.pdf

1.3 Une innovation en débat, un manque de recul sur les réalités des Mam

Pour autant, cette « souplesse » des Mam fait l'objet de débats et de critiques dans le champ de l'accueil des jeunes enfants : s'agirait-il d'un mode d'accueil collectif de moindre qualité, ou du moins, moins exigeant en regard de la qualification et de la formation réduite des professionnelles, dans un contexte où sont également interrogés : d'une part, le développement des micro-crèches, qui répondent quant à elles à une réglementation plus contraignante et, d'autre part, le développement d'une offre marchande d'EAJE ? N'y a-t-il pas ici « une grande légèreté juridique » si on compare les Mam à des EAJE (Moisset, 2019c) ? Sont soulignées des modalités d'accompagnement au montage du projet et de suivi des Mam, ainsi que des interprétations de la loi de 2010 très variables. L'inquiétude peut être forte vis-à-vis d'un fonctionnement collectif proche de celui des EAJE, des micro-crèches notamment, sans que leur soit appliquée la réglementation à laquelle ils sont soumis[41]. En témoigneraient, par exemple, des blocages au sein des collectivités territoriales (Rameau *et al.,* 2014), les réticences exprimées au sein des PMI (Alberola, 2014). La Charte de qualité mise en place par la CNAF ne vise-t-elle pas un simple encadrement des Mam, interroge une professionnelle qui n'y voit aucun critère qualitatif d'accueil du jeune enfant[42] ? N'est-elle pas, souligne-t-elle aussi, le signe d'une « dérive administrative », combattue en son temps par Jean Arthuis ? Par ailleurs, peut être critiquée la faiblesse de la formation des AM, 120 heures au total (80h, puis 40h), face notamment aux exigences d'un fonctionnement en équipe : « Les professions de l'accueil collectif peuvent se sentir attaquées par l'existence des Mam, tant sur leurs compétences supposées que sur leur articulation au sein d'équipes hiérarchisées et structurées par des projets. » (Moisset, 2019b). N'y a-t-il pas, en outre, une idéalisation de l'exercice du métier d'AM en Mam (Gayerie, 2013, p. 7) que l'épreuve de la réalité met à mal ? Par ailleurs, « le développement des maisons d'assistants maternels participe-t-il au déclin des crèches familiales ? », interroge un rapport portant sur le déclin de ces dernières (DGCS, 2018, p. 19), avant de faire état des difficultés de comparer ces deux types de mode d'accueil qui recouvrent des « réalités très différentes » et du peu de recul dont il dispose sur les Mam. Bref, le développement de cette offre nouvelle dans le champ des modes d'accueil des jeunes enfants n'est pas sans susciter des débats et des concurrences qui tiennent à sa place, à mi-chemin entre les catégories instituées que sont l'accueil individuel et l'accueil collectif.

Avec ces tensions qui portent sur la légitimité de ce nouveau mode d'accueil, les Mam semblent aussi remettre en cause une hiérarchie sociale des diplômes, des formations et des qualifications dans le domaine de l'accueil et de l'éducation des jeunes enfants. En effet, on peut remarquer que se tournent vers les Mam, des professionnelles diplômées, notamment des personnes titulaires d'un CAP Accompagnant éducatif Petite enfance, mais aussi des auxiliaires de puériculture et des éducatrices de jeunes enfants qui n'ont pas exercé en tant qu'AM à domicile (Alberola, 2014)[43]. Une étude statistique de Pierre Moisset (2020) montre que les Mam sont attractives à la fois pour les professionnelles des EAJE et pour les AM à domicile. Cette étude fait aussi état d'un « effet Mam » dans la mesure où jouent à la fois des niveaux de rémunérations plus fortes en moyenne (20 %) et des niveaux d'activité à hauteur des agréments plus favorables en Mam (70 %, contre 50 % à domicile), ainsi que le sentiment pour les AM d'être rémunérées à leur juste valeur, y compris à niveaux de rémunérations et d'activités égales.

Les toutes premières études font état de la grande diversité des Mam : « Le modèle Mam, selon la nature du projet d'accueil (positionnement par rapport au référentiel d'accueil usuel individuel/collectif), la structuration de l'offre d'accueil (usage de la délégation d'accueil, place des parents) et le parcours professionnel des assistants maternels est ainsi variable allant de l'inspiration du collectif à l'affirmation d'un accueil familial renouvelé entre le collectif et l'individuel » (Albérola, 2014, p. 11). Cette étude distingue à partir de 10 Mam interviewées : un modèle « crèche de Mam ou crèche d'assistants

[41] Comme la Mam n'a pas de statut juridique ni de personnalité morale vis-à-vis des institutions, elle prend dans la très grande majorité des cas la forme d'une association. Le local est quant à lui un Établissement Recevant du Public (ERP) déclaré en mairie.

[42] F. Rameau, http://www.anramam.org/Les-Maisons-d-Assistants-Maternels, 695 novembre 2017.

[43] Notons, par exemple, le cas d'une Mam nommée MEJE 66 car elle est une maison uniquement d'éducateurs de jeunes enfants qui deviennent ainsi des AM (Rameau, 2014, p. 52) ou encore une Mam regroupant une EJE, une AM ayant exercé à domicile et une personne ayant le CAP AEPE (Jardiné, 2018, p. 121).

maternels », un modèle « accueil individuel regroupé en Mam » et, à mi-chemin des deux premiers, un modèle « Mam communauté d'accueil » (p. 45-48), où se jouent à la fois la question de la délégation, le profil des AM et leurs perspectives sur l'accueil et l'éducation des jeunes enfants.

Deux caractéristiques des Mam paraissent ici essentielles : l'horizontalité de principe des relations entre AM et la délégation d'accueil prévue par la loi de 2010[44]. D'une part, l'absence de direction et d'autorité hiérarchique au sein de la Mam serait attractive : « le travail en équipe, sans hiérarchie, constitue un des attraits de la Mam pour les professionnels » (Cayeux & Meunier, 2016). D'autre part, cette absence n'est pas contradictoire avec l'émergence d'un leadership au sein de la Mam ni avec une répartition collective des tâches et des responsabilités nécessitées par un accueil collectif qui ne bénéficie pas de « fonctions supports » (service comptable et facturier, personnel d'entretien, cuisinier, lingère…), comme c'est le cas en crèche (Moisset, 2019c). La nécessité d'une organisation collective paraît d'ailleurs liée à la taille de la Mam : « La constitution d'un travail "d'équipe" et sa régulation pour garantir les conditions de l'accueil en groupe de 16 enfants nécessitent des aménagements » (HCEFA, 2018c). Par ailleurs, la délégation d'accueil tendrait de son côté à transformer notamment les relations aux parents : « L'esprit de délégation permanente par la dilution du lien entre l'assistant maternel et le parent interroge la place de ce dernier dans la régulation de l'accueil, passant d'un parent employeur, dans l'incapacité relative à agir sur la qualité de l'accueil proposé, à un consommateur ou acheteur de services » (Alberola, 2014, p. 30).

Reste à souligner que ces premières études sur les Mam laissent grandement dans l'ombre la réalité des pratiques professionnelles. Dans cette mesure, notre étude se centre sur l'analyse des pratiques quotidiennes dans les Mam et s'efforce d'analyser leur diversité en la rapportant aux formes de coordination de l'action qui sont mises en jeu entre AM pour mettre en partage l'accueil et l'éducation des jeunes enfants et la manière dont elles sont appréhendées par les parents et les acteurs locaux. La question de la coordination de l'action entre les AM nous paraît centrale pour analyser les réalités du travail en Mam et tout spécialement la manière dont les enfants en sont bénéficiaires, quand il s'agit de trouver des réponses à la « difficulté d'un accueil qui n'est pas une simple transposition de pratiques individuelles issues du domicile » (Alberola, 2014, p. 26).

2. Cadre théorique : de la question de l'accord/désaccord au « collectif de travail »

Il est tout à fait remarquable que dans l'enquête de Gosset-Connan et Oustry (2018) menée sur les Mam en Gironde, 70 % des AM déclarent être « d'accord sur tout ». De son côté, l'étude de l'ASDO (2013), sur les Mam en Loire-Atlantique, faisait état d'un turn-over important qui serait lié notamment aux différentes conceptions du travail auprès des jeunes enfants. Des assistantes maternelles en Mam interrogées par Jardiné (2018) montrent ainsi que les pratiques et les attitudes à l'égard des enfants peuvent être sources de désaccords, comme par exemple, l'âge de la propreté ou la liberté de l'usage des doudous[45]. D'une manière générale, ces études posent la question de l'accord entre AM pour partager un même lieu de travail, une même « maison », « lieu d'inscription d'une identité collective », (Serfaty-Garzon, 2003), non plus foyer familial mais lieu d'exercice professionnel. Cela suppose en tout premier lieu de travailler sous le regard des autres AM et que chacune d'elles y trouve pour ainsi dire sa « place »

[44] L'article L. 424-2 de la loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels stipule que « Chaque parent peut autoriser l'assistant maternel qui accueille son enfant à déléguer cet accueil à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans la même maison ». Les articles suivants précisent le cadre de cette délégation.

[45] Dans cette perspective Jardiné (2018) souligne l'importance des discussions sur le « projet » de la Mam avant son ouverture, qui est notamment mobilisé pour évaluer la capacité à « travailler en équipe » dans le cadre de l'agrément des AM à l'exercice en Mam. L'analyse des modalités d'élaboration et de réactualisation, et les usages effectifs des « projets » sont aussi autant de dimensions de l'activité des professionnelles à analyser (voir pour les EAJE, Ulmann, 2020 et Odena, 2019).

qui est tout autant celle des enfants pour lesquels elle est employée[46]. La question de la construction des accords et celle de l'expression des désaccords, question fondamentale des sciences sociales, suppose de rendre compte de principes d'action pluriels utilisés pour justifier ou critiquer telles ou telles pratiques ou construire des compromis, voire relativiser ou encore s'accommoder des différends en « fermant les yeux » (Boltanski & Thévenot, 1991). D'où l'importance qu'il faut donner aux situations qui *a contrario* font l'objet de tensions, voire, de conflits entre AM et aux différentes manières d'y répondre : par la prise de parole, le départ, ou encore y mettre du sien pour faire tenir la situation (Hirschman, 1996). Ici, une sociologie de la critique qui prend pour angle d'attaque des « disputes » et des « épreuves » (Boltanski & Thévenot, 1991), rejoint la question de la place et le rôle positif des conflits dans les organisations de travail (Clot, 2021). À condition qu'ils ne soient pas synonymes de violence, c'est-à-dire pur rapport de forces, les conflits ne sont-ils pas « l'une des formes de socialisation les plus actives » (Simmel, 1992, p. 19) ?

D'où l'importance qu'il faut donner à la discussion entre AM, à leur formalisation des accords, à travers des formes de répartition et de rotation du travail dans la Mam (concertation, plannings des tâches, définition des règles de travail, etc.), mais aussi à la mise en place de « routines » (Boltanski & Thévenot, 1991), inscrites tacitement dans des pratiques, qui permettent d'éviter une explicitation des désaccords et une concertation en bonne et due forme. La place d'un dialogue sur leurs pratiques, leurs débats relatifs à ce nouveau « genre professionnel » (Caroly & Clot)[47] que constitue le travail en Mam, sont essentiels pour le comprendre dans sa complexité en faisant état des dilemmes, des tensions, des empêchements qu'il suscite, mais aussi et surtout les manières de les résoudre, voire d'éviter ou d'amortir les confrontations. La perspective ouverte ici vise à prendre au sérieux le travail d'argumentation des AM, y compris quand elles se réfèrent aux dimensions psychologiques de leurs relations interpersonnelles, à leurs personnalités ou « caractères » respectifs, qu'il s'agisse de « bien s'entendre » ou non. De fait, on ne peut oublier l'importance des relations interpersonnelles entre les AM, marquées par leur parcours social et personnel respectifs, ce jeu des « *habitus* » (Geay, 2015) à l'œuvre de manière très largement tacite et implicite. Précisément, accords et désaccords peuvent se jouer sur deux plans entremêlés ou confondus : celui des relations interpersonnelles, de personne à personne, comme au sein d'une famille (Simmel, 1992, p. 88) et celui des relations fonctionnelles entre AM portées par une organisation formelle ou informelle d'une division du travail au sein de la Mam.

Cette division du travail suppose un « partage du travail » dans la Mam à un triple niveau : entre AM, avec les enfants et les parents. À partir des premières rencontres entre AM, qui précèdent ou non une mise en « projet » de la Mam, une « communauté de pratiques » (Lave & Wenger, 1991), peut se développer, au sens où le collectif se forge à travers, par et pour des pratiques peu ou prou partagées, pour, autour et avec les enfants, pouvant également intégrer peu ou prou les parents, comme le montre tout spécialement le cas des crèches parentales (Brougère & Moreau, 2014). En tout cas, coordination de l'action entre AM et formation d'un « collectif de travail » (Caroly & Clot, 2004), ne peuvent s'envisager sans une mise au travail des conceptions des jeunes enfants incarnées dans des pratiques quotidiennes. Elles sont donc parties prenantes d'une qualité de l'accueil qui prend appui sur des conceptions peu ou prou partagées des jeunes enfants, de leur éducation et socialisation, des soins et des activités. Une attention particulière peut être portée à la manière dont les différences d'âge des enfants sont traitées en Mam, notamment par rapport aux EAJE, où le sectionnement par âge est souvent privilégié, avec des rythmes et des activités différenciées (Garnier, 1999). La mise en partage des enfants, leurs différents modes de groupement (selon l'âge, selon les contrats, etc.), peuvent être ici matière à coordination de l'action entre les différentes AM. Ils peuvent être également significatifs d'une tension entre un mélange

[46] Toute différence gardée, le partage d'un même espace entre professionnels qu'illustre le cas des interventions extérieures dans les classes des enseignants donne lieu à des chorégraphies multiples où se lisent leur positionnement par rapport aux enfants, leur statut et leurs sentiments de compétence respectifs (Garnier, 2003). Définir chacun « sa place » avec les enfants est ainsi un travail pratique en situation, comme le montre également le travail enseignante-Atsem-EJE en classe passerelle (Garnier *et al.*, 2016).

[47] Caroly et Clot (2004, p. 46), reprennent cette définition du « genre professionnel » : « Ce sont des règles de vie et de métier pour réussir ce qui est à faire, des façons de faire avec les autres, de sentir et de dire, des gestes possibles et impossibles dirigés à la fois vers les autres et sur l'objet », avec cette particularité ici que pour les AM, « l'objet » dont il est question dans cette définition est à la fois les enfants et les parents.

des âges, comme ce peut être le cas des fratries au sein des familles, et des différenciations selon l'âge en lien avec une organisation des activités et des pratiques référées à des normes développementales.

Cette coordination de l'action entre AM est aussi partie prenante des rapports aux parents et des possibilités qui leur sont ouvertes ou non de participer à la vie de la Mam, ainsi que des relations qui se tissent ou non entre les familles. De fait, si elle met en jeu un rapport entre employeur et employé, la relation entre parents et AM est aussi de l'ordre d'une coéducation (Garnier, 2010). On sait en effet toute l'importance des relations affectives (De Ridder & Legrand, 1995 ; Djaoui, 2012) et des activités éducatives proposées aux enfants qui participent d'une reconnaissance des AM en tant que professionnelles et répondent aussi largement à des attentes des parents (Cartier & Lechien, 2017). Loin de voir les parents comme des usagers « passifs » des Mam, il faut également étudier comment leurs attentes et leurs appropriations plurielles, et sans doute parfois aussi concurrentes, contribuent aussi en retour à définir l'identité des Mam et le travail des AM.

Au total, en l'absence d'une part de « direction » des Mam qui n'est pas contradictoire avec des injonctions et normes prescrites de l'extérieur, variables en fonction des contextes locaux (PMI, mairie, etc.), et en regard, d'autre part, d'un principe de choix affinitaires entre AM (variables également en fonction des contextes locaux), il nous paraît important de souligner :

- un tissage entre les relations interpersonnelles et les relations professionnelles entre AM, en référence aux socialités primaire et secondaire (Caillé, 2007)[48] quand « *bien s'entendre* », entre les personnes, et « *bien fonctionner* », apparaissent comme tout à fait complémentaires en Mam, en cette absence de « direction ».
- un processus d'institution de la Mam, comme passage d'un travail collectif à un « collectif de travail » (Caroly & Clot, 2004), avec la définition d'un nouveau « genre professionnel » en matière d'accueil et d'éducation des jeunes enfants.

En d'autres termes, pour comprendre comment les Mam représentent une hybridation entre des formes individuelles et collectives d'accueil, il s'agit d'analyser comment elles peuvent constituer (ou non) un espace de professionnalisation par le collectif d'AM qui suppose non seulement une **socialisation** au sein de la Mam des manières de faire individuelles des AM (liées à leur parcours personnel, familial et professionnel, de formation[49]), mais aussi une **formalisation** d'une organisation et des interventions éducatives autour de valeurs partagées. À ce qui serait une professionnalisation au sein et à travers la constitution d'une « communauté de pratiques » entre les AM et la Mam considérée comme milieu d'apprentissage, il faut ajouter une professionnalisation qui tient à la reconnaissance sociale des AM en Mam, par leurs interlocuteurs au niveau local, mais aussi par leurs employeurs, les parents. Ainsi, le rapport final s'intéresse successivement à la spécificité de cette « maison » des AM, aux manières de l'investir et de l'habiter comme lieu d'identité collective, aux modes de fonctionnement et d'organisation du travail entre AM, aux modalités de travail avec et pour les enfants, enfin, à cette reconnaissance que l'on analysera au niveau des AM exerçant en Mam et au niveau des parents et des acteurs locaux.

[48] Caillé (2007) distingue deux registres de socialité qui seraient aujourd'hui de plus en plus distendus : « Le premier est celui de la *socialité primaire* dans lequel les relations entre les personnes sont réputées l'emporter ou devoir l'emporter en importance sur les rôles fonctionnels qu'elles jouent. Ce registre est celui de la famille, de la parenté et de l'alliance, de l'amitié et de la camaraderie. Dans la *socialité secondaire*, au contraire, c'est la fonctionnalité des acteurs sociaux qui importe plus que leur personnalité. Sur le marché, dans la sphère d'action régie par l'État, comme dans le domaine de la science, la loi en principe absolue est celle de l'impersonnalité. » (Caillé, 2007, p. 89).

[49] Voir sur cette notion de « parcours », Chauvière (2018) qui souligne notamment : « … dans sa matérialité elle-même, c'est-à-dire le terrain qui porte le trajet, le déplacement, l'épreuve ; après la temporalité, le parcours c'est aussi en quelque sorte un espace » (p. 25).

3. Méthodologie d'une étude qualitative

Étant donné la diversité et l'importance des situations locales des Mam, le travail d'enquête procède d'une étude ethnographique des Mam, inscrite dans des méthodologies qualitatives en sciences sociales. En regard du petit nombre de Mam investiguées et d'un échantillon sans représentativité statistique par rapport à l'ensemble des Mam existantes, il s'agit de « penser par cas » (Passeron & Revel, 2005), c'est-à-dire en montrant les spécificités de chacune et en analysant de manière comparative des processus généraux qui caractérisent ces situations et des « savoirs situés » (Haraway, 2006) incarnés dans des pratiques professionnelles. Il s'agit ainsi de mettre en valeur la singularité de chaque Mam, tout en dégageant quelques-unes des multiples « variables » qui sont en jeu pour rendre compte de cette singularité, comme par exemple le nombre, les parcours des AM, leurs contrats, la taille de la Mam, son ancienneté, son contexte de création, les ressources de son environnement local, les relations des AM avec les agents de la PMI ou du RAM, etc. Mais, pour autant, il est impossible de tirer de cette analyse, l'idée de « facteurs » dont on pourrait mesurer pour chacun des « effets » sur les réalités observées, en raisonnant comme si toutes choses étaient égales par ailleurs. Pour chaque Mam, toutes ces variables interagissent pour composer une équation à chaque fois particulière. C'est dire que, d'une part, le choix des terrains revêt une importance cruciale et que, d'autre part, il s'agit d'une analyse inductive, sans hypothèse *a priori*, qui permet de construire une série de cas pour comparer les Mam entre elles.

Cette étude est réalisée « avec » les AM et non pas « sur » le travail des AM ; il s'agit autrement dit de « suivre les acteurs », dans une perspective pragmatique, en nous efforçant de ne pas engager *a priori* de visions normatives sur ce qui constituent les pratiques professionnelles qui conviennent aux jeunes enfants. Nous privilégions une analyse des pratiques professionnelles de manière à prendre en compte le sens que les AM donnent à leur action. Dans cette perspective, il ne s'agit pas d'opposer les discours, recueillis en entretien, et les pratiques observées par les chercheurs, mais de susciter une verbalisation par les professionnelles elles-mêmes qui explicite ces pratiques, les justifie et les relie aux conditions effectives d'exercice du métier dans leur Mam : « Décider de ce qu'on voit, de ce que l'on aime voir et de ce qu'on ne veut pas voir, de ce que l'on donne à voir, est affaire de parole partagée dans l'espace commun d'un sens à construire » (Mondzain, 2003, p. 153). En outre, les verbatim ont une importance essentielle dans la mesure où ils permettent d'accéder, du moins en partie, à la genèse de ce qui n'est observé par les chercheurs dans le « ici et maintenant ». Seuls les entretiens permettent d'appréhender tout ce qui a été fait pour en arriver là, des évolutions dans les pratiques des AM et leurs apprentissages de ce que veut dire travailler en Mam.

L'analyse et l'interprétation des données visent ainsi, d'une part, à rendre compte de la forte diversité des Mam en fonction de thématiques qui s'attachent à montrer différentes spécificités des Mam comme mode d'accueil des jeunes enfants, et, d'autre part, à souligner que chacune des configurations est traversée par une tension entre souplesse et fragilité de la production collective de règles de travail et plus largement l'institution d'un cadre de travail collectif à travers des pratiques quotidiennes.

3.1 Présentation des terrains d'enquête

Choix des deux départements d'enquête

L'étude a été menée dans deux départements contrastés : l'un, en milieu rural ; l'autre, en milieu urbain (voir Annexe). Dans celui-ci la collectivité territoriale a mis en place une politique volontariste, en lien avec la CAF, dans un contexte de pénurie d'offre d'accueil et des difficultés d'emploi rencontrées par les AM. Le département rural est intéressant en raison des contrastes sociodémographiques avec l'autre, tout en se situant souvent pour d'autres caractéristiques (natalité, niveau de diplôme, densité, taux de pauvreté), proche des moyennes nationales.

Tableau 1 : Situations départementales[50]

	Dpt urbain	Dpt rural	France
Taux de natalité 2020	17°°	10,4°°	10,9°°
Pas ou peu diplômés 2017	39,2 %	33,7	30,5
Taux de pauvreté 2017	27,9	12,5	14,8
Surface agricole 2017	3,6 %	62,3 %	48,9 %
Densité population 2017	6806,3 hab/km²	99,7 hab/km²	104,6 hab/km²
Taux théorique d'accueil 2020	30,8 %	60,3 %	59,3 %

Malgré un nombre de Mam du même ordre (33 dans le département rural et 27 dans le département urbain, en décembre 2020), le contraste est très marqué entre les deux départements :

- d'une part, le CD et la Caf du département urbain jouent un rôle d'impulsion fort au niveau des dynamiques locales, associatives et municipales et au niveau financier, pour favoriser les initiatives en faveur de la création et la pérennité des Mam ;
- d'autre part, au niveau du CD du département rural, ce rôle est davantage de l'ordre du suivi par la PMI des créations initiées par les AM elles-mêmes, et un soutien de la Caf dans le cadre national général.

Etant donné le caractère récent de la création institutionnelle des Mam au niveau national (2010) et la nouveauté de cette forme hybride d'accueil des jeunes enfants, entre structure collective et accueil individuel, ce qui paraît historiquement commun aux deux départements sont des tensions locales sur la gouvernance des Mam qui mettent en jeu la PMI : soit en lien avec la Caf ; soit également au sein de différentes instances départementales. Dans un département comme dans l'autre, c'est le terme de « *tâtonnements* » qui est utilisé par nos interlocuteurs pour qualifier ces tensions initiales s'agissant de clarifier « qui fait quoi », c'est-à-dire les prérogatives respectives des acteurs et des organisations. La nouveauté institutionnelle des Mam explique sans doute le souci de définir progressivement les périmètres et les coordinations des différents acteurs dans ce domaine, avec de nouveaux dispositifs récemment mis en place dans les deux départements :

- d'une part, dans le département rural, en 2018 une territorialisation de l'accompagnement de la création des Mam et de leur suivi par la PMI ;
- d'autre part, dans le département urbain, l'élaboration d'un « protocole » par un groupe de travail sous l'égide de la PMI depuis 2017, finalisé en 2018 et dont l'évolution reste à l'ordre du jour.

Il n'est pas exclu que ces situations soient amenées à évoluer prochainement, notamment dans le sillage de nouvelles règlementations du secteur Petite enfance.

Présentation des Mam investiquées

Partant du constat de la diversité des départements et des villes à l'intérieur de chacun d'eux, l'objectif a été de construire une configuration de cas, en choisissant dans la mesure du possible des Mam là aussi contrastées selon plusieurs critères :

- leur **initiative**, selon leur mode de création : association à l'initiative des AM ou futures AM et/ou impulsion locale, municipale notamment ;

[50] Sources INSEE ; Observatoire des territoires, http://data.caf.fr/dataset/taux-de-couverture-global/resource/e30861ce-caaa-4b0a-8864-266c2cf89c9e

- leur **implantation**, avec une diversité de contextes locaux en milieux urbains et ruraux, notamment selon leur dotation en place d'accueil, et de leur caractère prioritaire ;
- leur **ancienneté** (ouverture récente, de moins de 2-3 ans ou plus ancienne), dans la mesure où la pérennité de leur existence est une question en suspens ;
- leur **taille** (de 2-3-4 AM), le nombre d'enfants accueillis, pouvant aller jusqu'à 16, ainsi que leur diversité d'âge, constitue une caractéristique marquante des Mam (Gosset-Connan & Oustry, 2018 ; Jardiné, 2018) ;
- la **composition de l'équipe** est elle aussi importante en raison de la présence ou non d'une expérience de l'accueil individuel à domicile en tant qu'AM, de formations différentes, etc.

Tableau 2 : Présentation synthétique des Mam[51]

	Mam	AM	Qual° / ancienneté AMD	Nbre Enfants*	Date ouverture	Initiative Mam
Dpt urbain	Les papillons	4	Non : assistantes de vie aux familles, travail en crèche associative	11 TP 1 Tp	2019 sept.	Mairie et Association
	À pas de fourmis	4	Non : femmes au foyer	12 TP	2013	Mairie
	La tortue bleue	2	Oui	8 TP	2020 janv.	AM
Dpt rural	Les hirondelles	2	Oui (2) + 3e AM (/Mam)	7 TP	2017	AM (+mairie)
	Les petons	3	Non : travail en MECS	12 TP 2 P	2017	AM
	Pomme d'Api	3	Non : autres professions	12 TP	2015	AM

*Le nombre d'enfants est celui en vigueur au moment de nos observations dans les différents contextes de la pandémie, entre février 2020 et février 2021. TP : temps plein, Tp : temps partiel ; P : périscolaire.

Le tableau 2 ci-dessus présente synthétiquement les six Mam investiguées qui se caractérisent de fait par une ancienneté plus ou moins importante, une diversité du nombre d'AM et leur travail antérieur, avec une large majorité d'AM qui n'ont jamais travaillé à leur domicile, ainsi que la présence ou non de différents appuis institutionnels à leur création et/ou fonctionnement. Cet « échantillon » n'a rien de représentatif au sens statistique, mais il donne une idée de la grande diversité des Mam et de l'irréductible singularité de chacune, comme c'est aussi le cas de leur inscription dans des communes fort différentes. Un tableau présentant les caractéristiques synthétiques des Mam est présenté en annexe 3.

[51] Le lecteur trouvera en Annexe un tableau présentant de manière détaillée les six Mam enquêtées.

Tableau 3 : Caractéristiques des communes

	Département urbain			Département rural		
	Mam Les papillons	Mam À pas de fourmis	Mam La tortue bleue	Mam Les hirondelles	Mam Les Petons	Mam Pomme d'Api
Nbre Habitants	86 061	17 780	34 993	1 515	1 399	1 789
Taux de natalité	19,4	19	17,6	14	10,4	6,9
Logt (< 2 ans)	14,9 %	11,1 %	11,6 %	13,8 %	7,5 %	11,1 %
Inactifs	28,7 %	18,4 %	26 %	22,3 %	-	23,5 %
Agriculteurs	0 %	0 %	0	4 %	8,4 %	3,8 %
Chômeurs Taux chômage	16,3 % 23,4 %	13,6 17,8 %	9 % 12,1 %	9,2 % 11,9 %	6,6 % 8,5 %	11,7 % 15,3 %
Aucun diplôme ou brevet	49,2 %	32,4 %	23 %	25,5 %	15,9 %	40,4 %
Dip Ensgt sup	19,7 %	35 %	32,7 %	22,6 %	34 %	12,8 %
Revenu médian	13 241	19 257	19 199	21 160	23 670	20 730
Transport	TC : 62,2 % V : 23,5 %	TC : 58 % V : 22 %	TC : 52 % V : 37 %	TC : 3,3 % V : 90 %	TC : 1 % V : 91,3 %	TC : 1,2 V : 85,8
TC PE	20 %	42,6 %	38,8 %	76,4 %	59,9 %	77,9 %
EAJE (ac Coll)	18,27 %	29,42 %	29,64 %	5,5 %	0	0
Taux couv AM	5 %	18 %	16 %	70,9 %	59,9 %	77,9 %

Données : INSEE (Enquête 2016-2017) ;
TC PE (taux de couverture théorique global d'accueil des jeunes enfants ; CAF data (2019), http://data.caf.fr/dataset/taux-de-couverture-global; les chiffres indiqués sont cependant plus faibles que la somme de ceux indiqués au niveau des CAF départementales, sans que nous connaissions la raison de cet écart

Le tableau 3 ci-dessus donne une idée des différences globales entre les deux départements, notamment la quasi absence d'EAJE pour les communes du département rural, avec une forte couverture de l'accueil des jeunes enfants par les AM. Il dit aussi la diversité des situations à l'intérieur de chacun d'eux, surtout en milieu urbain où les écarts à l'intérieur d'un même département peuvent être importants : par exemple, le taux d'accueil global qui peut varier du simple au double selon les communes ; il indique aussi des modes de vie, à travers la taille des communes ou l'utilisation quasi systématique d'un véhicule personnel (V) en milieu rural pour se déplacer et notamment venir à la Mam.

Entrées sur le terrain

Il va de soi que le volontariat des Mam engagées dans cette étude constitue d'emblée une de ses limites et aussi sa principale ressource s'agissant d'enquêter sur des pratiques professionnelles directement observées. Le recrutement des Mam favorables à notre enquête a été réalisé en s'adressant directement à leurs AM (à l'exception de la Mam *À Pas de fourmis*), en nous appuyant pour partie sur un tout premier repérage grâce aux entretiens de cadrage institutionnel au niveau départemental (référents CAF, référents départements, PMI) et sans aucune orientation de leur part. Les contacts avec les AM ont été pris directement, en amont des entretiens avec les acteurs institutionnels locaux, à l'exception notable de la Mam *À Pas de fourmis*, où l'autorisation de la ville était requise avant de contacter l'une des quatre Mam qui y sont déployées dans le cadre d'une convention avec leurs AM. Aussi, certains acteurs locaux nous ont fait part de leur surprise d'avoir été mis pour ainsi dire devant le fait accompli, avec un flou notable s'il s'agissait de leur part d'une demande d'autorisation ou d'information qui aurait dû être faite au préalable, sachant que par ailleurs l'étude avait été présentée au niveau départemental.

Le tableau ci-dessous présente les démarches d'accès au terrain dans les six Mam et leur temporalité qui a été profondément marquée par le contexte de la pandémie de Covid, avec non seulement des confinements successifs, des flous récurrents sur l'accueil des jeunes enfants en regard des protocoles sanitaires, tout particulièrement au sujet de l'accueil en Mam, mais aussi des contagions au sein des Mam

et de l'équipe de recherche. À l'exception de la Mam *Les papillons* dont le travail d'enquête a pu démarrer en février 2020, celui des autres Mam a dû être à plusieurs reprises différé, reprécisé, voire, dans un cas (Mam *Les hirondelles*), arrêté dans la mesure où les échéances de rendu de l'étude ont été confrontées à un contexte pandémique persistant. Nous montrons plus loin les conséquences de la pandémie sur le travail d'enquête.

Tableau 4 : Temporalités du travail d'enquête

Mam Les papillons (4 AM)	Contact janvier 2020, observation massée (février 2020), puis situation de rupture entre AM (mai). Fonctionnement très partiel (3 enfants/12), à la sortie du 1er confinement et départ d'une AM. Nouvelle ouverture de la Mam avec les 3 AM en septembre 2020
Mam À pas de fourmis (4 AM)	Ville avec 4 Mam, prise de contact en février 2020 avec les responsables locaux (Direction Générale Adjointe (DGA) et Service Petite Enfance (SPE)), pour pouvoir contacter l'une des Mam, premier confinement, reprise de contact en juin, après réouverture avec moins d'enfants, puis premier travail d'observation en septembre. Fermeture pour Covid (2 AM), reprise de contact et observation en décembre 2020
Mam La tortue bleue (2 AM)	Contact en février 2020 avec la première Mam, travail d'observation programmé en avril, mais reporté, reprises de contact en mai et en septembre, travail d'observation prévu en novembre et annulé par la Mam. Nouveaux contacts avec une autre Mam ouverte en février 2020, dans la même ville, observation en janvier 2021
Mam Les hirondelles (2 AM)	Contact en février 2020, reprise de contact début mai, puis septembre, accord pour le travail d'observation (deux journées), puis annulation des journées prévues en octobre, suite au 2e confinement
Mam Les petons (3 AM)	Contact février 2020, observation programmée en mars 2020 reportée. Reprise de contact début mai et accord en septembre, pour le travail d'observation massée en octobre
Mam Pomme d'Api (3 AM)	Contact en septembre 2020, observation massée en octobre ; séparation de 2 AM prévue à l'été 2021 pour créer une nouvelle Mam, l'autre AM reste dans la *Pomme d'Api* avec une nouvelle AM

On relèvera dans le tableau ci-dessus que le fait que deux des Mam (*Les papillons* et *Pomme d'Api*) ayant répondu positivement à notre sollicitation connaissaient des tensions entre AM qui ne se sont révélées qu'au moment de la présence *in situ* des chercheures et lors des entretiens, une autre Mam (*Les hirondelles*) les ayant rencontrés par le passé. S'agissant là d'une réalité qui est loin d'être exceptionnelle et qui participe de la « fragilité » des Mam, il nous paraît à la fois indispensable et heuristique de faire de ces tensions, voire conflits, l'objet d'une analyse en tant que « cas » qui éclairent *a contrario* le fonctionnement ordinairement pacifié des Mam. Indiquons aussi de suite que ce qui était observé n'était pas de nature, selon les chercheures, à suspendre leur travail dans ces Mam ou à faire l'objet d'un signalement pour manquement professionnel à l'égard des enfants.

3.2 Présentation du travail d'enquête

À l'exemple d'une recherche réalisée au sein de différentes structures d'accueil des jeunes enfants (Garnier *et al.*, 2016), le travail d'enquête a débuté par un entretien collectif avec l'ensemble des professionnelles de chaque Mam enquêtée, pour s'assurer de leur participation à la recherche, de la réalisation des différentes phases de l'enquête, de leur soutien auprès des parents et des conditions de l'investigation (notamment pour le filmage ou la prise de photos, la place du chercheur dans l'espace et le temps de la Mam). Du côté des parents, grâce au relais des AM, l'étude est affichée au sein de la Mam, présentée individuellement à l'occasion de leur arrivée et une demande d'autorisation est remplie pour l'observation et la prise de photo ou filmage de leur enfant, ainsi qu'une proposition pour rencontrer la chercheure pour un entretien sur leur vécu de la Mam et celui de leur enfant. Les différents volets du travail d'investigation sont réalisés comme prévu : des entretiens auprès des acteurs locaux, des AM et des parents et, le plus souvent en amont, un travail d'observation soit massé, soit distribué, en fonction des Mam et de la pandémie.

Réalisation des entretiens avec les acteurs institutionnels locaux

Des entretiens dits compréhensifs (Kaufman, 1996), individuels ou collectifs, d'une heure en moyenne, ont été réalisés avec des autorités institutionnelles et/ou politiques locales d'implantation des Mam enquêtées : d'abord au niveau des deux départements (CAF, PMI, services petite enfance) ; ensuite, au niveau des communes et des situations locales (RAM, service petite enfance, PMI, élus, etc.). Le plus souvent, le choix des acteurs locaux a été discuté au préalable avec les AM, de manière à ce qu'ils soient significatifs des interlocuteurs qui comptent pour la Mam dans son contexte local, soit le plus souvent la PMI, la mairie (Service Petite Enfance) et le RAM. Le guide d'entretien, décliné selon les spécificités de nos interlocuteurs, vise à documenter les objectifs, le développement, les mises en œuvre, l'accompagnement et l'évaluation des Mam, en faisant état des opportunités et des ressources qu'elles représentent pour nos interlocuteurs, ainsi que des menaces et des fragilités contextuelles auxquelles elles sont confrontées. En fonction de l'évolution des confinements, une partie de ces entretiens a été réalisée soit en présentiel, soit à distance.

Tableau 5 : Entretiens avec les acteurs départementaux et locaux

Département urbain		
Conseil départemental	Responsable et équipe	Entretien collectif, janvier 2020 (p) Présentation publique du SDSF, octobre 2020 (p)
PMI	Responsable et adjointes	Entretien collectif, fin septembre 2020 (p)
CAF	Conseillers techniques	Entretien collectif, fin octobre 2020 (p)
Mam Les papillons	(4 AM)	
Entretien acteur local	Association	Responsable crèche associative, entretien court (p)
Entretien acteur local	PMI	Responsable de circonscription (t)
Entretien acteur local	Mairie	Nouvelle directrice Petite enfance (t)
Entretien acteurs locaux	RAM	Nouvelle directrice + 2 EJE animatrices (p)
Mam À pas de fourmis	(4 AM)	
Entretien acteurs locaux	Mairie	Dir. Gle Adjointe et Coord Petite Enfance (p)
Entretien acteurs locaux	PMI	Resp. circ., dir. centre PMI et assistante gestion (p)
Mam La tortue bleue	(2 AM)	
Entretien acteur local	PMI	Responsable de circonscription et, deux secrétaires des AM (p)
Entretien acteur local	Mairie	Coordinatrice Petite enfance (t)
Département rural		
CAF	Deux entretiens individuels : conseillères techniques, successivement chargées notamment des Mam (t) : janvier 2020, novembre 2020	
PMI	Entretien collectif, Resp. du service et 4 resp. territoriales, des AM (p) : mars 2020	
Mam Les hirondelles	(2 AM)	
Entretien acteur local	PMI	Responsable de circonscription (t) (idem, Mam *Pomme d'Api*)
Entretien acteur local	Mairie	Directeur général des services (t)
Entretien acteur local	RAM	EJE
Mam Les petons	(3 AM)	
Entretien acteur local	PMI	Responsable de circonscription (t)
Entretien acteur local	Mairie	Secrétaire générale de la mairie (t)
Mam Pomme d'Api	(3 AM)	
Entretien acteur local	PMI	Responsable de circonscription (t) (idem, Mam *Les hirondelles*)
Entretien acteur local	RAM	Responsable (t)

(p) : entretien en présentiel ; (t) : entretien téléphonique

L'observation des AM et des enfants, une mise en perspective des pratiques en Mam

La pratique de l'observation ethnographique au sein d'une Mam est sans doute un bon analyseur du passage entre un espace de travail privé au sein des familles (Tillard & Robin, 2010), à un espace semi-public tels que peuvent être considérés les EAJE, mais dans tous les cas, « la chercheure est en quête d'hospitalité avant d'être en quête d'information » (p. 20).

L'observation des pratiques en Mam est réalisée de manière large, avec prise de notes et, le cas échéant et en accord avec les AM, filmage plus ou moins extensif. Il s'agit de comprendre « qui fait quoi et avec qui », le partage des temps, des espaces des enfants et des tâches, au sein de la « maison ». À partir d'une analyse des dispositions spatiales de la « maison », l'attention se porte sur les chorégraphies collectives que dessinent respectivement les enfants et les AM ainsi qu'au partage des objets qu'ils soient ou non destinés aux enfants. La question « qui fait quoi » au niveau des enfants et des AM s'inscrit ainsi dans le « social setting », organisation conjointe de l'espace-temps de la Mam, notamment à travers la construction d'une chronologie d'une journée mettant en relation l'activité des AM auprès des enfants ou non (courses, ménage, etc.) et l'occupation des espaces. L'analyse de ces déroulés de la journée vise à mettre à jour des récurrences quotidiennes des vécus des enfants, en relation avec plusieurs AM, mais aussi les interactions entre enfants et les manières dont elles sont (ou non) pré-agencées par des formes de groupements des enfants, en lien ou non avec leur contrat, par exemple, comment s'organise une sortie avec les enfants, ainsi que les moments de rencontre avec les parents, à l'entrée et la sortie de la Mam. Or, il faut, plus ou moins selon les Mam, du temps pour comprendre comment s'organisent ces chorégraphies et en appréhender les récurrences : elles sont plus ou moins visibles et lisibles à un observateur extérieur, comme l'indique cette note d'observation : « la chercheuse a régulièrement la vision d'un ballet : les AM se meuvent d'un point à un autre des espaces, d'un enfant à l'autre, en déplacements non concertés, mais totalement fluides et cohérents » (Mam *À pas de fourmis*). Ou encore quand la chercheure observe « une chorégraphie un peu déroutante » lors de son premier jour d'observation dans la Mam *Les petons*, n'arrivant pas, à travers les actions engagées en direction des enfants, à comprendre qui est « référente » de qui. Elle a pris implicitement appui sur la notion de « référence » pour comprendre le rapport des AM aux enfants, alors que leur organisation résolument collective tourne le dos à cette notion professionnelle.

Il s'agit aussi de prendre en compte les tâches qui sont réalisées en dehors de la présence des enfants, avec des stratégies fort différentes selon les Mam, quand par exemple tout le travail des AM se concentre ou non pendant la période d'ouverture de la Mam, avec aussi des possibilités ou non d'externalisation d'une partie des tâches (« gros » ménage des sols, ou repas commandés à un prestataire de service ou préparés par les parents, par exemple) ; en particulier, le travail « administratif » échappe largement à notre travail d'observation réalisé au sein des Mam, travail réalisé le plus souvent en soirée ou le samedi, au domicile des AM.

Vis-à-vis des AM, l'intention est de s'effacer pour perturber le moins possible le cours de leur activité, sans pour autant chercher à se cacher d'elles ou des enfants. D'ailleurs, l'espace plus ou moins réduit des Mam (soit, par exemple, les quelques 84 m^2 de la Mam *Les papillons*, pour quatre AM et environ une petite dizaine d'enfants) et la circulation constante des personnes ne permet pas d'adopter une position de retrait de l'observatrice. Le souci est aussi de s'efforcer d'équilibrer les regards et les échanges interindividuels et/ou collectifs avec les AM, d'avoir des conversations informelles en cours d'observation, tout en évitant d'interrompre le cours de l'action des AM. Ces discussions sont essentielles : d'une part, pour casser l'extériorité ou/et le caractère objectivant de l'observation et, d'autre part, pour comprendre ce qui se joue en situation ou des renseignements plus généraux sur la Mam. Ces échanges informels peuvent être plus longs et collectifs au cours d'une pause repas, pendant le temps de sieste des enfants, mais cette pause peut aussi être réduite étant donné un ballet de siestes davantage échelonnées. Les chercheures ont insisté auprès des AM sur le fait qu'elles n'étaient pas là pour évaluer leurs pratiques, ni pour leur dire les « bonnes pratiques », comme pourrait le faire la PMI, mais pour comprendre leur

travail. Il n'empêche que le poids de se sentir observée pèse *a priori* plus ou moins selon les AM, mais progressivement les échanges se nouent, des coups de main s'opèrent et le regard des chercheures est moins susceptible d'être perçu comme celui d'un juge que celui d'un tiers à leur écoute, en quête de compréhension.

Vis-à-vis des enfants, la posture adoptée par les chercheures est celle de répondre à leurs sollicitations, qu'il s'agisse de recherche de contacts oculaires ou corporels, de jeux, de montrer les objets qu'elles manipulent, comme le stylo et le bloc, la caméra, sans chercher à développer ces interactions avec les enfants, ni les initier. Cette posture demande à saisir cet entre-deux qui est variable selon les enfants, de manière à ne pas interférer non plus avec les cours d'action des AM. Par ailleurs, les AM prennent soin de nommer les prénoms des chercheures à l'occasion de comptines ou autre, comme signe de reconnaissance à l'adresse des enfants. Selon les AM, une partie des enfants qui manifestaient initialement un comportement différent du fait de la présence des chercheures, l'ont intégrée progressivement passés les deux premiers jours.

Par ailleurs, l'observation dans des Mam qui connaissent des tensions entre AM n'est pas sans poser problèmes spécifiques aux chercheures. D'un côté, *a posteriori* vis-à-vis des acteurs locaux, en premier lieu la PMI, mais aussi des AM, la chercheure apparaît comme un témoin oculaire, de ces tensions, voire de « manquements » de telle ou telle AM. Il lui est demandé de rapporter ce qu'elle a vu, devenant témoin à charge ou à décharge, sa position de chercheure représentant sans doute un gage d'extériorité et de neutralité, voire d'expertise, vis-à-vis de ce qui se passe dans les Mam. Car, comme le remarque Dulong (1998), n'est pas « témoin oculaire » qui veut : il y a des conditions sociales pour être un témoin légitime. La chercheure refuse bien sûr de faire état de ce qu'elle a vu, en esquivant la demande, et ce rôle de surveillance qui lui est donné *a posteriori*. D'ailleurs, ces tensions sont difficilement objectivables pendant l'observation elle-même. Ce sont avant tout des signes discrets dont l'importance ne sera dévoilée que rétrospectivement au cours des entretiens individuels avec les AM. De l'autre côté, au sein même de la Mam, la chercheure devient la personne, observateur/spectateur, capable de mettre à jour et de témoigner ce qui serait un « double jeu » de telle ou telle AM, au sens où sa présence oblige à faire ce qu'elle ne fait pas ordinairement, en dehors de sa présence, aux yeux de telle ou telle autre AM. C'est notamment son investissement accru dans le travail, en particulier auprès des enfants en leur proposant des « activités », qui peut être remarqué par telle ou telle de ses collègues lors de son entretien individuel. Comme la présence de la chercheure s'inscrit dans une temporalité courte par rapport au quotidien de la Mam, elle n'est pas en mesure d'en juger et le signifie à ses interlocutrices. Cela signifierait que les Mam peuvent « fonctionner » en dépit de ces tensions, du moins dans les conditions de notre travail d'observation et/ou que celui-ci peut redéfinir un cadre pour « garder la face », ici collective, de la Mam (Goffman, 1973).

Ces situations d'observation ne sont pourtant pas de nature à considérer ce qui est vu par les chercheures comme une « mise en scène de la vie quotidienne » (Goffman, 1973), sinon à considérer que tout ce qui a été observé est d'une manière ou d'une autre mise en spectacle pour les observatrices. C'est une donnée méthodologique de base que la présence d'un observateur extérieur modifie toute situation, quelle qu'elle soit. Nous ne pouvons donc pas dire que nous avons observé « la réalité » des Mam, mais ce qui nous a été donné à voir, en remerciant vivement les AM de nous donner à partage un quotidien qui ne se laisse jamais planifier ou mettre en forme exhaustivement. Enfin, le parti pris de ces observations est ne pas faire jouer l'idée de leur décalage avec ce qu'en disent les AM, mais précisément si décalage il y a, de comprendre ses raisons dans le fonctionnement de la Mam à partir du point de vue des professionnelles.

Réalisation des entretiens semi-directifs avec les AM

Les entretiens individuels approfondis, de type compréhensif (Kaufman, 1996), ont été réalisés avec l'ensemble des AM des Mam enquêtées, outre, un entretien supplémentaire dans la Mam *Les hirondelles*, quand une troisième AM est venue remplacer le départ d'une autre retournée à un travail à domicile après la deuxième période de confinement (N = 19). À ces entretiens individuels davantage « formels »,

qui ont été réalisés à la suite ou en parallèle du travail d'observation au sein de la Mam, de manière à pourvoir discuter des pratiques observées s'ajoutent des échanges spontanés avec les chercheures lors des observations ou discussions informelles.

Le guide d'entretien avec les AM aborde :

- leurs expériences personnelles, professionnelles et familiales études, formation, capital d'autochtonie (Renahy, 2010) ; leur choix et expériences d'un travail en Mam ; leur rôle et place dans la mise en place de la Mam (écriture du projet, du règlement intérieur, etc.) ; les appuis et relations aux acteurs institutionnels et politiques ;
- la répartition et la réalisation des différents types de tâches au sein de la Mam (relatives aux enfants, au ménage, au matériel, à la gestion administrative et comptable), en lien avec l'organisation et la hiérarchie sociale des tâches (Hugues, 1991) ; la concertation et procédures de régulation collective et de prise de décision ;
- l'organisation des rythmes individuels et collectifs, le partage des espaces et des activités proposées aux enfants, les formes de circulation et de groupement des enfants, en rapport avec leurs conceptions des enfants, leurs besoins, leurs compétences, leurs centres d'intérêt et leur éducation ;
- les relations aux parents (accueil des nouveaux parents, organisation des horaires d'accueil et gestion des demandes individuelles, participation aux activités des enfants et des professionnelles).

Il faut souligner *a posteriori* l'intérêt des AM pour ces entretiens individuels, quelle que soit la Mam, entretiens possiblement appropriés pour se livrer à une « analyse de pratique », voire pour demander des « conseils » ou des « idées » de la part des chercheures. C'est aussi, voire surtout, un besoin d'échanges entre AM d'autres Mam dont les AM font état, pour savoir ce qui est fait ailleurs. Compte tenu du contexte de pandémie, les chercheures n'ont pas encore eu l'opportunité d'organiser des rencontres collectives, à l'occasion de restitutions de l'étude entre les équipes des Mam, comme nous le souhaitions initialement. Nos expériences d'études précédentes dans les lieux d'accueil et d'éducation des jeunes enfants (Garnier *et al.,* 2016), nous ont montré que ce travail de restitution participe d'une éthique du dialogue entre chercheurs et professionnelles et qu'il est également de nature à enrichir les résultats et anticiper leur diffusion dans les milieux professionnels.

Réalisation des entretiens semi-directifs avec les parents

« Dans leur souci d'évaluer ou d'appréhender la qualité du service rendu par les Mam, les CAF et les Conseils généraux questionnent tout particulièrement la place des parents au sein des Mam » (Alberola, 2014, p. 40). Pour avancer des réponses à ce questionnement, des entretiens approfondis, de type compréhensif (Kaufman, 1996), ont été réalisés avec dix-huit parents, la quasi-totalité par téléphone et après la phase d'observation, de manière à les avoir rencontrés au préalable. En amont, dans chacune des Mam, tous les parents ont été avertis par les AM de l'étude et un formulaire de consentement leur a été soumis, relayé par les AM, puis présenté *in situ* par les chercheures, pour les données visuelles et, le cas échéant, pour leur participation à cet entretien. En accord avec les AM, nous nous sommes efforcées de diversifier les profils des familles et les AM qu'ils emploient. Comme souvent en matière de recherche avec les parents de jeunes enfants, les mères sont ici les principales interlocutrices des chercheures. Le guide d'entretien a porté sur :

- les caractéristiques socioprofessionnelles et familiales (fratrie, etc.) des parents ;
- leur choix de la Mam, les rapports entre leur demande, leurs expériences antérieures éventuelles et l'offre d'accueil locale ;
- leurs rapports aux AM, notamment dans la double dimension de leurs rapports : parents / professionnelles et employeurs/employées (Giampino, 2016) ;

- leurs représentations de la coéducation et des différences de pratiques des adultes entre le domicile familial et la Mam ; les ressources dont ils disposent pour prendre connaissance de la vie de leur enfant dans la Mam ;
- leur participation, les modalités d'investissement dans la vie de la Mam en rapports avec les opportunités ouvertes par les professionnelles, leurs relations avec les autres parents et les manières dont ils contribuent à définir leurs propres relations avec les différentes AM de la Mam.

Le traitement de l'ensemble des données se réfère à une analyse inductive et comparative des données empiriques (Glazer & Strauss, 1992). Plus qu'une typologie ou différents « modèles » de Mam (Albérola, 2014), il s'agit de rendre compte de la forte diversité des Mam et de leurs spécificités comme mode d'accueil des jeunes enfants. Pour comprendre aussi les dilemmes auxquelles les AM sont confrontées et les ressources sur lesquelles elles s'appuient pour frayer du possible et du réalisable « en pratique » pour et avec les enfants, il s'agit de montrer comment la Mam, en tant que telle, s'institue comme totalité *sui generis*, c'est-à-dire comme une entité collective qui dépasse les personnes qui lui donnent vie et qui s'appuie sur l'existence d'une « maison » partagée, en tissant des rapports entre l'individuel et le collectif. Dans ce sens, chaque Mam représente une configuration singulière, traversée par une tension entre « souplesse » et « fragilité » de la production collective de « règles de travail » et plus largement l'institution d'un « cadre de travail » à travers des pratiques quotidiennes.

3.3 Une enquête en temps de Covid

Le Covid : un révélateur de la fragilité des Mam ?

D'une manière générale, la pandémie de Covid joue sans doute comme un révélateur des impératifs contradictoires auxquels sont confrontées les Mam : d'une part en tant que lieu d'exercice d'AM liées à des contrats individuels à des parents employeurs, d'autre part, en tant que lieu d'accueil collectif pouvant accueillir jusqu'à 16 enfants. D'où un double risque : d'un côté, passer entre les mailles des prescriptions qui s'adressent soit aux AM soit au EAJE, avec un flou qui ne leur permet pas de s'orienter ; de l'autre côté, à l'inverse de les cumuler[52]. Par exemple, la mise en place des tests de dépistage tend à mettre sur un même plan les Mam avec les EAJE, demandant ainsi aux AM de relayer l'action des ARS, comme il est demandé aux gestionnaires des EAJE de le faire[53]. Le tout récent plan « *Rebond Petite enfance* » de la Cnaf (voir ci-dessus) a mis en lumière quant à lui les fragilités économiques des Mam que représentent tout spécialement le coût des locaux, au-delà des salaires des AM, fragilités accentuées par la pandémie. De fait, même avec retard, les Mam ont pu bénéficier de soutiens financiers au niveau national, mais aussi localement par les CAF sur leur fond propre comme c'est le cas du département urbain où nous avons enquêté. Ce soutien a permis d'amortir la brutalité du choc et d'éviter des fermetures de Mam, avec en outre la mise en place d'un réseau propre aux Mam du département.

Les répercussions du Covid sur le travail d'enquête

À l'échelle du travail d'enquête, la pandémie a engendré des empêchements successifs, au rythme des différents confinements, et des adaptations récurrentes; la fermeture provisoire de la Mam due à des tests positifs des AM et les reports de l'observation (Mam *À pas de fourmis*), un changement de Mam

[52] Dans son interpellation à M. Adrien Taquet, l'UFNAFAAM, le 12 avril 2021, pointe les impératifs contradictoires auxquelles sont confrontées les Mam : « Même s'il faut prioriser les accueils des enfants en Mam puisqu'ils ne peuvent accueillir que jusqu'à 10 enfants, dans le droit privé il reste impossible qu'un salarié prive son employeur de son mode d'accueil. Ou alors il faudrait que le gouvernement aille plus loin dans les consignes afin qu'elles deviennent des obligations, afin de transmettre un cadre qui protège le professionnel quand ici en l'occurrence on lui transmet des consignes pour lesquelles il n'a pas les moyens légaux pour les faire appliquer ».

[53] Voir par exemple, la *Fiche pratique sur l'organisation des prélèvements salivaires dans les EAJE*, du 20 avril 2021, qui compte les Mam au titre des « structures d'accueil collectif ».

dans la même ville (*La tortue bleue*), après que les AM aient estimé que la pandémie ne rendait plus l'observation possible ; un arrêt de l'observation (*Les hirondelles*), après deux journées d'observation, pour les mêmes motifs; le confinement et le report de l'observation (Mam *Les petons*) ; le report de rencontres initiales et d'entretiens (*Pomme d'Api*). Les chercheures ont systématiquement porté un masque et respecté les gestes barrières, à l'exception de la Mam *Les papillons,* observée dès février 2020, avant le tout début de la pandémie et le premier confinement. Même si les avis sont partagés, le port du masque peut nuire à la qualité relationnelle avec les enfants comme pour les AM et pour les AM également. Pour limiter les contacts et les déplacements, des entretiens ont été menés par téléphone (la quasi-totalité au niveau des parents, et secondairement au niveau des acteurs locaux), nuisant à l'établissement d'une relation de proximité. La fermeture de la Mam a eu des conséquences différentes : par exemple dans la Mam *Les papillons*, l'une des AM a pu accueillir à son domicile l'un des enfants de ses contrats dont la mère travaillait à l'hôpital ; en revanche, cela n'a pas été possible en Mam *À pas de fourmis* à la demande de la mairie, confirmée par la PMI. D'une manière générale, il n'est d'ailleurs pas prévu que les AM aient un agrément à domicile au-delà de leur travail en Mam, mais il leur arrive exceptionnellement de dépanner des parents. De manière exceptionnelle aussi, il arrive que l'AM puisse travailler dans la Mam en l'absence de ses collègues.

Des conséquences de la pandémie à de multiples niveaux sur le travail des AM

La pandémie a eu des effets très importants sur les conditions de travail dans les Mam et l'activité des AM, selon leurs mises en œuvre des consignes sanitaires, avec de fortes variabilités selon les Mam et, sans doute, les différents moments de déconfinements où nos observations ont pu être réalisées : depuis un protocole très rigoureux, notamment dans les Mam *Les petons* et *Les hirondelles*, jusqu'à des formes plus souples, par exemple dans les Mam *Pomme d'Api* et Mam *À pas de fourmis*.

Outre les transformations de l'accueil des parents et des enfants que nous examinerons spécifiquement, le travail ménager a été considérablement augmenté : nettoyage quotidien des jouets mis à disposition des enfants dans toutes les Mam (et l'organisation de leur rotation qui fait qu'ils sont moins disponibles pour les enfants) ; nettoyage systématique des poignées de porte ; désinfection du mobilier et des surfaces, etc. Toute une partie des objets, certaines décorations ou matériels de la Mam ont été retirés, comme par exemple le tapis d'éveil mural et la pochette murale à doudous et à tétines ou le matériel composé de toutes petites pièces difficiles à laver en Mam *À pas de fourmis*, les livres à disposition des enfants dans la Mam *Les petons*. Au total, pour les Mam, le respect des précautions sanitaires occasionne un surcroît de travail et un surcoût des dépenses à la charge des AM, qui n'est pas répercuté sur les parents.

Ce sont également les relations aux enfants qui ont été transformées, avec le port et changement du masque jusqu'à 3 fois par jour et prise de température systématique à l'arrivée et la sortie des enfants dans les Mam *Les hirondelles* et *Les petons*, ou port de visières de protection (*La tortue bleue*), ou le masque uniquement pour recevoir les parents (Mam *Pomme d'Api*). L'usage des objets personnels des enfants, en particulier doudou et tétine peut avoir été modifié, de manière à rester à la Mam toute la semaine, puis être repris le week-end (Mam *Les petons*), ou non (Mam *La tortue bleue*). La pandémie aura-t-elle des effets à plus long terme sur le développement des enfants ?

Au total, il est très difficile de mesurer les effets de la pandémie à travers ce que ce qu'il nous a été donné d'observer en Mam et à quel point ce que nous avons observé aurait été différent dans « le monde d'avant », d'autant que notre travail d'enquête a été réalisé a des moments différents de la pandémie, donc dans des contextes plus ou moins contraignants, en lien aux protocoles sanitaires, au fil des différents confinements et de dé-confinements successifs. Difficile aussi de penser le « monde d'après », avec des incertitudes qui portent aussi bien sur les règlementations que, par exemple, sur la vie des familles. Il est néanmoins possible de penser que le travail d'enquête réalisé donne à voir des permanences de la vie des Mam et leur irréductible diversité, sans doute plus forte que les variations induites par la pandémie au niveau de chacune.

4. Les Mam : des « maisons » habitées

Par-delà la diversité des modes de fonctionnement et d'organisation qui sera analysée dans le chapitre suivant, les Mam se présentent avant tout comme des maisons, qui permettent d'héberger une activité d'accueil spécifique des jeunes enfants, différentes de l'accueil réalisé au domicile des AM, précisément parce que la dimension collective s'y trouve élargie, sans toutefois être, ni du même ordre, ni de même nature, que celle des crèches et, parce que le lieu même s'apparente pour une part à un chez soi « comme à la maison » tout en s'en distinguant.

Le fait que les Mam, dans leur appellation même, mentionnent la notion de « maison » est intéressant à analyser à travers les observations de leur fonctionnement et les entretiens croisés des AM et des parents. En effet, la « maison », par-delà les dimensions spatiales, renvoie à bien davantage qu'un simple « local », quand bien même la recherche d'un lieu constitue la pierre de touche pour envisager plus avant la création d'une Mam, propre à accueillir les jeunes enfants dans des conditions conformes aux normes de sécurité. Comme nous le verrons, tout en se voulant des lieux entièrement dédiés aux enfants, les « maisons » des Mam ne sont pas des espaces neutres et aseptisés. Bien plus, ces « maisons » révèlent l'attachement des AM, pour ces lieux qu'elles habitent pour travailler. Leur engagement et le travail d'appropriation qu'elles développent, y compris en mettant en valeur les productions des enfants et en prenant en compte leurs besoins, soulignent par-delà un sentiment d'appartenance, toute l'importance qu'elles accordent aux enfants.

Après nous être penchées sur la symbolique du double nom des Mam, nous regarderons de plus près leurs configurations spatiales en tâchant de repérer ce qui symbolise la maison de ces Mam, non sans mentionner les dimensions territoriales. Ensuite, après avoir examiné les questions d'aménagement, nous ferons un focus sur la cuisine et le repas en Mam : un rapport existe-t-il entre la maison de la Mam et le domicile de l'enfant ? Enfin, ce seront les dimensions d'espace transitionnel en écho à Winnicott (1975), dont il sera rendu compte à travers la prise en compte ou non, des espaces extérieurs ainsi qu'une première approche concernant l'appréciation de l'effet de la fréquentation des Mam sur les enfants, du point de vue des parents, non sans écho aux attendus scolaires tels que ces derniers se les représentent.

Remarquons tout d'abord comment l'un des interlocuteurs institutionnels rencontrés nomme les AM en Mam : « *les mameuses* ». Ce néologisme traduit une identification des AM à la Maison de la Mam. Un parallèle pourrait être dressé avec, à la fin du 19ème siècle, la création d'un nouveau métier, « jardinière d'enfants », par identification à l'institution « jardin d'enfants ». On peut entendre dans ce néologisme né de l'acronyme Mam, le signe d'une nouvelle professionnalité qui se détache du « maternel », comme de « l'assistante ». S'agirait-il ici de l'émergence d'un nouveau métier, AM en Mam, pour lequel la « maison » constituerait le noyau central appréhendé en tant qu'institution en référence à Lévi-Strauss (1979) ? Ou bien, la « maison » n'est-elle qu'un épiphénomène sans réelle portée symbolique ? C'est ce que nous tentons de démêler dans cette partie en commençant précisément par les parcours de ces « *mameuses* ».

4.1 Créer une Mam, travailler en Mam : des parcours diversifiés

Collombet & Unterreiner (2019) indiquent en quoi « la quête de reconnaissance sociale inhérente à toute démarche de professionnalisation revêt des enjeux particulièrement forts pour les métiers de la petite enfance, toujours menacés par une assimilation au rôle maternel qui nie les compétences des professionnelles. Plus particulièrement, la reconnaissance en tant que professions des métiers de l'accueil individuel est fragile, même si des éléments de professionnalisme tendent à émerger » (*Ibid.,* p. 53). Cette assimilation au rôle maternel est plus forte lorsqu'on travaille chez soi, comme les assistantes maternelles. Elle pose la question du quotidien. La maison fait partie du quotidien – elle est métaphore du quotidien. Globalement, les ressentis à l'épreuve du quotidien rejoignent la superposition des espaces professionnel et familial et posent la question de la reconnaissance sociale et de l'estime de soi, mais aussi et peut-être surtout, la faculté de création de soi. Comment agir son quotidien plutôt que d'être agi

par lui ? À cet égard, la Mam représente bien, en travaillant hors de chez soi, cette sortie du quotidien, comme un acte fondateur de reconnaissance pour soi-même.

En quoi l'exercice du travail en Mam est-il attractif pour des AMD déjà expérimentées ? Qu'est-ce qui motive l'entrée dans un parcours d'AM pour travailler en Mam pour de nouvelles professionnelles ? Différents profils d'AM émergent qui racontent des trajectoires et des motivations variées, mais qui convergent cependant vers l'expression, la mise en acte d'un pouvoir d'agir et la nécessité d'une reconnaissance pour soi, pour et par autrui.

Tableau 6 : Éléments du parcours professionnel et personnel des AM

Mam/ Date ouverture	AM	Ancienneté AM	Qualification /Profession antérieure	Age	Nombre enfants /âge	Situation
Département urbain						
Les papillons 2019	Fanta	1ère Ex et Ag 2019	GD ; formation AVF, puis travail en crèche (2014)	42	**2**/10 (jumeaux)	Im° 2007 Gambie Veuve (2020)
	Irina	1ère Ex et Ag 2019	Ménage, boulangerie, couture ; GD, Formation AVF, puis travail en crèche	44	**1**/23	Im° 2008 Roumanie, Mariée
	Christina	1ère Ex et Ag 2019	Bac et début études en psycho (PO). Formation AVF, puis travail en crèche	33	**1**/9	Im° Roumanie Séparée
	Jamila	1ère Ex et Ag 2019	Licence Arabe, GD, Formation AVF, puis travail en crèche	36	**1**/5	Im° Maroc Séparée
À pas de fourmis 2013	Asma	1ère Ex et Ag 2013	Deug droit privé (PO) ; FF (PO et France) ; CAP PE (2018)	37	**2**/11 et 9	Im° 2008 Maroc Mariée
	Majida	1ère Ex et Ag 2013	FF ; aide aux pers. âgées (2001), GD (2009) ; CAP PE (2018)	55	**3**/21, 19 et 13	Im° 1998 Algérie Mariée
	Salima	1ère Ex et Ag 2013	Enseignante en collège de 1988 à 2009 (PO) ; Ex-vendeuse chaussures en France ; CAP PE (2018)	56	**1** /23	Im° 2009 Algérie Mariée (2x), Divorcée (2x)
	Nabila	1ère Ex et Ag 2013	Agent d'accueil aéroport (PO) ; FF ; CAP PE (2018)	45	**3**/13, 11 et 5	Im° 2006 Algérie Mariée
La tortue bleue 2020	Nadine	20 ans 1er Ag 2001	Niveau Bac gestion ; GD (7 ans) ; AMD ; CAP PE en 2015, par VAE	50	**2**/ 21 et 13	Mariée
	Julieta	8 ans 1er Ag 2013	Travail en crèche privée (PO) ; ménage en France ; AM CF	43	**3**/19, 14 et 10 ans	Im° 2004 Portugal Mariée
Département rural						
Les hirondelles 2017	Sylvia	20 ans 1er Ag 2001	Commerce ; FF, puis AMD ; CAP PE par VAE	50	**3** /adultes	Mariée
	Amélie	1ère Ex et Ag 2017	CEP et CAP sanitaire et social ; FF ; coiffeuse ; remplacements ATSEM	39	**2** /11 et 9	Mariée
	Liliane	1er Ex et Ag 2014	Agent administratif assurance ; agrément AM en 2014 dans autre Mam	56	**2**/adultes	Séparée
Les petons 2017	Murielle	1ère Ex et Ag 2017	Monitrice-éducatrice (17 ans)	42	**1**/14	Mariée
	Stéphanie	1ère Ex et Ag 2017	Bac L, Animation (1 an) (BAFA), AVS (2 ans), Monitrice-éducatrice (13 ans)	34	**2**/6 et 21 mois	Mariée

	Marie	1ère Ex et Ag 2017	Bac compta ; licence psychologie, surveillante de nuit en foyer enfance, éducatrice spécialisée (VAE)	46	0	Célibataire
Pomme d'Api 2015	Adrien	1ère Ex et Ag 2015	BTS gestion agricole ; BAFA, animation (8 ans) ; aide éducateur en collège	42	**3**/18, 12 et 8	Séparé, vie maritale
	Céline	1ère Ex et Ag 2015	Bac Bâtiment ; BAFA, animation périscolaire, puis aide éducatrice collège	35	**2**/6 et 2	Mariée
	Camille	1ère Ex et Ag 2020	Bac +3 : Aide éducatrice collège, puis conseillère ESF	32	**2**/5 et 18 mois	Mariée

Abréviations : Ex : expérience ; Ag : agrément ; AMD : Assistante maternelle à domicile ; CF : crèche familiale ; AVF : Assistante de vie aux familles ; GD : garde à domicile ; Im : immigration ; PO : pays d'origine ; FF : femme au foyer. NB : dans le corps du rapport, les parents sont numérotés en continu (1 à 18) et référés à la Mam (mère (ou père) X, nom de la Mam).

L'âge médian des AM est de 42 ans. Sur les 19 AM des Mam observées, 16 ont obtenu leur premier agrément au moment de leur entrée en Mam ; 3 seulement sont antérieurement AMD. Seule une statistique nationale sur les Mam permettrait de vérifier si cette tendance est propre à l'ensemble des Mam ou si elle est spécifique aux caractéristiques du terrain de cette étude, mais aussi pour appréhender d'autres tendances et propriétés sociales.

Sur les 16 personnes nouvellement agréées pour travailler en Mam, cinq ont été femmes au foyer. Nombre des 19 AM rencontrées ont connu un rapport précaire à l'emploi (discontinuité) et étaient insérées dans des métiers socialement peu reconnus, en lien avec la petite enfance (garde d'enfants à domicile, ATSEM, assistante de vie aux familles), ou non (aide aux personnes âgées, femme de ménage, vendeuse, coiffeuse, agent administratif). Trois sont issues du champ de l'éducation spécialisée (protection de l'enfance). Douze d'entre elles ont un niveau d'étude inférieur au baccalauréat (Bac), deux ont un niveau d'étude équivalent au Bac et cinq personnes ont un niveau d'étude supérieur au Bac. Cinq sont titulaires du CAP Petite enfance.
Neuf AM (sur les dix AM des trois Mam de la région parisienne) sont issues de l'immigration, essentiellement en provenance de l'Afrique du Nord, mais aussi d'Europe de l'Est, du Sud et du Subsahara[54]. Certaines d'entre elles ont connu des mariages arrangés et sont arrivées en France immédiatement après celui-ci. Certaines sont passées d'une vie calme à la campagne à la confrontation à une vie urbaine dense, avec une forme d'habitat inconnue jusqu'alors (le logement social et ses conditions) ; le déracinement a pu être brutal. Certaines n'ont pas trouvé d'insertion professionnelle en lien avec des études supérieures commencées ou achevées dans leur pays de naissance. Ne maîtrisant pas ou mal la langue française, ni les codes socio-culturels de ce pays, elles ont souvent vécu une période d'isolement, de crainte de l'extérieur et de repli sur soi. À l'inverse, aucune des AM du département rural n'est issue de l'immigration et elles présentent dans l'ensemble des trajectoires sociales plus favorables. En fonction de leur histoire, certaines Mam présentent des caractéristiques similaires d'AM, qui permettent de dégager, sans représentativité, les trois profils de parcours suivants.

Une logique d'insertion professionnelle

Deux Mam (*Les papillons* et *À petits pas*), dans le département urbain, se caractérisent par des AM qui s'inscrivent dans une logique de parcours d'insertion professionnelle, à travers des créations de Mam qui relèvent soit d'un organisme associatif pour l'une, soit d'une municipalité pour l'autre. Dans ces situations, les AM s'inscrivent dans une proposition, sans en être à l'origine. Une partie d'entre elles ne connaissaient même pas le métier d'AM ; d'autres ont pu passer par des expériences en tant qu'assistantes de vie aux familles dans des crèches de l'association qui les avait formées. Ce ne sont pas

[54] La question de la religion des AM n'est pas apparue dans nos entretiens avec les AM et avec les parents, même si l'étude de Tersigny (2015) montre qu'elle peut jouer dans leurs relations et les critères de sélection des AM.

elles non plus qui se choisissent et se constituent en équipe, mais l'initiateur institutionnel de la Mam. Cela ne signifie pas pour autant que les AM s'inscrivent passivement dans cette proposition.

Dans la Mam *À pas de fourmis*, par exemple, les futures AM se sont particulièrement saisies du projet.

> « On s'est pas choisies, c'est que y avait beaucoup de personnes qui n'ont pas compris qu'il fallait qu'on se regroupe pour travailler sur le projet, y a beaucoup de personnes qui étaient là et qui n'ont pas compris qu'il fallait qu'on fasse un groupe, parce que on peut pas monter un projet chacun de son côté (…) » (Salima, Mam *À pas de fourmis*).

> Fin 2011, les professionnels du LAEP que fréquente Asma (Mam *À pas de fourmis*), alors mère au foyer, évoquent la possibilité de travailler : « un jour ils m'ont dit, pourquoi vous voulez pas travailler, j'ai dit, oui je veux travailler, mais je veux rester avec mon fils dans la même ville, je me vois pas, je vais pas être rassurée si je sors travailler dans une autre ville (…). Ils m'ont dit mais on a un projet d'ouverture de 2ème Mam, est-ce que ça vous intéresse de devenir une AM ? Je me souviens, j'ai dit à la coordinatrice, (…) mais c'est quoi une AM ? ». Elle se renseigne, emprunte un livre au Relai petite enfance (RPE), « *devenir une AM* » ; l'idée chemine, « je sentais que ça m'a motivée. »

Asma fait partie des vingt femmes qui se présentent pour répondre l'appel à projet de la ville, qui veut ouvrir une seconde Mam. Après plusieurs mois d'accompagnement (mises en situation, travail avec la psychologue du RPE…) et, pour sa part, d'engagement fort dans ce projet, elle est sélectionnée, avec trois autres personnes pour composer l'équipe. C'est leur esprit de coopération qui a fait la différence, comparé à d'autres personnes qui ont travaillé seules. Pour créer cette Mam, la ville prend en charge de nombreux aspects matériels et financiers : travaux, aménagement des locaux, équipement.
Pour Majida, c'est Salima, une « copine » de la Maison de Quartier de sa ville, qu'elle connaît depuis dix ans qui lui propose de venir à la réunion du projet Mam. Elle habite la commune limitrophe, on lui indique que sa candidature ne pourra être retenue, le projet étant réservé aux habitants de la ville. Elle demande néanmoins l'accord pour participer aux réunions, *« c'est pas grave, j'vais assister avec les réunions, au moins je vais apprendre »*. Finalement, son implication fait qu'elle sera retenue. Avec la Mam, elle accède à un véritable travail, à temps plein, un travail contractualisé, déclaré et reconnu, *« non pas des heures, à droite ou à gauche »*.

Une logique de reconversion professionnelle

D'autres Mam sont composées par des AM qui se situent dans une logique de reconversion professionnelle. Ce sont des AM qui ont une expérience antérieure plus ou moins longue, dans un autre domaine ou un secteur proche. L'équipe de la Mam *Pomme d'Api* est ainsi constituée d'anciens collègues, aide-éducateurs en collège, après avoir chacun connu des formations variées après le bac et exercé différents métiers (conseillère en économie sociale et familiale, animatrice périscolaire en école maternelle, animateur auprès de jeunes en difficulté, notamment). L'arrivée de leur premier enfant a été l'occasion pour deux AM d'orienter leur projet professionnel vers ce travail en Mam.

La Mam *Les petons* est aussi typique de cette logique : une équipe issue d'un même établissement de la protection de l'enfance, une maison d'enfants à caractère social (MECS) qui ne se reconnaissait plus dans leur travail et les conditions de prise en charge des enfants placés. C'est une impuissance à agir sur le plan professionnel qui se raconte et le souci aussi, de concilier vie familiale et vie professionnelle pour deux d'entre elles. À travers la Mam, elles retrouvent une puissance d'agir.

> « Ça permet de pas avoir de patron, entre guillemets, c'est-à-dire que… même si on a la PMI et le Conseil départemental et qu'y a des règles à respecter, c'était aussi que cette fois-ci notre vie familiale ne soit pas atteinte par notre vie professionnelle » (Murielle, Mam *Les petons*) ;

> « J'voulais aussi arrêter, donc d'être éducatrice, non pas parce que j'aimais plus le métier mais parce que ça correspondait plus à ma vie en fait, tout simplement. J'suis devenue maman et à un moment

> donné je couchais les enfants des autres et pas les miennes (…). Donc j'voulais aussi combiner ma vie professionnelle et ma vie personnelle voilà pour m'épanouir et ça faisait un moment que j'entendais parler des Mam et ça offre aussi une certaine liberté au niveau du travail (…) On a une liberté d'action (…), on est quand même assez libre. » (Stéphanie, *Les petons*).

Murielle, monitrice-éducatrice, décrit une crise institutionnelle forte, la fatigue, l'usure des conditions de travail dégradées au sein de la MECS. La perte de sens du travail et de la qualité du suivi éducatif des enfants, la pousse à envisager une autre évolution professionnelle. En une année, le projet prend corps avec ses deux collègues, l'une monitrice-éducatrice, l'autre éducatrice spécialisée. La Mam est aussi pensée, d'après elle, comme un espace où s'entretiennent les liens sociaux et familiaux ; par exemple, sa grande fille de 14 ans a été invitée à l'anniversaire d'un enfant de la Mam, à son domicile et, réciproquement, cette « maison » reste ouverte à ses proches.

> « Notre famille, elle est la bienvenue ici, même si on sait qu'on n'a pas le droit. En effet, je vais pas inviter mes parents, voilà mais elle passe faire un p'tit coucou ; mes nièces passent, elles font coucou, voilà. Les parents de Stéphanie viennent régulièrement faire un coucou à leur petite fille et on est toutes les trois d'accord là-dessus, voilà, donc ça c'est un aspect positif. » (Murielle, Mam *Les petons*).

Le travail en Mam est source d'un nouvel épanouissement professionnel, malgré les grosses journées et un manque en termes de réflexion d'équipe sur lequel nous reviendrons plus loin :

> « J'le considère même pas comme un travail, rien à voir avec celui d'avant, non j'viens… c'est que du bonheur, c'est-à-dire voir l'évolution des enfants, s'en occuper, tout près d'chez moi dans un chouette lieu qu'on a nous-même créé ; ah non aucun regret, ça aucun regret. Après les regrets qu'j'ai, c'est le travail d'équipe, ça c'est un gros regret. » (Murielle, Mam *Les petons*).

Pour une autre AM, c'est aussi l'expérience d'accueil de sa fille aînée de chez une AMD, en lien avec la reconnaissance de la valeur humaine de cette relation, une identification à l'autre et à sa façon d'incarner le métier, qui a été un élément du choix de travail en Mam :

> « J'étais vraiment très admirative parce qu'elle avait 23 ans d'expérience (…) elle était rassurante, des fois j'avais une petite photo pour me dire : 'elle va bien, vous pouvez continuer tout va bien'. Oui ça j'pense que ça a dû vraiment peser dans la balance pour que j'ai une Mam parce que j'étais admirative de cette personne qui faisait, certes le métier le plus vieux du monde, mais qu'est-ce qu'elle le faisait bien ! Ouais, c'était chouette (…) ça m'a fait aimer le métier. » (Stéphanie, Mam *Les petons*).

D'une autre manière, cette identification se retrouve chez Marie, leur collègue, éducatrice spécialisée, qui a une sœur AM avec laquelle elle échange : « elle m'apporte beaucoup d'idées, et du coup que j'essaye de ramener ici, et j'les propose, donc oui oui puis on échange souvent, elle fait énormément de formations ». C'est aussi le cas pour Céline (Mam *Pomme d'Api*) dont la belle-mère travaillait déjà en Mam dans le département voisin et lui a donné envie de passer l'agrément, pendant la grossesse de son aîné, mais pas pour travailler à domicile : « le fait de sortir de chez moi, d'avoir mon lieu de travail, rien que ça en fait, ça me suffisait en fait ».

Vis-à-vis de leur précédent travail en MECS, le choix et l'intérêt de la Mam, c'est aussi d'avoir des horaires de travail réguliers, de ne plus travailler les nuits et les week-ends, et d'améliorer ses revenus : « je gagne plus que ce que je gagnais en tant qu'éduc et j'travaille plus les nuits, j'travaille plus les week-ends ; donc ça c'était aussi une raison de changement ». Pour autant, elle n'envisage pas de terminer sa carrière en tant qu'AM, la pénibilité physique du travail est ressentie ; plus tard, elle envisagerait de devenir responsable de RAM.

En reconversion professionnelle, c'est aussi un travail d'équipe qui attire de nouvelles professionnelles en Mam, plutôt qu'un travail à domicile. Liliane, de la Mam *Les hirondelles*, en reconversion professionnelle, travaillait initialement dans l'expertise d'assurances et l'expertise automobile. Suite à un problème de

santé, son entreprise l'a mise à l'écart. Un bilan de compétences montre son intérêt pour les enfants. Après sa formation d'AM, elle se dirige d'emblée vers une Mam pour ne pas rester isolée au domicile :

> « Je savais pas que j'allais travailler en Mam au départ et j'voulais pas travailler à la maison. Moi, j'ai toujours travaillé en équipe, donc moi j'me voyais pas du tout travailler à la maison enfin c'était pas quelque chose que j'avais envisagé. Et donc voilà, ma reconversion, il y a 6 ans, j'avais 50 ans, donc j'ai fait la formation d'AM et j'ai intégré une Mam directement, parce qu'en fait j'me suis dirigée tout de suite vers une Mam pour travailler avec des collègues. » (Liliane, Mam *Les hirondelles*).

Une logique d'évolution professionnelle

Le troisième type de profil correspond à des AM exerçant auparavant à domicile, soit de façon indépendante, soit au sein d'une crèche familiale. Elles s'inscrivent dans une logique d'évolution professionnelle. Ces AM sont dotées d'une solide expérience professionnelle à domicile. Leurs motivations ne sont pas inconnues de certains des arguments qui ont présidé à l'expérimentation des regroupements d'assistantes maternelles puis à la création des Mam. Elles s'articulent autour de la « maison », comme nécessité de disjoindre la superposition des espaces familial et professionnel, pour différents motifs.

En premier lieu, cette superposition est devenue incompatible avec l'évolution de la famille et l'avancée en âge des enfants devenus adolescents. L'empiètement de l'activité professionnelle sur l'espace familial est évoqué : les lits dans toutes les chambres, les jouets qui prennent de la place dans la maison, l'interdiction faite aux enfants d'inviter des copains à la maison, l'interdiction au « mari de regarder le foot », la vigilance permanente à avoir sur la tenue de l'appartement… C'est l'insupportable, à un moment donné, que la maison, espace de l'intimité, du cercle familial, soit offerte au regard, à la présence d'un public ; que la vie spontanée et son désordre, le quotidien, soient empêchés par la présence des parents et des enfants accueillis.

En deuxième lieu, la superposition des espaces familial et professionnel gêne aussi le développement de la professionnalité. Le domicile devient incompatible avec l'appropriation de nouvelles normes professionnelles. Il ne permet pas de faire certaines propositions aux enfants accueillis au domicile (par exemple, peindre). C'est ce qu'exprime l'une des AM, pour qui certaines propositions pédagogiques seraient difficiles à réaliser seule :

> « Le fait que ça m'a intéressé, c'est le fait de faire beaucoup d'ateliers avec des enfants à l'extérieur de chez moi et d'avoir vraiment une structure rien que pour eux. (…) On propose des choses que je pouvais pas forcément faire à la maison, y a des activités plus compliquées. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

En troisième lieu, la nécessité de sortir de l'isolement, pour travailler en équipe, participe aussi de cette revendication de professionnalité. Malgré les inconvénients de la Mam (comptabilité, travail de bureau, rechercher des financements, ménage : « *notre semaine c'est du lundi au dimanche* »), Sylvia explique qu'elle ne voudrait pas revenir au domicile, notamment parce que la Mam offre un lieu dédié aux enfants, mais également parce que le travail en Mam fait sortir du domicile, permet de rencontrer et travailler avec d'autres adultes, avec l'idée sous-jacente qu'un vrai travail, c'est un travail qui se fait en dehors de chez soi, avec des collègues, dans un autre lieu :

> « Je sais que maintenant je pourrai pas retourner à la maison, c'est ma deuxième maison la Mam, voilà. Moi quand j'arrive, les loulous ils ont le sourire, moi j'ai le sourire. Bah, à la maison c'était pareil, mais là c'est tout pour eux, c'est-à-dire… c'est vraiment leur univers (…) Je n'ai pas à re-déplacer mes meubles. (…) Puis avec mes collègues aussi, de sortir aussi, de voir du monde adulte, y a ça aussi, c'est important aussi, même si moi j'les voyais à l'extérieur mais souvent c'était que le matin. Quand je rentrais, c'était vers le midi pour que mes petits mangent à la maison, mais l'après-midi je me retrouvais toute seule jusqu'à 18 ou 19h. Donc là, je suis toute la journée avec mes collègues, donc y a un lien qui se crée aussi. (…) On est moins isolée, donc ça c'est très important, voilà, c'est l'isolement.» (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

Au total, la superposition domicile/lieu de travail, empêche. C'est aussi le cas d'une hiérarchie et d'un travail avec certaines collègues qui finissent par « freiner » une dynamique professionnelle, comme en témoigne une AM qui a travaillé au sein d'une crèche familiale. De son point de vue, ses propositions et initiatives n'y trouvaient pas d'échos, ses dynamiques professionnelles étaient trop limitées :

> « En crèche, y a toujours quelqu'un qui nous dit faut faire ça, il faut faire ci (…) ; celles-là qui ont pas envie, elles freinent les autres de faire (…). À la fin, on faisait de moins en moins… À la Mam, on peut faire des choses ; des choses qu'on a envie de faire, on va les faire. » (Julieta, Mam *La tortue bleue*).

Dès lors, le projet de Mam s'inscrit dans une volonté de cette AM de sortir de l'impuissance d'agir et de reconquérir son autonomie. La Mam, c'est aussi la possibilité de choisir les parents, alors qu'« en crèche familiale, ils sont imposés par la hiérarchie. », explique Julieta. Dans ce cas, cet engagement dans la création d'une Mam n'est pas une opportunité saisie au vol, mais un engagement longuement réfléchi, « l'aboutissement d'un projet travaillé depuis plusieurs années », ajoute sa collègue, Nadine. Cette AM avait déjà travaillé sur un premier projet de Mam en 2010, un projet non abouti, avec une équipe différente. Le nouveau projet, initialement monté à trois, connaît finalement un aboutissement en 2020 à deux AM, faute d'avoir trouvé un local suffisamment grand. Avec le recul, elle juge positivement ce non aboutissement. Elle estime qu'il y aurait eu incompatibilité au niveau du travail (motivation, dynamisme, choix pédagogiques), avec cette troisième AM.

D'autres AM ont mis jusqu'à 10 ans pour voir aboutir leur projet : « … parce qu'on voulait trouver un endroit où faire notre Mam, où on pouvait avoir une subvention… » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*). Il fallait combiner le montage du projet avec les démarches administratives et obtenir l'aide financière apportée par la municipalité du village voisin de celui où habite la principale protagoniste du projet.
Il faut ainsi souligner la ténacité des AM pour concrétiser leur projet, un engagement sur la durée. Remarquons aussi que c'est le plus souvent à travers la création d'une Mam, que les AM interrogées sont devenues AM, le projet de Mam justifiant alors ce choix de devenir AM, sans envisager l'exercice du métier à domicile. En ce sens, l'existence d'un projet d'emblée collectif de « maison » précède la qualification de ces personnes comme AM et qui ne sont devenues AM que pour exercer en tant que « mameuses ». Si les Mam peuvent être présentées comme un « regroupement » d'AM, il faut voir ici que c'est aussi la « maison » en tant que telle qui conduit à devenir AM. Cette naissance de la Mam suppose une longue gestation, voire un parcours de combattantes, et le choix de son nom n'est pas laissé au hasard.

4.2 Le double nom des Mam

Les noms des Mam constituent l'un des éléments caractéristiques de la maison comprise, à l'instar de Lévi-Strauss (1979) comme une institution, qui permet de comprendre les fonctions d'alliance avec la notion de parenté et les caractéristiques spécifiques en termes d'organisation des pouvoirs.
Pour ne pas trahir le respect de confidentialité en donnant les noms des Mam investiguées dans cette étude, une recherche sur internet donne à voir de nombreux intitulés de Mam. « *Boîte à câlins* », « *Babizou* », « *à petits pas comme chez moi* », « *Lou pitchoun* », « *Petite frimousse* », « *la maison des oursons* », « *la maison des p'tits loups* », « *la farandole des doudous* », « *Les frimousses* »… sont des noms de Mam qui se retrouvent dans tout l'hexagone et l'outre-mer. Nombreuses sont les appellations qui renvoient à l'univers enfantin, à la sphère privée de la famille, comprise comme « cocon » idéal et affectueux, propre à bien faire grandir les enfants qui y naissent et qui, par la fréquentation de la Mam, continuent de bien grandir. Ces noms donnent également à entendre une vision de l'enfance aux consonances ludiques, voire puériles, où les noms de jeunes animaux se mêlent aux résonnances affectueuses, la considération du jeune enfant comme un être aimé qui doit être éduqué. Là, encore, l'enjeu éducatif en écho à la sphère familiale est symboliquement rendu visible. À notre connaissance, aucune n'a adopté le nom d'une personnalité ou d'un pédagogue célèbre dans le domaine de la petite enfance.

Ainsi, les Mam par leur double nomination : d'une part, celle de « Maison » des AM, où l'adjectif « maternel » renforce l'imaginaire symbolique de l'institution familiale ; puis le second, qui se surajoute au premier en le spécifiant, à l'instar du prénom vis-à-vis du nom, donnent à entendre les liens de proximité, qu'elles entendent établir avec les représentations positives de l'intime du cocon familial, comme si, d'emblée, était soulignée leur revendication d'une alliance à la sphère familiale dans ses missions positives d'éducation, d'éveil et de protection bienveillante.

Outre ces références implicites interprétées comme signes d'alliance aux familles, le choix des noms renvoie parfois à une intention explicitée en entretien ; celui de la Mam *La tortue bleue*, par exemple, a été choisi parce qu'il faisait écho à l'idée de progression du projet de création de cette « maison », non sans résonnance avec le fait qu'en Mam, l'enfant grandisse. D'autres, à l'instar de la Mam *Les hirondelles* ont souhaité faire un jeu de mots en trouvant un nom qui reprenne les initiales de l'acronyme M. A. M.

4.3 Des « Maisons » aux espaces diversifiés

Les Mam sont implantées dans un espace où se jouxtent d'autres lieux qu'il s'agisse d'immeubles de plus ou moins grandes tailles, de maisons d'habitation, de petits commerces, et parfois d'espaces verts. Les trois Mam investiguées en milieu urbain sont installés dans des quartiers dégradés ou en cours de rénovation, dans des cités HLM ou des copropriétés.
Ces « Maisons » des AM offrent différentes caractéristiques spatiales avec des superficies comprises entre 68 m^2 à plus de 140 m^2 et des configurations allant d'un ancien local commercial à une maison individuelle avec un étage, en passant par des appartements plus ou moins grands de type T3. Les Mam ayant les plus grandes superficies sont en province : 120 m^2 (*Pomme d'Api*) et plus de 140 m^2 (*Les hirondelles* et *Les petons*), alors que dans le département urbain, les appartements de type T3 ont des superficies plus restreintes de 68 m^2 (*La tortue bleue*), 84 m^2 (*Les papillons*) et 93 m^2 (*À pas de fourmis*). Au passage, notons que la maison individuelle avec un étage (*Pomme d'Api*) représente une configuration spatiale plus rare, qui n'est pas sans apporter son lot de contraintes dans l'organisation et le fonctionnement. Au reste, nous ont dit les AM de cette Mam, cette configuration avec un étage, acceptée au moment de création de la Mam, ouverte en 2015, ne serait plus acceptée aujourd'hui.
Il s'agit majoritairement d'appartements au rez-de-chaussée d'un immeuble. Ces appartements et cette maison font écho à un espace familial domestique et permettent aux enfants qui les fréquentent, comme aux parents de « repérer », malgré les différences de tailles et d'aménagements, des configurations proches de celles de leur domicile. Ils retrouvent en effet une entrée, une cuisine, une grande salle, deux chambres, des toilettes, des couloirs. Examinons à présent les similitudes et les différences des lieux, en prenant successivement les cas d'une Mam en milieu urbain, puis rural.

Des « maisons » appartements comme chez soi et néanmoins différents

Ouverte en février 2020, un mois avant le confinement, la Mam *La tortue bleue* est implantée dans un appartement de 68 m^2, en rez-de-jardin d'un immeuble de 8 étages, lui-même inclus dans une copropriété des années 1970. Cette copropriété est composée de 7 immeubles de 4 à 13 étages, au sein d'un quartier autrefois mal réputé, encore en rénovation. Aucune signalétique à ses abords n'indique la présence de la Mam. L'accès à cette copropriété se fait par 4 rues et 4 entrées différentes.

D'une capacité d'accueil de huit places (photo 1), les deux AM louent cet appartement à un propriétaire privé, qui a successivement accueilli les deux autres Mam de la commune. L'entrée, la salle, la cuisine, les toilettes, les chambres, autant d'appellations d'espaces proches de celles du domicile, appréhendé comme « home », « heim », c'est-à-dire « chez soi ».

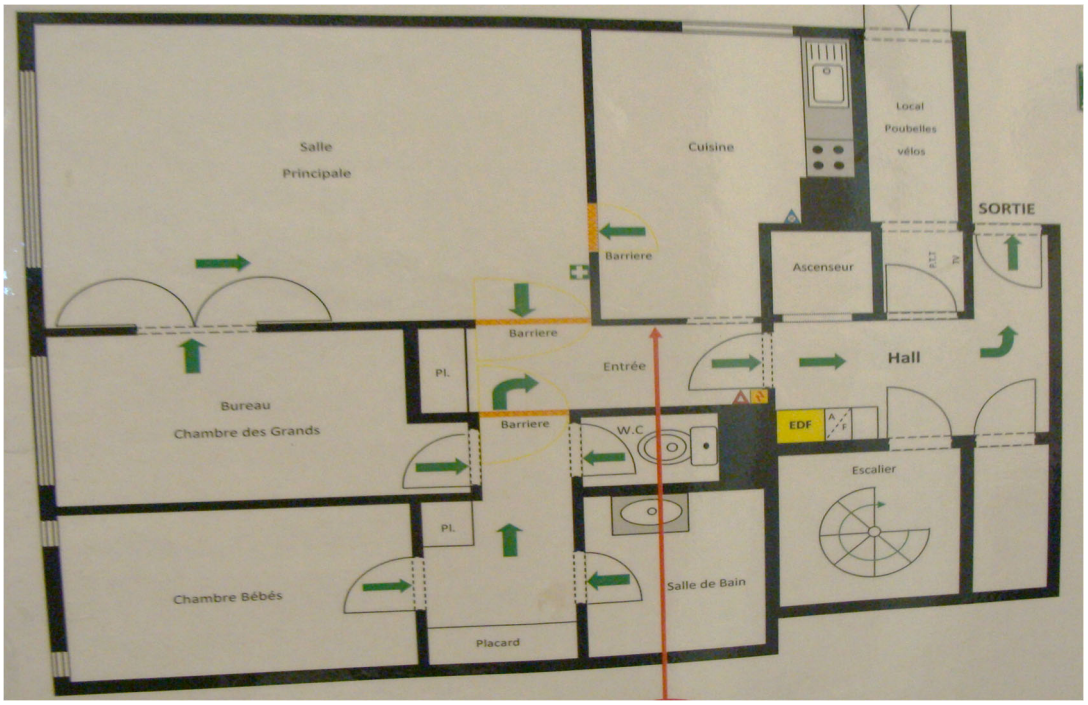


Photo 1 : Plan de la Mam *La Tortue bleue*

Le plan de l'appartement de cette Mam (dont la superficie est la plus petite de notre échantillon de recherche) indique une entrée étroite, tout en longueur, qui laisse peu d'espace pour accueillir les parents. La pandémie du COVID a contraint les AM à la réaménager en posant une paroi plastique transparente et souple à hauteur de la flèche rouge, derrière laquelle chaque AM reçoit le parent (un seul à la fois) et l'enfant. Équipée d'une visière, l'AM se place derrière la paroi transparente pour accueillir l'enfant, non sans échanger avec le parent qui vient l'amener ou le chercher. Le matin, le parent aide son enfant à enlever son manteau, à enlever ses chaussures pour mettre ses chaussons, tout en rangeant les affaires à un porte-manteau nominatif. Des propos sont échangés entre le parent, l'AM et l'enfant. Une fois prêt, l'enfant passe la paroi de plastique pour aller se laver les mains avant d'entrer dans la salle. Le soir, les parents entrent un à un pour venir chercher leur enfant en suivant le même rituel ; chaque AM informe le parent sur les activités réalisées par l'enfant, le sommeil, le repas et les selles.

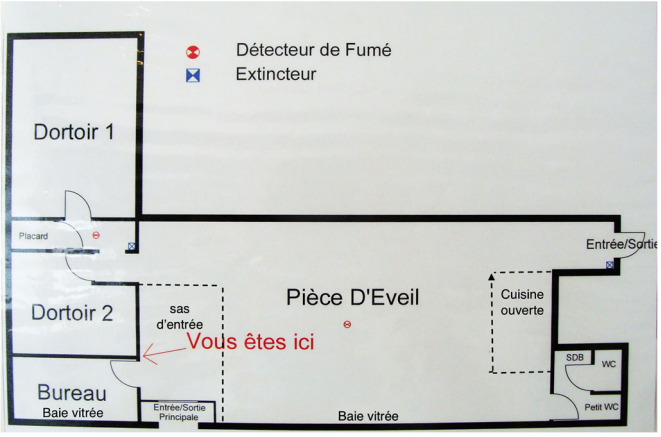
Sur la photographie 1, le plan indique des barrières posées à trois endroits stratégiques : deux situées dans l'entrée ; l'une, pour accéder dans la salle ; l'autre, pour accéder aux chambres et aux toilettes. La troisième barrière est posée entre la salle et la cuisine, dans laquelle les enfants ne rentrent que pour les repas et en présence des AM. Nous reviendrons ultérieurement sur la cuisine et les repas.

Parmi les meubles présents dans cette Mam, mentionnons ceux proches de la maison, à l'exemple du canapé dans la grande salle (photo 2) et les étagères sans porte qui offrent un large choix de jouets et de livres, accessibles aux enfants. La salle correspond à un salon, avec dans l'un des angles, le canapé sur lequel les enfants ne peuvent s'installer qu'avec la présence d'une AM, pour raison de sécurité. Les AM s'assoient aussi au pied du canapé, des enfants sur les genoux avec lesquels elles échangent, pendant que d'autres explorent des jouets et des livres en accès libre.

Photo 2 : AM et enfants assis sur le canapé en train de regarder un album, Mam *La Tortue bleue*

Dans la Mam *Les petons*, la configuration est très différente (photo 3) ; il s'agit d'un ancien local commercial, une pharmacie installée au centre du village, dans la rue principale, face à la Mairie. Les locaux, d'une superficie de 130 m^2, sont très lumineux, de par les grandes baies vitrées qui donnent à voir l'intérieur de la Mam depuis la rue. La porte d'accès avec sa double paroi vitrée, coulissante, peut s'ouvrir automatiquement ou être bloquée depuis l'intérieur, par un bouton placé dans le sas d'entrée. L'entrée, comme la cuisine et le bureau s'inscrivent dans le grand espace de la salle. Deux dortoirs - non des chambres – sont dans la partie perpendiculaire du local. C'est en se rendant à son travail, que l'une des (futures) AM, qui passait quotidiennement devant cet ancien commerce désaffecté, eut l'idée d'investir ce local pour implanter leur projet de Mam. La PMI ayant validé l'emplacement et le local, jugé suffisamment grand, il restait à convaincre la mairie de l'acheter pour le louer ensuite aux AM.

Photo 3 : Plan de la Mam *Les petons*



Par temps de pandémie COVID, le sas d'entrée est divisé en deux, par un marquage au sol, à hauteur de la porte du bureau, qui signifie la limite à ne pas franchir pour les parents. Dans la première partie, les parents sont invités à mettre les sur-chaussures déposées à leur intention dans un panier posé au sol. Dans la deuxième partie du sas, se trouvent tout le long à gauche des casiers bas, ouverts, pour ranger les affaires des enfants. Dans chaque casier, est inscrit le prénom de l'enfant, associé à une image d'animal. Celui-ci a été choisi par le parent ou un grand frère/grande sœur. Sur ce meuble à casiers, une table d'habillage escamotable, en bois, n'est plus utilisée depuis « le Covid », afin de maintenir une distance avec les parents. Sur ce meuble casier, sont à présent posées une boîte de mouchoirs et une autre boîte, avec un thermomètre frontal et du gel hydro-alcoolique. À droite, tout le long, se trouvent des porte-manteaux et, en dessous, des casiers à chaussures ouverts. Au-dessus de chaque porte-manteau, une photo de l'enfant, les bras

levés, avec la 1re lettre de son prénom, indique à qui il est attribué. Sur le meuble casier à chaussures courent, collées, les lettres de l'alphabet. Dans le sas, sur le mur de gauche, sont accrochées deux petites pancartes, l'une détaillant « maman » et l'autre « papa », en langues des signes ; puis est accroché un tableau noir sur lequel sont affichés trois documents : une feuille avec les menus de la semaine, « l'invitation aux parents » présentant l'étude sur les Mam, une feuille indiquant les maladies à éviction. Ensuite, un « panneau des familles », présente des photos de chaque enfant accueilli, seul ou avec un parent, un frère, etc. Au-dessus, une horloge. Au sol, comme dans l'ensemble de la Mam, du lino imitant le parquet. Le sas est fermé par une barrière haute en bois. Depuis le sas, à hauteur d'adulte, la vue est ouverte sur l'ensemble de la salle qui comprend également la cuisine ouverte dont l'espace est matérialisé par une cloison d'environ 1m50. En raison des consignes sanitaires appliquées par les AM, une ligne de démarcation indique aux parents la limite à ne pas dépasser dans le sas. Pourtant, les casiers des enfants et les vestiaires se situent au-delà de cette limite, ce qui entraîne parfois quelques tensions avec les parents. Un matin, par exemple, une petite altercation oppose Murielle et une mère qui a dépassé, avec son pied, la ligne au sol. L'AM lui demande fermement de reculer. La mère est interloquée et le ton monte un peu. Comment procéder quand les casiers des enfants sont dans la 2e partie du sas ?

Des implantations qui interrogent la prise en compte des habitants d'un territoire

Parfois le lieu d'implantation de la Mam apporte son lot de problèmes de voisinage, à l'exemple de la Mam *À pas de fourmis*, située en rez-de-chaussée d'un immeuble de 14 étages au cœur d'une cité HLM. L'espace vert attenant à la Mam est inutilisable en raison des dégradations, que les AM rencontrées évoquent par ces mots « tout passe par les fenêtres » : objets divers, détritus, mégots, os de poulets, couches souillées, voire seringues, ce qui a conduit la municipalité à reculer le grillage près du mur réduisant ainsi à quasi néant l'espace extérieur de la Mam. À cette situation s'ajoute le fait que les AM sont fatiguées de devoir régulièrement nettoyer le matin, l'urine le long de leur porte d'entrée, qui s'écoule ensuite jusque dans la pièce de vie. Ces phénomènes interpellent mais, peut-être, sont-ils à mettre en relation avec le fait que ce local était auparavant dédié aux habitants de l'immeuble pour organiser des activités. Dès lors, la question de l'implantation d'une Mam fait apparaître des problématiques d'insertion et d'intégration sur un territoire donné, ayant existé avant la Mam et qui continuent d'exister précisément en raison du fait que le territoire s'appréhende comme espace vécu incluant le mode d'appropriation de cet espace (Bresson, Colomb & Gaspar, 2015), ainsi qu'à des rapports de pouvoir et de contrôle (Brachot & de la Sourdière, 2010).
Ainsi, implanter une Mam ne saurait se faire sans prise en compte du contexte historique et du tissu social du territoire concerné corrélativement au cadre de vie existant. Ceci conduit à poser la question de l'accès au territoire et de la part de négociation de cet accès avec les acteurs locaux *in situ*, c'est-à-dire sur le lieu même de l'implantation. L'exemple de la Mam *À pas de fourmis* invite à considérer comment s'est faite ou non la présentation du projet de Mam auprès des habitants du territoire, avec quelles marges de discussion ? Ces habitants directement concernés par l'implantation d'une Mam sont-ils conviés et considérés au même titre que les autres interlocuteurs institutionnels habituellement pris en compte : représentants de la mairie et responsables de la PMI. Une marge de négociation existe-t-elle concernant les habitants ? Dans certains cas, cette consultation des habitants est un empêchement. Ainsi la Mam *La Tortue bleue* a renoncé à un premier local où les AM auraient pu s'installer à trois, suit au désaccord des habitants de la copropriété, qui craignaient le bruit suscité par la présence de jeunes enfants.

Des maisons dédiées aux enfants

Lors des entretiens avec les AM, la Mam est considérée comme un lieu « dédié », destiné aux jeunes enfants, avec du mobilier adéquat, des jeux et des espaces spécifiquement adaptés pour eux comme les salles de change, les toilettes, les chambres et les espaces de jeux. En lien avec cette consécration d'un lieu « pour » les enfants, les AM entendent souligner le caractère davantage « professionnel » de l'exercice du métier, ou du moins une professionnalisation rendue plus visible qu'à domicile. Comme le précise Moisset, en 2019, sur la base des 2000 réponses au questionnaire destiné aux AM à domicile :

« (…) la conception familiale de l'accueil des jeunes enfants au domicile ne va pas de pair avec un vécu serein ou pleinement épanoui de cet accueil, bien au contraire. Nous pourrons ainsi mettre le doigt, pour l'avenir de cette profession, sur le fait que c'est plutôt la conception professionnelle de l'accueil des jeunes enfants qui donne le plus de satisfaction dans l'activité » (*Ibid.,* p. 22). Ces propos rejoignent ceux des AM interviewées, qui soulignent combien ce lieu dédié aux enfants, dont l'aménagement est conçu pour eux, est important pour elles, à l'instar des propos de cette AM ayant travaillé dix ans en tant qu'AM à domicile, avant d'exercer en Mam :

> « … l'envie d'avoir une structure rien que pour l'enfant, parce que si vous voulez, à la maison, moi quand j'étais avec mes loulous, j'avais déjà déménagé ma salle à manger en mini Mam on va dire… Le travail qui change pour moi, c'est multiplier par 3 ou 4 beaucoup plus de travail ; c'est-à-dire que quand on est à la maison [l'interlocutrice évoque son expérience de 10 ans d'AM à domicile] on n'a pas le bureau, on a juste nos contrats à gérer ; que quand on est à la Mam on a toujours nos contrats, mais nos contrats sont pas… on a 4 contrats mais ils sont multipliés par le nombre d'enfants qui sont à la Mam et tout le bureau qui s'ajoute et çà c'est des heures beaucoup en plus ; c'est les heures et puis le ménage aussi, c'est beaucoup de nettoyage parce qu'on n'a pas de femme de ménage et donc c'est à nous de gérer beaucoup le ménage et… en fin de compte c'est un peu notre petite entreprise… que à la maison on est chez nous, c'est différent ; par exemple le balai, on va le passer qu'une fois à la maison ou deux fois ; mais quand on est à la Mam… y a beaucoup plus de travail, c'est complètement différent. Après, c'que moi j'apprécie beaucoup… là c'est l'univers de l'enfant, c'est-à-dire que tout ce qu'il y a c'est vraiment que pour l'enfant ; qu'à la maison, le soir, y a des choses que je rangeais parce qu'il fallait de la place à la maison pour la famille….» (Sylviane, Mam *Les hirondelles*).

Ainsi, travailler en Mam, parce qu'il s'agit d'un lieu spécifiquement configuré pour les jeunes enfants, conduit à un élargissement du périmètre de travail non seulement en termes de responsabilité d'enfants mais également en termes de tâches de nettoyage et de gestion. En effet, une AM en Mam, même si l'organisation du fonctionnement préserve l'idée de s'occuper prioritairement des enfants en lien avec ses contrats, comme c'est le cas à la Mam *Les hirondelles*, engage malgré tout sa responsabilité vis-à-vis des autres enfants. En outre, les tâches ménagères, notamment avec la pandémie du COVID 19, sont décuplées du fait de la superficie de la Mam et des contraintes sanitaires de désinfection, que les AM se donnent elles-mêmes. À ces tâches, s'ajoutent celles de comptabilité, de gestion et d'approvisionnement en produits de nettoyage et de soin, en matériaux pour les activités en ateliers, en jeux et jouets… Sans oublier toutes les tâches concernant les délégations entre AM, ni celles pédagogiques de conception d'activités pour les enfants ou encore de communication et d'échange avec les instances en lien avec les Mam : municipalité, PMI, RAM … À la surcharge de travail, s'ajoute également le surplus de fatigue, sans pour autant gagner davantage, que souligne Sylviane dans cette Mam : « Mais on est beaucoup plus fatigué à la Mam qu'à la maison, parce que de 4 enfants on passe à 12 ou 14 enfants, donc le bruit est multiplié et puis l'organisation, quand ça se passe bien c'est bien, mais si ça se passe pas bien, c'est compliqué… ».

Ces propos permettent de repérer combien travailler en Mam, par-delà son double nom appréhendé comme forme d'alliance à ce que Moisset (2019, p. 13) appelle la « sphère maternelle, familiale et domestique », renvoie aussi en réalité à une profession qui s'extériorise et développe des compétences différentes et des responsabilités élargies par rapport à celles relevant de l'exercice d'AM à domicile. Ainsi, la Mam contribue : d'une part, à redéfinir le périmètre du travail des AM, en l'externalisant dans un lieu spécifique ; et, d'autre part, à rendre davantage visible les multiples tâches des AM.

Malgré la surcharge de travail et le surplus de fatigue, les AM préfèrent travailler en Mam, ce qui n'est pas sans rapport avec le fait d'avoir comme d'autres, « un vrai travail » [55], c'est-à-dire un travail externalisé hors du « chez soi », qui n'est plus invisibilisé par sa superposition avec l'espace familial. Cette distinction des espaces se double d'une rupture symbolique forte entre les tâches domestiques d'une femme au

[55] Sur les difficultés à qualifier socialement l'activité domestique féminine comme un (vrai) « travail », voir notamment Collectif Rosa Bonheur (2019).

foyer et une activité professionnelle. Sortir pour aller travailler revêt également une dimension morale : c'est pour ainsi dire sortir de sa zone de confort, prendre des risques, même si c'est d'une certaine manière pour y retrouver une « deuxième maison », la Mam. Cela va aussi de pair avec une dimension sociale : « On est moins isolée, donc ça c'est très important, voilà, c'est l'isolement. » (Julieta, *La Tortue bleue*). Définie comme lieu de travail, la Mam, représente aussi la compagnie d'autres adultes, des collègues à qui parler au quotidien, notamment quand des questions pratiques se posent, comme le précise cette autre AM qui a fait d'emblée le choix d'un travail en Mam :

> « Moi j'ai jamais travaillé à domicile, donc c'est vrai que la comparaison est un peu délicate, mais en fait le fait de travailler en Mam, on est un peu plus professionnelle, on est plus considérée comme professionnelle et moins comme, entre guillemets, la nounou qu'est à la maison parce que… c'est plus confortable, elle peut se mettre dans le canapé machin. On est vraiment plus considérée professionnelle, ça c'est important… et puis y a le fait de sortir… de la maison pour aller travailler, parce que ça j'pense que ça joue de pas être isolée à la maison. On a le relationnel avec les collègues, les parents, on est quand même avec du monde. C'est : 'je m'en vais travailler', voilà, et comment, y a aussi le fait de ne pas être isolée pour travailler, on est à l'extérieur, on est avec des collègues, on peut aussi échanger quand on s'trouve embêtée ou dans du questionnement, on peut aussi échanger avec nos collègues, on profite aussi de leur expérience » (Liliane, Mam *Les hirondelles*).

Les Mam peuvent renvoyer à la fois au domaine du public et du privé, vécu sous l'angle d'un collectif ce qui n'est pas sans écho avec une forme de pouvoir d'agir en lien avec le fait d'être partie prenante d'un dispositif : « La Mam c'est nous », « c'est comme notre entreprise », « on est une entreprise », « on est gérant de notre boîte », « il faut que ça tourne », « c'est ma deuxième maison », « c'est un deuxième foyer à faire tourner ».
Plus avant dans ce pouvoir d'agir qu'incarne l'initiative d'avoir conçu un lieu collectif dédié aux enfants, la Maison est associée à la crèche : « là on va avoir des nouveaux meubles, des nouveaux jouets, des nouvelles choses, où la Mam va vraiment prendre une forme un peu plus encore comme les crèches » (Nadine, Mam *La Tortue bleue*).

4.4 Des « maisons » qui donnent à voir des traces de « chez soi »

Les Mam comportent de nombreux aménagements au plan concret et matériel, mais également symboliques. L'engagement des AM, voire de leurs conjoints, dans leur « Maison » se repère dans la personnalisation de nombreux objets présents en Mam mais également à travers des formes d'appropriation du fonctionnement dans les interstices laissés libres au niveau des règlements, comme nous le verrons pour la question des repas.

Aménager la « Maison » des AM : une histoire de famille et d'appropriation de l'espace de travail

Qu'il s'agisse de coins construits sous forme de panneaux de bois ou de structures en métal permettant de séparer des espaces de jeu, ou de pochettes pour ranger les vêtements des enfants, de débarbouillettes pour nettoyer les mains ou encore de décorations murales ou suspendues, les AM s'approprient leur espace de travail recréant ainsi un « comme chez soi » familier dans lequel elles se sentent chez elles. À plusieurs reprises, nous avons été frappées par l'importance des travaux réalisés du type réhabilitation, puis aménagement, qui vont bien au-delà de la décoration.
Dans le sillage de Lévi-Strauss, les Mam en tant qu'elles sont des « maisons / institutions » qui procèdent de l'objectivation d'une relation centrée sur l'alliance, en écho au fait qu'elles apparaissent lorsque « les sociétés politiques, économiques, qui tendent à envahir le champ social n'ont pas encore pris le pas sur les 'vieux liens de sang' (…) Pour s'exprimer, et se reproduire, ses intérêts doivent inévitablement emprunter le langage de la parenté, bien qu'il leur soit hétérogène… inévitablement, aussi, ils ne l'empruntent que pour le subvertir » (Lévi-Strauss, 1979, p. 54). Dit autrement, les aménagements et réhabilitations des « maisons /institutions » des Mam sont interprétés à l'aune des liens de parenté.

Parmi les liens de parenté identifiés, se trouvent notamment le fort engagement des époux, des amis, voire, des voisins des AM pour contribuer à l'ouverture de la « maison/institution » non seulement en fabriquant des meubles, des objets, des parois, mais également en réhabilitant les différentes pièces du local attribué.

Dans la Mam *La Tortue bleue*, les AM expliquent également avoir passé tous leurs week-ends dans les travaux d'aménagement : peintures, électricité, ameublement, décoration… engagés sur fonds propres. Les époux respectifs et les amis leur sont venus en aide. Elles ne feront appel à une entreprise que pour la pose du revêtement de sol en lino. L'une des AM a rapporté des meubles et des jeux de chez elle, et l'achat de tout nouvel équipement se discute et se décide ensemble. Cet investissement traduit un attachement à son lieu de travail appréhendé comme un « à soi » équivalent à un autre « chez soi ». Les AM ont d'ailleurs gardé les photos des anciens locaux pour donner à voir l'importance des travaux réalisés pour l'aménagement de la salle de bain et de la cuisine. Dans la salle de bain, tout a été refait du sol au plafond en passant par les murs et l'agencement même de la pièce ; un petit escalier à été adapté pour que les enfants puissent accéder au lavabo en présence de l'AM. De même dans la cuisine, les sols, les murs et le meuble de l'évier ont été entièrement refaits, avec l'encastrement du grand radiateur dans une coque à barreaux de bois peint en blanc permettant d'y poser divers objets.

Dans la Mam *Les petons*, l'aménagement de l'ancien commerce a aussi été entièrement réalisé par les AM, et leurs époux respectifs : « sans eux la Mam ne serait pas ce qu'elle est », disent les AM, ainsi qu'avec l'aide des amis et de quelques voisins venus leur prêter main forte. Les travaux d'aménagement ont été entièrement à la charge des AM. Mais, une fois les conséquents travaux réalisés et des frais engagés, la Mairie a exonéré les AM de 4 mois de loyer. Tâchons de repérer l'ampleur des travaux, dans ce local qu'il a fallu entièrement aménager, voire, réaménager.
À la sortie du sas d'entrée, à gauche, l'ouverture d'une barrière haute en bois permet d'accéder sur deux dortoirs, distribués par un petit couloir : d'un côté, le grand dortoir, avec huit lits à barreaux et lits au sol, séparés par des cloisons mobiles, basses et légères en bois ; de l'autre côté, le petit dortoir avec quatre lits à barreaux. Dans le grand dortoir, de grands placards aux portes coulissantes permettent de ranger du matériel (motricité, livres, etc.). Il n'y a pas de fenêtre dans ces dortoirs, mais un vasistas.

Face au sas d'entrée, des panneaux de tissus muraux ont changé de destination. Ils servaient à accrocher des « poches à doudous » individualisées, accessibles aux enfants. Depuis la réouverture du lieu, début juin, les poches ont été supprimées, pour éviter que tétines et doudous se touchent, et ces panneaux servent de jeux de cache-cache. Une étagère en bois, avec boîtes plastiques encastrées, a été installée au-dessus pour ranger tétines et doudous, qui doivent désormais rester à la Mam, toute la semaine, puis être repris le week-end pour être lavés.

À la sortie du sas, sur la droite, se trouve la grande salle entièrement refaite également, avec sur la gauche, un espace bébés délimité et protégé par des barrières en bois, avec des tapis et coussins, portiques de jeu et grand miroir. Derrière le « coin bébés », se trouve un « coin lecture », vidé de ses livres, en raison du Covid. Puis, un coin jeu symbolique de change, avec miroir, vidé de ses poupées pour les mêmes motifs. Au-delà de ce coin, après le passage d'une barrière, une entrée, équipée d'étagères qui permettent de ranger du matériel (puzzles, boîtes de rangement) et de stocker des chaises. Y sont aussi posés un téléphone et son socle, ainsi que deux récepteurs « écoute-bébé » reliés aux dortoirs.

Du sas, sur la droite, le long meuble marchande ne fait plus fonction de marchande : les étagères sont vides, les objets de la marchande ont été supprimés (Covid). Sur le côté droit du meuble marchande, sans étagères, est accroché un panneau d'éveil « style Montessori » (différents types de fermeture à manipuler) confectionné par les AM ainsi qu'un arbre, avec des alvéoles. Sur un pan d'une colonne porteuse, des tubes métalliques permettent aux enfants d'y introduire des petits objets par le haut et de les voir redescendre en bas.

Au fond de la pièce de vie, face au meuble de la marchande, l'espace cuisine, qui fait aussi office de buanderie, équipée de meubles à caisson, prend la forme d'un îlot en « U », cuisine ouverte sur la pièce

de vie, dotée d'un comptoir, comme dans un bar (photo 4). Elle est équipée d'un réfrigérateur, d'une gazinière, d'un lave-vaisselle, d'un thermomix, d'un four micro-onde, d'un lave-linge, d'un sèche-linge. Le plan de travail et l'évier sont face à la pièce de vie. Cet espace est interdit aux enfants, sauf exception lorsqu'une activité pâtisserie leur est proposée.

Photo 4 : Dans la grande salle, au fond, en U, la cuisine ouverte entièrement aménagée où sont préparés les repas des enfants, Mam *Les petons*

En suivant l'entrée, on monte deux marches et on accède à la salle de bain, équipée d'un plan de change sur la gauche (deux postes de change, avec au milieu un évier, en continu), d'un WC enfant sur la droite, et de WC adulte au fond. Sont disposés des casiers enfants (rangement des couches et de linge de rechange). Une ficelle et des pinces à linge permettent d'accrocher les serviettes personnelles de chaque enfant, changées chaque jour.

Au-delà de ces deux exemples des Mam, *La Tortue bleue* et *Les petons*, les autres Mam donnent également à voir tout un travail de réaménagement d'un local pour le transformer en « maison », y compris pour la Mam *Pomme d'Api* grâce à la transformation d'un garage en pièce supplémentaire, avec l'accord du propriétaire de la maison. Là où les AM ont disposé d'un local spécialement aménagé par la mairie, c'est le cas de la Mam *À pas de fourmis*, une AM montre les différents objets qu'elles ont fabriqués : le tapis d'éveil mural, la pochette murale à doudous et tétines, les dessins sur les vitres des fenêtres, etc., en précisant : « on venait le samedi, le dimanche, faire des décorations pour penser l'aménagement ». Que les AM aient ou non prise sur l'agencement des locaux, l'appropriation de ce lieu pour en faire une Mam demande de penser son adaptation aux enfants, mais aussi de le marquer par des objets qui traduisent l'engagement personnel des AM.

Des « maisons » meublées et décorées avec des objets proches de « chez soi »

Parmi les objets en proximité avec la sphère familiale, outre la présence d'un canapé dans le salon présenté dans la Mam *La Tortue bleue*, notons la présence d'un cadre « pêle-mêle » permettant de donner à voir tous les enfants de la Mam *Les petons*. Ce type d'objet se trouve habituellement dans l'espace familial et privé montrant ainsi différents membres de la famille. Ainsi, c'est aussi à travers certains objets que la Mam établit une sorte de lien symbolique de proximité avec les liens de filiation et de parenté propres à la sphère familiale ; ils font penser à l'espace de la maison familiale, tout en n'étant pas l'espace familial. En outre, certaines des photos encadrées donnent à voir un parent.

Dans presque toutes les Mam, les photographies des enfants sont collées directement sur le mur ou sur une affiche mentionnant les dates d'anniversaire, comme par exemple une affiche en Mam *Les*

hirondelles, représentant une pyramide des âges, sur laquelle les photographies des enfants, leur prénom et date de naissance, y compris pour les AM. Ces photographies et affiches pour les anniversaires font écho à ce que Lévi-Strauss (1979) nomme des composantes de la notion de « maison » telles que : « la dignité, les origines, la parenté, les noms, les symboles, la position » (*Ibid*., p. 48).

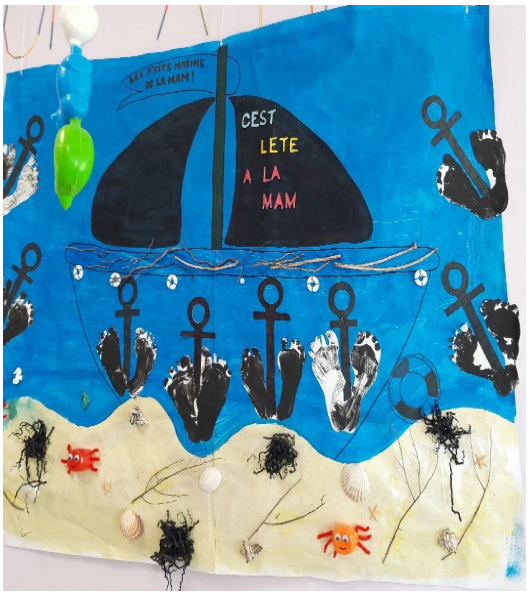
La dignité renvoie au fait qu'à travers l'exposition des photographies d'enfants mentionnant leur date de naissance, les prénoms et l'âge de vie et les fêtes des anniversaires, ce sont aussi les origines, les noms et les rangs par âge qui sont reconnus et commémorés. Une alliance symbolique à l'idée de filiation et de parenté s'entend ici dans le fait d'être apparenté à la Mam, en tant que membre, selon des repères qui s'inscrivent habituellement dans la vie familiale. En même temps, ces collections de photos des enfants de la Mam ne sont pas sans rappeler celles très largement utilisées dans les établissements d'accueil et les écoles maternelles (Garnier, 2017). Pour autant, elles ne sont pas utilisées comme signe de présence journalière, voire pour faire l'appel, mais plutôt comme « photos de famille », conservant souvent celles d'enfants qui ont quitté la Mam.

Ainsi, dans le sillage de Caillé et Godbout (1992), nous pouvons mentionner la valeur-lien, celle par laquelle, la valeur provient d'abord de la relation. Dans le sillage de cette valeur-lien, soulignons les cadeaux que les AM font aux enfants, notamment à Noël. Ces dons sont adaptés à l'âge des enfants, mais également personnalisés au sens où certaines AM fabriquent elles-mêmes des objets qu'elles offrent aux enfants. Plus largement, la « maison » des AM met en valeur tout un ensemble d'objets qui signifient un « fait maison », une idiosyncrasie des lieux, qui témoigne de l'activité des enfants en son sein mais aussi de leurs propres productions, là où les établissements d'accueil des jeunes enfants sont investis d'objets par principe impersonnels.

Des maisons qui valorisent les travaux des enfants et qui sont investies par des objets fabriqués « maison »

Les maisons des Mam regorgent d'objets fabriqués « maison », qui donnent à voir non seulement l'appropriation des lieux, mais également une valorisation des activités qui y sont réalisées, qui promeuvent ainsi une culture de l'enfance. C'est ce qu'illustre la photo 5, ci-dessous, d'une affiche qui met en scène les peintures réalisées avec l'empreinte des pieds des enfants ainsi que leur fabrication d'araignées de mer, décorant l'un des murs de la grande salle de la Mam *Les hirondelles*.

Photo 5 : Affiche valorisant des productions des enfants, Mam *Les hirondelles*



À travers ces productions, les enfants, non seulement occupent une place, mais font partie de la Mam comme « Maison ». Cette institution porte leurs empreintes en affichant ce qui s'y réalise. La dimension de faire-valoir contribue à objectiver la reconnaissance de l'importance de chaque enfant qui la fréquente. Loin d'être un lieu anonyme, la Mam à travers l'exposition, la valorisation, la mise en scène graphique, l'exposition des travaux, dessins, peintures et productions des enfants, souligne la valeur accordée à chacun des enfants. Le travail des AM qui disposent ainsi les productions individuelles des enfants sur des panneaux collectifs affichés aux murs de la Mam, y compris jusqu'aux porte-manteaux, se retrouve dans toutes les Mam de façon plus ou moins développée. D'ailleurs, les AM ne manquent pas d'y faire référence lors de notre travail d'enquête. Nous pensons que la valorisation d'une culture de l'enfance, donnée à voir aux parents, permet de développer un sentiment de compétence autant au niveau des AM, qu'à celui des enfants. Les objets fabriqués avec les enfants, ensuite mis en valeur, comme les objets confectionnés pour les enfants et ceux donnés aux enfants eux-mêmes, révèlent combien, à l'instar de Lévi-Strauss : « ce qui donne à l'objet sa valeur, c'est 'la relation à autrui' » (1967, p. 100).

Il y a dans ces objets « faits maison », fabriqués par les AM, l'idée de faire plaisir aux enfants (et aux parents), mais aussi de se faire plaisir, à l'instar du « travail à-coté », analysé par Florence Weber : « Être *totalement* maître de son travail, voilà donc le premier sens du plaisir pris à bricoler : un pur plaisir du faire » (2009, p. 94, souligné par l'auteur). Qu'il s'agisse, par exemple, de sacs en tissus colorés pour envelopper les cadeaux des enfants, ou encore des tabliers et maniques fabriqués pour les enfants qui jouent à la cuisine, par les deux AM de la Mam *La Tortue bleue* (voir photo 6) tous ces objets témoignent du plaisir du « fait main ». Plaisir aussi du « fait maison » quand ces AM y préparent deux fois par semaine des yaourts « maison » pour le laitage du déjeuner ou bien pour le goûter des enfants. Ils manifestent un travail pour la Mam et un « à-coté » du travail dans la Mam qui, en retour, participe de son plein investissement et de sa maîtrise.

Photo 6 : Tabliers et maniques fabriqués par les AM pour les enfants, Mam *La Tortue bleue*

Ainsi, nous pourrions reprendre ces mots de Giovannini selon laquelle : « l'attention portée à la valeur de l'espace est une « marque de fabrique » » (2020, p. 55). Si la marque de fabrique n'est pas ici celle de Pistoia, il n'en demeure pas moins que les Mam observées, contribuent à donner à voir une « culture de l'habitat » (Giovannini, 2020), propre à rendre compte de la manière dont les Mam considèrent leur travail avec les enfants.

4.5 La cuisine et les repas à la « Maison » des AM

Il importe de remarquer que la cuisine constitue un espace à part dans les Mam. En effet, souvent équipées de nombreuses machines : réfrigérateur de grande taille avec une partie congélateur, éviers, machine à laver la vaisselle, machine à laver le linge, machine à sécher le linge, four et four à micro-onde, plaques électriques ou gazinière, étagères, tiroirs et armoires de rangement pour les verres, les couverts, les ustensiles de cuisine, bouilloire, cafetière… La cuisine des Mam, contrairement au domicile, est un endroit où les repas sont préparés, chauffés, les ustensiles lavés, essuyés rangés, le plus souvent sans que les enfants puissent y accéder. Deux Mam sur les six observées permettent aux enfants d'accéder à la cuisine ; l'une, pour y manger ; l'autre, uniquement lorsqu'il s'agit de confectionner un plat avec les

enfants. Dans les autres Mam, la cuisine est une pièce, ou partie de salle, en principe interdite d'accès, rendue plus ou moins visible.
À la « Maison » des Mam, les repas font résonner de différentes façons certaines dimensions domestiques : la préparation du repas, l'installation du lieu du repas et le moment du repas lui-même, suivi du nettoyage et du rangement de l'après-repas sans omettre celui du goûter.

Dans deux Mam (*Les petons* et *La tortue bleue*) sur les six observées, les AM préparent les repas en suivant un menu établi préalablement, ce qui suppose un moment d'achat des produits et un temps consacré à la préparation des repas. Pour trois autres Mam (*Les papillons, Les hirondelles* et *Pomme d'Api*), ce sont les parents qui apportent les repas et les goûters de leur enfant. Enfin, pour l'une des Mam (*À pas de fourmis*), les repas sont fournis par le prestataire de la Mairie ; seul le goûter est laissé à l'appréciation des AM.

Quelques exemples donnant à voir des moments de repas dans les différentes Mam.

Dans la Mam *Les papillons*, par exemple, chaque AM prépare sur un grand plateau les verres à eau avec le prénom des enfants de ses contrats, les bavoirs, le tissu humide individuel pour le nettoyage de chaque enfant, le dessert, puis réchauffe les plats. Elle s'assoit à table à côté des enfants, puis en fonction d'eux, elle leur donne à manger à la cuillère ou bien encore leur donne une cuillère en les incitant à manger seuls, quitte à les aider au milieu du repas. Parfois, elle les autorise à manger avec les mains. De même, le rangement après le repas s'effectue individuellement.

Dans la Mam *Les hirondelles*, les AM se complètent pour préparer le moment du repas ; pendant que l'une réchauffe les plats, l'autre installe la table, les chaises, les bavoirs, les gobelets, les cuillères et « débarbouillettes » (renouvelées à chaque repas et pour chaque enfant) sans oublier le tissu humide prêt à servir au besoin. Après le repas, pendant que l'une des AM débarrasse la table, nettoie la table, range les chaises, l'autre passe sous l'eau les plateaux, les ustensiles, gobelets et assiettes puis les range dans le lave-vaisselle, et commence de préparer les plateaux pour le goûter, le nettoyage du coin cuisine se fera pendant la sieste, après que les AM aient pris – à la hâte – leur repas.

Ci-dessous, une vignette donne à lire un extrait d'observation dans cette Mam, lorsque Amélie s'occupe de N., âgée de 4 mois, pour lui donner son biberon. La scène révèle une attention portée à l'enfant ainsi qu'aux autres enfants, d'abord curieux du bébé, puis sollicités pour interagir avec lui, comme cela aurait pu se faire en famille avec des enfants d'âge différents.

> Quand N., âgée de 4 mois, se réveille et commence à exprimer sa faim, Amélie l'emmène pour changer sa couche, puis ayant préalablement préparé le biberon, déplie une chaise pour adulte, confortable avec accoudoirs et emplacement pour poser un récipient. Le biberon y est alors posé. Au moment où l'AM donne le biberon, certains enfants viennent voir le bébé. Amélie saisit alors l'occasion pour proposer à l'enfant de venir tenir le biberon. Ainsi, A. âgé de 2 ans, est invitée si elle le souhaite à venir tenir le biberon. A s'approche, regarde le bébé, lui donne le biberon durant quelques instants, puis lui donne un bisou avant de repartir jouer. Arrive ensuite un autre enfant âgé de 2 ans, qui s'approche, fait un bisou au bébé puis repart également jouer. Pendant ce temps, L. âgé de 15 mois observe attentivement la scène et reprend son jouet. Une fois le biberon terminé, Amélie berce doucement le bébé dans ses bras puis va l'installer dans le transat avec un hochet. Elle lui parle et lui sourit malgré le masque, N. la regarde attentivement et lui sourit en retour. L'AM invite également les autres enfants à venir voir N., les enfants plus âgés viennent successivement, observent le bébé puis repartent jouer. (Notes d'observation, Mam *Les hirondelles*).

Sur la photographie 7 page suivante, le bébé tourne sa tête vers l'enfant âgée de 2 ans, qui le regarde en tenant le biberon sous l'œil bienveillant d'Amélie, avant de repartir jouer. Sur la table ronde, les peintures réalisées par les enfants sont en train de sécher.

Photo 7 : Relation entre enfants au moment du biberon, Mam *Les hirondelles*

Si les moments de repas constituent des moments éducatifs forts, le règlement des Mam limite parfois le champ d'action des AM concernant l'éducation alimentaire. Ainsi, dans la Mam *À pas de fourmis*, le règlement prévoit des fonctionnements différents selon les âges et les étapes de diversification alimentaire. La première année, les parents préparent et apportent à la Mam, les repas de leur enfant. Mais, par la suite, les repas sont ceux du prestataire qui fournit l'ensemble des collectivités municipales, ce qui contrarie les AM car elles estiment que : « les repas ne sont pas goûteux », avec des fruits qui ne sont quasi jamais mangeables, ce qui conduit l'une des AM à se rendre chaque semaine au marché avec les enfants, pour acheter des fruits frais, servis au dessert ou au goûter, alors que les deux autres AM de cette Mam, commandent un goûter au prestataire. Notons toutefois, que cette contrainte consistant à prendre le prestataire désigné par la municipalité était absente dans la première convention signée en 2013. Ceci fait dire aux AM que chaque nouvelle convention apporte son lot d'obligations supplémentaires.

Dans cette Mam, comme dans les autres, les AM conjuguent souvent leurs interventions auprès des enfants, à l'image de cette co-intervention auprès d'une enfant qui refuse de s'installer pour prendre son goûter.

> L. (26 mois) s'est levée de table, elle veut goûter en jouant debout à travers la pièce et refuse de s'asseoir. Salima, « son » AM, lui retire son goûter, en lui rappelant la règle : « on goûte assis L. » L. pleure. Nabila vient vers elle, la console, la prend dans ses bras. Elle lui explique de façon joyeuse l'intérêt de goûter « pour devenir aussi grande que maman » et l'invite à s'asseoir. L. accepte de s'asseoir à la table. Salima lui redonne son goûter. (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*).

En Mam *Pomme d'Api*, les repas sont systématiquement préparés et apportés par les parents (y compris par les deux AM dont le fils est accueilli à la Mam) : ils se composent en général d'un plat, d'un laitage, d'une compote, ou crème dessert ou d'un fruit (épluché sur place par les AM). Le goûter associe en général un laitage et une compote ou fruit, voire des gâteaux secs. Les AM remarquent la nourriture que les parents donnent aux enfants, entre « l'industriel » et le « fait par les parents » : « A. n'a pas mangé. Pourtant la maman cuisine bien » (échange entre AM) ou encore la diversité ou la répétition des aliments donnés à l'enfant d'un jour à l'autre. Les AM suscitent aussi des échanges d'aliments entre enfants pour leur faire essayer quelque chose que mangent les autres, à l'exemple de la clémentine que goûte l'un des enfants : « on le dira à maman que t'as bien aimé », lui dit Céline. Le déjeuner est situé vers 11h30 ; le goûter vers 15h30, mais les horaires des repas ne sont pas immuables, ni collectivement, ni individuellement. Ils varient selon les activités, par exemple, en fonction de la sortie du matin, en fonction des rythmes des enfants, avec les biberons pour les plus jeunes. À l'exception de l'un d'eux, les enfants plus âgés mangent systématiquement à l'une des deux tables, selon leur hauteur, quand les plus jeunes mangent dans une chaise haute. Les enfants mangent soit de manière autonome, soit les AM les aident à mesure qu'ils en ont besoin (notamment vers la fin), ou encore leur donnent à manger. Pour l'un des enfants, les AM veillent à ce qu'il puisse manger directement avec ses mains. Ils ne sont pas obligés de

finir leur plat et quand ils ont quitté la table et se sont (ou ont été) nettoyés le visage et les mains, ils peuvent aller jouer dans la grande salle à côté.

Des Mam dans lesquelles les AM préparent les repas

Dans la Mam *Les petons*, le repas se déroule à partir de 11h50 (environ) jusqu'à 12h20 (environ), autour d'une grande table, dans la cuisine (photo 8). Bien que la cuisine soit étroite, les deux AM ont décidé du déroulement du repas dans cet espace, pour un meilleur confort (nettoyage), qui permet de ne pas superposer espace du déjeuner et espace de jeu et permettre ainsi aux enfants de manger à leur rythme (ceux qui ont terminé peuvent aller jouer dans la pièce de vie, pendant que d'autres poursuivent leur repas en cuisine). Les enfants sont installés à la même place, à chaque déjeuner.,. Les enfants mangent ensemble, seuls, et/ou aidés par les AM. Celles-ci laissent les enfants toucher la nourriture avec leurs doigts, avec certaines limites, « faut pas que ça déborde de trop », explique Julieta. Les enfants sont assis à table, seuls deux enfants, plus petits, sont dans une chaise adaptée, attachés, à côté de la table et sont nourris à la cuillère par les AM, toujours la même AM, au moment de l'observation. Les enfants mangent à leur rythme, ils sont encouragés à goûter et manger, mais ne sont pas obligés de manger tout ce qui est mis dans leur assiette. Elles privilégient le plaisir de la découverte, tout en acceptant le refus d'enfants (par exemple, pour deux enfants, le fromage ne fait pas partie de la culture familiale et ils refusent d'en manger, même si parfois ils acceptent de le goûter ; un autre touche les morceaux de fruit, ou les met à terre, sans les manger). Les enfants se lèvent de table au fur et à mesure de l'achèvement de leur repas.

Photo 8 : Repas dans la cuisine, Mam *La tortue bleue*

Voici plusieurs extraits de retranscription d'échanges durant l'observation d'un repas d'environ 40 mn.

> Cinq enfants se sont installés autour d'une table, aidés par les AM. Elles leur mettent les bavoirs en plastique souple, avec réservoir de récupération. Les deux plus petits ont un bavoir en tissu éponge. Ils sont servis par Nadine. Elle a aligné et empli d'eau de petits verres en plastique adaptés à la taille des mains des enfants, au milieu de la table. Elles s'occupent ensuite des deux plus petits, qu'elles installent dans des chaises spécifiques, perpendiculaires, à côté de la table, et leur mettent leur bavoir. Assise, Julieta voit le groupe d'enfants tandis que C. se trouve uniquement face à elle. En ambiance de fond, des chansons enregistrées accompagnent le repas « Ah, les crococo, les crococo, les crocodiles ». On remonte les manches, indique Nadine en remontant les manches ; attends Ra., je vais remonter tes manches, ajoute-t-elle à l'attention d'un enfant.
> Pendant ce temps, Julieta continue d'installer C. sur une chaise, puis remonte les manches de T. ; Nadine remonte les manches de J., puis sert Ra. et lui met une cuillère dans la main. Julieta remonte les manches d'un enfant, qui proteste, elle lui explique : mais tu vas manger, c'est juste pour te relever les

manches. Bon appétit tout le monde, lance-t-elle aux enfants. Elle s'assoit ensuite pour donner à manger et saisit un verre pour le tendre à l'enfant : tiens, tu veux le prendre avec ta main ?, C. touche le verre, elle le fait boire. Les deux AM sont assises sur des tabourets bas, à roulettes. Nadine donne à manger à M., tout en aidant A. qui observe. Patate douce, pomme de terre et poisson, hum !, annonce Nadine à la cantonade ; elle donne aussi des précisions à sa collègue sur la façon dont elle a cuisiné. (…).
Les AM continuent d'aider les enfants ; les plus grands mangent seuls, avec leur cuillère, sans échange verbal. Puis Nadine s'adresse à M., pour l'encourager à manger avec sa cuillère - elle a une cuillère pour le nourrir, pendant que l'enfant a lui-même une cuillère, mais il ne s'en sert pas, il tapote la nourriture avec : non ? Tu patouilles ?, lui dit-elle. Elle alterne les cuillérées d'un enfant à l'autre et chantonne, en écho à la musique et remarque : A. si tu fais ça, tu te cognes la tête contre le mur (de ce côté de la table, les enfants sont dos au mur) ; ça te fait rire, mais à un moment, tu vas te faire mal.
Julieta, équipée d'une 2è cuillère aide Ry. à manger. Nadine joue à approcher/éloigner la cuillère de la bouche de A. ; cela amuse l'enfant, ainsi que M. qui regarde la scène. Nadine s'adresse à A. : non ? Tu as bien mangé là, tu ouvres, tu ouvres pas, tu sais pas (…) tu veux faire une pause ?. M. joue à dire nooon ; Nadine, lui répond ouuui !. Un jeu de « oui/non » s'instaure avec d'autres enfants - les chansons en fond musical se poursuivent. Julieta aide J. à rassembler la nourriture au même endroit de son assiette, en même temps elle reprend la 2è cuillère que vient de saisir Ry., en lui disant : non, celle-là, tu la laisses là, tu manges avec celle-là. Elle repose cette cuillère sur le bord de l'assiette de l'enfant - c'est la cuillère dont elle se sert pour l'aider à manger…
Julieta se penche vers Ry. pour l'aider à manger. Nadine interpelle T. : toc, toc, toc ! Tu manges ?. Elle lui met une cuillère dans la bouche, puis fait boire A. : un peu d'eau A., un peu d'eau, sinon ça accroche, allez on rince la bouche, on rince la bouche. Ah il a pas fait raaaaah comme hier, dit-elle. Les deux AM rient. (…) Les enfants imitent le « raaaaah ». Bon ok j'arrête, t'as quand même bien mangé », dit Nadine à A. qui fait non de la tête à l'approche de la cuillère. (…).
Julieta quitte la cuisine et retrouve les enfants dans la grande salle. C. descend des genoux de Nadine et regagne la grande salle à son tour. Nadine continue d'aider Ra. à manger son yaourt (…). Elle lui donne ensuite une lavette, en lui proposant de se nettoyer tout seul… L'enfant sort de la cuisine et elle rejoint à son tour le groupe. (Notes d'observation, *La tortue bleue*).

Dans toute cette séquence, il apparaît que les AM s'occupent et s'adressent aux enfants les moins autonomes. Bien que les AM disent n'accorder aucune importance aux contrats pour s'occuper des enfants, on observe néanmoins que, pour le déjeuner, les enfants « sous contrat » avec Nadine sont positionnés à table de son côté. Il en est de même pour Julieta, tous occupent des places identiques à chaque repas. Après le temps de change qui suit le repas, les « doudous » et tétines personnels sont distribués aux enfants au moment du regroupement qui précède la sieste.

Dans la Mam *Les petons*, ce sont les parents qui préparent et apportent le repas de leur enfant jusqu'à l'âge de 1 an. Ensuite, les enfants partagent le même menu, préparé par les AM en Mam. Les repas sont organisés en 2 services ; les plus petits sont, ici comme dans les autres Mam, servis en premier et individuellement. Les plus grands prennent leur repas un peu plus tard, accompagnés par l'une des AM. Installés à une même grande table, ils occupent la place qu'ils souhaitent, ou qui reste libre, et ne sont donc jamais à la même place d'un jour à l'autre. Une règle préside aux repas : on mange assis. Leur bavoir en éponge systématiquement coincé sous leur plateau, les enfants peuvent manger les aliments préparés dans l'ordre qu'ils veulent. Les enfants ne sont pas contraints de manger et peuvent manger avec leurs doigts, même s'ils sont encouragés lorsqu'ils prennent leur cuillère. Ainsi, par exemple, une AM dit à un enfant, qui mange habituellement avec ses mains : « *Bravo A., tu prends ta cuillère !* ».

Photo 9 : le repas avec les plus grands, Mam *Les petons*

Une seule règle prévaut : manger assis. Les verres des enfants, contrairement à ceux des autres Mam sont en verre cassable, d'une taille adaptée à leur main. Biberons, purées, moulinés, petits morceaux, sont confectionnés en fonction des enfants, à partir de produits frais et les menus apparaissent variés et équilibrés. Les AM expliquent aux enfants les menus préparés et prennent soin de nommer les différents produits mis dans leurs assiettes. Par exemple, Marie sert les plateaux aux enfants et leur explique ce qu'elle a déposé dans les assiettes : purée de petits pois, œuf dur, fromage, kiwi vert et kiwi jaune. Pour le goûter, il est pris au fur et à mesure que les enfants se lèvent, pour ceux qui dormaient.

4.6 Le jardin, un espace dans et hors la Mam

Toutes les Mam investiguées n'ont pas de jardin, à l'exception de la Mam *Les papillons* où il est encore en travaux et de la Mam *Pomme d'Api*. Nous proposons ici d'analyser cette situation particulière comme celle d'un espace spécifique, un entre-deux entre l'intérieur et l'environnement de la Mam, un espace riche de ressources à la fois pour les AM et les enfants, sans doute plus fréquent en milieu rural qu'en milieu urbain, même s'il y a toujours des exceptions notables.

Photo 10 : La majeure partie du jardin, vue de l'intérieur, Mam *Pomme d'Api*

Dans la Mam *Pomme d'Api*, la sortie dans le jardin est, sauf exception, proposée quotidiennement (en tout cas dans les conditions météo-rologiques de nos observations), le matin et/ou l'après-midi et comme pour les activités proposées à l'intérieur, les AM n'obligent pas les enfants à sortir[56]. L'accès au jardin est facilité par une sortie de plain-pied, avec une porte fenêtre qui est située en face de l'entrée où se trouvent les manteaux et les chaussures des enfants (ils sont tous en chaussettes dans la Mam). Il dispose d'une terrasse en bois qui peut faire fonction de transition entre l'intérieur de la maison et l'espace gazonné. L'espace extérieur joue de multiples rôles, tant du côté des enfants que des adultes.

[56] Observation des sorties dans le jardin et à l'extérieur de la Mam : lundi après-midi, sortie au jardin après le goûter, vers 16h30 ; pas de sortie le mardi, journée de pluie ; mercredi après-midi, promenade d'Adrien, grand tour dans la lisière boisée de la ville, traversée de la ville et arrêt au « city stade », un espace récent aménagé avec des jeux pour les enfants de tout âge ; jeudi, sortie dans le jardin après le déjeuner ; vendredi matin, promenade de Céline et Camille, pour aller au « city stade » ; vendredi après-midi, sortie au jardin après le goûter.

Le jardin investi par les enfants

Par ses multiples affordances, le jardin est d'abord un espace de jeu pour les enfants. Il offre de multiples jouets aux enfants : des jouets de type moteur, comme le zèbre à ressort pour se balancer (visible sur la photo 10), il était auparavant à l'intérieur, mais trop bruyant il finit ses jours sur la terrasse), moto, tracteur, camion, vélo sans pédale, landau, tondeuse, etc., avec une petite pente douce qui permet d'utiliser la déclivité du sol. Des jouets de type dinette sont utilisés pour les jeux symboliques ; en outre, d'autres jouets sont rangés dans deux grands coffres, comme un jeu de quilles que proposera une AM et qui nécessite une mise en place et une organisation des enfants pour lancer la balle à tour de rôle. Au milieu du jardin, il y a une maison en plastique qui leur est destinée, ce qui créé un espace intérieur et autour propice aux courses circulaires ; sa petite table et deux petits bancs en face à face pour s'asseoir sont très convoitées.

Dès leur sortie, un vendredi matin, les trois enfants arrivés les premiers dans le jardin, parmi les plus grands (Lu, T, Z), se regroupent près de la maison pour initier un jeu, tandis que de son côté, Céline commence à ramasser des pommes (photo 10). Les enfants ne se sont pas précipités sur les objets roulants, comme c'est souvent le cas pour les plus jeunes dès leur sortie dans le jardin. Très vite, ils commencent un jeu symbolique de dinette, en même temps qu'ils sont rejoints par d'autres enfants plus jeunes : les deux places assises sont occupées par les deux plus grands de la Mam, un garçon T et une fille Lu, Z une fille arrivée en même temps qu'eux et deux enfants plus jeunes Li et H qui les rejoignent ensuite et sont en train de les observer, en « participation périphérique légitime » (Lave & Wenger, 1991). Céline se joint à eux ; se positionnant à leur niveau, elle entre dans leur jeu et le soutient.

Les éléments naturels ramassés dans le jardin participent de ces jeux symboliques et des explorations des enfants : des brins d'herbe pour faire semblant de manger, ou pour le plaisir de jouer avec ou de les donner, comme une petite fleur offerte à la chercheure. Il y a aussi des hôtes à découvrir : un petit escargot, une dernière framboise, etc. Un grand pommier aux branches basses au coin du jardin, a une production abondante de pommes cette année : les enfants aideront Céline à les ramasser et à les cueillir. Il représente aussi une « cabane », un endroit où les enfants aiment « se cacher ». Deux grands bacs de terre sont installés pour le jardinage : ils servent à jouer avec la terre au moment de notre observation, voire à la gouter ! Au-delà du jardin, une petite chèvre qui broute sur un talus est parfois visible de l'autre côté d'un chemin et les AM la guettent pour la montrer aux enfants ; il y a aussi, le vendredi après-midi, l'arrivée de poules chez les voisins qui emménagent dans la maison d'à côté et qui suscitent l'intérêt des enfants et des AM. De taille réduite, ce jardin offre néanmoins matière à des explorations et jeux renouvelés des enfants.

Le jardin, une ressource pour les AM

« *On va tous dehors* », annonce Céline ce vendredi vers 10h15, avec ce commentaire pour Camille (et/ou la chercheure) : « on sent l'excitation qui monte », avant de proposer aux trois enfants les plus grands « vous voulez aller dehors…, ramasser des pommes pour Camille ? ». Aller dans le jardin, paraît d'abord ressenti comme un besoin des enfants : « il faut qu'ils extériorisent » et, de fait, « l'extérieur » n'est-il pas fait d'abord pour (s') « extérioriser » ? Il s'agit de permettre une motricité malgré tout contenue dans la Mam, que signale la répétition de « on ne court pas » et son florilège de rappels, entendu au cours de la semaine : « dehors, on court, on marche dans la Mam », « on fait quoi dans la Mam ? On marche », ou encore « c'est pour ça qu'il faut marcher » à la suite d'une glissade ; enfin, « qu'est-ce que tu fais C. ? », « je cours » répond l'enfant. Interdiction de courir entendue partout ailleurs, aussi bien en crèche qu'en école maternelle (Garnier, 2018). Dans ce sens, le jardin sert pour ainsi dire de débordement autorisé d'un trop plein. Davantage encore peut-être, la sortie dans le jardin permet de donner un rythme à la journée, comme un nouveau souffle en allant à « l'air libre », quand manifestement, à l'intérieur, « ils en peuvent plus ». Elle permet de renouveler des propositions de jeux libres avec les jouets et matériels qui y

sont spécifiquement à disposition des enfants. En tout cas, les enfants, sauf exception, sont tous demandeurs d'aller dehors, et les AM ne rencontrent pas d'opposition des parents pour ces sorties, y compris si l'herbe est mouillée et que les vêtements sont salis.
Si aller dehors demande aussi de l'énergie (habiller les enfants, les chausser, etc.) et parfois de faire des allers et retours pour aller changer un enfant ou pour permettre à Lu d'aller aux toilettes (c'est la seule enfant qui ne porte pas de couche), c'est aussi un moment qui permet aux AM de travailler à l'intérieur, en dehors (plus ou moins) de la présence des enfants, pour s'avancer dans le rangement, le nettoyage des jouets, du matériel et des sols. Car, pendant ces sorties, d'autres enfants (souvent les plus jeunes qui ne marchent pas encore) peuvent être à l'intérieur : pour une sieste (au premier étage), dans le parc ou encore pour jouer. C'est, par exemple, le cas de C., qui a exprimé verbalement son refus de sortir et est resté à l'intérieur. Le vendredi matin, par exemple, en même temps que les deux autres AM sont sorties, l'une après l'autre dans le jardin, Céline d'abord, avec les enfants les plus grands, puis Camille qui préparaient successivement les autres enfants plus jeunes, Adrien rangeait et nettoyait les jouets. Ainsi, d'une manière plus réduite que la sieste, pendant que les deux autres sont au jardin, l'un.e des AM est en général disponible pour ranger et/ou nettoyer (les jeux utilisés par les enfants, etc.). C'est notamment le cas du vendredi après-midi où le ménage de fin de semaine est également fait dans tout le premier étage de la Mam et le linge (gigoteuses, etc.) rassemblé pour être emmené à nettoyer par chaque AM le week-end, du moins pour ceux des enfants qui utilisent du linge fourni par la Mam et qui sont la très grande majorité. Après le haut, nettoyé par Céline, c'est Adrien qui nettoie le bas : l'idée étant de ne pas laisser le ménage à faire à l'un.e des AM après le dernier départ des enfants. De la même façon, pour les courses, l'idée est de profiter des courses des uns ou des autres, pour réapprovisionner la Mam. Enfin, l'intérêt d'une sortie au jardin en fin d'après-midi, après le goûter, est celui d'une préparation au départ de la Mam, car les enfants sont déjà habillés, comme on peut l'observer également dans d'autres lieux collectifs (Garnier *et al.*, 2015).

4.7 Des maisons avec des cycles domestiques

Etant donné que les enfants ne sont pas regroupés dans des endroits spécifiques en fonction de leur âge, comme c'est souvent le cas dans d'autres établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE), crèches et jardins d'enfants par exemple, il importe de repérer l'intérêt de cette situation de prise en compte d'enfants d'âges mélangés, car elle influe sur le cadre des échanges, les activités et les supports ludiques proposés, ainsi que sur les règles de fonctionnement et d'organisation, notamment en ce qui concerne le repas, la toilette et les temps de repos. À l'image d'une famille nombreuse, chaque enfant est amené à croiser, rencontrer ou interagir avec un autre, plus jeune ou plus âgé, mais aussi, comme dans un EAJE, des enfants du même âge que lui.

L'apprentissage par les enfants de la diversité des personnes, des activités, et des niveaux de compétence est perceptible. Par exemple, dans la Mam *Les hirondelles*, quand les AM précisent ou rappellent ce qu'il convient ou non de faire avec tel ou tel enfant en fonction de son âge ou bien encore, qu'elles mettent en mots les pleurs d'un plus jeune ou ses babillages, elles contribuent à ce que chacun des enfants présents donne du sens à ce qui se passe à ce moment-là. Par exemple, lorsqu'un bébé pleure, selon le moment où il pleure et en relation avec le fait que l'un des enfants de la Mam regarde l'AM d'un air interrogateur, celle-ci explique en montrant la pendule du mur, que le bébé pleure parce qu'il a faim.
C'est d'ailleurs ce que relève l'une des mères lors d'un entretien. Pour son premier enfant, elle souhaitait « une organisation un peu plus collective qui nous convenait » « mais pas trop ». Elle remarque également que lorsque la petite sœur est née elle pensait au départ que l'aîné n'allait pas s'y intéresser alors qu'au contraire elle a repéré qu'il avait des gestes pleins d'attention pour sa petite sœur : lui donner le biberon, parler doucement, ne pas faire de bruit… Pour elle, étant donné qu'il n'y avait pas d'autres petits autour, c'est à la Mam qu'il a appris ces gestes, ces attitudes.

> « Quand j'ai eu N. au mois de mai, il était très intéressé dès le début par sa petite sœur et très gentil, à vouloir donner le biberon ; elle fait tomber son doudou, il va lui ramasser ; y a un truc qui lui semble un

> peu dangereux il va lui dire et ça j'me dis j'pense que ça vient de la Mam. Parce que moi j'pensais que bon un p'tit bébé, ça allait pas forcément l'intéresser, et en fait j'pense que ça vient aussi de la Mam où il est habitué, il a été habitué à avoir eu des bébés autour de lui, à faire attention, à pas parler trop fort, pas courir quand y a des bébés autour. Ça, je sais qu'elles étaient assez strictes là-dessus les nounous et je pense qu'en fait il tient ça de la Mam justement, d'avoir cet intérêt pour sa petite sœur et ça c'est bien, positif, oui, toutes les tranches d'âges. Et d'être responsabilisé aussi au sein d'un groupe parce que la dernière année il faisait partie des plus grands et donc j'pense que ça…, qu'on puisse lui faire confiance, lui donner des tâches, des choses comme ça » (Mère12, Mam *Les hirondelles*).

Ou bien encore, dans une autre Mam, cette mère qui apprécie que son enfant voie d'autres enfants, notamment du même âge pour partager des jeux ou plus jeunes :

> « Il y a toutes les catégories d'âge, si elle voit un enfant elle sait ce que c'est un bébé, il y a plus grand, bon il y a sa sœur, mais voilà il y a aussi des enfants avec lesquels tu peux jouer, de ton âge. Elle est très protectrice apparemment avec les bébés, elle a ce côté protecteur » (Mère2, Mam *Les papillons*).

Les enfants restent le plus souvent en journée continue à la Mam. Ces journées sont rythmées par des scansions (Garnier, 2006) qui peuvent s'apparenter à celles de la maison familiale, avec d'une part plus ou moins de personnalisation selon les rythmes des enfants, notamment lorsqu'il s'agit d'alterner des temps de veille et de sommeil, et, d'autre part, plus ou moins d'alignement sur des rythmes communs à tous, pour les repas, des moments plus ou moins longs d'activités proposées à tous, ou encore des moments de toilette et de change.

À ces dimensions temporelles, s'ajoutent les dimensions spatiales avec les contraintes inhérentes aux lieux, à l'exemple de la Mam *Pomme d'Api* comportant un étage, qui n'est pas sans incidence sur l'organisation du travail pour les siestes. Par-delà et à l'image d'un espace domestique, les maisons des Mam sont vivantes, elles aménagent et réaménagent l'occupation des espaces, et les AM s'approprient les intérieurs en les personnalisant.

Les transformations des espaces se font non seulement en fonction des besoins des enfants qui évoluent rapidement, mais également au gré des activités réalisées. Comme dans une maison familiale, il y a de possibles déménagements dans l'air, les coins jeux changent, la taille des espaces alloués également selon la composition du groupe d'enfants, avec des bébés, de jeunes enfants qui commencent à se déplacer, à marcher ou bien encore d'enfants plus âgés prêts à courir. Les caisses de jouets, elles aussi, changent, sachant que la réalité du regroupement multi-âge conduit à mixer les jouets, supposés davantage indiqués pour tel ou tel âge, ce qui s'avère dans nos observations intéressant pour les enfants car les choix possibles sont alors bien plus ouverts.

> « Ça évolue en fonction du groupe d'enfants qui change, là par exemple on a encore trois grands, l'année prochaine bah ces trois grands là, ça s'trouve, ce seront trois petits qui prendront la place, et bien là on va repartir sur une Mam qui va être plus sur un fonctionnement avec des tout-petits. Donc ça va être plus des… les chaises hautes qui vont être plus à portée de main, ça va être plus le coin bébés évolutif, motricité, éveil qui va être plus mis en avant que les coins dinette et tout ça et c'est en fonction de leur évolution qu'on adapte après, finalement, le fonctionnement de la Mam. En termes de coins de jeux, on va voir après selon leurs besoins ; aussi on va solliciter… si on voit qu'ils sont beaucoup sur quelque chose, bé nous on va peut-être un p'tit peu rétrécir là où ils vont beaucoup pour les inciter à aller sur autre chose. Mais après, c'est vraiment en fonction du groupe d'enfants qu'on a et ça c'est des choses qu'on discute quand on est en réunion où on voit l'évolution du groupe et on va dire : 'bé j'ai remarqué y a eu ça… est-ce que vous pensez pas que c'est plus judicieux de faire ça'. Voilà, d'où l'intérêt quand même de programmer des réunions et de discuter en équipe » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

4.8 Les Mam comme espaces-temps transitionnels

Si les Mam s'apparentent à des maisons comme institutions, elles s'ouvrent également vers l'extérieur. L'intériorité du « chez soi » de la Mam va de pair avec une ouverture aux autres et au monde alentour. Au-delà d'un jardin, les Mam s'ouvrent à l'environnement local ; mieux, elles investissent leur territoire et se l'approprient. Ce faisant, elles offrent aux enfants d'autres possibles, étendent le registre des activités qui leur sont proposées. L'espace élargi contribue à éviter l'enfermement et le repli, élargissant ainsi le cercle plus resserré de la famille directe, et celui de la Mam elle-même. Nous prendrons ici l'exemple de la Mam *À pas de fourmis* et, secondairement, le cas de la Mam *Les petons* où l'espace extérieur est tout particulièrement investi.

Sortir de la Mam : ensemble et séparément, investir l'espace local

Le répertoire de sorties des quatre AM de la Mam *À pas de fourmis* est très riche et diversifié et passe par la fréquentation de parcs et de nombreux lieux culturels, comme le ciné-biberon, la médiathèque où les AM ont une carte professionnelle, la ludothèque... Ces sorties peuvent bien aussi, comme pour la Mam *Les petons*, se lire comme un rite d'institution, qui relève de l'identité propre de la Mam et s'origine également dans le parcours social et personnel des AM (affronter « le dehors », vécu antérieurement comme une épreuve). Ces sorties quotidiennes et variées, structurent l'organisation des journées. Depuis la pandémie, certaines sont aussi organisées pour éviter la promiscuité des enfants dans un espace clos. Ainsi, lors du premier temps d'observation en septembre, pour éviter le croisement des parents dans l'espace étroit du sas d'entrée de la Mam, les AM les attendent dehors en fin de journée, sur la dalle située au pied des immeubles. C'est l'occasion d'échanger avec les AM de la tour, avec les voisins de la cité. Les enfants de la Mam observent les jeux d'enfants plus grands et d'adolescents. La météo ne les décourage pas de sortir. Si le temps était clément en septembre, lors de la première partie de l'enquête de terrain, il fait par contre bien froid en décembre : 3°C. Au retour de la chercheure, en décembre, ces sorties se poursuivent tous les matins, en dépit de ce froid. Bien habillés, les enfants sortent avec le même ravissement et dès la proposition de sortir, lancée par l'une des AM, ils se précipitent tous avec plaisir dans le sas d'accueil pour s'habiller. Par contre, l'après-midi, elles ne sortent plus dehors en fin de journée pour attendre les parents.
Dans cette Mam, l'inventaire du répertoire de sorties est fructueux : pas moins de dix lieux, parcs, jardins, et squares (avec jeux divers, notamment moteurs, mais aussi un square avec deux moutons), le bord de canal (regarder les bateaux passer), un poulailler, le marché (acheter des fruits pour le déjeuner ou le goûter), une grande surface (un achat ponctuel à faire pour la Mam), deux bibliothèques, une ludothèque, sans oublier la piscine à balles du relai petite enfance (RPE)[57]. Les AM de la Mam retrouvent des AM à domicile du quartier avec qui elles entretiennent des relations régulières dans un square ou l'autre et organisent aussi des pique-niques avec elles. Elles fréquentent les ateliers du RPE, le ciné biberon organisé par le RPE, une association d'éveil musical, retrouvent parfois les AM d'une autre Mam de la ville, sur leur jardin collectif (friche) fermé. Ces sorties se font sur le territoire de la commune ou des communes limitrophes, voire aussi à Paris (au jardin des Plantes ou au Parc de la Villette par exemple), en prenant les transports en commun. Dans ces situations, les AM prennent le bus avec les enfants, autre façon d'expérimenter la ville et ses usages. Ces « grandes sorties », plus lointaines, se font toutes ensemble. Mais plus généralement, les AM sortent ensemble ou séparément, composant des groupes de taille variable en fonction des jours, des motifs de sorties, mais aussi des affinités des AM vers ces lieux, groupes qui se recomposent en cours de matinée : « comme dans un couple, chacune est indépendante ! », souligne Asma. Lors de ces sorties, chacune sort avec « ses » enfants, même si elles sont ensemble. Les plus grands, qui marchent à côté de la poussette, peuvent demander à marcher à côté d'une autre AM que la leur.

[57] Les coûts éventuels des sorties sont assumés par l'association ; en outre, une activité d'éveil musical réalisée par une association a été initiée par un parent l'an dernier qui est directement payée par les parents. Les AM comptent la proposer cette année si les parents en sont d'accord.

> J1 de l'observation, Salima sort avec « ses » enfants, et la chercheuse, au parc de la ville voisine, tandis que Asma et Nabila partent faire une course avec « leurs » enfants dans une grande surface, avec l'objectif d'acheter de la pâte à modeler pour la Mam, vue en promotion sur un catalogue. Puis, en cours de matinée, elles rejoignent Majida qui était sortie dans un autre parc avec « ses » enfants. Cette AM préfère un parc de la commune limitrophe, car il offre selon elle plus d'espaces de jeux et de possibilités d'exploration pour les enfants et, relativement étendu, il est moins bruyant que d'autres, la circulation des voitures étant plus éloignée. (Notes d'observation Mam *À pas de fourmis*).

Cette Mam donne aussi à voir la conjugaison dans la même sortie du matin avec les enfants, d'abord le « ciné biberon » qui participe de tout un ensemble de pratiques culturelles et artistiques développées à partir des années 1980 pour les très jeunes enfants ; puis le « marché », une activité à tonalité domestique. En même temps, en Mam, il y a changement de cadre de cette activité domestique où le plus souvent il s'agit d'emmener les enfants avec soi avec l'objectif prioritaire des achats ; ici, faire des courses devient davantage une « activité » en soi, une situation d'apprentissages multiples, gustatifs, langagiers, sociaux, où les enfants apprennent aussi « comment se conduire dans les lieux publics » (Goffman, 2013). Plus encore que le « jardin », présenté plus haut, qui reste dans la sphère domestique, ces sorties dans l'environnement de la Mam représentent une ouverture, « un risque du dehors que suppose toute forme de socialisation par le travail » (Mozère, 2000, p. 84). Elles participent également d'une socialisation des enfants à l'urbanité : « En les promenant en ville, en les accompagnant dans ses rues et ses places, au contact de la diversité des rencontres et des lieux, elles leur apprennent la ville, et l'apprivoisent pour elles-mêmes en expérimentant richesse et diversité. Elles engrangent ainsi les impressions et les expériences susceptibles de construire un espace potentiellement partagé (Mozère, idem).

> Le dernier jour d'observation, en décembre, Salima et Nabila partent ensemble au « ciné biberon », avec aussi les deux enfants de Majida, en arrêt maladie (soit 7 enfants au total). Après un temps d'habillage, les plus petits mis dans les poussettes, les plus grands qui marchent à côté, c'est le départ à 9h30 vers l'annexe du RPE, qui fait aussi office de centre de loisirs. En cours de route, Asma, qui a récemment quitté la Mam pour s'occuper de sa fille qui vient de subir une lourde opération, les rejoint sur l'itinéraire, pour les aider. Pendant toute la durée du « ciné biberon » (20 mn, une série de courts métrages de dessins animés sur le thème de Noël), les enfants sont attentifs, concentrés. À la fin de la séance, Asma aide à rhabiller les enfants et à installer les plus petits dans les poussettes, puis repart à son domicile. Tout le groupe se rend ensuite au marché, pour acheter des fruits. L. observe le volailler, « tu as vu les poulets L. ? », lui demande Nabila, puis le fromager, avant d'arriver au marchand de fruits qui offre une clémentine pour les enfants. Nabila l'ouvre et distribue des quartiers aux enfants, « goûtez la clémentine que le monsieur a donnée. » Elle achète des grenades que L. et J. veulent porter. Elle met deux grenades dans un sac chacun, et les donne aux enfants. (Notes d'observation, Mam À pas de fourmis).

Les sorties s'organisent aussi en fonction des activités régulières hebdomadaires ou mensuelles des AM. Par exemple, Salima apprécie de se rendre à la ludothèque, ce que ne font pas ses autres collègues, jugeant le lieu trop étroit. Cette AM, elle, y apprécie une diversité de jeux que ne possèdent ni la Mam, ni le RPE. Pour la fréquentation du RPE, afin de ne pas arriver avec 12 enfants en même temps et gêner les AM à domicile, les AM s'y rendent sur des jours différents, sauf Salima qui n'y va pas, jugeant que le RPE propose des jeux identiques à la Mam. Mais, bien qu'elles se produisent tous les matins, nombre de ces sorties ne sont pas anticipées ; elles sont décidées en fonction des enfants présents, de leurs envies, de la météo. Seules les « grandes sorties », plus éloignées ou les pique-niques, font l'objet d'une anticipation et d'une préparation. Les sorties quotidiennes mettent les enfants en prise avec la vie de la cité, du quartier, de la ville, de ses habitants. Elles sont autant d'occasions de parcourir les espaces du territoire, de s'y repérer, d'observer la ville et ses usages (le facteur avec son vélo, les engins de chantier, un homme et son chat sur l'épaule, guetter le « piéton vert » pour traverser dans les passages protégés…). Le chercheur y lit des espaces appréhendés avec rationalité et émotion, par la poétique (Bachelard, 1983) et la géométrie. L'espace vécu est une expérience subjective. En dehors de leur « Maison », les AM investissent, habitent leur espace, l'espace de la ville. Habiter n'est pas se loger : « Habiter, donc, c'est faire une expérience, celle du Monde, autrement dit une expérience de soi et des autres qui passe par ses lieux et ses territoires » (Lazzarotti, 2014, p 3).

> Ces sorties sont l'objet d'expériences motrices, encouragées par les AM (écraser les feuilles mortes et les entendre « croustiller » sous ses semelles, taper dans les flaques d'eau avec ses chaussures et entendre le bruit du « clap », etc.), d'observations, de découverte des métiers, de tissage de liens sociaux : observer un camion qui entre en marche arrière dans un espace de parking d'entreprise, observer des compagnons travailler le cuir à travers la vitrine de leur atelier, remarquer une fleur, prendre le temps d'examiner et de découvrir, à quatre pattes, le revêtement en pelouse synthétique d'un sol de jeux, regarder, découvrir et toucher des fruits et des légumes au marché. C'est aussi faire des rencontres (prendre des nouvelles de sa santé auprès d'une vieille dame), parler avec des personnes âgées connues et croisées dans la rue ou avec d'autres, inconnues (une dame et ses quatre petits chiens, etc.) (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*).

À partir de leur activité professionnelle, les AM qui, à la création de la Mam il y a six ans, vivaient repliées sur leur foyer domestique, se sont ainsi créées un véritable « capital d'autochtonie » (Renahy, 2010), dont elles font profiter les enfants.

> Au parc, Salima reste près de L. (26 mois) qui entreprend l'ascension d'une structure motrice faite pour des enfants plus âgés. Elle la suit, l'encourage et échange avec elle, confortant son assurance. Elle change d'espace de jeu (le parc est grand, avec différents espaces de jeux) à la demande de l'enfant, au gré de ses envies d'exploration ;
> Arrêtée avec les enfants devant le camion qui fait une marche arrière, Asma commente à leur égard les manœuvres ;
> Asma et Nabila croisent une vielle dame et prennent de ses nouvelles, celle-ci interpelle les enfants et discute avec eux ;
> Asma et Salima croisent une dame, avec ses trois chiens, occasion d'un arrêt et d'un échange entre le groupe et la dame ;
> Au marché, les enfants observent les étals ; les AM nomment ce qu'ils voient, achètent des fruits pour le dessert et le goûter et leur font goûter sur place à certains d'entre eux, un jour les fraises, un autre les grenades et les clémentines… ;
> J. (30 mois), au détour d'une rue, sur le parcours vers un square, reconnaît le trajet et désigne le lieu de travail de sa maman, au rez-de-chaussée d'un immeuble d'habitation, où sont installés des bureaux ; « son » AM, Nabila, acquiesce : « oui J., c'est là où travaille ta maman. »
> « On est arrivés ! », crient les plus grands à l'approche du parc aux moutons noirs. Ils savent l'objectif de la sortie et reconnaissent l'itinéraire.
> L. s'arrête, cueille un brin de lavande et le fait sentir à J. Un peu plus tard, des fientes de pigeon sur le trottoir sont l'occasion d'une autre observation. (Notes d'observation Mam, *À pas de fourmis*).

Durant les trajets dans la ville, les AM discutent avec les enfants, commentent et reprennent leurs observations, s'appuient sur leur curiosité spontanée, à partir de cet anodin qui n'en est pas un. Dans les parcs, elles sont tout à la fois attentives aux enfants, restant près d'eux, jouant avec eux, les accompagnent et les encouragent dans leur prise d'initiative.

Photo 11 : Plaisir de sortir et de taper dans les flaques d'eau, Mam *À pas de fourmis*

Le dehors est ainsi source d'explorations, de découvertes, d'apprentissages multiples, à travers ces temps libres, non dirigés, mais accompagnés, où l'enfant s'exerce à l'observation, apprend à s'orienter, s'initie aux relations sociales, développe son langage, ses sens, son corps... Inscrites dans un rituel, les sorties échappent néanmoins, d'une certaine façon, au temps. Car se déroulant dans le mouvement de la vie et de la cité, elles élargissent l'espace quotidien immédiat de la Mam. Nous le constatons, l'objectif de ce dehors va au-delà de sorties à caractère de défoulement, où il faut sortir

et faire/laisser bouger les enfants, ce à quoi ces sorties répondent aussi. En ce sens, cette Mam (mais aussi la Mam *Les petons*, dans une autre mesure), se démarque des institutions traditionnelles de la petite enfance où les enfants sortent peu, et le plus souvent dans un jardin attenant, pour leur offrir un espace de socialisation ouvert sur la vie de la cité. Échappant à des contraintes apparentes, limités par leurs seules capacités motrices et des règles élémentaires de sécurité, les enfants n'en tirent pas moins de multiples savoirs pratiques et symboliques.

Sortir avec les enfants : une question d'organisation et de ressources locales

Dans la Mam *La tortue bleue*, les AM ont investi dans l'équipement de deux poussettes de quatre places chacune avec des « cordelettes », qui permettent à des enfants de marcher à côté, en se tenant. Le maniement des poussettes avec quatre enfants est lourd mais qu'à cela ne tienne, les deux AM sortent quotidiennement ensemble, passé le temps du regroupement puis du rangement des jouets pour lequel la participation des enfants est sollicitée. Un partage des tâches s'organise entre l'AM qui s'occupe du change des enfants, et l'autre, qui habille les enfants pour sortir. Les enfants expriment leur contentement dans ces préparatifs de sortie et font résonner les échos de leurs voix dans le couloir de l'immeuble où se trouve la Mam. Les sorties sont l'occasion d'aller acheter du pain à la boulangerie, de faire le marché les mercredis matin, d'aller au parc et à la ferme pédagogique proche de la Mam de rencontrer différentes personnes, dont ce monsieur avec ses cinq chiens, d'observer les camions et les pelleteuses et tractopelles du chantier voisin…

Photo 12 : Sortie au marché, avec la poussette à 4 places les mercredis matin, Mam *La tortue bleue*

Dans la Mam *Les hirondelles*, les AM parlent également du RAM, qui permet de rencontrer d'autres enfants, d'âges différents et d'autres adultes, notamment des AM qui travaillent à domicile, ainsi qu'une EJE, et donnent des exemples d'activités différentes, qu'elles y ont découvertes à l'instar de la *baby gym* qui exige un matériel, pas toujours disponible dans les Mam, en raison du coût et de l'espace requis. Elles évoquent également les activités et les sorties réalisées avec les parents en dehors des horaires d'accueil, non seulement pour développer une convivialité mais également pour recueillir des fonds permettant l'achat d'installations ou de matériels plus onéreux. Plus généralement, les AM présentent également des projets de sortie qui nécessitent une présence et un accompagnement de parents, pour aller, par exemple visiter un parc avec des animaux, aller voir un spectacle, à la piscine, etc. Là encore, il s'agit d'élargir le cercle et de faire vivre et découvrir d'autres environnements, d'autres lieux, d'autres personnes.

On aura sans doute remarqué la multiplicité et la diversité des ressources qu'offre notamment aux AM l'environnement des Mam *À pas de fourmis* et *La tortue bleue*. Toutes les Mam sont loin d'avoir autant de ressources à exploiter. On le voit dans un milieu très urbain comme pour la Mam *Les papillons* et surtout des Mam en milieu rural, avec par exemple l'absence d'offres culturelles à proximité ou l'éloignement du RAM, comme pour la Mam *Pomme d'Api* dont le jardin constitue cependant, nous l'avons vu, une alternative précieuse aux espaces intérieurs. Dans ce cas, la sortie peut alors se faire promenade, mise en valeur de ce que l'environnement recèle d'éléments naturels, comme les canards d'une petite rivière à proximité, et de lieux remarquables ou familiers, comme le nouveau « city stade » ou « les moutons » d'un voisin. Mais au-delà de ces ressources à géométrie variable, aller dehors, c'est aussi « respirer » :

bien sûr prendre l'air, mais aussi s'autoriser de configurations relationnelles et spatiales variables entre AM qui peuvent faire des brèches dans le sentiment d'être « un peu les unes sur les autres » au sein de la Mam. Ces « sorties » de la Mam, même avec ce qu'elles supposent de toute une organisation (poussettes, habillage, déshabillage, toilettes, etc.) représentent un moyen de reprendre son souffle, de s'approprier l'espace local et d'élargir ainsi le territoire de la Mam, d'en faire un tremplin pour mieux y revenir.

Par ailleurs, s'il y a bien des lieux culturels (médiathèque, etc.), environnementaux (parcs, ferme pédagogique etc.) et institutionnels destinées aux jeunes enfants (RAM, etc.) qui sont bien identifiés comme tels, l'espace local offre aussi de multiples ressources qui sont de l'ordre de la vie d'un quartier ou d'une ville, bien moins reconnues comme telles dans la vie des enfants, et qui sont susceptibles d'être valorisées et mises à leur portée par les AM. On verra aussi plus loin que ces sorties peuvent être aussi un moyen de donner à voir l'existence de la Mam et de ses AM dans l'espace local. En ce sens, comme l'interroge Mozère ne pourrait-on ranger le travail en Mam, parmi les « petits métiers urbains, ceux qui, donnant consistance aux proximités, au voisinage, humanisent en quelque sorte les espaces urbains » (2000, p. 84), et, d'une autre manière, redynamise les territoires ruraux ? Nous y reviendrons au sujet de la valorisation des Mam par les acteurs locaux.

Les Mam : des aires transitionnelles entre la sphère de la famille et l'école

Avec leurs dimensions hybrides de maison « familiale » sans en être complètement, centrée sur les enfants et pour les enfants, les Mam par-delà leur diversité d'organisation se ressemblent au niveau d'un « habiter », qui, en résonnance avec le sens heideggérien, évoque un lieu appréhendé comme lieu de l'être, du vivre et du grandir en lien avec les notions de présence, à soi, aux autres et au monde. En tant que tels, ces lieux dépassent l'idée de logement. L'habiter engage ici une appropriation des espaces qui se retrouvent dans les aménagements et les personnalisations présentés. Cet habiter renvoie à une présence et une attention à ce qui se passe et aux autres, que les AM évoquent à de nombreuses reprises en termes de capacité d'observation pour s'occuper des enfants. Et, les relations d'alliance aux parents assurées par les AM en Mam, telles que nous les avons identifiées, ne font que renforcer ce sens de l'habiter. Comme nous le développerons plus loin, les parents, y compris ceux qui ne connaissaient pas les Mam avant d'y avoir inscrit leur enfant, les plébiscitent largement, notamment par ce que ces dernières permettent à leur enfant de s'ouvrir aux autres, aux différences et d'accepter de vivre en collectivité sans que ce collectif soit trop contraignant.

Lors d'un entretien, une mère explique comment elle voit ce que les trois années de Mam ont permis à son fils d'apprendre. Ici, la notion d'espace transitionnel en référence à Winnicott (1975) apparaît utile pour comprendre le rôle symbolique qu'a pu jouer la Mam, appréhendé comme lieu de passage et de porosité qui rend possible les échanges, entre soi et les autres ; entre le dedans et le dehors, ouvrant ainsi des espaces potentiels de développement de la socialisation qui n'évacuent pas des formes d'autonomie telles les prises de décision, la formation du goût ou bien encore l'expression d'une créativité vivante. En effet, la Mam lui apparaît clairement ici comme une aire transitionnelle entre ce que vit l'enfant au sein du cocon familial et ce qu'il vit aujourd'hui à l'école maternelle, depuis plusieurs mois. Cette école est présentée sous l'angle d'un collectif élargi, qui nécessite une sorte de préparation de l'enfant pour pouvoir s'y adapter.

> « Oui, je pense, la vie en collectivité c'est s'adapter peut-être à des enfants qu'on apprécie moins bien parce qu'ils sont bruyants, d'autres qu'on aime bien parce que finalement on partage les mêmes choses ; un peu observer les autres aussi. J'pense que ça l'a beaucoup aidé un peu à observer les autres, à s'adapter un p'tit peu à différentes situations, à différentes personnalités ; accepter d'avoir de l'autorité de quelqu'un d'autre, bon c'qui serait avec une AM aussi à domicile, mais oui j'pense que ça l'a beaucoup aidé pour la vie en collectivité ; c'est vrai qu'on a pas eu de problème là à l'école, pour l'instant y a pas eu de souci, il était très content d'y aller, il avait aucune appréhension » (mère12, Mam *Les hirondelles*).

D'une façon différente, une autre mère explique que sa fille se conduit différemment chez elle et dans la Mam. Celle-ci semble lui avoir fourni des repères de conduites pour une vie en collectivité.

> « Je pense qu'elle est plus sage, plus obéissante, je sais pas, du coup c'est encadré par des moments, plus canalisé on va dire, parce que chez moi elle peut sortir à tout moment le coloriage et faire du coloriage, jouer avec la poupée ; elle est peut-être un peu plus réservé là-bas qu'avec moi » (mère2, Mam *Les papillons*).

Nous reviendrons plus loin sur cette transition entre famille et école que représentent les Mam, comme d'autres espaces d'une vie collective des jeunes enfants (Rayna & Garnier, 2017), à propos des « activités » qui leur sont proposées. Espace de l'entre-deux, les Mam sont aussi des lieux stratégiques pour en adoucir les passages.

Conclusion provisoire sur la « Maison » des Mam

La « Maison » des Mam est apparue comme une institution qui aménage des liens de proximité avec la sphère familiale, la parenté, sans toutefois s'y confondre. Ces liens de proximité se traduisent par des échanges symboliques entre le chez soi du domicile et le chez soi de la Maison Mam. L'espace de cette « maison » des Mam, tout particulièrement aménagé, personnalisé et investi par les AM, ne peut plus apparaître comme seulement un « contenant amorphe » selon l'expression de Galardini (2020) ; mais bien comme un habitat pensé et vécu, qui organise et structure la vie qui s'y déroule, favorisant le plus souvent un climat de bien-être et contribuant ainsi non seulement à une éducation des enfants mais également au développement de compétences élargies chez les AM.

Chaque Maison des AM est différente, mais chacune développe des lieux qui révèlent l'importance accordée aux enfants, un souci de bien y vivre dans un environnement particulièrement investi et personnalisé, mettant la valeur-lien au cœur des échanges et promouvant les compétences des enfants, en éveillant leur curiosité, leur créativité ainsi que leurs capacités à entrer en relation avec ses pairs, d'âges différents, comme une grande famille sans toutefois être une famille. La « Maison » des Mam appréhendée en tant qu'institution au sens de Lévi-Strauss, permet ainsi de donner sens aux diverses caractéristiques repérées *in situ* lors des observations réalisées dans ce travail de nouage de liens d'alliance que les AM tissent avec les enfants et la famille pour construire comme un espace de bien-être partagé, ce qui n'évacue pas les risques de tensions lorsque la valeur-lien n'est plus au cœur des échanges. Les pratiques et les propos des acteurs dont nous avons cherché à rendre compte permettent « d'ancrer les personnes dans l'espace et de les lier dans le temps » (Hadad, 2014, p.127) sans pour autant les asservir. De fait, nous avons pu remarquer combien les Mam accueillaient un grand nombre de fratries, comme s'il s'agissait d'un « faire famille » qui se situe dans le prolongement de l'espace domestique des familles, voire un espace qui peut être encore investi par la famille, une fois que l'enfant n'y est plus accueilli, comme nous le verrons en analysant les relations qui se tissent entre les AM et les parents.

Pour conclure cette partie, nous pouvons reprendre au sujet des « Maisons » des AM, les propos que Giovannini (2020) formule à propos des lieux d'accueil à Pistoia : « des espaces soignés qui disent la valeur de l'enfance (…) et invitent ceux qui y entrent à rester » (2020, p.72), tant elles sont attachantes. Ces « Maisons » témoignent sans nul doute d'une distance avec une multitude de normes rigides ou de matériel ou d'équipements standardisés, voire d'un art du bricolage, en même temps qu'elles se veulent toute entière dédiées aux enfants et, en ce sens, s'apparentent davantage à des établissements d'accueil collectif des jeunes enfants. En somme, on peut dire que les Mam ont des « airs de famille », au sens de Wittgenstein, aussi bien avec l'espace domestique, comme nouveau « chez soi » collectif et ouvert sur son environnement local, qu'avec l'institution et la valorisation de la petite enfance comme espace-temps d'une professionnalité spécifique et cadre de travail collectif.

5. Entraide et organisation formelle des tâches entre AM : « compter » ou pas ?

De manière schématique, ce qui est au fondement d'un travail collectif en Mam repose sur différentes logiques d'action : d'une part, l'entraide qui s'appuie essentiellement sur la « socialité primaire » des relations interpersonnelles ; d'autre part, des liens impersonnels entre AM, une « socialité secondaire » (Caillé, 2006) faisant jouer des conventions. Celles-ci sont relatives aux contrats de travail en lien avec les enfants et les parents et à une division fonctionnelle des tâches et des rôles au niveau de la Mam elle-même. La logique des relations interpersonnelles met en valeur le don d'entraide où « *on ne compte pas* », comme le dit une AM. La logique des convention met en jeu toutes sortes de « calculs »[58] à la fois individuels et collectifs : les contrats avec les parents, avec ce qu'ils supposent de comptabilité horaire et financière, ainsi que de charges de travail qu'ils représentent au niveau des enfants et des parents ; une division rationnelle du travail, une comptabilité des charges de travail des AM au sein et pour la Mam et visant un équilibre objectivable de ces charges entre les AM. Cette partie de l'étude vise à étudier précisément comment ces deux logiques se combinent dans les Mam. En effet, la logique du « calcul » peut s'appuyer sur la confiance entre AM, mais aussi permettre de la développer et, réciproquement, ces « calculs » contribuent aussi d'objectiver un équilibre dans leurs relations interpersonnelles : « les bons comptes font les bons amis », dit un adage.

L'entraide entre AM, une figure de la coopération dans les Mam

L'entraide donne à penser, au niveau théorique, à une forme de solidarité fondée sur la logique du don et contre-don basée sur une égalité de traitement de toutes les AM vis-à-vis de toutes : « Le système du don, autrement dit, se suffit à lui-même, il n'a pas besoin d'un tiers en surplomb pour s'auto-organiser, ou bien si ce dernier apparaît, c'est à partir de lui. » (Caillé, 2006). Selon Caillé, en tant que « prestations totales non agonistiques » (versus agonistiques, chez Mauss), les relations sociales créées par le don sont de l'ordre du partage et de la coopération. Elles reposent sur un *a priori* de confiance, une sorte de pari non rationnel, par rapport à un lien social de type marchand ou contractuel. Selon ce que Caillé qualifie de « paradigme immanentiste ou interactionniste de l'action humaine », il y a réversibilité entre « l'intérêt pour soi » et « l'intérêt pour autrui », combinant obligation (donner, recevoir, rendre) et liberté, dans une logique avant tout situationnelle, où il n'est pas nécessairement besoin d'annoncer expressément une aide pour la donner et/ou la recevoir dans le cours même de l'action.

En outre la logique du don est ambivalente *: « le* Gift signifie à la fois le don et le poison » (Caillé, 2006, p. 75) : « le cycle du donner, recevoir, rendre, parfaitement dégagé par Marcel Mauss, doit être pensé en liaison avec son opposé, ce qu'on pourrait appeler le cycle du prendre, du refuser et du retenir, du garder. (…) À tout moment, les sujets au lieu de rentrer dans le cycle du donner, recevoir, rendre, peuvent rebasculer dans le cycle négatif du prendre, refuser, garder » (Caillé, p. 76-77). Cette ambivalence qui caractérise un fonctionnement qui serait fondé sur la seule entraide peut alors se manifester par des tensions, voire par des ruptures entre AM, quand précisément l'une ou l'autre rompt aux yeux de ses collègues cette entraide *a priori* basée sur la confiance et la familiarité entre AM, en l'absence d'autres formes de coordination entre elles plus formalisées que sont notamment un découpage, une répartition des tâches.

On distinguera en ce sens, la coordination du travail, reposant sur des conventions, et la coopération entre AM qui demande des engagements affectifs et moraux réciproques, un partage de leurs conceptions et de leurs expériences du rapport aux autres (Alter, 2010, p. 12). Ces logiques d'action peuvent se compléter, ou encore se substituer pour partie l'un à l'autre, ou encore se concurrencer. La question essentielle est celle des équilibres qui se jouent entre ces différentes formes de socialité

[58] Au-delà de la dimension arithmétique des « calculs » (en nombre d'heures de travail, salaires, etc. des AM), on entend par là les opérations de qualification, d'imputation et de totalisation de leur activité, quand il s'agit de passer d'un « régime pratique » de l'activité à un registre de justification et de critique (Boltanski, 2009, p. 103).

diversement déployées dans les Mam. Cette pluralité est d'autant plus importante que les Mam se caractérisent, d'une part, par l'absence en leur sein d'une direction ou d'une hiérarchie qui présiderait à leur organisation et, d'autre part, parce que les collectifs de travail qu'elles forment sont en principe fondées sur le principe d'affinités sélectives entre les AM.

L'entraide entre AM apparaît comme une toile de fond du travail en Mam, quelles que soient les manières dont les deux principes de division du travail sont mis en jeu ou non : d'une part, les contrats (prise en charge préférentielle des enfants selon les contrats de chacune des AM) ; d'autre part, les formes de mise en partage fonctionnel du travail avec les enfants et pour la Mam. Une Mam qui « tourne » associerait ainsi paradoxalement des calculs bien stabilisés, prévisibles et équitables, avec l'absence de calcul, c'est-à-dire avec des « coups de main » permanents entre AM, dans le cours de l'action, des échanges constants et une réciprocité généralisée, qui témoignent d'une solidarité en acte, au nom de la Mam[59.] L'entente entre AM peut être aussi bien aussi à l'initiative de la Mam, quand les AM qui ont effectivement porté ensemble le projet de création se connaissaient déjà, que le fruit de son fonctionnement quand, notamment, les AM n'ont pas été à l'initiative de sa création, comme c'est le cas par exemple de la Mam *À pas de fourmis*. La diversité des cas de figure que constituent les différentes Mam de cette étude permet de présenter une combinatoire de ces différentes manières de conjoindre l'individuel, le personnel et le collectif et, dans ce sens, les conflits dans ce domaine au sein des Mam en sont aussi des analyseurs.

5.1 Le rôle des contrats dans l'organisation du travail collectif en Mam

On distinguera parmi les six Mam investiguées deux séries de cas :

- dans quatre Mam (*Les papillons, À pas de fourmis, Les hirondelles, Pomme d'Api*), l'organisation du travail de la Mam repose pour partie sur les contrats liant les AM et les enfants de leur contrat pour ce qui concerne les « soins » (repas, change, sieste) ainsi que les relations à leur parent employeur ; nous verrons par la suite que les autres moments de la vie des enfants, notamment les « activités », reposent le plus souvent sur l'absence de « référence » liée à ces contrats ;
- dans les deux autres Mam (*La tortue bleue* et *Les petons*), l'existence des contrats a surtout une valeur administrative et ne constitue pas un principe (même partiellement) d'une division du travail dans la Mam.

Les contrats : vecteurs de relations individualisantes pour les « soins » et les parents

Dans les quatre des six Mam fonctionnant sur la base des contrats, le collectif d'enfants est organisé par un système de « *référence* » proche de celui souvent utilisé en crèche[60] : chaque AM s'occupe en particulier des enfants de ses contrats pour des moments clés de la journée : d'une part, l'accueil et le départ de la Mam, en lien avec les parents ; d'autre part, les changes, les repas, les siestes. Dans la Mam *Les papillons*, cette organisation est directement référée à celle d'une crèche : « *on suit la crèche* » dit

[59] Alter (2010) souligne que la coopération entre les personnes se réalise au nom d'un « tiers », qu'il prenne la forme d'un projet, d'une entreprise, d'une mission, d'un métier, etc. Nous proposons que ce « tiers » soit ici la « Mam » elle-même, comme un « tout » qui dépasse l'ensemble des liens qui se tissent entre AM, et nous le verrons ensuite, comme la mise en valeur du métier de « mameuse ».

[60] L'origine de ce dispositif est attachée à Emmi Pikler, issu de l'expérience de la pouponnière Loczy à Budapest afin de lutter contre les effets de la privation de soins maternel et des phénomènes d'hospitalisme. Selon Maria Vincze « C'est la personne qui, au sein d'un groupe d'enfants, porte la responsabilité à titre particulier du bien-être et du développement [de l'enfant] en lui procurant un intérêt particulier, une relation privilégiée et une sécurité affective. » (cité in M. Zumstein, 2017, p. 101), « Elle répondrait à des besoins des enfants et de satisfaction des professionnelles, ainsi qu'une forme d'organisation du travail fiable. Dans ce cadre, Appel J.-R. (2019, p. 142) indique la nécessaire mise en place d'un « tiers » dans cette relation enfant-adulte, qui est selon lui, la direction, la psychologue, l'équipe, etc. ; il ajoute : « Bien plus que d'être présente à tous les temps de soins (repas, change, sommeil), le plus important pour la personne référente est de porter l'enfant dans sa tête. ».

l'une des AM. Le travail en crèche représente ici un modèle à suivre, mais aussi ce dont les quatre AM ont fait l'expérience pendant plusieurs années au sein de deux crèches associatives, après avoir réalisé leur formation d'assistante de vie aux familles au sein de l'association qui les a ensuite employées.

Dans le cas de la Mam *Pomme d'Api*, où les AM n'ont pas d'expérience du travail en crèche, l'organisation initiale où « tout le monde s'occupait de tout le monde » a cédé progressivement la place à ce système qui associe les AM aux enfants de leur contrat. Ce changement a été adopté sous l'influence de la PMI vis-à-vis des questions des « responsabilités » des AM à l'égard de leurs contrats : « c'est aussi pour vous protéger parce qu'en cas d'accident, c'est l'AM référente qui est responsable », rapporte Camille. Au bout d'un an, un an et demi, explique-t-elle, « on est passé à chacun gère ses contrats, pour les changes, pour les repas pour la sieste ». Et même si l'autre système, avait ses avantages, davantage de « complicité » avec les autres enfants, ou d'être « plus réactif », par exemple pour changer une couche, il apparaît rétrospectivement que ce système de référence était « plus simple à gérer » et, pour les parents aussi, « ils ont vraiment affaire au référent » :

> « On a commencé à faire des efforts et puis au final à faire des efforts on s'est rendu compte que, en prenant un p'tit peu, un p'tit peu par ci… voilà, on pouvait rentrer dans le droit chemin (…). C'est plus simple aussi à gérer, c'est plus simple parce qu'au final on est un plus rythmé, cadencé, on sait à peu près à quelle heure on a fait les couches, on a que 4 enfants à gérer de A à Z, on en a pas 10 ou 12… en se disant : mince sa couche quand est-ce qu'elle a été faite, où est-ce qu'on en est et pour rappeler le soir aux parents comment ça s'est passé la journée, ah bé tiens tu te rappelles ça, tu t'rappelles ça… que là on a nos enfants à gérer et c'est vrai que là-dessus, c'est plus simple, pour les coucher… » (Adrien, Mam *Pomme d'Api*).

> « Moi j'ai trouvé que même c'était beaucoup plus fluide à la fin au niveau du travail, parce que quand chacun s'occupait de tout le monde.., bé maintenant en fait, j'ai du mal à me dire comment on a pu travailler comme ça, parce que c'était : 'quelqu'un a donné le biberon à machin'…, 'oui moi j'l'ai donné', enfin c'était un peu ça l'idée. Untel qui se levait de la sieste donc par exemple tardivement, tout le monde avait déjà mangé, bon ben c'était n'importe qui, qui lui donnait, c'était voilà, c'était un peu… le bazar quand même (…) Y avait un caca, on se posait pas la question de savoir si c'était l'enfant qu'on avait à gérer ou pas pfuit… il y avait un caca, on allait le faire. Mais avec le recul, je trouve que…, heureusement qu'on a suivi un peu, voilà, c'qu'ils nous demandaient et c'est vrai que c'est beaucoup plus simple que chacun gère (…). Pour les activités tout ça, non y a pas de suivi, justement c'est pour ça la délégation c'est plus sur ces temps-là, de pouvoir gérer l'enfant d'untel ou d'untel. » (Camille, Mam *Pomme d'Api*).

À ce niveau de la prise en charge individuelle des enfants selon les contrats, pour les repas, les changes et la sieste, il y a aussi de l'entraide entre AM qui se veulent plus ou moins en continuité avec la manière de procéder de l'AM référente, comme le souligne par exemple les AM de la Mam *Les hirondelles*.

> « Si y a un change à faire à un enfant qui ne m'appartient pas, je sais très bien c'que ma collègue elle utilise comme produit parce que les boites, tout est noté. Donc voilà, on fait comme la collègue, elle est habituée à ce produit là avec cet enfant-là, donc on va faire la même chose. On prend pas un produit à nous, c'est le produit que la collègue elle a avec cet enfant là et quand y a le retour aux parents, c'est pas nous qui prenons l'initiative de dire aux parents… Quelque chose qu'ils vont nous dire pour l'AM, si y a quelque chose à dire, on prend l'information mais nous on le redit à l'AM et on dit aux parents vous verrez ça avec elle » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

> « On va suivre le même rythme, on va pas faire avec l'enfant comme nous on fait avec les nôtres, ça c'est quelque chose qui s'est instauré au fil du temps. Donc quand on fait l'adaptation, on s'adapte réellement à la relation entre l'enfant et son AM, on prend les mêmes habitudes, d'où l'intérêt aussi d'avoir chacune son espace de change parce que les enfants, ils connaissent. Donc on va sur l'espace de change qui est celui de l'enfant habituellement, avec ses habitudes, pareil pour manger, on garde ses mêmes habitudes. Enfin, voilà, nous vraiment on colle après à la relation que l'enfant a avec son AM, avec ses habitudes, ses références, ses repères, c'est c'qui fait que la délégation fonctionne bien. Si on

prend un enfant et qu'on le met à sa façon à soi, ben l'enfant il comprend pas trop, enfin c'est vraiment nous qui nous adaptons à l'enfant. » (Amélie, Mam *Les hirondelles*).

Toutes les AM qui s'appuient sur ce système de référence (limité aux « soins ») insistent en même temps sur la souplesse possible de ce fonctionnement, loin nous le verrons d'une relation exclusive avec « ses » enfants. Par exemple, dans les Mam *Les papillons* et *À pas de fourmis*, les enfants peuvent changer de table et ne pas manger avec l'aide de « leur » AM. Ce système s'entend aussi dans la relation aux parents accueillis matin et soir par « leur » AM, même si là aussi une souplesse est possible en cas d'indisponibilité de celle-ci. C'est aussi le rôle que joue la délégation, permettant que ce soit une autre AM qui prenne en charge l'enfant.
En outre, le système de « référente » apparaît très important au moment dit de « l'adaptation » d'un enfant. Ainsi, depuis son arrivée à la Mam *Les papillons* la semaine précédant nos observations, une fille (Da, 15 mois) est en « *période d'adaptation* », avec un temps progressif de présence avec et sans sa mère, qui d'ailleurs restera plus d'une demi-heure à discuter avec les AM un matin, lors de nos observations. Selon Irina, l'AM titulaire du contrat d'accueil, Da est « *demandeuse* » d'attention et d'un aménagement progressif de ses habitudes par rapport à sa vie familiale. Par exemple, c'est le cas du contact corporel avec cette enfant pour l'endormissement, car à la maison c'est de cette manière qu'elle s'endort, allongée avec sa mère. Irina explique qu'elle est très sensible aux signes qui lui indiquent une distanciation progressive d'avec le corps-à-corps maternel pour l'endormissement, lui demandant par exemple dans un premier temps de s'allonger à ses côtés, puis actuellement de lui mettre la main sur le ventre. En même temps, elle insiste régulièrement auprès de cette enfant au moment des repas sur l'alternative entre rester à table, assise, et manger (« tu vas rester à table comme tout le monde ») ou quitter la table pour aller voir les enfants aux autres tables ou encore partir jouer une fois le repas fini, car si l'enfant ne veut plus manger, elle peut aussi quitter la table, comme le font les autres enfants. Irina module ainsi ses attentes qui ne sont pas sans conséquences sur sa propre activité qu'il s'agisse non seulement de son activité vis-à-vis de cette enfant, de celle vis-à-vis de « ses » deux autres enfants ou encore des autres enfants. Le temps d'endormissement de cette enfant, ses pleurs qui pourraient gêner les autres et la durée courte de sa sieste (une quarantaine de minute), se répercutent ainsi non seulement sur sa propre activité, mais aussi plus indirectement sur les cours d'action de tous les acteurs de la Mam. En même temps, ces liens privilégiés avec cette enfant lui paraissent importants pour en quelque sorte donner le « la » à son accordage progressif sur un rythme de vie et des règles collectives dans la Mam. Responsable de ce contrat, Irina s'attache à développer des liens affectifs avec elle (jeu, contact corporel, réconfort, aide à l'endormissement, etc.). C'est aussi cette AM qui s'efforce de mettre en place des règles de conduite qui sont celles en vigueur dans la Mam, par exemple, manger assis et dans son assiette et pas dans celle des voisins. C'est donc l'AM titulaire du contrat qui donne le « la » de cette intégration à la vie collective en Mam à laquelle les autres AM participent également. De fait, il y a sans doute un rapport étroit entre la construction des liens d'attachement affectif et l'intégration des règles de vie collective qui va de pair avec l'exercice d'une autorité souple, au sens où il s'agit de se faire obéir sans autoritarisme et en justifiant les règles.

Quand le contrat est d'ordre « administratif »

À l'inverse, les deux autres Mam (*La tortue bleue* et *Les petons*) fonctionnent sur le principe « tout le monde s'occupe de tout le monde », au sens où l'ensemble des enfants est mis en partage par les AM pour tous les moments de la journée, y compris pour les changes, les repas et la sieste, en conjuguant la mise en place d'un rythme collectif et sa personnalisation selon les enfants. De même, l'accueil et les relations avec les parents ne reposent pas sur les contrats.
Dans la Mam *Les petons*, les trois AM s'occupent « naturellement » de tous les enfants, y compris les soins et les repas selon la disponibilité de chacune, cette posture fait écho à leurs pratiques antérieures en éducation spécialisée car ce sont aussi trois anciennes collègues d'une même maison d'enfants à caractère social (MECS)[61].

[61] Les AM se réfèrent à leurs expériences antérieures et à des savoirs issus du champ de l'éducation spécialisée. Elles connaissent la notion de « référence », pratiquée cependant différemment que dans le champ de l'accueil de la

> « Ça se fait naturellement (…), quand je vois qu'un enfant a besoin, je vais y aller, je me pose pas la question si j'ai déjà changé la couche il y a une heure ou c'est au tour de ma collègue. Ils ont besoin, j'vais le faire ; j'suis disponible, je vais y aller, voilà. Il faut leur donner à manger, bah c'est lui qu'il faut prendre et ben voilà je prends. (…) Moi je ne m'imagine pas travailler en référence avec les 4 miens et puis laisser les 8 à côté en disant, beh non j'peux pas m'occuper de toi ; ça je le conçois pas, je le conçois même pas. » (Marie, Mam *Les petons*).

> « Tous les enfants on les accueille, point. Ça n'a même pas été discuté ni réfléchi, ça nous paraissait logique et d'une évidence. (…) On se verrait pas du tout travailler comme ça, c'est pas possible, c'est pas notre conception, c'est pas notre façon de fonctionner, c'est pas nos valeurs. » (Murielle, Mam *Les petons*).

Les AM de cette Mam revendique un accueil résolument collectif, où toutes les trois s'occupent de tous les enfants et accueillent tous les parents : « on est une équipe », affirment-elles. Elles font même attention à ce que ce ne soit pas toujours la même personne qui donne le repas du midi et du goûter au même enfant, pour ne pas créer de relation exclusive : « On met son enfant en Mam, pas chez une assistante maternelle », souligne Murielle. Ce qui peut apparaître comme une revendication ne manque pas d'intéresser : s'exprime ici une forme d'hybridité de ce nouveau mode d'accueil qui se tisse sous nos yeux. Résolument, il ne s'agit plus d'un accueil individuel ou strictement familial. Nous sommes dans un entre-deux, un petit groupe d'enfants, un petit collectif en âges mélangés. Ce choix de la non-référence s'est fait « spontanément ». Chacune ne se voyait pas s'occuper que de « ses » enfants, partager un même espace, chacune de leur côté. Cela leur semblait incohérent et « stupide » quant à l'organisation et l'accompagnement des enfants. Par exemple, elles ne trouvaient pas pertinent, au moment de l'endormissement, de rester chacune avec « ses » enfants dans le même dortoir. C'est aussi ne pas enfermer les enfants dans une relation duelle et leur permettre d'aller spontanément vers l'une ou l'autre. À cet égard, certains enfants semblent afficher des préférences : par exemple, c'est Marie, l'AM de « son contrat » qu'un enfant sollicite régulièrement pour le change de sa couche, alors qu'un autre enfant dont le contrat est imparti à Murielle recherche régulièrement la proximité de Stéphanie. Seul le premier jour d'adaptation est assuré par l'AM « du contrat ». Cette posture est indiquée aux parents dès le premier entretien. Il n'y a jamais eu d'objection de leur part. Ceux-ci sont aussi accueillis indifféremment le matin ou le soir, par l'une ou l'autre, en fonction de leur disponibilité sur le moment présent.

Des « temps forts » marquent bien la journée, structurée autour du repas, de la sieste, des changes. Des « activités » sont proposées chaque jour mais les horaires fluctuent, ou des activités s'enchaînent. Toutes les interactions en direction des enfants s'opèrent dans le flux de l'action, sans délibération et, concernant le « prendre soin », ne se déroulent pas nécessairement dans le même ordre. Par exemple, au moment du change, chacune appelle tour à tour un enfant, pour les plus grands, ou vient prendre un bébé au sol, jusqu'à ce que tous soient changés. À chaque temps de change, les enfants changés par une AM et l'ordre dans lequel ils sont appelés sont différents ; elles savent pourtant qui a été changé et n'en oublient aucun. Le même principe régit le repas des bébés qui est donné indifféremment par l'une ou l'autre des AM, et dans un ordre différent à chaque fois, en fonction des signes observés et manifestés par les enfants.

La Mam *La tortue bleue* a également adopté cette organisation : « même si on a des contrats, on fait pas la différence sur les enfants », explique Nadine. Les deux AM s'occupent toutes les deux de tous les enfants pour tous les temps de la vie quotidienne, soins et activités. En revanche, elles ont une organisation planifiée et précise : par exemple, les changes des enfants sont effectués par la même AM selon un roulement hebdomadaire des tâches. Les enfants sont ainsi changés par la même AM à tour de rôle : le matin et le midi, c'est l'AM « du soir » qui assure le change de tous les enfants ; l'après-midi c'est

petite enfance (cf *supra*), bien que l'ancrage de cette notion soit la même, à savoir la pédagogie Pikler. Dans leur ancien lieu de travail, la notion de référence concernait uniquement le suivi éducatif et administratif des enfants vis-à-vis des interlocuteurs extérieurs (ASE, école…), mais dans le quotidien de la prise en charge des enfants, chaque membre de l'équipe s'occupait de tous les enfants du groupe.

l'AM « du matin » qui assure l'ensemble des changes après le goûter. Il n'y a pas non plus de relation privilégiée entre l'AM employée et les parents employeurs. Leur accueil se fait spontanément, par l'une ou l'autre disponible au moment de l'arrivée du parent ou par l'AM présente à ce moment là. Les AM expliquent cette position dans le fait de « vivre ensemble », de partager un quotidien, de ne pas vouloir marquer des différences entre enfants, selon leurs contrats : « quand on chante on est tous ensemble, elle va pas chanter ses chansons avec les quatre et puis moi avec mes quatre, on vit dans un univers collectif », précise Nadine. Mais c'est aussi pour ces deux AM une façon de montrer aux enfants qu'elles sont en accord sur les principes éducatifs.

Cette dimension de mise en partage des contrats se justifie encore par leur accord autour des modalités financières de fonctionnement : à côté du compte bancaire associatif sur lequel sont versées les indemnités d'entretien et les frais de repas des enfants par les parents, elles ont ouvert un compte commun où, chaque mois, celle qui a gagné plus que l'autre, verse la différence de salaire sur ce compte. Elles font le même nombre d'heures par mois et estiment équitable d'avoir le même salaire. Cet argent a vocation de « pot commun », qui sert à parer les pertes éventuelles de salaire : départ d'un enfant, maladie de l'une d'elles, par exemple.
Avec un objectif similaire, la répartition des contrats dans la Mam *Les petons* se fait non seulement en fonction des places disponibles de chacune des AM, mais aussi du volume horaire des contrats, de façon à ce qu'elles aient des salaires assez identiques.

Des rythmes collectifs, avec ou sans organisation par contrat

Dans un système de *référente,* les repas (déjeuner et goûter), la sieste et les soins, représentent des points de repères forts dans le déroulement des journées des enfants. Ils nécessitent une organisation collective pour assurer successivement à plusieurs AM, toute une séquence d'actions relativement stable, comme par exemple dans la Mam *Les papillons* :

- la mise en place des tables dans la grande salle, avec une organisation stabilisée toute la semaine, pour le déjeuner et le goûter : une grande table pour Fanta et Irina, et deux petites tables séparées ou réunies pour Christina et Jamila, avec respectivement les enfants de leurs contrats, mais il est possible aux enfants plus grands de changer de table ;
- la succession des petits groupes d'enfants avec « leur » AM vers la salle de change pour se laver les mains avant le repas ; le mouvement des enfants peut en entraîner les enfants d'une autre AM qui intervient : « X, tu attends, on y va après, il y a trop de monde » ;
- la préparation par chaque AM d'un grand plateau pour « ses » enfants (verres à eau avec prénom, bavoirs, tissu humide individuel pour le nettoyage de chaque enfant, dessert froid et/ou laitage, comme compote ou/et petits suisses, etc.), puis le réchauffage des plats apportés par les parents dans l'un des deux micro-ondes ;
- le repas proprement dit, où l'AM s'assied à la table à côté des enfants et, selon, leur dévolue une cuillère (quitte à les aider à la fin), leur donne à manger à la cuillère, les aide à manger à la cuillère et/ou prépare les morceaux, ou encore les autorise à manger directement avec les mains ;
- après le repas, le rangement du matériel collectif de la Mam (assiettes par exemple), qui se double de la préparation du plateau du gouter ;
- le nettoyage de la table et du sol en dessous pour effacer le plus gros des traces des repas (après le déjeuner, une fois les enfants à la sieste, l'ensemble du sol de la Mam sera nettoyé, avec balai et serpillère) ;
- la succession des petits groupes d'enfants dans la salle de change, avec « leur » AM (la taille de la salle de change et de toilettes est limitée, avec une seule table de change et une vasque, un lavabo à hauteur d'enfant, des casiers pour les couches et des gants de toilette individuels), leur mise en pyjama ou/et déshabillage ;
- la mise au lit des enfants et l'aide/surveillance pour l'endormissement (deux sièges bas sont disposés à cet effet pour les AM dans le dortoir des grands où des lits bas ont été mis en place

par l'une d'elles), puis après leur réveil échelonné un nouveau passage dans la salle de change. Seuls les deux bébés de moins d'un an ne participent pas à cette organisation collective, même s'il arrive que leurs horaires de repas et de sieste coïncident avec ceux des plus grands et ils dorment dans une autre chambre avec des lits à barreaux.

Dans la Mam *Les papillons*, l'ordre des passages successifs des AM avec leurs enfants est justifié par les « besoins des enfants », mais c'est souvent Christina qui, avec « ses » trois enfants, lance le mouvement vers le change et la sieste, notamment pour deux enfants dont il apparaît qu'ils font souvent de longues siestes. L'installation des lits se fait en présence des enfants : « on va mettre les lits », annonce Irina, pendant qu'une autre AM est en train de changer « ses » enfants et les deux autres en train de ranger leur table et/ou la cuisine. L'organisation collective de cette séquence (repas, change, sieste, change) combine à la fois des repères stables, à travers la composition des groupes d'enfants de chaque AM et l'ordre même de la séquence, et des repères fluctuants qui interdisent de les figer comme mécaniquement, comme par exemple les réveils plus ou moins échelonnés qui demandent de changer l'ordre des AM dans la salle de change. Les deux bébés, quant à eux, peuvent être décalés ou non vis-à-vis de ce rythme collectif quand l'un ou l'autre se réveille après le repas du groupe.

La prise en compte des « besoins » des enfants peut être un facteur de stabilité, comme de changement dans l'organisation de l'activité collective des AM. De la même manière, jouent des différences d'âge entre les enfants, c'est-dire moins l'âge en lui-même que ce qu'il veut dire en termes de compétences, de sociabilité entre pairs et de relations avec les adultes, d'ancienneté dans la Mam, etc. Il faut ajouter, comme le soulignent les AM, qu'il y a « des enfants qui demandent beaucoup d'attention ». Connaître ces différents « besoins » passe par une connaissance en pratique par les AM de leurs préférences, leurs réticences, leurs habitudes familiales, etc., dans de multiples domaines : sommeil, caractère, sociabilité, jouets, alimentation (besoin d'un biberon en fin de journée pour des « moyens », par exemple), etc. Si les AM sont référentes de tels ou tels enfants, elles échangent verbalement tout au long de la journée sur ce que fait tel ou tel enfant, mutualisant aussi une connaissance en pratique de chacun. En outre, les enfants ne restent pas attachés exclusivement à l'une d'elles et, si l'on observe des recherches de contacts préférentiels de la majeure partie des enfants vis-à-vis de leur AM référente, tous circulent d'une AM à l'autre. De leur côté, les AM interviennent également vis-à-vis de tous les enfants, et pas seulement à l'égard des enfants de leurs contrats. S'il y a bien des moments clés de la journée (change, repas, sieste) où les enfants sont spécifiquement pris en charge par « leur » AM, cela va de pair, d'une part, avec la mise en place de rythmes collectifs et, d'autre part, une personnalisation selon les enfants.

Quand ce système de référente n'est pas mis en œuvre, dans les cas des deux Mam *La tortue bleue* et *Les petons*, il y a également la construction d'un rythme collectif au sein de la Mam, où des temps forts marquent bien la journée, structurée autour des repas, des siestes et des changes, en même temps que les AM se soucient du rythme singulier de chaque enfant. Chaque Mam représente ainsi une position particulière, une sorte de compromis, sur un axe dont les extrêmes iraient du plus collectif et homogène au plus singulier et désynchronisé. Dans la Mam *Les petons*, notamment, la balance penche davantage du côté de la personnalisation. Les rythmes de chaque enfant, notamment le sommeil, sont suivis avec attention. C'est d'ailleurs un élément du projet d'accueil, un document argumenté de 21 pages. Si le repas d'un bébé peut lui être donné indifféremment par l'une ou l'autre des AM, il est systématiquement pris dans les bras de l'AM, « contenu » par la professionnelle qui lui dédie un temps de soin bien à lui. Les AM ne forcent pas les enfants à dormir, bien qu'elles essaient de les y inviter, ni ne réveillent des enfants qui dorment. Les repas connaissent le même respect du rythme de l'enfant. Pour les plus grands, l'ensemble du repas est présenté sur un plateau, l'enfant peut manger dans l'ordre qu'il désire. S'il commence par le dessert, aucune remarque ne lui est faite.

Des enfants dorment, quand d'autres jouent… ou mangent. Certes, les âges diversifiés des enfants justifient cette différence de rythme. Mais ce respect du rythme est tel, que les AM semblent prises dans le tourbillon de la journée, accaparées à répondre aux besoins et sollicitations des enfants et ne s'octroient aucune pause dans la journée qui leur permette de souffler et se retrouver. Elles déjeunent « sur le pouce », en 10 minutes, qui debout, qui assise sur une chaise ou à la table, à tour de rôle, chacune

de son côté. Alors que dans la Mam *La tortue bleue*, le rythme collectif autour des repas et de la sieste permet aux deux AM d'avoir un vrai temps de pause, pour déjeuner ensemble, puis de se ménager un temps commun pour échanger, gérer, prendre des décisions…

Au total, le fait que l'organisation d'une partie du travail avec les enfants (les « soins ») repose ou non sur des contrats, donc sur une individualisation, ne se confond pas avec une plus ou moins forte synchronisation collective des rythmes personnels des enfants. Une fois la référence choisie pour ces moments clés de la journée, se pose en effet la question de la mise en place de rythmes collectifs pour les enfants, notamment pour ménager un temps de pause déjeuner pour les AM pendant la sieste, et de personnalisation en fonction des enfants (âge, besoins, etc.). De même, en l'absence de référence, il s'agit de s'adapter, dans un premier temps, aux habitudes et rythmes de l'enfant, puis dans un deuxième temps, l'enfant s'adapte au rythme de la Mam, avec toujours des modulations et des manières de personnaliser pour répondre à des « besoins » plus ou moins passagers ou durables selon les enfants.

La délégation : souplesse et arrangements entre AM

À la base du fonctionnement des Mam figurent donc les contrats qui sont passés entre les AM et les parents : ils ont un caractère individualisant, car le contrat avec les parents n'est signé que par une seule AM. La première pierre de touche d'un fonctionnement collectif vient de l'équilibre ou non de ce qu'on peut nommer un « portefeuille de contrats », pour chaque AM qui intègre un nombre d'enfants, leur âge, la durée et les horaires de leur accueil dans la Mam. Chaque portefeuille de contrat représente ainsi des charges de travail et des horaires plus ou moins différenciés entre AM qui sont aussi agréées pour un certain nombre d'enfants, avec une limite qui est aussi celle de la taille des locaux. Mais la délégation d'accueil permet à des AM de prendre en charge un ou des enfants qui ne sont pas ceux de ses contrats. Dans toutes les Mam de notre étude, la délégation est signée par tous les parents, mais la PMI peut intervenir pour limiter son extension. Cette délégation introduit de la souplesse entre AM : par exemple quand l'une commence plus tôt et accueille un enfant d'une autre AM et finit plus tôt également en confiant par exemple un enfant de ses contrats à une collègue. C'est un avantage largement souligné par les parents, tant au niveau des horaires que des absences possibles de l'AM avec laquelle ils ont contracté. D'où aussi un usage des délégations pour limiter les horaires de présence des AM, soit tôt le matin, soit tard le soir.
Du côté des AM, la délégation d'accueil est d'abord matière à calcul quand elles doivent « se rendre des heures ». Aussi une des solutions pour limiter ces calculs est d'avoir le même nombre de contrats, à temps plein (8-10h), sur quatre ou cinq jours, avec des horaires proches ; ce qui est possible dans la mesure où la Mam a une bonne liste d'attente avec des parents prêts à se plier à son règlement, à la manière dont ils le feraient avec le règlement d'une crèche. Dans les Mam *La tortue bleue* et *Les petons*, un roulement horaire hebdomadaire couplé à une gestion collective des contrats font que la délégation ne fait l'objet d'aucun calcul. Par ailleurs, tendre vers l'équivalence des horaires d'accueil des contrats entre les AM peut permettre une forme d'entraide collective où elles ne comptent pas ces « petites heures » de différences entre elles dans la mesure où elles escomptent, sur fond de confiance et de réciprocité, un rééquilibrage global à plus long terme.

> « Après y a certaines qui travaillent sur 9h30, d'autres sur 8h ou sur 9h, c'est vrai que quelque part on a…, on travaille un p'tit peu pour les autres, mais après c'est des contrats ; l'année dernière j'avais un enfant sur 8h moi j'faisais la délégation avec mes collègues, j'avais 40h par semaine et je travaillais sur 45, des fois 50h. Mais après je compte pas, parce que cette fois j'ai travaillé sur 40h, la prochaine fois peut-être c'est l'autre qui va travailler sur 40h, bon après je me dis que ça sert à rien de chercher des petites minutes et des petites heures, ça n'avance pas. » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*).

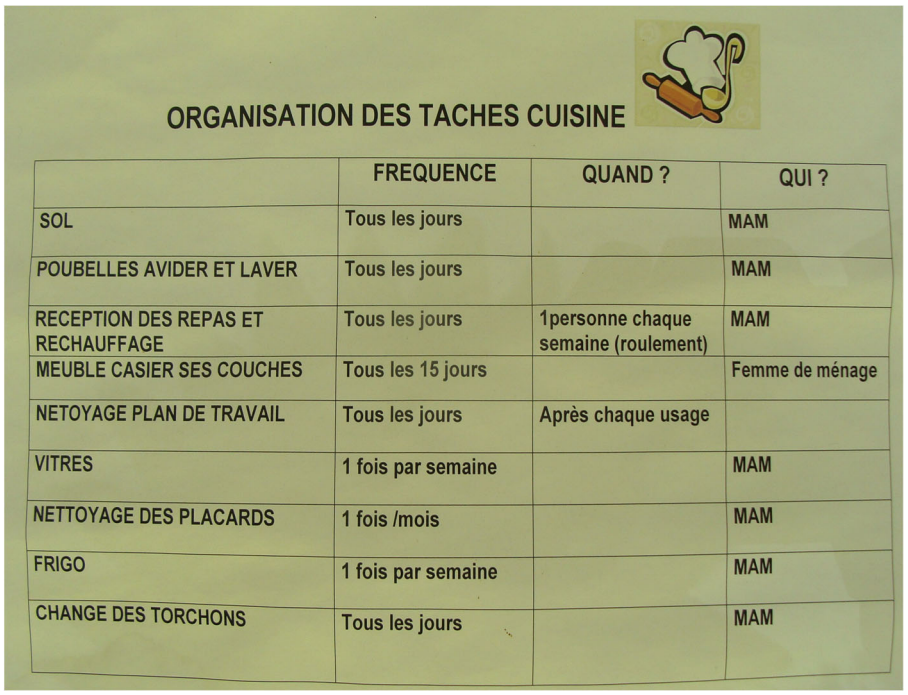
Ainsi les Mam investiguées affichent largement des contrats à temps plein et avec un même nombre d'enfants par AM, à l'exception de la Mam *Les papillons* qui a connu des difficultés de recrutement à son

ouverture en septembre 2019[62]. Le nombre de contrat et leur durée y varient selon les AM, l'une d'elles ayant eu la « chance » de négocier deux « gros contrats » pour des bébés. Faut-il d'ailleurs rendre service aux parents en acceptant des contrats à temps partiel en fonction de leur besoin, voire en acceptant une diminution du salaire horaire, ou bien faut-il avoir aussi en tête son salaire final, ainsi que la « rentabilité » de la Mam pour assurer à la fin du mois le loyer et toutes les charges ? C'est en tout cas, un dilemme qui se pose particulièrement aux AM dans le cas de la Mam *Les papillons,* ouverte récemment, avec par exemple le partage d'un contrat entre deux AM d'un contrat pour deux jours. La souplesse que permet la délégation a aussi été utilisée pour se rendre service entre elles, notamment pour s'absenter de la Mam, provoquant l'ire de la PMI. De fait, ce qui était pensé comme une entraide entre collègues n'a posé problème que quand un père s'est aperçu que l'AM censée s'occuper de son enfant était absente et qu'en outre l'une des AM a constaté que les services rendus n'avaient rien d'équivalents, avec à ses yeux de l'abus de la part de sa collègue. La souplesse de la délégation devient ici arrangement illégitime, remettant en cause la responsabilité individuelle de chaque AM à l'égard de ses contrats.

5.2 La formalisation (ou non) du travail collectif par une organisation fonctionnelle

Outre l'organisation du travail avec les enfants sur la base des contrats (ou non) qui n'est que toujours partielle dans le sens où elle concerne d'abord et avant tout les « soins » des enfants et les relations avec leurs parents, la division du travail dans la Mam et pour la Mam repose (ou non) sur la mise en place plus ou moins formalisée d'une définition des tâches à réaliser et d'une répartition et des rotations entre AM pour les accomplir, comme le montre par exemple la photo 13 du tableau ci-dessous.

Photo 13 : Organisation des tâches liée à l'entretien de la cuisine,
Mam *À pas de fourmis*



ORGANISATION DES TACHES CUISINE

	FREQUENCE	QUAND ?	QUI ?
SOL	Tous les jours		MAM
POUBELLES AVIDER ET LAVER	Tous les jours		MAM
RECEPTION DES REPAS ET RECHAUFFAGE	Tous les jours	1personne chaque semaine (roulement)	MAM
MEUBLE CASIER SES COUCHES	Tous les 15 jours		Femme de ménage
NETOYAGE PLAN DE TRAVAIL	Tous les jours	Après chaque usage	
VITRES	1 fois par semaine		MAM
NETTOYAGE DES PLACARDS	1 fois /mois		MAM
FRIGO	1 fois par semaine		MAM
CHANGE DES TORCHONS	Tous les jours		MAM

Toutes les Mam investiguées adoptent-elles ce système de répartition fonctionnelle du travail entre AM ? Sur quels principes repose-t-il ? Avant même de répondre à ces questions, il s'agit de comprendre ce qui est fait ou non par les AM elles-mêmes pour la Mam, mais aussi hors de la Mam.

[62] Il faut quelque temps pour faire connaître la Mam dans l'espace local, en fonction des réseaux locaux des AM ; joue aussi dans le cas de la Mam *Les papillons*, une ville à la population largement populaire, voire précaire, qui sollicite peu les AMD. Ce qui n'est pas le cas de la Mam *La tortue bleue* ouverte en 2020 où, en outre, les AM qui travaillaient déjà à domicile y ont « emmenés » les contrats déjà engagés avec les parents.

L'externalisation du travail

Une des premières remarques que le tableau ci-dessus donne à penser est la possibilité d'externaliser une partie des tâches vers des personnes extérieures à la Mam, au sens où les Mam sont conduites à attribuer une partie de leur charge de travail en Mam vers des tiers, que ce soit à titre de service payant ou d'aide gratuite[63]. C'est le cas en l'occurrence d'une partie du ménage de la Mam *À pas de fourmis*. La première année, ce sont les quatre AM qui s'occupaient du ménage, mais après un an de fonctionnement, elles ont opté pour l'emploi d'une « femme de ménage », en fin de journée, considérant qu'après une journée de 10h de travail, cette tâche pouvait être déléguée (5h/semaine, soit 1h/jour). Leur équilibre budgétaire et leur mutualisation financière des frais d'entretien versés à l'association leur permettaient aussi de faire ce choix. Cette personne nettoie les sols, les lavabos, les toilettes, à la fermeture de la Mam. Le « petit ménage » quotidien reste assuré par les AM. En devenant à leur tour employeur, elles découvrent les demandes successives de cette salariée : augmentation du salaire et prise en charge de sa mutuelle, etc.
Dans la Mam *La tortue bleue*, le « gros ménage » est réalisé par une « femme de ménage bénévole », très tôt tous les matins, avant l'arrivée des AM. Cette externalisation est une manière de rendre visible une partie du travail dit « invisible » des AM en Mam, de lui donner une valeur, y compris au sens économique. Et de fait, ce travail domestique souvent dit « invisible » ne l'est jamais en soi, mais est solidaire de tout une « économie du visible », d'un « commerce des regards » (Mondzain, 2003). Il n'y a pas de visible ou d'invisible en soi, y compris pour les métiers subalternes du *care* (Garnier, 2020).
Dans la Mam *À pas de fourmis*, cette externalisation concerne aussi les déjeuners des enfants qui, rappelons-le, sont apportés par un prestataire de service imposé par la ville pour tous ses EAJE. En revanche, deux des AM s'occupent directement du goûter de « leurs » enfants. Plus largement, on peut parler aussi d'externalisation quand ce sont les parents qui apportent le déjeuner de leur enfant. En Mam *La tortue bleue*, les repas sont préparés par les AM, suite à leur discussion avec les parents où les deux autres systèmes ont été écartés : apporter les repas ou payer un prestataire qui a été jugé trop onéreux. Comme indiqué plus haut, la Mam *Les petons* a un système intermédiaire : avant l'âge d'un an, selon les débuts de la diversification alimentaire, les parents apportent le repas de leur enfant ; ensuite les enfants partagent le même menu préparé par les AM.

Si tant est que l'on puisse parler d'externalisation, d'autres formes de ressources peuvent être mobilisées : c'est le cas par exemple de l'usage du logiciel professionnel de paye Top Ass' Mat, dans la Mam *La tortue bleue*, qui gère tous les aspects administratifs, depuis la gestion du contrat (rédaction, rupture), à l'établissement des fiches de paye, les calculs d'indemnités et de congés payés. Ce logiciel, payé par les parents 4 euros par mois, leur fournit toutes les explications conformes aux textes réglementaires. Les heures d'arrivée et de départ des enfants de leur contrat sont notées tous les jours par chacune des deux AM et chaque week-end, elles reportent ces heures sur le logiciel qui calcule leur fiche de paye mensuelle. Le RAM peut aussi être de ces ressources : les AM de la Mam *Les papillons* y ont largement recours pour faciliter notamment l'accompagnement des parents vers leur statut d'employeur. Enfin, et ce n'est pas anecdotique, il faut compter avec la mobilisation de l'entourage des AM, notamment leur mari pour ce qui touche à l'installation de la Mam, comme indiqué plus haut, mais aussi pour des réparations ponctuelles ou des réaménagements.

Dans ce sens, il faut aussi compter avec une sorte d'externalisation des tâches des AM en dehors de la Mam, qui sont réalisées chez elles. C'est par exemple le cas du linge des enfants portés à la Mam (gigoteuses, etc.) que chaque AM de la Mam *Pomme d'Api* lave à son domicile le week-end. Mais cela concerne aussi plus généralement des tâches d'administration et de comptabilité, les courses, ainsi que la préparation de certaines activités manuelles proposées aux enfants dans la Mam ou de cadeaux qui leur sont destinés, de décorations et aménagements de la Mam, etc. Au point où, parfois, le domicile se trouve comme trop envahi par la Mam, comme le regrette une AM. Si auparavant, elle préparait des activités chez elle, le soir ou le week-end, elle exprime le besoin de ne plus laisser le travail de Mam empiéter sur sa vie de famille, ainsi que pour sa collègue qui continue à le faire :

[63] Rappelons avec Kaufman (1995) qu'externaliser n'est pas seulement se « décharger » sur d'autres d'une partie de son travail ou de ses tâches, mais suppose aussi une charge à la fois cognitive, relationnelle et affective de coordination entre les activités des uns et des autres.

> « J'veux plus faire ça, j'ai une vie et j'ai 2 enfants chez moi et y a déjà du travail à la maison enfin du travail… ma vie, à la maison. (…) Rechercher des activités, ça va, ça emmène pas loin, mais alors ramener le découpage à la maison, non. Quand j'vois Marie, elle fait pas mal de choses chez elle, ça m'embête beaucoup parce que j'ai envie, pour elle, qu'elle débranche. » (Stéphanie, Mam *Les petons*).

On voit ici le souci de circonscrire à l'espace professionnel qu'est la Mam, le travail avec les enfants qui lui est lié, même si cette AM n'a jamais travaillé à domicile. Aussi, les AM expriment différemment ce souci ou cette préoccupation de « porter la Mam dans sa tête » et de la ramener en pensée à domicile ou, à l'inverse, de bien séparer ces deux lieux : « c'est un des rares boulots où quand je pars, quand je franchis la porte, je ne suis plus au travail. » (Adrien, Mam *Pomme d'Api*).

Découpage et répartition des tâches entre AM

L'organisation du travail reposant pour partie sur les contrats laisse ouverte différentes formes de répartition du travail en dehors de celui avec les enfants, pour le ménage notamment, qui sont variables selon les Mam. Dans trois Mam (*À pas de fourmis, La tortue bleue, Les petons*), ce travail fait l'objet d'une répartition préalable de l'ensemble des tâches et de roulements systématiques entre AM ; ce qui est aussi le cas de la Mam *Les hirondelles* quand elle fonctionnait avec trois AM. Dans les deux autres Mam (*Les papillons* et *Pomme d'Api*), ce travail est réalisé au fil des disponibilités des unes ou des autres. Aussi, on le verra par la suite, dans ces deux Mam, l'entraide entre AM est censée compenser l'absence d'une planification de leur fonctionnement collectif. Ce qui n'est pas sans créer des tensions entre AM, surtout si, comme dans la Mam *Les papillons*, les charges de travail des AM liées à leurs différents contrats ne sont pas équivalentes.
Le récit que fait une AM du partage du travail dans la Mam *À pas de fourmis,* à son ouverture en 2013, insiste fortement sur sa spontanéité et son caractère informel :

> « Quand on a commencé, on a dû, j'vous cache pas, on travaillait en symbiose, on cherchait pas qui fait quoi, on faisait les choses d'une façon spontanée, on s'entraidait et celle qui sait faire la chose adaptée et celle qui peut pas la faire, l'autre elle fait à sa place et on pose même pas de question (…) ; personne ne parle à personne et tout se fait d'une façon automa…, instantanée quoi. » (Salima, Mam *À pas de fourmis*).

Lors de notre observation dans cette Mam, ce fonctionnement initial centré sur la seule entraide a largement évolué. Les quatre AM ont répertorié toutes les tâches de la Mam, et les ont transcrites en tableau. Elles font un roulement sur l'ensemble des tâches, regroupées en quatre registres : cuisine (voir photo 13 ci-dessus qui montre un inventaire très précis des tâches, de leur fréquence et ses acteurs), dortoirs, salles de jeu, accueil. Le souci est celui d'une équivalence des charges de travail et d'une rotation systématique : chacune s'occupe d'un registre de tâches pendant une semaine et en change chaque semaine.

> « Ça tourne, on a pris tout c'qu'on a à faire à la Mam et on a partagé les tâches à parts égales, comme par exemple celle qui est à la cuisine, on voit que la cuisine elle prend énormément de temps, donc elle n'aura pas autre chose à faire comme tâche à part la cuisine. Celle qui a la salle aussi, elle aura pas autre chose à faire que la salle, après les autres tâches comme les changes, tout c'qui est lavage de linge, ranger les espaces dortoir, l'accueil, le bureau, ça on les a partagé en 2, comme ça y aura 4 tâches à parts égales. » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*).

Pour autant, dans cette Mam, les quatre AM s'entraident spontanément sur leurs tâches mutuelles, si l'une n'a pas terminé la sienne et au gré d'un moment de disponibilité. Par exemple, en fin de journée, elles peuvent se retrouver à deux à plier le linge. Concernant les courses, l'organisation des AM tend à éviter les centres commerciaux et grandes surfaces. Elles n'y ont recours que lorsqu'elles sont en panne d'un produit. Auparavant, Salima faisait des courses le week-end, dans les grandes surfaces. Aujourd'hui, elle commande les produits (ménage, matériel éducatif) par internet à des entreprises professionnelles et constitue un stock pour six mois. Les produits de soins aux enfants sont achetés à la pharmacie du

quartier. Elles achètent les jouets sur catalogue, plusieurs identiques pour éviter les disputes entre enfants, mais aussi pour remplacer un jouet abimé : « on a compris avec l'expérience ». En outre, leur fonctionnement fait jouer les goûts différenciés qui se complètent : Majida aime bricoler ; Nabila aime faire ce qui est minutieux, la décoration ; Salima aime faire les gâteaux ; Asma peut s'occuper des commandes et connaît plein d'adresses (entretien collectif).

Dans la Mam *La tortue bleue*, l'organisation de l'activité des deux AM se fait selon un roulement hebdomadaire, avec des horaires fixes sur la semaine. Une semaine sur deux, une AM est « du matin » : elle commence sa journée à 6h45 ; elle assure toute la semaine la préparation des repas cuisinés à la Mam pour tous les enfants, le rangement de la cuisine après le repas et la préparation des goûters. Celle qui assure la semaine de cuisine décide de la définition des menus, sans se concerter avec sa collègue, elle a « carte blanche ». Celle « du soir », arrivée à 8h15, s'occupe notamment du rangement du goûter, du linge, du rangement final et de la fermeture de la Mam ; elle quitte la Mam à 18h30, sauf exception, quand sa collègue « du matin » part vers 17h30. Cette répartition, qui concerne aussi bien le change (voir ci-dessus) que les tâches domestiques, permet selon Nadine d'« éviter les frustrations, le sentiment que l'une en ferait plus que l'autre ». Avec ce strict équilibre des charges de travail, chacune d'elle ayant quatre contrats en temps plein, il y a aussi une distribution de différents rôles. L'une des deux AM est à la fois secrétaire et présidente de l'association, elle s'occupe en particulier de tout « ce qui est courrier » et communication (page Facebook, Instagram), là où sa collègue maîtrise moins le français écrit.

Dans la Mam *Les petons*, il y a également une répartition des « missions » qui se fait en fonction des « compétences » des AM et, au fil du temps, elles ont été réattribuées pour un meilleur équilibre du travail, certaines demandant plus de temps que les autres.

> « On a tous la même place au même niveau, y a pas de hiérarchie, on est tous égales. Voilà, après chacun a ses missions, chacun a son rôle. Donc oui, alors en effet, mes missions sont autour des repas, les menus, les listes de courses (…) J'ai toujours eu un intérêt important pour tout ce qu'est équilibre alimentaire (…). Ça me dérange pas, je vais chercher des idées (…), je me renseigne beaucoup, je vais chercher dans les livres ou sur internet. » (Marie, Mam *Les petons*).

Dans cette Mam, cette répartition n'empêche cependant pas l'entraide entre AM. Ainsi, si Stéphanie a pour mission les propositions d'activités, Marie y contribue :

> « Parfois j'achète et j'ramène (…), parce que j'ai eu une idée à ce m'moment-là (…) j'dis à mes collègues en arrivant : j'ai acheté ça pour la motricité, (…) même si c'est Stéphanie qu'a cette mission de trouver les idées au niveau activités manuelles, si j'vais me promener et j'vais trouver un matériel en disant ça, ça peut être intéressant pour les enfants bah j'vais le prendre et puis je vais le ramener et puis voilà, Stéphanie. elle va avoir trouvé l'idée ou moi j'vais avoir trouvé l'idée et du coup j'vais le proposer à Stéphanie et on va le mettre en place. » (Marie, *Les petons*).

De son côté, la Mam *Les hirondelles* présente aussi différentes formes de répartition des tâches entre AM, tournantes ou non. En premier lieu, la Mam est découpée en trois zones de ménage prises en charge à tour de rôle par les AM : dortoir, sanitaire sur la partie du fond ; salle d'activité avec la pièce du repas ; entrée, cuisine, salle de change : « on tourne, toutes les semaines, on change de zone, et c'est à chacune de gérer comme elle veut sur son temps, comment elle veut faire ça ». Les différentes zones ont été estimées de façon à représenter des charges de travail équivalentes pour trois AM. Mais, comme pour les courses, l'usage de la machine à laver le linge ne fait pas l'objet d'une tâche tournante planifiée : il s'agit plutôt d'une tâche où, pour ainsi dire, chaque AM met la main à la pâte en fonction de ses disponibilités :

> « Les machines bé ça se fait rapidement, on voit que le panier est plein on va aller lancer une machine ; derrière, celle qu'a lancé la machine va pas forcément l'étendre, ça va être celle qui va être disponible qui va dire : bon bé tiens j'ai mis la machine, enfin, ça c'est un fonctionnement qui s'fait, bé comme tout, j'dirais c'est quelque chose qui est évident qui se fait naturellement chez nous, donc c'est vrai que ça c'est quelque chose qu'on se positionne pas trop dessus. » (Amélie, Mam *Les hirondelles*).

En second lieu, l'idée est de « se compléter » en faisant jouer la diversité des compétences, des expériences et des goûts de chacune des deux AM : Sylvia se charge du « travail de bureau », dont elle regrette qu'il ne soit pas considéré comme travail à rémunérer, d'autant qu'il représente quatre heures de travail, mais c'est Amélie qui se charge de « taper » sur l'ordinateur :

> « … après pour tout c'qui est l'occupation de la Mam, tout c'qui est administrativement au niveau de la Mam, en tant que trésorière j'm'occupe de tout c'qui coûte, je m'occupe aussi de la délégation, au niveau de l'organisation et quand y a des courriers administratifs importants ben j'les regarde, je visualise déjà tout comment il faut faire et après tout est rédigé en équipe, mais… c'est Amélie, je donne tout à Amélie à l'écrit et elle tape tout sur PC parce que moi je suis nulle honnêtement. Et puis elle sait très bien le faire et elle le fait bien et voilà, avec Amélie on fonctionne comme ça et ça marche très bien, donc tout c'qui est administration à taper sur ordinateur, à sortir le courrier, c'est Amélie qui le fait. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

En troisième lieu, la répartition des rôles dans l'association qui porte cette Mam est aussi du ressort d'un mélange de compétences (maîtrise de la langue écrite, de l'informatique, etc.), d'expériences et de goûts différents que se reconnaissent mutuellement les AM, mais aussi en l'occurrence, ce qu'on peut appeler un capital d'autochtonie (Renahy, 2010) d'une des AM :

> « … au niveau de l'association il faut créer une présidente, une comptable, une secrétaire ; bon puis Amélie elle connaissait pas du tout le milieu, comment il fallait faire, donc du coup je lui ai demandé si elle voulait bien être la présidente quand même de l'association, puisque c'est la mairie qui nous donne une grosse subvention et Amélie, elle habite [le village] et avec l'équipe qu'on avait avant, ça nous paraissait normal que ce soit quelqu'un de [la commune] qui soit présidente de l'association, vis-à-vis du maire ça passera mieux ; c'est un peu politique vis-à-vis du maire (…). C'est Amélie qui répond tout le temps au téléphone et qui gère tout au téléphone avec les gens de l'extérieur. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

On le voit à travers ces exemples : le découpage et la répartition des tâches peuvent obéir à deux logiques très différentes :

- celle du quotidien, avec le plus souvent une rotation systématique des tâches qui traduit le parti pris d'une équivalence des AM, toutes censées avoir les mêmes compétences, goûts ou plutôt dégoûts pour le « sale boulot » (Hugues, 1996), s'agissant essentiellement du ménage et de l'entretien de la Mam ;
- celle de la gestion de la Mam, notamment une division des rôles au niveau de l'association (présidente, trésorière, etc.), de ses contrats, sa communication et sa représentation à l'extérieur, avec l'importance des différences personnelles entre AM (selon leurs expériences, goûts, etc.) et des territoires d'action différenciés qui appellent peu ou prou à une mise en commun, et qui peuvent faire davantage l'objet d'une distribution attentive aux différentes compétences, expériences et envies des AM.

Il y a aussi des cas de figures mixtes, comme l'exemple de la composition quotidienne des repas, qui est prise en charge préférentiellement par une AM, alors que leur préparation fait l'objet d'une rotation entre AM, comme c'est le cas en Mam *Les petons*. En tout cas, la qualification et découpage collectif des tâches diffèrent d'une Mam à l'autre : par exemple, l'usage de la machine à laver peut devenir une de ces tâches repérées comme devant faire l'objet d'un partage planifié, avec ou sans rotation, ou, à l'inverse être considéré comme une de ces tâches à faire par toutes les AM, en fonction de leur disponibilité. Ces doubles procédures de nomination et de répartition des tâches permettent à la fois une individualisation et une personnalisation de la division du travail en Mam. L'objectif est au premier chef celui d'une équivalence des charges de travail entre AM, comme l'est d'une autre manière une équivalence des charges de travail avec les enfants selon les contrats conclus avec leurs parents. En second lieu, l'objectif est celui d'une prise en compte des singularités personnelles de chaque AM pour que chacune contribue spécifiquement aux ressources de la Mam, en complémentarité avec les autres.

De l'entraide au sein d'une « famille »

Il faut y insister : la présence d'une rationalisation et d'une formalisation d'une organisation au sein de la Mam, ne remplace pas le don d'entraide reposant sur les relations interpersonnelles *a priori* sereines et fondées sur une connaissance des personnes. Toutes les AM insistent dans ce sens sur un « bien s'entendre » avant tout fondé sur une connaissance personnelle des collègues, ainsi que sur la connaissance de soi-même.

Là où un « planning » est par principe impersonnel, la solidarité d'entraide fait jouer une profonde personnalisation des relations entre AM, qui met en jeu à la fois des « caractères », des « sensibilités », des « expériences » de chaque AM. Quand chacune d'elles a son « caractère », « des trucs positifs et négatifs », *faire famille* peut apparaître comme un horizon d'attente, ou plus exactement un ensemble de pratiques où la famille n'est pas une entité déjà là et naturelle, mais une « performance » de tous les instants, réalisée par les AM. *Faire famille* ne concerne pas seulement des relations entre enfants et adultes que nous verrons plus loin, mais d'abord les AM entre elles. En ce sens, c'est d'abord une réalité vécue à travers une familiarité qui s'est progressivement construite au fil des années. Cette familiarité peut jouer un rôle fort de soutien moral et affectif entre AM qui dépasse largement le cadre professionnel de la Mam, comme c'est le cas dans la Mam *À petits pas*.

> « C'est une famille en fait, on est entre nous pendant 10h de la journée (…) On essaye toutes de laisser de nous-même et de faire en sorte qu'y ait pas de stress, qu'on travaille d'une façon fluide et d'une façon harmonieuse. (…) On a travaillé ensemble et puis on a appris à se connaitre ; on se connait bien maintenant, on est une famille, on est une famille unie, on travaille ensemble, on connait toutes nos secrets, chacune de nous raconte sa vie ; on arrive le matin en larmes, on arrive en sourire, tout dépend des situations chaque jour, comment on est et, après, chacune aide l'autre à se relever. » (Salima, Mam *À petits pas*).

Dans cette Mam, ce *faire famille* entre AM est aussi tiré de l'histoire de leur fonctionnement collectif. Il faut rappeler que les quatre AM en portent le projet ensemble depuis 2013 et qu'elles partagent une histoire commune liée à l'expérience de la migration et une même démarche d'insertion professionnelle en Mam. On a indiqué aussi que l'une d'elles décrit les débuts de la Mam comme un travail « en symbiose », une entraide entre AM qui se faisait de manière « instantanée », « en souplesse », sans « chercher qui fait quoi », sans « poser de question ». Dans ce sens l'entraide n'est pas uniquement de l'ordre de coups de main discrets entre AM dans le cours de l'action, mais peut ressortir plus largement d'une manière de faire collective, où les AM s'ajustent entre elles de manière « spontanée ». Dans la « symbiose », pour reprendre le terme de l'une d'elles, c'est comme si toutes les AM de la Mam s'unissaient dans un seul grand corps, comme si c'était une seule AM qui agissait, au point de rendre inutile la parole, en même temps que l'union de leurs différences dans un « tout » est profitable à chacune d'elles. Plus encore, la familiarité permet le partage des émotions et fait éprouver cet être collectif dans lequel chaque AM trouve un « sentiment d'exister » (Alter, 2010, p. 132).

Pourtant, l'une d'elles garde le souvenir que la première année, « on avait beaucoup de litiges, des conflits » (Salima, Mam *À pas de fourmis*) et qu'elles prenaient le temps d'en discuter en restant à la Mam une fois les enfants partis. Aussi, progressivement une organisation formelle des tâches, comme celle présentée plus haut, a été mise en place, pour tout ce qui relève du ménage et de l'entretien de la Mam ; une organisation qui laisse aussi sa place à l'entraide dans le cours de l'action. En revanche, « par rapport aux actions avec les enfants, c'était d'une façon instantanée, c'était pas programmé et ça reste jusqu'à présent » (Nabila). Cette différence d'organisation avec et sans enfants répond à une plus grande demande d'adaptation des AM au flux de l'action s'agissant du travail avec les enfants, avec davantage d'incertitudes d'autant qu'il s'agit de suivre leur « rythme », alors que les « tâches » d'entretien et de ménage de la Mam paraissent davantage régulières et prévisibles.

Les limites de l'entraide en l'absence d'une rationalisation de l'organisation

Dans les Mam *Les papillons* et *Pomme d'Api*, aucun système de planification collective et de répartition et de rotation des tâches n'est mis en place. Prenons le cas de la première, récemment ouverte, où en l'absence de « planning », l'idée est de profiter des disponibilités des unes ou des autres, pour avancer l'ensemble des tâches à réaliser. Le travail hors présence des enfants est intégré aux horaires de la Mam (8h-18h). Les courses sont prises en charge par l'une des AM le samedi (à partir d'une liste faite collectivement le vendredi, sans rotation systématique) ou de manière ponctuelle en fonction des opportunités d'achat de l'une ou de l'autre, dans le cadre domestique, pour ramener à la Mam ce qui lui paraît nécessaire ou intéressant. D'où, par exemple, une discussion entre AM dans la Mam sur les magasins permettant l'achat de bottes en plastique pour les enfants pour aller dans le jardin, dès que celui-ci sera aménagé ; ou encore, des grands cartons ramenés à la Mam pour servir aux dessins des enfants et la construction éphémère d'une cabane.

Le travail d'entretien et de ménage a lieu à la fois :

- en tout début de journée (comme par exemple, le rangement du linge sec), en profitant de l'arrivée très échelonnée des enfants ;
- en milieu de journée en profitant de la sieste des enfants : balayage et serpillère de l'ensemble des locaux (si un enfant se réveille tôt, il est invité à aller sur le grand tapis pour finir de se réveiller et jouer, en attendant d'investir les lieux) ; l'usage de la machine à laver la vaisselle, etc. ;
- en fin de journée, notamment pour la sortie de la poubelle et l'étendage de la lessive journalière (la machine à laver est lancée après les derniers changes) ; là aussi, en profitant du (très) petit nombre d'enfants encore présents et, alors, l'enfant peut être invité à aider l'AM, du moins de manière symbolique, car cette situation, plutôt inhabituelle l'incite surtout à explorer ou jouer avec les objets (voir photo 14 ci-dessous) ;
- les rangements ou les coups de balais supplémentaires au cours de la journée ne sont pas planifiés ; là aussi, il ne paraît pas y avoir des rotations préétablies des tâches entre les AM.

Soulignons que les différentes façons de faire le « ménage » et ces tâches domestiques sont sans doute liées à des manières de faire habituelles dans l'espace domestique de chaque AM. C'est ce que nous avons pu observer, par exemple, dans l'étendage du linge en fin de journée, avec ou sans ordre précis, selon les AM, pour disposer les différentes pièces (bavoirs, gants de toilettes, torchons, carrés en éponge, voire pyjama), sur le séchoir. Aucune AM n'a, semble-t-il, remarqué ces différentes manières d'étendre le linge, en regroupant ou non les différents types de linge. Geste banal, étendre le linge ne nécessite pas d'être relevé ou qualifié, voire même de « fermer les yeux », au sens d'une sociologie pragmatique (Boltanski et Thévenot, 1991), en relativisant ces différentes habitudes des AM. Ces différentes manières de faire peuvent aussi porter sur d'autres domaines qui seraient naturalisés et comme mis hors de portée d'un travail de jugement et de discussions, comme peuvent l'être, d'une autre façon, les différences de « caractère » ou de « personnalité » entre AM. Nous y reviendrons spécialement au niveau des manières d'être et de faire avec les enfants. Joue aussi, pensons-nous, l'ouverture récente de la Mam qui fait qu'une socialisation des manières de faire entre AM, qu'elle soit ou non l'objet de discussion, n'en est qu'à ses débuts, qu'il s'agisse d'aller vers une homogénéisation des pratiques communes ou, à l'inverse, vers une reconnaissance mutuelle de leur diversité.

Le choix des quatre AM est manifestement de faire entrer leur travail dans et pour la Mam, dans les limites horaires qui sont ceux de leurs contrats. L'absence de planning est soutenue par trois des AM, comme véritable « *travail d'équipe* », avec l'idée d'une très forte solidarité entre chacune embarquée dans l'aventure d'une même « maison ». L'entraide est supposée plus souple qu'un planning qui, peut-être, représente une charge plus contraignante et un système impersonnel détaché des impératifs des situations auxquelles les AM se sentent confrontées dans le flux d'un quotidien soumis à l'imprévisible.

Photo 14 : L'étendage du linge en fin de journée, Mam *Les papillons*

« Je sais que si je fais aujourd'hui, demain si elle a le temps, elle va le faire, c'est juste comme ça, on n'a pas fixé un planning. (…) Les courses, c'est pareil, on fait quand il y a quelqu'un qui est disponible de le faire ; on peut pas fixer. Des fois si on fixe, ça peut fatiguer l'autre qui n'a pas de temps ; quand il y a des trucs fixés tu dis, moi j'ai déjà fait et quand on a ça dans le cerveau, c'est fort, ça devient fatiguant (rires). (…) Je sais que si elle veut pas, c'est parce qu'elle a pas le temps ; après, si elle a le temps, elle va le faire. En plus, c'est pas lourd, c'est pas du tout lourd, on passe le balai vite fait, on sort les poubelles. » (Christina, Mam *Les papillons*).

« Ça peut passer une semaine ou peut-être…, il y a que deux qui font et les deux autres sont prises par les enfants. Du coup on sait que la semaine prochaine, on a pas besoin de se dire : tu sais la semaine dernière tu as rien fait. La collègue, elle le sait elle-même qu'il faut qu'elle participe. Ça peut nous arriver un jour de pas participer, mais le lendemain on sait bien, on doit participer ; et pour le sol chacun fait à son tour, quand on sait que par exemple hier on a une qui a passé la serpillière, et l'autre le balai, on change. Pour pas que ça soit trop fatiguant, il faut penser à notre dos et à notre santé quand même (…) On essaie de se soutenir, c'est pour ça que je parle toujours de travail en équipe, par exemple si on voit une de nous qu'elle est occupée avec un enfant, nous les autres on essaie de faire. C'est pas obligatoire qu'on participe toutes les quatre en même temps, et chaque collègue, dans sa tête, elle sait qu'après un jour, deux jours, là j'ai pas fait, aujourd'hui je vais pas faire, mais demain j'essaie quand même de faire. » (Irina, Mam *Les papillons*).

« Vous avez vu que c'était volontaire, par exemple, des fois moi je reste, je prends mon temps à accompagner les enfants au dortoir, après c'est les filles, elles ont avancé. Moi, c'est volontaire, il y a pas d'obligation, mais de mon côté, si je fais, moi je peux me rattraper les autres jours, je peux me rattraper les autres jours sur autre chose. » (Fanta, Mam *Le papillons*).

Ainsi si une organisation collective apparaît en situation, c'est-à-dire dans le cours même des actions, elle prend la forme de l'entraide ou de « service(s*)* » que les AM se rendent mutuellement, s'agissant tant des enfants (s'occuper d'un ou d'autres enfants que les « siens ») que du travail domestique nécessaire au maintien de la Mam. C'est le plus souvent de manière tacite, non verbale, que se rendent ces services (comme prendre le seau et la serpillère quand une collègue commence à balayer le local), ou parfois de manière explicite que sont proposés un « coups de main » : « *Tu veux que je le change ?* », par exemple, pour proposer à une de ses collègues de changer la couche d'un de « ses » enfants quand celle-ci est prise par ailleurs. Cette forme de « donnant-donnant » concerne de façon privilégiée les AM en situation de coprésence, à proximité spatiale, c'est dire qu'elle est souvent prise dans l'immédiateté de l'action, sans être reprise à un autre niveau et à un autre moment comme objet de discussion ou de réflexion entre l'ensemble des AM.

Une partie des verbalisations avec tel(s) ou tel(s) enfant(s) sert aussi de repères pour l'organisation collective, signalant ce que l'AM va faire ou est en train de faire avec « ses » enfants et qui nécessite d'adapter sa propre action (par exemple, attendre son tour pour aller changer « ses » enfants dans la salle dédiée). Ces verbalisations sont parfois très explicitement adressées à telle ou telle collègue : « *je le (enfant) garde avec moi* » ; « *tu changes ou je change ?*». Il n'est pas rare non plus d'entendre les AM verbaliser leur propre activité, pour la signaler à la fois aux enfants et ses collègues Par exemple, l'annonce « *je vais aux toilettes vite fait* » est adressée aux enfants, mais elle signifie aussi aux autres AM

une absence temporaire qui a besoin d'être prise en compte dans le flux de leur cours d'action, pour s'entraider au niveau des enfants le temps de son absence.

Pour autant, cette logique de l'entraide demanderait que les disponibilités des AM soient relativement équilibrées entre elles. En effet, au bout du compte (et il y a là effectivement l'idée de calcul), constate l'une d'elles, leurs participations respectives au travail ménager s'avèrent déséquilibrées parce que leurs charges de travail avec les enfants liées aux contrats dans un fonctionnement par référence qui est celui de cette Mam (voir plus haut) sont très différentes. En outre, selon cette AM, celle de ses collègues, qui a des « gros contrats » et profite de sa disponibilité relative, n'y met pas réellement du sien et ne « rattrape » pas l'aide qui lui a été donnée : somme tout, elle tire un profit individuel et abuse de l'investissement collectif des autres AM[64].

> « Il n'y avait pas de personne fixe. Par exemple, avec les enfants s'ils font la sieste, nous on faisait le ménage, on faisait un petit peu le sol, et après le soir bien sûr on avançait la machine (à laver). En fait, là, par exemple, après le goûter toutes les quatre on n'était pas vraiment super occupées, on pouvait faire le tour, sauf qu'il y en a une qui est collée de sa chaise, une autre qui fait tout le temps et c'est comme ça. (…) (pour le nettoyage du sol pendant la sieste) à chaque fois c'était soit moi, soit Irina parce que Fanta était en retard avec ses enfants. Je sais pas si c'était exprès ou pas, mais elle était en retard pour qu'elle fait pas le sol. (…) Mais des fois c'était abusé parce que j'avais aussi des choses à faire avec les enfants ; elle se permettait de ramener l'enfant, elle partait, elle disait, tiens-moi vite fait j'y vais. Même pas s'il te plaît. Il y a des choses qui dépassent toutes les limites en fait. (…) On n'avait même pas accès à faire des activités avec les enfants qui s'en occupent, c'était comme si c'était sa propriété. » (Christina, Mam *Les papilllons*).

La charge différenciée de travail avec les enfants que représentent le nombre, la durée de ses contrats, mais aussi les spécificités des différents enfants (leur âge, leurs besoins, etc.), dont chaque AM a la charge dans un système de « référence » différencie du même coup les disponibilités des unes et des autres. Dans la mesure où Fanta avait trois « gros contrats » dont avec deux avec des bébés de près de 50h (ce qui lui sera reproché par la PMI), ce qui n'est pas le cas des trois autres, ce déséquilibre rend impossible un fonctionnement de la Mam fondé sur la seule entraide. On voit ici comment l'absence de formalisation du travail collectif d'entretien de la Mam demande une entraide entre AM qui doit pouvoir se fonder sur une équivalence des charges de travail avec les enfants, c'est-à-dire sur des contrats équivalents. En cas de déséquilibre, les tensions sont vives et peuvent déboucher sur la dénonciation d'un manque d'engagement collectif, et comme ici sur un individualisme qui va jusqu'à remettre en cause la mise en partage des enfants pour les « activités » qui leur sont proposées.

Dans la Mam *Pomme d'Api*, en l'absence de planification, de qualification, répartition et rotation des tâches, ce fonctionnement collectif qui repose sur les disponibilités de chaque AM, pose *a priori* bien moins de difficultés dans la mesure où les trois AM ont des contrats à temps plein équivalents les quatre jours où elles travaillent ensemble dans la Mam. Avec ces charges de travail équivalentes avec les enfants, les disponibilités des AM s'équivalent aussi globalement.

> « On n'a pas forcément des tâches… c'est voilà les courses, quand y a quelqu'un qui va en courses, on lui dit bé tiens il faut ça, ça, ça ; le téléphone, bé quand il sonne ici, c'est celui qui est disponible qui peut répondre. La vaisselle, tout ça, c'est en fonction des enfants qu'on a et du temps qu'ils restent à manger. Moi je sais qu'en ce moment j'fais pas beaucoup de vaisselle le midi parce qu'y a M. (enfant) qu'est assez long, puis voilà, en ce moment les jeux (lavage), c'est plutôt moi qui le fait parce que les collègues sont à la sieste. » (Adrien, Mam *Pomme d'Api*).

Pourtant, il y a aussi de la part des deux collègues d'Adrien des critiques qui portent sur son moindre investissement au niveau du ménage et des activités proposées aux enfants : « c'est toujours les mêmes

[64] On retrouve ici cette idée de « free ride problem » ou de « problème du passager clandestin » développée par l'économiste M. Olson (Boltanski et Thévenot, 1991), ou d'opportunisme, quand une ou plusieurs des AM profitent de la mobilisation des autres AM, sans s'engager à la même hauteur, pour en tirer un profit personnel.

qui font tout » ; avec, selon elles, le même effet de la présence d'une chercheure dans la Mam d'augmenter visiblement son activité, notamment avec les enfants. Ainsi, malgré un relatif équilibre des charges de travail liées aux contrats respectifs des AM, l'absence de formalisation d'une organisation du travail met tout particulièrement à l'épreuve les relations interpersonnelles entre AM. Cette formalisation permet ainsi de définir un « engagement raisonné » (Alter, 2010, p. 179) dans un collectif de travail, où la coopération, le don d'entraide entre AM, peut s'appuyer sur une équivalence des tâches qui leur sont individuellement imparties en lien avec les contrats de chacune.

5.3 Du « se parler » au conflit : pratiques et limites du dialogue

Même dans un couple qui se connaît bien, la vie commune sous un même toit est source d'« agacements », ces petites ou grandes « dissonances cognitives » (Kaufmann, 2007) qui tiennent notamment à des manières de faire différentes, de s'entourer d'objets différents, de perceptions et d'appréciations différentes ; autant de différences socioculturelles dont il n'est pas toujours facile de (se) parler. Mais on connaît peu de choses finalement des « dissonances cognitives » entre parents au sujet des enfants, ou entre professionnelles de la petite enfance. Quand elles portent sur les manières d'être et de faire avec les enfants, nous les aborderons spécifiquement dans la prochaine partie, car ce qui s'y joue paraît tout d'abord enraciné dans des plis du corps des AM. Nous mettrons d'abord en évidence ici les différentes manières de « se parler » en lien avec les conflits ou tensions qu'elles rencontrent, en montrant l'importance d'une « concertation » et des échanges entre AM. Mais est-il facile de se parler et suffit-il de se parler pour résoudre des conflits ? D'ailleurs, comment le faire : sur le coup ou en réunion ? Comment ces échanges permettent-ils ou non de régler leurs différends ? Est-il besoin pour cela de formaliser des espaces de prise de parole et comment ? Faut-il alors une hiérarchie ou avoir recours à un tiers pour arbitrer les litiges ou conflits entre AM ?

Faut-il ou non se réunir pour se parler ?

Passé un début émaillé de « litiges » et de « conflits », résolus en « réunion » après le départ des enfants, la Mam *À pas de fourmis* représente après plus de sept ans de fonctionnement entre les mêmes AM, d'une manière exemplaire peut-être, le modèle d'un cadre de communication « familial », propice à des échanges professionnels faciles, mais aussi « à se raconter sa vie », à exprimer ses émotions, ne cachant aux autres AM pas une arrivée « en larmes », par exemple. C'est comme si elle autorisait, voire facilitait une sorte de relâchement d'un contrôle émotionnel et d'un travail émotionnel requis dans les lieux de travail : « La famille est souvent considérée comme une 'zone de détente' éloignée des pressions du travail, un endroit où l'on est libre d'être soi-même. Elle peut être en effet un refuge contre le travail émotionnel requis dans la vie professionnelle, mais en échange elle impose en silence ses propres 'devoirs émotionnels' » (Hochschild, 2017, p. 88-89). Les échanges entre AM dans la Mam sont cadrés par cet esprit « familial », comme entre « sœurs ».

> « On parle, même ne serait-ce qu'une remarque : oui tu devrais pas faire ceci, non mais tu devrais faire ceci, tu devrais faire cela, y a toujours un p'tit conseil comme ça, comme si c'était des sœurs, entre nous. » (Salima, Mam *À pas de fourmis*).

Dans cette Mam, ce qui se dit entre AM sur un fond continuel d'échanges paraît absorber ou amortir ce qui ferait par trop saillance et pourrait être perçu comme une critique ou une remise en cause. On relève aussi dans la citation ci-dessus, que cette « remarque » portent non pas sur les personnes elles-mêmes, mais sur ce qu'elles font ou non ; manière peut-être d'éviter une psychologisation qui relie des pratiques à des manières d'être plus difficilement modifiables.

Les deux AM de la Mam *La tortue bleue*, ouverte en 2020, ont choisi de ne pas faire de réunions, mais elles profitent du temps de pause, voire le soir après le travail pour échanger, de manière à ne pas prolonger plus encore le temps passé à la Mam : « c'est vrai que des fois, on sort d'ici, on s'appelle ».

Cette facilité des échanges s'appuie selon elles sur des affinités de « caractère » et de pratiques qu'elles ont rapidement découvertes. Elle fait fond également sur l'idée d'être « adulte », au sens d'avoir acquis une certaine maturité et rationalité, de pouvoir passer par des mots, plutôt que par la violence physique.

> « Je suis quelqu'un, je m'adapte facilement, après quand j'ai quelque chose qui me plaît pas, je le dis (…) ; mais c'est vrai qu'on a sympathisé tout de suite. On a vu qu'y avait pas mal de choses qu'on faisait dans le même style, donc j'dis : pourquoi ça va pas marcher ? Après on est des adultes, on peut parler, on va pas s'arracher les cheveux (rires). J'ai travaillé avec tellement de monde qu'avait des caractères tellement difficiles, donc j'ai dit : (AM) elle est pas aussi difficile, donc ça va aller (rire), parce qu'en crèche (familiale), j'en ai trouvé des gens.… » (Julieta, Mam *La tortue bleue*).

À l'inverse, dans la Mam *Les hirondelles*, Sylvia qui a la charge de la comptabilité (voir supra) insiste sur la systématicité des « debriefs », « la petite réunion de la semaine » et des « réunions » tous les mois qui servent aussi bien à rendre compte aux autres AM qu'à mutualiser tel ou tel aspect du fonctionnement de la Mam dont l'une ou l'autre se charge, ou encore à organiser des activités ou des projets avec les enfants et des événements festifs avec les parents.

> « Quand j'fais tout c'qu'est les comptes et les bilans, parce que je m'occupe de tout ça aussi, ça s'fait en réunion, on a une réunion, déjà on a un p'tit debrief toutes les semaines avec les filles et on a une réunion tous les mois. On discute de tout ça, si y a des choses qui vont, qui va pas et c'qu'on peut faire de mieux dans la Mam, mais y a pas de qui est un chef, c'est l'équipe, c'est tout le monde pareil. C'est pas parce que quelqu'un va s'occuper plus de ça, que c'est elle qui va gérer plus la Mam, ça non. Et puis au niveau de tout c'que moi je fais au niveau des bilans et des comptes … c'est ouvert à tout le monde, tout c'qu'est au niveau du bureau, c'est dans notre bureau à la Mam et c'est libre à toi de le regarder. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

En ce sens, ces moments d'échanges spécialement dédiés dans l'emploi du temps remplissent plusieurs fonctions : les échanges d'idées et la concertation, non pas forcément pour trancher mais pour voir comme les différences peuvent se combiner : « l'un et l'autre ne s'opposent pas, après il faut voir comment on met ça en place » (Amélie, Mam *Les hirondelles*). Les échanges ont aussi une fonction de transparence sur ce qui vise la Mam comme un tout, comme est censée le faire la réunion de l'association. Il y a ainsi un « mail de la Mam » auquel chaque AM a accès, de manière à que : « tout le monde est averti à chaque fois, on travaille pas individuellement ». Cela concerne en particulier les messages qui sont adressées à la Mam par les acteurs locaux et institutionnels (PMI, CAF, etc.), mais aussi, comme le souligne Amélie les questions financières : « les contrats et quelque part les salaires, ça c'est quelque chose qu'il faut poser, parce que si y en a une qui travaille plus et qui gagne moins que les autres, c'est sûr que ça crée des tensions ».

Bien s'entendre et bien se parler, une usure possible au fil du temps

Le cas de la Mam *Les petons*, ouverte en 2017, permet d'illustrer une situation où les trois AM font diversement le même constat d'un blocage de la communication, quand progressivement les réunions plus formelles du début ont été abandonnées. L'occasion des entretiens individuels est un moment privilégié pour s'en ouvrir séparément à la chercheure. Depuis notamment le nouvel accueil de la fille de l'une d'elles, à son retour de maternité, les AM expriment le besoin de se parler sans être encore passées à l'acte :

> « On n'a pas besoin d'échanger 50 ans en fait, quand on n'est pas d'accord on le dit. Même si je suis pas trop d'accord, ça m'va, j'dis oui ça me dérange pas, voilà (…) Ces réunions-là elles sont pas…, moi j'trouve c'est une perte de temps, donc en dehors du temps de travail, voilà, Après, moi, j'aimerai qu'on communique plus : depuis le retour de congé maternité de Stéphanie c'est plus compliqué le travail d'équipe, on a toujours été habituées à travailler en équipe toutes les trois, en grande équipe puisqu'on était une équipe de cinq (dans le précédent contexte professionnel), avec des garçons, ce qui change énormément. (…) Là, je trouve que mon équipe c'est plus difficile, on ne communique pas assez pour

> moi et puis Marie est une personne plus réservée, plus introvertie, et donc quand ça va pas… (…) Des trucs à la noix où, du coup, ça prend une ampleur pour un détail, aah au secours… Je supporte pas, moi j'préfère que les choses soient dites, voilà moi quand j'ai quelque chose à dire je le dis. (…) Pour moi faut communiquer, si y a des non-dits on les cumule et puis après ça créé une mauvaise ambiance, je supporte pas ça. Et donc oui, depuis que Stéphanie est revenue de congé maternité, j'ai beaucoup de mal à retrouver mon équipe et je ne retrouve pas ma Stéphanie d'avant. » (Murielle, Mam *Les petons*).

> « La réunion elle est nécessaire (rires), mais après c'est vrai, c'est pas évident parce qu'on a des gros horaires, on a envie d'être un peu soulagée de tout ça. C'est-à-dire que si on arrive à avoir quelques mercredis, c'est pas pour s'en rajouter un peu plus. Quand on part d'ici, il est 18h30 ; honnêtement, on a envie de rentrer chez nous parce que demain on repart quoi, même si on aime c'qu'on fait. Voilà, donc j'pense que des fois on traine un peu pour avoir le point de réunion, mais là, il faut. » (Stéphanie, Mam *Les petons*).

> « Là, c'est vrai qu'on n'en fait pas souvent (des réunions) parce qu'en fait c'est le soir et c'est vrai que le soir, on n'a qu'une envie, c'est rentrer parce que la journée a été longue et on sait que le lendemain on revient. (…) On essaye au maximum dans la journée d'en discuter. (…), mais il y a les choses qui me gênent et qui ne sont pas forcément simple à dire. » (Marie, Mam *Les petons*).

Les entretiens avec les trois AM de cette Mam montrent tout un ensemble de facteurs qui rendent la communication difficile. Il y a des facteurs qui sont attribués aux personnes elles-mêmes : des caractères plus ou moins « réservés », des personnalités plus ou moins « introverties », plus ou moins « cash », plus ou moins « ouvertes », mais aussi leurs histoires personnelles, des soucis ou encore des préoccupations venus de leur propre maison (la maladie d'un mari, l'hospitalisation d'une fille, etc.), qui parasitent ou qui colonisent les pensées, y compris dans la Mam. En revanche, d'autres facteurs tiennent au contexte de travail en Mam : des longues journées, « cinq jours sur cinq et neuf heures ensemble », où se cumulent de la « fatigue », de « l'énervement ». La Mam peut d'ailleurs évoquer une situation de promiscuité forcée : « on est un peu les uns sur les autres quand même » (Salima, Mam *À pas de fourmis*). Dans la Mam *Les petons,* apparaît cette difficulté aussi de penser à un temps d'échange hors du travail en Mam, perçu comme celui du travail avec les enfants, et sans doute aussi une « démotivation » qui gagne du terrain. En outre, il y a une histoire propre à chaque groupe d'AM au sein de la Mam et, comme y insiste une AM, même l'ancienneté de leur équipe ne les protège pas de ces situations de non-dit.

> « Là, Marie, par exemple hier, j'lui dis : 'c'est moi qu'ai fait les feuilles de transmissions', j'ai proposé (chercheure : « la feuille de suivi ») voilà la feuille de suivi, parce qu'elle était merdique celle d'avant puisqu'on peut plus faire les cahiers. Donc il a fallu réinventer quelque chose, ça (ne) me plaisait plus, donc j'ai pris l'initiative, parce que sinon on aurait une feuille pourrie encore, de proposer quelque chose. Donc j'ai dit aux filles : 'surtout, vous me dites si y a des choses à modifier…' Ben ça faisait déjà plus de 3 semaines, donc je dis à Marie hier ou avant-hier : 'ça te convient la feuille ?' Elle m'a donnée deux choses que je dois modifier que j'trouve oui en effet, elle a raison et j'dis à Stéphanie : 'toi tu m'as pas fait de retour' et elle m'a répondu : 'si j'te dis rien c'est qu'c'est bien'. Ah, ok…, on communique comme ça… Moi j'communique pas comme ça, mais bon voilà, ça c'est la communication non verbale, ça m'insupporte. » (Muriel, Mam *Les petons*).

Alors même que les AM, étant collègues dans un autre contexte de travail, étaient sur la « même longueur d'onde » au moment de la création de la Mam, elles se (re)découvrent pour ainsi dire en Mam, et, le temps passant, peut s'instaurer comme une chape de plomb où la « communication » devient de plus en plus rare, où l'expression des accords comme des désaccords ne se fait plus, avec peut-être la crainte d'ouvrir une boite de Pandore où des ressentis, voire des ressentiments, pourraient se percuter. Des façons de (se) parler peuvent alors être perçues comme des agressions, des remises en cause personnelles. Aussi, le silence s'installe, au point de regretter l'absence de direction qui reprendrait les choses en main quand elles finissent par échapper à chacune des AM.

> « J'me dis toujours qu'une équipe quand elle s'ancre dans un engrenage c'est dès fois difficile d'en sortir et puis tout à l'heure j'disais qu'c'était un avantage de pas avoir de patron, mais des fois, c'est un

> inconvénient. Bah oui, souvent j'dis aux collègues : notre chef y serait là, il dirait : c'est bon, là allez-y. Il tape du poing sur la table, le chef. » (Murielle, Mam *Les petons*).

Quand la parole devient rare, il semble que les mots deviennent de plus en plus lourds, s'enfoncent dans un non-dit. Devenant possiblement blessants, les mots quels qu'ils soient, marquent alors le caractère partial de toute parole : « dire, c'est toujours choisir de dire », insiste ainsi en substance Julien (1995). Dire, c'est toujours dire telle ou telle chose, plutôt que telle ou telle autre ou plutôt que de ne rien dire.

La capacité de s'exprimer face aux autres AM suppose une capacité à d'abord s'entendre, à se faire confiance pour accepter ce qui sera dit, à voix haute. Mais, elle suppose aussi une sorte de pari sur la capacité de l'autre ou des autres à changer d'avis, car il ne suffit pas de se dire les choses, il faut aussi pouvoir les mettre en pratique. Autant, cela paraît assez facile quand il s'agit de critiquer, par exemple, l'usage d'un micro-onde et de s'en passer finalement ou de discuter de la manière collective, trop dispendieuse, d'utiliser une machine à laver, autant cela paraît plus difficile pour tout ce qui touche aux manières d'être et de faire avec les enfants : on y reviendra tout spécialement. Se partager des objets et mettre en partage des enfants n'impliquent pas le même engagement de soi-même dans la Mam.

Des difficultés de communication au conflit

La situation de la Mam *Les papillons* permet de prolonger en détail la réflexion sur les situations de communication difficile qui, en l'occurrence, iront jusqu'au départ d'une AM. Une réunion annuelle, hors de la présence des enfants et sans rémunération, est prévue dans le projet écrit, relativement récent, afin de faire un point (matériel, etc.), mais il n'y a pas d'autres réunions en tant que telles prévues, ni organisées[65]. L'idée des AM est que ces réunions en bonne et due forme arrivent trop tard et qu'il faut plutôt s'attacher à régler les difficultés ou les problèmes au fur et à mesure de leur surgissement. D'ailleurs, l'une d'elles souligne aussi que les « désaccords » font partie d'un fonctionnement normal de la Mam, en sont même un signe de la vitalité.

> « Des fois on peut avoir des désaccords, c'est normal parce que si on n'est pas en désaccord, ça veut dire que personne n'a rien à dire, et c'est pas bien non plus. On essaie de faire des points pendant qu'on mange. Donc il n'y a pas les enfants, et de se dire les choses, parce que si on dit pas les choses, après chacun tient et c'est pas bien, il faut se dire les choses, se mettre d'accord (…). Par exemple, on va dire au début, on n'était pas d'accord, on était dans le sens qu'on faisait les machines (à laver), donc de se mettre d'accord de faire un programme un peu court, de pas faire trois, quatre machines avec pas beaucoup de linge pour gaspiller, des choses comme ça, de se mettre d'accord, pas laisser couler je sais pas combien de temps. » (Christina, Mam *Les papillons*).

Les échanges entre AM sur leur fonctionnement se font donc pendant une courte pause déjeuner, mais il leur est difficile de se poser toutes les quatre en même temps : d'une part, les siestes des enfants peuvent être écourtées ou décalées ; d'autre part, ce temps des siestes est aussi celui du ménage à faire dans la Mam. De ce fait, le regroupement des AM est à géométrie variable, entre 2 ou 3, voire 4 AM, mais le « collectif » ne s'institue pas, il n'a pas (encore) une existence collective qui ferait entendre, pour ainsi, dire la voix de la Mam en tant que telle, celle incarnant des AM qui parlent d'une seule et même voix. En outre, ces échanges s'inscrivent avec la visée d'actions dans un futur proche.

Au cours de l'observation, la mise en grande difficulté d'une AM de la part d'un parent qui ne respecte pas du tout les horaires et ne la prévient pas, provoque une sorte d'électrochoc collectif : « il faut qu'on en parle », se disent alors les AM, avec la perspective d'organiser une réunion avec les parents et de repréciser le règlement de la Mam. Des difficultés successives rencontrées avec les familles (retards,

[65] Notons que cette absence de réunions planifiées ou de moments pour se poser et échanger entre l'ensemble des AM est aussi le cas de la Mam *Pomme d'Api* ; ce qui renvoie à une situation de rupture prévue entre AM que nous analyserons plus loin ; les deux AM qui ont prévu de créer une autre Mam ensemble sont au moment de notre observation en train de chercher un local qui devient ainsi un objet de discussion entre elles.

absence, non-paiement) sont précisément des épreuves fortes qui font apparaître ce besoin d'une discussion, d'un fonctionnement collectif et d'une mise au point partagée, même si le choix des familles est discuté dans un collectif à géométrie variable.

D'où sans doute aussi le regret par les AM de cette Mam, qui ont l'expérience du travail en crèche, de l'absence de « direction », qu'il s'agisse d'avoir à gérer elles-mêmes les rapports avec les parents qui sont leurs employeurs, mais aussi des « malentendus » ou les « conflits » entre collègues, dans le sens où une direction serait capable de trancher ou d'amortir des différends, voire représenterait une autorité qui ferait « peur » à des collègues.

> « Quand il y a des malentendus entre les filles, personnels, d'habitude c'est la direction qui intervient pour un petit peu résoudre le problème, là c'est vrai on peut appeler Danielle (directrice de crèche de l'association qui les employait), mais on peut pas appeler Danielle pour des problèmes pas importants. Il y a des problèmes mais quand tu vois qu'on peut les résoudre nous-mêmes, mais quand il y a des vrais problèmes on fait appel à Danielle, mais Danielle elle peut pas… Quand il y a surtout des conflits, ça c'est la direction normalement qui gère, mais là on peut pas gérer surtout de ce côté-là. » (Jamila, Mam *Les papillons*).

> « Fanta quand elle était en crèche il y avait peut-être des conflits, mais la direction était là, et la mettait à sa place. Parce qu'elle avait peur de la direction, mais ici il n'y a personne de la direction. Vous voyez le rapport, moi je peux pas... Par exemple dans la crèche, moi j'ai jamais eu des problèmes avec elle, mais j'ai entendu qu'elle a eu des problèmes, sauf que ça a été réglé par la direction, ici il y a personne. » (Christina, Mam *Les papillons*)[66].

Les tensions, notamment entre Fanta et Christina, se sont accumulées et, lors de la fermeture de la Mam pendant le premier confinement, peu après la période d'observation, un conflit éclate entre elles au sujet de l'aménagement du jardin, comme une goutte d'eau qui fait déborder le vase. Des travaux ont été réalisés par la mairie pour nettoyer ce jardin à l'abandon depuis plusieurs années, notamment pendant la période d'observation, et deux des AM (Christina et Irina), avec l'aide du mari de la seconde, commencent à préparer la terre pour y semer du gazon. Une altercation se produit peu après entre Irina et Fanta qui n'est pas d'accord avec le gazon, alors qu'il est indispensable selon Christina : « ils (les enfants) ont besoin de l'herbe, du naturel, on ne peut pas les tenir enfermés ». Elle reproche à sa collègue de ne pas s'impliquer dans la vie de la Mam, laissant tout le travail à faire par les collègues, mais aussi d'être très différente à partir du moment où elle se sent observée par une personne extérieure à la Mam (voir supra). Suite à cette altercation, Christina entendait quitter la Mam et avait annoncé son départ à la PMI, mais suite aux interventions précédentes de la PMI, c'est Fanta qui quittera la Mam et rejoindra la crèche où elle travaillait auparavant[67].

Ce conflit n'a pu être réglé entre les seules AM : en cause, selon elles, une question de « caractère » ou de « tempérament » ou de « personnalité » : « Comme dans tous les métiers, il y a des disputes, mais pour aller faire un point commun, il faut se mettre à discuter et que gens sont pas avec un grand caractère comme ça qui laisse pas passer les autres, qui laisse pas la parole aux autres. Ça va jamais avancer, non, non… C 'est pas dans mon caractère de mettre quelqu'un à sa place », avance Christina. « J'ai un tempérament qui est très fort », indique de son côté Fanta. Jamila reproche à son tour à Christina d'avoir décidé toute seule de préparer le jardin sans prévenir ses collègues, ramenant également le conflit à une question de « personnalité » : « chacune à sa personnalité, si on sait pardonner… ; c'est leur personnalité,

[66] Notons que l'entretien individuel avec Christina a été réalisé le même jour que l'altercation avec Fanta (le rendez-vous avait été pris avant), il a été en partie consacré à cette situation où elle a signifié sa volonté de quitter la Mam. En revanche l'entretien avec Fanta a été réalisé pendant la semaine d'observations. Par ailleurs, l'association qui avait sollicité quatre agent de crèche pour ce projet Mam, leur avait assuré qu'elles pourraient revenir travailler dans les deux crèches où elles travaillaient avant, si elles le souhaitaient ayant été embauchées à la suite de la formation d'assistantes de vie aux familles organisée par cette association.

[67] Ces critiques font suite à une première visite de la PMI ; après une discussion en commission d'agrément, une deuxième visite à la Mam fait état de « manquements » de la part d'une AM. À la suite de cette altercation entre AM, le retour de cette AM dans une crèche associative est acté par la PMI et l'autre AM restera finalement à la Mam avec les deux autres, pour écrire une nouvelle page de son histoire.

elles sont comme ça, on peut pas les changer ». Le rabattement du conflit sur la question des « personnalités » des AM fait obstacle à la possibilité d'y mettre un terme, sauf à y introduire l'idée de « pardon », c'est-à-dire, à nouveau, une logique du don : « le pardon est un don en temps de crise » (Rémy, 2012, p. 36). Mais ce pardon est-il même possible ? N'a-t-il pas un coût ? Pour répondre à ces questions, il faut changer de scène, interroger ce qui s'est noué dans la Mam et auquel la chercheure a, bien malgré elle, participé.

Tensions entre AM et « ambiance » de la Mam : où se situe la chercheure ?

Cette situation conflictuelle au sein de la Mam *Les papillons* interroge très directement la place de la chercheure sur le terrain, ainsi que sa manière de ressentir ce qu'on appellera avec Bégout (2020) « l'ambiance » de la Mam.
Bien malgré elle, la chercheure est prise dans ce conflit entre AM ; elle y joue un rôle assez obscur à ses yeux, tout en s'efforçant de ne pas prendre parti pour telle ou telle AM. Avec le principe d'une sociologie pragmatique qu'il faut « suivre les acteurs » et prendre en compte la manière dont ils construisent le sens de leurs actions, la chercheure interroge ainsi dans l'entretien avec Christina son propre rôle : aurait-elle joué celui d'un catalyseur ou d'un détonateur de ces tensions ?

> C : Moi je suis désolée, j'ai l'impression que c'est ma propre présence à la Mam qui a fait éclater les choses.
> Christina : Non, c'est avant que vous veniez, c'était une discussion en fait qui nous a apporté un petit peu de mal. C'était avant que vous venez, mais c'était, c'est pas votre faute, on vous remercie d'être venue, pour voir la personne en vrai, qui elle est de vrai ; ça nous a apporté beaucoup de choses parce que vous êtes venue... c'est grâce à vous.
> C : (rires) Oui, mais j'ai eu l'impression que…
> Christina : C'est grâce à vous que j'ai découvert, et ça nous apporte du bien parce qu'on peut pas travailler avec des gens qui font semblant, ça c'est pas un métier qu'on peut aujourd'hui fermer les yeu. C'est comme une caissière, par exemple, une caissière vient aujourd'hui, bah c'est pas grave, à la fin du mois j'ai mon salaire. Ah non moi je peux pas, si je suis dans un cadre de petite enfance, que ça soit crèche, Mam ou même chez moi, on peut pas faire semblant, soit on l'est, soit on l'est pas. Mais il y a des gens qui font ça que pour l'argent, ce sont pas des professionnels, et moi je ne peux pas travailler avec quelqu'un qui n'est pas professionnel, parce que si je fais ça, je marche sur mes convictions, moi j'ai des principes, j'ai appris à faire les choses avec du bon cœur ; si je le fais, je le fais avec du bon cœur, sinon je le fais pas c'est tout. C'est en famille aussi, ils nous ont appris comme ça. (…)
> C : Quelque chose qui m'avait un peu surpris c'est que vous n'aviez pas beaucoup de temps de concertation entre vous.
> Christina : C'est pas ça le problème, le problème, c'est qu'il y a pas de communication avec Fanta. Avec elle, il faut se poser, l'écouter pendant 30 minutes et si on dit un mot, c'est mort ; c'est pas la personne qu'on peut communiquer. C'est pas qu'on a pas le temps parce que le temps tu peux le trouver, c'est la personne qu'on peut pas parler. Il y a des gens qui sont capables de parler même si ils sont aux toilettes, tu as compris l'idée, c'est bon on avance. Non, c'est pas ça, c'est pas qu'on a pas le temps. Peut-être on essaie de dire ça, il y a pas le temps, mais c'est pas ça. D'après moi, c'est qu'on a pas la bonne personne avec qui on peut faire un point. Le point, tu peux le faire n'importe quand. (Christina, Mam *Les papillons*).

Les sciences sociales sont en général attentives à ne pas prendre pour argent comptant ces psychologisations des conflits interpersonnels quand les acteurs les attribuent au « caractère » des personnes. En particulier, les rapports tendus entre professionnelles peuvent être réinterprétés comme des rapports entre différents statuts (Odena, 2019) et/ou entre classes sociales (Geay, 2015), ce qui ne semble pas le cas ici, les AM partageant des expériences de formation et d'insertion professionnelle, ainsi que des parcours de migration assez proches. En tout cas, ce système d'interprétation des conflits par les « personnalités » que mobilisent les AM, ne permet pas d'envisager une autre issue qu'un rapport de forces. Il rend vaine toute discussion quand il est impossible de changer ce sur quoi les personnes n'auraient pas prise : leur « caractère ». Dans ce cas, comme l'indique Jamila, il s'agirait de « passer à

autre chose sans faire un drame ». En effet, si les personnes ne peuvent pas changer leur « caractère », ne faut-il pas les excuser car elles ne sont pas pleinement responsables de ce qu'elles sont ? Mais peut-on aussi « fermer les yeux », faire comme si on ne voyait pas leurs défaillances et éviter l'expression d'un désaccord (Boltanski et Thévenot, 1991) ? D'ailleurs, est-il même possible de « fermer les yeux » quand il s'agit non pas de travailler comme « caissière », mais avec les enfants ? Ne pas réagir ne revient-il pas alors, comme y insiste Christina, à piétiner ses « convictions » et laisser remettre en cause sa propre responsabilité individuelle du fait de sa collègue ?

L'entretien avec cette AM est aussi l'occasion pour la chercheure de revenir sur ce qu'elle a observé et de mettre en dialogue ses ressentis de tensions en situation dont elle s'interroge sur l'ampleur et les raisons qui sont objectivement peu palpables. D'ailleurs, elle ne sait pas non plus au juste s'il faut précisément les objectiver et/ou les subjectiviser :

> C : J'ai une question sur ce que j'avais observé : de temps en temps, vous alliez dans la chambre avec quelques enfants, pas forcément que les vôtres, il y avait des enfants de Irina et de Jamila, ou C. (le plus grand des enfants accueillis par Fanta).
> Christina : Oui, C., bien sûr, parce que les activités, on a dit on les fait ensemble. En fait on fait avec tous les enfants ; on peut pas diviser les enfants (…) On peut pas imposer une activité. C'est pas imposer, c'est proposer. L'enfant qui veut, il fait, s'il veut pas, après il part. C'est pour ça que c'est normal qu'on fait les activités avec tous les enfants.
> C : Mais de temps en temps vous alliez vraiment, j'avais l'impression que vous cherchiez à vous isoler un petit peu et retrouver un peu de calme dans le dortoir.
> Christina: oui, parce que je pouvais plus la garder ce faux comportement de ma collègue.
> C : vous perdez un peu la patience effectivement.
> Christina : Je ne pouvais pas, je ne pouvais plus. En fait, quand il y a quelque chose qui n'est pas vrai, comme un mensonge, tu vois que quelqu'un ment devant toi et tu peux rien dire. C'est pas que je pouvais rien dire, je ne sais pas si vous avez assisté quand elle m'a pris la chaise, et elle m'a dit ça c'était ma chaise, gentiment, elle m'a pris la chaise et elle me l'a jeté, je sais pas si vous avez remarqué. C'est pas que je pouvais pas lui dire, arrête de faire semblant, comporte-toi normal, mais je voulais pas faire une dispute ou quelque chose. Je me suis dit je la laisse comme ça, et quand on voit quelqu'un qui fait semblant c'est plus fort que nous c'est comme si je fais partie de son jeu. C'est pas que je me suis isolée, mais je cherchais un endroit où je peux faire mon métier, je m'occupe des enfants et pas de son comportement. (…).
> C : C'est ça qui est très difficile dans l'observation : j'arrive, je suis de l'extérieur à la Mam, je regarde et puis on sent des fois des tensions, des choses comme ça, donc on n'arrive pas forcément à mettre des mots dessus. Et comme on vient de manière très ponctuelle, même si c'était toute une semaine, on a du mal à vraiment comprendre ce qui se passe.
> Christina : En tout cas c'était, vous avez senti, parce que dans un endroit où tout le monde parle avec tout le monde, ils s'entendent bien, et ils rigolent, ça se voit tout de suite le bonheur. Mais dans un endroit où il y a une qui fait la tête, une qui essaie de parler, une autre qui... on essaie de faire une équipe, et une autre qui dit non non non, ça se voit tout de suite la tension. (…) Au début tout était bien, mais après ça a commencé la jalousie. C'est vrai qu'on a, on n'a pas toutes les mêmes talents ; il y a une qui chante, il y a une qui fait autre chose, mais il faut accepter ça. Moi je connais pas tout, mais j'apprends, si je connais pas quelque chose, je me mets à côté de toi. » (Christina, Mam *Les papillons*).

Ce qui se dit là, dans le dialogue entre cette AM et la chercheure, peut être analysé doublement. D'une part, il faut souligner un intense travail émotionnel de l'AM pour éviter l'expression et les manifestations des tensions sur le lieu de travail, un « travail émotionnel en profondeur » (Hochschild, 2017) pour rester « professionnelle » et en premier lieu, rester au travail avec/pour les enfants. En s'éloignant physiquement avec plusieurs enfants du lieu où se tient l'autre AM, la grande salle de vie, Christina instaure même une coupure spatiale, avec la porte du dortoir des grands qui est, le vendredi après-midi, fermée un moment. En s'isolant ainsi avec des enfants, elle trouve, dit-elle un « lieu pour faire mon métier » et accommode ainsi un sentiment d'impuissance, au lieu de manifester ses sentiments. Cette coupure interactionnelle dit bien l'existence de tensions entre AM, mais aussi à l'intérieur de l'une d'elle.
D'autre part, l'interprétation du ressenti de ces tensions par la chercheure peut puiser au « concept d'ambiance » (Bégout, 2020) des éléments qui ne sont pas seulement objectivables en des signes précis et

isolables, mais qui ressortissent plus largement de l'expérience de tonalités diffuses de la situation. Comme le remarque cette AM, ces tonalités de l'ambiance qui saisit la chercheure sont tantôt négatives et tendues, comme ici : « ça se voit tout de suite la tension », ou tantôt positives : « ça se voit tout de suite le bonheur ». De caractère vague et fugace, par principe involontaire, « l'ambiance n'est rien d'autre que cette manifestation affective dans le tout » (Bégout, 2020, p. 296). Ce serait alors le propre des expériences tonales d'ambiances négatives que de provoquer des réactions de résistance ou de fuite, mais aussi « scindant le sujet en deux : en un sujet qui souffre et un sujet qui diagnostique cette souffrance » (idem, p. 309-310). Le terme de « souffrance » est peut-être de trop ici, mais il dit toutefois le sentiment d'un malaise ou une tonalité de tristesse et de blocage qui dépasse toute « dispute » sur tel ou tel objet de la vie en Mam. Face à cette mauvaise « ambiance » qui stagne dans la Mam, bloquée par un rapport de force entre des « caractères » différents, la première décision de Christina sera alors de quitter la Mam, dans la mesure aussi où ce n'est pas elle qui est en mesure de faire partir sa collègue mise en cause. C'est là une difficulté des Mam : qui part et qui reste en cas de conflit entre AM ? D'où l'intérêt qu'on doit aussi porter à des tiers susceptibles d'intervention (PMI, RAM, etc.) dans les Mam, dans ces situations de tension entre AM, comme on le verra par la suite.

Les enfants font figure ici de bénéficiaires d'un travail collectif des AM qui porterait sur « l'analyse de pratiques », de « retours de pratique » ou encore de l'appui d'une psychologue, et à l'inverse, des toutes premières victimes de ces situations de conflits entre AM. Qu'en disent nos observations et entretiens ? Pour cela, nous regarderons plus spécifiquement les tensions auxquelles la Mam *Les hirondelles* a été confrontée dans le passé et celles de la Mam *Pomme d'Api*.

Des conflits entre AM qui laissent des traces ?

Il faut dire que plusieurs années après ce conflit dans la Mam *Les hirondelles*, l'une des AM est restée profondément bouleversée par sa violence qui l'a profondément marquée, violence d'autant plus forte que ce conflit l'opposait à une collègue qu'elle croyait bien connaître.

> « Le projet Mam que j'ai fait avec ma collègue, qu'on était toutes les 2 et qu'elle, elle est partie, moi je suis restée, bah j'ai pas du tout été complémentaire parce que je m'attendais pas comment elle était. J'm'y attendais pas, pourtant c'est quelqu'un que je connais depuis longtemps [pleurs], j'ai vraiment été… ça c'est des choses aussi où c'est compliqué parce que, si vous voulez… je sais plus si on en a discuté un peu, mais ça s'est arrêté avec cette collègue là parce que elle maltraitait les enfants et donc du coup ça, ça été très dur pour moi parce que… J'ai fait ce projet là avec elle et j'm'y attendais pas, je l'aurais su, je ne l'aurais pas fait, honnêtement, je l'ai même dit à la PMI. Mais ça c'était dur parce que qu'il a fallu que je me relève de ça et je me suis relevée parce que je me suis dit j'vais pas mettre les parents dans l'embarras pour ça, parce que ça les concernait pas et puis j'avais Amélie … qui voulait continuer et j'm'entends très bien avec Amélie et c'est comme ça que je me suis relevée ; j'ai été aidée aussi personnellement, j'vais pas le cacher, j'étais obligée d'aller voir quelqu'un qui m'a aidée parce que ça été long pour moi… Ça été un an très douloureux, une année très douloureuse, oui ; ça reste marqué. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

On le voit : le travail des émotions dépasse largement la question des rapports avec les enfants et des interactions enfants-professionnelles (Ulmann, 2012). Il porte tout autant, et peut-être en premier lieu, sur les rapports entre collègues de travail (Sadock, 2017), en particulier dans les tensions entre AM sur leurs manières d'être avec les enfants que nous analyserons bientôt. D'où l'importance, indiquée plus haut, que Sylvia donne aujourd'hui à leurs « débriefs » et à des « réunions ». D'où peut-être également l'appel fréquent à la PMI sur lequel elle insiste, comme sa collègue, pour faire à la fois fonction de tiers et de contrôle, là où le RAM fait plutôt figure de conseils et de propositions : « Quand on a le moindre doute sur quelque chose ou y a un conflit sur quelque chose, on appelle la PMI », souligne-t-elle. De fait, les rapports des AM à la PMI sont à géométrie variable selon les Mam et leur contexte local. Ils sont aussi évolutifs, comme le montre également le cas de la Mam *Pomme d'Api*, où après une ouverture en 2015 marquée par des relations difficiles entre les AM et la PMI, tous témoignent actuellement d'une plus grande ouverture et d'un dialogue.

Les conflits entre AM du côté des enfants et des parents

Que se passe-t-il du côté des enfants dans ces conflits qui opposent les AM d'une Mam ? C'est ici le témoignage d'un père de la Mam *Les hirondelles* qui peut être mobilisé dans la mesure où son premier enfant fréquentait la Mam au moment du conflit entre AM, après avoir suivi l'une d'elles, Sylvia, au moment de son passage du domicile à la Mam. Pour ce père, les tensions entre AM à cette période se sont répercutées de manière flagrante sur son fils. En effet, quand ils allaient le chercher, celui-ci n'était pas comme d'habitude ; il était particulièrement énervé alors qu'à la maison il était calme. D'ailleurs, quand l'équipe des AM de la Mam s'est scindée, « l'ambiance était plus calme, plus apaisée », explique-t-il et son fils s'est calmé, Ce parent souligne que pour faire une « équipe », il faut avoir la même vision des choses. Mais, par ailleurs, il dit apprécier le principe d'une maison entièrement dédiée aux enfants, et cette expérience ne l'a pas conduit à changer de mode d'accueil pour sa fille. Arrivée à un moment où son frère était encore à la Mam, leur fille n'a pas connu ces tensions, elle n'avait pas la même AM que son frère. Le père indique qu'avec les AM respectives de leurs deux enfants, tout s'est bien passé : « on faisait la même chose » « on allait dans le même sens aussi bien pour la marche, la propreté, y avait pas de problème ». Ce témoignage d'un père met ainsi en exergue l'impact de ces conflits entre AM, tout en les relativisant à l'égard de l'intérêt des Mam.

Il faudrait pourvoir, comme le fait le père, mettre en rapport ce que vivent les enfants au sein de la Mam avec leur comportement au domicile familial. Nul doute en effet que les enfants perçoivent différemment les tensions, selon leurs habitudes de vie familiale et la manière dont ils sont amenés eux aussi à apprendre à gérer leurs émotions. La famille est sans doute le tout « premier terrain d'entraînement de transmutation » de la vie émotionnelle, en particulier dans les familles où l'activité professionnelle des parents en suppose un large usage (Hochschild, 2017, p. 176). Les enfants y apprennent tacitement non seulement à gérer leurs émotions mais aussi à les utiliser, les transformant du même coup en « instrument » dont ils peuvent faire usage. Il faut aussi compter avec le souci des AM de ne pas embarquer les enfants dans leurs conflits d'adultes. Mais reste la question même de « l'ambiance », qui échappe à l'alternative entre objectivation et subjectivation (Bégout 2020), et qui se pose non seulement dans les Mam mais dans toute forme d'accueil des jeunes enfants.

Pour les deux autres Mam investiguées qui sont confrontées à des conflits ou des tensions, l'observation *in situ* ne permet pas d'objectiver des perturbations des enfants dont aucun parent interrogé ne fait état par ailleurs. C'est parce que les AM ont le souci de garder une « atmosphère vivable », comme le montre le cas de la Mam *Pomme d'Api* dont deux des trois AM, Céline et Camille, ont décidé depuis longtemps de partir pour créer une autre Mam, tout en continuant pour le moment de travailler au sein de la Mam.

> « J'vais pas vous mentir, pourquoi on part, très clairement, c'est parce que… c'est parce qu'on n'a plus une même façon de travailler, parce qu'y a des choses, on n'est pas d'accord (…) C'est pas le petit cocon avec notre façon de faire les choses (…). Ça fait près de deux ans qu'Adrien est au courant, on dialogue (…), qu'est-ce qu'on souhaite emmener de la Mam ou pas, sur ça on a toujours dialogué, y a aucun secret en fait parce que je trouve que c'est important pour garder une atmosphère vivable, et que les mamans soient pas là à trinquer parce que ça s'passe pas bien. Donc oui y a des choses, on prend sur nous certes, mais voilà, on fait au mieux pour que tout aille bien jusqu'à la fin. » (Céline, Mam *Pomme d'Api*).

Cette situation de tensions entre AM qui concerne différentes manières d'être avec les enfants, on y reviendra bientôt, montre qu'une sorte de *modus vivendi* est possible, permettant aux deux parties en tension de s'accommoder de la situation. Il s'agit moins ici de construire un compromis que de trouver un fonctionnement ordinaire, qui rende l'ambiance « vivable », ni négative, ni malheureusement positive, à l'image du « petit cocon » que les deux AM Céline et Camille, ont envie de construire ailleurs : « on veut vraiment repartir à zéro (…), on a l'expérience, on sait ce qu'on veut, on sait ce qu'on veut plus ». Ces deux collègues ont ainsi le projet de créer une Mam « plus vivante », où « ça impulse », grâce et à travers des relations plus « fluides » entre elles. Pour autant, si l'entente initiale a disparu et le collectif de travail ne parvient plus à écrire son « style professionnel » (Clot, 2008), si de fait le divorce est acté depuis longtemps, la Mam continue de fonctionner. Il y a des divorces entre AM qui se font pour ainsi par consentement mutuel, sans claquement de porte, et dans le « dialogue ».

Conclusion provisoire sur le « fonctionnement » des Mam

L'analyse de nos observations et des entretiens montre bien comment les conflits entre AM mettent en évidence les limites de l'entraide, c'est-à-dire d'une solidarité interpersonnelle de toutes avec toutes, de l'ordre d'une « socialité primaire » (Caillé, 2006), qui peut se retourner en défiance, quand elle n'est pas soutenue et étayée par la formalisation d'une organisation. Celle-ci a pour enjeu de rendre effective l'équivalence de principe entre les AM qui, en l'absence de direction, les met toutes d'emblée sur un pied d'égalité. En effet, cette égalité doit entrer dans les faits : elle doit pouvoir se vérifier constamment qu'il s'agisse des contrats et de la délégation ou d'une division et d'une rotation des tâches au sein de la Mam. En outre, cette égalité doit aussi faire avec les différences entre AM, composer entre l'un et le multiple : d'où aussi, au-delà des contrats, le double principe d'organisation du travail au sein des Mam : celui basé sur une équivalence stricte des tâches et des rotations systématiques planifiées à l'avance ; celui basé sur des goûts, des compétences différenciées qu'il s'agit aussi de faire jouer dans leur complémentarité. Mais, la nécessité de composer avec une rationalité comptable et formelle ne retire rien de l'importance de cette entraide interpersonnelle. Elle est aussi ce qui permet à l'organisation de tenir dans le flux des cours d'action au sein de la Mam, en demandant à chacune des AM d'y mettre du sien, au-delà de ce qui est strictement prévu et réparti entre elles.
Les situations de tensions ou de conflits mettent aussi en visibilité un travail émotionnel permanent entre collègues, pour « rester au travail ». Il arrive aussi que, à force de familiarité, comme c'est semble-t-il le cas de la Mam *À pas de fourmis*, le travail émotionnel sur les relations interpersonnelles entre AM soient capables d'absorber à leur tour, ce qui se passe aussi dans la vie personnelle des collègues et qui pourrait faire obstacle à leur pleine présence au niveau professionnel au sein de la Mam. Le milieu de travail peut alors servir d'appui et de tremplin à ce qui se passe en dehors de la Mam. On a vu également l'interprétation privilégiée que les AM et les acteurs locaux et/ou institutionnels donnent de ces situations conflictuelles en termes de « caractère » des personnes et donc peu modifiables, D'ailleurs, la psychologisation des cultures professionnelles en petite enfance renforce cette lecture des relations interpersonnelles, au détriment d'une analyse situationnelle.

En outre, ces situations de conflits sont de précieux analyseurs de la manière dont ils sont appréhendés par les acteurs locaux et/ou institutionnels, leur manière dont ils peuvent, par exemple, alimenter une position de principe contre les Mam, plus exactement leur absence de « cadre » (direction ou supervision) ou donner lieu à une réflexion sur les manières d'y intervenir ou de les prévenir. De fait, le développement de « coopérations conflictuelles » dans les milieux de travail (Clot, 2021) ne se confond pas avec des compromis où chacun campe sur ses positions : « c'est le processus conflictuel de formation des volontés argumentée qui confère la légitimité du résultat et non des compromis entre des volontés déjà formées » (p. 180). Mais il faut aussi des tiers pour « éviter les pièges du désaccord en face à face » (p. 180), des tiers ancrés dans la réalité du travail qui ne sont pas là pour « cadrer » les AM, mais renouveler le potentiel démocratique d'une égalité entre AM.

Enfin, ces situations sont aussi, il faut le souligner, une source d'apprentissage pour les AM : « on apprend de nos erreurs », comme l'ont souligné plusieurs d'entre elles, car travailler en Mam, c'est toujours se confronter à de multiples incertitudes sans cesse renouvelées. Il y a de toute façon une distance irréductible entre « le projet sur le papier » et les situations vécues dans la Mam : une nécessaire mise à l'épreuve de la réalité des projets, qui peut-être aussi une « épreuve existentielle » des personnes (Boltanski, 2009), tout particulièrement quand les certitudes d'une confiance mutuelle s'effondrent. Pourtant, il faut le souligner, les conflits que nous avons analysés n'ont pas conduit à la fermeture des Mam qui, comme le Phénix, renaissent de leurs cendres, en même temps que les « équipes » d'AM se recomposent[68]. C'est sans doute là, la vertu de la « maison » elle-même, au sens où ses murs résistent aux aléas des collectifs humains qui l'habitent.

[68] De fait, les fermetures de Mam dans les deux départements sont rares, de l'ordre de 3-4, depuis 2013. Il faudrait ici pouvoir comparer le turn-over dans les EAJE et celui des Mam, voir sur le premier, les données d'un article de P. Moisset (2019) mais cette notion n'y est pas définie : https://lesprosdelapetiteenfance.fr/vie-

6. Mise en partage et travail avec les enfants

Cette partie entend investir le cœur du travail des AM en Mam, en analysant non seulement des manières de faire avec les enfants et les « activités » qui leur sont proposées, mais aussi ce qu'on pourrait appeler des manières d'être avec les enfants, des « postures » des AM à leur égard au sens que le psychologue Henri Wallon (1970) donnait à ce terme, comme la toile de fond de tous nos gestes, leur soubassement très largement non conscient en lien direct avec nos émotions. Par-là, on veut rejoindre aussi ce que Marcel Mauss caractérisait comme des montages à la fois physiologiques, psychologiques et sociaux que sont les « techniques du corps ». Travailler à plusieurs avec les enfants, c'est nécessairement engager son corps, des principes de perception et d'action, à la fois personnels et déjà socialisés, pour en faire l'objet de nouveaux apprentissages collectifs, plus ou moins à proximité ou distance des postures individuelles initiales, voire des désapprentissages. Car une Mam qui « tourne », ce n'est pas seulement une Mam où coopération et coordination entre AM s'épaulent mutuellement, comme on y a insisté au niveau du fonctionnement. Il s'agit aussi pour les AM d'être sur la « même longueur d'onde » avec les enfants, au-delà de se mettre d'accord sur telle ou telle « règle » à adopter pour fixer ce que les enfants peuvent faire ou non, ce qui leur est interdit ou non, ce qu'ils ont « le droit » ou non de faire dans la Mam. Car s'il peut être finalement assez simple de définir ces règles en dehors de la présence des enfants, à l'étape du projet de Mam notamment, tout se complexifie dans le flux même de l'action, dans les inévitables aléas et surprises du quotidien.

6.1 Manières d'être avec les enfants : une mise à l'épreuve des différences entre AM

Dans les six Mam investiguées, chacune des AM apporte ses propres ressources, en termes de goûts (et dégoûts), d'expériences vécues, qu'il s'agisse de leur vie familiale et professionnelle antérieure, des formations qui les ont plus ou moins marquées, etc. On a vu que ces ressources peuvent se traduire par des manières de faire différentes au niveau du travail ménager qui peuvent ne pas être relevées par les AM, comme par exemple l'étendage du linge dans la Mam *Les papillons*, ou bien être discutée comme l'usage ou non d'un micro-onde au sein de la Mam *Les petons*. De même, on a montré que ces différences entre AM pouvaient être propices à une répartition des responsabilités et des charges de travail entre elles, comme quand l'une d'elles s'intéresse et s'occupe de tout ce qui a trait aux menus du déjeuner des enfants. L'importance de « communiquer » se retrouve aussi sur les choix éducatifs, avec l'incontournable épreuve du passage d'un projet pédagogique sur le papier à la réalité des pratiques avec les enfants :

> « Oui la communication dans une équipe est très très importante, il faut pas sous-estimer le fait de monter un projet pédagogique, mais pas d'aller chercher sur internet, de faire un copier-coller, de prendre une base oui ça c'est bien et de prendre le temps de discuter de chaque point. Je sais que ça représente du travail et du temps, malheureusement s'ils veulent que l'équipe se monte et qu'elle fonctionne, il faut prendre le temps d'échanger même sur les points les moins importants, même si ça nous semble vraiment idiot, mais c'est important parce que ça peut vite devenir une tension et prendre le temps de bien se connaitre aussi ; d'être bien sur des valeurs éducatives. » (Amélie, Mam *Les hirondelles*).

Ces différences entre AM sont aussi de mise s'agissant d'initier et de proposer différents types ou formes d'activités aux enfants, en fonction des goûts, compétences et formation de chaque AM. Dans la Mam *Les hirondelles*, l'une, par exemple, est davantage versée dans ce qu'on pourrait appeler les travaux manuels ou la peinture ; l'autre, davantage dans la motricité ou la relaxation ou encore dans la lecture etc. Ce que l'on veut analyser ici relève de différences entre AM plus subtiles et plus tacites qui se jouent au niveau des manières d'être et de faire avec les enfants dans le flux de l'action quotidienne. Elles mettent en jeu une temporalité du travail réel très largement imprévisible ; temporalité qui n'est pas celle du

professionnelle/conditions-de-travail/recrutement-et-turn-over-en-petite-enfance-une-situation-preoccupante/le-turn-over-revelateur-du-malaise-dans-les-eaje

« discours », encore moins celle d'un projet écrit, comme le souligne, à sa manière, une responsable de PMI :

> « Alors c'est vrai que dans le discours on va dire : 'bé non effectivement on va pas crier, on va pas faire ci on va pas faire ça'. Oui, mais dans la réalité, comment on réagit quand on a 15 gamins autour de soi qui hurlent tous et qui courent partout… qu'est-ce qu'on fait ? Bon bé du coup, on a quatre réponses différentes et c'est là où ça devient difficile ; mais clairement c'est vrai que c'est… on peut difficilement anticiper, se projeter là-dessus. » (PMI, Mam *Les hirondelles*).

Notre hypothèse est que ces différences entre AM tiennent au parcours de chacune, à sa propre socialisation personnelle, familiale (notamment en tant qu'enfant, puis de mère) et professionnelle. Ces manières d'être avec les enfants sont enracinés dans les corps : elles sont de l'ordre d'une « hexis corporelle » (Bourdieu, 1980) propre à chaque AM, vécue comme « naturelle » et qui échappe toujours pour partie à la réflexivité de chacune, même si elle n'a rien d'immuable. Ces manières d'agir ne sont pas uniquement différentes selon les trajectoires sociales des AM, elles sont aussi relatives au genre ou encore à des « répertoires de pratiques culturelles » (Rogoff *et al.,* 2006). La Mam constitue pour chaque AM le lieu de leur mise à l'épreuve et d'une acculturation à de nouvelles manières d'être et de faire. Par exemple, dans la Mam *La tortue bleue*, cette socialisation commune est particulièrement manifeste à travers la confection hebdomadaire des menus qui permet aux deux AM de partager à tour de rôle, des recettes, des produits et des traditions culinaires témoignant de leur trajectoire de migration respectivement portugaise et antillaise. Pratiques et perceptions des AM font ainsi l'objet d'une nouvelle socialisation en Mam à travers leur participation à une « communauté de pratique » (Lave & Wenger, 1991), de manière non nécessairement homogène, ni systématique, entre l'ensemble des AM.
S'il y a bien, de manière variable selon les Mam, la construction d'un projet pour les enfants, avec des valeurs éducatives partagées, il n'y en a pas moins, au fil du temps passé à travailler ensemble, une socialisation de ces manières de faire avec les enfants. La difficulté des chercheures est ici que ces apprentissages se développent sur un temps long qui n'est pas celui de l'observation en Mam. Pour contourner l'obstacle, on peut, à nouveau, se tourner vers les « disputes », ces moments où ces différentes manières de faire avec les enfants font saillance, voire conflits, du point de vue des AM elles-mêmes, notamment quand elles les thématisent en entretiens, qu'il s'agisse de les critiquer ou de les relativiser.
La situation de la Mam *Pomme d'Api* est sans doute un bon analyseur de ces conflits dans les manières d'être avec les jeunes enfants, au point où c'est une des principales raisons pour laquelle les AM sont en train de se séparer au moment de notre observation (voir supra) ; nous mettrons la focale sur cette situation pour montrer les enjeux de ces différentes manières d'être avec les enfants, en étant attentives au sens que les AM leur accordent.

Se débarrasser du grand toboggan ?

Certaines divergences entre les trois AM de la Mam *Pomme d'Api* pourraient paraître de l'ordre du détail, comme par exemple la présence d'un grand toboggan en bois dans la grande salle, dont la plateforme est plus haute que la taille des enfants. Sa présence est défendue par l'un des AM, alors que les deux autres AM aimeraient, selon lui, s'en débarrasser en regard de la gestion et de la surveillance que ce toboggan nécessite.

> « J'sais qu'les filles, le toboggan…, elles en peuvent plus, si j'les écoutais il serait déjà parti, mais non… J'veux pas dire que c'est la pièce moteur de la Mam mais… y a beaucoup de choses qui se passent autour du toboggan, y a des histoires qui se font en dessous, y a des copains qui sont obligés d'attendre que les autres descendent… c'est les règles, y a la découverte… partir un p'tit peu à grimper là-haut… Voilà c'est plein plein de choses qui se passent autour de ça, mais c'est pas toujours simple à gérer (rire). » (Adrien, Mam *Pomme d'Api*).

Nos observations montrent effectivement l'intérêt des enfants pour ce toboggan qu'ils fréquentent souvent, matin et après-midi, à la fois pour glisser et pour jouer en dessous, espace qui fait comme une

sorte de cabane et offre un lieu de jeux partagés entre pairs. Sans être sollicités par les AM, les enfants plus jeunes s'en approchent, commencent à grimper, quitte à s'arrêter de monter et à redescendre quand ils perçoivent que c'est encore trop difficile pour eux. Dans cette valorisation du toboggan par Adrien, on peut voir une socialisation corporelle qui valorise l'activité physique et le goût pour les acrobaties corporelles, voire la prise de risque, qui est généralement favorisée chez les garçons. Dès la petite enfance, filles et garçons montrent en effet des goûts et des compétences différenciés dans le domaine de l'activité physique en lien avec une culture matérielle (Garnier, 2020c). En outre, dans la Mam *Pomme d'Api*, nos observations relèvent aussi l'intérêt des enfants, filles et garçons les plus grands, qui ne sont pas les enfants des contrats de cet AM, pour investir avec lui une motricité qui sort de l'ordinaire, des acrobaties et jeux de vertige, l'ilinx au sens de Caillois (1992). Sur le tapis où s'observent plus habituellement des histoires et où se chantent aussi des comptines, cette motricité mobilise des prises de risque (du point de l'enfant), comme des roulades qui demandent à rentrer sa tête avec l'aide d'Adrien ou des rotations en l'air à travers ses bras qu'il leur propose et qui demandent son appui pour soutenir tout le poids de l'enfant. Notons aussi, comme nous l'avons fait ailleurs (Garnier *et al.*, 2016), l'importance générale des contacts corporels, et ici des entassements ou amassements des jeunes enfants sur ou à proximité de l'AM, par exemple quand il lit une histoire sur le tapis. On observe ainsi un engagement de cet AM dans une motricité ludique avec les enfants qui lui est spécifique et qui met aussi en jeu une certaine force corporelle.

Il faut se garder de naturaliser des différences de genre, même si *a fortiori* cet AM est un homme et ses deux collègues des femmes, en particulier ces sensibilités différenciées à l'activité physique et la prise de risque des enfants. Ce n'est pas le genre en lui-même qui porte à différentes conceptions de l'expression motrice des enfants, mais des expériences de vie qui peuvent se trouver aussi bien chez des femmes que chez des hommes, comme l'explique Adrien en entretien : « j'ai beaucoup de câlins de la part des enfants, mais est-ce que c'est parce que je suis un homme ou parce que j'ai une façon différente aussi de voir les choses, c'est pas facile à déterminer », souligne-t-il. En tout cas, ces jeux moteurs plus risqués ou plus turbulents seraient davantage favorisés par les hommes que les femmes, comme il est montré notamment dans les structures préscolaires nordiques (Koch et Emilsen, 2017).

En outre, ce toboggan nécessite une surveillance des AM, d'autant qu'il est placé dans la grande salle en forme de L, ce qui peut y faire obstacle. Il demande aussi des « règles » à faire respecter par les enfants : interdiction après le déjeuner (un tapis relevé fait alors office de barrière), ne pas pousser, attendre que l'autre soit descendu pour monter, éviter de stationner en haut quand d'autres attendent, etc. Se débarrasser du toboggan serait ainsi se libérer d'un ensemble de contraintes à la fois pour les AM et les enfants vis-à-vis de ces « règles » nécessaires pour leur sécurité. Ce serait du même coup, enlever un certain nombre de « non » à répéter sans cesse, tendre vers une « *éducation positive* » que valorisent les deux autres AM. Avec le retrait du toboggan, c'est donc aussi des apprentissages d'une série de contraintes que ne feraient pas les enfants et pas seulement des apprentissages moteurs et avec leurs pairs. Or, plus largement, c'est sur cette importance des contraintes et la question de l'autorité des adultes que divergent les AM.

Une « éducation positive » à la portée de tous ?

La question de l'exercice d'une autorité des adultes au sein de la Mam *Pomme d'Api* peut elle aussi s'interpréter en termes de socialisation de genre quand il serait traditionnellement plus « naturel » pour un homme de faire acte d'autorité statutaire en termes d'interdits aux enfants (non, c'est non) et pour une femme de davantage de souplesse et de négociation[69]. Ces divergences peuvent être relativisées, quand les AM acceptent que chacun fasse au bout du compte « comme il le souhaite », mais il arrive aussi

[69] En même temps, il faut noter que ces manières d'être avec les enfants et ces prérogatives selon le genre varie aussi selon les milieux sociaux (Geay, 2014), mais nous n'avons pas demandé aux AM de retracer leur trajectoire sociale familiale et, de fait, le nombre faible de notre « échantillon » d'AM n'autorise pas à appréhender leurs expériences en regard d'une totalisation de l'espace social. Sur la question de la place des hommes dans les métiers de la petite enfance, voir notamment Hauwelle, Rubio & Rayna (2017).

qu'elles soient de plus en plus, au fil du temps, perçues comme inacceptables, comme l'indique Camille qui entend garder une même « vision » entre l'éducation de ses propres enfants (au moment de nos observations, sa fille a quitté la Mam, son fils y est encore accueilli) et celle des autres enfants de Mam.

> Camille : Quand je suis arrivée, très rapidement, après j'm'étais dit : bon bé chacun fait… comme il le souhaite et puis bon c'est au fur et à mesure, enfin c'est vrai que ça devient pesant quand on n'a pas la même façon de faire. (…) Y a peut-être un moment donné où j'me suis même remise en question de savoir si c'était moi qu'étais… où j'me disais mais mince, est-ce que je fais bien, est-ce que…
> C : c'est des choix éducatifs aussi…
> Camille : Oui c'est ça, c'est ça, mais bon, c'était des fois c'était des sous-entendus : t'es pas assez crainte des enfants. Mais moi j'veux pas être crainte des enfants, j'ai pas envie de ça. Mais du coup c'était des… petites choses alors peut-être pas dit directement mais des petits sous-entendus et du coup un peu de remise en question, et puis, non non, moi je veux pas, enfin c'est pas comme ça que je vois les choses. J'fais pas comme ça avec ma fille et puis j'ai pas envie de faire comme ça non plus avec d'autres enfants. » (Camille, *Pomme d'Api*).

Les différences de manières de faire avec les enfants entre AM peuvent conduire à interroger ses propres façons de faire avec les enfants. Mais au fil du temps, leur récurrence finit par être pesante, pour Camille arrivée à la Mam quelques six mois après son ouverture, d'autant qu'elle se sent remise en cause personnellement. Elle critique ainsi, par exemple, le retrait d'un doudou pour qu'un enfant finisse de manger, alors que « si l'enfant n'a pas faim, il n'a pas faim, point ». Ayant vécu elle-même une éducation qu'elle qualifie de « plutôt bienveillante », il faut, selon elle, savoir « se mettre à la place de l'enfant ». C'est notamment, dit-elle, ce que lui a montré la responsable de sa formation d'AM et ce qu'elle lit à travers les sites consacrés à la petite enfance, comme la newsletter du site *Les pros de la petite enfance*.

Cette idée d'une « éducation positive », largement diffusée dans les médias, mais aussi fortement critiquée, par exemple comme nouvel avatar du néo-libéralisme (Neyrand, 2019), a été découverte par Céline à travers son rapprochement avec Camille, au point de se distancier d'une « vision des choses » que, selon Adrien, elle partageait largement avec lui à l'ouverture de la Mam, même si, ajoute-t-il, au fil des enfants accueillis, l'attitude des AM est aussi susceptible de s'adapter à leur diversité.

> « Passer de deux à trois (AM), c'était pas simple non plus (…). C'est vrai qu'avec Céline quand on a ouvert la Mam, on avait à peu près la même vision des choses, c'est vrai que Camille est arrivée après par la suite (6 mois) et Céline a trouvé au final que ce que faisait Camille, ça lui correspondait. Moi j'ai dit à Céline : non, moi ça me correspond pas, mais j'l'ai dit honnêtement. J'ai dit : Camille j'la trouve trop laxiste, un p'tit peu trop cool, trop laisser aller et j'ai dit, elle va s'faire bouffer. Au final, non elle se fait pas bouffer… Mais c'est vrai que les enfants sont différents aussi, et j'l'avais dit à Céline, elle avait dit bah non j'trouve pas et, au final, en discutant avec, elle s'est plus retrouvée après à trouver plus la façon d'exercer comme Camille » (Adrien, Mam *Pomme d'Api*).

Entre être supposé « trop laxiste » ou trop contraignant, il y a place pour des évolutions et des positions d'entre-deux, qui tiennent aussi à la manière dont les personnes ont été elles-mêmes éduquées, comme l'explique Céline :

> « En fait, je suis quelqu'un qui a eu une éducation très dure, très très dure, trop dure et du coup (larmes), pardon ; et du coup, certes je veux pas donner cette éducation là à mes fils. Mais du coup, je peux pas non plus être l'opposée de c'que je suis et du coup y a des fois où voilà je peux pas, y a des choses j'arrive pas. Donc quand on parle de positif chez moi, c'est un côté positif certes, mais jusqu'au max de c'que je peux donner, voilà, c'est pas comme Camille, elle est quasiment à 90 % dedans, moi j'y serai jamais à 90, je peux pas. (…) C'qu'est sûr c'est que j'ai pas voulu redonner la même chose (à mes enfants). » (Céline, Mam *Pomme d'Api*).

On comprend ici à quel point Céline est partagée entre sa valorisation d'une « éducation positive », que ce soit pour ses propres enfants ou pour ceux de la Mam et les résistances internes qu'elle ressent et qui tiennent à ses propres expériences personnelles et familiales. Il n'est pas simple pour cette AM de

changer de posture éducative ; c'est aussi tout un travail émotionnel qui se joue et sur lequel elle dit ne pas avoir entièrement prise. Elle aussi, en tout cas, fait la critique d'une négativité des manières d'être de son collègue avec les enfants, quand il s'efforce pour ainsi dire de plier les enfants à des contraintes qui sont selon elle injustifiées. Pour autant, ces divergences entre AM ont fait l'objet d'échanges entre eux que rapporte Céline.

> « Alors en fait, ça fait déjà, presque deux ans qu'Adrien est au courant, parce que comme je vous dis, je suis quelqu'un d'entière, je dis pas forcément toujours bien les choses, mais on lui a rien caché, voilà. On lui a parlé plusieurs fois de tout c'que, voilà, qui collait pas à nous, à nos façons de faire. Après on lui demandait pas non plus spécialement de changer si c'est sa façon d'faire, sa façon de travailler ben voilà faut qu'il le garde aussi, c'est propre à lui, mais y a des choses c'était pas possible, c'était pas envisageable. » (Céline, Mam *Pomme d'Api*).

Réciproquement, pour Adrien dont les enfants plus âgés n'ont pas fréquenté la Mam, il n'est pas non plus facile de changer de posture après avoir entendu les critiques de ses collègues. Il dit pourtant avoir essayé, mais sur cette question qu'il définit comme celle des « droits et non droits des enfants ». Il valorise la fermeté du « non », comme par exemple, lors d'un goûter, il refuse à plusieurs reprises de donner un autre gâteau à un de « ses » enfants avant qu'il n'ait complètement finit celui qu'il a dans sa bouche, provoquant un début de pleurs. Par ailleurs, s'il dit refuser de se mêler de ce qui concerne le fils de Céline dans la Mam *Pomme d'Api*, il lui arrive aussi d'intervenir : « Si tu veux faire le bazar, je veux pas », dit-il par exemple à l'enfant en lui refusant l'accès dans le parc « bébés » où lui-même s'est installé, l'enfant allant ensuite voir sa mère pour lui en demander l'accès. Ou encore s'adressant à lui quand il dérange un autre enfant, « je suis pas d'accord » ; une intervention que sa mère reprend à son tour pour insister : « si Adrien te dit non »[70].

Des tensions entre différentes manières d'être avec les enfants

Au total, le passage de deux à trois AM, peu après l'ouverture de la Mam *Pomme d'Api* a ouvert une nouvelle configuration où progressivement l'importance du duo initial, Céline et Adrien, a fait place à des relations privilégiées entre Céline et Camille, l'AM la plus jeune et la plus récente. Ce qui est marquant ici n'est pas seulement que leur conflit avec Adrien dans leurs manières de faire et d'être avec les enfants soit verbalisé, mais que le duo initial fasse état de leur difficulté respective à en changer. Il y a là matière à un travail de soi sur soi à l'égard des enfants qui se heurte à des manières de faire qui font corps avec les AM, y compris par exemple à travers le volume de la voix dans les manières de s'adresser à eux. D'où aussi des ressentis différents entre les trois collègues : l'une, Céline, qui éprouve le sentiment d'avoir à faire des efforts pour répondre à une sorte d'idéal de la relation éducative, « l'éducation positive », là où une autre, Camille, la vit comme tout « naturellement », à la fois en continuité avec la « bienveillance » vécue dans sa famille pendant sa propre enfance et confortée par la diffusion de savoirs psychologiques, et enfin un troisième, Adrien, qui ne s'y reconnaît pas, qui ne s'y retrouve pas.
Ce qui est critiqué est-il ici de l'ordre d'une « maltraitance des enfants », comme cela a été dénoncé en Mam *Les hirondelles* [71] ? Le mot n'est pas prononcé par les AM de la Mam *Pomme d'Api* et il n'y a pas d'accusation de cet ordre. Il semble qu'il s'agisse davantage de dénoncer une force de la contrainte qu'un adulte impose aux enfants, avec ce qu'elle recèle toujours de violence symbolique, d'abus toujours possible d'une domination des petits par les « grandes personnes » (Garnier, 1995). On comprend aussi, du même coup, pourquoi ces conflits qui portent sur les manières d'être avec les enfants sont ceux qui sont les plus éprouvants, parce qu'ils sont vécus comme des remises en cause éminemment personnelles, comme des critiques qui les atteignent dans leur chair.

[70] Il s'agit ici de difficultés qui portent sur la fréquentation de la Mam *Pomme d'Api* par les enfants des deux AM, à la fois pour leur propre mère et l'autre AM, que nous analyserons plus loin, car elles sont aussi de nature à susciter de fortes tensions entre les AM, tensions qui se rencontrent aussi dans la Mam *Les petons*.
[71] Etant donné les fortes émotions qu'a suscité l'évocation de cette situation par Amélie, l'entretien n'a pas cherché à creuser ce qui était en cause dans cette « maltraitance » d'une AM qui a quitté la Mam *Les hirondelles*.

Pourtant, ces tensions dans la Mam *Pomme d'Api* ne sont pas perçues par les parents interrogés, à l'exception d'une mère dont les deux enfants ont été successivement gardés par Adrien. En effet, elle en a eu vent dans la mesure où elle est devenue « amie » de Céline qu'elle côtoie à l'extérieur de la Mam.

> « Je sais qu'ils sont pas d'accord sur certaines choses concernant les enfants, après j'ai envie d'vous dire c'est un peu comme dans un couple avec le papa et la maman, on a souvent des désaccords sur des choses, même sur des p'tites choses toutes bêtes (…). J'avais pas remarqué du tout et Adrien le montre pas et Céline non plus, jamais ils se sont disputés ou quoi que ce soit. » (Mère16, Mam *Pomme d'Api*).

L'idée d'une différence entre ces deux AM se lie ici, à travers la figure d'un couple, et, comme dans un couple, les « agacements » entre AM peuvent aller jusqu'à une rupture (Kaufmann, 2007), ici attendue mais non encore consommée. Comme les autres parents interrogés, cette mère souligne par ailleurs sa satisfaction à l'égard de la Mam et valorise la présence d'un homme en son sein : « Un homme qui fait ce métier-là, c'est forcément une vocation ».
Peu remarquables également à l'observation, des tensions entre AM au sujet de leurs différentes manières d'être avec les enfants émergent aussi au cours des entretiens dans la Mam *Les petons*. Elles sont évoquées tout d'abord par le fait de donner (ou non) du pain aux enfants avant le repas, provoquant leur rassemblement devant la barrière interdisant l'accès à la cuisine, puis par le fait de les autoriser (ou non) à entrer dans la cuisine, sauf exception, puis par les entassements des enfants sur les AM qu'elles autorisent ou limitent :

> « Moi ils ne me vampirisent pas, les enfants, mais je ne les vampirise pas non plus, j'les laisse la liberté. Par contre, quand j'suis au sol, ils me sollicitent y a pas d'soucis, mais j'vais pas aller les… donc du coup vice versa ils le font pas avec moi. Quelquefois quand j'vois Marie au sol avec 50000 enfants sur elle, j'ai trop envie d'lui dire : t'étouffes pas là ? Puis qu'ils se pignent à se pousser (…) Donc Stéphanie et moi, on lui a déjà dit à Marie, plusieurs fois, que bah voilà faut accepter que : là pour l'instant j'ai L., tu attends ça sera ton tour après, on va pas être tous… Bon voilà bon après, c'est peut-être que Marie n'a pas d'enfant, bon c'est peut-être… On comprend avec Stéphanie, on en a déjà discuté toutes les deux, mais c'est pas pour leur bien non plus. » (Murielle, Mam *Les petons*).

Il n'est pas seulement question ici d'une plus ou moins grande distance corporelle entre les AM et les enfants, d'une plus ou moins grande facilité ou réticence à ces corps-à-corps avec de multiples enfants en même temps. C'est aussi l'ensemble d'un rapport aux enfants qui est mis en cause quand ces derniers « vont vers celle, malheureusement, qui cède le plus », explique Murielle. La disparité des manières d'être avec les enfants entre AM qui créent des attirances différenciées remet ici en cause leur organisation du travail où toutes sont censées s'occuper équitablement de tous les enfants. Comme dans la Mam *Pomme d'Api*, ces différentes manières d'être ont été verbalisées entre AM et, ici également, il y a comme le constat d'une résistance au changement, une difficulté de changer ce qui fait pour ainsi dire corps avec la personne même de l'AM. Mais, en revanche, ces manières d'être ont trouvées aux yeux de ses deux collègues une raison d'être dans le parcours de vie de leur collègue qui n'a pas d'enfant, justification suffisante sans doute pour se montrer compréhensive à son égard.

Transformation et complémentarité des manières d'être avec les enfants

De la compréhension de leurs différentes manières d'être avec les enfants, à l'idée d'une complémentarité, il y a un pas de plus que met en valeur une AM dans la Mam *Les hirondelles*. Non seulement, il s'agit alors de s'en accommoder, mais aussi de les percevoir comme complémentaires, en même temps que, pour tout ce qui est « soins », il s'agit dans cette Mam de respecter très scrupuleusement la manière d'agir de la collègue « référente », en cas de délégation.

> « On se complète dans notre travail ; donc, elle fait des choses différemment, mais qui me complètent, et moi je fais des choses différemment qui la complète, enfin voilà, c'est comme ça ; après Amélie elle va plus être, elle avec les enfants… C'est pas le mot strict que je veux dire mais… elle leur laissera moins faire des bêtises, que moi c'est pas un problème par exemple. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

Cette complémentarité des différentes manières d'être des AM avec les enfants est aussi, d'une autre manière, le cas dans la Mam *À pas de fourmis* où les différentes réactions des AM à ce que font les enfants de ses contrats sont respectées, tout en étant d'accord sur le fait qu'elles peuvent intervenir auprès des autres enfants : « on est complémentaires, mais on est différentes quand même ». Prenons un exemple qu'a relevé la chercheure quand elle accompagnait une sortie où deux des enfants se sont arrêtés pour taper dans une flaque d'eau avec leurs pieds encouragés par Salima (voir photo 11). Cette AM lui rapporte alors comment elle expliquait aux parents que c'était « pas grave » et « que les enfants pouvaient jouer comme ça ». Ce que fait tout d'abord apparaître ce petit épisode de la flaque d'eau est une forte réflexivité dans le cours même de l'action, quand l'AM se garde d'intervenir à la place d'une autre à l'égard d'un enfant de ses contrats afin de respecter une manière de réagir possiblement différente d'une de ses collègues. Ce respect des différences qui semble aujourd'hui bien rodé entre les quatre AM est le fruit non seulement de leurs discussions et expériences du travail collectif dans la Mam, mais aussi, il faut y insister, des apprentissages de chaque AM par rapport à ses propres manières de faire avec les enfants. C'est ce qui apparaît notamment dans le récit que fait Nabila de la manière dont elle a évolué par rapport à ses propres enfants, une fille, l'aînée, et un garçon, à partir de cet exemple d'un jeu dans une flaque d'eau :

> « C'est vrai qu'avec mes enfants aussi… même avec mes propres enfants j'apprends, j'apprends des choses, j'apprends c'qu'ils veulent, beaucoup de choses qui sont moi à ma vue (de mon point de vue) ; c'est pas bien, mais en fin de compte c'est du bien, c'est comme ça. Moi c'est vrai que je suis très maniaque, donc, moi mes enfants si ils font ça… S. (sa fille), je la laissais pas, S. c'est la plus grande, donc je l'ai jamais laissée sauter dans une flaque d'eau, parce que elle va se salir, parce que j'ai pas envie de voir la saleté comme ça, j'ai pas envie qu'elle salisse son manteau… A. (son fils) il était plutôt très très calme, il cherchait même pas ça. Mais, avec mon travail, j'ai compris que les enfants, ils ont besoin de beaucoup de choses, j'les laisse grandir tels qu'ils sont, tel qu'ils ont envie, hors de danger bien sûr, mais je les laisse faire des choses qu'ils ont envie de faire voilà, quitte à expliquer, ou si c'est un danger je les laisse pas c'est sûr. Donc ma fille maintenant, je la laisse sauter à 5 ans et demi : il pleut maman, on va sauter… Je dis : bah vas-y, on met les capuches et on saute ; je sais que ça leur fait plaisir, même aux… à ceux de la Mam. » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*).

Cette évolution d'une manière d'être avec ses enfants que l'AM associe à son caractère « maniaque », interdisant notamment aux enfants de « se salir », vers une grande attention à ce qu'ils, y compris les siens, ont besoin et envie de découvrir pour grandir, s'inscrit dans l'ensemble d'une transformation de sa manière de les considérer en prenant en compte leur point de vue : « en fin de compte, ma place, c'est pas de leur apprendre, non c'était pas du tout, c'était juste de les accompagner » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*). Cette évolution est le fruit d'expériences multiples de son travail en Mam, avec ses collègues, les parents, mais aussi les échanges avec la psychologue qui accompagne l'ensemble des Mam de la ville, ainsi que de sa formation. L'AM distingue ainsi son idée initiale de « faire apprendre » de cet accompagnement discret qui concerne aussi bien aujourd'hui sa manière d'être avec ses propres enfants que les enfants de la Mam. On comprend ici l'importance de ce remaniement personnel qui retravaille l'expérience maternelle en la passant au crible d'une expérience proprement professionnelle.

Il est intéressant de constater une évolution comparable d'une autre AM de la Mam *À pas de fourmis*, cette fois relevée par la chercheure dans le cas du respect par les enfants de l'interdiction d'entrer dans la cuisine, bien que sa porte reste quasiment toujours ouverte. Là aussi, c'est le fruit d'un apprentissage personnel de l'AM ancré dans un travail collectif au sein de cette Mam qui a été accompagné, surtout au début, par la psychologue employée par la ville.

> « Alors au tout départ, c'est vrai que l'expérience qu'on avait ne nous permettait pas de faire c'qu'on fait aujourd'hui. On pouvait pas poser des limites, faire des règles claires, nettes, par exemple telle chose on la fait pas, telle chose tu dois pas y aller là, pas dans la cuisine. Avant les enfants rentraient j'vous cache pas. Quelques années après, on a compris que quand on dit non, c'est non (AM tape sur la table) : tu ne rentres pas dans la cuisine. Et puis là maintenant ils arrivent à la porte, ils font demi-tour, mais je pense c'est le temps de le dire et puis la façon de le dire… Ils ont compris que c'est une limite

> qu'il faut pas dépasser, et ça au départ, on n'avait pas, ou du moins moi, j'me rappelle j'pouvais pas… Pour moi, non c'était pas non, c'était un demi non (rires), et maintenant j'arrive à dire le non, tu ne rentres pas, t'as pas le droit, tu sais très bien que tu n'as pas le droit d'aller dans la cuisine, et du coup c'est intégré. Donc j'pense que tout ça, ça vient avec l'expérience, ça se met en place. » (Salima, Mam *À pas de fourmis*).

Apprendre à dire oui (pour laisser les enfants sauter dans une flaque d'eau) ou apprendre à dire non (pour interdire aux enfants d'aller dans la cuisine), représentent différents apprentissages personnels des AM qui sont nécessaires pour être énoncés collectivement sous la forme de « règles claires, nettes » pour tous les enfants de la Mam. Ainsi, la construction de l'accord sur les règles données aux enfants, ne demande pas seulement de se mettre au diapason de toutes, mais tout autant d'être capable de se mettre en accord avec soi-même pour l'être avec ses collègues. Ce sont des apprentissages expérientiels qui prennent du temps et aujourd'hui encore : « des fois y a des petits écarts (entre AM), mais ça reste des petits écarts » (Salima, Mam *À pas de fourmis*).

Au total, on a montré ici un éventail des possibles pour faire avec différentes manières d'être avec les enfants entre AM d'une même Mam, depuis des volontés de séparation, quand le hiatus paraît trop profond, jusqu'à un respect de ces différences ou encore leur harmonisation. Ces différents cas de figure posent un double problème. Le premier est celui des possibles transformations des personnes elles-mêmes dans ce qu'elles ont de plus « naturel », au sens où ces manières d'être et de faire avec les enfants sont incorporées, profondément marquées par des milieux sociaux et culturels et des expériences de vie des personnes, y compris en tant qu'enfant ou que mère. Le second problème se rapporte à la légitimité de ces différences, jusqu'au point où la situation peut être qualifiée et construite socialement comme une forme de « maltraitance » des enfants (Garnier, 1997), qui revêt ici un caractère individuel, non pas « maltraitance institutionnelle », comme elle se décline parfois en crèche[72].

Accueillir son enfant à la Mam : être mère et AM à la fois

Si l'un des ressorts du choix d'un travail des AM à domicile peut être celui de garder d'autres enfants en même temps que le(s) sien(s), nos observations ont relevé à plusieurs reprises la difficulté d'accueillir son enfant à la Mam. Il faut dire d'abord que cette situation n'est pas toujours permise : certaines PMI la déconseillent, voire l'interdisent. Ainsi le premier projet de Mam porté par Nadine (Mam *La tortue bleue*) n'a pu aboutir, pour le principal motif du refus de la PMI d'y accueillir en fin de journée, après l'école, son enfant. Dans d'autres cas, comme pour la Mam *À pas de fourmis*, elle est directement interdite par la ville avec laquelle les AM ont signé une Convention. Une règle imposée qui laisse des traces. Dans cette Mam, Majida pleure à l'évocation de ce renoncement : accueillir les enfants des autres et ne pouvoir s'occuper du sien, ne pouvoir concilier dans ce lieu d'accueil petite enfance tant investi, engagement professionnel et engagement maternel. Prendre un congé une année, n'était pas davantage négociable : elle perdait sa place. Dans deux Mam (*Les petons* et *Pomme d'Api*), ces situations ont pourtant été observées. Le regard des chercheures a été très vite attiré, voire parfois absorbé, par les comportements des enfants dont les mères sont AM, le défi permanent qu'ils posent aux adultes, voire aux autres enfants.

Au quotidien, dans la Mam *Les petons*, les enfants les plus grands se disputent fréquemment : deux d'entre eux, principalement N., fille de Stéphanie, 21 mois (sa sœur aînée a six ans) et W, 30 mois, dont les contrats sont attribués à Marie. Ces deux enfants défient les adultes qui inlassablement répètent les limites posées (ne pas grimper sur les meubles, sur le radiateur, sur les étagères de la marchande, sur l'étagère du coin bibliothèque, etc.), voire régulièrement s'accrochent ou embêtent les plus petits. Le volume sonore produit par les pleurs et les cris des enfants, le haussement de ton des AM est parfois important.

[72] Voir sur une situation de maltraitance en crèche, l'analyse de Sadock (2003) qui montre que les auxiliaires de puéricultures sont prises entre « l'appréhension de dire » et « un enjolivement de la réalité », dans une organisation de travail sur laquelle elles n'ont pas prise.

> Dans l'après-midi, un « jeu » commence, qui consiste pour N. et W., à grimper sur le radiateur contre lequel est positionné un meuble-jeu-gazinière. Les AM ne cessent de leur répéter de descendre. Une séquence, d'une dizaine de minutes, que l'on pourrait nommer « tester des limites », est représentative du comportement récurrent de ces enfants, N. et W., qui testent inlassablement les limites et la patience des AM, mises à rude épreuve. Les enfants n'arrêtent pas de grimper sur l'étagère fixée au mur du coin bibliothèque, puis sur celle du meuble pour jouer à la marchande, malgré des interventions de Marie, d'abord verbalement de loin – elle est en train de donner un biberon à un bébé I. (3 mois) – puis de Stéphanie, qui en se rapprochant d'eux, les fait descendre. Sitôt partie, N. et W. remontent sur les étagères. « W. descend ! », dit Marie, de loin. Elle vient auprès d'eux : « allez, vous descendez » et aide W. à descendre, puis N. Pendant qu'elle aide N., W. s'apprête à remonter. Elle intervient auprès de lui : « on a dit non ». Elle prend W. dans ses bras, et l'emmène dans le coin du fond de la pièce, derrière Stéphanie qui donne le biberon à un autre bébé. Marie repart avec I. dans les bras, pour le déposer dans le parc à bébé. W. en profite pour repartir escaler les meubles.
> Nouvelle escalade des deux enfants. Stéphanie revient vers eux les prend dans ses bras : « N. et W. maintenant vous venez tous les deux avec moi ». Elle les entraîne dans un coin de la pièce et s'assoit avec eux. W essaye de repartir. « Non, j'ai pas dit qu'on bougeait » intervient Marie qui l'empêche de repartir (il s'allonge). Stéphanie, tout en donnant le biberon à O. (9 mois), se retourne et dit à W. : « W. est-ce qu'on a le droit d'être sur les étagères, est-ce qu'on a le droit ? » ; « assieds-toi W. on n'est pas en train de faire la sieste » ; « on n'a pas dit de bouger, non tu restes là pour l'instant », ajoute Marie. Puis elle lui demande : « est-ce que tu vas retourner à l'étagère ? ». « Non », répond W. avec un grand sourire. « On n'a pas le droit », insiste Marie, « c'est pas drôle, tu pourrais te faire mal », ajoute Stéphanie. Marie s'adresse ensuite à N. : « est-ce que tu vas remonter à l'étagère ? » ; « Non », répond N. Pendant ce temps, W. s'est esquivé et fonce droit vers les étagères. Il escalade jusqu'à la 3è étagère.
> Cette fois-ci, Stéphanie dépose dans le parc le bébé dont elle s'occupait (J.) et part vers W : « descends de là, dépêche-toi, tu descends des étagères » (sur un ton fâché). Elle l'aide : « descends, je suis là, je te retiens ». W. descend. Elle baisse son masque pour lui montrer son expression fâchée et lui dit, d'une « grosse voix » : « c'est fini les étagères, regarde mes yeux, c'est fini, là ça me fâche ». N. les rejoint. Stéphanie l'interpelle, fermement : « toi, c'est non aussi » ; « on arrête, vous allez jouer à autre chose » ; à W : « tu prends le petit caddy, tu vas faire autre chose, c'est parti, je vous regarde, N. c'est pareil, va jouer avec W ». Les enfants s'éloignent des étagères. « Partie remise »… (Notes d'observation, Mam *Les petons*).

La chercheure ressent que le comportement de N., la fille de Stéphanie – accrochages, pleurs, pleurnichements – est pénible pour tout le groupe d'enfants, avec en particulier des effets d'entraînement entre N. et W, et les AM, en particulier Stéphanie, qui semble épuisée tout en faisant preuve d'une grande patience. Ce type de situation se produit régulièrement dans la journée (monter sur un « moyen », ou le retourner du ventre sur le dos). Autres moments délicats, les tentatives de mise à la sieste échouent systématiquement : N. part se coucher avec les autres grands, puis une fois couchée, hurle, empêche les enfants de dormir et finalement est levée au bout de 30 mn et vient se coller dans les bras de sa mère.

> J2 : N., la fille de Stéphanie « vole » les tétines de C. (24 mois) et O. (9 mois), en la leur prenant de la bouche et en les mettant tour à tour dans la sienne. Murielle intervient, lui explique que cela n'est pas possible et restitue les tétines à leurs propriétaires (Stéphanie est en cuisine, Marie donne un biberon à J. Cinq minutes plus tard, N. recommence. Murielle intervient à nouveau. Plus tard, N. prend le morceau de pain des mains de L., Marie le lui reprend et le rend à L. N. pleure. Stéphanie, sa mère, la prend dans ses bras, puis la repose. N. pleure à nouveau. Puis elle part embêter les bébés, dans le parc, depuis l'extérieur de la barrière, elle passe le bras et tire le tapis en tissu installé sous I. Stéphanie intervient pour l'arrêter. N. arrête, puis va accrocher un autre enfant. Un autre jour, N. pousse fort S. (11 mois) en arrière. Celle-ci tombe et pleure. Marie intervient pour réconforter S. Stéphanie intervient auprès de sa fille pour lui expliquer ce que ressent S. Elle s'éloigne, N. recommence. Marie intervient à nouveau. Stéphanie prend sa fille et l'emmène s'asseoir sur la marche qui mène à la salle de bain. La mise au calme est rapidement levée. N. fonce droit vers la même enfant pour la bousculer à nouveau… (Notes d'observation, Mam *Les petons*).

Stéphanie, la mère de N. souligne que le choix d'accueillir sa fille à la Mam a été discuté entre les AM et qu'elles l'ont accepté pour elle. Mais elle en reconnaît la difficulté à la fois pour elle-même, sa fille et ses collègues. Même si c'est un choix qu'elle ne regrette pas, elle explique que cela demande « un énorme travail sur moi-même », d'autant que sa fille est maintenant à une « étape de son développement » où elle sent bien qu'elle s'accroche davantage avec les autres enfants et lui demande une disponibilité exclusive. Elle dit aussi de sa frustration pour les siestes que sa fille refuse de faire à la Mam.

> « Ici je sais pas, ça marche pas, y a rien à faire. Chez mes parents je suis pas là elle dort, y a pas de problème, ici ça fonctionne pas, j'y arrive pas, je sais pas pourquoi. C'est frustrant surtout quand c'est votre enfant et vous travaillez en Mam. Y a que quelque fois où elle lâche prise, où elle s'endort sur moi parce qu'elle est fatiguée. » (Stéphanie, Mam *Les petons*).

Cette mère-AM est aussi inquiète pour ses collègues car « elles se brident parce que c'est ma fille » : « j'ai l'impression comme c'est mon enfant, soit elles osent pas », avec en outre une inquiétude aussi sur de possibles différents « ressentis », des « divergences des façons de faire » à l'égard des enfants. Aussi, au-delà de sa fille, elle exprime la nécessité d'une réunion : « il faut qu'on se remette à plat par rapport à ça ». Ce constat est partagé, d'une autre façon par Murielle qui depuis le retour à la Mam de Stéphanie avec son enfant, ne la perçoit plus « motivée » et « impliquée » comme avant, mais aussi par Marie. Il y a ainsi des « non-dits » qui se cumulent de part et d'autre sur les manières d'être et de faire avec les enfants que, d'une certaine façon, la fille de Stéphanie cristallise.

Dans la Mam *Pomme d'Api*, deux des trois AM accueillent toutes les deux leur deuxième enfant : T. (27 mois), le fils de (Céline) et Li (15 mois) le fils de Camille, après y avoir accueilli leur premier enfant respectif : un fils actuellement, en cours préparatoire pour la première ; une fille en grande section de maternelle, pour la seconde). Entre elles, les mères ont choisi de faire des contrats croisés avec leur 2e enfant pour mettre comme un peu de distance à l'égard de leur propre enfant et égaliser leur situation par rapport aux autres enfants. Les deux mères-AM ont un même emploi du temps, et toutes les deux ne viennent pas à la Mam le mercredi, pour « pouvoir profiter de mes enfants », dit l'une d'elles.

Tout au long des journées, la chercheure observe que T., le fils de Céline, se fait très souvent reprendre par l'ensemble des AM, y compris et surtout par sa mère, à de multiples occasions ; ses notes écrites marquent les multiples interventions qu'il suscite :

> « Non T., je ne suis pas d'accord, c'est X. qui l'avait »
> « Tu demandes pardon » (à un autre enfant qu'il a bousculé)
> « Tu vas t'asseoir, pareil que Lu. » (32 mois)
> « Tu fais quoi ? Si tu veux faire le bazar, je veux pas ! »
> « Toi t'es pas content, mais moi non plus, je me fâche ! »
> « T., c'est pas fait pour, stop ! »
> « Elle a raison Z. (26 mois), on ne pousse pas »
> « Non Lu., c'est gentil mais j'ai demandé à T. » (de ramasser un livre)
> « J'ai le droit de prendre tous les enfants, j'ai le droit de prendre Z. » (quand T. sollicite sa mère pour avoir l'exclusivité d'un câlin)
> « regarde-moi, je voudrais que tu ramasses tes jouets quand tu les balances ».
>
> Davantage que tous les autres enfants, T. monopolise ainsi l'attention des adultes (y compris celle de la chercheure), changeant fréquemment d'activité ou d'objets, souvent suivi par deux filles, Z. et Lu., parmi les enfants les plus grands : « le trio infernal », comme l'appelle Céline. Un garçon Lo (22 mois), légèrement plus jeune que T., en contrat avec Julien, reste un peu à l'écart de ce trio et quand, le mercredi (jour où T. et sa mère ne viennent pas à la Mam), il dit d'un jouet, « c'est à T. », Adrien ajoute : « T. y a joué hier », comme pour préciser que le jouet n'appartient pas à T. et qu'il est pour tous les enfants de la Mam. En contrat avec Camille, T. va souvent chercher des câlins auprès de sa mère, Céline, qui reprend aussi à son compte les interventions des autres AM : « si Adrien te dit non, c'est non », quand l'enfant demande à sa mère de pouvoir faire une chose que son collègue lui a interdite (taper avec des branches du pommier, dans le jardin).

> Par ailleurs, même s'il est très souvent repris, T. sait anticiper le fonctionnement de la Mam, la place des choses et ses routines. Au point où, vu de l'extérieur, il paraît aider les AM vis-à-vis de ce qu'elles ont à faire à l'égard des autres enfants : par exemple, au moment du repas, prendre un tablier pour le donner à un autre enfant ou encore aider un autre à manger. (Notes d'observation, Mam *Pomme d'Api*).

Du côté des deux mères-AM, le bilan de cette situation est contrasté. C'est tout d'abord en termes de « chance » de pouvoir travailler, tout en gardant leurs enfants à leur côté, les trois premières années, que les deux AM apprécient cette situation : « ça passe tellement vite », avec le sentiment de « louper quelque chose en tant que maman », si l'enfant était confié ailleurs. Sans oublier sans doute la commodité d'un mode d'accueil sur place, même si par ailleurs, ces mères ont recours à une autre AM pour assurer la garde de la grande sœur ou du grand frère, en dehors des horaires scolaires. Son fils dans les bras, Camille souligne cet intérêt mutuel pour les câlins. En même temps, cette situation ne lasse pas de « stresser » tout particulièrement Céline. En effet, selon elle, c'est la « dernière année (à la Mam) la plus difficile », quand les enfants de 2-3 ans sont « à fond dans le test ». Il y a aussi le caractère de l'enfant T., qui est plus difficile que l'aîné, estime-t-elle. Cette AM dit aussi qu'elle « tolère plus de choses » de la part de son fils à la Mam qu'à la maison, dans la mesure où elle s'efforce d'avoir avec lui une attitude d'AM tolérante et patiente, comme pour tous les autres enfants, avec pour ligne de conduite une « éducation positive » (voir supra). Elle tient à marquer une différence entre ses attitudes de mère et celles d'AM, mais aussi d'un « jonglage » entre les deux : « des fois, ce (ne) sera plus l'assmat, c'est la mère qui va sortir ». « Maman, elle est pas contente », dit-elle à son fils, obligée d'exercer une « autorité », voire de « crier toute la journée ». Elle sait en même temps que son fils « en joue » de cette position qui le met en quelque sorte à part, par rapport aux autres enfants de la Mam, et sa mère souligne : « je supporte pas », en parlant d'un comportement de son fils à la Mam très différent de celui qu'il a à la maison. Céline fait état d'une « emprise » de son fils sur elle à la Mam et d'un « ras-le-bol », alors que pour l'aîné accueilli à la Mam, elle n'était « pas stressée pareil ». Elle compte retrouver sa « liberté », une fois qu'il aura quitté la Mam. Actuellement, elle est prise entre d'un côté, son idéal d'une « éducation positive » qui vaudrait aussi bien dans la Mam à l'égard de tous les enfants (son fils inclus) qu'à la maison, et, de l'autre côté, la réalité de ses multiples rappels à l'ordre qu'il suscite à la Mam. Là où le fils de Céline se signale par un statut particulier au sein de la Mam du fait à la fois de son âge, de son expérience des lieux et du lien familial, le fils de Camille, plus jeune, tend davantage de son côté à se fondre parmi les autres enfants, tout en suivant souvent T. et cherchant aussi des câlins préférentiellement auprès de sa mère. En outre, il y a des phénomènes d'imitation avec les autres enfants, par exemple quand T. crie ou court, même si ce n'est pas lui le tout premier initiateur de cette effervescence.

Dans la Mam, leur collègue Adrien entend rester extérieur à cette sorte d'échanges de services entre les deux mères en tant qu'AM, mais cette situation participe aux tensions avec elles. Cet AM reste largement et visiblement en retrait vis-à-vis de T., ce qui n'empêche pas de jouer avec lui quand celui-ci le sollicite. Et, même s'il n'est pas d'accord, en général il « laisse couler », dit-il, en intervenant quelques fois, notamment quand la situation implique des enfants dont il a le contrat. Il observe de son côté, une sorte de « concurrence » entre les deux garçons de ses collègues : « ils se cherchent » et, à l'instar de nos observations, il indique qu'ils sont « plus bruyants » que les autres enfants, ni l'un ni l'autre n'ayant encore un langage suffisant pour s'exprimer verbalement. Il souligne la difficulté de la position et de la tâche de Camille vis-à-vis des relations entre T. et sa mère : sa collègue doit pour ainsi dire les « séparer ». Selon lui, Céline aurait également « le besoin de couper les ponts » vis-à-vis de son fils qui « a bien compris que maman était là et que de toutes façons qu'on lui dise n'importe quoi, c'est maman qui aura le dernier mot ». Selon Adrien, le problème fondamental de cette situation touche à l'équité entre les enfants de la Mam, d'avoir non seulement « les mêmes règles pour tous », mais aussi de les mettre en œuvre indistinctement selon les enfants. Il relève la difficulté d'être « impartial », d'avoir le même comportement pour tous les enfants, ce qui le met à son tour en difficulté vis-à-vis des enfants de ses contrats. Par exemple, quand T. balance des jouets, il n'est pas toujours repris par ses collègues, alors que de son côté, il reprend de son côté systématiquement L., l'enfant proche du même âge dont il a le contrat.

Dans cette question de l'équité entre tous les enfants que met à l'épreuve l'accueil des enfants de deux AM, se joue peut-être deux conceptions de la justice que distinguent les travaux de Gilligan : d'un côté une morale de la justice fondée sur des principes d'équivalences et, de l'autre côté, une morale de la sollicitude, deux conceptions ancrées dans des rôles sociaux de genre différenciés. Gilligan indique que ces « deux formes d'expériences dissemblables » peuvent « engendrer des malentendus systématiques qui font obstacle à la communication et limitent le potentiel de coopération et de sollicitude (care) dans les relations » (1982, p. 276). Mais, faute sans doute de dialogue sur ces différentes postures entre les AM, dialogue dont on mesure la complexité, domine dans la Mam, une situation de « mésentente » et de « malentendus » dont l'issue sera le départ des deux mères-AM.

Impossible bien sûr de tirer des conclusions hâtives de ces deux situations de Mam où des AM-mères accueillent leurs propres enfants. Il faut au reste en souligner aussi la temporalité quand c'est véritablement pendant la dernière année de l'enfant en Mam que les difficultés semblent se cristalliser. Ce qui paraît marquant ici est le profond travail émotionnel auquel doivent se livrer les mères-AM face à la difficulté d'articuler les deux rôles : « des fois, ce sera plus l'assmat, c'est la mère qui va sortir » (Céline, Mam *Pomme d'Api*). Ces sont deux registres différents de « règles de sentiments » (Hochschild, 2017) qui se percutent, comme si l'un était davantage travaillé en surface, dans un registre professionnel, et l'autre plus profond, charnel, du registre d'émotions destinées à rester invisibles dans la Mam, mais qui parfois explosent. Ces situations paraissent exacerber le travail des mère-AM sur leurs propres manières d'être et de faire à l'égard des enfants, comme un travail émotionnel doublement empêché.

Ces situations ne manquent pas non plus de troubler les autres AM, face à ces collègues en même temps que mère d'un enfant en Mam, d'autant que le principe général valorisé est d'être attentives à prendre en compte les manières de faire des parents à l'égard de leur enfant. Mais comment faire dans ces situations où les mères-AM sont elles-mêmes « stressées » et peinent à « jongler » avec leur double rôle dans la Mam ? À leur tour, le travail des collègues paraît empêché et lui aussi susceptible de ne pas être équitable. Enfin, la situation des enfants n'est pas simple quand il leur faudrait comprendre qu'ils sont des enfants comme les autres, sans cesser de rester des enfants de telle ou telle AM. Si, comme le disent les AM, l'âge du « non » joue ici un rôle majeur, il est possible d'interpréter leurs défis à tous les adultes de la Mam comme des manifestations de ces difficultés.

6.2 L'organisation des activités proposées aux enfants

Dans leur étude sur les « stratégies de légitimation éducative » des AMD, Cartier et Lechien (2017) ont bien relevé l'importance de l'aménagement de « salles de jeux », mais aussi des « activités » à la fois hors et chez elles, certaines pouvant d'ailleurs emprunter au registre des apprentissages scolaires, qui sont diversement perçues par les parents. Cette étude souligne d'ailleurs que le rapprochement avec des lieux d'accueil collectif est loin d'être homogène et se conclue sur la difficulté d'appréhender les rapports des AM aux normes dominantes, des rapports faits à la fois d'appropriation et de distance, leur caractère éclectique et évolutif. Les observations de Ansellem (2021) montrent que chaque AM à domicile navigue pour ainsi dire à vue entre attentes parentales et demandes de la PMI, des configurations, là aussi multiples et variables, selon les AM, mais aussi selon les enfants accueillis, le moment, etc. C'est aussi cette irréductible diversité des pratiques que montrent nos observations en Mam et sur laquelle il convient d'insister. Pour autant, il nous faut commencer ici par interroger ce qui fait « activités » et la manière dont celles-ci font saillance dans le cours de la journée des enfants en Mam, avec ce qu'elles supposent d'organisation collective des AM, et, en tout premier lieu, sur les enjeux de leur présence systématique lors de nos observations.

Faire des « activités » ou « garder » les enfants ?

Nos observations dans toutes les Mam investiguées montrent systématiquement des « activités » reconnues comme telles par les AM. Nul doute que l'idée de proposer des « activités » aux enfants participe de l'incarnation d'une vision de la Mam comme lieu qui leur est spécifiquement destiné, lieu aussi d'un projet professionnel dont ils sont le cœur. En témoigne notamment Liliane qui vient d'arriver à la Mam *Les hirondelles* : après une reconversion professionnelle à 50 ans, elle a travaillé 5 ans dans une Mam qu'elle vient de quitter en raison de sa « mauvaise ambiance », nourrie notamment par un désaccord avec une de ses collègues, sur leur « vision » du travail avec les enfants.

> « C'est un métier où il y a une implication importante et on fait pas ce métier là…, il faut l'aimer, il faut aimer son métier, il faut aimer les enfants, il faut savoir les écouter, les regarder, enfin y a plein de choses qui font que on n'est pas là pour de la garderie. Notre rôle d'AM a évolué et, vis-à-vis des parents, on a notre rôle, enfin moi j'ai fait garder mes enfants, je travaillais dans un bureau donc j'avais des horaires de bureau, je les faisais garder du matin jusqu'au soir, c'était plutôt… Avec mon regard professionnel maintenant, c'était de la garderie ; maintenant là, je demanderais pas ça. Moi les parents j'estime que quand ils les donnent en Mam, on doit les éveiller, on doit leur proposer des activités, proposer plein de choses et pas que de la garderie quoi, c'est trop simple ça. » (Liliane, Mam *Les hirondelles*).

Le contraste que souligne cette AM entre « garder » et « éveiller » les enfants s'ancre dans le souvenir de ses propres attentes de mère à l'égard de la « garde » de ses enfants, face aux attentes des parents d'aujourd'hui, autrement plus exigeantes en termes d'éveil de leurs enfants. Ce sont d'ailleurs des attentes qui paraissent à Liliane d'autant plus légitimes que les parents choisissent de « donner » leurs enfants à une Mam, comme si ce qui paraît de moins en moins légitime pour une AMD, le serait encore moins en Mam. En revanche, ce contraste n'oppose pas ce qui serait une vision datée de l'« amour des enfants » et la nécessité de leur proposer des « activités ». Avec le « regard professionnel » qui est le sien aujourd'hui, affection et éveil sont présentées comme participant d'un même investissement dans le métier. Pour cette AM, ce contraste s'incarne aussi dans la différence entre deux de ses collègues de sa précédente Mam : l'une qui, « lassée », ne s'investissait plus dans son travail avec les enfants, après quinze ans à domicile et sept ans en Mam ; l'autre qui a quitté la Mam et qu'elle a, à son tour, quitté près d'un an après sa collègue :

> « Moi j'travaillais avec une personne avec qui je m'entendais vraiment bien, sur les activités, sur les choses, on avait la même vision des choses ; elle commençait à faire la méditation, on mettait des petites choses Montessori en place, des parcours de motricité (…). Quand elle est partie à la fin de ses contrats, ça m'a déséquilibrée ; moi, j'me suis pas retrouvée ». (Liliane, Mam *Les hirondelles*).

Comme indiqué plus haut, Liliane a pris le temps d'observer et de discuter avec ses nouvelles collègues de la Mam *Les hirondelles*, avant de les rejoindre. Nous n'avons pas observé dans cette Mam, de la « méditation » ou des « petites choses Montessori » susceptibles de la séduire, mais bien des « activités » organisées quotidiennement pour les enfants.

On sait le discrédit porté aux vocables « garde[73] » et « garderie », et par extension à ce qui est dit « occupationnel », comme le prestige inverse de ce qui est dit « actif » et « activité ». Pourtant, « garder », c'est au-delà de tenir les enfants dans un lieu sous la responsabilité de tiers, leur faire « contracter le goût d'être là » (Hameline, 1999), ce à quoi les « activités » sont aussi censées contribuer effectivement. D'ailleurs, l'école elle-même n'échappe pas à ce rôle de « garde d'enfants » comme le confinement a su le rappeler à tous. C'est dire qu'au-delà de cette opposition entre « garde » et « activité » qui participe très étroitement à la reconnaissance des Mam, il faut plutôt considérer un continuum où s'entremêlent initiatives des enfants et des AM, sans oublier le rôle des objets.

[73] C'est le rapport à la secrétaire d'État à la Famille (Bouyala, Roussille, p. 23) qui en 1982 fait la proposition de substituer le terme « accueil » à celui de garde » : on « garde les oies » ou les cochons, pas les enfants.

Ce qui fait « activité » : des objets et des configurations mobiles

De fait, un continuum entre « garder » les enfants et leur proposer des « activités » peut se comprendre en partant de la culture matérielle enfantine, au sens des objets spécifiquement dédiés aux enfants (Garnier, 2014) qui vont ici de pair avec différentes formes d'organisation collective des AM. Pour le montrer, on prendra tout d'abord l'exemple de la Mam *Les papillons*, pour distinguer successivement des objets diversement mis à disposition des enfants, soit de façon permanente ou occasionnelle, soit avec la présence systématique d'au moins une AM. Indiquons d'ailleurs que la quantité et la diversité de cette culture matérielle enfantine varie considérablement selon les Mam, non seulement en fonction de leur nombre d'AM et d'enfants, mais aussi selon leur richesse soutenue par des apports des interlocuteurs locaux, leur ancienneté, leur origine quand les AM apportent leur matériel de leur exercice antérieur à domicile ou si elles disposent de jouets de leurs enfants qui ont grandi.

a) **Les objets mis en permanence à la disposition des enfants** sont notamment des jeux éducatifs, comme des jeux d'encastrement ou des premiers puzzles, des jeux de construction, dinette, voitures, poupées, etc. Les enfants peuvent s'en saisir directement et jouer librement, en général seuls ou en tout petits groupes. Dans ces moments que l'on peut appeler de « jeu libre », les AM se situent en général sur le pourtour de la salle ou assises au sol sur un grand tapis doux, avec une valse des enfants d'une AM à une autre ou d'un enfant à l'autre (voir photo 15); les duos, trios, voire quarto d'enfants se font et se défont sans cesse. La montée d'une excitation entre plusieurs enfants peut amener les AM à séparer « leurs » enfants respectifs en faisant diversion ; par exemple, en apportant une boite de type Lego non encore utilisée et en s'installant à distance, faible distance vu la configuration des locaux. En reprenant en quelque sorte la main sur les objets, l'AM recrée l'intérêt d'un enfant qui à son tour suscite celui des autres enfants, dans un mouvement de recomposition rapide et fluctuante du petit groupe, avec une grande volatilité du cadre ludique.

b) **Les objets mis occasionnellement à la disposition des enfants** : notamment, un chariot à pousser, un établi avec ses outils, conservés dans la chambre des bébés, mais aussi les livres rangés hors de portée des enfants, ou encore des grands cartons pour dessiner au sol, stockés dans un petit débarras. Ils donnent lieu au même positionnement dispersé dans la salle de vie, ou parfois, comme pour la lecture, à la formation d'un petit groupe, initialement composé par l'AM ou les AM qui proposent ces objets à tout ou partie de « leurs » enfants, même si l'invitation concerne aussi tous les enfants, car le plus souvent ces objets suscitent leur intérêt. Une AM, Christina, choisit parfois de s'installer dans la chambre qui sert pour la sieste des plus grands. Une fois la porte fermée, la distribution des AM dans l'espace peut servir aussi pour instaurer des distances spatiales et interactionnelles entre des enfants et/ou des AM : « Je vais faire de la lecture de l'autre côté », annonce-t-elle à la cantonade[74].

c) **Les objets spécifiquement utilisés pour une « activité »** initiée par les AM (peinture, pâte à sel, gommettes, paillettes, ustensiles et ingrédients pour la pâtisserie, parmi celles observées), sont ceux qui nécessitent une mise en place collective, voire une anticipation de l'activité, à travers le matériel qu'elle nécessite, voire l'aménagement des lieux (par exemple autour de la grande table). Le déploiement d'un matériel ou d'objets spécifiques va de pair avec l'idée de s'adresser d'emblée à plusieurs enfants en même temps ou successivement. Ils sont initiés par deux, trois AM, voire, l'ensemble des quatre AM, comme dans le cas de l'activité pâtisserie (photo 16), à l'instar de moments de regroupement de tous pour des chants et des comptines. Les AM qui l'initient y associent généralement « leurs » enfants respectifs, les autres s'adjoignant ensuite, en même temps que les premiers enfants arrivés peuvent quitter rapidement la table, car ils n'ont pas l'obligation d'y rester. Soulignons qu'à aucun moment les enfants ne sont obligés de rester à une « activité » : ils peuvent quitter le petit groupe et pour ainsi dire revenir à des « jeux

[74] De fait, c'est souvent Christina qui propose aux enfants de la lecture d'albums dans la pièce qui sert de chambre pour les grands ; c'est aussi de sa part une expression de son souci de se mettre à distance d'une situation de tension avec une autre AM (voir *supra*).

libres » (laissés à l'initiative de l'enfant). Les AM insistent alors un peu sur une alternative auprès des enfants : rester et faire l'activité ou la quitter : « si t'as fini, va jouer ». Même si « l'activité » est elle-même conçue comme un « jeu », cette séparation entre « l'activité » et le « jeu libre », apparaît d'autant plus nécessaire que « l'activité » nécessite ensuite une toilette des enfants (peinture, pâte à sel, par exemple) et le nettoyage du matériel, voire du sol.

Photo 15 : Dispersion des AM et des enfants dans des lieux et autour d'objets différents[75], Mam *Les papillons*

Photo 16 : Regroupement des AM et des enfants pour l'activité pâtisserie, Mam *Les papillons*

Au-delà de cet exemple de la Mam *Les papillons*, les différentes disponibilités des objets vont ainsi de pair avec des regroupements plus ou moins importants des AM et des enfants : elles autorisent aussi bien des moments de jeu en duo entre une AM et un enfant que des moments où tous les enfants et les AM et sont regroupés, y compris les bébés qui y participent en tant qu'observateurs potentiels, en passant par de multiples configurations variables. La catégorie des objets mis à disposition temporairement des enfants joue un rôle intermédiaire entre les situations où ce sont pleinement les enfants qui sont à l'initiative de leurs activités (en choisissant les objets qui sont mis à leur portée de manière permanente) et les situations qui sont à proprement parler des « activités » proposées par les AM.

La frontière entre des objets en permanence disponibles pour les enfants et ceux qui ne leur sont donnés que de manière temporaire varie fortement selon les AM. C'est en particulier le cas de livres qui peuvent être constamment mis hors de la portée des enfants et donnés à leur demande (Mam *Pomme d'Api*) et, en outre, le plus souvent utilisés à l'initiative des AM (Mam *Les papillons*). Ou encore certains livres sont en permanence à la disposition des enfants, mis à leur portée sur une étagère, tandis que d'autres ne sont manipulés que par les AM pour des moments de lecture collective (Mam *La tortue bleue*). La situation pandémique a aussi entraîné le choix de mettre peu de livres à disposition des enfants, pour pouvoir en organiser une rotation par mesure d'hygiène (Mam *À pas de fourmis* et *Les petons*). Du coup, la lecture d'albums jeunesse peut être proposée, voire ritualisée, comme un temps spécifique rassemblant en principe l'ensemble des enfants, ou comme la réponse d'une AM à une sollicitation d'un enfant qui a pris un livre parmi ceux à sa disposition et qui est souvent rejoint par d'autres enfants, ou encore les deux à la fois (voir ci-dessous dans la Mam *La tortue bleue*).

L'accompagnement distal ou proximal des enfants : initiatives des AM et des enfants

La sortie d'un matériel qui n'est pas à disposition immédiate suscite l'intérêt des enfants, donne lieu à un accompagnement de leurs explorations qui peut être plus ou moins soutenu de la part des AM. Par

[75] La grande salle : Irina d'un côté, de l'autre, Jamila et, à côté d'elle, Fanta et des enfants non visibles sur la photo ; au fond, à côté de celle pour la sieste des bébés, la salle pour la sieste des plus grands, utilisée par Christina pour lire des histoires aux enfants.

exemple en Mam *À pas de fourmis*, c'est un matériel d'activité (tunnel, marches de parcours moteur) qui est sorti par une AM et laissé en exploration libre. Chaque enfant utilise alors le matériel à sa façon, ce qui peut créer des désaccords, notamment lorsque les plus petits tentent de détourner le matériel ou ne l'utilisent pas selon la logique d'un parcours attendue des plus grands.

> Nabila a sorti 6 blocs (grosses marches de forme ronde), que les plus grands alignent. Ils s'efforcent de marcher de bloc en bloc. A. (14 mois), M. (15 mois), A. (15 mois) se joignent à eux et tentent, maladroitement, de monter sur les marches. E. (10 mois) arrive à quatre pattes et déplace un bloc, le poussant plus loin. L. intervient et manifeste son désaccord : elle reprend le bloc pour le remettre en place (…). M. s'empare à son tour d'un bloc et part avec, le déposant à un autre endroit de la pièce. L. crie et trépigne, puis rejoint M. et reprend le bloc, qu'elle remet en place. (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*).

Dans ces temps où l'activité des enfants est laissée à leur initiative tout en étant suscitée par une proposition de matériel, les AM de cette Mam restent plus à distance, mais interviennent lorsqu'elles le jugent nécessaire, notamment pour aider les enfants à réguler leurs conflits. Là, si ce « tous ensemble » peut sembler se faire au détriment des plus grands, gênés par l'irruption des plus petits dans leurs jeux, les conflits ne semblent pas pour autant exacerbés et se résolvent très rapidement, les plus jeunes retournant spontanément à l'exploration d'objets en objets, de façon aléatoire et volatile, au gré de leur circulation dans l'espace.

Mais ce sont aussi parfois les enfants qui proposent des objets aux AM, objets non ludiques qui sont détournés spontanément de leur usage fonctionnel initial. Et à l'interstice d'un accompagnement distal et proximal, les AM se saisissent aussi de ces propositions, pour les transformer en situation de jeux, plutôt que de les interdire.

> M. (15 mois), observe B. (24 mois) de loin, à qui Nabila (assise au fond de la pièce dans un fauteuil avec A. (14 mois) sur ses genoux – elle lui lit une histoire) a demandé d'aller prendre un mouchoir en papier dans la boîte positionnée sur la table des adultes (située à l'opposé de cette AM), puis de venir vers elle pour le moucher, l'invitant ensuite à jeter son mouchoir dans la grande poubelle de la cuisine. Tout de suite après, M. va à son tour prendre un mouchoir et le donner à Nabila, pour proposer de moucher, A., mais surtout pour le plaisir d'être envoyée à la cuisine (lieu habituellement interdit, mais dans cette situation, exceptionnellement autorisé) pour jeter le mouchoir. J. (25 mois) a aussi observé la scène et prend à son tour un mouchoir pour se faire moucher et envoyer à la cuisine. M. reprend un mouchoir et court vers cette AM, cette fois-ci pour se faire moucher elle-même. Nabila rentre dans le jeu des enfants. Une autre fois, ce sera un jeu avec petit train improvisé dans une caisse à jouets en bois vidée de son contenu, où les enfants s'installent par trois, tour à tour, train « propulsé » par Nabila à travers la pièce, moment d'éclats de rire… (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*).

Prenons un autre exemple en Mam *Pomme d'Api* pour montrer que les groupes d'enfants ainsi mobilisés par une proposition de matériel non à disposition permanente de la part d'une ou des AM sont de taille variable (en fonction de leur intérêt, etc.). Les enfants qui les composent peuvent être ou non des enfants des contrats de ces AM. L'épisode suivant décrit un moment de dinette avec Camille, dans la grande salle, mobilisant 5 filles (Lu, Co, Z, H, A) et, plus à distance, un garçon C. Dans cet exemple, seule Co fait partie des contrats gérés par cette AM ; ses collègues s'occupent respectivement de la sieste d'un plus jeune, au premier étage, et d'un autre petit groupe d'enfants dans la petite salle qui sert également aux repas.

> Alors que ce matin (jeudi), quelques enfants sont dans la petite salle avec Céline et un plus jeune fait une première sieste, Camille arrive dans la grande salle avec une grande corbeille de fruits, légumes, pain, saucisses, etc., en plastique et en mousse. Comme ce matériel n'est pas en permanence à disposition des enfants, son accès en fait un moment attractif. Elle propose de jouer avec et le verse sur le sol, avant de s'asseoir, préparant alors un « sandwich » qui nécessite une manipulation entre plusieurs éléments à accrocher et de prendre une petite tasse et une cuillère en faisant semblant de prendre le café. Lu (32 mois) et Z. (26 mois), les plus grandes des filles, entrent d'emblée dans un jeu symbolique pour préparer le café et à manger. Mobiles, elles utilisent le meuble de la cuisine, situé à

> proximité. C'est leur jeu qui structure les échanges avec Camille, composant des séquences d'interactions distinctes entre cette AM et chacune de ces deux filles qui ne jouent pas directement ensemble. Par exemple, Lu annonce : « c'est prêt ! » (en prenant quelque chose dans le four et en se dirigeant vers Camille). T'as préparé quoi ?, lui demande l'AM. C'est Z. qui lui répond (réponse incompréhensible pour la chercheure) et l'AM approuve : « Hum, ça va être bon ! ».
> Quand Lu suit H. (21 mois) pour lui prendre sa cuillère et se rapproche d'elle, alors que H. cherche à l'éviter, Camille intervient : « Lu, Lu, regarde, il y a une cuillère, ça va aller ; je vais m'en sortir avec ma cuillère, merci ». Puis elle continue le fil de l'interaction : « tu me fais voir comment c'est ? ».
> Quand ensuite, c'est Z. qui s'exclame : « Et non, zut-te ! », pour empêcher H. de prendre un objet convoité, Camille intervient aussi de suite : « Z. elle est énervée là » ; elle s'adresse à elle : « t'es en colère ? ». « Non ! », redit Z., à l'adresse de H. L'AM s'adresse ensuite à H. : « tiens voilà », dit-elle en lui donnant un autre objet.
> Pendant ce temps, devant et à côté de Camille, restant assises car elles ne maîtrisent pas encore la marche, deux filles Co (12 mois) et A. (14 mois), plus jeunes, se saisissent des objets et les explorent successivement, notamment en les mettant à la bouche. Plus loin dans la salle, en arrière-plan, C. (27 mois), un garçon, joue seul avec un camion sur le tapis, il est interrompu par H. qui passe près de lui et le dérange en poussant son camion. Il commence alors à regarder la scène de dinette, puis son regard se focalise sur l'interaction entre Lu qui s'approche de H., la suit et cherche à lui prendre la cuillère qu'elle tient à la main afin de la donner à Camille. C. se redresse sur les genoux et paraît très attentif à la façon dont se déroule ce petit accrochage entre les deux filles (Lu et H.), sans semble-t-il que son attention à cette scène soit remarquée par cette AM. (Notes d'observation, Mam *Pomme d'Api*)

Il entre dans cette scène de jeu d'une bonne quinzaine de minutes, très ordinaire dans le quotidien de la Mam *Pomme d'Api*, tout un ensemble d'éléments qui en font un épisode intéressant pour en rendre compte : le genre de l'activité « dinette » qui à ce moment mobilise des filles, la diversité d'âges des enfants que permet cette situation de jeu (selon que leur intérêt se porte sur la manipulation même des objets ou sur leur intégration dans des jeux symboliques), le travail de l'AM pour soutenir le jeu des enfants, avec et sans le langage, et pour régler les concurrences entre enfants, notamment au niveau de la saisie des objets qui sont déjà mobilisés par d'autres enfants (Ligner, 2019), la participation à distance d'un enfant, en tant qu'observateur attentif, moins de l'activité dinette que de l'accrochage entre deux filles, comme s'il y avait là matière à apprentissage pour lui-même.
À partir de la disposition de deux matériels différents que l'on vient de présenter (des blocs pour la motricité et la dinette pour le jeu symbolique), on voit ainsi deux modalités d'intervention des AM dans le cadre qu'elles ont initié en proposant ce matériel. L'une est plus en retrait et consiste essentiellement à régler les relations entre les enfants et avec les objets ou à empêcher des comportements illégitimes ou dangereux, comme pousser ou mettre certains objets dans sa bouche. L'autre, en outre, entre pour ainsi dire dans le jeu des enfants, pour l'accompagner, sans pour autant le guider, dans le sens où les initiatives des enfants restent premières, voire pour favoriser les interactions des enfants entre eux. Dans les deux cas, l'absence de consigne, c'est-à-dire de direction sur ce qu'il y a à faire avec les objets, favorise de possibles fluctuations des AM entre ces deux modalités d'intervention, en verbalisant plus ou moins ce que les enfants sont en train de faire, à leur intention, voire à d'autres enfants ou AM.

6.3 Des « activités » à l'intérieur

Ce que les AM peuvent appeler « activité » varie selon les Mam, tout en se signalant à la fois comme un moment qui fait saillance, événement, dans le cours de la journée et par un matériel spécifique qui nécessite une présence attentive ou une manipulation de la part des adultes, voire qui s'inscrit dans une visée de résultats, comme la réalisation de gâteaux qui seront effectivement mangeables et mangés au goûter au sein de la Mam *Les papillons* ou des petits cadeaux destinés à la famille, comme nous le verrons bientôt en Mam *Les petons*. C'est aussi le cas des « sorties » dans l'environnement de la Mam que nous avons présentées plus haut, avec ce qu'elles supposent d'organisation et de vigilance permanente.

Ce qui fait « activité » prend sans doute des sens très différents pour les AM et pour les enfants. Du côté des enfants, ce qui paraît distinguer une « activité » du reste de leur activité est d'une part la rareté des

objets ou des situations qui, parce qu'ils sont rares, créent l'événement, suscitent souvent leur curiosité, quitte à ce que leur intérêt ne soit que très passager et, d'autre part, l'invitation expresse des AM à y participer et, le cas échéant, à s'installer assis autour d'une table où l'activité est organisée. Dans toutes les Mam, les enfants ne sont pas obligés de participer à ces « activités » et peuvent les quitter à tout moment et, du coup, la frontière n'est jamais tranchée entre : ne pas y participer en restant occupé à autre chose ; une « participation périphérique légitime » (Lave et Wenger, 1997), en la regardant de loin ou de près ; une participation ponctuelle ou transitoire, comme en passant ; une participation pleine. En ce sens, il est possible que du point de vue des enfants les « activités », se fondent dans l'ensemble du déroulé de leur journée.

C'est sans doute du côté des AM, que les « activités » font davantage « événement » : elles permettent de rythmer le déroulement de la journée, voire d'installer un rituel, une récurrence prévisible, qui la scande, comme un moment de chants et de comptines ou de lecture partagée (voir plus loin en Mam *La tortue bleue*), ou de singulariser la suite des jours de travail, voire d'accompagner le rythme de l'année. Elle peut jouer aussi le rôle d'une répartition du travail dans la Mam quand une ou plusieurs AM s'en chargent, alors qu'une autre s'occupe par exemple de préparer le repas, ou que les AM se distribuent différentes « activités » selon leurs goûts et compétences. Sans doute fait-elle aussi « activité » pour les AM, signe de leur capacité à prendre des initiatives et d'être source de propositions à l'égard des enfants, là où leur « garde » semble marquée du sceau de leur passivité ou du moins d'une possibilité de s'occuper d'autre chose que les enfants en leur présence. Dans ce souci des « activités », il y a aussi peut-être la difficulté de penser l'observation des enfants, notamment dans leurs « jeux libres » comme partie prenante d'un véritable travail (Zogmal, 2020) ou encore à penser leur accompagnement et soutien par le regard comme une qualité de présence exigeante (Garnier, 2020b). En tout cas, de « l'activité » à la critique d'un activisme par les AM, il y a un pas qui peut être vite franchi, comme nous allons le montrer maintenant.

Des « activités » nombreuses et variées : un activisme des AM ?

Si l'absence d'activités proposées aux enfants rabat la Mam sur une « garderie », le trop d'activité est également susceptible de la dénaturer. En Mam *Les petons*, une des trois AM critique, au nom des enfants, un trop plein d'activités, valorisant l'idée, elle aussi devenue très médiatisée, qu'il faut laisser les enfants « s'ennuyer » ; cet ennui serait vecteur d'éveil des potentialités créatives des enfants, non pas signe de négligence des enfants.

> « Après moi j'trouve qu'il est hyper important de laisser l'enfant jouer, l'enfant s'ennuyer, ça développe son imaginaire enfin voilà, et je trouve que mes collègues les sollicitent trop, j'leur ai déjà dit ; par exemple hier matin c'était… avant qu'j'arrive, ils ont fait une activité, c'est pour ça que je leur ai dit : ah vous faites une activité avant 9 heures… les hiboux, après on leur demande de faire la météo, on leur demande de faire les jours de la semaine, de faire les couleurs, après on leur demande de faire de la relaxation, waouh… Moi j'suis fatiguée pour eux (rire), c'est trop, pour moi c'est trop, ils sont trop sollicités, laissez-les jouer. » (Murielle, Mam *Les petons*).

D'ailleurs, nous observons que Murielle propose rarement des activités aux enfants : celles-ci, nombreuses et variées sont proposées par Stéphanie et Marie et s'enchaînent tout au long des journées : crayonnage, peinture au pinceau, au doigt, au pied, pâte à modeler, gommettes, puzzles, cubes, parcours moteurs, relaxation, paillettes, musique. Elles peuvent être proposées à plusieurs enfants ou à un seul et les enfants ne sont pas obligés d'y participer et peuvent les quitter à leur guise : « les enfants ne sont pas obligés, ils auront assez de temps pour avoir des contraintes », explique Marie.

> Une courte activité est instaurée comme rituel : chaque jour, Stéphanie organise une séquence « jours de la semaine, couleurs et météo » ; les plus grands y participent, ou pas. A. (14 mois) se joint fréquemment aux activités des grands. Cette AM a fabriqué un support, représentant cinq wagons de différentes couleurs, où est écrit un jour de la semaine sur chacun (du lundi au vendredi). Les enfants doivent trouver et nommer le jour en question, ainsi que la couleur du wagon ; puis, elle les

> accompagne regarder par la baie vitrée le temps qu'il fait, et choisir les éléments de météo adéquats parmi les différents registres de la météo (soleil, nuage, pluie…) et les scratcher sur le support météo.
> J2, 10h, Stéphanie fait le jour de la semaine et la météo avec W. (30 mois), N. (21 mois, sa fille) et C. (24 mois) (tous, contrats de Marie), et A. (14 mois, contrat de Murielle), pendant que Murielle est en cuisine et que Marie change S. (11 mois, contrat de Murielle). Pendant ce temps, les autres enfants sont au sol, au centre de la pièce, avec des objets près d'eux, et les bébés, dans le parc. L. (24 mois, contrat de Stéphanie), joue seule au fond de la pièce. L'activité dure quelques trois minutes. (Notes d'observation, Mam *Les petons*).

Cette activité emprunte fortement à ce qui constitue un rituel habituel de l'école maternelle, souvent réalisé au moment du regroupement des élèves en début de journée. La fille aînée de Stéphanie fréquente une grande section d'école maternelle et sa mère dit s'en être inspirée. Ce rituel vise sans doute à « préparer les enfants à l'école maternelle », comme il est écrit dans son projet d'accueil. Mais le regard d'un expert des apprentissages scolaires n'y retrouverait qu'une forme vide de contenus d'enseignement (Garcion-Vautor, 2003). De fait, c'est sans doute moins des apprentissages travaillés à l'école maternelle qui sont mis en jeu ici (les noms des couleurs et des jours de la semaine notamment) qu'une « socialisation » au sens large aux habitudes de vie en classe qui seront celles demandées aux enfants dès leur entrée à l'école maternelle. Il s'agit en particulier celles d'un « métier d'élève » et d'une forme « réactive » d'apprentissage inscrite dans une forme classique d'enseignement : savoir répondre aux questions de l'adulte qui connaît bien sûr les réponses (Garnier, 2020). La participation des enfants est variable, de même la durée de cette activité varie selon l'attention des enfants. En particulier quand il s'agit de savoir le temps qu'il fait, il n'est pas simple d'associer la vue de la météo du dehors avec le dessin qui la représente et, dans l'aller et retour vers la vitre, les enfants peuvent perdre le sens de ce pour quoi ils se déplacent, attirés par d'autres sources d'intérêt sur le trajet. On remarque que cette activité est destinée à l'ensemble des plus grands enfants, quelle que soit l'AM de leur contrat et que les plus petits s'occupent autrement ou regardent les grands. C'est aussi le cas de l'activité « relaxation » que propose Marie.

> Régulièrement, c'est Marie qui propose aux enfants un temps de « relaxation », vers 11h, pendant 4-5 mn (pour ces temps observés J2 et J5). Sur un fond de musique douce, il s'agit de faire le chat (à 4 pattes, jambes et bras tendus, dos rond) et d'autres animaux. Ce jour J2, elle propose cette activité à W. (30 mois), puis N. (21 mois) se joint à eux. Marie invite C. (24 mois) qui les regarde, à faire de même. Stéphanie rejoint ce temps de relaxation et invite A. (14 mois), qui est près des petits au sol, à les rejoindre. Les enfants font maintenant la grenouille, accroupis, grenouilles qui se déplacent, puis la tortue (assis en tailleur, tête rentrée). Ensuite, ce sont les papillons qui s'envolent (assis en tailleur, mouvements du battement aves les cuisses qui se lèvent et descendent), et le vélo (mouvement de pédalage, en l'air, sur le dos), et enfin souffler sur ses doigts. Autour, les autres enfants, plus petits s'affairent à manipuler des objets ou observent, au milieu de la pièce ; les bébés sont dans le parc. Pendant ce temps-là, Murielle est en cuisine. (Notes d'observation, Mam *Les petons*).

Bien que cette activité « relaxation » soit très différente de celle organisée autour du « rituel de la météo », elle met en jeu un fonctionnement très semblable à celle-ci : une proposition destinée aux grands, facultative, réalisée en présence d'autres enfants, plus jeunes, qui n'y participent pas directement, mais plutôt en tant qu'observateurs, ou qui s'occupent par eux-mêmes avec les objets laissés à leur disposition. Là aussi la participation des enfants est à géométrie variable : « La relaxation hier, ça n'a pas pris du tout ; aujourd'hui, ça a bien marché », remarque Marie. Les formes d'intervention des AM convergent aussi dans ces deux activités, s'agissant d'inviter les enfants à imiter ce que fait l'adulte, ici un ensemble de gestes et de postures reprenant des noms d'animaux ou d'objets. À travers sa dénomination, « relaxation », cette gymnastique pour les tout-petits est aussi un récent exemple du développement général d'une offre d'activités physiques, initialement destinées aux adultes, pour des enfants de plus en plus jeunes (Garnier, 2005) et, qui plus est, une activité largement féminine et plébiscitée au sein des classes moyennes.

Stéphanie et Marie organisent aussi des activités plus « performatives », qui peuvent aussi se lire comme des offrandes aux parents et à la famille (grands-parents) et une mise en visibilité de leur travail[76]. Le temps fort des saisons et des marqueurs sociaux liés (chandeleur, mardi Gras, Halloween, Noël, Pâques…), les fêtes diverses, sont autant d'occasions de produire une réalisation qui s'offre à la famille. Ainsi, pour la fête des grands-pères, ces deux AM ont découpé et préparé des hiboux en papier canson, avec des ailes articulées qui se replient sur le ventre, fixées par des attaches parisiennes, avec une photo de l'enfant collée sur le ventre, photo qui apparaît lorsque l'on ouvre les ailes du hibou. Les enfants vont apposer l'empreinte de leur pied, en peinture, sur les ailes du hibou, fermées. Ce type d'activité est réalisé pour tous les enfants, qui y participent plus ou moins activement, donc passivement pour certains, selon leur âge. En voici la description d'une des séquences pour l'une des enfants :

> Ainsi, J2, 9h30, Marie emmène tour à tour les enfants dans la salle de bain, où se trouve déjà Stéphanie, avec le matériel de peinture. C'est au tour de A. (14 mois, contrat de Murielle) que Marie emmène dans cette pièce ; elle lui enlève ses chaussettes, puis, la tient, assise sur le tapis de change, les pieds nus au-dessus de l'évier, pendant que sa collègue tamponne sa plante de pied de peinture bleue. Ça fait des guilis, ça va A. ? lui demande-t-elle. A. regarde, silencieuse, son pied. J'en mets encore un peu, ajoute Stéphanie. Elle recouvre de peinture toute la plante de pied. Wouah, dit Marie. Stéphanie saisit le hibou en papier et l'applique, ailes repliées sur le ventre, sur le pied de A. Elle lui montre le résultat : Wouah, le pied d'A. ! Elle lui fait toucher son pied, avec ses doigts. A. regarde ses doigts, puis retouche son pied. L'AM lui essuie le pied avec une serviette humide, puis Marie lui passe le pied sous l'eau. Sa collègue sort déposer le hibou dans le bureau, pour qu'il sèche, pendant que Marie remet sa chaussette à A. Tout en lui parlant et en lui expliquant ce qu'elle fait, elle la descend du tapis à langer et la place devant le petit lavabo pour se laver les mains. (Notes d'observation, Mam *Les petons*).

Là où Murielle montre une distance plutôt critique à l'égard de ces « activités », ses deux collègues font preuve à l'inverse d'un grand appétit pour la recherche de nouvelles « idées », ainsi que d'une complémentarité de leurs goûts et compétences respectives. Elles croisent aussi leurs propositions : « je cherche des idées pour justement les aider dans leur développement moteur et du coup dans le matériel aussi (…) ; pour les activités manuelles, c'est Stéphanie qu'a cette mission de trouver des idées » (Marie). C'est peut-être l'éclatement qui caractérise cette recherche d'idées tout azimut, notamment sur internet, empruntant à des référentiels différents. La référence à Montessori joue cependant comme le rôle d'une boussole, aussi bien dans le projet de la Mam où elle est détaillée que dans les propos des AM : « je me suis beaucoup renseignée sur Montessori et j'ai essayé de piocher beaucoup de choses » (Stéphanie).

> « Au départ on avait une idée et j'aimerai qu'on aille jusqu'au bout…, Montessori (rire) (…), en tout cas qu'on puisse développer davantage le matériel, qu'on ait une posture sur certaines choses qui soit plus rigoureuse, plus régulière (…). Il faut se former et puis avoir le matériel adapté et surtout avoir la même posture professionnelle. » (Stéphanie, Mam *Les petons*).

La chercheure relève cependant, qu'excepté le tableau en bois d'inspiration Montessori, aucun jeu de la Mam ne correspond à du matériel Montessori, bien plus équipée de jouets et objets plastiques divers et variés issus de la grande distribution. Comme en école maternelle (Leroy & Lescouarch, 2018) ou en famille (Nonnon, 2021), il faut souligner ici l'attrait que représente la pédagogie Montessori pour plusieurs AM, mais aussi un rapport très distendu entre les « activités » proposées et cette référence. En témoigne aussi l'expérience de Liliane qui a visité d'autres Mam, avant de fixer son choix sur la Mam *Les hirondelles*.

> « J'voulais avoir l'approche Montessori j'trouvais ça bien, je suis allée voir une Mam, à presque 20 kilomètres de chez moi, c'était pour un remplacement dans un premier temps, qui faisait que Montessori. Ben, j'me suis dit, non ça va pas correspondre, y avait aucun cadre, bah j'me voyais pas travailler… Les enfants c'était un peu…, ils mangeaient n'importe comment, on les asseyait pas, ils mangeaient avec les mains ; pour dormir c'était chacun…, y avait pas de cadre de fait. Bon, ben, voyez

[76] Dans la Mam *Les hirondelles*, également, nous avons observé une « activité » organisée pour quatre enfants, les plus grands, consistant à peindre en orange un objet pour réaliser un « petit écureuil roux », en lien avec l'automne, qui sera ensuite rapporté à la maison.

> j'me suis dit, Montessori oui, mais les enfants ils étaient à même sur des tapis, enfin (rire). J'avais trouvé que c'était du n'importe quoi, c'était l'approche Montessori mais… à fond. Finalement, en voyant comment ils fonctionnaient, j'me suis dit ben non, ça va pas me correspondre puisque on peut pas faire… Puis même pour l'approche pour les enfants j'pense que…, enfin j'critique pas parce que je connais pas à fond, mais quand les enfants vont rentrer à l'école, on va pas les laisser aller à droite à gauche faire comme ils veulent, ils mangent comme ils veulent, ils dorment comme ils veulent. Non, j'pense que pour l'approche, puisqu'on dit qu'on les prépare à rentrer à l'école maternelle, il faut quand même que ça soit cohérent avec la suite. » (Liliane, Mam *Les hirondelles*).

Dans la Mam *Les petons*, l'inspiration Montessorienne se retrouve davantage dans l'attitude des AM qui encouragent les enfants à faire seuls, les sollicitent sans les obliger à participer, les aident à « mettre des mots sur les actes », leur donnent des possibilités de prendre des décisions, de rebondir sur leurs propositions, etc. Ce qui paraît être ainsi une sorte de position au milieu du gué, entre ce qui est idéalisé et ce qui est effectivement réalisé, va de pair avec l'expression d'une frustration de la part d'une collègue : « j'aimerai vraiment qu'on mette en place par rapport à Montessori (…), j'aurai voulu pouvoir développer davantage, d'ailleurs je suis un peu frustrée par rapport à ça, je me sens un peu limitée » (Stéphanie, Mam *Les petons*). En cause notamment, selon elle, l'absence de partage d'une même « posture professionnelle » entre les trois AM, même si des « grandes lignes » sont partagées. Enfin, si on peut s'interroger sur ce que les enfants apprennent et comment au cours de ces « activités », ils n'en restent pas moins libres de les éviter et d'aller jouer à leur guise avec les objets mis à leur disposition dans la Mam, ou encore d'y participer pour ainsi dire obliquement, en les observant de près ou de loin. C'est peut-être au niveau des AM que ces « activités » ont un rôle central, à la fois pour rythmer leur journée et pour mettre en valeur une activité professionnelle qui ainsi ne consiste pas à « garder » les enfants.

Une « activité » collective avec du « collectif » à géométrie mobile

Dans la Mam *Les papillons*, l'observation d'un moment d'activité peinture, un vendredi après-midi, après le goûter, montre globalement des lignes d'activité différentes autour de la grande table, placée au centre de la salle pour réaliser cette activité, des bifurcations improvisées des AM et des enfants, une volatilité du cadre de participation qui fluctue entre deux situations idéal-typiques : d'un côté, une collection d'accueils individuels, où chaque AM resterait avec « ses » seuls enfants ; de l'autre côté, un collectif rassemblant en même temps les quatre AM de la Mam et tous les enfants (où « tout le monde s'occuperait de tout le monde »). Cette séquence montre une situation mixte, hybride, un collectif constitué d'un binôme d'AM, Jamila et Fanta, qui mettent en place cette activité, quand Irina est occupée à changer successivement les enfants de ses contrats, et Christina choisit de faire autre chose : ranger les lits et lire des histoires), dans la chambre qui sert aussi à la sieste des enfants les plus grands[77].
La difficulté d'une activité *a priori* collective à mobiliser complètement un « collectif » d'enfants tient notamment à ce qu'ils bougent : ils restent peu longtemps fixés dans un même lieu (d'où pour les AM, l'importance qu'ils soient « bien assis ») et ils ne restent pas non plus collés à leur AM (même s'ils lui sont « attachés »). Leur intérêt est très mobile d'une seconde à l'autre et la véritable limite à leur circulation est uniquement celle qui est inscrite dans la matérialité des lieux, en particulier la fermeture de la porte de la chambre et la barrière qui limite les entrées et les sorties de la grande salle (elle est ouverte en ce moment où Irina est dans la salle de change dont l'accès se trouve dans l'entrée). Dans cette situation, le principe paraît d'éviter de créer des frustrations des enfants qu'il s'agisse de faire l'activité ou de ne pas la faire, de s'ajuster aux envies et à l'état du moment des enfants dans une situation où le collectif est à géométrie variable. La dispersion des AM entre différentes activités et lieux est en ce sens un atout, vu les

[77] La notion de « choix » de Christina pour aller dans la chambre avec les enfants de ses contrats et d'autres qui sont intéressés est ambivalente. D'une part, il semble qu'elle n'a pas été associée à la décision de l'activité peinture par Jamila et Fanta qui en ont pris l'initiative ; d'autre part, il n'y a pas assez de place autour de la table, ni de tabliers, pour tous les enfants et manifestement les deux AM qui installent l'activité la destinent au premier chef aux enfants de leurs contrats, et en second lieu aux enfants des deux autres AM : en particulier, In. qui manifeste son fort intérêt. C'est donc pour partie un choix forcé, même si Christina avance l'idée de « rotation » entre les enfants (qui n'aura pas lieu), mais c'est aussi un choix volontaire comme elle le dira ensuite en entretien, pour manifester son désaccord vis-à-vis de deux collègues (voir supra).

limites matérielles de la situation (en particulier le nombre limité de tabliers à disposition de la Mam qui fixe le nombre d'enfants pouvant y participer) et les « envies » des enfants elles-mêmes très volatiles.

> Tout au long de cette séquence, Jamila et Fanta se livrent à un travail d'intéressement des enfants pour l'activité peinture proposée avec des bouchons sur une grande feuille collective : par exemple, pour la proposer à Ma (20 mois, contrat de Christina) et savoir s'il est intéressé et, par ailleurs, pour remobiliser Ch. (24 mois, contrat de Fanta) qui s'est éloigné de la table et dirigé vers le dortoir, en suivant Har. (30 mois, contrat de Christina). Il s'agit aussi, à l'inverse, un travail de décrochage d'In. (32 mois) qui est d'emblée très intéressée mais qui doit d'abord aller changer sa couche avec Irina « son » AM. De même, Christina s'emploie à mobiliser « ses » enfants pour aller dans la chambre, en mettant en valeur leur participation au rangement des lits et la perspective de lire des histoires.
> Les interventions des Jamila et Fanta lors de l'activité peinture privilégient « leurs » enfants mais n'excluent pas les enfants des autres AM. Cette polarisation sur « leurs » enfants respectifs se manifeste par leur positionnement autour de la table à côté d'eux. Mais il y a aussi entre les deux collègues des interventions croisées à l'adresse des autres enfants, en reprise de « son » AM. Par exemple : « Fi. (18 mois, contrat de Jamila), on t'a dit de ne pas déchirer », insiste Fanta après l'intervention de Jamila. Ou encore la mention du nom de « son » AM à l'adresse d'In, pour l'inciter à aller changer sa couche : « Aller viens, Irina, elle est là ». Selon une règle implicite, c'est d'abord à « son » AM de réagir vis-à-vis de l'enfant, tout en faisant pour ainsi dire front commun en allant dans le même sens vis-à-vis des enfants, comme par exemple, à l'égard d'In., pour lui demander plusieurs fois d'aller changer sa couche avec Irina. Il s'agit de respecter les prérogatives liées aux attributions des contrats selon les AM, avec un relatif équilibre des charges de travail qui nécessite de comprendre si une collègue a besoin d'être relayée auprès de « ses » enfants, en son absence momentanée.
> En outre, on observe des réorientations de Christina pour une de « ses » enfants Ha. (16 mois) qui en revenant vers la table, semble intéressée par la peinture. Quand Jamila intervient auprès d'elle, pour le cas échéant enrôler Ma. (20 mois, contrat de Christina) dans l'activité peinture, alors que l'enfant ne répond pas, c'est elle qui paraît interpréter cette non réponse comme un manque d'intérêt manifeste pour la peinture, et Ma finalement se dirige vers le dortoir avec elle. Le souci de Christina de ne pas séparer « ses » deux enfants (Ma. et Ha.) peut redoubler celui de ne pas laisser à d'autres AM la tâche de s'en occuper sans raison suffisante, c'est-à-dire en cas d'indisponibilité manifeste, comme c'est déjà le cas pour Irina qui est en train de changer à tour de rôle les enfants de ses contrats et qui arrivent au fur et à mesure dans la salle alors qu'elle est encore dans la salle de change. Quand il paraît difficile d'interpréter l'intérêt de l'enfant, c'est ici « son » AM qui paraît en décider en dernier ressort, notamment en mettant en valeur une autre proposition d'activité. (Notes d'observation, Mam *Les papillons*).

Dans cette séquence, la coordination de l'activité entre les AM prend différentes formes et se situe à différents niveaux.

- Une concertation en situation centrée sur l'organisation de l'activité peinture entre Jamila et Fanta qui ont initié l'activité, *a priori* sans concertation en amont avec les deux autres AM (en tout cas, la chercheure ne l'a pas saisie). Elles se préviennent mutuellement d'un déplacement qui la met hors de la vue de sa collègue (par exemple, pour aller chercher du matériel, aller ouvrir la porte d'entrée pour accueillir un parent).
- Une concertation en situation entre d'une part ce binôme et d'autre part Christina sur les activités respectives de « leurs » enfants, basée sur une division spatiale (avec la fermeture de la porte du dortoir).
- Une concertation implicite et tacite (sans verbalisation) à distance entre Irina (occupée dans la salle de change) et les trois autres AM, dans la prise en charge des trois enfants de ses contrats au fur et à mesure qu'ils sont passés dans la salle de change. Ce qui nécessite de la part de ses trois autres collègues la prise en compte de sa présence à distance (dans l'ensemble des autres préoccupations du moment) et une entraide du binôme pour s'occuper des trois enfants d'Irina qui reviennent successivement dans la grande salle, alors qu'elle est encore dans la salle de change.

Enfin, avec l'entrée successive dans la salle de deux mères venues chercher leur enfant, l'activité peinture se donne à voir aux parents, en même temps qu'elle sera photographiée par les deux AM pour la valoriser, tant dans son intérêt pour les enfants et leurs parents que comme signe de leur travail ; on verra d'ailleurs plus loin l'importance de cette activité photographique dans toutes les Mam investiguées.

Un rituel : les temps de regroupement autour de comptines, chansons, histoires

Après avoir présenté cette « activité » à géométrie mobile dans la Mam *Les papillons*, sur fond d'un fonctionnement collectif avec les enfants reposant principalement sur des contrats individuels des quatre AM, montrons maintenant une autre situation, dans la Mam *La tortue bleue*, où ses deux AM ont fait le choix de s'occuper de l'ensemble des huit enfants, quel que soit le contrat qui les lie à l'une d'entre elles et ce, pour tous les temps de la prise en charge des enfants (activités, soins, relations aux parents, etc.).
L'organisation des journées à la Mam *La tortue bleue* est structurée autour d'activités de chansons, comptines, histoires, musiques, rondes qui font force de rituels. Le rituel est défini comme un « ensemble de conduites individuelles ou collectives relativement codifiées, ayant un support corporel (verbal, gestuel, postural), à caractère plus ou moins répétitif, à forte charge symbolique pour leurs acteurs » (Rivière, 1997, p. 102). Sans que la participation soit coercitive, tous les enfants y participent. Ce temps est comme un allant de soi, il fait partie des « arrangements rituels » (Wulf, 2003).

Chaque matin, une fois tous les enfants arrivés, les deux AM organisent un regroupement dans le coin « bébés », espace matérialisé par des tapis épais entourés de barrières en bois, toujours animé par Nadine, sa collègue Julieta étant assise parmi les enfants, face à elle. Les enfants sont d'abord invités à ranger les objets de jeux libres, pour se regrouper dans cet espace. Ils répondent rapidement à la proposition et avec entrain. Les AM commencent toujours ce temps par la même chanson : « j'ai un nom, un prénom, deux yeux, un nez, un menton, dis-moi vite ton prénom pour continuer la chanson ». Nadine désigne alors un enfant, qui doit indiquer son prénom. Elle lui dit alors « bonjour » en reprenant son prénom. C'est l'occasion pour les enfants, d'énoncer leur prénom, de se reconnaitre soi parmi les autres, d'apprendre les prénoms des copains et de participer à un rituel de socialité : se dire bonjour ; mais aussi de prendre place individuellement et dans ce groupe, construire un sentiment d'appartenance à ce groupe.

S'ensuivent ensuite des chansons qui révèlent un large répertoire : « petit escargot », « olé, oléo, bandjo », « mon petit lapin », « un ouistiti », « le crocodile », « 1, 2, 3, toc, toc », « enroulez le fil », « le lion », « le grand cerf », « la fourmi », etc. Les comptines et chansons, et régulièrement histoires et histoires chantées, sont accompagnées de personnages, marottes, marionnettes, marionnettes à doigts, personnages en crochet, fabriqués par les AM, voire aussi par des instruments de musique. Ces temps, chansons, comptines, livres, animés par Nadine font l'objet d'une mise en scène qui capte l'attention des enfants. À chaque fois, c'est une petite forme de spectacle, où voix, intonations, regards, gestes, manipulations sont convoqués. Nadine a d'ailleurs suivi une formation en langue des signes et se sert de ces compétences pour « signer » les histoires. Mais aussi, ces activités font appel à une interactivité de la part des enfants. Ainsi, par exemple, la comptine « les petites souris qui tombent du lit », « elles étaient plusieurs dans le lit et le petit dit : « poussez-vous, poussez-vous ». Oh, elle est tombée ! ». Nadine lance la petite souris (marionnette à doigts) vers les enfants. L'un d'eux doit la ramasser et la lui redonner, après lui avoir fait un bisou. Et la comptine de continuer, « elle était seule dans le lit ah ce qu'on est bien dans un grand lit tout seul ». Ces moments de regroupement durent une quinzaine de minutes environ. À la suite, les personnages sont confiés aux enfants qui peuvent les manipuler. Ce rituel était déjà pratiqué auparavant par les AM à leur domicile. Ce sont selon elles des repères importants pour les enfants, dans le déroulement de la journée.

> J2, Les enfants ont été d'abord invités à ranger les jeux, puis appelés à se regrouper dans le coin bébé. Ils sont maintenant rassemblés. Nadine leur fait choisir des instruments de musique, facilement préhensibles. Elle est assise à côté d'eux, sur les tapis, dos au mur, côté miroir. Les enfants agitent l'instrument qu'ils ont dans les mains. Elle s'adresse à R (24 mois) : « Alors R, ton bâton de pluie, c'est un peu plus compliqué, parce que tu peux le secouer, effectivement on entend quand même le bruit, mais tu peux aussi le laisser défiler comme ça », elle lui montre comment renverser le bâton de pluie. Puis elle s'adresse à J. (19 mois) :

« J. tu secoues les clochettes ? » J. secoue les clochettes. Julieta rejoint le groupe sur le tapis et s'assoit au fond, dos au mur perpendiculaire à celui où est adossée sa collègue. Nadine dit à T. (21 mois) : « et toi, tu as les maracas, on peut entendre les maracas ? ». Elle s'adresse à J : « et toi J. tu remues l'œuf, tu remues, il est tout doux le tien ». Julieta intervient auprès de M. (21 mois) qui agite son instrument près du visage de R : « non, pas sur le visage ». Nadine redouble l'intervention de sa collègue auprès de M. : « M. sinon je prends l'instrument, tu peux lui faire très mal ». Julieta recule R. près d'elle, pour le mettre hors de portée de l'autre enfant. Nadine demande à T. de lui faire écouter les cymbales : « wouah, super », lui dit-elle, lorsque l'enfant secoue les cymbales. Non, M., tu as le tien », intervient Julieta auprès de M., qui prend le bâton à six cymbales des mains de N. (24 mois). Elle ajoute : « vous avez choisi chacun votre instrument, après vous pourrez vous les échanger ». Les deux AM interpellent au même moment l'enfant : « M. ! », qui tente maintenant de prendre les cymbales des mains de T. Nadine le ramène vers elle, en lui disant : « arrête de piquer, si elle a pas envie, tu lui arraches pas des mains, tu as choisi le tien, tu gardes celui-ci, après on fera un échange » (il a une maraca à manche). « On chante pour se présenter », lance Nadine. En rythme, chacune avec un œuf maraca, elles entonnent la chanson « du bonjour » : « j'ai un nom, un prénom, deux yeux, un nez, un menton, dis-moi vite ton prénom pour continuer la chanson ». Les enfants secouent aussi, à leur rythme propre, leur instrument de musique. Un enfant est désigné : « comment tu t'appelles ?… Bonjour C. (15 mois)… À tour de rôle, la ritournelle est reprise pour chaque enfant. Quand un enfant ne répond pas, un autre enfant répond à sa place ou ce sont les AM qui énoncent son prénom. À la fin de la chanson, Julieta inclue la chercheure, en la désignant du doigt : « et la dame là-bas » ? R. tente une réponse et les deux approuvent et prononcent son prénom en riant. Nadine : « alors on chante quoi, le petit bonhomme ? ». La séquence se poursuit de chansons en chansons. Les enfants sont attentifs, participent, selon leurs capacités. Les chansons sont toutes accompagnées de gestes par les AM et signées sur certains termes. À la fin de certaines chansons, les enfants applaudissent. Entre deux chansons, les AM se concertent rapidement sur le choix de la suivante. N. se lève et va se mettre dans les bras de Nadine. Celle-ci demande aux enfants : « qu'est-ce que vous voulez chanter ? » Puis explique : « alors on va chanter, vous verrez le livre ce midi, on va chanter 'Le petit ver tout nu', c'est pas la version du livre, c'est la version qu'on connait nous déjà. Après avoir ce chant, c'est « toc, toc, qui frappe à ma porte ? ». Au cours de cette chanson, M., positionné près de Julieta, vient vers celle-ci et monte sur ses genoux. Julieta entonne ensuite une chanson portugaise. Le temps de chant se termine. Suivra un temps de change, puis d'habillage pour une sortie à la ferme pédagogique (durée séquence : 14'30).

Ce rituel matinal des chansons, tout en proximité physique et à certains moments en corps-à-corps, marque le commencement de la journée et introduit la sortie matinale, elle aussi ritualisée, quand bien même son objectif peut changer (boulanger, marché, parc, ferme). La récurrence de cet emploi du temps créée des repères et ce rituel montre le caractère social des découpages du temps (Javeau, 1991 ; Mollo-Bouvier, 1998). Les AM ont mis en place un rite de fonctionnement, avec ses règles, par exemple : attendre le matin l'arrivée de tous les enfants pour se regrouper, à un endroit précis de la Mam, le coin des bébés, démarrer ce temps de regroupement par la même chanson, rituel d'accès que sont les salutations. La répétition quotidienne de ce rite, à heure fixe, permet l'appropriation de son sens, de ses savoirs pratiques et symboliques par les enfants. Ce rituel se retrouve aussi avant la sieste : autre occasion de regarder des livres, d'écouter des histoires (voir photo 17). À l'occasion, Nadine utilise aussi un kamishibai, qu'elle a réalisé elle-même. Les enfants s'installent et écoutent, comme au spectacle.

Photo 17 : Rituel du regroupement avant la sieste : histoires partagées, Mam *La tortue bleue*

Ce rite de fonctionnement renvoie à un rite identitaire, du groupe d'enfants comme de la Mam. Il participe du développement d'un répertoire de pratiques culturelles (Rogoff et coll. 2007) propre à la Mam et, plus largement, propre à une culture enfantine institutionnalisée (appropriation de tout un répertoire de chansons et comptines, d'ouvrages de la littérature enfantine). Le sens de ce rituel est d'instaurer et de maintenir une relation, de confirmer une appartenance au groupe : se

rassembler, se reconnaitre, soi et les autres, se nommer, nommer l'autre, participer, soit créer un collectif.

Il fait appel aux compétences sociales, langagières et culturelles des enfants en même temps qu'il les développe. Le mélange d'âges des enfants, âgés de 13 à 26 mois au moment de l'observation, fait que les plus grands aident les plus petits (par exemple, à se nommer, à prononcer le prénom des autres), les plus petits imitent les plus grands, dans une interaction sociale spontanée. Les enfants apprennent à être en groupe, à se concentrer, à se respecter – au besoin, les AM les y aident par leurs interventions : rester attentif, ne pas prendre un objet des mains d'un autre enfant, etc. – à s'engager dans un processus rituel de socialité. Dans ce cadre d'une « mimésis des rituels » (Wulf, 2003), les enfants imitent et collaborent, en développant sans doute de multiples apprentissages : le contrôle de leur motricité (rester assis, manipuler des objets), leur capacité d'attention conjointe, les règles de sociabilité, le langage et la reproduction de mots signés… À cet égard, on peut parler de *performance* rituelle qui introduit les enfants à la culture enfantine et, dans une certaine mesure, à la vie collective de l'école maternelle, sans pour autant en emprunter les formes, comme dans la Mam *Les petons* (voir supra), ni viser des apprentissages scolaires. Ce rituel développe des pratiques incorporées, reprises par les enfants dans les moments de jeux libres et ouvrent à des *scripts* (Garnier et coll. 2016) différents, ici à partir de l'objet livre, mis à la disposition des enfants. Ainsi, dans leurs temps « libres » : les enfants s'approprient diversement ceux des livres mis à leur disposition en permanence, seuls, en groupes de taille variable, et sollicitent eux-mêmes les AM pour entrer dans les histoires.

Nul doute que les attentes des parents, implicites ou pas, que nous aborderons bientôt, jouent un rôle essentiel dans cette réalisation de ces « activités » ou des « sorties » présentées plus haut, quand elles sont le signe tangible que les enfants sont bien « actifs » dans la Mam et qu'elles laissent des traces dans les familles. Mais comme le souligne Asma dans la Mam *À pas de fourmis*, il faut apprendre à les mettre à distance quand elles inciteraient à un activisme précoce pour assurer la future réussite des enfants au détriment de leur « épanouissement » et surtout du respect de leur « rythme » que valorisent les AM : « au début j'étais toujours derrière l'enfant, parce que les parents demandent : c'est quoi les activités ? ». Avec l'expérience, la formation, elle a acquis un autre positionnement, sans doute plus légitime au regard des normes « psy » d'éducation des jeunes enfants : « je ne suis plus derrière l'enfant, je me mets à l'écart, j'observe ; ça veut dire je suis là, j'suis bienveillante, je veille à sa sécurité, mais je m'retire un p'tit peu ». Sa collègue Nabila ajoute : « oui, c'est pas l'université ici, des parents qui demandent : qu'est-ce que vous faites avec un bébé ?, qui insistent… On suit leur rythme, ils prennent leur temps ». À leurs yeux, la Mam n'est pas (encore) l'antichambre de l'université, et il leur faut pour ainsi dire apprendre à résister à cette demande parentale de « faire apprendre » les enfants, qui est aussi une manière de rendre le travail « visible ». Le « projet » écrit de la Mam et les toutes premières rencontres avec les parents sont censées éclaircir ce positionnement et éviter que « ça passe pas » avec eux.

Ce positionnement retient l'attention et rejoint le faire « contracter le goût d'être là » (Hameline, 1999) évoqué plus haut. Dans cette intention explicite de l'ici et maintenant, de revendication des joies simples, de l'émerveillement du quotidien, dans cette mise en acte de vivre le moment présent, de suivre les élans des enfants, qui se retrouve tout à la fois dans le tissage des relations extérieures, dans la façon de mettre à disposition occasionnellement des objets et de se positionner dans un accompagnement distal aux enfants en même temps que proximal émotionnellement, cette équipe d'AM instaure un *carpe diem*, qui se rapproche de la définition de la qualité de l'accueil et de l'éducation développée par Dalberg, Moss, Pence (2012), permettant des pratiques éthiques et citoyennes, offrant des lieux « pour que les enfants puissent vivre leur enfance », en prenant en compte toute leur diversité.

6.4 L'accueil de la diversité des enfants

Les entretiens individuels avec deux AM, dans deux Mam, font apparaître des difficultés qu'elles ont vécues en rapport avec l'accueil d'un enfant différent, avant qu'il ne soit diagnostiqué en situation de handicap. Si ces situations n'ont pas été observées, elles sont néanmoins importantes pour prendre la

mesure de leur complexité, qui se joue aussi d'ailleurs dans les crèches (Bedoin & Janner-Raimondi, 2016), ainsi que pour faire écho à des moments qui ont profondément marqués ces AM.
Dans la Mam *À pas de fourmis*, Salima témoigne d'une situation d'accueil d'un enfant « différent », non diagnostiqué, et la difficulté dans laquelle elle s'est retrouvée : « quand je lui ai dit (à la psychologue intervenant dans les Mam de la ville) qu'il était différent, c'est pas qu'elle m'a pas crue mais c'était tout le temps : ne prenez pas des préjugés, et moi je voyais qu'y avait quelqu'un qui manquait ». Elle se culpabilise de ne pouvoir entrer en contact avec l'enfant et se sent démunie.

> « J'allais à la mairie en pleurant à dire : non, il est normal, c'est moi je sais pas comment faire avec lui, c'est juste si vous me donnez des pistes à faire avec lui, j'vais réussir et vous allez voir. Et puis elle, elle me disait : non, il a rien. » (Salima, Mam *À pas de fourmis*).

Plusieurs mois après, l'enfant est diagnostiqué « autiste » par un organisme : « moi je savais pas qu'il a ça, mais je sais qu'il était différent », explique l'AM. C'est bien sa capacité à observer, à entrer en relation avec les enfants, ces compétences qu'elle a construites qui lui ont permis de percevoir la situation de handicap de l'enfant, même si elle ne pouvait le nommer et même si elle doutait encore d'elle-même, car une psychologue professionnelle lui opposait son refus de considérer cette différence.
De son côté aussi, Liliane qui vient d'arriver dans la Mam *Les hirondelles*, fait état, au cours d'un remplacement dans une autre Mam, après une expérience de plus cinq ans dans une troisième Mam, de l'expérience de s'occuper d'un enfant ayant un retard de développement sans que le diagnostic de handicap ne soit prononcé. Les parents semblant être dans le déni des difficultés, elle a essayé de s'occuper plus spécifiquement de l'enfant mais cela lui fut reproché par ses collègues d'alors, d'autant qu'elle n'était que remplaçante et devait suivre la manière d'agir de la collègue qu'elle remplaçait. Liliane a quand même essayé de solliciter l'enfant au plan moteur et les parents se sont rendus compte que cette AM s'occupait davantage de leur enfant.

> « J'ai eu moi, mais c'était pas déclaré, avec des troubles… alors justement c'était durant mon remplacement des 3 mois, les collègues m'avaient pas prévenue… L'enfant avait 18 mois, il marchait pas, elles voulaient avoir mon avis. Bon, alors, y avait rien qui gênait qu'il ne marche pas encore, mais c'était un enfant assez grand et costaud, donc là au niveau du dos, moi j'l'ai vu. Elles m'ont dit : regarde, observe le petit, y a des choses. Mais nous on n'est pas médecin, on peut pas se permettre (…). C'est difficile de dire, il marchait pas, il parlait pas, il mangeait pas tout seul. Et là, suite à ça, j'aurai voulu faire une formation, voyez après j'ai pas enchainé mais… Parce que je me suis rendue compte que la Mam, dans une Mam normale, enfin, on accueillait tous les enfants mais sans porteur de handicap, mais le petit il était perdu quand même. Alors moi, j'ai voulu à titre personnel prendre plus de temps avec ce petit là, et mes collègues m'ont dit : mais non mais tu fais pas comme ça, parce que la collègue, elle fait pas comme ça, quand elle va reprendre son poste. Parce que j'étais en remplacement pendant trois mois, donc là quand c'est comme ça, on doit appliquer… Y a pas d'investissement personnel, enfin faut vraiment faire comme les collègues. Mais c'était super frustrant parce que les collègues m'ont dit : ah non non, il faut que tu le laisses parce que les parents veulent pas reconnaitre qu'il a un p'tit retard, mais nous on peut pas s'attarder sur lui. Et là c'était frustrant, je l'ai mal vécu, parce que je lui disais : mais attends, justement, il a plus besoin d'attention. Mais, voyez, du coup, il était différent, et là ça été un moment difficile pour moi, un moment de frustration. Puis les parents l'ont vu parce qu'après ils me disaient : oui c'est bien, vous le mettez debout, on voit que vous le sollicitez à marcher. Bon c'était délicat, mais il arrivait à marcher avec de l'aide (…), Je le mettais debout, à la chaise, sans forcer, mais je le sollicitais pour qu'il soit à hauteur, comme les autres copains quoi, et mes collègues me disaient mais non. C'est vrai que mon dos, sur les trois mois, j'avais bien ressenti que c'était quand même différent parce que porter un enfant, je sais pas combien il pesait mais il était costaud ce petit ; donc y a que ce cas-là que j'ai eu, et j'l'ai vécu que 3 mois, mais dur. » (Liliane, Mam *Les hirondelles*).

Par la suite, Liliane a appris que les parents, le père, puis la mère, ont été d'accord pour faire les tests conseillés par leur médecin, après avoir constaté l'écart entre leur enfant et ceux de la Mam qui allaient entrer à l'école. L'enfant a été diagnostiqué porteur de troubles autistiques et ensuite accueilli dans un établissement spécialisé. Même si selon cette AM, il est possible que les parents aient « ouvert les yeux » sur cette situation de handicap, à la suite des échanges, sans jugement de sa part, et de sa

« bienveillance » à l'égard de l'enfant, là aussi, c'est une forte frustration qui semble dominer cette expérience de l'AM et qui se joue à plusieurs niveaux : son absence de formation pour faire face à ces situations, les limites du rôle d'AM, « on pouvait pas se permettre de juger, on n'est pas médecin, on voulait simplement lui ouvrir les yeux », le cadre limité de son intervention en tant que remplaçante, avec en outre l'attitude de ses collègues lui reprochant son investissement auprès de cet enfant par rapport aux manières habituelles de l'AM qu'elle remplaçait ; l'absence de soutien de l'ensemble d'une organisation que peuvent mettre en place les crèches, même si des limites sont bien perceptibles dans les moyens mis en œuvre (Bedoin & Janner Raimondi, 2016).

Les AM s'estiment être par trop isolées et démunies face à ces situations ; constat partagé d'une autre manière par un acteur local, ancien éducateur des jeunes enfants et formateur d'AM, devenu directeur général des services de la ville où est implantée la Mam *Les hirondelles*.

> « C'est une profession que je défendrais beaucoup, mais qui a ses limites quoi. (…) Ça reste des professionnelles de premier niveau et du coup sur des problématiques liées au handicap, liées à des enfants agressifs, liées à des parents qui perdent un peu pied dans l'éducation de leurs enfants parce que malheureusement y en a beaucoup, elles sont pas suffisamment armées, semble-t-il, pour affronter ces problèmes-là, qui peut-être y a 20 ou 30 ans étaient occasionnels. » (DGS, ville 4).

Au-delà de la frustration, voire un sentiment de culpabilité, il faut pourtant relever le sentiment de responsabilité et l'empathie des deux AM à l'égard des enfants qui leur étaient confiés, leur investissement dans la situation : « se montrer attentif », « chercher à comprendre », « trouver comment aider », ainsi que l'importance de « nommer le handicap » (Janner Raimondi, 2017).

Plus largement, la question de l'observation des enfants en Mam mériterait sans doute d'être creusée. C'est en tout cas ce que souligne une AM de la Mam *Les papillons* qui indique que le ratio (trois enfants au lieu de huit dans son précédent travail en crèche) lui permet d'être plus proche des enfants, de pouvoir mieux les observer et les suivre tout au long de leur journée : « Moi, je crois que c'est mieux en Mam pour être professionnelle », conclue-t-elle. Quelle que soit la Mam, il y a par ailleurs croisements des regards entre AM, de multiples échanges informels, en situation, qui portent sur leur observation des « progrès » des enfants : ceux de leur contrat, au premier chef, quand un système de « référence » pour les soins et les relations aux parents est mis en place, mais aussi observation des autres enfants. Sans être indexée à des normes développementales savantes, cette observation procède pour l'essentiel d'une connaissance en pratique et pragmatique de chaque enfant, de ce qu'il aime ou refuse, de ses réactions dans telle ou telle situation, etc., de manière à savoir le prendre au quotidien. Elle tient aussi d'une attention aux « premières fois » dans la vie de l'enfant, au « nouveau » qui fait irruption au fil de ses journées dans la Mam et dont elles se font les relais auprès de leurs parents, que ce soit par la parole ou par des photographies (voir *infra*). La pluralité des enfants accueillis dans la Mam joue sans doute, comme dans d'autres lieux collectifs pour faire des comparaisons tacites entre les enfants (Garnier, 2015), même si la norme qui s'impose partout est celle d'un « rythme individuel » qu'il faut s'attacher à suivre.

7. De la (re)connaissance des Mam et des AM

Si l'attractivité et la démarche de créer une Mam s'ancre dans un parcours personnel, comme nous l'avons montré plus haut, sa mise en œuvre, en vue d'une réalisation aboutie, s'incarne dans un travail collectif seul à même de produire un « collectif de travail » et de s'incarner dans un *genre professionnel* (Clot, 2008), inédit jusque-là. Se reconnaître et être reconnue sont deux mouvements imbriqués qui manifestent ce travail opéré autour et à partir de l'estime de soi[78]. Honneth (2002, 2006) place la

[78] « La reconnaissance est une structure du soi réfléchissant sur le mouvement qui emporte l'estime de soi vers la sollicitude et celle-ci vers la justice. La reconnaissance introduit la dyade et la pluralité dans la constitution même du

reconnaissance au cœur des relations et des identités. Il évoque les expériences de mépris, notamment l'invisibilité sociale, comme productrices de luttes. La « lutte pour la reconnaissance » permet de résister au mépris - déni de reconnaissance - qui transite dans les relations et qui blesse la dignité et l'identité des personnes. Nous échappons au mépris en accédant à la reconnaissance par l'amour, le respect des droits et la solidarité sociale, notamment dans le travail. Droit, estime sociale, amour : comment ces trois modèles de la reconnaissance agissent tant du côté des AM, des parents, que des acteurs locaux ? L'engagement et le parcours des AM de Mam, les relations, les rapports sociaux engagés entre et avec les différents partenaires, parents, acteurs locaux, peuvent bien se lire comme *parcours de la reconnaissance* (Ricœur, 1990, 2004), sociale et professionnelle, reconnaissance pour soi et pour/par autrui, qui prend des tours différents selon les contextes locaux et les acteurs.

7.1 Se reconnaître pour soi, entre soi, être reconnue

Créer une Mam, c'est entrer dans une démarche d'autonomie, de *praxis*, « ce faire dans lequel l'autre ou les autres sont visés comme êtres autonomes et considérés comme l'agent essentiel du développement de leur propre autonomie » (Castoriadis, 1975, p. 103). C'est ouvrir un espace de créativité, de pensée, d'autonomie, comme condition et résultat. Créer une Mam relève encore d'une démarche émancipatrice par sa confrontation à la complexité et à l'imprévisibilité de son résultat. Une autonomie qui se poursuit par la responsabilité de la gestion de la Mam. Est autonome, celui « qui détermine lui-même la loi (nomos) à laquelle il obéit » (Foulquié, 1971). Cette notion qui renvoie au *self-government*, manière de se gouverner soi-même, implique à la fois production mais aussi adhésion à des lois extérieures et à des valeurs communes. L'autonomie professionnelle n'est pas donnée par autrui, elle se conquiert, au travers d'un processus de construction/reconstruction de ses pratiques professionnelles.
Cette expérience passe par la constitution d'une équipe. Apprendre à se connaître, c'est se reconnaître, s'assurer que l'on a des affinités, des valeurs en partage, des complémentarités, s'entendre sur les pratiques... Ainsi, en 2017, la rencontre entre Julieta et Nadine dans un parc de la ville où elles habitent, par le biais d'une de ses collègues qui travaille comme elle en crèche familiale et est voisine de palier de Julieta (cette collègue participera au projet de la Mam, mais ne la rejoindra pas à son ouverture[79]), fait prendre corps à ce rêve de Mam, concrétisé en 2020 par l'ouverture de *La tortue bleue*.

> « On a commencé à parler et on a vu que ça marchait entre nous et comme elle avait déjà fait un projet et que moi ça m'intéressait, on a commencé à parler, on a commencé à travailler sur le projet pour trouver un local, parce que le plus dur c'est de trouver un local ; et voilà, on a fait le projet tout doucement, sans avoir vraiment des dates, jusqu'au jour qu'on a dit y a un local disponible. » (Julieta, Mam *La tortue bleue*).

> « Il faut prendre le temps d'échanger même sur les points les moins importants, même si ça nous semble vraiment idiot, mais c'est important parce que ça peut vite devenir une tension et prendre le temps de bien se connaitre aussi ; d'être bien sûre des valeurs éducatives, d'être bien sûre de la méthode de travail de chacune, voilà, c'est pas dans le jugement, mais prendre vraiment le temps de l'observation, entre ce que la personne dit et ce que la personne fait, parce que des fois y a un écart et c'est compliqué. » (Amélie, Mam *Les hirondelles*).

Au-delà des échanges verbaux, c'est l'observation *in situ* des pratiques des collègues qui est privilégié entre futures collègues, moyen de découvrir d'éventuels écarts entre le dire et le faire. Avant de venir travailler dans la Mam *Les hirondelles* qui cherchait une nouvelle collègue, Liliane est venue plusieurs fois pour s'assurer d'un travail en commun possible :

---

soi. La mutualité dans l'amitié, l'égalité proportionnelle dans la justice, en se réfléchissant dans la conscience de soi-même, font de l'estime de soi elle-même une figure de la reconnaissance » Ricoeur (1990, p. 344).

[79] Faute d'avoir trouvé une surface de local suffisamment grande pour un projet à trois, soit 12 enfants, mais aussi pour des raisons familiales propres à cette troisième AM. Dans le cours des échanges informels ou des entretiens avec les AM, ce sont aussi des écarts dans la conception des pratiques et du positionnement professionnel avec cette AM qui se disent et qui ont peut-être conduit à ce que cette AM temporise ce projet, lorsqu'un autre local, plus grand, sera trouvé (cf. infra).

> « Je tenais à bien voir, je suis venue plusieurs fois rencontrer Sylvia et Amélie, pour voir si on était bien d'accord et pour elles aussi, savoir si on pouvait travailler ensemble parce que c'est super important de bien s'entendre, même si c'est quand on travaille qu'on se rend compte réellement parce qu'on a tous notre expérience, notre façon de faire, notre sensibilité comme je disais tout à l'heure ; mais oui on s'est rencontrées plusieurs fois avant qu'on décide de travailler ensemble. » (Liliane, Mam *Les hirondelles*).

La Mam, un espace d'émancipation et de réappropriation de soi

Si le choix d'un travail en Mam ressort de différentes logiques dans les parcours des AM (insertion, reconversion ou évolution professionnelle), ce travail peut être le lieu d'une émancipation et d'une réappropriation individuelle et collective de la maîtrise de son activité, de son organisation et de sa finalité. Certes, cette dimension d'émancipation et de réappropriation peut sembler une vue de l'esprit, si l'on considère la charge de travail physique et émotionnelle de ces professionnelles. Néanmoins, les discours des AM ne manquent pas d'interpeller sur ce point. Ils montrent une aspiration à une « égalité des intelligences », ce moment où des individus se constituent comme appartenant à un monde d'égaux, de semblables (Rancière, 1987). Un monde où l'apprentissage mutuel emprunte différents cheminements : observation, imitation, action, transitent par des échanges intersubjectifs et réactivent des savoirs « déjà-là », comme en germe, prêts à se développer ou à s'activer (Rancière, 1987).

Ainsi, notamment pour des femmes devenues AM de Mam, inscrites dans un parcours d'immigration, cet engagement peut être l'espace d'une émancipation de leur condition de femme au foyer, d'intégration à la société française, de construction d'un espace d'autochtonie dans et à partir de la Mam et finalement de la conquête et la découverte de soi en même temps qu'un *autre comme soi-même*, à travers ses collègues. C'est tout particulièrement le cas de trois AM de la Mam *À pas de fourmis,* et d'une AM de la Mam *La tortue bleue*, dont nous dresserons les portraits.

Portraits de femmes…

« C'est comme un dessert »

Asma (Mam *À pas de fourmis*) se marie au Maroc avec son cousin, âgé de six ans plus qu'elle, français, et elle immigre en France en 2008, immédiatement après son mariage, pour vivre avec son mari et s'occuper de sa belle-mère (sa tante), qui a des problèmes de santé. Toute sa famille est au Maroc. En 2009, elle accouche de son premier enfant. Femme au foyer, elle vit dans un certain isolement et crainte du dehors : « je restais chez moi, je sors pas, si je sors c'est seulement pour faire les courses » ; « j'attends le week-end pour sortir avec mon mari et mon fils au parc, sinon dans la semaine, on est à la maison ». Une professionnelle de la PMI, où est suivi son enfant, lui conseille de sortir, de fréquenter le lieu d'accueil enfants-parents (LAEP). Elle découvre en France, une autre façon de considérer l'enfant : « on n'a pas ça au Maroc (…) de prendre soin des enfants, des jouets et tout ça, (…) on donne pas de valeur… pour les enfants comme ici ».
Ce projet professionnel, ce qu'elle tisse avec ses collègues pour former une équipe, lui donne un élan sur ce parcours de reconnaissance de soi. Elle s'est autorisée à sortir de chez elle, à prendre des initiatives. Elle a découvert le territoire de sa ville, son environnement immédiat, jusqu'à Paris.

> « Depuis que j'ai commencé le travail, ça m'a vraiment ouvert la porte pour... voir beaucoup de choses (…) ; pour moi c'est une grande expérience (...) ça m'a permis de, de devenir professionnelle. Le fait que je travaille avec les enfants, je m'épanouie pour moi, ça c'est comme un dessert. C'est-à-dire même si c'est fatigant mais... on a toujours la motivation pour continuer. (…) À force d'exercer, de travailler et de faire, avec le fil des années, on vraiment, et ça c'est vraiment, c'est notre fierté (…), ça m'échappe les mots, mais vraiment on trouve que on arrive à gérer, entre être AM et en même temps gérer une association. » (Asma, Mam, *À pas de fourmis*).

Dans cet extrait et tout au long de l'entretien, elle passe de « je » au « on », au « nous », donnant là un indice de la constitution d'un collectif de travail engagé dans la Mam. La formation, l'expérience, l'accompagnement des pratiques l'ont transformé, elle peut se revendiquer professionnelle. Elle qui vivait repliée sur elle-même, elle est fière de préciser : « j'connais presque toute la ville maintenant », « j'ai beaucoup d'amis maintenant ». Ce ne sont pas que des mots, l'observation a fait le constat de cet investissement des espaces extérieurs à la Mam, la diversité des sorties, les échanges avec les habitants du quartier qui nourrissent également la curiosité spontanée des enfants. Plus tard, elle envisage de faire la formation d'auxiliaire de puériculture, par correspondance.

« C'est un émerveillement tous les jours ».

Salima (Mam *À pas de fourmis*), enseignante en Algérie, se marie en 1995, avec un professeur de collège, et divorce en 2000, trois ans après la naissance de leur fille. Elle se remarie en 2009 et immigre alors, pour suivre son nouveau mari, chauffeur de taxi, installé en France depuis plusieurs années. Elle a déjà entendu parler des Mam en 2010, à l'occasion de la première ouverture d'une Mam sur la commune, mais elle trouve alors des « petits boulots » (aide aux devoirs) le mercredi et le samedi, peu compatibles avec l'éducation de sa fille, « c'était pas évident aussi pour elle » (le déracinement, l'adaptation scolaire, la nouvelle vie avec un beau-père pas nécessairement bienveillant, il ne sera pas ce « 2è père » qu'elle voulait pour sa fille). Puis elle devient vendeuse de chaussures de sports dans une grande enseigne, travail auquel elle ne trouve pas de sens : « j'me retrouvais pas dans la vente ». La reconnaissance de ses diplômes en France, pour s'insérer professionnellement lui semble impossible : « personne n'était là pour me renseigner, pour me dire il faut faire ceci, il faut faire cela, je connaissais personne, je mettais ma fille au collège et puis j'étais là toute la journée à attendre, à chercher sur internet ». L'isolement lui pèse : « mon mari travaillait du matin au soir, il rentrait très tard et j'avais pas d'autres personnes avec qui échanger ». Par la Maison de Quartier, elle trouve du soutien auprès d'une personne, qui parraine sa fille pour obtenir des papiers (si elle a pu obtenir des papiers pour rejoindre son mari, ce n'est pas le cas pour sa fille). Cette personne lui parle alors du projet d'une seconde Mam de la ville : « c'était très très intéressant ; j'ai dit bon ça pourrait m'intéresser, j'ai été voir, j'me suis inscrite (…) je connaissais pas grand-chose à la petite enfance, j'étais beaucoup plus avec les un peu plus grands ». Elle quitte son travail de vendeuse en 2012 pour se consacrer entièrement au projet de la Mam qui ouvrira en 2013 : « il fallait un peu lire, un peu se documenter, puis on partait à la bibliothèque ensemble, on a un peu étudié ce sujet sur toutes les coutures ».

Cette émancipation conquise, elle la paiera chèrement, mais n'y renoncera pas : en 2018, son mari, âgé de 15 ans de plus qu'elle, prend sa retraite et décide de retourner vivre en Algérie. Elle veut poursuivre son travail à la Mam et, à tout le moins, que sa fille puisse terminer ses études avant de repartir en Algérie. Il lui impose de le suivre : « tu me suis ou j'te divorce, tu me suis ou tu sors de la maison ». Elle refuse ce chantage et ne retournera pas en Algérie ; une période de précarité s'ouvre (hébergement dans un garage), avant de pouvoir retrouver un logement et un équilibre un an après. Dans la Mam, elle a rencontré la solidarité et le sens de son engagement :

> « Les petits enfants c'est tellement dans la sincérité, ils sont entiers, mais c'est vraiment un monde où on est bien, moi je suis bien (…) c'est un émerveillement tous les jours, de voir l'enfant comment il était et comment il devient, et de le voir partir c'est vrai que ça fait un pincement au cœur mais c'est la vie, elle est faite de ça. » (Salima, Mam *À pas de fourmis*)

« Comme une naissance (…). Moi, j'ai vu pas que les étoiles, les diamants ! »

Nabila (Mam *À pas de fourmis*) se marie en 2006 avec un « français d'ici » (d'Algérie) et immigre en France pour suivre son mari. Il a quinze ans de plus qu'elle, il est originaire du même village : « c'est comme ça qu'on se marie ». Un premier enfant naît en 2007, un second en 2009. En France, elle est femme au foyer.

> « C'était pas un choix, c'était parce que je connaissais pas, parce que je parlais pas bien français. (…) J'avais jamais voyagé de ma vie c'était le premier voyage, plus le mariage, donc c'était tout un chamboulement. J'avais pas de diplôme, je parlais pas bien, j'avais aucune piste de travail et puis je suis quelqu'un de très très réservée et timide, donc j'ai rien pu faire. » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*).

Elle se renferme chez elle, n'ose pas parler. Quand elle devait aller chez le médecin, elle prenait un rendez-vous en fonction de la disponibilité de son mari, pour qu'il parle au médecin pour elle. Devant plusieurs personnes, elle n'osait pas parler, ni même se présenter. Une professionnelle de la PMI lui conseille de sortir de chez elle et lui suggère de travailler auprès de personnes âgées : « mais je voyais pas la vie », « quand je suis arrivée en France déjà j'étais triste, j'étais triste de quitter mon pays, de quitter l'Algérie, de quitter mes racines, mes amis, ma famille, j'allais encore m'attrister ». Puis, par la PMI encore, elle apprend le projet de la seconde Mam, « dès que j'ai entendu ça, j'ai sauté sur l'occasion », « je me suis dit pourquoi pas avec les enfants, en plus je suis quelqu'un de, c'est vrai que je suis patiente, j'aime bien parler avec les enfants » ; « je savais pas ce que c'était AM mais je savais que c'était un travail, parce que y en avait beaucoup, c'était pas normal une femme noire avec des blonds. ». Elle se lance dans le projet.

> « On s'entraidait, c'est vrai que c'était une première pour moi, donc tout ce qu'on faisait, peut-être que c'était un peu dur mais comme je voyais que, comme si ma vie elle commençait à, c'est vrai que je revivais, je revivais avec ce projet sincèrement… C'était comme une naissance pour moi, voilà, c'était vraiment une naissance pour moi. Donc tout c'que je faisais même si c'est dur, je laissais mes enfants avec mon mari, je rentrais un peu tard le soir pour préparer à manger, pour plein de choses, pour le ménage, mais je le faisais avec un (elle souffle), avec un grand cœur et je le faisais avec un grand plaisir, j'étais prête encore à passer des heures et des heures avec mes collègues. » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*).

Son mari, aide-soignant à l'hôpital, l'encourage et soutient son initiative, « surtout qu'il a vu que je m'épanouis alors que j'étais renfermée, c'est vrai que je m'épanouis tellement, dès le premier, enfin dès qu'on a commencé le projet, on n'a même pas encore commencé avec le travail, c'est vrai que je m'épanouis beaucoup, comme un enfant, je venais avec les yeux qui brillaient ». Ensemble, ils trouvent une organisation pour leurs enfants : elle travaillera sur 4 jours, lui travaille sur des plages horaires de 12h et les samedis ; il a des jours de libre dans la semaine où il s'occupe des enfants.
C'est à partir de son expérience en Mam, avec ses collègues, auprès des enfants, qu'elle apprend et forge sa posture et ses convictions professionnelles,

> « Avant j'avais peur des parents, j'avais peur de tout, là maintenant, non ; il est tombé, c'est pas grave, il faut leur donner la liberté, toute la vie il y a des règles. Il faut laisser les enfants prendre des risques. J'ai beaucoup appris avec les enfants (…) J'ai appris, moi, c'que je dois donner (…) j'leur donne cette capacité à dégager c'qui y a en eux. Moi, j'aimerais…, moi d'ailleurs j'l'ai pas eu ça, pour moi-même, j'l'ai pas eu ça. (…) Je m'épanouis avec eux, j'ai appris à parler, c'est vrai que, ils m'ont appris beaucoup beaucoup de choses, ces petits loulous. (…) C'est un projet juste magnifique, que ce soit pour nous, pour les parents, pour les enfants, c'est magique, des fois on vit des choses magiques. (…) Je viens le matin, les enfants ils me sautent dans les bras, c'est vrai que je suis juste, je me dis c'est un bonheur total de venir travailler comme ça le matin, le moment magique aussi quand les parents, en fin de contrat ils me disent : « Nabila vous avez fait grandir nos enfants et nous-même avec eux ». Moi j'ai vu pas que les étoiles, les diamants ! C'est vrai que c'est magique » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*).

La valeur de la relation et de l'attachement se raconte ici, et à travers cela, la reconnaissance de son travail. Nabila montre à la chercheure des cartes postales et messages Whatsapps reçus des familles, qui restent en contact avec elle depuis plusieurs années. Dans l'espace de la Mam, avec ses collègues, auprès des enfants et des parents, elle a conquis une reconnaissance de soi, personnelle et professionnelle. Et la reconnaissance des parents, à travers les liens d'attachement, est bien une rétribution symbolique de son engagement. Les quatre AM s'inscrivent ensemble auprès d'un organisme pour suivre la formation du CAP Petite enfance, le samedi. Toutes les quatre, elles obtiennent ensemble ce diplôme dont elles sont fières. Pour ces quatre femmes, la Mam par son collectif, représente bien aujourd'hui une communauté

familiale élargie, qui est aussi une communauté de femmes et de mères : « ça fait partie de notre famille, oui famille, franchement, (…) voilà c'est une famille en fait, là leurs enfants (des collègues) et nos enfants aussi, on sort ensemble avec nos enfants. » (Majida, Mam *À pas de fourmis*).

Une « autodidacte »

Nadine (Mam *La tortue bleue*) a arrêté ses études au lycée. En rupture familiale, elle devient garde à domicile (à demeure) pendant un an, auprès d'une famille de deux enfants, qui la « prend sous son aile ». Puis, logée chez sa grand-mère, elle travaille ensuite dans une agence immobilière, en intérim. Elle s'engage ensuite pendant six années au service d'une famille de quatre enfants. Ces expériences de garde à domicile sont jugées très positivement, au cours desquelles elle dit avoir beaucoup appris. À l'arrivée de son premier enfant, elle s'en occupe pendant un an, puis décide devenir AM, obtenant un quatrième agrément en 2008, au moment de son déménagement pour un appartement plus grand. Elle a « tout appris en autodidacte », dit-elle, et par l'expérience. L'observation montre qu'elle s'est forgée une solide culture professionnelle petite enfance. En 2015, elle obtient par la VAE son CAP petite enfance, avec félicitations, une formation qui compte dans l'avancée de sa réflexion professionnelle. Après 20 années de travail à domicile, la Mam, récemment ouverte en 2020, n'est pas un « aboutissement », au sens d'une consécration de fin de carrière. Encore moins s'agit-il d'une amélioration de son revenu : à l'inverse, le travail en Mam lui occasionne une perte de salaire car elle accueille le même nombre d'enfants, mais avec un loyer à payer.
Le travail de réflexion mené en amont, l'engagement dans l'action, toutes les compétences mobilisées, les capacités acquises, pour que le projet de création de Mam advienne, va dans le sens de « faire œuvre de soi-même » selon la formule du pédagogue italien (Pestalozzi, 1985), où pouvoir d'agir et autonomie sont convoqués vers la réalisation de soi. Car la Mam ouvre un travail de re-création de ses propres pratiques professionnelles. Une trajectoire et un parcours qui rejaillissent sur l'estime de soi : « je suis assez fière aussi parce que mon parcours était pas gagné, personnel en tout cas ; donc non je suis très contente de là où j'en suis arrivée là ». Être fière de soi peut se lire comme la marque d'un processus de reconnaissance de soi. Pour l'avenir, dans quelques années, un projet d'agrandissement de la Mam est évoqué : trouver un autre local pour passer de deux à trois, voire quatre AM.

> « J'me vois quand même en profiter un p'tit moment ici. Là, on va avoir des nouveaux meubles, des nouveaux jouets, des nouvelles choses, où la Mam va vraiment prendre une forme un peu plus encore comme les crèches, donc j'ai envie d'en profiter, et d'avoir cette stabilité qu'on a là aussi. » (Nadine, Mam *La tortue bleue)*

Nadine se montre prudente sur cette évolution, pointe des différences de point de vue avec la troisième AM qui faisait initialement partie du projet mais dont la motivation et le dynamisme ne correspondaient pas à ses attentes. Son travail avec une collègue et l'aménagement récent de la Mam, qui la rapproche davantage d'une crèche sont déjà porteurs d'une nouvelle dynamique de développement professionnel, comme l'indique aussi son projet d'investir dans du matériel pour constituer un espace *Snoezelen*[80].

La construction d'un genre professionnel

Travailler en Mam, c'est découvrir le plaisir de l'autonomie d'un travail sans hiérarchie, cette dimension d'un pouvoir d'agir où se construisent les règles partagées, l'apprentissage d'un métier, sachant que ces règles peuvent s'éloigner des normes transmises par la formation d'AM, et sans doute relayées par la supervision obligatoire municipale, comme c'est le cas de la Mam *À pas de fourmis* :

> « J'ai pas de hiérarchie, je donne c'que j'ai envie et c'que je peux donner et sans barrière, voilà, j'ai pas envie qu'on me dit : ah non faut pas aller. (…) C'est surtout par rapport aux enfants hein, c'est du tout

[80] Importée de Hollande, *Snoezelen* est une « démarche d'accompagnement, un état d'esprit, un positionnement d'écoute et d'observation, basé sur des propositions de stimulation et d'exploration sensorielles, privilégiant la notion de « prendre soin », d'après le site Snoezelen France. Cf. https://snoezelen-france.fr/snoezelen/approche-snoezelen

> pas par rapport à la Mam ou aux tâches ou non, mais j'ai envie de continuer comme ça avec les petits que j'accueille, j'leur donne vraiment de c'que j'ai. Oui par rapport à la formation aussi bien sûr, plus j'apprends, plus je pourrais donner mieux, avec les meilleures façons, mais je veux donner aussi de ma personnalité. » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*).

Donner de soi-même s'entend ici comme donner de l'affection aux enfants, ce que met habituellement à distance la formation. Cette équipe de la Mam *À pas de fourmis*, certes influencée et formée par la Mairie et la PMI, si elle a bien intégré les normes de la prise en charge des jeunes enfants, n'en a pas moins donné sa propre contenance au métier, condition pour se reconnaître soi-même professionnelle. Dans cette Mam, le collectif de travail a été une ressource pour chacune, ce qui leur a permis de s'engager pleinement dans leur travail et oser ré-élaborer certaines règles venues « d'en haut » pour interpréter, à partir de leurs valeurs, les normes de la bienveillance : donner de l'affection aux enfants dans un cadre professionnel, ce qui répond d'ailleurs à une attente fréquente des parents, comme nous le montrerons bientôt. C'est le temps de l'expérience, de la construction d'un *habitus* professionnel, de la conquête d'un métier (Piotet, 2002) qui autorise une posture assurée, *rassurée* :

> « J'ai changé, voilà, j'suis bien rassurée (…) Quand on a commencé, est ce que j'ai bien fait ? Quand elle vient la psychologue, est-ce qu'on a bien fait, est-ce qu'on a bien réagit ? (…) Parce qu'on aimerait bien être responsable des enfants et quelqu'un qui soit vraiment… le travail bien fait et voilà. » (Asma, Mam *À pas de fourmis*).

La construction d'un genre professionnel émerge à partir même d'un groupe professionnel, même s'il reste influencé et contrôlé par la PMI. C'est un sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle. Ce groupe professionnel « AM de Mam », les « *mameuses* » (cf. *supra*), reprend certaines valeurs des normes officielles, notamment s'engage dans des formations diversifiées pour mieux asseoir ses pratiques. Se former est un autre aspect d'un parcours de la reconnaissance. De nombreuses AM manifestent leur intérêt pour des formations, à l'instar de cette AM qui évoque ainsi un projet de formation sur « le cerveau de l'enfant ».

> « Arriver à comprendre et arriver à se mettre à la place de l'enfant parce qu'en effet le cerveau est pas du tout le même que le nôtre ou parce que ils comprennent pas les choses comme nous ; en fait, c'est des choses qui moi m'aide à comprendre les enfants. (…) J'pense qu'aujourd'hui c'est un outil qu'est super en fait, les formations. Là, je sais que je lis beaucoup de choses, j'vais sur les réseaux, j'suis abonnée à beaucoup de choses, j'lis beaucoup d'articles et puis oui, en fait, des fois quand j'le lis, j'me dis : 'bé oui, arrête de faire ça en fait'. Parce que c'est logique, enfin réfléchi et puis en fait quand on lit des choses… bé en fait on les comprend, mais c'est vrai que des fois on a besoin de les lire pour prendre conscience. » (Céline, Mam *Pomme d'Api*).

Tout au long des journées d'observation, les échanges informels ont été l'occasion pour les AM de Mam *La tortue bleue* de mentionner les formations suivies et celles auxquelles elles aspiraient. Pour Nadine ce point constituait même un critère incontournable pour la constitution d'une équipe : avoir des collègues curieuses, qui se forment. Elle-même a suivi de nombreuses formations (autour de la littérature enfantine et de l'art de raconter des histoires, etc.), dont une en langue des signes, dont elle se sert pour signer les histoires (cf. *supra*). Le suivi de formations est une composante de leur posture professionnelle : continuer d'apprendre, de se former, pour progresser dans leurs pratiques. Cette posture concerne aussi bien les formations à contenu pédagogique, que les formations professionnelles plus générales, comme par exemple une formation sur l'alimentation, qu'a pu suivre Julieta. Le suivi de ces formations se fait le soir, par internet, ou le week-end, par internet ou en présentiel, auprès d'organismes de formation. À cet égard, Havard Duclos (2018) montre en quoi le support d'internet structure « sous une forme souple le groupe professionnel » et ouvre des espaces aux AM « pour faire vivre le métier ». La toile permet aussi de se projeter dans l'évolution de ses pratiques professionnelles, par exemple avec les séductions qu'exerce la pédagogie Montessori (cf. *supra* et *infra*), avec un souci de rapprochement des pratiques en Mam avec celles d'un EAJE.

La reconnaissance par autrui

La reconnaissance par autrui, notamment par les parents, est un argument central du choix de travailler en Mam, pour les AM déjà expérimentées à domicile. Dans ce cas, les AM observent que les parents sont rassurés de mettre leur enfant dans une « mini-collectivité ». Les enfants ne sont pas « noyés » dans un gros collectif ; ni « isolés » au sein d'un domicile, qui génère des projections négatives. La Mam offre d'emblée une meilleure reconnaissance et un respect des parents. Et elle coupe court aux représentations négatives sur les AMD et leurs pratiques :

> « Souvent on entend : elles sont chez elles, elles font leur repassage, elles font leur machin… Enfin bon, on est chez nous, donc en gros, on fait pas grand-chose, (alors) qu'en Mam, là c'est vrai que l'univers, il est complètement dédié à l'enfant. Donc forcément, on n'a pas la télé, on n'a pas notre table à repasser, on n'a pas nos enfants, on n'a pas tout cet univers familial, et donc on est un peu plus considérées comme un peu plus sérieuses. » (Nadine, Mam *La tortue bleue*).

Se départir de l'image négative, du déficit de confiance et somme toute de l'expérience de mépris social qui collent aux représentations de l'AMD et que celles-ci n'ignorent pas. C'est la restauration de l'estime de soi qui se dit là, à travers le déplacement de l'activité dans une maison dédiée à son travail.

Sylvia (Mam *Les hirondelles*) précise que le regard et la considération des parents changent selon que la garde se passe au domicile de l'AM ou bien en Mam. Elle évoque le fait que travailler en Mam développe une reconnaissance du travail de l'AM en tant que professionnelle, dans une relation qui apparaît moins « assujettie » aux parents-employeurs :

> « Y a un truc qu'est important, et ça j'le dis aux filles parce que les filles, elles le savent pas parce qu'elles ont pas été avant AM, elles sont arrivées directement à la Mam, c'est la reconnaissance aussi de notre travail vis-à-vis des parents. Oui, ça c'est important, parce que quand on est à la maison, les parents ils nous voient plus comme… eux ils se voient plus comme l'employeur et nous comme un salarié, que quand on est à la Mam, ils sont toujours nos employeurs, on est toujours leur salarié, mais, on est maître nous, notre propre patron de la structure, c'est-à-dire de la Mam, donc eux nous voient différemment parce qu'ils se plient à notre règlement, vous voyez c'que j'veux dire. Donc, ils nous voient complètement différent, ils voient notre travail différemment que quand on est à la maison et ça c'est une certitude que moi je ressens ; ayant fait les deux, je la ressens vraiment. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

Cette reconnaissance par autrui passe aussi par les acteurs institutionnels locaux, lorsqu'ils recommandent la Mam.

> « C'est quand même beaucoup du bouche-à-oreille parce que pour la confiance, c'est le sentiment que les gens vont transmettre qui font qu'on a des parents qui vont venir demander des renseignements, qui vont nous confier leurs enfants… C'est comme le fait qu'on connaisse Véronique [l'EJE du RAM], qui connait notre fonctionnement, notre façon de travailler, qui nous voit travailler. Quand elle conseille les parents, elle sait déjà d'avance que ça va leur convenir puisqu'elle nous voit travailler, elle nous voit avec nos enfants, le relationnel, donc tout ça c'est quand même des choses qui assurent le côté professionnel et le côté relationnel de l'accueil. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

7.2 La Mam du point de vue des parents : d'un choix par défaut à un choix motivé, reconnaissance d'un collectif de travail

Le choix de la Mam pour l'accueil de son enfant peut être considéré comme une première forme de reconnaissance extérieure de cette institution et du travail des professionnels qui y exercent, sans doute la seconde forme de reconnaissance par autrui après celle, juridique et professionnelle, que constitue l'agrément par la PMI. Mais comment les parents construisent-ils ce choix ? Pourquoi choisissent-ils la

Mam et comment leur reconnaissance envers ses professionnelles contribue à institutionnaliser la Mam comme mode d'accueil à part entière ?

Choisir une Mam comme mode d'accueil

Pour une majorité de parents interrogés (10/18), la première intention pour l'accueil de leur premier enfant se fait en direction de la crèche collective (cette offre n'existe cependant pas sur tous les territoires enquêtés) et par refus de se résigner à choisir une AMD (12/18). Ainsi la première expérience de la Mam se fait par défaut d'une place en crèche et par refus d'une AMD. À cet égard, les propos de parents forment comme des antiennes que l'on retrouve dans les travaux qui analysent la question du « choix » des familles (Bouve, 2001, 2007, 2011 ; Vozari, 2014 ; Cartier *et al.,* 2017) : bénéfices d'une éducation collective d'un côté, suspicion ancestrale à l'égard d'un mode d'accueil individuel de l'autre, et qui participent d'une hiérarchisation des modes d'accueil et d'un classement social des professionnelles :

> « Nous on voulait qu'il soit en communauté, surtout dans un endroit qui soit dédié exclusivement à ça. » (Père1, Mam Les papillons).

> « En fait, j'aime bien le fait qu'il y a beaucoup d'enfants comme un peu à l'école en fait, comme ça elle apprend déjà à être entourée des enfants, elle se retrouve pas chez une nourrice où il y a un bébé et un qui a 2 ans, et du coup ils ont pas les mêmes centres d'intérêt, ils font pas les mêmes choses, j'aime bien ce principe-là. » (Mère2, Mam Les papillons). Là, on retrouve l'importance du collectif comme préparation à l'école maternelle, le mélange des âges comme milieu d'initiation sociale, mentionnés par la mère.

> « Qu'il soit avec plein d'enfants », « qu'y ait plusieurs adultes » (possibilité de relai) indique aussi Mère5, Mam À pas de fourmis. Puis, elle développe un discours en opposition aux AMD, donnant des exemples observés d'enfants mis devant la télé par leur AM, d'absence de disponibilité de l'AM pour les enfants : « l'AM, elle passe son temps à faire des trucs chez elle et à pas s'occuper des enfants ».
> « Ma grande a été gardée par une nourrice, mais on était à la campagne, c'est pas pareil ; je sais pas après on dit ça, mais peut-être que c'est pareil, on est plus rassuré, avec tout ce qu'on voit en ville, c'est plus compliqué. » (Mère2, Mam *Les papillons*)

L'argument repoussoir archétypal à l'AMD émerge vite : « je voulais absolument pas de télé » (Mère13, Mam *Les petons*). « On avait peur des écrans », explique Mère12 (Mam *Les hirondelles*). Cette mère explique qu'en tant que parents, ils ne voulaient pas que leur enfant soit placé devant les écrans, et c'est bien ce qu'ils craignaient en ayant recours à une AMD.
Le plus souvent, c'est tout un ensemble de critiques qui est formulé à l'encontre des AMD, se déployant des registres éducatifs à sécuritaires : « C'était inenvisageable de mettre mon fils chez une nounou » exprime une mère10 (Mam *La tortue bleue*). Elle développe une critique du manque d'espace, de l'absence d'espace dédié aux enfants, du partage des espaces de la maison avec la famille, la charge des enfants de l'AM, l'usage de la TV et le manque de disponibilité des AMD, prises entre leurs enfants et leur ménage. Il y a aussi la méfiance, la rumeur, la peur même : « On sait pas sur qui on tombe » (mère8, Mam *La tortue bleue*). Les visites effectuées au domicile d'AMD « désespèrent » les parents qui n'envisageaient que la crèche. Leur demande de place en crèche n'ayant pas été acceptée, le choix d'une Mam vient après coup, quand ils prennent connaissance, parfois par hasard, de ce type de structure sur la commune limitrophe à la leur.

> « Par rapport à diverses histoires que j'ai eues dans mon entourage sur… bah c'est surtout que voilà, on sait pas qui habite aussi… quelles sont les mœurs des personnes qui habitent avec la nounou, donc la nounou a beau être irréprochable… Moi j'ai eu une amie qui a eu un des cas où le compagnon était alcoolique, où ils se disputaient beaucoup, où les enfants étaient pas agréables aussi avec les petits quand ils rentraient… » (Mère18, Mam *Pomme d'Api*).

Mère8 (Mam *La tortue bleue*) évoque sa crainte des « bébés secoués », l'expérience d'amies dont les enfants passaient leur temps devant la télévision. Elle juge par ailleurs ce mode d'accueil inadapté : trop surprotecteur, non adapté « en termes de sociabilisation ». Cet argument est aussi évoqué en lien avec le projet de couple : « ça sera un enfant unique, donc je trouvais ça bien qu'il soit avec d'autres enfants ». En fin d'entretien, la mère développe une posture plus radicale contre le mode d'accueil AMD : « le travail à domicile avec des enfants c'est compliqué, enfin ça devrait pas exister en fait ». Sept mois après l'entrée de leur fils à la Mam, ils reçoivent une proposition de place en micro-crèche sur leur ville, qu'ils refusent : ils jugent les conditions d'accueil moins favorables (pas d'extérieur – la Mam n'en a pas non plus – et les enfants ne sortent pas ; local en rez-de-jardin peu lumineux ; mais surtout ils sentent que leur enfant est bien à la Mam). C'est aussi la possible rivalité affective mère/AM qui est évoquée derrière la recherche d'une neutralité affective que n'offre pas l'AMD : « une Ass'Mat justement, c'est un peu exclusif », ne « pas être accroché seulement à une seule personne » (mère13, Mam *Les petons*).

Plus marginalement, des parents ne souhaitaient pas une place en crèche, mais envisageaient une AMD ou un accueil en crèche familiale, comme l'explique la mère6 (Mam *À pas de fourmis*). Ces parents qui ont quand même effectué une demande de place en crèche, qualifiée d'« usine », ont refusé cette place pourtant obtenue. Découvrant par hasard l'existence des Mam sur le site internet de la ville, ils optent pour ce choix, « ça m'a plu tout de suite, j'me suis dit c'est super, un mélange un peu crèche et nounou ». La dimension affective est un élément important du choix des parents. Ils partent à la rencontre d'AMD en ville et de la Mam : « on a parlé avec Nabila et on a accroché tout de suite (…) les deux autres nounous (AMD) qu'on avait rencontrées, on n'avait pas envie ». Une autre mère décrit des rencontres très décevantes avec les AMD, et précise que la Mam réunit d'emblée plusieurs AM et une organisation un peu plus collective (Mère12, Mam *Les hirondelles*).

Plus marginalement encore, des parents (3/18) ne souhaitaient ni une crèche, « quelque chose de trop collectif », ni une AMD pour l'accueil de leur premier enfant. La Mam répond à cette demande de « semi-collectif ». Ce choix du « semi-collectif » est mis en relation avec le fait que les deux parents viennent d'une autre région et sont dépourvus de liens sociaux : « on débarque d'une autre région avec personne autour ». Ils pensaient préférable que leur enfant ne soit pas isolé et qu'il puisse avoir des échanges avec des enfants de son âge pour se faire des amis. Une autre mère (13, Mam *Les petons*) avait fait une demande de place en crèche, alors qu'elle ne souhaitait pas ce mode d'accueil, en même temps qu'une demande de place en Mam. Elle obtient les deux et choisit la Mam. Une autre mère encore présente la Mam comme un « bon compromis » :

> « J'avais entendu que dans les crèches y avait beaucoup d'enfants et que les AM (sic) avaient pas forcément le temps de s'occuper bien de tous les enfants et puis les nounous j'avais entendu aussi des parents qu'avaient des nounous qui maltraitaient les enfants. Et tout ça et ça, ça me faisait très peur, du coup le fait d'avoir une Mam avec 3 nounous 4 enfants chacun, pour moi c'était le bon compromis entre les deux, en fait. » (Mère16, Mam *Pomme d'Api*).

La Mam apparaît bien comme un choix d'accueil alternatif, entre ce qui est désiré, désirable, la crèche collective, et repoussé, l'assistante maternelle à domicile. La crèche familiale, à une exception, n'est pas évoquée par les parents. Mais elle n'est pas non plus présente partout dans l'offre territoriale et représente aussi un accueil à domicile. La Mam représente ainsi un choix alternatif dans un paysage des modes d'accueil où cette institution n'est pas encore bien connue des parents.

L'accès à l'information, la Mam un mode d'accueil encore confidentiel

Avant d'y avoir recours, nombre de parents ignoraient en effet l'existence même des Mam. Cette information peut leur arriver alors par le biais du RAM ou de la PMI, alors qu'ils se tournent vers ces institutions pour se renseigner sur les AM, venant de recevoir une réponse négative de place en crèche collective. L'opportunité de la Mam, c'est le hasard d'une information qui arrive au bon moment : « c'est un bon hasard parce que j'étais vraiment contre l'idée de mettre mon fils chez une AM » (Mère8, Mam *La*

tortue bleue). C'est en recherchant des listes d'AMD auprès des différentes PMI que, par ce biais, l'une d'elles lui parle d'un projet d'ouverture de Mam sur la ville limitrophe, mode d'accueil qu'elle ne connaissait pas. Elle est conquise par la présentation qu'en fait la PMI, « le projet était vraiment bien », et par une première prise de contact : « j'ai tout de suite senti que… ». Elle souhaitait un mode d'accueil à partir des 3 mois de l'enfant, mais l'ouverture de la Mam étant différée d'un mois, elle prolonge son congé maternité d'autant. Une relation s'instaure avant l'ouverture de la Mam, à travers de nombreux échanges téléphoniques.

Une initiative municipale de promotion de l'accueil à domicile peut être aussi l'occasion de découvrir ce mode d'accueil : une mère a connu la Mam *Les papillons* lors de la journée des assistantes maternelles organisée à la mairie où les quatre AM « ont parlé de leur projet, elles ont parlé de ce qu'elles envisageaient de faire, comment elles vont aménager les choses, et ça m'a plu, c'était presque un mélange d'assistantes maternelles et de crèche, et c'est le concept qui m'a beaucoup plu ». D'autres découvrent l'existence des Mam par le site internet de la ville, laquelle associe l'offre municipale à celle d'autres gestionnaires, y compris les Mam. La connaissance des Mam peut encore se faire via la visite de la ville organisée pour les nouveaux habitants (Mère7, Mam *À pas de fourmis*). À l'occasion, le parent trouve directement l'information en Mairie.

Les sites spécialisés sont aussi une source d'information. Une mère découvre ainsi l'existence des Mam via un site internet payant sur lequel elle s'est inscrite pour trouver une AMD - elle a auparavant expérimenté les listes d'AM communiquées par la Mairie et la PMI, avec moult informations erronées : « on nous balance une liste de noms qui sont dans le coin, sans que ça soit mis à jour, sans qu'en plus y ait une place précise (…), ça me faisait perdre un temps fou ». À partir de cette découverte, elle se renseigne sur les Mam, et celle de la ville limitrophe : le profil des AM lui plaît (nombreuses formations, projet, photos), « j'me suis dit je veux ça pour mon enfant, je veux pas autre chose » (Mère10, Mam *La tortue bleue*). La Mam présente le grand avantage de solliciter plusieurs AM en même temps, mais aussi d'éviter la longueur des procédures d'inscription en EAJE et des attentes renouvelées en cas de refus. Certaines Mam développent aussi leur propre information via Facebook (Mère17, Mam *Pomme d'Api*). La Mam *Les petons* a aussi un site Facebook. En règle générale, ce sont les Mam elles-mêmes qui sont à l'origine de la diffusion d'informations sur ces supports.

En milieu rural, c'est aussi la proximité au lieu qui donne un accès direct à l'information : la Mam fait partie du paysage, de l'environnement immédiat, de l'activité du village, les parents passent devant quotidiennement. Sur ces territoires, la Mam offre alors une réelle alternative au seul choix antérieur possible : l'AMD. C'est aussi ce *savoir chaud*, le bouche-à-oreille[81] (Ball, Vincent, 1998) qui fonctionne, tant en milieu rural qu'en milieu urbain, où elle peut apparaître davantage comme une alternative à l'absence de place en crèche.

> « En fait (…) mon cousin qui a eu son fils il y a 2 ans à Montpellier, et ils m'ont parlé d'une Mam. Et il m'a dit que c'était super et comme on n'avait pas le choix parce qu'il y avait pas de ˆplace en ' crèche... » (Père 1, Mam *Les papillons*).

La nièce de Père9 (Mam *La tortue bleue*), 24 mois, est accueillie dans la même Mam que son fils, depuis l'âge de 18 mois (elle était gardée auparavant par une AMD dont les parents n'étaient pas satisfaits). C'est le père qui a parlé de la Mam à sa sœur, à un moment où une place se libérait. Ce sont bien essentiellement les parents qui fréquentent la Mam, qui font connaître et conseillent ce mode d'accueil :

> « Je l'ai croisée dans le chemin ˆune autre mère ' et on discute de la crèche et elle m'a proposé l'assistante maternelle et je dis : assistante maternelle j'aime pas moi parce que l'assistante maternelle chez elle, j'aime pas, voilà. Elle m'a dit : non non non, c'est un petit local. Elle m'a dit : il y a quatre assistantes dedans, c'est comme la crèche et' j'ai dit d'accord. Après elle m'a dit : je vous envoie le numéro ˆde téléphone de la Mam '. » (Mère4, Mam *Les papillons*).

[81] Les auteurs, à propos des choix scolaires en Grande Bretagne, parlent de « savoirs froids » (les savoirs officiels) et de « savoirs chauds » (savoirs basés sur l'expérience directe et le bouche à oreille).

C'est aussi par sa voisine dont la fille est accueillie en Mam que mère7 (Mam *À pas de fourmis*) découvre ce mode d'accueil et prend rendez-vous avec ses AM. La mère 16 (Mam *Pomme d'Api*) a relayé l'existence des Mam auprès des parents de L. qui, depuis, la fréquente :

> « En fait comme on les côtoyait beaucoup, c'était nos amis et puis ils savaient que S. allait à la Mam et puis on leur avait dit que du bien de cette Mam et puis du coup, eux dans leurs têtes c'était sûr déjà que leur enfant irait là-bas si y avait de la place. » (mère7, Mam *À pas de fourmis*).

Le bouche-à-oreille transite aussi via les réseaux sociaux : « on entendait que des bons échos sur Facebook » dit cette autre mère (Mère13, Mam *Les petons*). Si pour leur premier enfant, les parents pouvaient hésiter entre plusieurs solutions d'accueil, après leur première expérience d'une Mam, ils la choisissent d'emblée pour les enfants suivants.

Les fratries en Mam, un choix en terrain (re)connu

Systématiquement pour leur deuxième enfant, des parents optent directement pour la Mam (8/18), après avoir déjà expérimenté ce mode d'accueil pour un aîné, que ce soit la même Mam choisie (6/18) ou une autre (2/18). Ainsi ce père (9, Mam *À pas de fourmis*) explique que leur fils aîné, aujourd'hui âgé de 5 ans, a fréquenté une Mam sur une commune limitrophe, avant leur déménagement sur la commune où est située la Mam actuelle que fréquente le puiné. Les parents sont très satisfaits de cette expérience. Comme pour de nombreux parents, ils souhaitaient une crèche collective pour l'aîné et, n'ayant pas obtenu de place, ils découvrent la première Mam par une affiche dans la boucherie de leur quartier. Via internet, ils se renseignent sur ce mode d'accueil… Au travers de cette expérience, « on a découvert l'ambiance de la Mam qui était différente de celle qu'on avait pu apercevoir dans les crèches publiques (…) On s'est pas posés la question pour son petit frère, on a directement cherché une Mam ». Le père souhaitait inscrire le puîné dans la même Mam, mais la mère la trouvait trop éloignée de leur nouveau domicile. Ils en ont trouvé une autre via un site internet. Comme cette Mam était encore en projet à l'époque, l'enfant a été accueilli au domicile de l'une des AM avant son ouverture.

Pour son second enfant (bébé de 4 mois), une mère (12, Mam *Les hirondelles*) explique que son conjoint et elle ont préféré continuer avec la même AM et la même Mam alors qu'ils avaient déménagé dans le village voisin et qu'une crèche, installée près de leur domicile, aurait été pourtant plus pratique, car son mari comme elle-même sont obligés désormais d'avoir une « organisation serrée » pour emmener l'enfant à la Mam, un autre à l'école maternelle, puis aller travailler à plusieurs kilomètres de là, dans deux villes différentes. Dans ce choix qui les contraint sur le plan organisationnel, ils expriment leur confiance envers ce lieu et lui reconnaissent sa qualité d'accueil. Dans un autre cas, l'expérience d'une autre Mam sur une autre commune, à proximité de l'école maternelle qui accueille l'aînée, ne les satisfait pas (communication, activités). Les parents retirent l'enfant de la Mam, pour l'inscrire dans la Mam que fréquentait l'aînée, proche de leur domicile, et ils changent alors d'école l'aînée, pour les rapprocher (Mère15, Mam *Les petons*).

Ainsi, les Mam reçoivent régulièrement, successivement, les fratries. Certains parents négocient même la même AM au sein de la Mam : « j'ai vraiment envie qu'il se passe la même chose avec notre deuxième fille et j'me dis le fait d'avoir la même nounou, ça va leur donner une partie d'éducation semblable en fait » (Mère 16, Mam *Pomme d'Api*).

De visu, les ressorts de la confiance

C'est essentiellement autour du lien d'affection, de disponibilité et de don de soi que se structure le versant positif du choix (reconstruit comme tel) de l'assistante maternelle en Mam et qu'émerge la notion

de confiance[82], visée dans toute situation d'accueil. Lors d'un premier rendez-vous, observer la Mam ou l'une des AM en relation avec d'autres enfants peut être décisif. Son écoute, sa bienveillance, sa disponibilité aux enfants séduit immédiatement les parents :

> « On sentait en fait qu'elle plaçait l'enfant vraiment haut, qu'elle était bien, enfin qu'elle était douce avec les enfants. Elle avait un autre petit dans les bras, et on sentait qu'elle aimait les enfants avant tout, vraiment, et du coup c'est ça qui nous a convaincus, c'est ça que je disais avec le feeling (…), c'était vraiment un modèle qui nous convenait bien (…) Salima, elle a quand même ce côté hyper chaleureux d'une nounou et on savait qu'elle allait être entre de bonnes mains. » (Mère6, Mam *À pas de fourmis*).

Cet autre parent apprécie la proximité affective qu'offre un accueil en Mam :

> Le papa d'A. (15 mois) explique qu'il a eu son aîné en crèche, qu'il peut comparer les avantages et les inconvénients des deux modes d'accueil. Désignant à la chercheure Majida par son prénom avec son fils dans les bras, il indique : « ça c'est l'avantage, à la crèche, elles sont plus distantes, on leur apprend à être distantes. » (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*).

Malgré l'institution d'un lieu collectif, ce sont bien les qualités d'attachement affectif d'une AMD qui sont attendues ici des AM, à l'opposé de la distance aux enfants inculquée aux personnels des crèches (Rodriguez & Ulmann, 2020). Dans l'indicible, le caractère noviciat, sacré, attendu de l'implication et des compétences de l'assistante maternelle, comme des autres professionnelles de la petite enfance, toutes ces qualités supposées d'essence féminine peuvent encore perdurer aujourd'hui, plus ou moins consciemment dans l'imaginaire social, politique et professionnel (Bloch & Buisson, 1998). En tout cas, ce « service affectif » (De Ridder & Legrand, 1995) souvent attendu des AMD et une forte proximité avec l'enfant, *a priori* favorisée par un ratio enfants/adulte nettement plus favorable que celui des crèches, font aussi l'attrait de la Mam. On peut alors se demander si les Mam ne font pas bouger ce *hiatus* traditionnel entre l'affection attendue de l'AMD et la distance « inculquée » en crèche, précisément parce qu'il y a « institution » de la Mam. Ici l'investissement affectif ne serait pas à mettre au compte d'une essence maternelle mais comme dimension du professionnalisme des AM en Mam.

Grâce au bouche à oreille de sa voisine, une mère qui ignore tout des Mam, prend contact avec la Mam *À pas de fourmis*. L'une des AM lui propose d'y passer une demi-journée pour voir « comment ça se passe ». Elle en ressort conquise : un groupe d'enfants à la taille idéale, « pas très nombreux mais quand même assez pour qu'il y ait des liens sociaux ». C'est un « coup de cœur » ; « j'm'y sentais bien en fait, je me suis dit que mon fils évoluerait bien là-dedans, les autres enfants étaient tout à fait mignons et j'trouvais toutes les AM qu'étaient là très agréables, j'ai eu un très bon contact avec toutes celles que j'ai vues » (mère7). Cette mère retourne ensuite deux heures à la Mam, cette fois avec son mari. Le projet éducatif présenté leur plait : épanouissement de l'enfant, absence d'apprentissages scolaires, des valeurs, comme le respect. La « sociabilisation » est aussi un élément de leur argumentation. La proximité de la Mam avec leur domicile est un autre élément de leur choix. Ils renoncent à rechercher une place dans d'autres modes d'accueil, « le système nous plaisait bien, on n'a pas essayé de comparer avec autre chose ».

Dans le choix d'une Mam, la confiance émerge des discours parentaux, permise par la notion d'équipe qui rassure : « ça a joué un grand rôle » (Mère10, Mam *La tortue bleue*) ; « qu'il y ait également d'autres assistantes maternelles, pour avoir plus de confiance au départ un peu » (Père 1, Mam *Les papillons*). Passage de relais, dynamique, sont permis par le fait de travailler à plusieurs. La Mam, c'est bien une équipe, ce qui implique la possibilité de relais en cas de besoin : « Il y a plusieurs nounous », dit une mère qui évoque la crainte de maltraitance chez une AMD, « seule à son domicile » (Mère13, Mam *Les petons*). Le fait d'être rassurée, d'avoir confiance, revient régulièrement dans son discours. Pour une autre mère,

[82] Confiance, d'après l'ancien français *fiance*, foi. Renvoie à la croyance et à l'espérance et, dans un autre sens, à un sentiment de sécurité. Une personne de confiance est une personne sûre en qui on peut se fier, en qui on peut avoir foi. La confiance est à mettre en lien avec le bouche-à-oreille et la rumeur. Baudry (1999) distingue trois formes de confiance : la confiance aveugle, qui est un « pari sur le futur » ; la confiance obligée, face à l'absence de choix de l'interaction (exemple du médecin unique de campagne) ; la confiance réfléchie dotée d'un « minimum de rationalité ».

la confiance est donnée *a priori* par l'expérience antérieure des AM qui, dans la Mam *Les papillons,* ont toutes travaillé en crèche collective : « moi j'ai trouvé qu'elles sont bien avec les enfants ; de toute façon, elles ont travaillé en crèche ».

Une équipe, c'est pouvoir compter sur une entraide entre AM : « plusieurs professionnels peuvent échanger entre eux et parler de leurs difficultés, voilà peut-être passer le relais quand à un moment donné, ça ne va pas sur une situation. Voilà, on était rassuré à l'idée que plusieurs professionnels soient ensemble. Et la Mam, c'qu'on avait beaucoup apprécié, c'est qu'ils étaient tous les trois jeunes » (Mère17, Mam *Pomme d'Api*).

Ce sont aussi les sentiments d'affection que les AM portent aux enfants qui autorisent la confiance : « on sent qu'elles font ce métier parce qu'elles aiment ça et qu'elles aiment les petits ; oui c'est vrai qu'on a entière confiance » (Mère12, Mam *Les hirondelles*). Confiance dans l'AM mais aussi, parfois, dans les capacités de son enfant à « exprimer ses besoins » :

> « Bon moi j'suis pas là pour comptabiliser ou pour faire des croix à chaque fois qu'il a fait un progrès, ou qu'il en a pas fait ; donc non, puis je laisse Céline, c'est son métier, je lui fais confiance, je fais confiance aux autres (AM), et puis je fais confiance à mon fils pour aussi exprimer ses besoins, c'est comme ça que je l'éduque donc bon voilà, et il sait bien le faire. » (Mère18, Mam *Pomme d'Api*).

Ce sont aussi les locaux des Mam, qui offrent des similitudes avec ceux des crèches. D'ailleurs, dans la Mam *Les papillons*, plusieurs parents utilisent le mot « crèche » en parlant de la Mam, que ce soit à l'adresse de leur enfant ou avec d'autres membres de leur famille accompagnant leur venue à la Mam. L'aménagement de la Mam, le mobilier, les jouets, etc., inspirent confiance : « un bel espace pour les enfants » (Mère10, Mam *La tortue bleue*). « Quand on a visité la Mam, ça ressemblait à une crèche » (Mère5, Mam *À pas de fourmis*). La Mam est décrite par cette mère comme « un environnement dédié aux enfants », « sécurisé ». Sa première rencontre avec Asma, dans la Mam *À pas de fourmis* la convainc immédiatement : elle observe l'AM en relation avec une enfant de la Mam : « elles avaient une super relation, elles étaient… ; enfin ça se voyait qu'elles étaient complices (…) c'était rassurant, elle avait l'air d'être compréhensive ». Des locaux dédiés aux enfants, ce sont aussi des locaux qui favorisent des pratiques centrées sur l'enfant et lèvent la suspicion d'indisponibilité à l'enfant, comme évoqué précédemment : « au moins dans une Mam, y a pas d'accès à la télé (…) Voilà, c'est un cadre où ils sont entièrement… où on s'occupe d'eux, y a pas d'interférences avec l'extérieur » (Mère18, Mam *Pomme d'Api*). On perçoit ainsi dans les propos d'une partie des parents le souci de contrôler ces « influences », comme celui d'avoir affaire à d'autres parents et d'autres « enfants tout à fait mignons », pour reprendre les propos de la mère5, dans la Mam *À pas de fourmis*[83].

Découverte d'un nouveau mode d'accueil : une reconnaissance « au rendez-vous »

L'expérience des AM : un support de l'exercice parental apprécié

L'AM de Mam est une figure rassurante, relais de l'action parentale :

> « Elle nous apporte aussi dans notre expérience de parents. Ma copine s'inquiète pour pas grand-chose, donc avec Fanta, ça permet de se rassurer » (Père 1, Mam *Les papillons*).

[83] Les propos de ces parents peuvent être rapprochés de stratégies éducatives parentales où s'expriment, à travers les préférences en matière de modes de garde des tout-petits, des différences significatives entre fractions des classes moyennes, en relation avec le rôle de la "mixité sociale" comme valeur éducative, mais aussi avec le maintien d'un entre-soi (Ball S., Vincent, C. & Kemp, S., 2004). Notons au sujet de la diversité des milieux sociaux des parents accueillis en Mam, qu'ils ont en principe les moyens économiques de rémunérer une AM, en même temps qu'ils sont plus ou moins à l'image de la population des villes où elles sont situées.

> « J'ai accroché directement avec elle, j'ai senti qu'elle était, on va dire douce avec les enfants, en plus elle est très gentille. D. (sa fille) a été un petit peu difficile, et Irina, elle a été à son rythme, j'étais tranquille de ce côté, et même toutes les autres (AM) sont pareilles. C'est ce que j'ai vu pendant la période de l'adaptation, de toutes façons elles m'ont mise en confiance, j'étais vraiment très confiante pour ma fille. » (Mère3, Mam *Les papillons*).

> « Ah j'ai pleuré toute la semaine (rire), c'était assez difficile, après voilà ils me rassuraient avec des photos, ils répondaient à toutes les questions. » (Mère13, Mam *Les petons*).

Mère7 (Mam *À pas de fourmis*) apprécie la qualité relationnelle des échanges avec l'ensemble des AM de la Mam. À travers son organisation, elle découvre des possibilités d'activités et de sorties qu'elle peut faire elle-même le week-end avec son enfant. À travers les échanges, ce sont aussi, par exemple, des conseils sur la découverte des goûts et de la diversification alimentaire :

> Lors d'un accueil du soir : « Il a mangé, il a goûté aux fruits, on avait kaki à midi et 4 heures, clémentine aussi », dit Asma à la mère de l'enfant. « Ah il a aimé le kaki ? », demande la mère (…), parce que j'ai pas osé ». Asma raconte qu'en formation, elles ont appris qu'entre 4 et 8 mois on peut introduire des fruits exotiques, « parce que ça prépare les corps, surtout s'il y a des terrains allergènes dans la famille, c'est l'âge où si on leur donne dès maintenant, pour après ça évite le fait qu'ils soient allergiques. En petite quantité, on peut maintenant leur donner des fruits exotiques ». La conversation se poursuit sur ce thème, Asma précise que l'enfant aime sucer le jus de la clémentine. La mère dit qu'elle achètera des kakis pour lui en donner ; « il faut qu'ils soient bien mûrs » précise l'AM, « la mangue, c'est doux, c'est fondant, c'est bon », poursuit-elle. Elle évoque le primeur, au marché, elle continue « c'est doux en bouche, il y a plein de recettes à faire, même des fruits comme ça vous pouvez les incorporer à l'intérieur du repas (…) développer les papilles. » (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*).

D'autres mères encore, soulignent que les AM de la Mam vont dans le même sens éducatif qu'eux, parents (par exemple : acquisition de la marche, de la propreté…). Cette cohérence éducative est appréciée :

> « C'est vrai qu'on retrouve quand même dans la manière de Céline de nous expliquer la journée, des choses que nous on fait, c'est-à-dire qu'on essaye de mettre en place, c'est-à-dire lui (l'enfant) laisser le choix, quand nous on lui impose un choix lui expliquer pourquoi (…) Aussi au niveau de l'attitude, la manière dont elle nous l'avait raconté, son attitude c'est-à-dire le prendre dans les bras, lui faire un câlin, ça fait écho à c'que nous on fait, aux gestes, aux automatismes qu'on a en fait. » (Mère18, Mam *Pomme d'Api*).

Parmi ses points de satisfaction, cette autre mère (mère5, *À pas de fourmis*) apprécie que l'AM suive les choix parentaux et accepte les couches lavables, la souplesse liée à la délégation d'accueil, les arrangements personnels avec l'AM sur les horaires (heures supplémentaires récupérées), les photos envoyées quotidiennement *via* le groupe *Whatsapp*. C'est tout un faisceau d'indicateurs, postures, attitudes, gestes professionnels, qui lui permet d'exprimer sereinement : « on a confiance ». Elle est en désaccord sur point : les gâteaux fréquemment donnés aux enfants. Pour autant, elle n'a pas abordé ouvertement ce point avec l'AM, les aspects positifs l'emportant.
Plus marginalement, une mère mentionne et apprécie l'appétence des AM de la Mam à se former régulièrement (par exemple, sur la langue des signes, l'alimentation). Elle apprécie et reconnaît ce dynamisme professionnel, « elles ont beaucoup de curiosité » dit-elle (mère8, Mam *La tortue bleue*).

Des professionnelles à l'écoute des enfants et de leurs besoins

La mère de A. ne tarit pas d'éloges sur les qualités relationnelles des AM qui sont « très à l'écoute des enfants, elles les laissent pas pleurer, (…) elles ont une vraie complicité avec les enfants (…), c'est très personnalisé, elles les connaissent bien, leurs habitudes, et aussi c'que j'aime beaucoup à la Mam c'est qu'elles sortent beaucoup les enfants. » (Mère5, Mam *À pas de fourmis*). Les parents remarquent que les AM montrent une grande sollicitude et bienveillance envers les enfants : elles leur parlent, leur

expliquent, commentent ce qu'elles font, ce qu'ils observent. Elles leur donnent des marques d'affection : baisers et câlins sont adressés spontanément aux enfants. Elles ont une relation souple et tactile aux enfants. Elles donnent aussi fréquemment un diminutif à leur prénom, ou un surnom à l'enfant. En ce sens, elles sortent des normes professionnelles du champ de la petite enfance, pour aller vers un « faire famille ».
L'amour des enfants, ce fameux amour tant controversé au niveau des professionnelles petite enfance, génère de la satisfaction : « nous on voulait juste que J. elle soit avec une personne aimante » (Mère6, Mam *À pas de fourmis*), une personne chaleureuse, douce, gentille, bienveillante. La satisfaction de cette mère est en lien avec la question du choix : elle a trouvé dans l'AM cette « personne aimante ». Pour son très jeune enfant, cette mère n'attend pas (encore ?) de la Mam des apprentissages préscolaires, ni une quelconque préparation à l'école maternelle :

> « Pour moi l'attente principale c'était que vraiment elle reçoive l'amour et la chaleur dont un enfant de 7 mois a besoin, qu'elle a le droit de se développer comme elle le souhaite et au rythme qu'elle veut (…). On a 100 % confiance » (autant dans « leur » AM que ses collègues) (mère6, Mam *À pas de fourmis*).

Cette mère apprécie les qualités différentes des AM, ressent leur bonne entente et le respect qu'elles accordent aux enfants. Elle exprime sa satisfaction d'une très bonne communication avec l'AM référente : elles prennent le temps d'échanger, le matin, le soir, « elle nous a donné des supers conseils (…) » ; elle apprécie aussi les photos envoyées régulièrement, le groupe Whatsapp entre eux et l'AM, on y reviendra bientôt.

> « Tout est bien fait et bien pensé, (…) j'ai rien à redire, ah vraiment je serai passé à côté de quelque chose de fantastique pour mon enfant s'il avait pas pu être dans cette Mam (…) On est vraiment chanceux, enfin moi je m'en rends compte tous les jours quand je récupère mon enfant » (mère10, Mam *La tortue bleue*).

C'est aussi une grande satisfaction qui s'exprime, en lien avec les critères du choix : un espace-temps dédié aux enfants.

> « Les activités tournent que autour des enfants puisqu'elles n'ont que ça, leur temps est entièrement dédié aux enfants, la cuisine appartient aux enfants, donc la cuisine est équipée pour les enfants, tout est équipé que pour les enfants, donc en fait y a pas de danger. Et puis ça leur correspond, c'est quelque chose que je vois parce qu'elles personnalisent les espaces avec les enfants, donc pour moi c'est leur petit chez eux, ils ont leurs petites photos, (…) C'est pas qu'une partie de l'appartement qui leur correspond, c'est tout l'appartement » (mère10, Mam *La tortue bleue*).

La confiance et la délégation sont de mises pour cette mère : « les premiers mois, on s'est un peu souciés au début de c'qu'il faisait par rapport aux activités, (…) maintenant on s'en préoccupe pas vraiment, parce qu'on sait qu'elles gèrent tellement bien leurs journées ». Cette mère développe une connaissance des pratiques en vigueur à la Mam *La tortue bleue* : sorties diverses (bibliothèque, spectacle, boucher, marché, ferme, promenades), activités variées, mais aussi des principes éducatifs : « elles savent se faire écouter et elles sont suffisamment autoritaires, mais juste ce qu'il faut, et pour moi c'était assez important qu'il y ait pas trop de laisser aller, que tout ne soit pas dû (…) ; elles savent se faire entendre mais juste comme il faut, et en fait tout en dialoguant ». Le langage des signes est également valorisé, ainsi que le sens pratique et écologique des AM (le « fait maison », des sur-chaussures, la réutilisation et le détournement de matériaux, les repas cuisinés la diversité alimentaire et fraîcheur des produits). Elle apprécie encore les personnalités différentes et complémentaires des AM.
Comme la mère précédente, des parents disent apprécier que leur enfant soit dans une structure avec plusieurs enfants, qui pose un cadre, des règles, avec une AM qui ne laisse pas tout faire. Pour eux, l'écoute des besoins des enfants ne se fait pas sans un cadre et des règles.

> « C'est vrai que bon ben nous, on avait besoin de quelqu'un qui soit pas trop dans : l'enfant a besoin de faire un peu tout c'qu'il veut, pour se construire. Enfin c'est hyper horrible quand je dis ça, mais vous voyez c'que je veux dire, y a besoin d'avoir un cadre en fait. Nous on avait besoin qu'y ait un cadre de

> posé, et justement la vie en collectivité faisait qu'on voulait que Q. ait des règles aussi comme ça, parce qu'il était entouré d'autres enfants, d'autres adultes et ainsi de suite quoi. » (mère12, Mam *Les hirondelles*).

Un environnement adapté, une organisation pédagogique pensée

Le taux d'encadrement favorable, au sein d'un (petit) collectif d'âges mélangés est un atout plébiscité par les parents. Il est jugé plus favorable comparé à celui des crèches :

> « Non seulement les assistantes maternelles elles ont le droit à 4 enfants, alors qu'à la crèche je pense que il y a 6 ou 8. Donc là, il y a moins d'enfants ; en même temps, il y a un espace où il y a d'autres enfants, donc l'enfant est en contact avec d'autres enfants, ça l'apprend à s'épanouir, c'est ce mélange qui me plaît bien. » (mère3, Mam *Les papillons*).

> Un « collectif de petite taille (…) idéal pour un bébé », affirme cette autre (mère8, Mam *La tortue bleue*).

> « Je trouve personnellement que c'est c'qu'il y a de mieux en fait, par rapport à une crèche où ils vont être plus, on va dire plus nombreux et peut-être moins… j'dirai pas moins encadrés mais où ça brasse plus en fait. » (mère18, Mam *Pomme d'Api*).

Dans le même sens, la mère13, Mam *Les petons* développe une comparaison crèche/Mam en faveur de la Mam : moins d'enfants, plus de disponibilité à l'enfant, une « sociabilisation avec les autres petits enfants ». Un collectif d'âges mélangés est source d'apprentissage. Ainsi, comme on l'a vu plus haut, une mère en Mam *Les hirondelles* remarque que lorsque la « petite sœur » est née, elle pensait que l'aîné n'allait pas s'y intéresser alors qu'au contraire, elle a repéré qu'il avait des gestes pleins d'attention pour sa petite sœur : lui donner le biberon, lui parler doucement, ne pas faire de bruit… Pour elle, étant donné qu'il n'avait pas d'autres bébés autour de lui, c'est à la Mam qu'il a appris ces gestes, ces attitudes,

Une écoute des besoins, dans un « environnement vraiment adapté à l'enfant », « avec tous les jouets dont ils ont besoin », nombreuses sorties, activités diversifiées.

> « Ils les font vivre, c'est pas que des activités de tout-petits, ils leur montrent plein de choses (…). Elles ont beaucoup d'imagination pour leur faire varier leurs journées. Puis ça fait quand même assez plaisir quand on arrive le soir et qu'il reste jouer, il court pas dans nos bras en mode 'au secours, je veux sortir' (rires). Faut attendre encore un quart d'heure parce qu'il continue à jouer, ça veut dire qu'il se plait bien, quoi. » (mère7, Mam *À pas de fourmis*).

Cette mère apprécie aussi la liberté laissée à l'enfant et les limites posées, le fait que les AM travaillent ensemble, qu'elles soient toutes intéressées par tous les enfants, pas que ceux de leurs contrats : la référence n'est pas exclusive, mais ouverte.

Un père (11, Mam *Les hirondelles*) exprime sa satisfaction liée au grand espace des locaux et le fait qu'ils soient dédiés aux enfants. Il apprécie également le fait que la Mam offre davantage d'activités possibles et plus de matériels et de jeux comparé au domicile d'une AM (son aîné a été accueilli par une AMD, avant d'être accueillie à la Mam que celle-ci a créée).

> « La structure était neuve, vraiment jolie et puis même l'approche par rapport à la motricité de l'enfant. (…) On sentait qu'elles adoraient c'qu'elles faisaient (…). Elles proposaient plein d'activités, on sentait que notre fille allait être bien quoi, et on n'a pas été déçus. » (père14, Mam *Les petons*).

Dans la Mam *À pas de fourmis*, une mère apprécie l'absence de référence exclusive dans l'organisation pédagogique : « c'est vraiment ça qui me plait, parce que vraiment y a plusieurs personnes et y a pas une personne qui s'occupe de ma fille, individuellement ». C'est la « neutralité affective » qui est convoquée ici. L'environnement immédiat, la maison elle-même autorise une certaine organisation pédagogique que les parents perçoivent. Les sorties quotidiennes, les activités régulières, le dynamisme des AM, satisfont

cette mère, « je suis contente d'avoir fait ce choix-là (…) vous imaginez pas comme je suis ravie, de laisser mon fils, j'ai la tête libre. » (mère8, Mam *La tortue bleue*). Malgré une adaptation difficile, liée à la rupture de fréquentation due au confinement, « ça se passe super bien, donc je suis, voilà… je suis conquise quoi », ajoute-t-elle. S'il peut y avoir quelques sujets de désaccord (biberon de lait arrêté trop tôt, modalités d'endormissement initiales), cette mère comprend la position des AM et leurs modalités d'organisation : le rythme d'un collectif où tout ne peut être individualisé ; le respect des horaires comme par exemple le fait de ne pas venir chercher son enfant pendant sa sieste) ; et elle s'y rallie. Elle exprime un sentiment d'affinités avec les principes éducatifs des AM : faire respecter quelques interdits, comme ne pas agresser, parler et expliquer à l'enfant. Elle apprécie aussi la mise en place d'un groupe WhatsApp avec l'ensemble des parents (photos partagées lors d'une activité ou sortie particulière).

Une autre mère (18, Mam *Pomme d'Api*) « apprécie le positionnement éducatif des AM, le jardin, les activités en extérieures possibles (…), le bon équilibre entre on les met sur une activité pour leur faire découvrir et puis le jeu libre en fait ».
Tout cet ensemble joue sur ce qu'on peut nommer des « performances » enfantines. Certains parents s'approprient la Mam comme un temps de préparation à l'école maternelle, en lien avec l'apprentissage des règles d'une vie en collectivité :

> « Le fait que ça soit comme à l'école un peu, ça lui fait un vrai apprentissage pour l'école, ça j'aimais bien moi (…) ils ont des règles, elle va manger à la cantine, donc le fait de manger avec tout le monde ; j'aimerais bien qu'elle (Irina) essaie de la rendre propre un peu en vrai. » (Mère 2, Mam *Les papillons*).

Cette transition vers l'école maternelle paraît facilitée par une vie en petite collectivité, comme l'expliquait la mère12 de la Mam *Les hirondelles,* citée plus haut. De fait, dans la perspective des parents, un « vrai apprentissage pour l'école » est d'abord celui d'une vie collective, avec ce qu'elle suppose de « séparation », de « cadre », de « règles », de rythmes contraints, de diversité des enfants et des adultes, bien davantage que des apprentissages scolaires proprement dits (Garnier, 2015). À ce titre, la mère14 de la Mam *Les petons* critique en entretien le rituel quotidien sur les jours de la semaine et la météo où, dit-elle, la Mam tend à « se prendre pour la première section de maternelle ». Rares encore sont aussi les parents qui attendent de la Mam une préparation à l'acquisition de la propreté sphinctérienne escomptée à l'entrée en école maternelle (Chantseva, 2021).

Être employeur ? Le point de vue des parents

Les parents sont peu préparés à endosser un rôle d'employeur, si tant est que cette préparation existe. Cette appropriation du statut de particulier employeur, émerge de fait d'un *habitus social* (Meuret-Campfort, 2017). Nous pouvons faire l'hypothèse que des expériences professionnelles d'encadrement ou de coordination peuvent familiariser au rôle de particulier employeur. C'est loin d'être la situation de tous les parents rencontrés. Et dans le cadre des Mam, une triangularisation émerge : si le droit continue de penser un contrat entre un employeur et un.e employé.e, avec pour objet la contractualisation de l'accueil d'un enfant, la Mam comme « institution instituante » demande à être intégrée dans l'analyse des rapports entre parents et AM. Dans la mesure où la Mam se fait pour ainsi tiers entre le parent-employeur et l'AM, elle tend alors à un renversement des rapports de pouvoirs en faveur du collectif d'AM.

Le fait d'être employeur suscite des positions divergentes, en fonction de la situation professionnelle et de la position sociale des parents : facilité à se procurer des informations, à les utiliser, rapport aux démarches administratives, etc. C'est l'un ou l'autre des parents qui prend en charge cet aspect, selon ses facilités et l'organisation des tâches au sein du couple, le plus souvent les mères. Les modalités de gestion choisies par les AM (recours à des ressources externes et supports pour les contrats, la gestion de la paye…) peuvent aussi être facilitantes (contrat-type, logiciel de paye), tout en s'imposant souvent aux parents. Les entretiens avec les AM indiquent bien des difficultés à cet endroit qui ne sont pas nécessairement apparues au cours des entretiens avec les parents. Pour cause, ces difficultés surviennent régulièrement en fin de contrat, au moment du calcul des indemnités liées à la rupture de contrat, que les

parents ne saisissent pas toujours, mais aussi que les assistantes maternelles ne maîtrisent pas toujours complètement ou dont elles ne savent pas expliquer les modalités. Sur cette question, la Mam *La tortue bleue* sort du lot : elle a opté pour une gestion externalisée, par un prestataire de service, payé par les parents. Les parents de cette Mam soulignent la simplicité des procédures, le prélèvement automatique de la paye de l'AM (certains entretiens d'AM montrent des retards de paiement dans d'autres Mam). Cette organisation a l'avantage de centrer la communication sur d'autres aspects, notamment l'accueil de l'enfant et d'évincer un sujet de discussion qui peut être pénible pour les deux parties. Ici l'institution fait tiers, évitant un rapport duel autour de la monétarisation de l'accueil de l'enfant.

Si les parents sont de fait employeurs, le rapport employeurs-employés reste ambiguë : ce sont bien les employées qui déterminent leur salaire, qui dans bien des Mam imposent des horaires ou un mode de fréquentation, mais aussi un règlement intérieur et, dans plusieurs Mam, qui procèdent au calcul de leur fiche de paye auprès de parents pour qui cet exercice reste abscons. Les parents révèlent à cet endroit une forme d'occultation des relations employeurs-employés à travers la délégation des formalités administratives aux assistantes maternelles. Dans d'autres situations, le RAM intervient pour le calcul de la fiche de paye ou du moins pour communiquer des informations sur les procédures, points de la convention à respecter.

Certains parents ne se reconnaissent pas employeurs : « c'est d'égal à égal » (Mère8, Mam *La tortue bleue*). D'autres ont bien conscience d'un rapport de forces et de marge de négociation inégales : « on est employeur mais au niveau de la Mam, par exemple ici elles ont leurs conditions, par exemple le mercredi ; donc du coup on est employeur mais… entre guillemets, sans l'être vraiment parce que c'est elles qui imposent leurs conditions » (Mère13, Mam *Les petons*). Dans cette Mam, l'ouverture du mercredi est partielle (une AM sur les 3 y travaille à tour de rôle) : seuls 4 enfants bénéficient d'une place, les autres parents qui ont besoin de 5 jours d'accueil doivent s'organiser autrement. Par ailleurs, les AM imposent un forfait minimum de 35h hebdomadaire sur quatre jours. Dans la Mam *À pas de fourmis*, l'une des AM ne travaille pas le mercredi. Des parents qui ont besoin de cinq jours s'adaptent à cette condition : « on a décidé de se mettre nous en 4/5ème pour que J. elle aille là-bas ». Ils s'approprient même ce choix, en lien avec le jeune âge de leur enfant. Plus grande, ils trouvent un jardin d'enfant que leur fille fréquente le mercredi uniquement, en complément de la Mam. De fait, les parents naviguent ici entre logique contractuelle (les termes d'un contrat) et logique affective (la relation créée et l'enfant au centre).
La délégation d'accueil est aussi une modalité d'organisation, permise par le législateur, qui s'impose aux parents. Si cette délégation ne peut se faire sans leur accord, celui-ci est requis par le biais du règlement intérieur des Mam. Pour autant, cette délégation est plébiscitée par les parents ou, très marginalement, elle peut soulever quelques inquiétudes initiales.

> « Le fait que si elle est absente exceptionnellement on peut le faire garder par quelqu'un d'autre, donc ça ne perturbe pas, dans notre emploi, parce qu'on a des obligations et c'est vrai que si tous les quatre matins il y a un problème… » (Père1, Mam *Les papillons*).

> « De toute façon l'enfant a l'habitude d'être là-bas, donc c'est toujours le même lieu, donc si elle est occupée ou est malade, ça me dérange pas si les autres peuvent la remplacer du moment où on a déjà l'habitude de les voir, ça sera pas de nouveaux visages. » (Mère3, Mam *Les papillons*).

> « J'avoue qu'au début l'histoire de la délégation, bon ben ça, forcément quand on est jeune parent et que c'est notre premier enfant, ça fait toujours un p'tit peu peur. Mais après, on choisit la collectivité pour qu'y ait un regard un peu des AM les unes sur les autres ou les uns sur les autres, donc on se dit que bah voilà, si elle est gardée par d'autres de la Mam c'est sûrement que c'est des gens qui sont dignes de confiance. » (Mère12, Mam *Les hirondelles*).

Dans des Mam aux modalités de fonctionnement dépourvues de références, ces deux dimensions sont associées : mère8 (Mam *La tortue bleue*) apprécie le système de la délégation et le fait que les deux AM s'occupent indifféremment de son enfant ; « le contrat il est avec C., mais je dirai que c'est les deux qui s'en occupent » (Père9, Mam *La tortue bleue*), dit ce père favorable à la délégation.

De faibles critiques

Peu de critiques émergent du discours des parents, qui expriment un large satisfecit des Mam. En milieu urbain, un environnement immédiat repoussant ou inquiétant peut être évoqué : une mère de la Mam *Les papillons* fait une critique du bâtiment et de son environnement, « ça donne pas envie », « ça refroidit » mais, ajoute-t-elle, l'appartement qui sert de Mam a été « refait à neuf » et il est « bien organisé ». Ce sont surtout les modalités horaires qui font l'objet de critiques dans plusieurs Mam[84] : limitation de la fréquentation à une amplitude journalière (10h) et hebdomadaire (44h) (Père1, Mam *Les papillons*) ; fermeture de la Mam à 18h, qui ne correspond pas à leur reprise d'activité (Mère10, Mam *La tortue bleue*) et demande d'avoir recours à une personne pour venir chercher leur enfant ; fermeture de la Mam, ou inactivité de l'AM, le mercredi :

> « Elle ne travaille plus le mercredi, donc ça on a trouvé que c'était un vrai frein, et pour en avoir discuté avec d'autres parents, je sais qu'ils ressentent un peu la même chose. Je ne sais pas si la Mam est fermée le mercredi ou alors si c'est juste notre AM qui ne travaille plus, mais c'est vrai que de pas avoir de mode de garde le mercredi, c'est un peu compliqué, justement pour que moi par exemple j'ai aussi du temps toute seule pour travailler et pouvoir laisser les enfants » (Mère12, Mam *Les hirondelles*).

> « Je vais prendre un 80 % parce que les nounous voulaient des contrats de 35h mais sur 4 jours, donc du coup j'vais essayer de m'arranger avec mon travail et mon congé parental que j'ai le droit (…) mais oui, j'me suis pliée à la Mam (rire). » (Mère13, Mam *Les petons*). Cette mère qui a par ailleurs obtenu une place en crèche sur 5 jours, fait le choix de la Mam.

Marginalement, une mère (14, Mam *Les petons*) se dit à la fois satisfaite et critique à l'égard de la Mam. D'une part, elle souligne tout d'abord que les AM « s'occupent très très bien des enfants », avec des « attributions » différentes dans les activités qu'elles leur proposent, ouvrant ainsi une diversité d'activités aux enfants, pâtisserie et motricité notamment. Cette mère développe ensuite ses reproches : la Mam refuse les couches lavables, un apprentissage de la propreté contraint, un protocole Covid rigide, le refus de l'argile blanche et d'un produit dentaire (refus énoncés par les AM au nom de la PMI). Elle critique aussi l'absence d'extérieur, l'insuffisance de dortoirs, des photos maintenant données « en vrac ». Elle apprécie sa relation avec l'AM de son contrat (messages, photos envoyés), le respect du rythme de sa fille, même si elle reste critique dans l'usage antérieur du cahier de liaison (trop centré sur le fonctionnement physiologique). Elle pointe aussi des désaccords sur le calcul des congés payés et le calcul des indemnités de fin de contrat (pour son aînée). Elle a pu négocier d'avoir le contrat avec la même AM que son aînée et non avec Murielle (avec qui les relations sont compliquées) comme cela était initialement envisagé par la Mam ; négociation obtenue également pour avoir un contrat sur 35 semaines annuelles au lieu de 45 semaines.

7.3 Les relations entre AM et parents, entre contrat, don et reconnaissance

La définition des relations entre parents et AM, entre parent-professionnelle et employeur-employée

Compte tenu de la nouveauté des Mam, il n'y a pas de générations successives de professionnelles de Mam, il n'y a pas d'antériorité institutionnelle qui permette de transmettre les « règles du métier » (Clot, 2008) en Mam. La transmission (du métier, de ses règles), « c'est l'histoire à poursuivre des rapports qu'on entretient au réel par l'entremise des 'obligations' qu'on se donne » ; la transmission « consiste à

[84] Notons que ces critiques peuvent se retrouver du côté des acteurs locaux, comme celle-ci : « des Mam qui ferment à 18 heures le soir, voilà, qui ne s'adaptent pas aux horaires des parents, c'est compliqué ça, alors après c'est un contrat entre des parents et la Mam, moi je peux pas intervenir dans ce contrat, (…) on a du coup des parents qui sont partis de la Mam parce que ça ne convenait pas à leurs besoins » (CPE, ville3)

prendre part à une histoire et à un travail de transformation des règles déjà commencées par d'autres et à poursuivre » (Caroly et Clot, 2004, p. 50-51). Dès lors, les AM de Mam, lorsqu'elles s'inscrivent dans un collectif de travail sans expérience antérieure, ni de la petite enfance, ni du monde professionnel, vont avoir à construire à partir de leur expérience propre, ou à réélaborer, lorsqu'elles arrivent avec une expérience antérieure d'AM à domicile, de professionnelle du champ de la petite enfance ou de la protection sociale, ces règles du métier. Parmi celles-ci, comment accueillir les parents individuellement et collectivement ? Quelles relations instaurer avec ceux-ci ? Avec cette particularité inédite jusque-là : les rapports sociaux aux parents revêtent ici une double dimension. En effet, ce ne sont pas que des rapports contractuels employeurs-employées. Ce sont aussi des rapports parents-professionnelles imbriqués dans la médiation d'un tiers institutionnel, l'association de la Mam (avec son règlement intérieur, son projet pédagogique). Cet ensemble participe d'une redéfinition des relations employeur-employée où les rapports de force diffèrent d'une Mam à l'autre, en fonction de l'expérience aussi déjà acquise en Mam, selon son ancienneté ou non, et de l'élaboration d'un travail collectif tenu par un collectif de travail.

Choisir les parents de la Mam, contrats individuels, concertation d'équipe

Les équipes de Mam disent choisir collectivement les nouveaux parents. Ainsi les deux AM de Mam *La tortue bleue* partagent une position commune autour des contrats : ceux-ci s'attribuent en fonction de la disponibilité des places pour chacune d'elle (adéquation place/âge), les AM ayant en général une restriction d'âge dans leur agrément (la PMI demande un équilibre entre les enfants de moins de 18 mois, et ceux de plus de 18 mois). À deux AM, l'équilibre financier est assuré par un impératif de contrat à temps plein (5 jours), avec un minimum d'heures (45h/semaine). L'entretien avec les parents se déroule au sein de la Mam avec les deux AM, le soir, après le départ des enfants.
Cette première rencontre est l'occasion de présenter aux parents le projet pédagogique et les modalités d'accueil, le règlement de l'association, les démarches administratives et les aides de la CAF ; de leur faire visiter les locaux, de répondre aux questions des parents, mais aussi de connaître leurs attentes en matière éducative.

> « Quand on rencontre au début les parents, on leur demande aussi leurs façons auxquelles eux ils souhaitent que leur enfant soit éduqué, parce que c'est normal on n'est pas les parents, chacun sa place, et après petit à petit le parent il nous explique, mais aussi le parent il voit comment on est, ils prennent la confiance et ça s'passe très bien la plupart du temps. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

Les échanges avec les parents permettent également de comprendre la latitude pour les aménagements possibles :

> « C'est une maman qui veut allaiter, j'l'ai rassurée parce que nous à la Mam, y avait aucun souci pour qu'on reçoive le lait (…), je lui ai dit les dispositions qu'il fallait qu'elle prenne, je lui ai même dit si elle était pas loin de la Mam elle pouvait venir tout au début si elle voulait allaiter son petit, enfin y a beaucoup de liens où la maman il faut la sentir rassurée ; moi je sais qu'à la fin de mon entretien, cette maman et ce papa ils étaient très rassurés. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

Cet entretien se déroule dans toutes les Mam. Tous les parents doivent accepter la délégation d'accueil (matin, soir et « urgence »). Celle-ci est posée comme obligatoire, elle fait partie du projet d'accueil de la Mam. Les AM expliquent aux parents les modalités et la raison d'être de cette délégation.
De façon similaire, quand les parents sollicitent une place dans la Mam *Les petons*, ils sont reçus par les trois AM, ou à tout le moins, à deux, en fin de journée ; elles demandent à rencontrer les deux parents et l'enfant, après sa naissance. Le choix d'accepter l'inscription d'un enfant se fait à trois. Si l'une ne « sent pas », « on ne prend pas ». Un « feeling » avec la famille doit passer : « nous, pendant l'entretien, on sait déjà si on est toutes d'accord » (Murielle). Le « feeling », c'est « sentir » que les parents vont adhérer au projet d'accueil de la Mam et à ses principes d'organisation. Par exemple, la cuisine faite par la Mam, implique un même menu pour tous les enfants, elles ne veulent pas avoir à réchauffer « 36 plats » faits par les parents, ou à servir des petits pots alors que la cuisine « maison » fait partie de leur projet. C'est aussi « sentir » qu'il n'y aura pas de problème de paiement avec les parents, même si cela n'est jamais

assuré. L'attribution du contrat à l'une des AM, outre la recherche d'équilibre dans le volume des contrats (pour arriver à un équilibre des salaires), se fait en fonction de la place disponible pour chacune : à cet égard, les AM ne choisissent pas les parents, ni les parents ne choisissent une AM. Selon leurs dires, elles n'ont pas de restriction d'âge de la part de la PMI.

Dans la Mam *À pas de fourmis*, les demandes de parents sont notées sur un cahier et la place est orientée vers celle qui a une place qui correspond à l'âge de l'enfant. Les parents sont reçus par celle qui a une place disponible. Si elles sont deux à avoir une place, elles reçoivent les parents ensemble et leur laissent la possibilité de choisir l'AM de leur choix. Dans l'entretien, il s'agit d'échanger sur les projets respectifs des parents et des AM.

> « On parle un peu de notre projet, de ce qu'on fait à la Mam, ensuite on les laisse poser des questions qui leur viennent à l'idée, de ce qu'ils attendent, de ce qu'ils, enfin de leur projet aussi à eux, c'est un projet aussi, c'est un projet de vie, et nous on parle un peu de la Mam, de notre fonctionnement, de ce qu'on fait avec l'enfant. » (Salima, Mam *À pas de fourmis*).

Aucun contrat n'est signé avant la naissance de l'enfant. Lorsque l'enfant est né, elles demandent aux parents de revenir avec celui-ci, « l'enfant doit être là, entendre ma voix » dit Majida (Mam *À pas de fourmis*). Là encore, tous les parents signent une délégation d'accueil.
L'expérience acquise apprend à se positionner face à la demande de parents qui ne correspond pas aux possibilités d'accueil, donc à refuser une place, et à se protéger ainsi de la culpabilité de ne pouvoir y répondre ou de l'obligation dans laquelle on se met pour finalement y répondre, prise dans une relation entre don et dette. Nabila passe contrat avec les familles qui souhaitent un accueil sur quatre jours. Elle est maintenant vigilante sur ce point, lorsqu'elle sent qu'une famille a besoin de cinq jours :

> « Oui, on veut 4 jours mais on aimerait bien… bon j'dis : écoutez, je sais que vous voulez la Mam et donc c'est un sacrifice pour le mercredi et ça je ne veux pas. Parce que ça m'est déjà arrivé, je me suis rendue malade à cause de ça. J'vois les parents qui… le mercredi ils sont embêtés, voilà qui c'est qui va garder le mercredi ? (…). Ça m'est même arrivé de venir travailler un mercredi parce que j'ai pas envie de laisser mes employeurs en galère, donc ça je ne veux pas (…). C'est vrai qu'on tisse des liens (…), les parents vont me dire : bon Nabila on est embêtés pour le mercredi. Je me dis comment je vais faire… Bien sûr moi je dis je travaille pas le mercredi, mais après ils savent que je travaille pas le mercredi, ils savent qu'on a signé sur 4 jours, mais on me demande… C'est vrai que ça m'embête, donc des fois j'dis, dans ma tête, ça y est on a fait le contrat donc vous savez très bien, mais au bout de 4, 5 mois vous me dites non ce mercredi j'trouve pas. C'est vrai qu'ça, ça me met mal à l'aise par rapport à eux. Donc voilà, après là maintenant j'le dis clair et net : moi je travaille sur 4 jours, le mercredi, je veux que le parent soit vraiment libre (pour garder son enfant) » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*).

Dans la Mam *Les papillons*, les décisions sur les contrats sont prises « collectivement » car les AM échangent à plusieurs successivement, mais pas en tant que « collectif à 4 ». Ouverte récemment, il n'y a pas encore, semble-t-il, une existence *sui generis* de la Mam qui porte ces décisions. Comme les demandes d'accueil sont à géométrie variable en termes d'horaires et de jours, les perspectives de contrats sont plus ou moins variables, moins intéressants que des contrats à temps plein et dont la combinaison avec les contrats existants (en cours) peut s'avérer problématique. C'est ainsi que certaines demandes n'ont pas eu de suite, alors qu'il y a une liste d'attente des parents en demande. La nécessité d'évaluer les situations familiales pour anticiper les problèmes de solvabilité des parents s'exprime aussi :

> « Toi en tant que professionnel, tu as la capacité en fait de voir si la personne est fiable, est-ce qu'elle pourra te payer. (…) Donc du coup, moi quand je sens ça, par rapport à ces explications et tout, je me méfie » (Fanta, Mam *Les papillons*).

En fonction des Mam et des AM (ouverture/travail sur 4 ou 5 jours), la recherche d'un équilibre financier, mais aussi de salaires assez proches, fait que ce sont aussi certains types de demandes/contrats qui peuvent être privilégiés (4 ou 5 jours) et qui constitue un autre critère de choix. Dans la Mam *Les petons*, un contrat de 4 jours est imposé, sauf exception (4 places le mercredi), avec un minimum de

35h/semaine. Dans la Mam *La tortue bleue*, les AM demandent aux parents des forfaits de 45h/semaine minimum, répartis sur 5 jours. S'il y a davantage de souplesse et des marges de négociation pour les parents dans la Mam *À pas de fourmis*, c'est aussi que le loyer est pris en charge par la commune et que la pression financière est de ce fait moins forte.

La « bonne distance » aux parents : une affaire de « style professionnel » variable selon les Mam

Dans toutes les Mam, la délégation d'accueil est opérante et bien acceptée des parents (elle est en fait conditionnelle à l'octroi d'une place). Selon les Mam, les pratiques d'accueil des parents (matin et soir) se font à partir de la mise en œuvre (ou non) d'une organisation fondée sur les contrats individuels passés avec les parents. Dans cette organisation mise en œuvre dans les Mam *Les papillons, À pas de fourmis, les hirondelles, Pomme d'Api*, les AM accueillent individuellement « leurs » enfants et « leurs » parents, lorsqu'elles sont présentes, mais en lien avec la délégation, elles accueillent aussi les enfants de leurs collègues qui ne sont pas encore arrivées. On voit là une préoccupation d'établir une relation privilégiée avec les parents de l'enfant pour lequel un contrat a été établi. C'est donc uniquement lorsque l'AM référente n'est pas encore arrivée qu'une autre AM prend en charge l'accueil ou encore quand l'une d'entre elles est déjà en conversation avec l'un des parents ou s'occupe d'un enfant qu'une autre AM se charge de s'en occuper en lui demandant au préalable. La délégation d'accueil permet aux Mam d'organiser des roulements horaires de travail et d'alléger l'amplitude de travail quotidienne, déjà bien dense.

Dans la Mam *À pas de fourmis*, les enfants se connaissent bien entre eux ; ils connaissent les autres AM. De fait, lorsqu'une AM est absente, cela ne semble pas poser pas de problème aux enfants, qui sont « redistribués » entre les autres AM, ni aux parents, satisfaits de cette continuité de l'accueil de leur enfant.
Dans le mode où « tout le monde s'occupe de tout le monde » des Mam *La tortue bleue* et *Les petons*, les accueils du matin comme du soir, se font avec l'une ou l'autre des AM, au gré de l'arrivée des enfants, des parents, en fonction de la présence et disponibilité des AM à ce moment-là (les horaires de travail se font selon un roulement hebdomadaire). Elles participent donc toutes à ces accueils, matin et/ou soir, tous les jours, indépendamment de leurs contrats. Parfois, il arrive aussi qu'un accueil se fasse à deux et qu'une discussion s'engage entre un parent et les deux AM, ou qu'une collègue en entraide une autre pour l'accueil d'une fratrie, par exemple dans la Mam *Les petons* où est accueillie une fratrie de 3 enfants dont des jumeaux.
Les autres enfants sont aussi régulièrement associés à l'accueil des enfants ou des parents. Dans la Mam *Les hirondelles*, par exemple, qu'il s'agisse de l'une ou de l'autre des AM, nous avons toujours pu entendre : « Ah qui est-ce qui arrive ? C'est (prénom de l'enfant) ! ». Puis l'une ou l'autre des AM s'adresse à l'enfant qui vient d'arriver en indiquant les prénoms des enfants déjà présents. Les enfants connaissent et reconnaissent les parents des autres enfants. En fin de journée, dans la Mam *À pas de fourmis*, L. (26 mois, contrat de Salima) appelle B. (10 mois, contrat de Nabila), à l'arrivée de son père. C'est une ambiance familiale qui préside au travers des liens établis entre AM, enfants et parents. Certains parents n'hésitent pas à entrer dans la Mam et passer un petit temps à discuter ou laisser leur enfant prendre le temps de terminer ce qui était en cours pour lui. En ce cas, ils enfilent des sur-chaussures pour pénétrer dans la salle de vie des enfants. Les parents sont aussi les bienvenus à l'intérieur de la Mam *Les papillons*.

> À l'invitation de « son » AM, Irina, cette mère dont la fille est en « adaptation » s'assoit sur une petite chaise et la regarde évoluer dans la grande salle, tout en échangeant avec les AM pendant une demi-heure. Ou encore ces deux mères qui, arrivées plus tôt le vendredi après-midi, assistent à la fin de l'atelier peinture tout en discutant avec les AM. Les parents connaissent vite les prénoms d'une partie des autres enfants et les prennent facilement dans leurs bras, les AM signalant souvent qu'ils sont les « copines » ou les « copains » de leur enfant. (Notes d'observation, Mam *Les papillons*).

Dans toutes les Mam, ce sont les parents qui déshabillent leur enfant à l'arrivée et le rhabillent au départ. Ces temps d'habillage et de déshabillage sont l'occasion d'échanges entre les parents et les AM. Dans une

Mam, il est observé que les enfants peuvent aussi apporter des objets ou jouets de chez eux qui entrent à la Mam le temps d'une journée et contribuent à la transition (Rayna et Garnier, 2017) entre ces deux espaces de vie, entre deux moments de la journée. C'est par exemple le cas en Mam *À pas de fourmis* où Salima accueille A. (14 mois, contrat de Asma) puis L. (26 mois, « son » contrat). Elle s'accroupit à sa hauteur. L. vient avec un sac de livres qu'elle invite à prêter à A. Pour autant, cette pratique est proscrite dans d'autres Mam, où plus aucun objet ne circule entre le domicile de l'enfant et la Mam, du fait de la pandémie de Covid.

Les premiers temps, la relation de confiance est testée, fragile, ténue. Elle se construit dans le temps, avec parfois des malentendus initiaux qui finissent par se résoudre, comme cette accusation d'un père de mettre des couches à bas prix à sa fille alors qu'il avait donné à l'AM (Mam *À pas de fourmis*) des couches « de marque ». Le lendemain, il s'excuse auprès de l'AM, sa femme lui ayant rappelé qu'il s'est trompé de couches en les achetant. Cette anecdote a marqué l'AM, comme « toute une histoire à rendre fou ».

> « Bah ça dépend des parents, surtout le début, le début : je veux pas ça…, il est où le body…, c'est pas les couches que je vous ai données, bah j'trouve plus mon gilet…, vous donnez trop de viande…, vous donnez trop à manger… J'me souviens un jour j'ai demandé aux parents : écoutez, bah comme ça j'peux pas travailler, bah j'vous donne un mois de préavis, vous cherchez une autre, mais c'est pas à cause de votre fille. » (Majida, Mam *À pas de fourmis*).

Ces premiers liens se nouent selon une adaptation définie par le projet d'accueil ou ajustée aux besoins des parents : dans la Mam *À pas de fourmis*, les AM discutent avec eux de la façon dont ils veulent procéder. Le temps d'adaptation peut aller d'une à trois semaines, en fonction des parents et des enfants.

L'accueil des parents et ses réajustements en temps de pandémie

Les espaces d'accueil diffèrent d'une Mam à l'autre en fonction des locaux et des choix d'aménagement. Ils permettent ou empêchent, conditionnent en tout cas certaines modalités d'organisation de ces temps sensibles, celui où parents et enfants apprennent à se séparer. En tout état de cause, les professionnelles de Mam apprennent à se positionner professionnellement dans cet espace-temps de l'accueil, avec leur corps, leurs mots, leurs gestes. Dans la Mam *À pas de fourmis*, les temps d'accueil (arrivées et départs) sont l'occasion d'échanges avec les parents : discussions autour du biberon que l'enfant ne veut plus prendre, d'une conjonctivite naissante, de la soirée ou de la nuit passée.... Un échange tout en proximité physique, autour d'une large table d'habillage. Ces temps d'accueil et de départ montrent la volonté d'établir une relation privilégiée dans ce triangle AM/enfant/parent. L'une des AM explique sa façon de concevoir sa relation aux parents, une relation en coopération :

> « Au jour le jour, je discute avec les parents de tout c'que je vis avec l'enfant et tout c'que, par exemple, un enfant qui tape ou qui mord, j'vais pas laisser ça pour moi, faut que le parent sache, il faut que le parent m'aide aussi dans cette pratique, (…) pour qu'on puisse tous les deux travailler sur ça, parce que c'est quand même un cadre, ici, et un cadre aussi de la maison, il faut qu'on soit cohérents tous les deux, pour aider cet enfant à aller de l'avant, donc du coup moi, dès le départ je préfère dire les choses aux parents, je cache pas pour moi, je garde pas pour moi, faut qu'ils sachent, il faut qu'ils m'aident et moi aussi je suis là pour les aider (…) on peut marcher dans le même chemin. » (Salima, Mam *À pas de fourmis*).

Ce travail avec les parents peut aussi passer, en souplesse, par une discussion des désaccords, sur leurs attentes respectives à l'égard de l'enfant :

> « La maman me dit : non, il faut qu'elle (sa fille) dise s'il te plaît Salima, faut qu'elle dise merci Salima. Je dis : d'accord, moi je veux bien qu'elle me dise automatiquement d'elle-même, je veux pas l'imposer (…) non, tu dis merci (…). Moi j'lui dis merci, merci L., oh t'es gentille ma grande, merci ma belle… À force d'entendre merci, elle va finir par dire merci. Après la maman me dit : non non, il faut qu'elle dise merci ; mais écoutez j'lui dis : je veux bien entendre son merci quand elle, elle me le dit d'elle-même, mais moi je lui dis merci donc automatiquement elle va apprendre et maintenant elle le dit toute seule,

> merci. (…) Je veux pas faire du bourrage, merci merci, bonjour bonjour… Donc, vous avez vu tout à l'heure, on est rentrée : bonjour ! Des fois, elle a pas envie de dire bonjour, j'vais pas la forcer à dire bonjour. » (Salilma, Mam *À pas de fourmis*).

C'est aussi une continuité avec les pratiques parentales qui est recherchée. Concernant l'apprentissage de la propreté, Sylvia (Mam *Les hirondelles*) s'accorde avec les parents pour qu'existe une continuité et une cohérence : « je suis dans l'apprentissage d'un enfant pour la propreté, et ça c'est en lien avec les parents, je travaille avec les parents et ça c'est très bien parce que les parents font de même, donc c'est un travail qu'est fait ensemble ». Dans cette Mam, concernant la nourriture, Amélie précise que cela est discuté avec les parents lors de l'établissement du contrat. Ensuite, elle suit ce qui a été décidé : « (…) nous, on va faire comme les parents nous disent, parce que là c'est quand même quelque chose dont on a discuté avec les parents et là nous, c'est quand même de l'éducation et là on suit la trame quand même que les parents veulent mettre en place ». L'espace des pratiques peut aussi connaître des tensions entre AM et parents :

> « La maman de S., que vous observez, qu'est très particulière, qui nous a formellement interdit, dit de cette manière-là, d'assoir sa fille, y a d'autres façon d'le dire (…). On s'est tout de suite dit : ' non faut pas' et en effet on a dit à la maman : 'pas de soucis on a entendu, pas besoin de nous menacer, il suffit juste de le dire, donc on ne le refait pas'. Mais non sinon y a jamais de… » (Murielle, Mam *Les Petons*).

Pour entretenir de bonnes relations avec les parents, une AM de la Mam *Les hirondelles* évoque la façon dont elle s'y prend pour prévenir les parents d'un progrès de leur enfant observé à la Mam afin qu'ils ne se sentent pas dessaisis d'un événement majeur pour l'enfant dont les parents n'auraient pas eu la primeur :

> « Par exemple un enfant qui va commencer à acquérir la marche, qui va faire des pas avec nous, c'que je vais faire… parce que des fois on a des parents qu'ont l'impression qu'on leur vole ces moments-là, parce que c'est des choses les premières fois où c'est important pour les parents. Donc moi, quand c'est comme ça, si l'enfant a marché avec moi, soit je vais l'emmener pour qu'il marche au moment où le parent va venir le rechercher, pour que le parent il vive cette première fois. Ou alors c'que je vais faire, c'est j'vais dire : attention votre enfant il est pas loin de marcher, restez bien attentif parce qu'à mon avis, c'est pas loin. Voilà, mais j'vais pas dire : moi j'ai eu les premiers pas… Parce que pour des parents, ça va pas être grave mais pour d'autres parents, ça va être dramatique. Donc là, j'vais plutôt les inciter à être attentifs à ce moment-là avec leur enfant (…) Parce que c'est vrai c'est compliqué pour les parents, ils travaillent, tout ça, surtout pour des mamans, c'est pas évident, quelque part. L'enfant il est un peu plus avec nous qu'avec eux et ils se disent, ils l'ont déjà tout le temps et ils me volent des moments importants. Donc pour pas avoir ce sentiment là et pour pas créer une petite jalousie, mais des fois c'est un p'tit peu perceptible, on le sent et pour pas arriver à ce moment de tension là on va leur dire… on va plutôt amener à c'qu'ils soient attentifs pour qu'ils aient pas ce sentiment-là. » (Amélie, Mam *Les hirondelles*).

La pandémie, ses protocoles sanitaires successifs, ont eu des effets sur l'agencement des espaces, la façon d'accueillir, les relations établies aux parents. Dans la Mam *Les petons*, les accueils du matin sont rapides, les gestes et le positionnement dans l'espace du sas diffèrent d'une AM à l'autre. Murielle est plus vigilante, elle est aussi « personne à risque » : systématiquement elle prend la température des enfants qui arrivent et reste éloignée des parents, ne s'approchant que pour prendre l'enfant dans ses bras, s'il ne marche pas encore. Stéphanie s'approche davantage des parents et peut oublier de prendre la température.
Effectivement, le contexte Covid a considérablement modifié les conditions d'accueil au quotidien et redistribué l'espace de l'accueil. Le flacon de gel hydro alcoolique est un incontournable des entrées de Mam. Le port du masque est obligatoire pour les parents. Les AM en sont aussi équipées ou alors portent des visières en plastique transparent (Mam *La tortue bleue*).

Dans cette Mam, les accueils de parents se déroulent dans l'espace étroit de l'entrée, elle-même divisée en deux par un rideau plastique transparent. Cet espace ne permettant pas une réelle distance physique,

cette séparation s'est imposée. Les accueils sont l'occasion d'échanges de 2 à 6 mn (selon les parents, certains échanges peuvent être bien plus longs), de part et d'autre de ce rideau, avec indifféremment l'une des AM ou parfois les deux ensembles, essentiellement autour du déroulement de la soirée et de la nuit lors des arrivées, et du déroulement de la journée de l'enfant (sortie, repas, alimentation, sieste, jeux, selles, anecdotes de la journée), lors des départs. Ce sont des occasions de construire du lien (se connaître/reconnaître/entretenir la confiance).

> Le père de J. discute avec Julieta des difficultés à endormir son fils, qui demande le contact de sa main sur son dos. L'AM lui transmet des astuces, comme poser un petit sac de riz chauffé au micro-onde sur son dos. Elle lui dit qu'à la Mam, son enfant s'endort sans souci ; « extraordinaire », dit le père. (Notes d'observation, Mam *La tortue bleue*).

Un seul parent est accueilli à la fois dans cette Mam. Dès son entrée, le parent doit passer ses mains au gel hydro alcoolique. Si un autre parent arrive avant lui, il attend à l'extérieur, dans le couloir de l'immeuble, qu'il soit ressorti. Après chaque départ de parent, l'AM désinfecte les poignées de porte et le bouton de la sonnette. Chaque enfant, dès son arrivée après le départ du parent, est emmené à la salle de bain par l'AM qui l'accueille, pour un lavage de main.

Le corpus de données (vidéos et photographies) montre une récurrence de dispositions spatiales, une façon d'habiter cet espace spécifique de la Mam *La tortue bleue*, bien étroit, au moment de cette relation professionnelle-parent. Ainsi Nadine, au moment de l'accueil de parent, s'assoit le plus souvent sur le petit coffre/banc gris, derrière le rideau plastique transparent, et parle au parent depuis cette place, parfois avec un autre enfant installé sur ses genoux. Cette position dans l'espace créé une forme d'intimité, de proximité, le parent étant à la même hauteur, de l'autre côté du rideau ; cette configuration donne le sentiment d'un espace propice aux confidences. Alors que Julieta accueille le plus souvent le parent en position debout, plus ou moins statique, derrière le meuble à casier, ce qui semble marquer une distance entre elle et le parent accroupi, qui habille son enfant.

Dans la Mam *Les hirondelles*, chaque AM prend la température de l'enfant qu'elle accueille et celle du parent. Elle les consigne sur un grand cahier, ouvert sur la table à l'entrée de la Mam ; elle note également son prénom pour laisser traces du fait que c'est elle qui a accueilli l'enfant et précise également l'heure de son arrivée ainsi que l'heure annoncée de son départ. Cette pratique est aussi en usage dans la Mam *Les petons*, mais seule la température de l'enfant est relevée et consignée. Dans cette Mam, depuis la pandémie, les échanges avec les parents se font dans le respect de la distance physique, les parents dans la première partie du sas, délimitée par une bande adhésive au sol, les AM au fond de la seconde partie, ou derrière la barrière qui délimite le sas. Parfois des échanges se font de façon triangulaire, une AM au sas, une autre au fond de la pièce, le champ visuel étant ouvert de part et d'autre. Tous les objets qui créaient du lien et de la continuité entre le domicile de l'enfant et la Mam ont été supprimés : tétines et doudous restent désormais à la Mam, les cahiers de liaison sont supprimés, l'accueil de *Mireille l'Abeille*, la mascotte de la Mam que les enfants emmenaient à tour de rôle chez eux le week-end, est aussi supprimée. Il arrive, rarement, que le protocole sanitaire suscite des tensions avec les parents.

> Un matin, un accrochage oppose Murielle à la mère de S. (contrat de Stéphanie). Elle a dépassé, avec son pied, la ligne au sol. Murielle lui demande fermement de reculer. La mère est interloquée, le ton monte un peu. C'est aussi que les casiers des enfants sont dans la deuxième partie du sas. Une autre fois, ce sera encore une discussion entre Murielle et cette même mère. L'AM a fermé, sans le faire exprès dit-elle, la porte automatique au nez la mère, l'empêchant de rentrer dans le sas (un parent s'y trouvait déjà avec son enfant) et la règle est d'attendre dehors lorsqu'il y a déjà un parent à l'intérieur. Ce jour-là, il pleut et il fait froid. La mère exprime son mécontentement d'être laissée ainsi dehors avec son enfant, le ton monte entre les deux. Le soir, Stéphanie s'emploiera à faire retomber la tension auprès de la mère, après en avoir discuté avec ses deux collègues. (Notes d'observation, Mam *Les petons*).

À l'analyse, se jouent d'autres choses dans ces tensions cette AM et cette mère. Avant le Covid, une position était déjà affirmée sur la question de l'entrée des parents dans les locaux où l'on constate que l'espace de la Mam ne se partage pas :

> « On a vu une autre Mam à (ville), où on est restées une après-midi, où le parent il arrive : alors vous avez fait quoi de bon à manger ? Et là j'me suis dit…, avec Stéphanie on s'est regardées, ça nous a choqué. En fait, elle vient sur le lieu de vie de ses enfants (…) Donc non, non, ça c'était pas du tout concevable pour nous, c'est pas leur espace, c'est l'espace de leur enfant, chacun son univers, chacun son espace. » (Murielle, Mam *Les petons*).

Cette position est partagée par l'équipe et se retrouve dans les autres entretiens individuels :

> « Y a des parents envahissants… (…) On est là pour accueillir les enfants, on est là pour échanger avec les parents aussi, ça, y a pas de problème, mais non… Et puis c'est le lieu des enfants, c'est-à-dire que c'est leur lieu à eux, ils déposent leur enfant, ils restent pas, ils déposent l'enfant, puis ils repartent. Puis, même au niveau hygiène, enfin les chaussures tout ça ; les enfants, ils sont à même le sol. » (Stéphanie, Mam *Les petons*).

Seul, le temps d'adaptation autorise cette entrée du parent dans l'espace de vie des enfants. Dans la Mam *La tortue bleue* également, les parents sont associés au temps d'adaptation. En dehors de ce temps, aucune participation des parents n'est encouragée ou souhaitée.

Pour toutes les Mam, des temps forts de convivialités étaient instaurés avant la pandémie : par exemple, en Mam *Les petons*, réunion de rentrée, fête de Noël, fête de fin d'année scolaire ; en Mam *À pas de fourmis*, dîner le soir pour fêter la période de Noël, « le couscous de Noël », goûter lors du départ définitif de l'enfant, petit déjeuner du matin une fois par mois, auquel étaient invités les parents. Depuis, tous ces espaces-temps relationnels ont été supprimés et aucun n'a pu être observé : « maintenant vous trouvez personne ici, tout le monde il rentre chez lui » (Asma, Mam *À pas de fourmis*). Les AM ont maintenu cependant une fête de fin d'année (départ des enfants) en extérieur : « on a fait un repas, dehors dans une friche, c'était super, on a mangé tous ensemble avec les parents, nous, les enfants » et de montrer des photos à la chercheure. Les AM en parlent comme de moments importants, temps de communauté partagé, ciments de liens sociaux tant entre AM et parents, qu'entre parents : « en septembre on avait pensé faire une fête aussi pour que les parents se connaissent, parce que c'est vrai que les parents souvent ils se croisent, ils ont pas le temps de, et j'trouve c'est important de se parler, ils ont les enfants dans la même structure avec les mêmes personnes » (Julieta, Mam *La tortue bleue*). Dans la Mam *À pas de fourmis*, les parents peuvent habituellement rentrer dans les locaux et rester : c'est un espace de transition que les AM ont instauré.

> « Ils s'assoient avec les enfants, ils commencent à lire des livres et tout ça, avec... son enfant et après d'autres enfants y vient et ça c'est vraiment…, Ça rassure l'enfant et en même temps c'est… Voyez, on avait des enfants parfois le soir ils aiment bien montrer à les parents qu'est c'qu'on a fait. Parfois, il veut pas partir avec eux, mais quand on a instauré ça, ça va, on trouve que l'enfant, il prend le temps avec ses parents et après ils partent tranquillement. » (Asma, Mam *À pas de fourmis*). C'est un espace de transition qu'elles ont instauré.

C'est aussi le « cahier de liaison » avec les parents qui a été retiré de la circulation dans les trois Mam qui en faisaient usage. Il semble ici que les précautions sanitaires liées à la pandémie soient marquées par des barrières fortes qui s'interposent entre parents et AM. Par ailleurs, sorties et partenariats extérieurs ont été très limités, voire interdits, via la PMI, nous l'ont dit les AM, comme par exemple d'utiliser les jeux collectifs dans les parcs pour la Mam *Les petons* ou de se retrouver avec d'autres AM et enfants dans les parcs en Mam *La tortue bleue*.

Dans toutes les Mam, les assistantes maternelles et les parents se vouvoient ; dans certaines (Mam *Les hirondelles*), AM et parents s'appellent par leur prénom, « c'est plus convivial ». Dans une Mam pressentie pour l'étude, qui s'est finalement désistée après l'entretien collectif, au motif de la pandémie, le tutoiement réciproque est de rigueur, sur demande des AM.

Marginalement, des relations entre parents et AM peuvent se développer en dehors de la Mam, au-delà d'une « courtoisie » de mise partout, dans des situations particulières, ou alors après le départ définitif de l'enfant de la Mam, selon leur « feeling ». Murielle, de la Mam *Les petons* s'est ainsi liée d'amitié avec une mère, après le départ de l'enfant. C'est également le cas avec une autre mère qui a ouvert une Mam, à la suite de l'accueil de sa fille dans cette Mam. Elle a aussi été invitée au mariage de parents d'enfants qui y sont encore présents.
La dimension relationnelle est au cœur de toutes les Mam. La construction de liens sociaux, mais aussi affectifs, avec les familles est une composante importante de l'identité de la Mam *À pas de fourmis*. Ces liens marquent une reconnaissance certaine de la qualité du travail des assistantes maternelles et de leur engagement auprès des enfants et de leurs parents. Il y a des dons et des contre-dons (Mauss, 1995) qui circulent, marquant la dimension oblative de cette façon d'incarner leur professionnalité, déjà repérée par ailleurs (Bloch, Buisson, 1998). La relation, « lubrifiant » de la confiance (Zucker, 1999), où la reconnaissance mutuelle, comme « état de paix » (Ricœur, 2004) n'est possible que par *l'agapè*, le don.

> Un matin, les parents de J. (25 mois), de B (24 mois) et de E. (10 mois) se sont donnés rendez-vous à la Mam. Ils arrivent ensemble avec leurs enfants et entonnent tous gaiement un « joyeux anniversaire » à l'attention de Nabila, dont ils sont les employeurs. Les enfants lui offrent des cadeaux, soigneusement choisis par les parents, et un dessin fait par J. Nabila, touchée par cette attention, ouvre les cadeaux et remercie les parents et les enfants. (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*).

Le contrat, le règlement, l'argent

Le cadre institutionnel de la Mam, bordé par une association qui a élaboré un projet d'accueil, un règlement intérieur, définit un mode d'organisation administratif, fonctionnel et pédagogique. Ce cadre s'impose aux parents qui généralement le respectent, même si des accrocs s'expriment dans certaines Mam :

> « Après c'qui s'passe aussi au niveau de la Mam, c'est les parents qui ont du mal à comprendre un peu le règlement. À la maison, on avait pas cette chose là et d'être toujours en train de faire le gendarme, voyez, et ça c'est déplaisant. (…) Nous on veut travailler dans une bonne harmonie, que tout se passe bien et d'être toujours à être en conflit ou à faire le gendarme avec un parent parce qu'il respecte pas la charte de la Mam, ça c'est compliqué aussi. Puis nous, ça nous met un p'tit stress et une petite tension. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

Le contrat et le règlement de fonctionnement instaurés par la Mam produisent aussi de la confiance et génèrent la reconnaissance d'une professionnalité. Certes, le contrat est individuel, mais son contenu fait l'objet d'une définition collective, validée par le règlement de l'association. De fait, les parents ont peu de marge de négociation des conditions pratiques et financières d'accueil, mais aussi pédagogiques : pratiques et principes éducatifs, organisation de la journée, alimentation, horaires d'ouverture… Tous ces aspects sont définis en amont de la contractualisation, même si les AM sont à l'écoute des sollicitations des parents. Par exemple, l'une des AM défend l'idée d'une cohérence entre le mode de fonctionnement de la Mam et les demandes des parents, pour laquelle il existe une marge de manœuvre qui doit néanmoins s'inscrire dans le cadre des règles de fonctionnement de la Mam :

> « Il faut que ça soit cohérent avec notre mode de fonctionnement. En fait on leur dit, voilà, nous on propose nos services, on leur donne une charte de fonctionnement au niveau de la Mam, il faut déjà qu'ils soient d'accord avec notre mode de fonctionnement ; après s'ils adhèrent pas, on peut pas, nous en tant que Mam, s'adapter à chaque enfant avec un besoin bien particulier, c'est obligé. Après on peut être à l'écoute des parents si y a quelque chose de particulier, mais on peut pas nous s'adapter avec chaque enfant avec un mode de fonctionnement qui serait différent de notre fonctionnement à nous, voyez ça serait pas cohérent non plus ; ça serait difficile à gérer, s'il fallait qu'on écoute chaque parent. » (Liliane, Mam *Les hirondelles*).

Ce sont les AM qui prennent l'initiative de la définition du contrat, du tarif journalier, des frais d'entretiens et de repas ; ce sont elles qui définissent si les repas sont cuisinés par elles ou apportés par les parents, à l'exception de la Mam *À pas de fourmis*, conventionnée avec la ville, qui impose la fourniture des repas par un prestataire de service. La Mairie garde aussi un regard sur les tarifs appliqués par les AM et la position de la Mairie qui paie le loyer de la Mam peut être perçue comme celle d'un employeur : « il veut pas qu'on demande des tarifs plus chers et tout ça, mais en même temps, nous aussi on sort de chez nous, y a tout qu'est cher, y a beaucoup de choses qui changent, on va voir comment on va discuter avec la mairie par rapport à ça » (Asma, Mam *À pas de fourmis*).

Mais généralement, dans une certaine mesure, il y a occultation de part et d'autre des relations employeurs-employés à travers la délégation de ces formalités aux AM. La rédaction du contrat et l'élaboration des fiches de paie sont régulièrement faites par elles. Cette situation d'ensemble tend à inverser la position des rôles employeurs-employées, les mettant par-là même en situation apparente d'un « patron », qui définit son cadre de travail et sa rémunération. La relation d'autorité inhérente au lien contractuel, en l'occurrence dans le cadre d'un contrat de travail, entre un salarié et son employeur semble comme annulée, voire inversée. A tel point que les parents oublieraient qu'ils sont employeurs ? C'est le propos que tiennent les AM de la Mam *La tortue bleue* : les parents « oublient qu'ils sont employeurs » et comprennent parfois « ce qui les arrangent », en référence aux indemnités de fin de contrat, tout en indiquant que ce n'est pas si simple de devenir employeur du jour au lendemain (la convention collective comporte 50 pages).

Les indemnités de fin de contrat, moment délicat où se délie la relation AM/enfant/parent restent effectivement l'objet récurrent de difficultés au sein des Mam. Mais aussi les retards de paiement fréquents, voire les indélicatesses, sont des sujets de discussion qui reviennent dans la plupart des Mam :

> « Moi mon patron il aurait pas intérêt à me payer en retard (lui dit un parent)… mais vous êtes mon patron, je lui dis, vous êtes mon employeur et vous me payez en retard ; ah oui oui donc je rentre je fais le virement. Même eux les parents, nous disent très souvent : ah oui nous sommes employeurs, nous devons faire le bulletin de salaire, nous devons payer notre salariée. Bah oui, mais c'est sûr qu'y a une confusion, enfin c'est pas dans nos têtes. » (Murielle, Mam *Les petons*).

Murielle donne l'exemple de parents, qui au moment du confinement ont rompu le contrat avec sa collègue Stéphanie et refusé de lui payer les indemnités légales. Les explications sont pourtant données aux parents.

> « C'est pas notre boulot, on leur mâche le travail (…) Ce temps qu'on perd à calculer les salaires, à vérifier tout et ben en même temps on pourrait le passer à autre chose, mais en même temps on va forcément les vérifier les salaires, donc on se dit : voilà c'est fait quoi. Après on leur demande de vérifier parce que c'est eux les employeurs, des fois on leur redonne cette casquette en leur disant : vous êtes l'employeur. » (Murielle, Mam *Les petons*).

Les quatre AM de la Mam *À pas de fourmis* s'appuient sur les modalités de calcul de l'UFNAFAAM. L'une d'elles raconte la situation d'un père, « furieux », avec qui elle a pris 2h ½ de temps pour lui expliquer les calculs des indemnités :

> « Je sais que il faut la flexibilité dans mon travail, si vraiment à la fin de contrat vous voulez rester en bonnes relations… Il faut un p'tit peu d'souplesse parce que, avec les parents, au début c'est tout est agréable mais quand y a la fin de contrat, c'est ça le problème. (…) C'est ça pour moi la vérité, j'anticipe, et vous m'dîtes que, moi j'anticipe la fin de contrat, j'commence le mois d'mars à préparer le départ. » (Asma, Mam *À pas de fourmis*).

Dans la Mam *Les hirondelles*, une AM aide sa collègue pour expliquer au parent qui ne comprenait pas pourquoi une absence pour enfant malade n'était pas déduite du salaire. Au passage, elle dit bien que tout en étant salariée des parents, les rôles sont inversés en Mam.

> « Ce parent là, c'était un employeur, moi je suis salariée, donc quelque part, c'est le salarié qui va s'expliquer avec l'employeur, je sais pas si vous comprenez ce que je veux vous dire… Donc là, c'est le rôle qu'était inversé parce qu'on est notre propre patron dans la Mam, donc c'est nous qui sommes allées voir l'employeur pour lui expliquer pourquoi que c'était comme ça et le pourquoi, c'est parce que y a un règlement, il a voulu que son enfant vienne en collectivité, y a un règlement, il l'a signé, il faut qu'il s'y plie. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

Des déceptions se racontent, lorsqu'en fin de contrat des parents partent sans régler les indemnités réglementaires : « On laisse tomber…, c'est mesquin d'entrer dans des discussions sans fin », raconte Salima de la Mam *À pas de fourmis*. Cette Mam a fait un choix collectif : la mise en place d'un contrat bien cadré, émanant de l'UFNAFAAM (chaque exemplaire est acheté par les AM). C'est un contrat de travail type de 25 pages, qui définit les relations contractuelles avec les parents[85]. Ce cadre n'empêche toutefois pas des accrocs sur ce sujet.

L'inversion des rapports employeurs-employées se rappelle aussi dans le cadre de la définition du projet et des modalités pédagogiques. C'est en formation que les AM de la Mam *À pas de fourmis* ont appris à gérer les contrats et connaître le statut et la convention. Mais c'est aussi l'expérience et le collectif de travail qui leur ont permis de se constituer les « règles du métier », en leur donnant du sens et de la cohérence. Y compris certaines règles pédagogiques vis-à-vis des parents, comme par exemple, ne pas interrompre le sommeil d'un enfant, notamment quand il est présent depuis peu et que l'AM qui l'a pris dans ses bras pour l'endormir, considère que le sommeil est le signe qu'il se rassure.

> « Si votre enfant dort, c'est qu'il est rassuré, s'il dort, on peut pas le réveiller, si on le réveille il va rien comprendre (…). Une fois une dame, j'pensais qu'elle allait déposer les clefs, pour son mari, elle m'a dit : non j'prends l'enfant ; bé j'lui dis : y a une urgence ? Non non non, c'est parce que je passais par là, j'ai terminé mon travail, j'ai pas envie de ressortir, je vais le prendre. J'dis : la prochaine fois ne faites pas ça, vous m'prévenez. La deuxième fois, elle l'a fait, je lui ai dit : écoutez je vous ai prévenu, du coup ça s'ra la dernière fois, la prochaine fois si vous revenez comme ça, ça sera rupture de contrat » (Majida, Mam *À pas de fourmis*).

Et le rapport – rapport de forces – employeurs-employés ne se situe plus dans un tête-à-tête. La Mam, son cadre juridique, l'équipe, font office de tiers et de renfort :

> « On prend de l'assurance parce que quelque part, on est bien obligé d'affronter notre employeur pour lui expliquer que nous, à la Mam, c'est comme ça, donc, il faut qu'on soit… Ça nous donne, oui, c'est de l'assurance, on reprend de l'assurance quelque part, on est obligé… On est obligé d'avoir de l'assurance pour bien faire fonctionner notre Mam, parce que si on ne dit rien, et ben on va s'faire bouffer quelque part. » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

La constitution d'un collectif d'AM aide certainement à rééquilibrer la relation individuelle entre employeur et employée. C'est du moins ce que donne à penser un moment de trouble observé le dernier jour dans la Mam *Les papillons*.

> Un enfant, H. arrive à plus de 11h, alors que le repas des autres enfants vient de commencer, sans que les parents aient prévenu l'AM, Irina, de son retard. Le très bref échange qu'elle a alors avec sa mère fait état de la recherche des parents d'une place en crèche, qu'elle rapporte à ses collègues. Les absences et

[85] Ce contrat entre parent et AM comprend le contrat d'accueil de l'enfant (une page), un courrier aux parents sous forme de projet éducatif type (écrit à la 1ère personne du singulier : parole de l'AM), avec des encarts que les parents peuvent compléter (2 pages), autorisations diverses concernant les déplacements (usages du véhicule personnel, des transports en commun), le droit à l'image, la fréquentation de lieux (RAM, bibliothèque, etc.), personnes susceptibles de venir chercher l'enfant (une page), verbatim des parents (comportement de l'enfant, alimentation) (une page), le contrat de travail (8 pages), des renseignements médicaux sur l'enfant (une page), un avenant au contrat de travail (une page), une annexe (obligations de l'employeur, de l'assistante maternelle, exemple de planning d'adaptation, notice explicative de congés, engagement réciproque d'embauche/d'accueil suite à un premier entretien, notice explicative d'indemnité d'entretien, solde de tout compte, certificat de travail (6 pages).

> retards répétés de l'enfant, avec l'absence de message téléphonique de la famille pour prévenir l'AM et les justifier, la mettent manifestement et personnellement en très grande difficulté, dont témoigne l'expression de ses émotions et le sentiment d'une remise en cause personnelle. Le jour même, alors qu'Irina attend le moment où l'un des parents vient chercher l'enfant pour en discuter à nouveau, les parents se sont pour ainsi dire défilés. C'est une « tante » qui arrive à la Mam avec laquelle l'échange est à nouveau bref. Elle lui signifie qu'elle ne peut pas continuer à travailler ainsi et que si c'est la crèche que les parents ont choisie, il faut prévoir une prochaine fin du contrat. Il paraît alors aux AM qu'il faut organiser une réunion avec les parents pour mieux définir leurs attentes à leur égard : « ce n'est pas comme dans la crèche, (là), ils ferment la porte pour les parents qui ne respectent pas. » (Notes d'observation, Mam *Les papillons*).

Dans cette Mam ouverte depuis près de six mois, il semble que pour les quatre AM, qui ont une expérience en crèche associative en tant qu'assistantes de vie aux familles, ainsi que garde d'enfants à domicile antérieurement, les relations de « service à la personne » et de contrat individuels qui caractérisent le travail d'une AM représentent une source de questions, avec notamment la crainte d'avoir des parents non-payeurs, ce que confirmeront les entretiens. Les difficultés rencontrées par une AM, Irina, avec une des familles vont faire l'objet d'une discussion collective, de manière à mieux se protéger contre ce type d'aléa et peut être l'objet d'une révision du règlement. Ce genre de difficulté avec une famille est précisément une épreuve qui fait apparaître le « besoin » d'un fonctionnement collectif qui semble encore faire défaut, même si le choix des familles est déjà discuté collectivement. Ainsi, si des tarifs horaires ont bien été définis par les AM, l'une d'entre elle avait accepté de renégocier ses tarifs à la demande de parents, ce qui jette le trouble entre les AM et ouvre potentiellement la porte à une multitude de négociations individuelles. En outre, une mère a quitté la Mam sans payer et l'affaire est suivie avec l'aide du RAM. L'AM semble démunie, la PMI l'a aussi conseillée : « la PMI ils m'ont dit qu'il faut pas laisser parce que après ça va s'entendre : dans cette Mam on peut venir et puis, si on paye pas, c'est pas grave ».

De son côté, la Mam *La tortue bleue* a opté pour un logiciel professionnel, « Top-assmat », qui gère tous les aspects administratifs depuis la gestion du contrat (rédaction, rupture) à l'établissement des fiches de paye, les calculs d'indemnités et de congés payés et le versement des salaires (par virement/prélèvement). Ce logiciel fournit toutes les explications aux parents, conformes aux textes de loi. Ce service, non optionnel, coûte 4€/mois, à la charge de l'employeur. Dans l'entrée, deux cahiers sont disposés sur un meuble, un par AM, où chacune note les heures d'arrivée et de départ des enfants qui relèvent de leur contrat. Chaque week-end, chacune reporte ces heures sur le logiciel, qui assurera le calcul automatique de la fiche de paye à partir de cette saisie. Certains parents ont opté pour le « tiers payant » : en fin de mois, ils ne payent à l'AM que leur « reste à charge », PAJE emploi versant directement aux AM, les prestations. L'usage de ce service les a débarrassées de toutes les discussions liées à ces aspects financiers, ce qui simplifie et apaise considérablement la relation AM-parents, qui peut alors se centrer sur l'accueil de l'enfant. Ce service fait ainsi office de « tiers ».
Pour d'autres Mam, c'est le RAM qui à l'occasion, revêt ce rôle. À ces occasions, les AM s'appuient sur les professionnelles du RAM pour que les parents se fassent aider à effectuer les calculs, contrôler ceux qu'elles donnent aux parents.

> « J'ai déjà été embêtée par une maman (une mère qui était « en colère » et l'accusait de lui demander le double de ce qu'elle devait), j'l'ai envoyée au RAM, mais elle est venue s'excuser et elle m'a ramené même un cadeau de 300 € de plus. J'étais très déçue, d'ailleurs elle m'a invitée à son mariage, je voulais pas y aller. C'est vrai que j'étais très déçue parce que je me sentais, voleuse, j'veux dire moi après 4 ans de travail, c'était la 5è année (accueil long d'un enfant handicapé), j'ai dit c'est vrai c'est pas sympa. En plus, je faisais des heures supplémentaires avec elle, j'ai jamais compté » (développe le soutien apporté à cette mère, seule, elle lui a gardé ses enfants, gracieusement, lorsqu'elle a été hospitalisée). J'ai été très très déçue, que voilà j'ai fait mon travail, plus que mon travail et c'est vrai que la récompense, c'était pas joyeux. C'est vraiment…, c'est pas c'que j'voulais comme récompense, un mot gentil, une petite carte que je garderai pour moi-même, pour voilà, mais c'est vraiment pas la récompense que j'voulais et j'voulais pas de l'argent. » (Asma, Mam *À pas de fourmis*).

Le paiement annule la dette, « La possibilité d'exprimer et de rétribuer les prestations au moyen d'argent a été éprouvée de tout temps comme un moyen et une garantie de la liberté personnelle » affirme Simmel (2006). Si le paiement permet effectivement de s'acquitter de devoirs qu'entraîne une dette, de se libérer d'un lien d'obligation, il ne paraît cependant pas délier en totalité contracté et contractant. En effet, l'argent ne permet pas aux parents de s'acquitter en totalité de leur dû et des implications continuent de courir. Si le temps de garde a bien été payé, le surplus, l'affection et la disponibilité évoquées par ailleurs par les parents, revendiquées par nombre d'AM, créent de l'attachement, créent du lien. Une dimension oblative de l'accueil de l'enfant (Bloch et Buisson, 1998) et que montrent les liens qui perdurent au-delà du temps d'accueil, au-delà du fait que la distance aux émotions reste une figure imposée de la professionnalité des métiers de la petite enfance. Salima, de la Mam *À pas de fourmis,* revient sur ce qui est enseigné en formation : « faut pas tisser des liens ». Elle parle de B., une enfant accueillie à la Mam, partie depuis 2 ans : les parents l'appellent régulièrement : « on les garde dans notre cœur, on passe trois années ensemble, on travaille avec le cœur ». Les contacts et les rencontrent perdurent après le départ de la Mam. Ainsi, chaque mercredi, un autre père et son fils retrouvent Salima dans l'un des squares où elle se trouve avec les enfants.

> Tous les mercredis matin, S. « un ancien » de la Mam et son père, rejoignent Salima dans le square ou parc où elle se trouve avec les enfants (il lui envoie un texto pour savoir où elle se trouve). Ce mercredi, ils se sont ratés. L'AM leur propose de se retrouver à la Mam. Lorsqu'ils arrivent, L. (26 mois) invite alors S. à déjeuner. Salima accepte, montrant une organisation ouverte à la spontanéité et à l'improvisation. Le père de S. accepte aussi et s'installera près de son fils. L. demande à s'installer à table dans la même configuration que l'année dernière. (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*).

C'est ce même registre de *parcours de la reconnaissance* qu'exprime une AM de la Mam *Les hirondelles*.

> « Dans notre travail on a beaucoup aussi, c'est les remerciements des parents parce que vous savez quand y a les fins de contrats qu'on a avec nos enfants, déjà on est triste parce qu'on sait que ça se termine au bout de trois ans. Les parents, on a des liens forts qu'on crée avec eux aussi, donc eux aussi ils sont attristés, mais les messages qu'ils nous envoient et puis ils nous disent carrément, ils nous disent : de toute façon, vous faites partie de la vie de notre enfant et vous faites partie de notre vie aussi parce que vous avez quand même construit l'avenir de notre enfant pendant ses 3 premières années » (Sylvia, Mam *Les hirondelles*).

Les traces, photos, cahiers : outils de reconnaissance professionnelle

Le téléphone portable est un outil de travail utilisé au quotidien, support des pratiques professionnelles des AM. Il permet d'écouter de la musique, des comptines, des rondes, des chansons avec les enfants, via des applications auxquelles sont abonnées les AM (Mam *À pas de fourmis*, *La tortue bleue, Les petons*) qui constituent des *playlists*. Via le téléphone, d'autres applications sont utilisées, comme *WhatsApp*. Dans la Mam *La tortue bleue*, c'est un groupe *WhatsApp* pour l'ensemble du collectif de parents qui a été créé ; dans Mam *À pas de fourmis*, chaque AM a créé un groupe *WhatsApp* avec chaque famille de ses contrats.
Le téléphone est un support d'une communication immédiate entre AM et parents. Par exemple, dans Mam *À pas de fourmis*, si les AM sortent après le goûter, elles préviennent les parents pour qu'ils sachent où elles se trouvent et qu'ils les retrouvent directement à l'extérieur. Dans la Mam *Les papillons*, les échanges entre AM et « leurs » parents par téléphones mobiles sont pratique courante tout au long de la journée à la Mam, voire même bien avant, comme cette AM qui a reçu un appel d'un parent à 6h du matin, pour la prévenir de l'absence de son enfant. Ils servent par exemple, pour s'assurer que les pleurs de l'enfant se sont vite arrêtés en tout début de matinée, prévenir d'un retard, avertir d'une absence, et réciproquement de la part des AM, pour prévenir par exemple, du devenir d'un épisode de fièvre, d'une régurgitation notable, laissant aux parents le choix de venir chercher l'enfant. Dans la Mam *Pomme d'Api*, le téléphone est aussi largement utilisé pour des absences imprévues ou des retards, dans les deux sens. Les informations les plus souvent échangées portent sur les horaires de la journée (à l'arrivée, confirmer ou changer l'heure du départ), préciser qui vient chercher l'enfant, et du lendemain, à la sortie) ; sur l'état et les besoins de l'enfant, notamment les besoins de sommeil (arrivée à 8h30, C. est « fatigué », il s'est

« réveillé à 6h30) ; les prises alimentaires : « elle a très bien mangé » ou à l'inverse « il a pas beaucoup mangé », ou encore remarquer ce qui a plu ou non à l'enfant comme nourriture que les parents lui avaient préparé ; sur des événement remarquables à la Mam (comme la « colère » de L.) ou des activités réalisées au cours de la journée (comme la promenade).

Mais le téléphone n'est pas utilisé que pour transmettre des messages. Via l'application *WhatsApp*, il sert de vecteur à la pratique de la « photographie téléphonique », qui apparait comme récurrente et importante dans les relations entre AM et parents. Dans certaines Mam, elle relève d'une pratique quotidienne (Mam *À pas de fourmis* et *Les petons*) ; dans d'autres, elle est plus ponctuelle, réservée à des activités ou sorties plus spécifiques. À cet égard, les AM de la Mam *La tortue bleue* ont retenu le conseil de la PMI, qu'il n'était pas judicieux de transmettre des photos tous les jours : cela les oblige et si ça venait à manquer, les parents s'en plaindraient. Le don est ici mesuré.
Ces photos se transmettent simultanément (Mam *À pas de fourmis*) ou/et en différé et collectivement (Mam *La tortue bleue* et *Les petons*). L'équipe de la Mam *Les petons* transmet les photos une fois par mois aux parents, via une clé USB. C'est l'une des trois AM qui est chargée de cette tâche pour l'ensemble des enfants de la Mam :

> « Ça montre ce que les enfants vivent à la Mam, des moments forts. Au tout début on faisait des photos, j'les triais les photos, j'mettais toutes les photos de tel enfant dans chaque dossier mais ça me prenait un temps fou, que j'arrivais pas à faire ici parce qu'avec les enfants… Donc, ça se passait chez moi, j'passais des heures. Donc à un moment donné, on a dit stop, on met toutes les photos de la Mam même si voilà, y a un portrait d'untel c'est pas grave. Les parents font eux le tri, ils enlèvent les photos qu'ils veulent enlever et ça va beaucoup plus vite. Mais les parents aiment bien, les enfants du coup aiment bien aussi à la limite voir leurs copains parce que ça permet de les reconnaitre et du coup quand ils regardent les photos avec leurs parents : ah, c'est L. ! Donc au final, c'est bien que toutes les photos soient mises ensemble, c'est les souvenirs des enfants quand ils seront plus grands. » (Marie, Mam *Les petons*).

Ici la photographie s'inscrit non seulement dans un registre individuel mais aussi collectif. Ce n'est pas seulement une pratique d'AM en direction des « parents-contrats », mais une pratique inscrite dans l'organisation même de la Mam qui revêt de ce fait une dimension institutionnelle. Cette pratique spécifique participe de la construction du *genre professionnel*, définit comme « système ouvert composé de règles « transpersonnelles » non écrites qui définissent, dans un milieu donné, l'usage des objets et l'échange entre les personnes » (Clot, 1999, p. 44). Elle constitue encore une « forme première »[86] de *documentation* (Galardini, 2014) des pratiques professionnelles et des journées des enfants.
Cette pratique de la photographie transite aussi par les réseaux sociaux comme *Facebook*, comme l'explique une mère : « Ils mettent des photos sur *Facebook*, je sais pas si vous avez eu l'occasion de voir ; après de temps en temps ça m'arrive d'envoyer des messages pour savoir un peu comment ça s'passe, si tout va bien ; eux ils m'envoient des photos de temps en temps » (mère1, Mam *Les petons*). La Mam *Les hirondelles* utilise aussi *Facebook* pour les transmissions des photos.
Il arrive que des parents s'inspirent de la page Facebook de la Mam *À pas de fourmis* pour faire des propositions d'activités à leurs enfants. La plupart des AM de cette Mam prend ainsi régulièrement, fréquemment, des photographies des enfants, mais aussi des vidéos, avec leur téléphone portable, lors des sorties, des activités ou du quotidien de la Mam. Elles sont donc envoyées le plus souvent sur le champ aux parents via l'application *WhatsApp*, avec un commentaire d'accompagnement.

> « C'est important pour eux (…) Comme ça, ils ont pas tout à la fois à la fin de journée et ça fait chaud au cœur de… : 'oh elle s'amuse bien, oh elle est bien, oh elle est contente, elle a fait ceci, elle fait cela'. Ça peut que être valorisant pour tout c'qu'on fait aussi et surtout en plus que je sors tout le temps. Donc autant le dire et puis garder des traces pour eux, pour les enfants, et puis voir aussi l'évolution, comment il pouvait pas monter sur le toboggan, maintenant il monte, il grimpe. (…) A., là hier, il était agrippé au toboggan mais c'était impressionnant, la maman, elle était choquée, elle me dit : 'comment il

[86] « Forme première », dans la mesure où elles ne sont pas l'objet d'analyses spécifiques de la part des équipes de Mam.

> a fait ça ?' et ben j'ai dit : 'regardez vous-même, le p'tit nounours comment il grimpe'. J'envoie tout le temps, c'est bien, moi ça m'aurait plu qu'on me fasse ça (rire). » (Salima, Mam *À pas de fourmis*).

De leur côté, les parents sont rassurés par ces photos, qu'il s'agisse d'une difficulté passagère de l'enfant, aux tout premiers temps de son « adaptation » à la Mam ou encore de témoigner d'une sortie :

> Un matin, J. 2 ans ½ est arrivée en pleurant. Cinq minutes après le départ de sa mère, elle joue gaiement. Nabila la prend en photo et l'envoie à sa mère ; « c'est pour rassurer la maman et moi aussi », dit-elle à l'attention de la chercheure. (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*)

> « Ah j'ai pleuré toute la semaine (rire), C'était assez difficile, après voilà ils me rassuraient avec des photos, ils répondaient à toutes les questions qu'j'avais donc… de c'côté-là j'étais rassurée aussi quoi. » (Mère15, Mam *Les petons*).

> A la sortie du marché, dans la rue piétonne et commerçante, les enfants, accompagnés de leur AM (sortie à deux AM, sur quatre), jouent à un jeu de coucou derrière des personnages avec passe tête disposés le long de la rue. Nabila les prend en photos. Elle en envoie immédiatement aux parents de « ses » enfants, et à Salima, pour que celle-ci puisse les envoyer « aux siens ». (Notes d'observation, Mam *À pas de fourmis*).

On comprend ici en quoi la pratique photographique peut relever d'un régime performatif (Escande-Gauquié & Jeanne-Perrier, 2017) : dans le second *verbatim*, Nabila explique que c'est tout autant le « côté maman que le côté pro » qui guide ce geste. En tant que maman, elle se projette sur la nécessité d'être rassurée pour cette mère, en constatant que sa fille ne passe pas la matinée à pleurer. En tant que « pro », c'est une façon de dire à la mère qu'elle peut avoir confiance en elle, que sa fille est bien dans ce lieu. La photo apparaît ainsi comme preuve d'un bon travail, de bonnes pratiques, d'un travail effectif. Non seulement la photographie reproduit la réalité, mais elle est la réalité (Sontag, 2008), en même temps que mise en visibilité, voire mise en scène, de ce travail. C'est la puissance de désignation de l'image qui opère ici (Piette, 1996). En quelque sorte, l'image performe aussi la confiance[87]. Selon Thuderoz *et al* (1999), « la confiance est requise (ou nécessaire) dès lors qu'existe une incertitude associée à l'échange. Cette incertitude est inhérente à la relation sociale ou marchande » (p. 5). Elle l'est d'autant plus que les AM connaissent le discrédit, les rumeurs, la « reconnaissance négative » dont elles sont l'objet. La confiance peut être définie comme « la croyance qu'un autre individu, une organisation ou une institution agira de façon conforme à ce qui est attendu de lui » (id.). De fait, « Le contrat suppose autre chose que lui-même » affirmait Durkheim (1997). Dès lors, la confiance apparaît comme « un lubrifiant des relations sociales » (Arrow, 1976, p. 23) qui participe du processus de reconnaissance, une reconnaissance positive. La photographie permet bien de faire connaître et reconnaître ses pratiques : pratiques de l'AM, pratiques de la Mam.

Les images photographiques accomplissent le tissage d'une relation sociale qui s'inscrit dans la réciprocité et dans une forme de proximité. Car des parents aussi participent à ces échanges et envoient des photos aux AM (chambre de l'enfant, le sapin de Noël qui vient d'être décoré, sorties, etc.). Ces échanges contribuent à alimenter la relation créée entre la famille et l'AM dans le temps d'accueil et à sa marge ; ils participent à la construction et à l'entretien de liens de confiance. Et avec qui partage-t-on des photos de jeunes enfants, sinon des proches ? Dans ce sens, il y a spontanément et réciproquement une abolition de la distance professionnelle dans les interactions professionnelles-parents, dans le sens de renoncement à purifier, à maîtriser les rapports sociaux, par une mise en scène distancée de la professionnalité (Goffman, 1992), sans pour autant effacer les rôles sociaux de chacun des acteurs. Peut-être est-ce là ce que Fustier appelle le don de « simple humanité » (2000) ? En ce sens que « Le don cesse d'être un objet matériel

[87] Zucker (cité par Mangematin, 1999) distingue trois formes de confiance en fonction de leur mode de production qui peuvent se combiner en Mam : « la confiance *intuitu personae* » qui est attachée à une personne en fonction de ses caractéristiques propres, y compris son appartenance à un groupe donné; la « confiance relationnelle » qui repose sur les échanges passés ou attendus, en fonction de la réputation ou d'un don/contre-don ; la confiance institutionnelle qui est attachée à une structure formelle garantissant les attributs spécifiques d'un individu ou d'une organisation, et les échanges futurs.

pour devenir une sorte de message qui crée un lien social, unissant les échangeurs » (Bourdieu, 1994, p. 27-28). Cette pratique est en tout état de cause appréciée et reconnue des parents : « Elle (l'AM) parle beaucoup avec les mamans, elle explique beaucoup ce qui s'est passé dans la journée, c'est bien de savoir ce que fait son enfant et moi j'ai plein de photos, franchement elle m'envoie tout le temps des photos. » (Mère 2, Mam *Les papillons*).

Ces photos font trace, autant pour les parents que pour les assistantes maternelles. Majida (Mam *À pas de fourmis*) montre à la chercheure des photos des deux enfants qu'elle accueille, lorsqu'ils étaient bébés, mais aussi de nombreuses photos et messages reçus de la part de parents qui ont quitté la Mam, l'enfant entrant en maternelle, y compris si certains ont déménagé. Le lendemain, elle apporte à la chercheure des cartes postales reçues, témoignages des liens d'affection et de confiance créés, témoignages de reconnaissance personnelle et professionnelle. Ces liens qui perdurent donnent du sens à l'engagement des AM, via le téléphone qui permet encore de rester en contact avec les « anciens » et leurs parents.

Les cahiers de liaison, de transmission, de vie, d'activités sont d'autres supports de la communication entre AM et parents. À l'instar des photos, ils peuvent s'analyser comme outils de légitimité professionnelle auprès des parents (Cartier & Lechien, 2017). En raison du protocole sanitaire lié au Covid, ils ont été supprimés presque partout. On peut considérer qu'ils avaient aussi valeur performative de l'activité des AM, de la Mam, des enfants.

S'ils étaient appréciés des parents, leur intérêt est nuancé du côté des AM de la Mam *Les petons* comme une « charge de travail en plus », une pratique qui prenait « un temps fou », pour trier les 12 dessins et les coller dans 12 cahiers, tous les mois « comme à l'école », et qui, finalement, ne répondait pas à « l'intérêt » de l'enfant : « le truc, c'est que le soir même il puisse apporter et montrer c'qu'il a fait le jour ». L'équipe de cette Mam a aussi abandonné le cahier de liaison suite au protocole sanitaire mais aussi en lien du fait qu'un parent se soit plaint à la PMI d'un propos tenu :

> « Les premières semaines, on avait écrit des choses et en fait on avait eu un retour en nous disant que y avait du jugement de valeur et tout ça donc fallait pas écrire ça (…). La PMI nous avait dit : non là vous pouvez pas écrire ça, c'est un jugement. Donc du coup on s'est dit : bah qu'est-ce qu'on y écrit ? Donc du coup, ça en est devenu à mettre des croix, des heures, alors qu'en fait on aimerait bien mettre un p'tit peu des anecdotes dedans, mais c'est vrai que du coup on y réfléchit parce que on sait pas comment… Après c'est vrai que ça prend énormément de temps de le remplir aussi (…). C'est dommage parce que j'pense que ça manque ; parfois quand ils disent leurs premiers mots, voilà ça peut être super intéressant de mettre son premier mot. » (Marie, Mam *Les petons*).

Il arrive aussi que ce soit la PMI qui freine parfois les velléités des professionnelles, du fait de la « lourdeur de ce suivi » par des cahiers (Nadine, Mam *La tortue bleue*). De son côté, une AM de la Mam *À pas de fourmis* indique que ce sont les parents qui se lassent du cahier de liaison où sont indiqués les évènements de la journée (sorties, activité) avec d'autres éléments, physiologiques (sieste, selles…) et préfèrent le « groupe WhatsApp », avec les échanges de photos et vidéos.

> « Régulièrement, le cahier de liaison, lorsqu'il est centré sur le fonctionnement physiologique de l'enfant (siestes, selles, repas) fonctionne la première année de l'enfant, puis il est abandonné. Souvent, ce sont les parents qui demandent à arrêter, ils commencent à en avoir marre du cahier, donc j'fais une belle photo sur le dessus et je leur donne (rires). » (Nabila, Mam *À pas de fourmis*).

Le protocole sanitaire empêche désormais les échanges du cahier de liaison, de la Mam au domicile des familles et vice-versa, excepté dans deux Mam. Dans la Mam *Les hirondelles* où il est pratiqué par une AM, avec ce cahier de transmission, chaque enfant a un cahier d'activités où sont collées les productions (dessin, collage de gommettes, peintures, étiquettes et les comptines chantées). Il y a aussi un cahier collectif avec les fêtes et activités proposées aux parents à différentes périodes de l'année : spectacle, loto, randonnées, goûter lors du départ définitif de l'enfant.

Dans la Mam *Pomme d'Api*, deux enfants, parmi les plus jeunes ont un cahier que remplit Camille. Pour M. il s'agit d'un cahier d'écolier où chaque journée est consignée avec la sieste, les repas et les évènements du jour qui a été demandé expressément par la mère. En effet, c'est le père de M. qui vient le chercher et souvent pressé, il n'a pas le temps d'échanger des informations dont se soucie peut-être davantage la mère. Pour C, il s'agit d'un cahier spécifique, cartonné, intitulé « *Chez ma nounou / à la crèche* », demandé par ses parents, pour la transmission des informations, mais aussi comme futur souvenir de cette période. En général, c'est en fin ou milieu d'après-midi, après la sieste que Camille « fait ses devoirs » avec les deux cahiers.

7.4 Du point de vue des acteurs institutionnels, en fonction des contextes locaux

Outre les parents, la reconnaissance des Mam et de leurs professionnelles vient aussi des acteurs institutionnels locaux, selon l'intérêt, l'aide, le soutien, voire l'ambition qu'ils donnent aux Mam et la place qu'ils leur accordent dans une définition de la politique locale d'accueil de la petite enfance ou de l'accompagnement qu'ils y jouent. En ce sens, on peut affirmer que les Mam sont bien identifiées par de nombreux acteurs qui tendent à les hisser à hauteur de la reconnaissance sociale accordée aux crèches collectives, nonobstant le fait que cette reconnaissance puisse être instrumentalisée : à moindre frais, les politiques publiques étoffent, modestement certes, et diversifient leur offre d'accueil. Mais c'est un fait : les Mam, en 10 années, se sont fait une place reconnue dans le champ concurrentiel de l'accueil des jeunes enfants, avec à leur tête des AM, professionnelles historiquement dominées du champ de l'accueil de la petite enfance. Pour autant, en fonction du contexte local et de dysfonctionnements avérés de Mam, cette reconnaissance est nuancée voire contestée par d'autres acteurs qui les considèrent alors comme une anomalie et dénient leur légitimité professionnelle.

Des Mam inscrites dans des politiques locales de la petite enfance ?

La diversité des Mam se lit aussi dans la diversité de leurs inscriptions dans des territoires très contrastés, entre communes rurales et urbaines et à l'intérieur de chaque département choisi pour cette étude. Pour chacune, leur création s'inscrit dans une histoire singulière, des réseaux d'acteurs différents, participant à la définition de l'offre locale d'accueil et d'éducation des jeunes enfants et, peu ou prou, d'une politique locale de la petite enfance.

À la recherche d'un local… pour une intégration dans l'offre de la ville

Dans la ville 3 de la région parisienne où sont maintenant implantées la Mam *La tortue bleue* et deux autres Mam, toutes dans le même quartier populaire en cours de rénovation, une quatrième Mam est en création dans un autre quartier : « on essaie de les accompagner à trouver des locaux parce que c'est ça leur grande difficulté », souligne la Coordinatrice petite enfance (CPE). Ainsi, la première Mam ouverte en 2014, d'abord installée chez un bailleur privé, a ensuite obtenu un local municipal qui avait été aménagé pour l'une des crèches municipales alors en travaux. La ville a proposé à la Mam de s'installer dans ces locaux qu'elle lui loue, au moment de la réintégration de la crèche dans ses locaux d'origine. Pour la seconde Mam, créée en 2015, qui avait alors repris les anciens locaux de la première Mam lors de son déménagement, la ville a demandé au bailleur d'un projet immobilier à ce qu'un local soit aménagé au rez-de-chaussée d'une nouvelle construction. La CPE, avec l'architecte de la ville, le bailleur et l'équipe d'AM, ont réfléchi ensemble à l'aménagement des locaux et l'accompagnement de leur installation. Ce qui ne sera pas le cas de la troisième Mam où nous avons enquêté, ouverte en 2020, qui reprend les locaux privés où étaient installés les deux premières Mam, et les AM y font elles-mêmes des travaux sans soutien de la ville.

Aujourd'hui, « le principe de la ville, c'est que quand il y a des nouvelles constructions, il y a un local en rez-de-chaussée réservé pour l'installation d'une Mam » (CPE). C'est ainsi que la quatrième Mam bénéficierait de locaux dans une construction en cours. Cette position fait penser aux mini-crèches

développées dans les années 1970 au pied des immeubles. Cette recherche de local est le point essentiel de l'accompagnement de la Mairie. Les loyers sont payés par les Mam. La ville n'intervient pas sur la nature du projet lui-même, même si des échanges peuvent avoir lieu sur des points du projet, à la sollicitation de ses porteuses, cet aspect « relevant nécessairement du travail de la PMI » (CPE).
Outre la recherche de locaux, l'accompagnement se fait aussi, une fois la Mam créée, par le biais des infrastructures municipales (RAM, médiathèque) :

> « Si elles sollicitent la ville pour avoir des espaces, pour avoir des possibilités d'aller particulièrement à la médiathèque, de participer à des évènements particuliers, bon, on les accompagne, on les aide. Dans ces évènements-là, le RAM organise des manifestations où elles sont systématiquement invitées, mais bon c'est normal ce sont des assistantes maternelles indépendantes, mais bon elles font partie de toute l'offre de la ville. » (CPE, ville 3, Mam *La tortue bleue*)

En dehors de tout conventionnement entre cette ville et les Mam, l'offre de places en Mam figure néanmoins sur le site internet de la commune, parmi l'ensemble de l'offre petite enfance municipale et privée, et alors même que cette offre n'est pas exclusivement réservée aux habitants de la commune. Les Mam permettent bien de compléter l'offre municipale avec : « des réponses de proximité, diversifiées aussi dans les propositions puisque nous on a de l'accueil collectif, on a de l'accueil familial, et puis de l'accueil indépendant, donc la Mam c'est encore un autre type d'accueil » (CPE). Une offre qui, pour la CPE, répond aux besoins des familles et vient éteindre la rumeur historique, le discrédit, qui colle au métier et marque là une reconnaissance certaine :

> « Les familles sont très rassurées quand on leur donne les adresses des maisons d'assistantes maternelles (…). L'assistante maternelle, elle est pas toute seule chez elle avec les enfants, les parents nous disent, c'est ce qui les rassure le plus, c'est qu'il y ait plusieurs adultes. Pour une assistante maternelle indépendante, ils nous disent : quand on a fermé la porte, on ne sait pas toujours ce qui se passe. C'est l'attitude des parents et du coup quand on a donné les adresses des Mam, là ils étaient beaucoup plus partants pour aller les rencontrer, voir comment ils fonctionnent. Donc nous, au service petite enfance, on oriente beaucoup sur les Mam, c'est pour ça qu'on a mis d'ailleurs sur le site parce que malheureusement comme on peut pas répondre à toutes les demandes, on oriente facilement sur les Mam. » (CPE, ville 3, Mam *La tortue bleue*).

Par procuration, la réponse de la ville 3 aux parents est valorisée, qui, avec la liste des AMD, propose l'adresse d'une Mam aux parents déçus de n'avoir pas obtenu une place en crèche.

La Mam *Les papillons*, ainsi que l'autre Mam implantée dans la ville, figurent sur le site de la commune qui a soutenu leur création, tout en s'appuyant sur une association pour le montage du projet et le recrutement de l'équipe de la Mam enquêtée. Dans cette ville, l'enjeu des Mam est d'abord de créer des places avec un bien moindre financement que les EAJE. Le très faible taux d'accueil collectif et individuel se double de fortes difficultés financières, avec la limite de 1,5 % par an imposée à l'augmentation des dépenses municipales par la contractualisation de la commune avec l'État. Les services liés à la petite enfance passent donc après les dépenses obligatoires, celles liées aux écoles notamment. En outre, le développement des Mam répond à une situation très critique des AM à domicile, avec un taux d'occupation de 60 % et une moyenne d'âge autour de 52 ans, vue la difficulté de trouver des familles dans certains quartiers, mais aussi des difficultés d'un isolement qui font notamment écho à des agressions dont ont été victimes deux AM travaillant à domicile.

> « Là actuellement, j'ai déjà eu deux rendez-vous avec des assistantes maternelles parce que du coup quand elles ont vu que ça fonctionnait plutôt bien les deux Mam qui était installées, il y a eu d'autres assistantes maternelles et notamment les assistantes maternelles qui avaient abandonné le projet qui se sont dit : bah en fin de compte c'était pas si mal. Et elles sont revenues et là on les a rencontrées, et pareil on les aide, on les conseille. On va voir la PMI, on les a mises en relation avec l'OPH. On est là aussi pour relire leur projet pédagogique, on est là pour les orienter. Donc la mairie va apporter une dimension d'ingénierie. Pour les deux Mam qui sont ouvertes nous avons une petite subvention, mais on peut pas faire ça de manière exponentielle pour les Mam qui s'ouvrent sur la ville. Du coup, c'est

> quand même intéressant parce que c'est un endroit qui propose un accueil qualitatif, des places s'ouvrent sur la ville et qui permettent aussi aux assistantes maternelles de retravailler. » (DPE, ville 1 Mam *Les papillons*).

Cette directrice Petite enfance relève ainsi une dynamique d'entraînement au niveau de deux nouveaux projets de Mam, à mesure que les deux premiers sont devenus réalité et qu'il y a des « listes d'attente » des familles pour y être accueilli. Les Mam répondent ici à une double demande : celle des parents qui refusent de faire appel à des AMD en l'absence de place en crèche ; celle d'AM qui cherchent à ne plus travailler à leur domicile ou qui ne peuvent pas le faire, étant donné notamment l'état de dégradation des habitats collectifs, la mairie jouant alors le rôle de « facilitateur » pour en favoriser la rencontre, comptant aussi sur l'appui du RAM pour leur pérennité.

En milieu rural, une offre qui contribue à la redynamisation du territoire

La Mam, bien que « privée », participe ainsi d'une « offre publique ». Mais elle ne relève pas de n'importe quel « privé » : avec son statut associatif, elle participe de la dynamique et redynamisation de petits territoires, de la vie locale. C'est en ce sens qu'un Directeur général des services (ville 4) apprécie l'implantation de la Mam *Les hirondelles* sur le village, pour lequel une crèche collective n'est financièrement pas envisageable :

> « La Mam correspondait bien parce que c'est pas une entreprise privée qui va faire des bénéfices qui vont partir on ne sait où. Ce sont effectivement des personnes de droit privé qui créent une association (…) mais les bénéfices entre guillemets, c'est pour payer leurs salaires ». La Mam représente un « emploi non délocalisable », à l'instar dit-il du « boulanger » : « c'est du privé on se fait un salaire mais on enrichit aussi la vie d'un village et on rend un service à une partie du village. » (DGS, ville 4, Mam *Les hirondelles*).

Ce « service » s'intègre dans une offre culturelle et associative plus large, offre qui a pour ambition d'attirer les « cadres », avec des horaires de garde étendus. À cet égard, la Mairie s'engage par une subvention au fonctionnement et par l'aide directe d'un agent de ménage. Elle a aussi contribué en amont à réaménager un local vide et à équiper entièrement la Mam (mobilier, électro-ménager, vaisselle, matériel éducatif et de puériculture, etc.). Les AM de la Mam payent un loyer à la Mairie. Elles sont liées à la Mairie par une convention, mais cette dernière ne les contraint pas à réserver l'accueil aux habitants.
Cette initiative associative est d'autant plus précieuse que des élus sur ces territoires ruraux peuvent avoir le sentiment de n'avoir aucune prise sur la définition d'une politique locale petite enfance, une « gouvernance très très difficile » (secrétaire Mairie, ville 5), quand cette compétence est entre les mains de la Communauté de communes. Dans ce village, la Mairie, à la suite de la sollicitation de l'équipe de la Mam *Les petons* - trois personnes, non encore agréés, mais avec une solide expérience dans le champ de la protection de l'enfance, dont l'une d'elles habite le village - acquiert un local privé désaffecté, un ancienne pharmacie, afin de le louer à la Mam. Les futures AM se chargent d'une partie des travaux, en contrepartie de quelques loyers remis, et la Mairie d'une autre partie. Une école et un accueil de loisirs sont déjà installés sur le village, la présence future d'une Mam tombe sous le sens. Comme un « fil conducteur », elle offre une continuité de l'accueil, mais aussi une animation dans la vie du village, un « bruit » d'enfants qui est ici très bienvenu.

> « Ces p'tites promenades, ça faisait du bruit dans l'village, nous c'est tout c'qu'on demande : un village… si y a pas d'bruit, hein ! (…) C'est donner un peu d'vie dans le village, faut pas s'mentir, c'est super sympa quand on les voit aller à la bibliothèque, ils font leur petite promenade. On leur a mis à disposition une petite zone enherbée si elles souhaitaient aussi aller jouer. On vient d'faire une aire de jeux (juste en face la Mam), mais… on a fait l'aire de jeux publique en s'disant, bah pour la Mam, comme elles n'ont pas d'cour, c'est le bon emplacement. Donc on a mis à proximité un p'tit toboggan,… tout ça. » (Secrétaire Mairie, ville 5, Mam *Les petons*).

La Mam apparaît bien, sinon comme un service public, du moins comme un service à la population, apprécié et reconnu ; elle crée du passage, du dynamisme, de l'attractivité. Il permet d'offrir aux parents

une relative, mais précieuse, alternative au seul mode de garde implanté jusque-là sur le territoire : les AMD, sans pour autant leur faire de l'ombre, l'offre étant inférieure à la demande, selon la secrétaire de Mairie. En milieu rural, le soutien des RAM n'est pas toujours possible, ceux-ci n'étant pas toujours accessibles (question de distance et d'absence de possibilité de locomotion). Soulignons qu'en revanche la Mam *Pomme d'Api*, située elle aussi en milieu rural, n'a pas bénéficié du moindre soutien de la mairie, mais que celle-ci n'a pas non plus fait obstacle à sa création.

L'assimilation des Mam à une politique d'accueil petite enfance municipale

Dans la ville 2 où est implantée la Mam *À pas de fourmis*, l'offre locale est diversifiée (crèches collectives municipale, départementale et associative, halte-jeu municipale et crèche d'entreprise), mais insuffisante. La ville a initié la création de quatre Mam, en l'espace de dix années, et s'engage dans leur accompagnement (conventionnement, Charte qualité, analyse des pratiques avec le soutien d'une psychologue). La DGA présente l'initiative de la ville en direction des Mam depuis 2010 comme « révolutionnaire » :

> « À une époque où personne en France ne se lançait dans les Mam, créer une Mam, c'était impossible, c'était vraiment contraire à tout ce que le monde de la petite enfance avait appris jusqu'alors. Donc c'était vraiment révolutionnaire de demander à une coordinatrice petite enfance de s'occuper d'assistantes maternelles libres et agréées, c'était vraiment pas du tout dans les mœurs. (…). Avant la loi de 2010, autorisant la création des Mam, le Maire avait rencontré le président du département à partir de l'expérimentation des regroupements d'assistantes maternelles (à partir de 2005 en Mayenne), pour lui demander si la ville pouvait à titre expérimental créer un regroupement d'assistantes maternelles, ça nous a été refusé, c'est-à-dire qu'on a ouvert nos Mam qu'au moment où il y a eu ce décret (de 2010) » (DGA, ville2, Mam *À pas de fourmis*).

L'opposition des PMI (pas nécessairement de cette commune) est aussi évoquée : « les PMI (étaient) vraiment vent debout contre les Mam, au départ il faut montrer patte blanche un grand nombre de fois, reculer le plus possible. » (DGA, ville2).

Il s'agit alors, explique la CPE, de redynamiser le métier d'AM, car celui-ci déclinait sur la commune et des demandes en places d'accueil restaient insatisfaites. Alors responsable du RAM de la commune, la coordinatrice constate à l'époque que des femmes avaient ce souhait de devenir AM mais ne le pouvaient en raison de l'inadéquation de leur logement ne correspondant pas aux normes. Elle aussi, évoque l'opposition du milieu professionnel de la petite enfance contre les Mam, eu égard aux normes inférieures à celles des EAJE traditionnels, mais aussi l'opposition des AMD qui voyaient dans ce dispositif une forme de « concurrence déloyale », la ville aidant particulièrement l'installation et le fonctionnement des Mam. La DGA précise :

> « Ça leur faisaient une concurrence déloyale : vous avez d'un côté l'assistante maternelle libre et agréée à domicile qui se débrouille toute seule, qui paye ses frais, son logement et qui se débrouille et ça créé une jalousie de fait et, de l'autre côté, la maison d'assistantes maternelles qui est en plus extrêmement courue par les parents (…). Il a fallu une « vraie volonté politique » pour porter un projet aussi contesté de part et d'autre, dans un cadre législatif encore flou quant au fonctionnement du dispositif (absence de délégation d'accueil entre les AM) (DGA, ville 2).

L'équipe municipale adosse un projet d'insertion socio-professionnelle de femmes sans emploi, habitantes de la commune, à la création de Mam. Ce point est important : il permet de créer de nouvelles places d'accueil sur la commune, ce qui ne serait pas le cas en recrutant des assistantes maternelles déjà agréées à domicile.
Entre 2010 et 2019, la ville soutient ainsi la création de 4 Mam de 12 places chacune, à travers l'aménagement ou la construction de locaux, de leur équipement, la sélection et l'accompagnement des candidates (quatre AM par Mam) jusqu'à l'obtention de l'agrément auprès de la PMI, l'ouverture de la Mam et la prise en charge des loyers et fluides de tous les locaux des Mam qui appartiennent à des bailleurs sociaux différents. Après l'ouverture, l'accompagnement se poursuit, sous forme de soutien à

l'analyse des pratiques, assurée par une psychologue vacataire spécifiquement dédiée aux Mam. Une première convention lie chaque Mam à la ville, puis une convention AM-ville est instaurée. En 2019, une Charte de qualité des Mam est rédigée. En amont de l'agrément, un accompagnement (réunions, entretiens, mises en situation) est effectué en partenariat par la CPE et le RPE.

La définition rigoureuse de cet accompagnement, pas à pas, balise l'expérience qui se solidifie au fil des créations. Mise au travail des motivations à « embrasser cette formation d'AM » (CPE), par véritable choix et non par défaut, pouvoir montrer, avant même le suivi de la formation PMI une forme de professionnalisme, au sens de capacité à prendre de la « distance » : « c'est pas comme si on élevait ses enfants » (CPE), mais aussi capacité à travailler en groupe, au sein d'un collectif sans responsable hiérarchique. C'est la question de la complémentarité du groupe qui est évoquée, entre compétences décelées et « personnalités » : comment amener le groupe à une vue partagée sur l'éducation du jeune enfant qui va être mise au travail lors de ce processus d'accompagnement, une vue qui relativise l'expérience propre de la maternité ? L'accompagnement vise aussi à clarifier le statut d'AM en Mam et à « déconstruire tout ce qui n'est pas AMD au sein d'une Mam, il y a plein de règles supplémentaires qui s'imposent à elles » (CPE). Travailler en Mam, c'est par exemple renoncer à être à la sortie de l'école à 16h30 pour récupérer ses propres enfants (ce que peut faire une AMD). Certaines candidates renoncent alors. Se projeter sur le contenu d'un projet, le déroulé d'une journée, ce qui peut être proposé aux enfants, la répartition des tâches… La nature de cet accompagnement et la politique territoriale en direction des Mam, en font presque une Mam municipale. La signalétique des Mam, revêtue du logo de la Mairie, en témoigne.

Positionnements de la PMI et relations villes/PMI autour des Mam

Les relations villes/PMI autour des Mam et le partenariat tissé entre ces acteurs restent tributaires des contextes locaux et des équipes en place. Les élus doivent parfois convaincre la PMI :

> « En fait l'opportunité d'une Mam ici n'était pas forcément une priorité pour eux ;… je sais qu'au tout début, j'crois que c'était un peu tiède du côté d'la PMI (…) Monsieur le Maire avait dit justement que nous aussi on se portait garant du projet et que pour nous c'était viable parce qu'il y avait une école, parce qu'il y avait du trafic et tout ça et ça avait permis de débloquer les choses. » (Secrétaire Mairie, ville 5, Mam *Les petons*).

Mais plus généralement, l'accompagnement des Mam se tisse en partenariat avec les PMI :

> « Ça facilite le travail, on travaille très régulièrement et avec la PMI et avec les Mam et moi je sais que la puéricultrice suit tout ce qui est pédagogique, si j'ai un parent qui appelle, si j'ai une assistante maternelle qui appelle, j'oriente tout de suite sur la PMI. » (CPE, ville 3, *Mam La tortue bleue*). Cette position vaut aussi pour les AMD.

La PMI aussi a compris que peut-être c'était « son intérêt de faciliter ce mode de garde » indique une DGA (ville 2, Mam *À pas de fourmis*) : à l'occasion d'un arrêt longue maladie d'une AM à domicile, la PMI peut constater qu'elle peut compter sur les Mam pour accueillir les enfants restés « sur le carreau », ce qui n'a pas été le cas des AMD sollicitées. De son côté, l'équipe de PMI estime aussi l'action de la ville « pionnière » en ce domaine et juge qu'elle facilite grandement son travail, même si parfois certaines candidates « peuvent être trop préparées » : « les choses avaient tellement été travaillées que j'entendais parler une EJE, mais je me demandais si c'était vraiment incarné » (infirmière-puéricultrice, PMI).

La question de la délégation est évoquée : nouvelle pratique pour la PMI, pas nécessairement préparée à cette forme d'agrément. Les PMI ont appris de l'expérience des Mam, « comment on les accompagne dans la rédaction de leur projet, ça ce sont des choses qu'on découvre un peu au fur et à mesure » (Secrétaire PMI, ville 3, Mam *La tortue bleue*) et dans ce département urbain, bénéficient d'un solide accompagnement du département en direction des porteuses de projet, en amont de la procédure d'agrément. Par ailleurs, le fait de travailler hors de leur domicile, dans un « espace professionnel » leur

donne un autre statut que celui de mère, une « certaine liberté » (Secrétaire2 PMI, ville 3, *Mam La tortue bleue*).

Le fait qu'une Mam soit ouverte par des personnes déjà AMD est jugé plus simple. Dans ce cas, ce n'est pas la compétence à travailler avec de jeunes enfants, à effectuer un travail éducatif et de soin qui est examinée, mais la capacité à travailler en collectif et l'adaptation du local :

> « Les assistantes maternelles, on est amené à les voir au moins une fois par an pour ce qu'on appelle un suivi. Donc on voit au niveau de la pratique, au niveau de tout ce qu'elles peuvent apporter aux enfants, de l'espace, de la sécurité et au moment où elles font cette demande pour la création de Mam. Donc c'était beaucoup plus facile parce que d'une certaine façon elles exerçaient déjà. Il y avait pas, il y avait jamais eu de difficultés dans leurs pratiques au niveau domicile et ça facilite la transition sur le travail collectif. » (EJE PMI, ville 3, *Mam La tortue bleue*).

La PMI n'aide pas à la rédaction du projet, les porteuses de projet peuvent éventuellement passer par « un organisme de formation, par exemple *Planète enfance* pour les accompagner pour rédiger un projet » (Secrétaire1, PMI, ville 3). Ce qui n'est pas le cas d'une Mam en cours de création, sur une autre commune de la circonscription, où les AM n'étaient pas du tout dans « les métiers de la petite enfance ». En ce cas, c'est la trame d'agrément d'AM classique que suit la PMI : vérifier comment sont pensés l'accueil de l'enfant, le sommeil, l'accueil progressif, la relation avec les enfants, la relation avec les familles, la collaboration avec la PMI, la santé de l'enfant, les urgences...

La PMI est toujours vigilante à ne pas confondre les structures collectives comme les crèches, avec la structure Mam. Ce sont aussi les tâtonnements initiaux des acteurs, face à cette nouvelle forme d'accueil qui sont évoqués dans le cas de la Mam *Pomme d'Api* lors de sa création en 2015.

> « C'était déjà au départ quelque chose de vraiment inconnu, que ce soit pour les professionnels ou pour nous, du coup c'était très flou sur l'organisation, c'qu'était possible de faire ou pas faire. Donc on naviguait à vue un p'tit peu, c'est le cas de le dire. J'pense que finalement chaque département a fait un peu à sa sauce… euh… J'pense qu'on est quand même, en tout cas au niveau du département on s'est fixé quelque chose de très professionnel quand même, de très cadré sur le métier d'AM, de vraiment ne pas confondre les structures collectives, type crèches, EAJE avec la structure Mam qui est vraiment pas pareille, vraiment bien garder cette spécificité d'accueil familial avec le fonctionnement AM. » (PMI, ville 6, Mam *Pomme d'Api*).

En l'occurrence, la PMI souligne qu'il a fallu expliquer aux AM de la Mam *Pomme d'Api*, « la délégation, « la référence », « ce travail autour de l'enfant, typique AM qu'était compliqué pour chacun », un « esprit petite enfance », à ces AM qui étaient « extérieures au métier ». Elle décrit aussi l'exemple d'un autre projet de Mam dont une AM était référente technique sur des micro-crèches, et qu'il a fallu recentrer sur « chacune ses contrats ».

La question du temps est évoquée par une autre secrétaire de PMI : « à partir du moment où le local est trouvé, il faut que les choses aillent assez vite, c'est important », car les AM doivent alors faire face à des charges financières. Elle évoque alors cette différence de temporalité entre les AM qui souhaiteraient boucler les formalités rapidement et les impératifs du fonctionnement administratif, avec le protocole d'agrément. Ailleurs est remarquée la difficulté à repositionner les AM qui sont passées par une expérience de crèche qu'exprime cette professionnelle de PMI : « ça arrive encore de toute façon la confusion Mam - crèche ».

Un tiers pour régler les conflits entre AM et/ou une supervision d'équipe ?

L'absence de hiérarchie entre AM au sein des Mam, ou plus exactement l'absence de direction des Mam, apparaît souvent dans la bouche des acteurs locaux et institutionnels comme le talon d'Achille des Mam. Leurs prises de position vont d'une remise en cause de l'existence des Mam en général, à

l'institutionnalisation d'un soutien aux équipes, en passant par une réflexion sur les soutiens passés et à venir dans le contexte de chaque Mam investiguées. On se propose ici de les analyser, notamment en regard des conflits auxquelles elles sont ou ont été confrontées.

Une directrice de crèche de l'association qui a organisé la création de la Mam *Les papillons* en collaboration avec le service Petite enfance de la ville s'efforce de soutenir les AM, notamment avec des visites régulières, en remarquant qu'elles sont à la fois « isolées », même à quatre, et un « peu coincées entre deux chaises », entre le souci de se débrouiller par elles-mêmes et le souci de faire appel à elle. En revanche, du côté de la PMI, l'analyse de la situation, au cours d'un entretien réalisé après l'éclatement du conflit et le départ de l'une des AM, analysé plus haut, ne fait que renforcer sa condamnation de principe des Mam : « C'est un vrai problème, les Mam pour moi, c'est une erreur énorme, administrative, institutionnelle ; ça devrait pas exister » (EJE PMI, ville 1). En cause, selon elle, l'absence d'un « management », de « quelqu'un au-dessus qui dirige, qui soit responsable de la structure », « quelqu'un qui supervise tout le travail et qui peut se permettre de dire, vous ça va pas du tout, soit vous faites ce qu'on dit avec les enfants, soit vous partez comme dans toutes les entreprises où les choses ne vont pas ». Selon cette interlocutrice de la PMI, la nécessité d'un encadrement est d'autant plus indispensable qu'il s'agit de protéger de « tout jeunes enfants, les personnes les plus fragiles de la population ».

> « C'est peut-être un super coup politique, parce que ça coûte pas cher, et ça ressemble à une mini crèche, sauf que c'est une catastrophe du point de vue des personnes qui travaillent, qui sont censées travailler ensemble, du point de vue de la violence institutionnelle, pour ça nous, les EJE, on dit toujours que les Mam c'est le truc qu'on aime le moins, parce que ça va à l'encontre de tout ce que nous on essaie de mettre en place pour veiller à la bientraitance des gens, des enfants, et ça c'est un vrai problème (…). Les AM se rendent vraiment pas compte des dégâts que font les Mam, des dysfonctions à cause parfois d'une seule personne, des dégâts que ça produit au niveau des enfants. Elles imaginent pas, elles ont beaucoup de mal à mettre en perspective le développement psychique de l'enfant avec tout ce que ça peut engendrer, même quand elles sont adorables, gentilles et bienveillantes. » (EJE, PMI, Mam *Les papillons*).

Du côté de l'équipe du RPE de la ville où est implantée cette Mam, il y a bien également le constat d'une fragilité des Mam, mais il demande un soutien dont elle est déjà partie prenante, en particulier du côté des liens employeurs-employées dans la mesure où tant les AM de la Mam *Les papillons* ainsi qu'une partie des parents connaissent des difficultés économiques. Il lui faut alors aider aussi bien ces parents à devenir « employeurs » que les AM à devenir « employées », et tout autant capable d'être fermes sur leur salaire. L'équipe s'interroge ici « jusqu'où on va » dans l'accompagnement tant des parents que des AM habituées d'être « chapotées » en crèche et projetées dans une « profession libérale, indépendante ».

> « On est à la limite du mandataire. (…) C'est un peu compliqué parce que du coup des fois on est hors cadre par rapport à nos missions, mais en même temps on est en face à un public en difficulté, et si on n'accompagne pas ça, il pourrait pas, on pourrait pas embaucher des assistantes maternelles, c'est impossible. C'est là où ça peut devenir un peu compliqué, jusqu'où on va ? Est-ce que du coup ces familles-là, on se dit on va pas pouvoir gérer, débrouillez-vous… C'est compliqué et là en plus avec le confinement, ça a été d'autant plus compliqué. (…) Une Mam à V1 (nom de la ville), c'est pas une Mam à V2 (nom d'une ville plus aisée), voilà. (…) Les assistantes maternelles sont elles aussi issues du milieu social de la ville en elle-même, donc la difficulté qu'on peut retrouver chez certaines familles, on peut aussi les trouver chez certaines assistantes maternelles. » (RPE, ville 1, Mam *Les papillons*).

En outre, l'équipe du RPE envisage un soutien plus large des AM au niveau des pratiques pédagogiques, comme elle l'a fait au tout début, y compris peut-être en allant à la Mam, en lien avec la PMI. Mais « il n'y a rien d'institué légalement sur qui fait quoi dans la Mam », même s'il n'y a pas « superposition » avec le travail de la PMI, insiste-t-elle.

De son côté, la Directrice adjointe des services de la ville où est implantée la Mam *À pas de fourmis* et qui a créé trois autres Mam, souligne l'importance et le caractère systématique de ces conflits où, selon elle, la primauté des liens interpersonnels fait obstacle aux relations professionnelles.

> « Toutes les Mam ont traversé des périodes de crise intense ; le pire, c'est celles qui se connaissent super bien (…). Elles passaient des week-end les unes chez les autres, elles sont devenues vraiment amies, et là, après, c'est terrible, on retombe sur des façons de se parler qui sont pas adéquates. Entre professionnelles, on se parle pas comme ça quand on travaille ensemble, mais sauf qu'elles sont rentrées dans un cadre amical et du coup pour faire machine arrière maintenant et pour les remettre sur un cadre professionnel en leur disant : voilà si vous vous entendez pas, c'est pas grave ; vous êtes là pour travailler ensemble pas pour devenir les meilleures amies du monde. Ça, c'est encore plus difficile quand elles sont très proches au départ. » (DGA, Mam *À pas de fourmis*).

Aussi, la mairie déclare choisir soigneusement les groupes d'AM et leur composition pour chaque projet de Mam. Elle a aussi mis en place un accompagnement serré à travers une convention que signe chaque AM et qui, entre autres, met en place : d'une part, un suivi régulier avec la coordinatrice petite enfance et la DGA, deux fois par an, pour la partie administrative ; d'autre part, avec le relais Petite enfance, toutes les six semaines, et une psychologue spécifiquement recrutée pour les Mam de la commune, déjà signalée, en amont de la création et en aval, pour un accompagnement et une analyse réflexive des pratiques, qui porte tant sur la dynamique d'équipe que sur la prise en charge psychopédagogique des enfants et du groupe. Ce sont des temps d'observation, mais aussi d'évaluation, pour savoir par exemple que « l'ambiance est bonne » et de discussions avec les AM sur ce qui est à « retravailler ». Deux des AM de cette Mam *À pas de fourmis* soulignent d'ailleurs que la psychologue, ainsi que la responsable du service petite enfance, les ont beaucoup aidées dans leur réflexion. Le mot n'est pas employé, mais on pourrait parler ici de « guidance », même si elle se double d'une pression politique pour fixer des règles communes à l'ensemble des Mam de la ville.

La coordinatrice petite enfance de la ville de la Mam *La tortue bleue*, qui compte deux autres Mam, insiste quant à elle sur la nécessité d'un partenariat avec la PMI et l'ouverture des AM sur le RAM, ainsi que, plus précisément, sur une « supervision » des Mam, tout en posant la question du coût : « comment le monter financièrement, est-ce que ce sont les parents, est-ce que c'est la ville, est-ce que c'est le département ? ». En effet, le département en question, soutient une politique très pro-active en faveur des Mam et développe le projet d'un accompagnement qui leur est spécifique, au-delà de celui consacré à leur création[88]. La PMI souligne aussi cet accompagnement du département, avec en outre deux conditions supplémentaires : une « supervision d'équipe », qui pourrait être organisée par la PMI ou en lien avec elle. Il faudrait, selon elle, qu'il y ait en Mam « quand même au moins une personne qui ait une formation vraiment spécifique petite enfance », pour ce qui est de ce « semi-collectif », avec la nécessité d'intégrer « tous les paramètres d'un fonctionnement collectif ». Sur cette commune, les PMI sont gérées par la ville, ce qui peut faciliter les échanges. Dans ce partenariat, la CPE comme les professionnelles de la PMI, se rejoignent sur la question de la « supervision d'équipe ». De son côté, la PMI est cependant plus critique sur la faible formation des AM mises en situation de travail en équipe et comparativement aux crèches collectives qui sont considérées ici comme l'étalon de mesure.

Lors du conflit de la première équipe de quatre AM dans la Mam *Les hirondelles*, ouverte en 2017, les AM se sont tournées vers le directeur des services de la ville où elle est implantée, un ancien éducateur de jeunes enfants qui avait travaillé à la formation des AM en milieu rural. Celui-ci explique en entretien qu'il a distingué ce qui fut de sa part un accompagnement « méthodologique » et « réglementaire » les orientant vers la PMI, d'une « partie émotionnelle et personnelle » : « j'ai plutôt servi d'oreille attentive et un peu d'empathie », dit-il, en « mettant des mots sur ce qu'elles vivaient, puis en les rassurant sur le fait que c'était normal qu'elles soient dans cet état émotionnel parce qu'elles avaient monté leur outil professionnel ensemble ». À son tour, la PMI s'est mobilisée dans un rôle d'accompagnement et d'aide à la décision au moment où les AM de cette Mam se sont séparées, tout en pointant les limites de l'intervention de la PMI dans ce conflit entre les AM.

[88] Le département en question a aussi initié en lien avec la CAF, l'emploi d'une psychologue clinicienne en 2015 qui a donné lieu à une « petite expérimentation » pour l'accompagnement de trois Mam (sept AM), à la suite d'une mobilisation en urgence dans une situation conflictuelle dans l'une d'elles (voir Annexe, Les situations départementales).

> « Nous, PMI, on n'a pas vraiment… c'est pas vraiment notre rôle de… d'arbitrer en fait (…), parce que c'est quand même une association à la base enfin, ça les regarde elles. Alors on peut essayer de les aiguiller, c'qu'on a essayé de faire à la Mam un p'tit peu, les mettre devant le fait accompli en leur exposant la situation pour qu'elles prennent conscience des difficultés, qu'elles prennent les décisions, elles. Mais on peut pas dire : vous vous partez, vous vous restez, non c'est pas… c'est pas à nous de faire ça (…) c'est leur choix. C'est vrai que nous, du coup, on peut vraiment juste leur opposer les faits pour qu'elles essayent de bien saisir la situation, et les enjeux. » (Responsable circonscription PMI, Mam *Les hirondelles*).

Du point de vue de cette responsable de la PMI du secteur, c'est à nouveau en termes de « caractères » qu'elle rend compte du conflit qui a opposé les AM, mais aussi « un manque de communication » : « clairement, elles ont pas assez travaillé sur tout c'qu'était règlement intérieur, charte d'accueil ». Mais, plus peut-être qu'une aide à la décision dans la situation conflictuelle, il conviendrait selon elle, de mieux anticiper ces situations, dès le projet de Mam, et notamment prévoir ce qui se passe en cas de rupture : « avec quoi elle (l'AM) repart, au niveau financier matériel et compagnie, les remplacements… Enfin, ça effectivement c'est l'expérience, on le faisait pas au début. On a vu que ça posait souci, du coup on leur demande de le rajouter et de l'anticiper ». En même temps, remarque cette interlocutrice de la PMI, entre le projet papier et la réalité du fonctionnement : « on peut difficilement anticiper, se projeter là-dessus ». En outre, il faut compter avec la diversité des interprétations du conflit selon les AM : « chacune a son idée finalement sur le… sur ce mauvais fonctionnement qui est pas le même suivant les personnes. ». Plus encore en situation de conflits, l'anticipation, sur le papier, laisse de côté « l'aversion », la « violence » des émotions que suscite le conflit, quand les AM sont « stressées, poussées à bout ». Ces émotions, souligne la PMI, sont d'autant plus fortes qu'elles se sont produites « effectivement entre la plus ancienne qu'avait monté le projet et sa collègue de toujours ». Là aussi, c'est en termes de « travail émotionnel en profondeur » intense (Hochschild, 2017) qu'il faut percevoir ce conflit. En tout cas, il y aurait la nécessité de prendre les situations le plus en amont possible pour éviter que « les choses ne dégénèrent » et que les « affaires personnelles » ne prennent pas le dessus sur la « capacité à rester professionnelle », selon l'avis de la puéricultrice de la PMI de la Mam *Les petons*. Il s'agit alors de « créer une relation de confiance » avec les AM, à partir de laquelle la PMI interviendrait pour « faire du conseil technique » aux AM. Pour cette responsable, c'est adopter un « rôle de médiation », ne pas leur apporter la solution mais en faire des « actrices de ce changement, c'est par là que passe leur cohésion d'équipe ».

Conclusion : une reconnaissance des Mam et des « mameuses »

De l'avis de plusieurs acteurs locaux, les AM de Mam ne seraient par n'importe quelles AM. Par exemple, une responsable de circonscription PMI en milieu rural (Mam *Les petons*), infirmière-puéricultrice, distingue trois profils d'AM : celles qui « sont sur leurs acquis » qu'elle appelle des « indécrottables », au sens où elles reproduisent ce qu'elles ont fait avec leur propres enfants ; celles qui sont « dynamiques », vont au RAM notamment, avec « la volonté de se former », et celles qui « d'emblée adoptent le positionnement professionnel de la petite enfance », y compris même en utilisant leur travail d'AM pour accéder à d'autres diplômes. Son ancienneté dans le métier lui fait souligner la disparition des premières, les « nounous », que d'ailleurs elle ne retrouve pas en Mam, « parce qu'intégrer une Mam ça demande aussi de la remise en question pour pouvoir confronter ses pratiques professionnelles avec d'autres ». Au reste, elle relève un fort attrait des parents pour ce « semi-collectif », corroboré par des listes d'attente dans chacune des Mam de sa circonscription, avec « très peu de retours négatifs ».

Ce constat d'une évolution des AM est partagé, en milieu urbain, en particulier dans la ville où est implantée la Mam *À pas de fourmis*. Au lieu d'un métier pratiqué par dépit, faute de mieux, il attire aujourd'hui « des femmes qui pourraient faire un autre métier mais qui choisissent celui-là » (DGA). En l'espace de dix ans le profil de ces femmes a évolué, les personnes sont perçues comme « plus dynamiques », « beaucoup plus autonomes », avec une « réflexion plus aboutie sur leur projet » (CPE). L'équipe PMI de la même commune indique aussi une reconnaissance des compétences de ces

professionnelles et de cette récente institution : la Mam développe une dynamique qui porte les assistantes maternelles à « travailler autrement », à « faire évoluer leur travail », à instaurer une « bonne relation avec les parents ». Ces « professionnelles » n'hésitent pas à solliciter l'équipe PMI, « il y a une sensibilité différente de relation qu'avec celles qui sont à domicile » (infirmière puéricultrice, PMI) ; « elles sont vraiment investies » (médecin, PMI).

La motivation des AM est effectivement mise en avant dans cette ville : alors qu'elles n'y sont pas obligées, elles participent aux ateliers du RPE ouverts aux AM de la ville, ainsi qu'aux réunions de formation ou d'information du soir (tous les deux mois). Une volonté de professionnalisation leur est reconnue : elles ne se contentent pas de passer les modules du CAP petite enfance obligatoires au niveau de l'agrément, mais poursuivent cette démarche jusqu'à l'obtention du CAP. En outre, travailler ensemble leur permet aussi de s'entraider, notamment face à un parent qui serait « trop intrusif ». Appuyé par une Charte de qualité et une organisation collective, « le fonctionnement de la Mam les aide à prendre une posture beaucoup professionnelle » (DGA). Enfin, outre leur qualité professionnelle, c'est aussi une certaine émancipation personnelle de ces femmes que soutient le développement des Mam dans cette ville, selon ses acteurs.

> « Elles se soutiennent énormément entre assistantes maternelles, et c'est vrai c'est des femmes qui ont eu des parcours de vie pas toujours évidents (…). Elles gagnent un salaire, elles s'émancipent un peu et elles ont toutes vécues des choses familiales pas toujours évidentes, avec ce regard du mari qui change aussi, parce qu'elles sortent de leur domicile. » (DGA, ville 2, Mam *À pas de fourmis*).

Dans la ville où est implantée la Mam *À pas de fourmis*, la CPE perçoit les AM de Mam de façon positive : même si des difficultés peuvent émerger, elles sont relativisées et rapportées comme inhérentes à tout travail d'équipe, qui existent d'ailleurs dans les EAJE : « ça nous arrive aussi dans nos structures, on a aussi des incohérences dans nos équipes ». Et, l'attrait des Mam pour les parents est fortement mis en avant vis-à-vis à la fois des AM « traditionnelles » (à domicile) et des crèches, avec des listes d'attente depuis le mois de janvier, voire septembre de l'année d'avant pour l'année d'après. Une mise en valeur des Mam que cette ville ne manque pas non plus de remarquer.

> « Il y a 12 enfants qui sont accueillis, votre enfant n'est pas tout seul au domicile, et en plus 12 enfants en même temps c'est une taille très humaine. La crèche, nous on est 63 berceaux à la crèche, donc il y a le côté un peu « industriel » qui peut faire peur à certains parents. La Mam, c'est vraiment le mode de garde pour les gens qui ont de l'argent parce que ça reste cher, mais pour les personnes qui ont des ressources, c'est un mode de garde qui est vraiment formidable, il allie les qualités des deux autres. » (DGA, ville 2, Mam *À pas de fourmis*).

Au-delà des singularités de chaque Mam et de la diversité des positionnements des acteurs locaux, jouent, plus généralement, la reconnaissance au niveau local d'un « service » que les Mam rendent aux parents qui d'ores et déjà les plébiscitent, quand bien même leur bien-fondé fait encore l'objet de débats.

CONCLUSION

Au-delà d'un partage du travail en Mam, l'horizon d'une égalité dans les faits

Nous avons tenté dans ce rapport de tracer une grille d'analyse de nos données qui rende compte de la singularité de chacune des six Mam investiguées, tout en montrant quelques-unes des dimensions, des questions et les tensions communes qui les traversent. À plusieurs reprises, nous avons montré des situations conflictuelles, essentiellement entre AM, voire des réticences de la part d'acteurs locaux institutionnels et, à l'inverse, un plébiscite quasi unanime de la part des familles. Ce choix résulte de notre volonté de ne pas enjoliver la réalité, ni au contraire de la noircir, mais de rendre compte des réalités vécues au sein des Mam, pouvant être conflictuelles. En utilisant des ressources théoriques qui s'appuient sur la conflictualité inhérente au social, nous repérons les traces de cette conflictualité à l'œuvre au sein des relations entre les AM elles-mêmes, pouvant aller jusqu'aux déchirements subjectifs, produits par les frottements à d'autres manières d'être et de faire. Deux sortes de conflictualité peuvent être distinguées. La première, comme on l'a vu dans quatre Mam, est d'autant plus vive qu'elle mettait à vif des relations interpersonnelles et qu'elle représentait des remises en cause personnelles, saturées d'affects et d'émotions. Une autre conflictualité de l'ordre des controverses professionnelles doit pouvoir se construire à partir de cette conflictualité interpersonnelle, c'est-à-dire en s'adossant à ces conflits pour chercher à les comprendre afin de trouver ensemble des éléments de réponse, à évaluer ultérieurement. Elle tient en cela d'une « coopération conflictuelle » (Clot, 2021), ouvrant un dialogue sur les définitions d'un « travail bien fait », ainsi qu'une formalisation du partage du travail entre AM.

En tout cas, ces conflits ne remettent pas en cause l'existence même des Mam. Ils peuvent laisser entière la satisfaction d'un travail en Mam qui tient à l'attachement aux enfants et la valorisation de leur évolution, voire de leurs productions. Mais cette satisfaction se rapporte plus décisivement à un sentiment de réalisation de soi dans et pour la Mam, quand le collectif s'imbrique à l'individuel, et réciproquement, au fil d'épreuves qui les font grandir ensemble. Car ces épreuves sont aussi des apprentissages pour les AM et des occasions dont il faut savoir se saisir pour instituer des règles de travail pour la Mam, aussi bien vis-à-dire des enfants, des parents et d'elles-mêmes, tout en laissant ouverts différents styles individuels. Il faut souligner ainsi le très fort engagement des AM dans toutes les Mam, à commencer par leur investissement personnel dans la création des Mam, l'aménagement, voire la rénovation, la décoration des locaux. Cette mobilisation se poursuit à travers la fabrication d'objets, de supports pédagogiques, etc., et plus largement dans leur intérêt pour des formations et lieux ressources autour de la Mam.

Cela est plus facile à dire qu'à faire quand il faut se gouverner à la fois ensemble et soi-même, sans « chef », ni « direction ». Nous avons d'ailleurs entendu certains acteurs locaux remettre en cause les Mam et en appeler à une direction forte des Mam dans lesquelles les AM ne seraient plus alors que des exécutantes. Liliane, une AM ayant une longue expérience professionnelle dans un autre secteur et ayant réalisé plusieurs remplacements dans plusieurs Mam, regrette ainsi l'absence de tiers ou de hiérarchie capable de trancher des différends, tout en valorisant le fait d'être « libre » et « à égalité » entre AM.

> « Dans une Mam le problème qui pourrait…, si on voyait ça plus loin, c'est au niveau hiérarchie, ça veut dire que là on est au même niveau, les AM, et quand y a quelque chose ou quelqu'un, ou qu'y a un avis différent, qu'est-ce qui fait qu'elle a raison par rapport aux autres ? Voyez, on peut pas s'imposer, c'est difficile ; comme *on est à égalité*, parfois y aurait une tierce personne ou quelqu'un supérieur qui dirait : ben non, voilà, qu'a une vision… de mettre en place… Mais voyez, y a pas de hiérarchie et parfois, alors c'est bien parce qu'on est *libre*, c'est super ; mais parfois, en cas de litige, ça peut être aussi un problème. » (Liliane, Mam *Les hirondelles*).

Une communauté d'égaux est-elle possible quand ses membres sont différents ? Question politique par excellence, comme le souligne Rancière : « La phrase égalitaire n'est pas rien. Une phrase a la puissance qu'on lui donne. Cette puissance est d'abord de créer un lieu où l'égalité peut se réclamer d'elle-même, il y a quelque part de l'égalité ; cela est dit, cela est écrit. Donc cela doit pouvoir se vérifier. Une pratique peut se fonder à ce niveau, qui se donne pour tâche de vérifier cette égalité » (1998, p. 88). En ce sens, l'égalité mise en œuvre par les AM se retrouve aussi bien à travers la répartition et la rotation systématique de leurs tâches pour et au sein de la Mam, qu'au niveau des contrats en durée et nombre équivalents. Cette égalité de fait entre les AM rend possible l'absence de hiérarchie dans la Mam, au point d'ailleurs où en Mam *La tortue bleue* c'est également leur salaire mensuel que les deux AM mettent en partage pour qu'il soit identique, en versant systématiquement l'écart de leur salaire sur un compte commun qu'elles ont ouvert, à côté de celui créé pour l'association de la Mam.

Or, ajoute Rancière, « La démocratie est la communauté du partage, au double sens du terme : appartenance au même monde qui ne peut se dire que dans la polémique ; rassemblement qui ne peut se faire que dans le combat. » (1998, p. 92). Le plus souvent, les AM sont très éloignées de cette idée d'une inhérence du conflit au fondement de la démocratie que problématise l'absence de hiérarchie des AM en Mam. En effet, elles cultivent *a contrario* l'image d'une Mam comme « cocon », où une véritable « entente » serait de nature à éviter, ou à étouffer dans l'œuf toute tension. En crèche aussi, comme le remarque Sadock, il y un « idéal de conformité, de faire 'une' » (2017, p. 2). Avec de telles représentations, tout conflit signe l'échec de la Mam et les disputes professionnelles sont souvent rabattues sur des rapports de forces et/ou psychologisées. En outre, ces représentations contribuent à valoriser *a priori* des liens entre les AM qui se ressemblent, comme autant d'alter-ego, devant garantir ainsi l'évitement de toute friction interpersonnelle ou/et professionnelle.

C'est en ce sens que nous pouvons interpréter une autre remarque de l'AM, citée ci-dessus, tirée également de l'expérience d'autres AM qu'elle rencontre au sein d'un réseau inter-Mam, quand elle souligne : « quand on est quatre c'est souvent deux et deux, pourquoi on sait pas ; à trois, *a priori* le fonctionnement est différent ». La question du nombre d'AM dans une Mam est sans doute d'ordre quantitatif quand les dimensions d'organisation et de division du travail se complexifient à mesure de la taille de la Mam, soit par exemple 22 types d'interactions possibles dans une Mam avec quatre AM, sans compter toutes les interactions qui se développent entre l'ensemble des adultes et des enfants. Mais il faut aussi prendre en compte la quête d'une sorte d'alter-ego, comme un autre moi digne d'une confiance absolue, et qui fait obstacle au principe même d'une altérité. Pourtant, nous avons pu montrer que ces différences entre AM ont droit de cité : elles sont souvent au principe d'une répartition différenciée des rôles au sein de la Mam ou encore viennent enrichir leurs propositions respectives, celles faites aux enfants notamment, avec aussi l'idée d'une successivité dans la mise en œuvre des propositions (chacune après l'autre) ou de compromis pour les faire tenir ensemble. Au-delà, nous avons montré que ces différences peuvent se jouer aussi à l'intérieur de chacune d'elles, comme autant de défis à affronter et à surmonter, au niveau à la fois professionnel et personnel, notamment pour transformer des manières d'être et de faire avec les enfants.

Les observations de pratiques en Mam ont l'intérêt de montrer le fonctionnement d'une Mam à un instant T, comme une sorte d'instantané, mais il faut aussi s'immerger dans l'histoire de chaque Mam et de chaque AM pour comprendre comment elles en sont arrivées là où elles en sont. D'où, notamment, l'importance des entretiens qui ont permis de faire retour sur des pratiques observées, de ressaisir des tensions entre AM, et parfois d'en entrevoir la genèse. C'est, par exemple, l'image d'une « symbiose » entre les quatre AM qu'évoquait l'une d'elles dans la Mam *À pas de fourmis*, ouverte en 2013, quand au début tout se faisait de manière « spontanée » sans organisation, avec pourtant des désaccords. Puis, progressivement, l'entraide et la solidité des liens interpersonnels sont allés de pair avec des principes de partage du travail fondés sur l'équivalence et une mise en valeur de leur indépendance, parvenant ainsi à construire sur le long terme un collectif « familial », ou peut-être plus exactement, une sororité, une solidarité entre femmes : « et en plus, nous les 4, en fait, on se complète, l'autre elle sait pas faire, finalement l'autre elle sait très bien faire. » (Sylvie, Mam *À pas de fourmis*).

Pour cela, il y a besoin de temps, besoin d'échanges entre AM, besoin de tiers aussi. Dans le cadre des organisations de travail avec de fortes hiérarchies, il y a cette nécessité de « faire descendre la direction vers le travail réel », nécessité qui en appelle à des tiers, pour précisément rendre le conflit coopératif non seulement entre agents mais aussi avec la direction (Clot *et al.,* 2021). Dans le cas des Mam, nous pourrions dire que le mouvement est inverse, demandant, pour reprendre les termes de l'AM citée plus haut, de voir le travail de « plus loin » pour transformer la conflictualité inhérente à tout collectif de type démocratique, en outil dialogique constituant ainsi la Mam en principe supérieur commun, incarné dans une « maison » singulière. Dans ce sens, l'accompagnement des Mam, y compris dans l'analyse de pratiques, pourrait s'envisager, par exemple, avec l'émergence de tiers, des « mameuses » expérimentées, indépendantes de la PMI et formées à l'analyse des pratiques, au lieu de seulement considérer les Mam comme lieu à soutenir par l'expertise de professionnelles issues à la fois du champ de l'accueil individuel et de l'accueil collectif. En tout cas, il nous paraît que cette étude sur cette innovation que constituent les Mam dans le champ des modes d'accueil des jeunes enfants est propre à faire retour également sur des angles morts du travail des professionnelles en EAJE. C'est notamment le cas des relations interpersonnelles et professionnelles à la fois, en lien avec les styles de direction des équipes (Cret, Moisset & Pascal, 2017). Les Mam n'auraient-elles pas à nous apprendre de nouvelles modalités de coordination des pratiques professionnelles dans un cadre collégial ?

Références bibliographiques

- Alberola E. & Lautier S. (2014). *Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des maisons d'assistants maternels*, Rapport du Credoc pour la Direction de la sécurité sociale du ministère des affaires sociales et de la santé.
- Alberola E. (2014). Les maisons d'assistants maternels : opportunité et complexité du renouveau de l'activité d'assistant maternel, *Cahier de recherche*, n° 318, CRÉDOC, Département « évaluation des politiques sociales ».
- Alberola E., Bardaille N. & Bouvier E. (2012). *Etude relative à l'impact des mesures gouvernementales en faveur du développement de l'accueil de l'assistant maternel*, Rapport final, CREDOC.
- Alter N. (2010). *Donner et prendre. La coopération en entreprise*. Paris, La Découverte.
- Appel J.-R. (2019). La personne référente en multi-accueil, *Spirale*, n° 89, p. 140-142.
- Arrows K. (1976). *Les limites de l'organisation*. Paris, PUF.
- ASDO (2013). Quels sont les motifs du turn-over des assistantes maternelles travaillant au sein des Mam ?, Étude réalisée pour le CD Loire Atlantique.
  En ligne : http://asdo-etudes.fr/etude/les-maisons-dassistantes-maternelle/
- Bachelard G. (1983). *Poétique de l'espace*. Paris : PUF.
- Ball S. & Vincent C. (1998). 'I heard it in the grapevine': hot knowledge and school choice, *British Journal of Sociology of Education*, vol. 19, n° 3, p. 377-400.
- Ball S., Vincent C. & Kemp S. (2004). 'Un agréable mélange d'enfants...' : prise en charge de la petite enfance, mixité sociale et classes moyennes. *Éducation et sociétés*, 2(2), p. 13-31.
- Bedoin D. & Janner Raimondi M. dir. (2016). *Petite enfance et handicap*. Grenoble, PUG.
- Bégout B. (2020). *Le concept d'ambiance*. Paris, Seuil.
- Billett S. (2016). Pratiques participatives sur le lieu de travail : conceptualiser le lieu de travail comme milieu d'apprentissage. Dans *La professionnalisation en formation : Textes fondamentaux* [en ligne]. Mont-Saint-Aignan, Presses universitaires de Rouen et du Havre. En ligne : http://books.openedition.org/purh/1525
- Bloch F. & Buisson M. (1998). *La garde des enfants une histoire de femmes*. Paris, L'Harmattan.
- Boltanski L. (2009). *De la critique. Précis de sociologie de l'émancipation*. Paris, Gallimard.
- Boltanski L. & Thévenot L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris, Gallimard.
- Bouyala N. & Roussille B. (1982). *L'enfant dans la vie. Une politique pour la petite enfance*, Rapport au Secrétaire d'État à la Famille. Paris, La Documentation Française.
- Bourdieu P. (1980). *Le Sens pratique*. Paris, Minuit.
- Bourdieu P. (1994). *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action*. Paris, Seuil.
- Bouve C. (2001). *Les crèches collectives : usagers et représentations sociales. Contribution à une sociologie de la petite enfance*. Paris, L'Harmattan.
- Bouve C. (2007). Le choix d'une assistante maternelle : de la rumeur à la confiance, *Enfance & Psy*, n° 34, p. 127-132.
- Bouve C. (2007). Choisir un mode d'accueil pour son enfant, des politiques et des acteurs. Dans D. Fablet (coord.), *L'éducation des jeunes enfants. Pour de nouvelles modalités d'accueil éducatif*. Paris, L'Harmattan, p. 31-59.
- Bouve C. & Sellenet C. (2011). *Confier son enfant. L'univers des assistantes maternelles*. Paris, Autrement.
- Brougère G., Roucou N. & Chanu L. (2001). Des assistantes maternelles à la ludothèque : du jeu dans la professionnalisation, *Recherches et Prévisions*, n° 64, p. 35-47.
- Brachot A. & de la Sourdière M. (2010). Pourquoi le lieu ? *Communications* 2010/2, n° 87, p. 5-16.
- Bresson M., Colomb F. & Gaspar J-F. (2015). *Les territoires vécus de l'intervention sociale*. Villeneuve d'Ascq : Presses du Septentrion.
- Caillé A. (2007). *Anthropologie du don*. Paris, PUF.

- Caillé A. (2006). Apologie et critique du don, Le don entre science sociale et psychanalyse. L'héritage de Mauss jusqu'à Lacan, *Revue du MAUSS*, n° 27, p. 57-78.
- Caillé A. Godbout J.T. (1992). *L'esprit du don. Paris* : La Découverte.
- Caillois R. (1992). *Les jeux et les hommes*. Paris, Gallimard.
- Caroly S. & Clot Y. (2004). Du travail collectif au collectif de travail. Des conditions de développement des stratégies d'expérience. Comparaison de deux bureaux. *Formation et Emploi, 88,* p. 43-55.
- Cartier M. (2015). *Classes populaires et emplois de service*. Mémoire pour l'HDR, Université de Nantes.
- Cartier M. & Lechien M.H. (2017). Asseoir sa légitimité professionnelle auprès des parents : les stratégies de légitimation éducative des assistantes maternelles, *Revue française des affaires sociales*, n° 2017/2, p. 265-281.
- Cartier M., Collet A., Czerny E., Gilbert P., Lechien M.H. & Monchatre S. (2017). Pourquoi les parents préfèrent-ils la crèche ? Représentations hiérarchisées des modes de garde, *Revue française des affaires sociales*, 2017/2, p. 247-264.
- Caron C., Dain C. & Devoise B. (2017). *Créer une Mam*. Savigny sur Orge, P. Duval.
- Castoriadis C. (1975). *L'institution imaginaire de la société*. Paris, Seuil.
- Cayeux C. & Meunier M. (2016). *Rapport d'information fait à la commission des affaires sociales sur les maisons d'assistants maternels*, n° 667. Paris, Sénat.
- Chansteva V. (2021), Rendre « propre » son enfant selon son « rythme » individuel. Contraintes temporelles contradictoires d'un apprentissage d'hygiène**.** *Revue des politiques sociales et familiales,* n° 139-140, p. 27-43.
- Chauvière M. (2018). Déconstruire la rhétorique du parcours et de la coordination. Dans N. Guirimand P. Mazereau & A. Leplège (dir.). *Les nouveaux enjeux du secteur social et médico-social*. Nîmes : Champ Social, p. 23-34.
- Coutrot T. (2018). Travail et bien-être psychologique – L'apport de l'enquête CT-RPS 2016, *Document d'études*, n° 217, Dares.
- Clot Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris, PUF.
- Clot Y. (2021). *Le prix du travail bien fait. La coopération conflictuelle dans les organisations*. Paris, La Découverte (avec J.Y Bonnefond, A. Bonnemain, M. Zittoun).
- Collectif Rosa Bonheur (2019), *La ville vue d'en bas. Travail et production de l'espace populaire*. Paris, Editions Amsterdam.
- Collombet C. & Unterreiner A. (2019). La professionnalisation des assistantes maternelles. Enjeux théoriques éclairant la situation française au prisme de la littérature internationale, *Politiques sociales et familiales*, n° 133, p. 53-60.
- Cresson G., Delforge S. & Lemaire D. (2012). La « qualité » du travail dans le métier d'assistante maternelle, *Politiques sociales et familiales*, n° 109, pp. 79-86.
- Cresson G. & Devetter F.X. (2020), Les assistantes maternelles, une utilité sociale mal reconnue. Dans Ulmann A.L. & Garnier P. (dir.) *Travailler avec les jeunes enfants. Enquête sur les pratiques professionnelles d'accueil et d'éducation*. Bruxelles, PIE Peter Lang, p. 27-54.
- Cret B., Moisset P. & Pascal C. (2017). Management, rapports de force et coordination interprofessionnelle en EAJE, *Revue française des affaires sociales*, 2017/2, p. 62-82.
- Dahlberg G., Moss P. & Pence A. (2012). *Au-delà de la qualité dans l'accueil et l'éducation de la petite enfance. Les langages de l'évaluation*. Toulouse, Érès.
- De Ridder G. & Legrand C. (1995). Distance professionnelle et intimité affective. Dans J.C. Kaufmann (dir.), *Faire ou faire faire ? Famille et services*. Rennes, PUR, p. 127-140.
- Devetter F.X. (2012). Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel-le-s de la petite enfance, *Politiques sociales et familiales*, n° 109, p. 9-22
- Devineau S. (2018). La vulnérabilité des assistant.es maternel.les, un frein au développement professionnel. *Empan*, n° 109, p.130-136.
- DGCS (2018). *Etude sur les difficultés des services d'accueil familiaux dits « crèches familiales ». Etat des lieux primaire* (Direction générale des affaires sociales et Cequoïa conseil). En ligne : https://solidarites-sante.gouv.fr/affaires-sociales/familles-enfance/publications-10757/accueil-du-jeune-enfant-etudes/article/etude-sur-les-causes-des-difficultes-des-services-d-accueil-familiaux-dits
- Djaoui E. (2012). Le paradoxe du métier d'assistante maternelle : quand l'intime devient espace et instrument professionnels, *VST*, n° 116, p. 31-39.

- Dupuy A., Tibère & L., Goirand S. (2019). Travail alimentaire et délégation éducative. Le cas des assistantes maternelles, *Revue des politiques sociales et familiales,* n° 129-130, p. 37-50.
- Durkheim E. (1997). *Leçons de sociologie*. Paris, PUF.
- Ensellem C. (2020). *Etude exploratoire sur les pratiques des assistantes maternelles*. Etude pour l'UNAF et l'UFNAFAAM. En ligne : https://ufnafaam.org/wp-content/uploads/2020/02/etude-pratiques-assistantes-maternelles-ufnafaam-unaf.pdf
- Escande-Gauquié P. & Jeanne-Perrier V. (2017). Le partage photographique : le régime performatif de la photo, *Communication & langages*, 194(4), p. 21-27.
- FEPEM (2019). Le vieillissement des assistantes maternelles : état des lieux et perspectives, *Le baromètre de l'emploi et de la famille*, n° 24, juin (Observatoire de la Fédération des particuliers employeurs de France).
- Foulquié P. (1971). *Dictionnaire de la langue pédagogique*. Paris, PUF.
- Fustier P. (2000). *Le lien d'accompagnement. Entre don et contrat salarial*. Paris, Dunod.
- Galardini A.-L. (2014). La construction continue du curriculum de la petite enfance à Pistoia : réseau et documentation. Dans S. Rayna C. Bouve & P. Moisset (dir.), *Un curriculum pour un accueil de qualité de la petite enfance*. Toulouse, Érès, p.109-119.
- Galardini A.L., Giovannini D., Iozzelli D. Mastio M., Contini M.L. & Rayna S. (2020). *Pistoia, une culture de la petite enfance*. Toulouse, Erès.
- Galardini A. L. (2020). À Pistoia : cultiver la qualité. Dans A.L. Galardini (éd.), *Pistoia, une culture de la petite enfance*. Toulouse, Érès, p. 29-53.
- Garcion-Vautor L. (2003) L'entrée dans l'étude à l'école maternelle. Le rôle des rituels du matin, *Ethnologie française*, vol. 33, n° 1, p.141-147.
- Garnier P. (1995). *Ce dont les enfants sont capables*. Paris, Ed. Métailié.
- Garnier P. (1997/2015). *Les assistantes sociales à l'école*. Paris, PUF.
- Garnier P. (1999). L'éducation préscolaire en France : classements d'âge et logiques éducatives. Dans G. Brougère & S. Rayna (eds.), *Culture, Enfance et éducation préscolaire*. Paris, UNESCO, CRESAS, GREC, p. 119-132.
- Garnier P. (2003). *Faire la classe à plusieurs.* Rennes, PUR.
- Garnier P. (2005). Le développement des pratiques sportives des plus jeunes, Éléments pour une histoire comparative en France, *Sport History Review*, 36 (1), p. 3-20.
- Garnier P. (2015). L'impératif de 'socialisation' : points de vue de parents sur la vie collective des tout-petits, *SociologieS* [En ligne] : http://sociologies.revues.org/5128
- Garnier P. (2017). Enfants, parents, professionnelles : regards croisés sur la culture matérielle. Dans P. Garnier & S. Rayna (dir.), *Recherches avec les jeunes enfants : perspectives internationales*. Bruxelles, Peter Lang, p. 111-133.
- Garnier P., Brougère G., Rayna & S. Rupin P. (2014), *Regards croisés sur la vie collective des enfants de 2-3 ans. Qualité, socialisation et confrontation à l'altérité dans différentes structures collectives accueillant les enfants de 2-3 ans*. Rapport final, Convention de recherche CNAF n° 15/12, Université Paris 13.
- Garnier P., Brougère G., Rayna S. & Rupin P. (2016). *A 2 ans vivre dans un collectif d'enfant. Crèche, jardin maternel, classe passerelle, école maternelle*. Toulouse, Érès.
- Garnier P., Brougère G., Rayna S. & Rupin P. & La Valle N. (2015). L'accueil des enfants de 2-3 ans. Regards croisés sur une catégorie d'âge dans différents lieux d'accueil collectif, *Revue des politiques sociales et familiales,* n° 120, p. 9-20.
- Garnier P. & Rayna, S. (2019). Crèche, jardin maternel, classe passerelle, école maternelle : diversité des rapports familles-professionnelles, *Carrefour de l'éducation*, n° 47, p. 155-169.
- Garnier P. (2020). L'obligation d'instruction dès l'âge de trois ans: un tournant dans l'histoire de l'école maternelle en France. *Revue Internationale de Communication et de Socialisation,* vol. 7, n° 1-2, p. 1-16.
- Garnier P. (2020b), Voir et dire la qualité d'un travail avec les jeunes enfants. Dans Ulmann A.L & Garnier P. (dir.) *Travailler avec les jeunes enfants. Enquêtes sur des pratiques professionnelles d'accueil et d'éducation*. Bruxelles, PIE Peter Lang, p. 127-152.
- Garnier P. (2020c). Jouets ou matériels sportifs ? Une culture matérielle analysée du point de vue des jeunes enfants, *Sciences sociales et sports,* n° 16, p. 127-145.
- Gayerie J.P. (2013). *Les maisons d'assistantes maternelles*. Editions Territorial.

- Geay B. (2014). Les relations entre parents et personnels d'accueil de jeunes enfants. La transmission des normes au prisme des rapports entre classes sociales, *Politiques sociales et familiales*, n° 118, p. 35-44.
- Giampino S. (2016). *Développement du jeune enfant, modes d'accueil, formation des professionnels*. Rapport à la ministre des familles, de l'enfance et du droit des femmes. Paris, DGCS.
- Giovannini D. (2020). Espace et culture matérielle. Dans A.L. Galardini (éd.), *Pistoia: Une culture de la petite enfance*. Toulouse, Érès p. 55-76.
- Goffman E. (1973). *La mise en scène de la vie quotidienne*. Paris, Minuit.
- Goffman E. (2013). Comment se conduire dans les lieux publics. Notes sur l'organisation sociale des rassemblements. Paris, Economica.
- Gosset-Connan S. & Oustry P. (2018). Les maisons d'assistantes maternelles : une troisième voie entre accueil individuel et accueil collectif. Enquête auprès des assistantes maternelles exerçant en Mam en Gironde. Observatoire girondin interinstitutionnel, accueil, parentalité, petite enfance. En ligne : https://www.gironde.fr/sites/default/files/201812/Les_%20Mam%20_synth %C3 %A8se-mai %202018_.pdf
- Glazer B. & Strauss A. (1998). La méthode comparative continue en analyse qualitative. Dans A. Strauss, *La trame de la négociation*. Paris, L'Harmattan.
- Haddad E. (2014). Qu'est-ce qu'une « maison » ? De Lévi-Strauss, aux recherches anthropologiques récentes. *Etudes et essais,* n° 212, p. 109-138.
- Hameline D. (1999). Activité. Dans J. Houssaye (dir.). *Questions pédagogiques. Encyclopédie historique*. Paris, Hachette, p. 7-20.
- Haraway D. (2007). *Manifeste cyborg et autres essais*. Paris, Exils Éditeur, p. 107-142.
- Havard Duclos B. (2018). L'internet des assistantes maternelles. Un outil pour faire vivre le métier, *Réseaux*, n°208-209, p. 28-61.
- Hauwelle F., Rubio M.N & Rayna S., dir. (2017). *L'égalité des filles et des garçons dès la petite enfance*. Toulouse, Erès.
- HCFEA (2018). *L'accueil des jeunes enfants de moins de trois ans. Tome 1 : État des lieux. Tome 2 : Orientations*. Paris, Haut conseil de la famille et de l'enfance et de l'âge.
- Hirschman A.O. (1970), *Exit, voice, loyalty*. Cambridge, MA, Harvard University Press.
- Hugues E.C. (1996). *Le regard sociologique. Essais choisis*. Paris, Edition EHESS.
- Hochschild A.R (2017). *Le prix des sentiments, au cœur du travail émotionnel*. Paris, La Découverte.
- Honneth A. (2002). *La lutte pour la reconnaissance*. Paris, Cerf.
- Janner Raimondi M. (2017). *Visages de l'empathie en éducation*. Nîmes, Champ social.
- Jardiné M. (2004). Les relais assistantes maternelles, *Spirales*, n° 30, p. 91-100.
- Jardiné M. (2018). *Les maisons d'assistantes maternelles. Des lieux uniques à identités multiples*. Lormont, Editions Au bord de l'eau.
- Javeau G. (1991). *La société au jour le jour, écrits sur la vie quotidienne*. Bruxelles, De Boeck.
- Julien F. (1995). *Le détour et l'accès. Stratégies du sens en Chine, en Grèce*. Paris, Grasset.
- Kaufmann J.C. (dir.). (1995). *Faire ou faire faire ? Famille et services*. Rennes, PUR.
- Kaufmann J.C. (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris, Nathan.
- Kaufmann J.C. (2007). Agacements. Les petites guerres du couple. Paris, Colin.
- Koch A. & Emilsen S. (2017) Men and Women in Outdoor Play. Dans Waller T. *et al*. *Outdoor play and learning*. New York, Sage, p. 413-427.
- Lave J. & Wenger E. (1991). *Situated Learning - Legitimate Peripherical Participation*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Lazzarotti O. (2014). Habiter le monde. *Documentation photographique,* n°8100, juillet-août.
- Leroy G. & Lescouarch L. (2018), De la pédagogie Montessori aux inspirations montessoriennes, *SpécifiCités*, n° 12, p. 2-26.
- Lévi-Strauss C. (1979). Nobles sauvages. Dans C. Levi-Strauss. *Culture, science et développement : contribution à une histoire de l'homme. Mélanges en l'honneur de Charles Morazé*. Toulouse, Privat, p. 41-55.
- Lévi-Strauss C. (1967). *Les structures élémentaires de la parenté*. Paris, Mouton & Co.
- Lignier W. (2019). Prendre. Naissance d'une pratique sociale élémentaire. Paris, Seuil.
- Passeron J.C. & Revel J. (2005). *Penser par cas.* Paris, Editions de l'EHESS.

- Mangematin V. (1999). La confiance, un mode de coordination dont l'utilisation dépend de ses conditions de production. Dans Thuderoz C., Mangematin V. & Harrisson D., *La confiance : approches économiques et sociologiques*. Levallois-Perret, G. Morin, p. 31-56.
- Mauss M. (1999). Essai sur le don. Dans *Sociologie et anthropologie*. Paris : PUF, p. 145-279.
- Meuret-Campfort E. (2017). Il n'est jamais trop tard pour devenir employeur. Les particuliers employeurs âgés et leurs assistantes de vie, *Genèses*, n° 106, p. 50-71.
- Moisset P. (2019). Être assistant maternel : motivations et vécus. Dans Moisset P. (dir.), *Accueillir la petite enfance : le vécu des professionnels*. Toulouse, Érès, p. 17-30.
- Moisset P. (2019a). Pourquoi les pros choisissent de travailler en Mam, *Les pros de la petite enfance*. En ligne : https://lesprosdelapetiteenfance.fr/formation-droits/droits-et-demarches-administratives/maisons-dassistantes-maternelles-mam/mam-letat-des-lieux-2019/pourquoi-les-pros-choisissent-de-travailler-en-mam
- Moisset P. (2019b). Les Mam : entre irrésistible essor et insoutenable volatilité ? *Les pros de la petite enfance*. En ligne : https://lesprosdelapetiteenfance.fr/formation-droits/droits-et-demarches-administratives/maisons-dassistantes-maternelles-mam/mam-etat-des-lieux-2019/linsoutenable-legerete-des-mam
- Moisset P. (2019c). Travailler en Mam ou la belle anarchie, *Les pros de la petite enfance*. En ligne : https://lesprosdelapetiteenfance.fr/formation-droits/droits-et-demarches-administratives/maisons-dassistantes-maternelles-mam/mam-letat-des-lieux-2019/travailler-en-mam-ou-la-belle-anarchie
- Moisset P. (2020). Pros de l'accueil individuel : un sentiment de sous-rémunération endémique et intense, *Les pros de la petite enfance*. En ligne : https://lesprosdelapetiteenfance.fr/ formation-droits/les-politiques-petite-enfance/accueillir-la-petite-enfance-dans-le-monde-dapres/pros-de-laccueil-individuel-un-sentiment-de-sous-remuneration-endemique-et-intense
- Mollo-Bouvier S. (1998). Les rites, les temps et la socialisation des enfants, *Éducation et Sociétés*, n° 2, p. 73-89.
- Mondzain M.-J. (2003). *Le commerce des regards*. Paris, Seuil.
- Mozère L. (2000). « Maman sérieuse cherche enfants à garder ». Petits métiers urbains au féminin, *Annales de la recherche urbaine*, n° 88, p. 83-89.
- Neyrand G. (2019). La parentalité positive l'est-elle autant qu'on le croit ? *Spirale*, n° 91, p. 36-43.
- Nonnon E. (2021). Les discours sur la pédagogie Montessori et leur circulation dans l'espace public, *Repères*, n° 63, p. 43-65.
- Odena S. (2019). Organisation du travail dans les crèches, conditions de travail, modalités d'exercice des professions. Dans P. Moisset (dir.). *Accueillir la petite enfance : le vécu des professionnels*. Toulouse, Érès, p. 157-174.
- Perseil L. & Perseil S. (2020). *Le scandale des assistantes maternelles*. Paris, L'Harmattan.
- Pestalozzi H. (1985). *Comment Gertrude instruit ses enfants*. Albeuve, Castelle.
- Piette A. (1996). Ethnographie de l'action. L'observation des détails. Paris, Métaillé.
- Piotet F. (2002). *La révolution des métiers*. Paris, PUF.
- Rameau L., Arthuis J., Dini M. & Meunier M. (2014). *Les maisons d'assistantes maternelles. Une collectivité à dimension humaine*. Savigny sur Orge, P. Duval (avec l'Anramam, préface de B. Cyrulnik).
- Rancière J. (1987). *Le maître ignorant*. Paris, Fayard.
- Rancière J. (1998). *Aux bords du politique*. Paris, Gallimard.
- Rayna S. Rubio M.N., Scheu H. (eds.). *Parents-professionnels : la coéducation en question*. Paris, Érès.
- Rayna S., Garnier P. (dir.) (2017). *Transitions dans la petite enfance. Recherches en Europe et au Québec*. Bruxelles, Peter Lang.
- Rayna S., Bouve C. & Moisset P. (2009). *Pour un accueil de qualité de la petite enfance : quel curriculum ?* Toulouse, Érès.
- Renahy N. (2010). Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usages d'une notion, *Regards sociologiques*, n° 40, p. 9-26.
- Rayna S., Bouve C. (dir.) (2013). *Petite enfance et participation. Une approche démocratique de l'accueil*. Toulouse, Érès.
- Remy J. (2019). L'offense, le pardon et le don, *Revue du MAUSS*, n° 40, p. 35-46.

- Ricœur P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris, Seuil.
- Ricœur (2004). *Parcours de la reconnaissance. Trois études*. Paris, Stock.
- Rivière C. (1997). Structure et contre-structure dans les rites profanes. Dans M. Segré (dir.), *Mythes, rites, symboles dans la société contemporaine*. Paris, L'Harmattan, p. 99-122.
- Rodriguez D. & Ulmann A.L. (2020). Quelle représentation du travail dans la formation ? L'exemple d'une formation d'auxiliaire de puériculture. Dans Ulmann A.L & Garnier P. (dir.) *Travailler avec les jeunes enfants. Enquêtes sur des pratiques professionnelles d'accueil et d'éducation*. Bruxelles, Peter Lang, p. 127-152.
- Rogoff B. *et al.* (2010). Développement des répertoires de pratiques culturelles et participation des enfants aux pratiques quotidiennes. Dans G. Brougère & M. Vandenbroeck (dir.), *Repenser l'éducation des jeunes enfants*. Bruxelles, Peter Lang, p. 103-138.
- Roucous N. & Dauphragne A. (2017). L'enfant propriétaire : possession, transmission et circulation des biens de l'enfant dans l'espace familial. Dans G. Brougère et A. Dauphragne (dir.) *Les biens de l'enfant dans l'espace domestique*. Paris, Nouveau Monde Editeur.
- Sadock V. (2003). L'enjolivement de la réalité, une défense féminine. Etude auprès des auxiliaires de puériculture, *Travailler*, n° 10, p. 93-106.
- Sadock V. (2017) Accords et désaccords en crèche, une partition à jouer quotidiennement, *Revue petite enfance*, n° 121. En ligne : http://www.revuepetiteenfance.ch/?p=1226#_ftn7
- Serfaty-Garzon P. (2003). *Chez soi. Les territoires de l'intimité*. Paris, Armand Colin.
- Simmel G. (1992). *Le conflit*. Saulxures, Circé.
- Simmel G. (2006). *L'argent dans la culture moderne et autres essais sur « l'économie de la vie »*. Paris et Laval, MSH et Presses universitaires de Laval.
- Sontag S. (2008). *Sur la photographie – Œuvres complètes I*. Paris, Christian Bourgois.
- Thuderoz C., Mangematin V. & Harrisson D. (1999). *La confiance : approches économiques et sociologiques*. Levallois-Perret, G. Morin.
- Tillard B., & Robin M. (coord.) (2010), *Enquêtes au domicile des familles : la recherche dans l'espace privé*. Paris, L'Harmattan.
- Tirmarche-Issemann A. (2011) *L'institutionnalisation de la fonction d'assistante maternelle. La reconfiguration de l'économie domestique*. Thèse de doctorat en sociologie, université de Strasbourg.
- Ulmann A.L., Betton E. & Jobert G. (2011). L'activité des professionnelles de la petite enfance, *Dossier d'études*, n°145. Paris, Cnaf.
- Ulmann A.L. (2012). Le travail émotionnel des professionnels de la petite enfance, *Revue des politiques sociales et familiales,* n° 109, p. 47-57.
- Ulmann A.L (2020). De l'organisation de l'activité au développement des compétences individuelles et collectives. Dans Ulmann, A.L. & Garnier P. (dir.) *Regards sur les pratiques professionnelles avec les jeunes enfants*. Bruxelles, Peter Lang.
- Ulmann A.-L., Rodriguez D. & Guyon M. (2015). Former les futurs professionnels de la petite enfance. Entre soins et éducation, quelle place pour les affects ?, *Revue des politiques sociales et familiales,* n° 120, p. 31-43.
- Unterreiner A. (2017). Revue de littérature sur les assistantes maternelles. Position sociale, conditions de travail et d'emploi et quotidien. *Dossier d'études*, n° 197, Cnaf.
- Unterreiner A. (2018). Les assistantes maternelles au quotidien. Un travail invisible rythmé par différentes fonctions d'accueil du jeune enfant, *Revue des politiques sociales et familiales,* n° 126, 75-82.
- Urban M., Vandenbroeck M., Van Laere K., Lazzari A. & Peeterr J. (2012). Towards Competent Systems in Early Childhood Education and Care. Implications for Policy and Practice, *European Journal of Education*, 47 (4), p. 508-526.
- Virot P. (2017) Le choix de la crèche comme mode d'accueil, entre bénéfices pour l'enfant et adaptation aux contraintes, *Études et Résultats*, n°1014, DREES, juin.
- Vozari A.S. (2014). Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié, *Société contemporaine*, n° 95, p. 29-34.
- Webe F. (2009). *Le travail à-côté. Une ethnographie des perceptions*. Paris, Ed. EHESS (première édition 1989).
- Wulf C. (2003) Le rituel : formation sociale de l'individu et de la communauté, *Spirale. Revue de recherches en éducation*, n° 31, p. 65-74.

- Winnicott D.W. (1975). *Jeu et réalité*. Paris : Gallimard.
- Zogmal M. (2020). Le travail d'observation. Dans Fillietaz L. & Zogmal, M. (dir.). *Mobiliser et développer les compétences interactionnelles en situation de travail éducatif*. Toulouse, Octares, p. 131-147.
- Zumstein M. (2017), Référence n'est pas préférence, la personne de référence, ses relais et le travail d'équipe. Dans Rasse, M. (dir.), *L'approche piklérienne en multi-accueil*. Toulouse, Erès.

ANNEXES

1. Deux situations départementales contrastées[89]

Les deux départements choisis pour cette étude sur les maisons d'assistantes maternelles (Mam) sont très contrastés (voir tableau 1). L'un, rural, ou plus exactement « rurbain »[90], se rapproche de la moyenne nationale en termes d'indicateurs statistiques généraux (taux de natalité, densité, taux de pauvreté, etc.), l'autre, francilien, plus défavorisé. Dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants, les écarts sont également très importants : la moyenne nationale du taux de couverture théorique est de 59,3 % en 2019 dont se rapproche le département rural avec 45,8 %. Dans le département urbain, le taux de couverture théorique est de près de 32 % en 2018, et cette moyenne départementale va de pair avec de forts écarts, d'un des 4 EPT (établissement public territorial) à l'autre, d'une ville à l'autre : de près de 16 % à plus de 60 % selon les communes.

Tableau 1 : Statistiques départementales

	Département urbain	Département rural	France
Taux de natalité*	17,4	10,6	11,1
Part moins de 3 ans	5 %	?	3,0 %
Pas ou peu diplômés*	39,2 %	33,7	30,5
Taux de pauvreté***	28,58	12,76	14,69
Surface agricole*	3,6 %	62,3 %	48,9 %
Densité**	6806,3 hab /km^2	99,7 hab /km^2	104,6 hab /km^2
Capacité théorique d'accueil****	31,8 %	60,3 %	59,3
Couverture théorique d'accueil AM	11,27 % (2017)	45,7 % (2019)	33,2 (2019)
Couverture théorique EAJE	20 %	14,4 % (2019)	20,1 (2019)

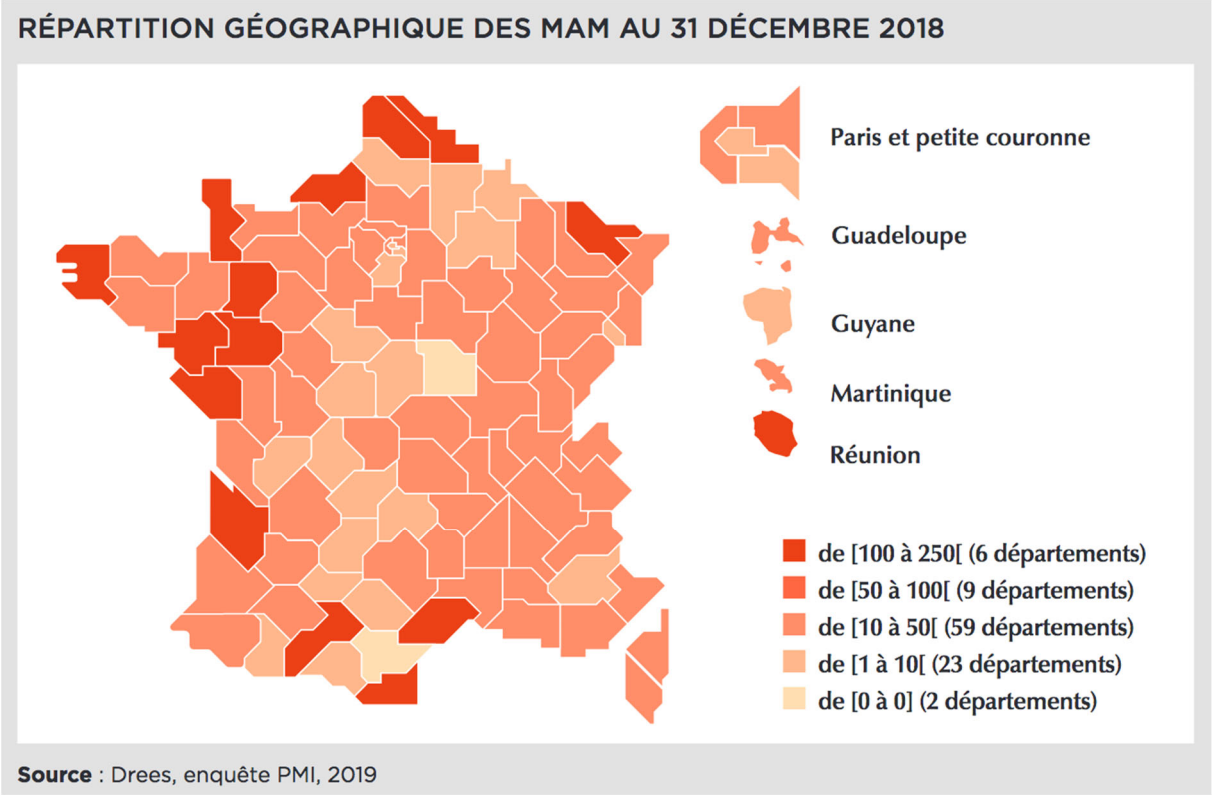
Sources : * INSEE 2018 ; ** Observatoire des territoires ; *** Observatoire des inégalités
**** CAF data (2019), http://data.caf.fr/dataset/taux-de-couverture-global

On remarquera que les deux départements choisis occupent une place moyenne dans le développement des Mam en France (voir figure ci-après) entre, d'une part, le fort développement qu'elles connaissent dans des départements comme la Gironde (250 Mam), le Maine et Loire (151 Mam) ou la Seine Maritime (148 Mam), par exemple, et d'autre part des départements comme le Val de Marne (6 Mam), ou encore Paris où une seule Mam était recensée par la Cnaf en décembre 2018.

[89] Ce texte constitue une synthèse des entretiens avec les services et des documents recueillis dans les deux départements enquêtés; on notera d'emblée la forte différence entre le nombre d'interlocuteurs présents dans chaque département sur ce dossier, dont témoigne notre présentation. Nous les remercions ici tous nos interlocuteurs et interlocutrices du temps et des documents partagés.

[90] Le terme est celui utilisé dans le SDSF (2016-2019) qui indique que seules 25 % des communes sont « rurales », alors que la surface dite « agricole » est plus élevée que la moyenne nationale.

Figure 1 : Les maisons d'assistants maternels en France



Source : Rapport annuel ONAPE 2020, *L'accueil du jeune enfant en 2019*, Cnaf.

Tableau 2 : Situation départementale des Mam

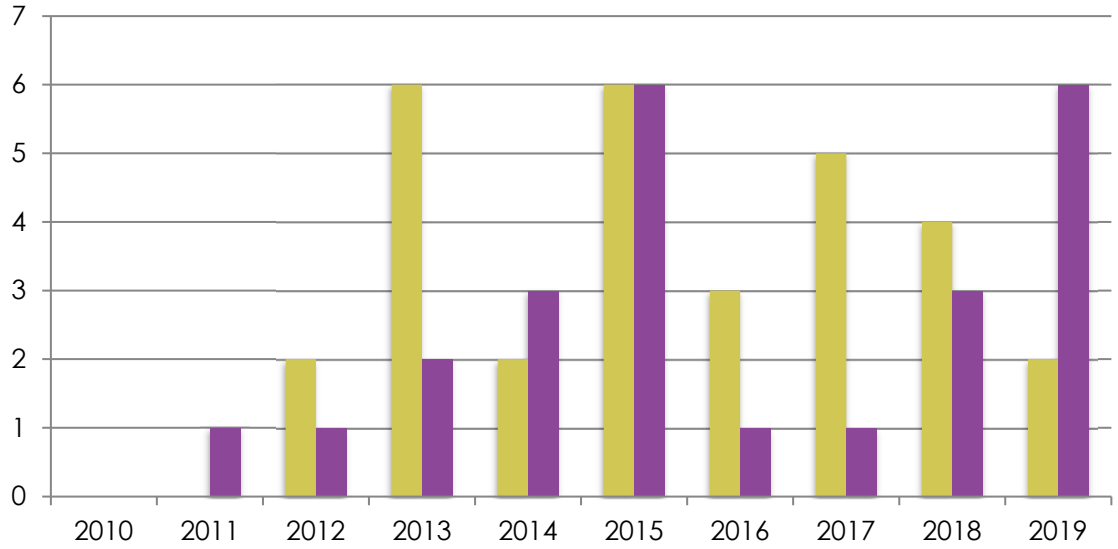
	Département urbain	Département rural	France Metro.
Nbre Mam 2013	2	7	881
Nbre Mam 2017	17	27	2418
Nbre Mam (dec 2019)	24	30	2898 (dec 2018)
Nbre Mam (dec 2020) [91]	27	33	
Nbre AM (déc 2019)	70 AM, 2,9 /Mam	90 AM, 3/Mam	-
Nbre Mam fermées	3 (depuis 2013)	2 (récemment)	-
Nbre AM par Mam	8(2) / 10(3) / 6(4)	7(2) / 18(3) / 5(4)	-

Source : documents Cnaf, documents départementaux

Le Tableau 2 fait apparaître dans les deux départements une moyenne de près de 3 AM par Mam, et une répartition analogue des Mam marquée par la prédominance des Mam avec trois AM. Ce nombre de 3 semble être un optimum, de manière à couvrir la charge d'un local (le cas échéant), plus difficile à deux AM, sans toutefois présenter les contraintes que peuvent poser les projets de Mam avec quatre AM (taille du local, coordination, etc.), à l'exception notable des Mam soutenus par les acteurs locaux, au premier chef les communes.

[91] Fin 2020, 3 nouvelles Mam ont ouvert dans le département urbain ; et près de 6 projets de création sont en cours ; dans le département rural, trois nouvelles Mam ont également ouvert, avec deux projets de création.

Tableau 3 : Ouvertures des Mam depuis 2010



Source : documents départementaux (rural en vert, urbain en violet)

Le rythme de création des Mam dans les deux départements (Tableau 3) ne suit pas une progression linéaire, d'autant que le temps de création d'une Mam est très variable en fonction du contexte local, soit en général une durée minimum d'un an jusqu'à trois, voire quatre ans ou plus. En 2015, il a été marqué, semble-t-il, par un nouveau soutien financier accordé aux Mam sur le plan national. D'une manière générale, jouent en faveur des Mam, les difficultés rencontrées par les AM exerçant à domicile et une forte demande de la part des parents.

Les Mam dans le département urbain

Au sein des services départementaux, une agence a été créée en 2010, en collaboration avec la Caf : elle s'occupe de l'accueil de l'enfant au domicile de ses parents, des AM et de cette forme particulière d'exercice des AM en Mam depuis la création de la première Mam dans le département en 2011. Sa responsable, notamment du suivi du développement des Mam, est en poste depuis 2011 et représente une interlocutrice bien repérée dans ce domaine. Cette agence est aujourd'hui intégrée dans un pôle pour la petite enfance et la parentalité, créé en 2018 par décision conjointe de la CAF et du Conseil départemental. Rattaché à la direction du service de la PMI, il est responsable, entre autres, de la définition concertée du *Schéma départemental de la petite enfance et de la parentalité* (SDPEP) et de la mise en œuvre de son plan d'action. Les Mam y ont été intégrées dans ce Schéma dès 2014-2017, au titre du développement de l'accueil individuel, avec comme objectif de :

> « Renforcer le soutien à la création des Mam tant du point de vue financier que technique. Les Mam constitue une solution innovante pour l'accueil du jeune enfant. Une quarantaine de projet sont connus et 8 Mam existent actuellement sur le département. La CAF et le Conseil général par la création de l'agence s'engagent à soutenir les Mam existantes et en projet par un soutien technique et financier renouvelé : aides financières du Département en investissement complémentaires à celles mobilisées par la CAF, la MSA et les villes, prestation d'accompagnement des assistantes maternelles déjà réunies dans une Mam et qui le souhaitent pour les soutenir dans la cohésion d'équipe, aide à la recherche de locaux adaptés et soutien à l'aménagement des locaux par des aides financières, clarification du contexte juridique des Mam notamment avec les services de l'État à partir d'un guide d'accompagnement du montage du projet (…). » (SDPEP, 2014-2017, p. 13).

Dans le nouveau *Schéma départemental de la petite enfance et de la parentalité* (2020-2024) signé en septembre 2020, les Mam apparaissent comme « un levier pour l'amélioration pour la profession » des AM dont le nombre est en baisse constante dans le département depuis 2010 (nous y reviendrons plus loin). Une des actions de ce Schéma départemental est spécifique aux Mam, s'agissant de :

> « évaluer le protocole expérimental de l'accompagnement à la création de Mam, identifiant les améliorations à apporter et diffuser largement la méthode. Lancement d'une démarche d'accompagnement à la pérennisation des Mam, suivant la même méthode, en tenant compte des diverses parties prenantes. » (SDPEP 2020-2024, p. 21)

Historiquement, cette dernière décennie constitue, selon un de nos interlocuteurs du département francilien :

> « une période relativement longue de *tâtonnements* avec un accompagnement relativement éclaté, en dehors d'une coordination entre la PMI et la Caf, mais avec l'apparition des structures d'accompagnement externe (…) qui font partie d'un écosystème qui est plus complexe qu'il n'y paraît et qui sont totalement invisibilisées. » (Entretien collectif, janvier 2020)

Les Mam font l'objet d'une politique volontariste de l'agence. Au titre de cet accompagnement, on relève notamment :

- les réunions d'information par la responsable et le soutien individualisé à la création pour les porteurs de projet et leur suivi ;
- la rédaction d'un guide départemental d'accompagnement à la création (2016), en collaboration avec la CAF[92], ainsi que la réalisation d'un document audiovisuel de présentation des Mam, sur le site du département ;
- la sensibilisation des bailleurs et des maires, comme par exemple une action dédiée consacrée à la visite de Mam du département, en 2015, organisée à l'attention des maires et des bailleurs sociaux ;
- le soutien financier spécifique du département en fonction des territoires d'implantation depuis 2015[93] ;
- les liens partenariaux (PMI, collectivités, associations, etc.) ;
- la création et l'animation d'un réseau départemental des Mam, les relations avec l'UFNAFAAM
- l'analyse et suivi de la situation départementale des Mam et coordination avec l'ensemble de la politique départementale petite enfance, dont les conventions.

Dans un souci de structuration de l'accompagnement à la création des Mam, la PMI décide en 2017, avec l'arrivée d'une nouvelle responsable de service, d'initier la création d'un « protocole » dans ce qui a été vécu comme une « négociation relativement tendue », pour « donner une place plus structurelle aux responsables de circonscription PMI » (RCPMI) qui, par ailleurs pouvaient se sentir « mal à l'aise devant une forme d'exercice de pratique (des AM) qu'ils maitrisent mal » (Entretien collectif, janvier 2020). Les RCPMI avaient, semble-t-il, besoin d'être « davantage guidées », au lieu de se retrouver « en bout de chaine » à prendre des décisions, précise un des interlocuteurs du CD.

> « Les textes sont pas très aidants en plus : ils sont un peu à l'origine de certains flous, voilà, et notamment c'est pour ça qu'on a eu besoin de faire ce protocole et que finalement les textes, enfin…

[92] Ce guide édité en 2016 fait état de 15 Mam existantes et de nombreuse Mam en projet ou en phase d'ouverture.

[93] Le *Plan Petite enfance et parentalité de SSD* (2015-2020) prévoit que le versement de subventions départementales d'aide à l'investissement pour la création des maisons d'assistant(e)s maternel(le)s (Mam) soit réalisé soit aux assistant(e)s maternel(le)s ; soit aux communes, en fonction du plan de financement de la Mam, selon 3 groupes de communes (300 ou 200 euros par m², dans la limite de 100m²), en fonction de leur taux de couverture en accueil individuel, et le revenu annuel net moyen par foyer fiscal dans la commune. Le guide 2020-2022 de la Caf, précise que l'aide à la création est de 150€ /m² dans la limite de 100m², versée comme subvention à l'association portant le projet de Mam.

> amenaient de la complexité dans la temporalité du projet, avec des choses qui sont pas logiques. C'est-à-dire, on demande par exemple que la visite d'agrément se fasse sur site… et en fait quand je suis arrivée, ça devait être à peu près trois semaines un mois après mon arrivée, je m'suis retrouvée, entre guillemets, dans une espèce de seringue où on inaugurait une Mam, 15 jours plus tard, alors que les équipes de PMI n'étaient pas encore sûres de leur filer l'agrément, aux AM, et du coup j'ai été obligée de demander aux équipes de prendre le turbo etc., parce que le carton d'invitation de la mairie était déjà distribué. (…) En tout cas et c'est là où j'me suis rendue compte qu'en fait les textes il fallait qu'on les accompagne un peu, parce que ça partait dans tous les sens et que finalement la place de chacun… On avait dans le département l'agence départementale de l'accueil individuel qui était très proactive sur la question des Mam (…), et puis vous aviez la PMI qui courait derrière, sur un objet, j'allais dire qui au début et ça reste quand même vrai, on ne me contredira pas, reste quand même un objet, je ne dis pas volant non identifié, c'est quand même pas à ce point-là, mais un objet de tensions, un objet de regard critique. Il y a une forme d'incompréhension, de ce modèle hybride entre l'individuel et le collectif. » (Entretien collectif, septembre 2020).

Dans ce département, il s'agit, au bout du compte de « remettre la PMI dès le début du projet », avec un pré-accompagnement des projets, au lieu qu'elle intervienne tardivement, s'agissant d'engager la responsabilité du président du conseil départemental, pour l'agrément des AM, mais aussi de dépasser « la méfiance des équipes de PMI » ou, pour ainsi dire, un mode « hérisson » de vigilance qui examine les demandes d'agrément des AM sous « 42 000 coutures ». À cet égard, le fonctionnement collectif en Mam pourrait offrir des conditions de travail plus favorables pour celles des AM qui pourraient peiner davantage à exercer en individuel :

> « À la limite, il vaut mieux qu'une AM qui est, comment dire, un peu fragile, il vaut mieux qu'elle travaille dans le collectif plutôt que d'être chez elle. (…) Dans le protocole, l'objectif c'est bien de rappeler quel est le rôle de chacun mais, sans abus de pouvoir, c'est-à-dire, c'est pas à la PMI d'émettre un avis sur la faisabilité du projet. Ce qu'on lui demande à la PMI c'est, d'abord et avant tout de vérifier que les personnes ont des aptitudes pour devenir AM et se projeter dans ce type de projet, etc. Après, tout ce qui est de savoir si cette implantation est légitime ou pas, combien coûte le loyer (…) c'est pas son boulot. » (Entretien collectif, septembre 2020).

Le protocole est sorti début 2019 avec un statut expérimental, avec l'attente des retours des responsables de circonscription PMI et la mise en place d'un groupe de travail entre d'une part le pôle et l'agence et, d'autre part, les professionnels de la PMI. Mais, « un protocole, on l'applique et c'est là que vient la tension interinstitutionnelle », explique un interlocuteur du CD. Cette tension serait significative de différences entre un « protocole » à appliquer et un « guide méthodologique » et d'une « divergence complexe des entrées politiques », entre un pôle qui est lui-même inscrit dans un projet de santé publique chapeauté par la PMI.

Ce « protocole » pour la création des Mam, composé d'un guide de procédures et d'un ensemble de documents et de supports pour les partenaires, a introduit un pré-agrément des AM, de manière à « identifier les contre-indications majeures » à l'exercice du métier pour les porteurs de projets : notamment, les problèmes de langue, les capacités éducatives, l'aptitude à se projeter dans une organisation future et à repérer les partenaires, les relations avec les parents.

> « Même si les textes ne nous y invitent pas, on a posé le principe d'une espèce de pré-agrément qui permettait du coup d'identifier éventuellement les contre-indications majeures, parce que c'est pas la peine d'embarquer des gens dans le projet si on sait que d'emblée on pourra pas les agréer. Donc même si dans les textes, ce n'est pas prévu, cette notion de pré-agrément, puisque l'agrément intervient plutôt en fin de course, là on a mis en place un espèce de pré-agrément avec une pré-évaluation des équipes de PMI pour pouvoir permettre tout un processus d'accompagnement ». (Entretien collectif, septembre 2020)

Selon le bilan qui en a été fait par l'agence, fin 2019, si ce protocole n'a pas permis de raccourcir les délais de création de Mam (encore qu'il faut davantage de temps pour en juger), il a permis de fluidifier les relations avec la PMI et de clarifier l'accompagnement des porteurs de projet, mais aussi de :

> « …remettre au cœur du processus les professionnels de PMI responsables de l'agrément, afin qu'ils soient associés dès la phase initiale, et que leur intervention se déroule dans des délais acceptables pour les porteurs.ses de projet ; repositionner l'agence en tant que coordinatrice de l'ensemble et garante du bon déroulement. » (Bilan du protocole, décembre 2019).

Si près de la moitié des villes du département n'ont pas de Mam actuellement, leur augmentation progressive depuis 2011 a connu deux pics (2015 et 2019), liés à la mise en place d'outils financiers qui ont bénéficié d'une visibilité plus importante. Une majorité de Mam sont créées en lien, soit avec des mairies, soit avec des associations d'insertion, soit des bailleurs sociaux. Une des problématiques principales, en milieu urbain, est la disponibilité de locaux à prix abordable. Un des principaux freins au développement des Mam tient ainsi aux prix de l'immobilier et l'agence a déjà développé une action de « sensibilisation » des acteurs concernés (bailleurs sociaux, mairies) en 2015, qu'elle se propose de renouveler. Reste qu'il est difficile de convaincre les programmes de rénovation urbaine ou de nouveaux programmes immobiliers de penser à l'accueil des jeunes enfants, dont les Mam, d'autant que : « le paysage des bailleurs sociaux est quand même très très large ». *Un Etat des lieux des Mam*, réalisé fin 2019 par l'agence montre que pour seules 6 d'entre-elles, les locaux relèveraient d'un propriétaire privé, les 18 autres relèveraient de 15 bailleurs sociaux différents (des OPH sont le plus souvent).

Il faut souligner que dans ce département les Mam sont soutenues par la Caf sur ses fonds locaux propres, outre les fonds nationaux de droit commun, depuis le début des années 2010. Une convention territoriale globale entre la Caf et le Département signée en 2013, mentionne déjà les Mam pour développer le nombre de places d'accueil. Quand l'agence se chargeait de l'accompagnement technique et méthodologique de la création des Mam, une « référente » Mam était chargée des aides financières[94]. Le *Guide 2020-2022 des aides financières locales pour les partenaires* de la Caf annonce un renforcement du soutien aux Mam en tant qu'aide à l'investissement petite enfance :

> « La Caf a souhaité renouveler son soutien aux Mam. Ces structures font en effet le lien entre une offre d'accueil petite enfance collectif et individuel et, à ce titre, ne s'inscrivent pas dans un dispositif national d'aide à l'investissement. Ces structures représentent une solution jugée pertinente et porteuse d'avenir pour notre territoire où le développement de l'accueil individuel constitue un enjeu majeur de développement de l'offre petite enfance. Il a donc été décidé de renforcer l'aide à l'investissement pour la création d'une Mam en augmentant son montant. Deux nouvelles aides financières portant sur la rénovation et l'achat de matériel sont également mises en place pour refléter le souhait d'encourager et de pérenniser le développement de ces structures. » (p .7).

En mettant tout particulièrement à l'épreuve les Mam, la situation de pandémie en 2020 a conduit à renforcer nettement la collaboration entre la Caf et le département. Une aide spécifique d'urgence a été mise en place pour favoriser leur pérennité[95], soutien financier exceptionnel de la Caf qui a été géré par l'agence qu'une conseillère technique de la Caf a rejoint, incarnant ainsi une volonté forte non seulement de soutien au développement des Mam, mais aussi à leur accompagnement, entre la Caf et le Département. L'agence est donc maintenant le « guichet unique » pour le dépôt et l'instruction des demandes des porteurs de projet.

> « Au moment du confinement en 2020, en début d'année, il y a eu l'arrivée de X (prénom) au pôle innovation et à l'agence, et c'est la 1ère fois que nous avons une conseillère technique (…), avec ce profil qui a une connaissance très très fine de la machine interne de la CAF : elle était aux manettes de la

[94] L'aide financière de la Caf pour les Mam a évolué : passant d'une aide de 500 euros par place, c'est-à-dire par nombre d'agréments dans la Mam, à une aide en termes de mètres carrés, différenciée selon les besoins en accueil des jeunes enfants des communes, pour tenir compte de la question des locaux.

[95] https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/DCom/Covid_Partenaires/COVID19_FAQ_Mam_2020_%2004%2017.pdf.

> réalisation de ces financements, de la validation de ces financements et des traitements d'autres financements tels que public et territoire etc. Donc la compétence que nous a amenée X a aussi modifié des pratiques en interne et, au moment du confinement, s'introduit une nouvelle question qui d'ailleurs est raccord avec votre recherche, c'est-à-dire désormais il faut pas seulement aider à la création mais il faut aussi aider à la pérennisation, c'est une chose qu'on avait vu au moment du Schéma (départemental Petite enfance et Parentalité) pendant l'année 2019 mais là, elle nous a explosé en pleine figure, c'est-à-dire qu'il y avait risque de grandes difficultés, que ça soit financières ou humaines. » (Entretien collectif, octobre 2020) [96]

Remarquons que la Caf et l'agence sont à l'initiative d'une « petite expérimentation » avec trois Mam d'un accompagnement par une psychologue clinicienne de la Caf, suite à une mobilisation en urgence dans une situation conflictuelle dans l'une d'elles en 2015[97]. Menée dans trois Mam (une « en difficulté », une en « cours de projet », une « récemment ouverte ») auprès de sept AM volontaires, le bilan de cette expérimentation souligne l'intérêt non seulement d'une « médiation entre les membres de l'équipe de la Mam en conflit », mais aussi d'un « soutien des AM pour co-construire des pratiques communes dans la Mam », par une réflexion en amont poursuivie pendant les premiers mois de pratique, voire une année entière, pour pérenniser l'activité de la Mam. Une étude pluridisciplinaire sur l'importance de cet accompagnement avait ensuite été envisagée, mais non réalisée.
En début d'année 2020, un groupe de travail avec la PMI portant sur cet accompagnement s'est constitué. Il pose notamment la question des personnes les plus à même de le réaliser : soit tous les professionnels de toutes les circonscriptions PMI, de manière décentralisée sur tout le territoire ; soit une « équipe dédiée avec des professionnels qui connaissent très bien le sujet », plus centralisée et peut-être plus facile à former. Par ailleurs, étant donné le caractère hybride des Mam, entre accueil individuel et collectif, la question se pose aussi de mixer des professionnels travaillant dans le champ des EAJE et des assistantes maternelles. Il est ainsi question, à l'avenir, d'avoir des équipes mixtes qui pourraient conjuguer les compétences d'une part de l'expertise des établissements collectifs et d'autre part le lien avec l'accueil individuel :

> « Voilà on se dit : est-ce qu'il faut qu'on ait des équipes spécialisées pour évaluer les Mam ? sur cette double dimension agrément et dimension collective (…) On va peut-être y arriver, voilà ça fait partie des sujets que j'aimerai bien voir atterrir en 2021, c'est de pouvoir mixer ce regard entre les professionnels classiques habituels à l'agrément des AM avec des professionnels ayant cette approche collective et qui peut fonctionner à la fois pour la création et l'agrément, mais également le suivi des Mam. Donc j'en suis là aujourd'hui, c'est-à-dire je pense que… alors quand on discute avec les collègues des autres départements, y a un réseau Ile-de-France d'accueil voilà, on retrouve exactement les mêmes questions. » (Entretien collectif, septembre 2020).

Une autre question soulevée par cet accompagnement est celle de la nature des difficultés rencontrées. Ainsi, s'il y a effectivement des problèmes qui ressortent du « management collectif », du « relationnel », du « personnel », de « l'éducatif », n'y a-t-il pas aussi des problèmes « autour de la gestion économique des fonds nécessaires pour faire fonctionner la Mam » ? De ce côté économique aussi, apparaît la grande diversité des Mam, entre celles qui se placent délibérément dans le champ de l'économie sociale et solidaire, celles qui apparaissent comme une entreprise privée, quand les unes et les autres ont quasiment toutes un statut associatif.

---

[96] Le « bilan de la première année d'expérimentation du protocole », fin 2019, fait état du développement de formations pour accompagner la création de Mam : « l'Agence constate qu'elle n'est pas l'opérateur exclusif d'accompagnement, puisque des organismes proposent des formations et des accompagnements. Avec certains, le partenariat a été construit de sorte à articuler au plus précis les interventions (formations PôPE, projet Créamam en cours de démarrage…). Mais on peut constater que certains acteurs lancent des formations concernant les Mam (Ipéria notamment, « travailler en Mam », mais aussi Agapi, « Les étapes de création d'une Mam ») ce qui peut être porteur de pertes de traçabilité ou d'approches différentes ».

[97] Bilan de l'expérimentation du « soutien des assistantes maternelles dans le cadre du fonctionnement en Mam », juin 2015.

L'agence intervient dans un contexte où une partie des AM du département peinent à s'employer, notamment pour des questions de logement et de réputation des quartiers[98]. La question de la sous-activité ou de l'inactivité, des AM est en effet devenue cruciale et les Mam peuvent représenter un mode d'accueil « léger » qui, outre ses avantages en lui-même pour les AM et les enfants (locaux mieux adaptés, taille du groupe, « cocoonage » des plus jeunes), peut d'ailleurs être adossé à d'autres dispositifs (par exemple un foyer mère-enfant) et répondre aux multiples défis du département. De fait, les Mam bénéficient de davantage de visibilité que les AM exerçant à domicile. Il est fréquent que le site des communes les signale, voire en font l'objet d'un petit article à leur ouverture, en indiquant leurs coordonnées, avec leur numéro de téléphone, alors que pour les AM, il faut contacter un service (PMI, RAM, etc.) : « la ville s'en sert, et on le sait, d'un point de vue politique ».

> « C'est d'ailleurs pour cette raison qu'y a eu à un moment donné des petites frictions entre les AM à domicile et les AM qui souhaitaient créer une Mam, parce que nous on a dit qu'effectivement certaines AM avaient monté un collectif pour essayer de contrer la création d'une Mam parce que ça allait leur faire de la concurrence déloyale, défavorable, que forcément les parents allaient aller plus vers une Mam que chez une AM à son domicile (…). Les AM qui sont en Mam n'ont pas de difficultés à être visibles, puisque les Mam en règle générale elles fonctionnent à guichet fermé, avec une liste d'attente qui est parfois longue avec une année pour certains qui sont dans l'idée de concevoir un enfant. Alors que les AM qui sont à leur domicile ont plus de difficultés à se faire valoir auprès des parents (…). Elles nous disaient effectivement : « les Mam ça fonctionne, ça ressemble à une crèche. Pour les parents, c'est une crèche et le parent qui a peur de laisser son enfant chez une AM, il est beaucoup plus rassuré de le laisser chez une AM en Mam. (…). Elles se disaient : je suis en inactivité, y a une Mam qui va se monter sur la ville, ça ne va pas arranger mon problème, ça va même peut-être l'empirer. »[99] (Entretien collectif, octobre 2020).

Cette visibilité des Mam et la demande des parents peuvent d'ailleurs conduire les AM des Mam à demander aux parents une augmentation des coûts, au point de poser problème quand il peut rendre la Mam inaccessible à toute une partie des parents : « Nous on leur dit souvent : 'attention à la situation familiale des gens', enfin… du secteur. » (Entretien collectif, octobre 2020).

Le bilan réalisé en 2019 par l'agence sur la mise en place du « protocole » en 2018, fait état d'un équilibre entre les porteurs de projet Mam qui ont exercé en tant qu'AM à domicile et ou non[100]. Ces profils sont très variés, avec par exemple la revendication de MEJE (maisons d'éducatrices de jeunes enfants), dites « plus professionnelles » que les Mam, en publicisant leur diplôme, alors qu'au niveau des Mam, elles sont reconnues en tant qu'AM et que c'est la PMI qui leur accorde ou non leur agrément. Il est en tout cas constaté, même si ce n'est pas la majorité, un déplacement vers des profils de type auxiliaire de puériculture ou EJE, à la recherche de nouveaux espaces professionnels, tout comme des personnes diplômées mais pas dans le domaine de la petite enfance.

---

[98] Le SDPEP fait état d'une diminution constante du nombre d'AM depuis 2010, passant de 5844 AM en 2015 à 5344 en 2018. Une enquête réalisée auprès de 1760 AM en mai 2020, pour 5130 agrées (ce qui montre une nouvelle diminution de plus de 200 AM par rapport au chiffre de 2018), montre que 85 % étaient actif.ves avant le confinement et 55 % de ces actif.ves se sont retrouvé.e.s en situation d'inactivité. Pour une étude sur une ville du département, voir Afsa Mouales, « *Etude sociologique du rapport des assistantes maternelles à leur métier* », mémoire de master université Paris 8 et Service des études locales, Saint Denis, qui estime à 30 % le chômage des AM. Autre souci, le « *non dit* » des AM voilées qui n'en finit pas de poser des questions sur la laïcité, y compris au sein des Mam.

[99] Signalons le dispositif « Fais moi une place » mis en œuvre dans une partie du département pour accueillir davantage d'enfants, notamment pour des familles en formation et insertion, tant chez les AM que dans les EAJE.

[100] Ce bilan signale : « Les 74 personnes ayant rempli une fiche d'identification pour participer à une réunion d'information (sur les Mam) sont des femmes, correspondant à la typologie suivante : 40 Assistantes maternelles, 14 Gardes à domicile, 8 CAP Petite enfance, 8 Auxiliaires de puériculture, 4 Éducatrices spécialisées, une EJE, un candidat issu de la fonction publique. ». « On a différents types de profil mais qui évoluent en même temps que le profil de l'AM » (entretien collectif, octobre 2020). Comme notre investigation l'indique, les AM des Mam peuvent avoir été recrutées en dehors de ces profils relatifs à des candidatures spontanées, notamment quand la création de la Mam est impulsée par une commune. En outre, plus globalement, une enquête de 2020 réalisée par Direction des Formations sanitaires et sociales en Ile de France, constate une baisse d'attractivité des formations « petite enfance ».

Selon nos interlocuteurs, il est possible de distinguer différents « profils » ou plusieurs « modèles » de Mam, comme par exemple les « Mam d'initiative municipale » qui présentent des conditions d'exercice favorables, mais des conditions d'autonomie défavorables ou « les Mam développeuses », dans la mouvance de l'économie sociale et solidaire, qui développent des projets partenariaux très divers, en lien par exemple avec l'environnement et l'éducation au développement durable ; ou encore les « Mam d'insertion » qui sont pensées comme telles dès leur création ou auquel ce volet d'insertion est ajouté a posteriori (entretien, janvier 2020). À ces trois « profils » s'en ajoutent d'autres : la « Mam familiale » où où trois AM de la même famille (une mère et ses deux filles) travaillent ensemble ; la « Mam tranquille », dont les AM viennent du métier d'AM, ou la MEJE, qui rassemblent des EJE devenues AM, ou encore des « Mam qui posent problème » (notamment en termes de propriété personnelle du local ou sans statut d'association). Enfin les Mam « entrepreneuriales » seraient caractérisées par des reconversions professionnelles de personnes vers le domaine de la petite enfance, peut-être fondées sur une vision partielle, voire une image idyllique du secteur, basée sur des expériences maternelles.

La multiplication de différents « profils » de Mam dit en tout cas leur très forte diversité dans le département urbain, la difficulté d'une typologie et l'absence de « représentativité » du choix des trois Mam retenues pour cette étude. Chaque Mam est « unique », même s'il est possible de trouver entre elles des « airs de famille », au sens d'un réseau de caractéristiques peu ou prou partagées. Les trois fermetures de Mam évoquées tiendraient à des problèmes relationnels, par exemple quand les liens d'amitié initiaux font place à des conflits auxquels les maris se mêlent. Signalons aussi que la pandémie constitue une situation qui met particulièrement les Mam à l'épreuve, mais que le soutien dont elles bénéficient permet d'éviter ces fermetures.

Les Mam dans le département rural

Dans ce département, l'accueil individuel prime très largement sur l'accueil collectif, avec un taux de couverture globale analogue à la moyenne nationale et des disparités territoriales privilégiant l'ouest du département qui est proche d'une ville de plus de 110 000 habitants. Les services départementaux ne disposent pas d'une interlocutrice spécifiquement dédiée à l'accueil individuel et aux Mam ; c'est la PMI qui est chargée de ce dossier. Mais le *Schéma départemental des services aux familles 2015-2019* mentionne les Mam au titre de l'augmentation des places d'accueil, dans les territoires prioritaires.

> La Fiche Action N° 2-2-2 du SDSP : « *Accompagnement technique et financier des projets de création d'accueil individuel (Maisons d'Assistants Maternels)* », dont « l'objectif stratégique » est de « Pérenniser et accompagner l'accueil individuel de qualité » et les modalités de mise en œuvre portent sur le partage du guide ministériel et la circulaire de la Cnaf, la poursuite des RIPAM, la mobilisation des fonds de la Caf. (p. 26)

Si un nouveau Schéma départemental est en cours d'élaboration en 2021, avec un co-pilotage entre le préfet, représentant de l'État, et la Caf chargée du « secrétariat » au niveau de deux conseillères techniques, respectivement petite enfance et parentalité, il semble qu'au niveau du bilan de cette action pour les Mam, il soit question d'une « *case un peu vide* », au sens où il y a bien eu soutien aux Mam selon l'aide prévue au niveau national pour leur création, ainsi que l'aide spécifique pour les difficultés rencontrées pendant le confinement [101], mais pas de démarche proactive pour favoriser leur développement.

> « Là on est en phase de bilan justement du schéma et voilà, la case des Mam elle reste un peu…, elle fait un peu vide. Certes on en a soutenu quelques-unes, on a donné les aides au démarrage, voilà, mais ça s'est arrêté là ; même la rencontre, ça n'a même plus lieu, les candidates à une Mam elles étaient reçues par le département et la Caf justement pour expliquer…, et ben la CAF est exclue de ces

[101] La quasi-totalité des Mam du département ont bénéficié de l'aide d'urgence, et en outre, celles des mairies qui soutenaient déjà les Mam se sont montrées compréhensives, par exemple en faisant cadeau des loyers.

> rencontres-là, maintenant on n'y va même plus ; même les AM, c'est pareil, y avait des réunions au moment de l'agrément, en expliquant le rôle de la Caf » (Entretien, décembre 2020).

Les montages des projets de Mam sont suivis pour partie par une conseillère technique de la Caf qui a aussi d'autres missions (notamment la gestion du site *monenfant.com*) ; elle donne également des informations aux porteurs de projet Mam, relatives à l'état de l'accueil local des jeunes enfants et le nombre de familles, etc., informations relatives à une « étude de besoins » demandée pour monter le dossier de création d'une Mam. La Caf donne des aides au démarrage, mais l'enveloppe qui leur est destinée ne semble pas dépensée tous les ans, comme le précise le bilan d'activité de la Caf en 2018 qui présente l'intérêt des Mam pour les AM et les parents :

> « Face au développement des Mam, la Cnaf a créé en 2016, une aide au démarrage de 3000 € pour les nouvelles Mam implantées sur un territoire prioritaire et qui signent une charte de qualité avec la Caf, le conseil départemental et la MSA. Dans (le département), en 2017, trois Mam ont rempli les conditions et ont pu bénéficier de l'aide au démarrage et une seule Mam en 2018 (toutes les conditions n'étaient pas remplies). Afin d'accompagner au mieux la création des Mam, la Caf a participé à 9 réunions d'information préalable à l'agrément (RIPA) en 2018 avec la PMI. » (Caf, Rapport d'activité 2018, p. 34).

Même modeste, comparé à d'autres départements, le développement des Mam s'est amplifié au fil des années, la plus ancienne actuellement en activité a été ouverte en 2012. C'est là une évolution notable dans la mesure où, au début des années 2010, selon une conseillère technique de la Caf qui était à l'époque agent de développement social sur un territoire, les Caf étaient fermement opposées aux Mam en regard d'une fragilité avérée des toutes premières Mam.

> « Au début, on était fermement opposé dans les Caf à l'installation de ces Mam qui regroupaient un nombre d'enfants qui nous paraissait considérable, sans qu'il y ait de véritables professionnels de la petite enfance au sein de ces structures-là. Donc, alors là on a vu ça arriver avec un très mauvais *a priori*, un très mauvais œil, et, effectivement, on s'est pas trompé tant que ça parce que… les seules que j'ai accompagnées au début pour qu'elles s'installent… dans les trois ans qui ont suivi, elles ont fermé ; c'était compliqué, la gestion, avec toujours une petite pointe de financier derrière… Voilà, ça démarrait toujours au départ, c'était trois copines qui voulaient se mettre ensemble parce qu'elles en avaient assez d'être toutes seules dans leur coin ; donc ça partait d'une bonne intention, effectivement elles s'entendaient bien tant qu'elles étaient chacune chez elles, et puis après au niveau de l'organisation et être tous les jours les unes sur les autres comme ça… ben ça collait plus quoi, et comme y avait personne pour faire un peu de médiation ou abaisser un peu les tensions, ça finissait par clasher et chacune repartait dans son coin. » (CT Caf, Entretien décembre 2020).

Aussi, ce développement est mis en rapport avec l'augmentation des précautions prises pour assurer l'ouverture d'une Mam dans de « bonnes conditions ». Il s'agit ainsi d'être « très vigilant au départ » en demandant aux AM d'avoir deux ans d'expérience professionnelle et en visant des territoires prioritaires avec création de places, comme le recommande au reste le guide national. La situation des Mam demande de « travailler sans personne pour réguler », et nombre de Mam ont connu des conflits, notamment pour des raisons de propriété de la maison ou des problèmes de répartition entre AM des charges de travail sans compensation financière, d'autant que rien n'était écrit en amont. Ces situations fondées sur la base d'un regroupement affinitaire d'AM à domicile, où « elles se refilaient les gamins sans finance derrière », semblent désormais plus rares avec la nécessité d'un règlement intérieur qui demande de « mettre les cartes sur table dès le départ » (CT Caf, entretien 2020).

Cette vigilance est aussi de mise du côté de nos interlocuteurs de la PMI qui mettent l'accent sur cette situation particulière, sans « chef », sans « responsable », et demande une forte « cohésion d'équipe » (entretien collectif, février 2020). Au niveau du CD, c'est aujourd'hui la PMI qui gère le dossier Mam et organise des réunions d'information pour les porteurs de projet, les pré-visites, les agréments et les visites des Mam. Elle « applique les règles (nationales) », utilise le « guide ministériel », mais elle a aussi créé son propre *Livret d'accompagnement à la création d'une maison d'assistant(e)s maternel(le)s*. Celui-ci sert effectivement de « *cadre départemental de référence à l'intention des porteurs de projets* **»** et est

distribué à l'occasion des RIPAM (réunions d'information pour les porteurs de projet de Mam), organisées de manière décentralisée par la PMI. Ce *Livret d'accompagnement* précise : « Il est fortement recommandé qu'au moins un assistant maternel ait déjà un agrément et une expérience significative d'accueil d'enfant ». Il détaille ce que doivent comporter le projet d'accueil, le règlement de fonctionnement (à destination des parents), le règlement interne qui précise « les responsabilités respectives et les modalités de collaboration des professionnels assurant la prise en charge des enfants ainsi que les fonctions déléguées ».

De nombreuses préconisations du *Livret d'accompagnement* portent sur en particulier sur les locaux, notamment leur taille (entre 7m^2 et 10m^2 par enfant, selon les normes NAVIR[102]) et la présence d'un espace extérieur. D'ailleurs, une vigilance spécifique existe aujourd'hui sur les locaux et l'application des procédures de normalisation ERP, qui nécessite une réflexion commune entre la PMI et la préfecture au niveau de la commission accessibilité. Les cadres de terrain de la PMI suivent les projets, avec plusieurs visites au fur et à mesure de l'avancée du projet et ensuite sous forme de « visite », en principe annuelle, au fil de l'existence de la Mam.

Une réorganisation de la PMI a eu lieu récemment, en 2018, avec le découpage du département en trois territoires pour les AM (unités d'intervention) ; ce qui se traduirait par des « *tâtonnements* » au niveau des Mam, dans la mesure où elles représentaient une « *nouvelle tâche* » pour laquelle les agents de la PMI disposaient de peu de repères (entretien janvier 2020). Jusqu'à son départ à la retraite, c'était le médecin départemental qui était chargé de l'examen des projets, avec une certaine souplesse qui ne serait plus de mise aujourd'hui du point de vue de nos interlocuteurs de la PMI. Des anciens agréments ne seraient plus possibles, par exemple pour les locaux, mais ils ne sont pas pour autant remis en cause[103]. Mais, selon eux, il y a aussi une évolution positive car les premières générations de Mam présentaient davantage de « manquements » (au niveau de la taille du local pour le nombre d'AM, de son aménagement et de la sécurité) et de « mauvaises habitudes » d'un *« fonctionnement de crèche » où « tout le monde (les AM) s'occupent de tout le monde (les enfants) ». Désormais, semble-t-il, les AM savent davantage « se remettre en question », acceptent « l'accompagnement de la PMI. » (entretien collectif, février 2020).*

Le nombre d'AM à domicile a diminué dans le département : de près de 5000 en 2015 à 4 200 en 2019, avec également une baisse des demandes d'agrément. Là aussi leur profil se transforme, ou du moins se diversifie, avec des professionnelles qui cherchent de nouveaux lieux d'exercice comme les EJE ou encore de nombreuses réorientations venant d'horizons divers, parfois très éloignés des métiers de la petite enfance (ressources humaines, banque, etc.) ou encore le milieu hospitalier et médical. Leur profil n'a plus grand chose à voir avec celui de « la bonne mère de famille » : il est bien davantage tourné vers « l'éducatif ». Les locaux des Mam sont aussi marqués par cette orientation : « ça s'approche plus des locaux de crèches ou d'un accueil de loisirs que d'une maison d'AM » (Entretien, décembre 2020). Ce qui nécessite aussi, du point de vue de la PMI une attention particulière à ces parcours professionnels qui ont moins « la vision de l'accueil individuel » (Entretien collectif, mars 2020). En même temps, l'évolution générale des profils des AM porte à davantage de « professionnalisation » : le contraste est fort entre les attentes vis-à-vis des AM au début des années 1980 centrées sur la propreté et le rangement et la période actuelle, où la portée éducative de l'accueil est mise en avant.
En Mam en particulier, le travail par « projets » et les « activités » proposées aux enfants sont bien davantage valorisés. De même, dans un autre registre, « l'étude de besoins » n'est pas simplement perçue comme une demande formelle obligée pour ouvrir une Mam, mais peut susciter une réflexion sur la pertinence de telle ou telle localisation, quand il s'agit de trouver « le bon endroit » en fonction de l'offre d'accueil des jeunes enfants existante, tout en trouvant un local adéquat et la proximité d'un bassin d'emploi ou encore d'un axe routier important (Entretien, décembre 2020). À des démarches où prédominaient des regroupements affinitaires d'AM pour rompre leur isolement, le mouvement qui

[102] Le guide DGCS de 2017 indique par exemple un minimum de 5,5m^2 par enfant, avec un minimum de 7m^2 en zone peu dense, disposant d'un espace extérieur.
[103] C'est le cas en particulier de la Mam *Pomme d'Api*, ouverte en 2015.

paraît s'affirmer aujourd'hui est celui d'une prise en compte plus stratégique d'un positionnement dans l'offre locale avec davantage de prévision et le souci d'un véritable local professionnel très spécifiquement destiné aux tout-petits.

La vigilance de la PMI porte notamment sur la souplesse de la « délégation » en Mam possiblement synonyme de « confusion » entre accueil individuel et collectif, une législation pas claire et entretenant le flou juridique au niveau des responsabilités, ce que rappelle le *Cadre départemental* :

> « **La délégation d'accueil** est une particularité de ce type d'accueil. La Mam n'est pas une structure collective d'accueil. Ce dispositif permet aux assistants maternels d'exercer leur activité professionnelle dans un lieu autre que leur domicile : **seul, le lieu d'exercice change**. Cependant chaque parent peut autoriser l'assistant maternel qui accueille habituellement son enfant à le confier temporairement à un ou plusieurs assistants maternels travaillant dans la même Mam. Mais, cette délégation ne permet pas à un assistant maternel d'accueillir plus d'enfants que ne l'autorise son agrément. **Il importe de bien préciser sur les contrats quand cette délégation doit s'exercer**. Il est également nécessaire d'informer les parents afin qu'ils mesurent ses implications à leur niveau (en tant qu'employeur autorisant la délégation), au niveau de leur enfant (repères, **poursuite d'un accueil personnalisé** et adapté à ses besoins) et au niveau de la responsabilité transférée à l'assistant maternel délégataire (en cas d'incident voire d'accident). (…). Les assistants maternels de la Mam exercent de manière indépendante et sont toujours des salariés des particuliers employeurs avec un contrat établi pour chaque enfant accueilli. » (*Livret d'accompagnement à la création d'une maison d'assistant(e)s maternel(le)s*, p. 7 et 12, souligné dans le texte).

Les relations entre Caf et PMI semblent avoir changé à partir de cette réorganisation territoriale de la PMI en 2018 en trois zones du département, si on prend par exemple le fait que la Caf ne participe plus aux réunions préparatoires pour les Mam comme c'était le cas auparavant. Du point de vue de nos interlocuteurs de la Caf qui semblent aujourd'hui écartés du suivi des Mam, il est « difficile à travailler avec la PMI »,: « théoriquement, il y a un suivi Caf » pour la Charte de qualité, mais le département paraît avoir opposé une « fin de non-recevoir » pour ce suivi des Mam. En dépit du changement récent de conseillère Caf, ces relations s'annoncent difficiles à relancer, comme elles sont déjà « très très compliquées » de manière générale entre la Caf et le département, du moins au niveau des rapports interinstitutionnels car au niveau du terrain les acteurs travailleraient ensemble. Notons aussi qu'au sein de la Caf, la réorganisation des services se solde actuellement par l'absence de direction petite enfance et, plus largement, de direction dédiée à l'action sociale. De fait, les Mam seraient revendiquées comme le seul domaine de la PMI à partir du moment où c'est elle qui est responsable de la procédure d'agrément des AM, ce qui ne retire rien qu'il serait souhaité de contribuer à l'accompagnement et le suivi des AM des Mam : « on a bien un réseau des RAM, pourquoi on n'aurait pas un réseau des Mam ? Donc voilà, ça suit son chemin » (Entretien, décembre 2020).

La très grande majorité des Mam du département paraissent issues des initiatives des AM, avec peu ou prou le soutien des maires. Selon nos interlocutrices : « les maires ne font pas trop la différence entre crèche, micro-crèche, Mam ; tout ce qu'ils voient, c'est qu'il y a plusieurs enfants ensemble ». Il y aurait, de leur part, une méconnaissance de la définition d'une Mam, une confusion avec les micro-crèches, « beaucoup plus chères ». De la même façon, les maires pourraient confondre PMI et RAM. En tout cas, nos interlocuteurs soulignent l'implication des mairies, officielle ou officieuse, pour la création des Mam : loyers modérés, prêt, aménagements intérieurs et/ou extérieurs, transformation de locaux qui sont aussi des moyens de valoriser des bâtiments non utilisés dans la commune : ancienne pharmacie, ancienne école, ancien bar-tabac, etc. Les Mam sont davantage développées à l'Ouest du département qu'à l'Est, en fonction du nombre d'EAJE, avec notamment le fort développement de micro-crèches privées à l'Est. Avec le développement de cette offre, les considérations sur les charges liées au logement sont essentielles. Les RAM semblent peu sollicités pour la création des Mam. Il n'y a pas dans le département rural un réseau de Mam, comme c'est le cas dans un département voisin, mais des relations plus ou moins informelles.

Les AM des Mam ne sont pas nécessairement inscrites sur le site « mon.enfant », elles ne sollicitent pas non plus systématiquement des aides ou la Charte qualité, comme par exemple cette Mam avec trois AM qui, ayant « pignon sur rue », n'en aurait pas besoin étant donné sa notoriété locale. En dehors du site officiel de la Caf, d'autres stratégies sont utilisées par les AM des Mam pour se faire connaître, se rapprocher des élus, communiquer par des articles de journaux locaux…. En tout cas, de l'avis de nos interlocuteurs de la PMI, « les Mam, elles explosent », « on en a assez », « on ne promeut pas » (Entretien collectif, février 2020). Cette absence de promotion ne veut pas dire empêcher leur développement, dans la mesure où elles répondent aussi à une demande parentale forte et, de ce point de vue, il s'agit bien de « répondre aux parents ».

Au-delà et en deçà des situations départementales

En 2016, la Cnaf décidait de renforcer l'accompagnement de la création des Mam, associant l'édition d'un « Guide ministériel », une « Charte nationale de qualité » et une aide au démarrage pour les Mam qui s'implantent sur un territoire prioritaire, mettant en valeur à la fois un « référent Mam » dans chaque Caf et leur développement dans le cadre des schémas départementaux de services aux familles.

> « Le choix du territoire d'implantation de la Mam doit être fait à la lumière du diagnostic territorial petite enfance, défini à l'échelon départemental, dans le cadre du schéma départemental de services aux familles ou de la convention territoriale globale (CTG). La signature d'un schéma départemental de services aux familles est le garant de la mise en place d'un diagnostic partagé avec l'ensemble des partenaires et par conséquent d'un développement équilibré de l'offre d'accueil à l'échelle du département. Dans ce cadre, les schémas départementaux de services aux familles doivent comporter un axe sur le développement des Mam. » (Circulaire 2016-007, *Renforcement de l'accompagnement des Mam par les Caf*, p. 3).

Dans ce cadre, il est aussi question des relations entre le Schéma départemental et les Conventions territoriales globales (CTG) au niveau des communes ou des communautés de communes, dont un des volets porte sur la petite enfance et la parentalité. La création d'une Mam n'est pas systématiquement intégrée dans ces CTG (8 communes du département urbain ont signé une CTG, selon le rapport d'activité Caf en 2019), avec le projet pour l'avenir de resserrer les liens entre eux.

Reste à savoir comment ces deux situations départementales contrastées, tant au niveau de ses logiques institutionnelles et partenariales entourant la création et l'accompagnement des Mam que de ses enjeux propres en termes de mode d'accueil des jeunes enfants, jouent au niveau des Mam choisies pour notre investigation empirique. Il semblerait que le département rural se signale par des normes de PMI plus exigeantes concernant l'installation et le local des Mam, en même temps que l'initiative de leur création est plus largement le fait des AM, alors que le département urbain se signalerait par une pression financière bien plus forte au niveau des locaux, avec la nécessité de montages plus complexes faisant intervenir plus systématiquement la mairie (Mam *À pas de fourmis*) et/ou des bailleurs sociaux ou encore des associations de l'économie sociale et solidaire (Mam *Les papillons*). Mais ce ne sont que des polarités, car certaines des Mam de ce département (Mam *Les hirondelles*) peuvent tout à fait prendre appui sur un soutien de la mairie, comme c'est le cas dans le département urbain. Et, réciproquement, certaines des Mam du département urbain (*La tortue bleue* et Mam bis[104]) reposent aussi sur les initiatives des AM, comme dans du département rural (Mam *Les petons* et *Pomme d'Api*). Vis-à-vis de cette double origine des Mam, une spécificité du département urbain serait la présence de Mam dont l'initiative et la gestion sont plus directement municipales, en favorisant également un accès à l'emploi en tant qu'AM (Mam *À pas de fourmis*), et le lien avec des associations et/ou des bailleurs sociaux (Mam *Les papillons*).

En somme, le fort soutien des Mam par le CD et la Caf ne conduit pas du tout à une homogénéisation de leur origine et de leurs caractéristiques ; ce soutien paraît nécessaire à la fois pour lever en partie les difficultés d'accès à un local et, peut-être, pour soutenir et guider davantage les porteurs de projets dont

[104] Première Mam sollicitée sur la ville3, pour laquelle un entretien collectif a été réalisé (4 AM).

une partie n'a pas d'emblée accès aux ressources nécessaires pour le faire. De façon générale, les positionnements différenciés des communes, qui peuvent encourager ou non le développement de Mam sur leur territoire (accès à des locaux, subventions, etc. voire « programme » de développement), jouent aussi sur les situations départementales et le niveau de l'offre en Mam.

Il apparait que le département urbain est le seul qui ait créé en son sein une agence pour favoriser le développement de l'accueil individuel et en particulier des Mam sur son territoire ; c'est en tout cas ce que souligne sa responsable, témoignant de la mise en place d'un réseau en 2015 :

> « On a mis en place un réseau national Mam, enfin je l'appelle comme ça mais c'est pas comme ça qu'il s'appelait, mais on a réussi à réunir différents acteurs, de différents départements. Au départ, on est parti sur la base du département mais on s'est rendu compte que sur certains départements c'est la Caf qui gérait la création des Mam, d'autres, uniquement la PMI ; alors le montage de l'agence tel que vous le voyez actuellement avec la Caf du département n'existe nulle part ailleurs. » (Entretien collectif, octobre 2020).

Ce réseau n'a pas poursuivi ses réunions et la responsable de l'agence fait état de l'UFNAFAAM (Union Fédérative Nationale des Associations de Familles d'accueil et Assistants maternel[105] pour jouer ce rôle aujourd'hui de diffusion et d'échanges d'informations sur les AM et les Mam, comme de relais de leurs préoccupations auprès des pouvoirs publics. De son côté, la Caf ne signale pas de groupe de travail national centré sur les Mam. Prédominent en tout cas des situations départementales à géométrie variable qui ne lassent pas de poser question quand, au niveau du terrain, des AM (Mam *Les hirondelles* et *Pomme d'Api*) font le constat des différentes attentes de la PMI d'un département à l'autre, notamment d'un département voisin qui comptait en 2019, 128 Mam (données Cnaf au 31/12/2018). L'intégration du département dans une région composée également de départements ruraux, permet d'une certaine façon son rééquilibrage vis-à-vis de ce département voisin dont les problématiques seraient très différentes en raison de la présence d'une agglomération urbaine très importante (entretien, décembre 2020).

Il serait donc tout à fait intéressant de pouvoir décliner à l'échelon national, l'enquête que nous avons conduite pour deux départements. Nous avons pu aussi repérer, dans d'autres départements, des créations de Mam émanant d'une structure hospitalière et d'une grande enseigne, à destination de leurs personnels. De fait, si la question des disparités territoriales au niveau départemental est bien devenue un objet central d'interrogations au sein des schémas départementaux[106], qu'en est-il des disparités entre départements ? Dans quelle mesure le développement des Mam y est-il inscrit au titre d'un objectif partagé au niveau national pour développer l'offre d'accueil du jeune enfant et réduire les inégalités territoriales en s'appuyant sur la complémentarité des modes d'accueil ?

[105] Signalons aussi l'Association Nationale de Regroupements d'Associations de Maisons d'Assistant(e)s Maternel(le)s (ANRAMAM), mais nous ignorons de quelle façon cette association est engagée sur nos terrains.

[106] Les Schémas départementaux des services aux familles sont créés en 2013 et généralisés par circulaire en 2015 pour « lutter contre les inégalités d'accès aux modes d'accueil entre les familles et les importantes disparités infra-départementales, développer les dispositifs de soutien à la parentalité et lutter contre les inégalités d'accès territoriales et sociales à ces services » ; pour un bilan, voir Ensellem *et al.* (2019). Le département urbain a fait partie des 9 départements préfigurateurs, avec une CTG signée en 2013.

2. Tableau - Accueil des jeunes enfants selon les communes

Ville	V1 Mam Les papillons	V2 Mam À pas de fourmis	V3 Mam La tortue bleue	V4 Mam Les hirondelles	V5 Mam Les petons	V6 Mam Pomme d'Api
Taux couverture théorique	20 %	42,6 %	38,8 %	76,4 %	59,9 %	77,9 %
Crèches et Multi-accueil (MA)	3 crèches municipales + 1 microcrèche	1 crèche municipale	2 crèches municipales (2x60) 2 crèches familiales	Dans les environs : 4 MA + HG + crèche	0	Dans la communauté de 30 © (:21000h): 2 multi-accueils (20+25 places)
	4 crèches départementales	1 crèche départementale	0	0	0	0
	4 MA 4 crèches associatives (dont AVIP et 1 handicap)	1 crèche associative parentale		0	0	0
EAJE Privé	Crèche + MA + 2 microcrèches	1 crèche privée d'entreprise	2 microcrèches	0	0	0
Halte-garderie (ou halte-jeu), LAEP	1 halte-jeu + 5 LAEP	1 HJ municipale, 1 LAEP municipal	2 Haltes garderies 2 LAEP	0		Halte garderie
AM et RAM	1 intégré dans le « Relais petite enfance »	1 (Relais PE)		12 AM (commune)	8 AM (commune) RAM de la Communauté de communes	19 AM (commune) RAM-PE de la Communauté de
Mam (total)	**2** (autre Mam de 3 AM d'une même famille) + 1 projet en cours	**4** (toutes municipales)	**3**	**1**	**1**	**1**

Sources : sites des villes et entretiens

3. Tableau - Caractéristiques synthétiques des Mam

	Mam Les papillons	Mam À Pas de fourmis	Mam La tortue bleue	Mam Les hirondelles	Mam Les petons	Mam Pomme d'Api
Date de création	Début du projet 2018 Ouverture Sept. 2019	Début du projet 03/2012 Ouverture : janvier 2013	Ouverture 2020	Projet 2016 Avril 2017	Début projet 09/2016 Ouverture 08/2017	Début du projet 2014 Ouverture sept 2015
Nombre d' AM	4 AM : Fanta : 41 ans, jumeaux de 10 ans (mari décédé, mai 2020) Irina : 44 ans, fils de 23 ans, mari ouvrier Christina : 33 ans, fille de 9 ans Jamila : fille de 5 ans	**4 AM** (présentes depuis l'ouverture) Asma : 37 ans Majida : 55 ans Salima : 56 ans Nabila : 44 ans	2 AM Nadine : 50 ans Julieta : 43 ans	2 AM Sylvia : 50 ans Amélie : 39 ans Une AM retournée à domicile avec le confinement, Liliane : arrivée en décembre 2020	3 AM Stéphanie : 42 ans Marie : 34 ans Murielle : 46 ans	3AM Adrien : trois enfants (18a, 1ère compagne ; deux enfants de 12 et 8 ans). Céline : fils (6 ans) et fils (2 ans) à la Mam Camille : fille (5 ans) et fils (12 mois) à la Mam. Contrats croisés
Qualification et trajectoire AM	AM : 4 Assistantes de vie aux familles (formation et travail dans deux crèches associatives dans la ville) et ¾ comme garde à domicile Fanta (3 ans) et Irina (1,5 ans+ 7 GED) Christina (5 ans+7 GED) Jamila (6 ans +5 GED) Agrément en Mam pour les 4	Asma : femme au foyer Majida : garde à domicile Salima : enseignante physique-chimie en collège en Algérie (qualification non reconnue en France) ; cours à domicile en France + vente grande surface Nabila : Bac + 2 années de droit privé en Algérie ; femme au foyer en France Agrément AM en Mam pour les 4	Nadine : employée de maison (7 ans), puis AM à domicile depuis 20 ans (1er agrément 2001). Titulaire du CAP PE. Formation en langue des signes + autres formations Julieta : agrément domicile + Mam, expérience en crèche privée (2 ans ½) au Portugal puis femme de ménage en France, 1er agrément 2013 et AM en crèche familiale (5ans ½), puis 1 an à domicile avant ouverture Mam	Sylvia : AM depuis 20 ans, au domicile d'abord puis en Mam depuis 2017. Amélie : AM depuis 4 ans, CAP Petite enfance Liliane (nouvelle), non observée, agrément AM en 2014 dans autre Mam.	Stéphanie & Marie : monitrices-éducatrices (en MECS) ; personne partie prenante dans le projet avant Murielle : AM (travaillait en crèche) ; Murielle : éducatrice spécialisée MECS Marie : projet de formation EJE en VAE Toutes les trois étaient collègues de travail en MECS.	Adrien : divers, dont animation ados Céline : formation bâtiment, emploi bref et animation dans le périscolaire (école maternelle) Camille : formation Conseillère économie sociale et familiale, emploi déléguée aux tutelles (3 ans). Orientation Mam en lien avec la naissance du 1er enfant
Lien entre AM	Quatre AM dans deux crèches associatives, ne se sont pas « choisies »	Majida & Salima « se connaissaient »		Connaissances professionnelles (Liliane binôme de Amélie en crèche familiale, et voisine de Sylvia), AM à domicile (1 an, pendant projet Mam)		Rencontre en tant que aides éducateurs en collège, arrivée de Camille 6 mois après ouverture.

Nombre d' enfants	12 places (7m-3a) : 12 enfants dont un 2 j/s et un 4j/s Toutes : agrément pour 4 enfants	12 places / 12 enfants (2m1/2-5a1/2) (3 contrats TPartiel et 9 contrats TPlein)	8 places / 8 enfants (2 mois ½ à 3 ans)	12+1= avant confinement ; Après confinement : 3 contrats TPartiel et 4 contrats TPlein, (4m-2 ans ½).	12 places / 14 enfants (2m1/2-5a1/2) (12 contrats TP dont 2 contrats enseignants + 2 contrats périscolaire)	12 places /12 enfants, temps plein (11m-2,9)
Délégation	Tous les contrats Pas d'accueil à domicile (sauf confinement)	Tous les contrats (matin et soir + « urgence ») Pas d'accueil à domicile	Tous les contrats Pas d'accueil à domicile	Tous les contrats Pas d'accueil à domicile	Tous les contrats Pas d'accueil à domicile	Tous Pas d'accueil à domicile
Statut Particularités	Association Mam AVIP (à vocation d'insertion professionnelle)	Association Convention avec Mairie, Charte de qualité des Mam de la ville	Association	Association	Association	Association
Environnement	Habitat social à rénover	Cité HLM d'une ville moyenne	Urbain - RJ d'immeuble de copropriété	Habitat individuel.	Ancien commerce en centre bourg, près de l'école et commerces	Habitat individuel en centre bourg, près église et commerces
Initiative	Mairie et Association	Mairie	AM	AM	AM	AM
Soutiens locaux	Mairie, Association + ADDAI	Convention avec la Mairie	ADDAI- CAF Charte département/ville /AM, signature à la création	Convention avec la Mairie	Mairie	Non
Accompagnement	PMI, Association, RAM (contrats)	Mairie, RAM, PMI	ADDAI	Mairie, PMI, RAM	RAM, PMI	PMI (inexistant pour le RAM)
Bailleur et financement	OPH (ville)	Public Habitat	Privé	Mairie, RCH d'immeuble appartenant à la mairie	Mairie (430 €) Charte qualité CAF/CD/MSA Prime à l'installation CAF (600 €)	Location par les AM. Prime à l'installation
Montant du loyer	loyer réduit (180€/mois)	loyer de 1€ symbolique pris en charge directement par la Mairie).	1015 € charges incluses, sauf électricité	750 € à la Mairie - par mois	-	700 euros et charges

Subventions	Local refait à neuf et équipé par la mairie, équipements par l'association ; aides du Département (20000 €) et de la CAF (36000 €)	Mam entièrement équipée par la Mairie (mobilier, électro-ménager, vaisselle, matériel éducatif et de puériculture, etc.) à partir de l'Aide à l'équipement versée à la ville par le Département (20000 €) et la CAF (36000 €)	CAF (3 000 € aide au démarrage) Département (30 % de 12 000€, aide à l'équipement ; 4000 €) Covid (888 € en mars 2020 ; 2000 € en attente)	Mam entièrement équipée par la Mairie (mobilier, électro-ménager, vaisselle, matériel éducatif et de puériculture, etc.) + Aide à l'équipement de la CAF		Non
Type de local	Appartement T3 en rez-de-chaussée dans immeuble (a 80). Inhabité et refait à neuf par la mairie. Entrée, avec couloir intégrant bureau et table à langer) salle de change (MàL), grande salle, coin cuisine (porte basse, MàL), petite chambre (dortoir lits bébés), petite chambre (couchettes amovibles), débarras, toilettes AM	RCH d'immeuble de cité (tour de 14 étages)	Appartement 3 pièces en RJ d'immeuble réaménagé pour la Mam (local auparavant successivement occupé par les 2 autres Mam de la commune)	Maison 2017 Entrée, vestiaire, cuisine ouverte (+ table ronde), grand couloir, salle de change, grande salle d'activité (avec cloison pour la sieste petite salle, dortoir avec lits bébé	Ancienne pharmacie réaménagée	Maison à un étage : construction nouvelle en 2014, avec deux autres mitoyennes. En 2016, extension en transformant le garage. Entrée (casiers), grande salle (structures et grand parc ; coin évier, etc.), petite salle (2 tables, chaises hautes, frigo, bureau, casiers). Etage : 3 dortoirs (couchettes et lits à barreaux) et pièce stockage.
Taille du local	84m²	93m²	68 m²	145m²	130 m²	120m²
Espace extérieur	Petit jardin (travaux en cours avec le soutien mairie)	Jardin non utilisable (jet d'objets ou de détritus des étages supérieurs)	Non	Terrasse et Pré avec projet d'aménagement	Non	Petit jardin avec cabane, jeux moteurs et jouets, terrasse, pommier, 2 espaces jardinage.
Activités pour les enfants avec coopérations locales	Avec une crèche associative à proximité En projet : avec une microcrèche municipale à proximité et RAM	Fréquentation d'une association d'éveil musical, bibliothèque, ateliers-enfants du RAM, ciné biberon, pique-niques avec des AM à domicile	Médiathèque, RAM	« Halte » jeu, lieu d'accueil AM et avec parents,	Bibliothèque / CLSH Éducation nationale et pôle emploi (Accueil de stagiaires)	Très rare (distance) Utilisation des espaces environnants, promenade et citypark récent.

Horaire max	8h-18h	8h-18h30	8h-18h	7h30-18h	7h30-18h	8h-18h30, avec des exceptions selon les demandes
Repas	Apportés par les parents (tous)	Livré par un prestataire	Préparé le matin à la Mam, par l'une des AM	Apportés par les parents	Préparé sur place par les AM	Apportés par les parents
Supports écrits	Projet pédagogique et règlement intérieur	Projet accueil, charte de fonctionnement et règlement intérieur	Projet d'accueil et règlement intérieur	Projet accueil, charte de fonctionnement et règlement intérieur Cahier à l'entrée : heure d'arrivée et de départ pour chaque enfant	Projet accueil, charte de fonctionnement et règlement intérieur	Projet d'accueil en 2015 ; deux nouveaux projets en cours en 2020 ;
Transmissions et liens aux parents	Orales et par téléphone ; transmission de photos Fête d'inauguration en décembre 2019	Orales + cahiers ; Whatsapp ; photos Fêtes de fin d'année ; dîner le soir ; goûter de départ	Orales ; cahier de liaison (avant le Covid) Groupe Whatsappp collectif (en projet avant Covid : fête de Noël, réunion, rencontres, inauguration annulée)	Cahier de liaison AM/ enfant/parents. Cahier collectif A3 / activités Photos	Orales +photos transmises mensuellement via clé USB+ réunion de rentrée+ fêtes ; Pages Facebook	Orales, écrites pour deux familles. Photos Réunions de rentrée et galette Page Facebook
Supports com° publique	Site de la commune, relais par le RAM	Site de la commune	Site de la commune Page facebook		Site de la commune : Caf	Absence de la Mam sur le site de la Communauté de Communes et la plaquette petite enfance

Organisation	Répartition dans l'Ass° Fanta : présidente Christina : secrétaire, gère les appels à la Mam Jamila : trésorière Pas de concertation régulière. Absence de répartition fixe des rôles ou des tâches Ménage pendant la période d'ouverture, en dehors de la présence des enfants dans les pièces, en fonction des disponibilités des AM. Les courses sont faites en fonction des besoins et des courses domestiques des AM	Répartition dans l'Ass° Asma : comptabilité (déclaration femme de ménage) et secrétaire association Majida : trésorière association (collectionne tous les tickets de courses) Salima : présidente association ; s'occupe de la commande des repas et du contrôle de la facturation Nabila : trésorière adjointe Roulement autour des différentes tâches (à partir d'un tableau qui répertorie toutes les tâches) Emploi d'une femme de ménage (1h/jourx5)	Association Femme de ménage bénévole, tous les matins. Adhésion Top Ass Mat' (logiciel de paye)	Planning des tâches affiché dans chaque « espace » de la Mam : nettoyage : nom/date.	Murielle : calcul des salaires (vérifié par AM 2 ou 3) feuille de présence, page facebook, boîte mail, médical (ordonnances, pesées des enfants, contrôle des vaccins) Stéphanie : activités manuelles (achats, organisation, proposition), mise à jour feuille téléphonique d'urgence (n° de secours, n° des parents), carnet d'accueil PMI Marie : élaboration des menus, comptes, liste des courses, clés USB familles **A tour de rôle** : courses une fois/semaine (drive et frais) ; petit ménage quotidien ; préparation des repas Emploi d'une femme de ménage, le samedi (« grand ménage »)	Pas de répartition des rôles ou des tâches (sauf Adrien : contact téléphone Mam). Pas de concertation régulière actuellement, mais avant discussion des divergences. Ménage en dehors de la présence des enfants dans les pièces (sieste ou jardin), en fonction des disponibilités des AM. Chaque AM prend en fin de semaine le linge de ses contrats pour le nettoyer à la maison. Les courses sont faites en fonction des besoins et des courses des AM
Adhésion association / travail en réseau	Non	Groupe Mam Adhérentes UFNAFAM	Association La Ronde des bébés ; UFNAFAAM	Non	Pas d'adhésion/ Projet de création d'une association locale de Mam / Réunion informelle trimestrielle entre 7 Mam du territoire	Céline fait partie d'un réseau d'AM en Mam sur le département voisin (belle-mère en Mam).

Numéros récents

n° 226 2021
Évaluation de l'expérimentation d'une plateforme d'orientation des bénéfciaires du RSA dans le Biterrois
Caf de l'Hérault, Conseil déprtemental de l'Hérault, Cnaf
Alban Georges et Nadia Kesteman

n° 225 2021
Accompagner les familles monoparentales
Moyens et enjeux de l'automisation de publics à la croisée des vulnérabilités
Juliette Baronnet, Alice Best, Florence Brunet (FORS - Recherche sociale) **et Nicolas Duvoux** (Université Paris 8)

n° 224 2021
Analyser les effets de l'accompagnement social des Caf sur les publics : une approche par les capabilités et le bien-être
Melaine Cervera, Céline Émond, Renaud Hourcade, Céline Jung, Rémi Le Gall - APEX

n° 223 2021
Bien-être subjectif, communication avec les parents et visions du futur à la fin de l'adolescence - Une enquête en période de crise sanitaire
Kevin Diter, Julia Buzaud, Zoé Perron sous la responsabilité scientifique de Claude Martin - Cnaf - EHESP

n° 222 2021
De l'intérêt du vivre-ensemble par les accueils collectifs de mineurs
Expériences et compétences acquises selon les jeunes et leurs parents
Natacha Ducatez - Ovlej

n° 221 2021
Les Espaces de Rencontre
Arnaud Morange, Corinne Le Bars, Cloé Valette, Cécile Plessard, Stéphanie Jaouen, Olivier Trubert, Carole Dupuy, Corinne Gendrot, Laurent Ménochet - IRTS Caen Normandie

n° 220 2021
Les effets des structures de l'animation de la vie sociale
Analyse des contributions à un défi
Cécile Ensellem - Cnaf - DSER

n° 219 2021
Les familles issues de l'immigration au sein des dispositifs de soutien à la parentalité
Postures des intervenants sociaux et capacités d'action des parents
Anne Unterreiner - Cnaf - DSER

n° 218 2021
Les « aidants numériques », des intermédiaires sociaux dans l'accès aux droits ? Enquête sur les acteurs de « l'inclusion numérique » parisiens. 2e prix Cnaf - Mémoire de Master 2
Aurélie Flaux - Université Paris 1 Panthéon Sorbonne

n° 217 2021
Une analyse socioéconomique de la pauvreté laborieuse des mères seules
Définitions et précisions des catégories mobilisées. 1er prix Cnaf - Mémoire de Master 2
Oriane Lanseman - Université de Lille

n° 216 2020
Enfance, bien-être, parentalité
Synthèse des travaux de la Chaire Cnaf - EHESP de 2017 à 2020
Claude Martin avec Julia Buzaud, Kévin Diter et Zoé Perron - Cnaf - EHESP

Pour toutes correspondances
Anne-Claire Collier – 01 45 65 54 23
anne-claire.collier@cnaf.fr
Maquettiste Ysabelle Michelet

Les dossiers d'études ne peuvent être vendus,
ils sont téléchargeables directement sur le www.caf.fr
► Presse et Institutionnel ► Recherche et statistiques
► **Publications**

Cnaf – 32, avenue de la Sibelle
75685 Paris cedex 14

la sécurité sociale