



**HAL**  
open science

## Contourner l'assignation pour construire une compétence. Les assistantes familiales d'origine maghrébine en région parisienne

Sylvaine Camelin

### ► To cite this version:

Sylvaine Camelin. Contourner l'assignation pour construire une compétence. Les assistantes familiales d'origine maghrébine en région parisienne. Jennifer Bidet; Hugo Bréant; Amélie Grysole; Anton Perdoncin; Liza Terrazoni; Simeng Wang. Se (dé)placer. Mobilités sociales et migrations, Presses universitaires de Provence, pp.31-46, 2023, Sociétés contemporaines, 979-10-320-0462-3. hal-04458583

**HAL Id: hal-04458583**

**<https://hal.parisnanterre.fr/hal-04458583>**

Submitted on 14 Feb 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## **Contourner l'assignation pour construire une compétence**

### **Les assistantes familiales d'origine maghrébine en région parisienne**

*À mon père et mes frères, voyageurs et migrants*

« Un voyage s'inscrit simultanément dans l'espace, dans le temps et dans la hiérarchie sociale... En même temps qu'il transporte à des milliers de kilomètres, le voyage fait gravir ou descendre quelques degrés dans l'échelle des statuts. Il déplace, mais aussi, il décline – pour le meilleur ou pour le pire –, et la couleur et la saveur des lieux ne peuvent être dissociées du rang toujours imprévu où il vous installe pour les goûter. » (Lévi-Strauss 1955 : 79-80)

Originaires du Maghreb, les femmes dont il est question dans ce chapitre ont toutes connu l'épreuve du déplacement, à la fois physique par la mobilité géographique, mais également social et statutaire. Souvent jeunes filles dans leur pays d'origine, elles se marient avant d'arriver en France, où elles deviennent mères, ces conditions définissant les positions à partir desquelles s'organise leur résidence. Elles inventent ainsi un devenir qui leur permet tout à la fois de construire une vie de famille conforme à leurs attentes et à celles de leurs proches, dans leur pays d'origine notamment, et de tordre les assignations auxquelles elles sont soumises. Car, en dépit de leur présence déjà ancienne, les migrantes ont longtemps été invisibilisées et semblaient, au mieux, n'exister que dans une articulation à la migration masculine et familiale (Sayad 1977 ; Golub et al. 1997 ; Kofman 2004 ; pour une rétrospective sur cette question, voir Morokvasic 2008).

De fait, la représentation de leur installation en France est largement adossée au regroupement familial qui s'intensifie à partir de la circulaire de 1974 et du décret de 1976<sup>1</sup>. Venues rejoindre leur conjoint, elles sont alors assignées à un espace domestique privé dont il est d'autant plus difficile de se détacher que l'accès à l'emploi est fortement limité par les législations restrictives en place et par leur faible qualification professionnelle ou leur impossibilité à la faire reconnaître (Morokvasic 2008). Dans ce contexte, elles ont dès lors souvent « été obligées de se tourner vers des emplois non déclarés, irréguliers, donc mal payés et sans aucune protection sociale » (ibid.). Cependant, des travaux plus récents ont montré l'importance du nombre de femmes migrantes « autonomes », même si l'on relève des variations majeures selon l'origine des migrantes (Beauchemin, Borrel et Régnaud 2013 ; Blavier et Perdoncin 2020). Arrivées seules ou en famille, nombre d'entre elles sont des femmes « qui bougent, qui travaillent, qui luttent » (Zaidman et Bachelet 2004) et qui pourtant continuent à rester difficilement visibles dans la société.

---

<sup>1</sup> En juillet 1974, Valéry Giscard d'Estaing suspend l'entrée en France des travailleurs émigrés. Un décret d'avril 1976 autorise cependant le regroupement familial dans la mesure où sont remplies des conditions de durée de résidence (le chef de famille doit être installé en France depuis au moins un an), de ressources, de logement, d'ordre public et de santé – à ce sujet, consulter les numéros 872 et 873 de la revue *Hommes et Migrations* parus en 1974. Dix-huit mois plus tard (novembre 1977), ce décret est suspendu pour trois ans mais reste applicable « pour tous les membres de la famille qui ne demandent pas l'accès au marché de l'emploi » (<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/LEGITEXT000006062584/1978-12-07> [consulté le 18 février 2023]). En décembre 1978, le Conseil d'État, saisi par le Gisti, annule le décret de 1977 au motif du « droit de mener une vie familiale normale ». Les familles algériennes restent dépendantes des accords franco-algériens de 1964 et des circulaires du 27 février 1967 et du 31 janvier 1969 (Cohen 2012).

Portant sur les assistantes familiales (AF) en région parisienne, mon enquête de terrain permet d'observer qu'une très large majorité<sup>2</sup> d'entre elles, recrutées pour prendre soin d'enfants mineurs confiés à l'Aide sociale à l'enfance (ASE), sont d'origine maghrébine. Parmi ces femmes, celles âgées de moins de 45 ans sont majoritairement nées en France, alors que leurs aînées sont arrivées dans les années 1970, par le biais du regroupement familial le plus souvent.

Ce travail d'enquête s'est déroulé de 2016 à 2019, principalement dans deux services d'accueil familial (SAF) en région parisienne. Ces terrains ont été complétés par des observations et des entretiens à la Direction de l'action sociale de l'enfance et de la santé (Dases), dans des locaux de l'ASE, ainsi que dans un tribunal pour enfants. C'est dans les locaux de ces services que, petit à petit, j'ai noué des liens avec plusieurs AF qui y venaient soit pour rencontrer des travailleurs sociaux, soit pour amener des enfants dans le cadre d'une visite de leurs parents. De nombreuses discussions informelles ont permis de construire un rapport de confiance et surtout un rapport dégagé du cadre du service et de la hiérarchie. Le fait de ne pas être missionnée par la Dases et de n'avoir de comptes à rendre à personne a clairement participé à l'élaboration de cette confiance. Dans le temps, outre les entretiens et rencontres informelles, j'ai réalisé à leur domicile des entretiens formels avec 19 AF (16 femmes et 3 hommes) appartenant au service parisien ou à un service d'un département d'Île-de-France. Enfin, et sous réserve d'anonymisation, j'ai pu consulter des dossiers professionnels établis dans deux services différents<sup>3</sup>.

#### Prise en charge des mineurs par l'ASE

En France, un enfant mineur peut être confié à l'ASE par décision judiciaire ou dans le cadre d'une mesure administrative. Dans le premier cas, c'est un juge qui estime, sur la base de rapports sociaux, que l'enfant court un danger dans sa famille et ordonne le placement, parfois contre la volonté des parents. Dans le second cas, ce sont les parents qui, ne pouvant momentanément pas s'occuper de leur enfant, le confient à l'ASE. Dans les deux cas, sauf décision contraire du juge, le ou les parent(s) conserve(nt) l'autorité parentale. Cela signifie notamment que leur accord doit être obtenu pour toute décision ne relevant pas des actes usuels de la vie quotidienne (un séjour en colonie de vacances ou un voyage à l'étranger, par exemple). Même dans les cas où il y a une délégation de l'autorité parentale par le juge, il est à noter qu'elle est au bénéfice de l'ASE, jamais des AF.

Lorsqu'un enfant est confié à l'ASE, il peut être orienté vers un accueil collectif ou une famille d'accueil en fonction de son histoire et de ses besoins. En 2014, environ 40000 familles d'accueil accueillent 79000 enfants confiés à l'ASE (ONED 2015; Chapon, Neyrand et Siffrein-Blanc 2018). Depuis les lois de décentralisation des années 1980, les services de l'ASE dépendent des conseils départementaux et sont, de ce fait, organisés par chaque département, ce qui conduit à de grandes disparités de prise en charge sur le territoire français.

Une famille d'accueil est constituée d'une AF responsable de l'enfant, ainsi que des membres de sa famille vivant sous le même toit (conjoint, enfants...). L'AF est titulaire d'un agrément délivré par la Protection maternelle et infantile (PMI) de son lieu de résidence et rémunérée pour l'accueil de chaque mineur placé à son domicile (Camelin 2019a, 2019b). Il s'agit d'une profession très féminine, même si l'on peut noter ces dernières années le recrutement de 8 à 10 % d'hommes. Toutefois, dans l'immense majorité des cas, les AF hommes arrivent à la profession par l'intermédiaire de leur conjointe. Plusieurs cas de figure se présentent, mais on peut retenir deux modèles principaux, qui seraient le palliatif et le cumulatif. Dans le premier cas, à la suite du décès de l'AF ou d'un arrêt maladie de longue durée, son conjoint ne se résout pas à se séparer des enfants présents à

<sup>2</sup> De l'ordre de trois quarts des AF identifiées lors de l'enquête.

<sup>3</sup> Les dossiers consultés ont été choisis de manière à représenter un ensemble de carrières professionnelles varié en matière d'ancienneté, de niveau de qualification, de parcours et de choix professionnel (nombre d'enfants pris en charge, enfants à besoins spécifiques, âge des enfants...). Les dossiers consultés ont été choisis de manière à représenter un ensemble de carrières professionnelles varié en matière d'ancienneté, de niveau de qualification, de parcours et de choix professionnel (nombre d'enfants pris en charge, enfants à besoins spécifiques, âge des enfants...).

son domicile, parfois depuis de nombreuses années. Avec le soutien du service de placement, il entreprend les démarches pour obtenir un agrément. Dans le second cas, après une période de chômage ou de reconversion professionnelle, le conjoint décide de devenir à son tour AF. Une famille d'accueil peut alors, en théorie, prendre en charge jusqu'à six enfants dans son foyer. Cependant, en dépit de cette relative masculinisation de la profession, le féminin sera toujours employé, suivant en cela la pratique orale observée dans les services de l'ASE.

En examinant les parcours des AF, je montrerai dans ce chapitre comment elles ont, au fil du temps, retourné pour partie les représentations stéréotypées et les assignations à la sphère domestique dont elles faisaient l'objet pour parvenir à construire une compétence professionnelle. À quelques années près, leur installation en France correspond à un moment où l'on constate une nette augmentation des activités de service, principalement opérées par des femmes et dans lesquelles les migrantes jouent un rôle de premier plan (Angeloff 2005 ; Cresson et Gadrey 2004 ; Destremau et Lautier 2002 ; Hirata et Molinier 2012 ; Catarino et Morokvasic 2005 ; Moujoud et Falquet 2013) : employées domestiques, assistantes maternelles ou familiales, aides-soignantes en milieu hospitalier ou en Ehpad... (Falquet *et al.* 2010 ; Merckling 2002, 2010). Toutes ces catégories professionnelles, qui visent à prendre soin de personnes souvent vulnérables, sont englobées dans la notion de *care*<sup>4</sup> : «un ensemble d'activités matérielles, techniques et relationnelles, consistant à “apporter une réponse concrète aux besoins des autres” [...] un rapport de service, “de soutien et d'assistance” impliquant “un sens de la responsabilité” vis-à-vis de la vie et du bien-être d'autrui. » (Paperman et Laugier 2005 : 11, 20).

À partir de leurs récits, nous verrons dans une première partie comment, dans leur quartier de résidence, par le biais d'actions bénévoles, gratuites ou dans le cadre d'un travail informel, elles ont ouvert une porte d'entrée dans la société française, ce qui leur permet, une fois leurs compétences reconnues par leur entourage, d'envisager une professionnalisation et l'accès à un emploi salarié. Dans une seconde partie, nous interrogerons la nature de leur mobilité sociale, d'une part en examinant leur position au sein de l'institution de la protection de l'enfance qui se structure autour d'une dimension fortement exotisante, et d'autre part en abordant la question de la reconnaissance de leurs compétences par la formation et en matière de rémunération.

## **Entrer dans un métier de femme : l'homogénéisation des positions sociales en migration**

### *Rendre service : entre bénévolat et travail informel*

Dans le récit de leur arrivée en France, les AF rencontrées mentionnent plusieurs obstacles, qui peuvent être conjugués : un isolement social et familial dans un environnement inconnu, une maîtrise moindre de la langue française et/ou une non-reconnaissance de leurs diplômes ou de leur expérience professionnelle.

C'est juste après son mariage, en 1975, que M<sup>me</sup> Abdalla<sup>5</sup>, née au Maroc, rejoint son mari (lui aussi marocain), qui travaille dans une imprimerie de la région parisienne. Elle explique avoir un niveau scolaire équivalent au brevet des collèges et ajoute qu'elle aurait dû aller au lycée à son arrivée en France, mais que son rêve, c'était d'avoir un enfant :

Je suis arrivée en France à 18 ans. Ma voisine avait deux enfants, elle allait travailler, et moi, pour la dépanner, je gardais les enfants. Elle trouvait ça bizarre que je ne sois pas payée, mais moi ça

---

<sup>4</sup> Pour une discussion de la notion de *care*, voir Avril 2018 : 205-21

<sup>5</sup> Pour préserver l'anonymat de mes interlocutrices, tous les noms ont été modifiés.

me faisait plaisir, je n'avais pas de famille, ça me faisait de la compagnie, et c'était facile de s'intégrer parce que j'avais appris un peu de français à l'école. Je ne parlais pas très bien, mais je comprenais. Et puis je venais d'une famille nombreuse et je voulais avoir un enfant. Un an après, ma fille est née, et en même temps, je m'occupais des enfants de ma petite voisine<sup>6</sup>.

Dans ce récit, il apparaît que l'isolement familial initial a joué un rôle important dans la construction de ce qui deviendra le parcours professionnel de M<sup>me</sup> Abdalla. C'est tout d'abord au travers des relations de proximité et de voisinage qu'elle prend ses marques. Elle souligne qu'elle ne considère pas cette activité comme un emploi mais qu'elle cherche de la «compagnie», qu'elle «dépanne» une voisine, ce qui lui fait « plaisir ». C'est donc d'abord « la valeur morale et affective de l'échange et de l'entraide qui prim[e] sur l'argent » (Cristofari et Adelina 1998 : 144). Cette position est loin d'être unique, ainsi que l'illustre M<sup>me</sup> Drich, arrivée en France, comme sa collègue, par le biais du regroupement familial :

Je suis née en 1952 en Algérie. J'ai fait des études et j'ai travaillé dans une compagnie pétrolière. Lorsque je suis arrivée en France [en 1978], j'avais des diplômes qui n'étaient pas reconnus. En Algérie, j'étais cadre. Je suis restée un an sans rien faire et j'ai commencé à me poser des questions. Je voulais travailler, alors j'ai fait du bénévolat. [...] Dans mon quartier, il y avait beaucoup de femmes illettrées, j'écrivais des lettres, je les accompagnais à l'école de leurs enfants, je remplissais leurs papiers.

Ne pouvant retrouver son statut en faisant valoir ses qualifications professionnelles, elle tente, à l'instar de ses consœurs, de trouver une adéquation entre ses compétences et les niches d'activité qu'elle repère (Moujoud 2008). Ce faisant, elle expérimente cependant cette situation de déclassement, réalité éprouvée par nombre de migrants, hommes et femmes, qui s'installent en France sans avoir préalablement trouvé un emploi correspondant à leurs diplômes et leur expérience (Le Bail 2016). À travers ces activités de services gratuits et bénévoles et loin de s'enfermer dans une posture passive assignée à un rôle d'épouse arrivée dans le sillage de son mari, ces femmes se fabriquent une place et deviennent actrices de leur migration. Elles construisent un réseau de relations de proximité, de voisinage. En explorant leur quartier, elles quittent le monde domestique et s'aventurent dans les espaces publics. Elles poussent les portes des Maisons pour tous et des lieux d'accueil mère-enfant qui sont en train de jaillir un peu partout sur le territoire urbain. Elles sont si nombreuses à dire « J'allais beaucoup au parc » que l'on imagine sans peine les rencontres et les interactions quotidiennes avec d'autres migrantes, originaires du même pays ou pas, mais également avec des mères non migrantes. Cet espace devient donc un lieu d'entre-soi permettant les rencontres et discussions entre ces migrantes bénévoles, travailleuses gratuites, mères de famille et gardes d'enfant, ainsi qu'un point de contact avec un autre monde, celui d'employeurs potentiels (Mozère 2001 : 99). À leurs yeux, la manière d'être et de faire avec les enfants se transforme en une compétence recherchée. Ainsi, M<sup>me</sup> Abdalla poursuit :

J'allais au parc avec ma fille et les enfants de ma petite voisine. Des voisins m'ont vue avec les enfants et m'ont demandé si j'étais nourrice, ils voulaient que ce soit moi qui garde leurs enfants. C'est comme ça que l'idée est venue. Ensuite, pendant quinze ans, j'ai gardé des enfants [à la journée].

---

<sup>6</sup> Les entretiens ont été rédigés à partir des retranscriptions d'enregistrement après accord. Il ne s'agit toutefois que rarement du texte brut. Je me suis employée à proposer un texte plus conforme au style écrit, ce qui me permet, d'une part, de gommer les tics de l'oralité afin de rendre la lecture plus fluide et, d'autre part, de ne pas mettre l'accent sur des formulations parfois maladroites de certaines de mes interlocutrices pour qui le français n'est pas la langue maternelle.

Dans les regrets qu'elle évoque un peu plus tard de ne pas avoir fait d'études, on peut également comprendre que ce service gratuit permet une valorisation de soi, d'autant plus qu'elle obtient une reconnaissance extérieure : l'ayant vue au parc en compagnie de jeunes enfants, des parents viennent à elle pour lui confier les leurs. Pourtant, si à partir de ce moment elle est rémunérée, il s'agit d'un travail au noir. Elle rejoint ainsi la cohorte des migrantes, employées aux services de proximité<sup>7</sup>, non déclarées et sans couverture ni protection sociale propre. Comme beaucoup de femmes de cette génération arrivées par le biais d'un regroupement familial, elle ne dispose que d'une carte de «membre de famille» qui n'ouvre, dans un premier temps, pas d'accès légal au marché du travail, et durant les quinze années suivantes, elle travaille sans être déclarée, se saisissant de rencontres qui ouvrent sur une opportunité. Cette même « logique des occasions » (Mozère 2001 : 99) et de la compétence reconnue prend parfois d'autres chemins, comme le fait valoir le récit de M<sup>me</sup> Drich :

Un jour, j'ai écrit une lettre pour une voisine, et une assistante sociale l'a vue. Elle a voulu me rencontrer. Elle a vu tout le cœur que je mettais à aider les femmes de mon quartier et m'a encouragée à « faire quelque chose ».

C'est donc par son activité bénévole qu'elle entre en contact avec le monde professionnel, ce qui marque un tournant dans les perspectives de travail qui s'offrent à elle. Dans le cas de M<sup>me</sup> Drich, un transfert de compétences administratives et scolaires lui permet, dans un premier temps, d'envisager de « passer à autre chose ». L'assistante sociale rencontrée va lui « donner des ficelles » à partir desquelles elle sera en mesure de reconsidérer ses perspectives professionnelles.

À travers ces exemples et à la suite de Cristofari et Miranda (1998 : 140), qui enquêtent sur les assistantes maternelles à la journée, nos observations confirment la récurrence du modèle des sœurs, des cousines, des mères, des amies ou des connaissances. Il s'agit ainsi souvent d'un choix professionnel « enraciné dans un réseau féminin [...] à travers une socialisation familiale et féminine ». Ce « faire quelque chose » fait alors émerger un possible permettant d'articuler les deux impératifs que sont la nécessité d'exercer un emploi et la volonté d'être présente et disponible à la maison, ce que ne permettaient pas les autres emplois auxquels elles auraient pu avoir accès.

### *Accéder à un emploi reconnu*

La volonté de devenir AF (accueil d'enfant confié en continu par l'ASE) et non pas assistante maternelle (à la journée) rend cependant compte d'un souhait particulier et d'une recherche quant au sens de l'engagement professionnel (Camelin 2019b). Le cheminement qui amène à ce choix ne se fait pas en un jour mais se fonde sur une capacité à observer les situations autour de soi et à se positionner par rapport à elles. Cette aptitude au retour réflexif fait partie de la personnalité de beaucoup d'AF de cette première génération de migrantes, sans considération de leur niveau d'éducation antérieur ou de leur position sociale en France. C'est en partant de sa propre situation jugée positive que M<sup>me</sup> Abdalla entreprend de se tourner vers la prise en charge d'enfants qu'elle juge plus fragiles, moins chanceux. Installée en France depuis une quinzaine d'années, elle a construit la famille à laquelle elle aspirait, et aucun accident de vie sérieux n'est venu heurter cette construction. Les quatre enfants vont bien, l'économie domestique est stable, et elle y participe en gardant des enfants. La famille a acheté un petit pavillon en banlieue sud, et son réseau relationnel et amical est particulièrement développé :

---

<sup>7</sup> « La moitié des femmes immigrantes occupe un emploi de service direct aux particuliers, contre une femme active sur dix. » (Guénif-Souilamas 2005)

J'allais beaucoup au parc avec les enfants et j'ai rencontré une voisine qui m'a dit qu'elle travaillait à l'ASE. Elle disait souvent que c'était parfois dur avec les parents et que les enfants étaient difficiles, mais moi, ça m'a travaillée. Je me disais : « J'ai mes enfants, je les aime, j'aime les enfants que j'accueille à la journée. Ils sont heureux, ils ont des parents normaux. Qu'est-ce que je peux faire ? » J'ai beaucoup réfléchi.

Ainsi, au fil des ans, le raisonnement de M<sup>me</sup> Abdalla s'infléchit, et si dans son discours elle met toujours en avant la dimension affective et de soin à apporter aux enfants, sa réflexion la conduit à envisager son activité dans une dimension professionnelle en s'engageant dans l'institution nationale de la protection de l'enfance en France.

En 1990, elle fait une demande d'agrément qu'elle obtient en quelques mois. Dans la foulée, elle est recrutée pour un, puis deux, puis trois enfants. Ces trois premiers accueils durent des années, jusqu'à la majorité des jeunes pour deux d'entre eux. Par la suite, elle prend en charge de nombreux enfants sur des périodes très variables. Au moment de l'enquête, avec son mari qui est à la retraite, elle accueille un adolescent de 15 ans dont elle dit qu'il sera le dernier. Elle rend cependant souvent des « services », accueillant pour quelques jours ou semaines un enfant arrivé en urgence, dépannant avec l'accord du service une collègue qui doit s'absenter.

C'est également à partir de l'observation de son environnement quotidien que M<sup>me</sup> Drich ajuste sa position professionnelle. Installée dans un grand ensemble de HLM en banlieue parisienne, la famille bénéficie très rapidement d'un vaste logement de type F5 grâce au 1 % patronal, et, comme elle le souligne, M<sup>me</sup> Drich côtoie des familles algériennes ou marocaines et des familles françaises. De fait, et comme nous l'avons vu auparavant, si à son arrivée en France elle ne retrouve pas d'emploi équivalent à celui qu'elle occupait en Algérie, elle n'allait pas « rester sans rien faire », dit-elle, et c'est par son engagement de soutien aux femmes de son quartier qu'elle découvre un métier :

Beaucoup de femmes de mon quartier faisaient ce travail. Pas les Françaises, beaucoup d'Algériennes, de Marocaines. Elles avaient toutes des familles nombreuses, elles étaient illettrées, elles ne savaient rien, mais elles donnaient leur amour et leur affection. Elles parlaient un français complètement cassé, et pourtant elles y arrivaient. J'avais énormément d'admiration pour elles.

Dans l'opposition entre les familles maghrébines et françaises qu'elle présente ici, elle valorise les premières en insistant sur la dimension de l'humanité qui permet de dépasser la hiérarchisation fondée sur la position sociale. Ce faisant, elle se donne la possibilité de s'extraire de cette opposition binaire et de se fabriquer une place singulière en mettant ses compétences (lire et écrire en français et en arabe, parler le français, parler avec les enseignants...) au service d'une bonne cause, une cause indiscutable qui ne devrait susciter que l'admiration : le soin aux enfants.

En retraçant ces deux trajectoires au départ très dissemblables, on constate que l'expérience migratoire peut tendre à écraser les singularités individuelles pour aboutir à des parcours professionnels comparables produisant de fait une homogénéisation des positions sociales dans le pays d'installation. Pour les migrantes originaires du Maghreb, la position la plus efficace consiste donc à transformer une expérience maternelle en compétence naturelle. La solution fonctionne d'autant mieux qu'elle rencontre le discours dominant de la société. En soutenant un discours de générosité, de soin et d'attention à autrui, elles naturalisent un ensemble de qualités ou de compétences définies comme féminines (Hirata et Molinier 2012 ; Cresson et Gadrey 2004 ; Cristofari et Miranda 1998) qui se construit en miroir de la même naturalisation de ces professions telle qu'elle est portée par le discours social et institutionnel (Fougeyrollas-Schwebel 2000). Comme le soulignent les propos d'un éducateur spécialisé : « Les

assistantes familiales, au départ, elles n'ont que leurs armes de maman. Quand on recrute, je dis souvent : «Voilà, vous avez élevé un, deux, trois enfants. Appuyez-vous sur ce que vous savez...» » (Camelin 2019a : 58) .

Lorsque la décision est prise, les futures AF prennent contact avec la Protection maternelle et infantile (PMI), ce qui les oblige à considérer leur situation en incluant un regard extérieur. Il leur faut apprendre à se présenter d'une manière qui satisfera les exigences de l'Administration sur la famille, le couple et l'espace d'habitation. Comme souvent dans le périmètre du travail social, les critères restent flous et sont liés à la relation et à la perception de l'évaluateur (Camelin 2019b). Avoir un conjoint qui a une situation professionnelle stable constitue un avantage certain, mais pas une obligation. Avoir un espace d'habitation qui puisse accueillir un enfant ne signifie pas nécessairement avoir une pièce privée à lui offrir, et, de fait, nombre d'enfants accueillis le sont en partage de chambre, que ce soit avec un autre enfant confié ou avec un enfant de la famille.

Un premier contact avec la PMI peut être suivi d'un refus d'agrément dont les motifs restent parfois difficilement objectivables. L'une entendra que ses enfants sont trop jeunes, l'autre qu'elle idéalise l'accueil et n'est pas prête ou encore que son logement « n'est pas adapté ». Si le projet résiste à cet examen critique, il faut alors affiner son discours, infléchir ses arguments, reconfigurer l'organisation de l'espace domestique. Dans ce travail de repositionnement, le soutien plus ou moins actif du conjoint joue un rôle important, mais l'essentiel des discussions et des conseils sur la manière de faire se trouve du côté des pairs, et les rencontres et échanges avec des AF agréées seront primordiaux pour représenter sa candidature à la PMI. Une fois l'agrément obtenu, il faudra recommencer les démarches auprès d'un futur employeur (ASE ou associations) et, à nouveau, ajuster sa demande (âge, sexe, fragilités acceptées ou non, handicap, fratrie...). Là encore, sur la question des accueils, il est impossible de généraliser. Certaines familles rencontrées ont accueilli trois enfants en trente ans de carrière. Ils sont arrivés tout petits et sont restés jusqu'à leur majorité, voire au-delà. D'autres en revanche ont reçu des dizaines d'enfants de quelques jours à plusieurs années en fonction de leur situation, de leur évolution, des décisions des juges, des comportements de leurs parents, de l'évaluation du service social... mais également en fonction de l'adéquation entre l'accueil réel et la représentation que l'on s'en fait et du lien qui se noue ou pas avec l'enfant qui arrive.

Du fait de cette valorisation de la maternité, on se trouve alors dans une situation d'inversement des positionnements. Sans diplômes reconnus ou disposant d'une faible qualification professionnelle, la plupart des AF n'avaient guère d'autre choix que de postuler à des postes de vendeuses en supermarché, de femmes de ménage ou d'employées dans la restauration. Autant d'emplois peu reconnus et particulièrement contraignants pour la vie de famille. L'expérience de la maternité devient une compétence qui leur offre alors la possibilité de travailler tout en restant à la maison, ce qui constitue un argument central dans le choix de l'engagement professionnel :

Après mon troisième [enfant], je ne voulais plus travailler comme vendeuse en supermarché. (M<sup>me</sup> Karkouch, 63 ans)

Famille d'accueil, j'y ai toujours pensé parce que ma belle-mère est AF. Après la naissance de mon second fils, j'ai essayé, mais je n'ai pas eu l'agrément. Alors j'ai attendu, je me suis bien renseignée, et quand il est entré à l'école, j'ai refait une demande à la PMI. (M<sup>me</sup> Hariri, 62 ans)

Après la naissance de mon fils, quand je suis retournée travailler [comme aide-ménagère chez des personnes âgées], ce n'était plus possible. Je pleurais tout le temps, je ne le voyais pas... J'ai parlé avec ma belle-sœur qui est AF, elle m'a dit : « Pourquoi tu ne fais pas comme moi ? » (M<sup>me</sup> Bakri, 59 ans)

La naissance d'un enfant apparaît donc souvent comme une prise de conscience, un point de bascule qui provoque un arrêt sur soi et demande un réexamen de sa situation. On voit bien dans la



complexité de ces démarches et l'intrusion qu'elles peuvent représenter dans l'espace familial et intime que la seule argumentation de la dimension altruiste ne résiste pas à l'analyse. Il s'agit plutôt de considérer cet engagement comme celui d'une profession permettant d'allier souci de l'autre et souci de soi. Mais cette constatation n'est pas propre aux femmes d'origine étrangère. Un second volet de l'enquête mené dans un département hors d'Île-de-France montre les mêmes arguments chez les AF non issues de la migration.

## **Une mobilité sociale ambiguë mais ascendante pour les nouvelles générations**

### *Usage de l'exotisme: humour et assignation*

De manière générale, il ressort des entretiens et des observations que lors d'un recrutement, c'est toujours la compétence féminine naturalisée des AF qui se trouve mise en avant et que cette dimension est renforcée dans le cadre de la migration (Mozère 2001). Ainsi, ce ne sont pas seulement des femmes qui sauront prendre soin des mineurs qui leur sont confiés (si elles sont correctement contrôlées [Camelin 2019b]), mais encore des migrantes, et plus précisément, dans le cas qui nous occupe, des migrantes originaires du Maghreb qui se trouvent par là « doublement naturalisées » (Chaïb 2018 : 42 ; Donnard 2004 ; Scrinzi 2004). Là encore, de part et d'autre de la barrière employées / employeurs, le consensus semble, dans un premier temps, se faire.

Du côté des AF primo-arrivantes, on peut entendre: «Vous savez, l'amour arabe et l'amour occidental, ils ne s'expriment pas de la même façon»; «Chez nous, c'est comme ça, on ne laisse pas un enfant malheureux » ou encore « Dans ma religion [l'islam], on ne peut pas laisser quelqu'un à la porte ».

En articulant ces deux dimensions de la maternité et de l'origine maghrébine, elles participent à construire l'image de la mère arabe, naturellement chaleureuse, généreuse et empathique (Guénif-Souilamas 2005), revendiquant ainsi une appartenance culturelle collective singulière et valorisée.

De leur côté, les travailleurs sociaux comme les membres de la hiérarchie de l'ASE ne sont pas en reste pour souligner les spécificités et les qualités des AF maghrébines de la région parisienne. Ainsi, une éducatrice spécialisée aujourd'hui installée en province précise :

C'est clair que ce n'est pas la même ambiance. Au SAF de G. [proche banlieue de Paris], le jour de la réunion annuelle, ça parle arabe dans tous les coins, elles se font toutes la bise. À l'heure du déjeuner, elles apportent des gâteaux qu'elles ont faits. C'est sûr que c'est différent d'ici [une ville moyenne à 2 h 30 de Paris], les AF, ce ne sont pas les mêmes. (M<sup>me</sup> Malet, éducatrice spécialisée)

Dans le même ordre d'idées, une responsable de secteur me dira plus tard :

J'adore voir les interactions avec les enfants et la façon dont elles s'occupent d'eux. C'est vrai... On sent tellement bien qu'elles prennent soin d'eux, elles sont bienveillantes et chaleureuses... [...] Dans la culture maghrébine, [...] les AF maghrébines, elles ont une manière d'éduquer les enfants, elles vont être beaucoup plus tolérantes avec les ados difficiles, alors que d'autres... Enfin, en tout cas, c'est culturel.

Que ce soit du point de vue des AF ou dans l'univers de représentation des travailleurs sociaux ou des responsables hiérarchiques, on voit bien que cette essentialisation des dispositions maternantes des femmes maghrébines permet de s'extraire du champ du travail pour mettre en exergue l'importance de la dimension affective et donc positive de l'activité professionnelle consistant à être rémunérée pour

prendre soin de l'enfant d'autrui (Avril 2018). Chacun joue son rôle dans cette figuration des mères arabes qui reflète le plus souvent une organisation de pensée enfermante et stigmatisante et se décline de différentes manières, parfois sur le mode de l'humour, d'autres fois sur le mode du mépris. Au quotidien, les allusions à l'altérité sont également empreintes de dérision et d'auto-moquerie qui font écho au statut de chacun dans un système de hiérarchie qui peut devenir pesant (Camelin 2019b). Ainsi, en réunion, plusieurs AF s'inquiètent d'une rumeur concernant une éventuelle baisse de salaire auprès d'une directrice de service qui s'en étonne: «Mais vous avez entendu ça où ? » Et M<sup>me</sup> Akrich de répondre, provoquant un éclat de rire généralisé: «C'est le téléphone arabe, Madame.» L'interaction, pour joyeuse qu'elle soit, montre bien comment se joue la relation entre une administration qui se range (et est rangée) du côté de la règle et de l'autorité et un groupe d'employées qui se sentent parfois à la merci de sa puissance. En faisant implicitement valoir son arabité et les lieux communs qui la définissent, M<sup>me</sup> Akrich endosse une représentation exotisante de son origine qui lui permet, par l'usage de jeux de mots et de l'humour, de se repositionner dans un collectif (inquiet pour son salaire), d'ignorer la question concernant la source de l'information, mais aussi de soutenir l'interrogation de manière détournée.

Dans d'autres cas et sans humour cette fois, le renvoi à une position d'infériorité peut être autrement brutal. De fait, si les différents intervenants dans la prise en charge d'un enfant (AF, familles d'accueil, travailleurs sociaux, psychologues, direction de SAF et services centraux) prônent la nécessité d'un fort travail d'équipe qui les rassemblerait, la situation de hiérarchie amène parfois à des interactions où chacun est renvoyé à sa position et à une injonction de rester à sa place :

C'était il y a très longtemps, mais je n'ai jamais oublié. Noémie [enfant accueillie] était très dure. J'avais demandé une prime<sup>8</sup>. J'ai demandé plusieurs fois. La directrice a pris rendez-vous et est venue chez moi avec l'assistante sociale. J'avais préparé un bon gâteau, comme d'habitude, du café, du jus... On a parlé, on a parlé... Et puis elle m'a dit : « Vous demandez une augmentation ? » J'ai dit oui, parce que Noémie, c'est une enfant qui a des problèmes importants [elle poursuit en expliquant les difficultés quotidiennes]. Vous savez ce qu'elle m'a répondu ? « Si vous n'êtes pas contente, vous pouvez aller faire le ménage ailleurs. » Quand elle a dit ça, j'ai vu que l'assistante sociale était gênée, elle était très, très, très gênée. Je lui [à la directrice] ai servi un café, elle a mangé des gâteaux. Elle a du culot quand même. Elle est assise chez moi et me dit : « Vous êtes dans une maison, vous avez une cheminée... Si vous n'êtes pas contente, vous pouvez aller faire le ménage ailleurs. » Elle m'a parlé de chez moi... Ça veut dire que je suis une Arabe, que j'ai une maison, et que je me plains encore... Et ça, c'était dur, dur à supporter. Je n'ai rien dit, mais je ne l'ai jamais oublié. (M<sup>me</sup> Djemaï, 61 ans, AF depuis trente ans).

Cet extrait d'entretien est particulièrement intéressant car il est l'expression de la mise en œuvre d'une situation de domination à caractère raciste. Du fait des interactions fréquentes entre les AF et les travailleurs sociaux, nul ne peut ignorer la difficulté de prise en charge d'un enfant donné. Or, dans ce cas précis, cette difficulté n'est pas reconnue par la hiérarchie. Si l'assistante sociale, responsable de l'enfant et en lien avec la famille d'accueil en est consciente, sa position ne lui permet pas d'accorder elle-même la prime obligeant l'AF à en faire la demande de façon répétée ce qui conduira la directrice à organiser une démonstration théâtralisée de son autorité. En se rendant au domicile de l'AF (ce qui est très rare en dehors des situations de recrutement ou d'urgence), elle s'impose dans son espace privé, la contraignant à passer de son statut de professionnelle à celui d'hôtesse. Pourtant, les règles de l'hospitalité obligent les deux protagonistes que sont l'accueillant et l'accueilli, et si la première remplit

---

<sup>8</sup> Il s'agit d'une prime dite « de sujétion » qui est accordée par le service en supplément du salaire et en fonction de la difficulté de la prise en charge.

son rôle en confectionnant un gâteau et en offrant à boire, la seconde rompt l'équilibre en important sa position de domination (Candea et Da Col 2012), inversant ainsi l'asymétrie de la relation d'accueil. Par la violence de ses propos et en quelques mots, elle renvoie l'AF à sa position de subalterne, lui signifiant qu'elle ne détient aucune compétence importante nécessaire au bon fonctionnement du service et peut donc partir à tout moment sans que cela affecte quoi ou qui que ce soit, mais que si elle part, elle n'aura d'autre choix que « faire des ménages », ce qui induit une mise en cause de sa légitimité professionnelle (elle aurait pu lui demander d'aller travailler avec un autre service). Et M<sup>me</sup> Djemaï ne s'y trompe pas: «Ça veut dire que je suis une Arabe », dont le « métier naturel » serait de faire des ménages. Il lui est ainsi signifié qu'elle est redevable de sa position qui lui a permis d'accéder à des biens matériels considérés comme élevés auxquels son origine maghrébine ne lui donnerait pas droit, et il est frappant de constater que les exemples qu'elle donne sont la maison (dont la famille est propriétaire et par opposition à un appartement de location en HLM) et la cheminée, symbole fort de confort et d'aisance.

Le plus souvent cependant, les mentions et références à l'origine étrangère des AF sont détournées ou allusives, et les exemples de petites relégations dans l'altérité foisonnent, renforcées par la différence de traitement faite entre les AF et les enfants.

Parmi les plus anciennes primo-arrivantes, elles sont encore nombreuses à garder un accent quelquefois assez prononcé et à commettre des erreurs de grammaire et de syntaxe à l'oral<sup>9</sup>. Quand elle concerne les AF, la question du bilinguisme n'est jamais valorisée et ne se pose qu'en référence à une faiblesse du français. Il en va parfois autrement lorsqu'il s'agit des enfants.

Une réunion de synthèse rassemble Jules, son AF franco-marocaine, l'assistante sociale référente, la psychologue et la directrice. Jules a 12 ans, il est arrivé chez les El-Alamy à l'âge de 7 mois. C'est un enfant sans problème, un peu timide et qui répond du bout des lèvres en gardant la tête baissée. Le plus souvent, les regards se tournent vers M<sup>me</sup> El-Alamy pour obtenir une réponse plus complète, et l'on cherche à savoir si à la maison il parle plus. L'AF prend la parole et insiste sur le fait qu'il parle beaucoup, «tout le temps, en français et en marocain». La réponse amène le sourire sur tous les visages, la psychologue demande s'il sait également le lire et l'écrire. « Un peu », répond-il, ce qui entraîne plusieurs commentaires: «C'est bien pour plus tard, pour les études. Ça pourra t'aider.» L'assistante sociale renchérit: «Tu pourras ouvrir une entreprise au Maroc.» Sur sa lancée, M<sup>me</sup> El-Alamy mentionne que l'été précédent, les garçons (Jules, son propre fils et deux neveux) étaient très contents car elle leur a acheté des vêtements de sport «de marque». S'ensuit une discussion embarrassée, car il s'avère qu'il s'agit de contrefaçon: «Ce n'est pas très légal, ça. Vous lui avez expliqué ce qu'est une contrefaçon ? » Et la référente d'ajouter : « Tu vois, Jules, il faut comprendre que là-bas, certaines choses sont tolérées, mais en France, c'est quand même plutôt interdit, les contrefaçons. » Entre le « là-bas », le « chez vous » et le « ici », « en France », les allusions sont multiples, formant une frontière particulièrement floue en ce qu'elle suit les contours de ce que chacun se représente du Maghreb, bloc uniforme et singulièrement méconnu des travailleurs sociaux.

### *Formation, rémunération et perspectives*

Si, comme nous l'avons vu, la maternité constitue le plus souvent un point de départ, la compétence professionnelle ne s'acquiert qu'avec le temps, mais aussi l'expérience et la formation, qui ne débute cependant qu'après le premier accueil.

---

<sup>9</sup> Liane Mozère (2000) fait une constatation similaire concernant les assistantes maternelles.

Avant 2005, il n'existait qu'une formation minimum de 60 heures dont le contenu variait énormément d'un département à l'autre<sup>10</sup>. Dans la pratique, les AF apprenaient sur le tas en suivant ponctuellement et selon leur intérêt des formations proposées par les services départementaux. M<sup>me</sup> Amraoui est née au Maroc en 1956. Assez jeune, elle interrompt ses études et, juste avant ses 17 ans, elle se marie avec Abdel, un voisin de son quartier qui travaille alors en région parisienne comme maçon mais aspire à d'autres horizons professionnels. Arrivée en France juste après la naissance de son premier enfant, elle retrouve une sœur aînée dont elle devient très proche. Dans les années qui suivent, entre 1976 et 1986, trois autres enfants naissent, et sa sœur devient AF. 1986 voit la naissance de son quatrième et dernier enfant, et Abdel entre à la SNCF avec l'appui de son beau-frère, qui y travaille. M<sup>me</sup> Amraoui contacte alors la PMI, qui lui refuse son agrément. Elle ne se souvient plus vraiment des raisons et émet des hypothèses : « Peut-être que l'appartement était trop petit, ou c'est parce que mon fils était bébé... Pourtant, j'avais déjà mon permis de conduire... ? » Toujours est-il que deux ans plus tard, après avoir obtenu un logement HLM dans la même ville que sa sœur, elle obtient très rapidement un agrément dans son nouveau département de résidence et dans la foulée, elle accueille une petite fille de 8 mois et environ un an plus tard une autre petite fille de 13 mois relevant des services d'un autre département<sup>11</sup>. À partir de là, elle saisit toutes les occasions de participer à des formations :

Tout ce que je pouvais faire, je l'ai fait. Dans le département X, c'était très bien organisé. Il y avait une crèche pour laisser les enfants [pendant la formation]. Je venais avec les deux, même Juliette que je gardais pour le département Y. On mangeait là-bas et à la pause, on discutait entre nous [les AF]...

Arrivée en France sans qualification, M<sup>me</sup> Amraoui a donc appris par la pratique quotidienne, tout en se saisissant de chaque occasion possible pour apprendre et échanger sur son métier (« Je suis très bavarde », dit-elle volontiers en riant). Dans son dossier professionnel du département X, on trouve ses courriers de demande de formations professionnelles mais aussi d'alphabétisation, qu'elle sollicite plus de vingt ans après la signature de son premier contrat d'accueil<sup>12</sup>. Dans ce même dossier sont classées les lettres (puis les e-mails) qu'elle a envoyées en trente-cinq ans d'activité. L'écriture, toujours soignée et sans faute d'orthographe, change régulièrement, probablement au gré des scribes qu'elle sollicite. En 2005, le DEAF (diplôme d'État d'assistante familiale) est mis en place, imposant de compléter le stage préparatoire de 60 heures jusque-là en vigueur par une formation complémentaire de 240 heures<sup>13</sup>. En 2019, et quatre ans avant sa retraite, M<sup>me</sup> Amraoui obtiendra son diplôme par la VAE (validation des acquis de l'expérience). Lorsque nous nous rencontrons à son domicile, elle me montre longuement le dossier qu'elle a constitué pour faire sa demande en commentant : « Quand j'ai eu l'entretien pour le diplôme, je l'ai dit au jury : “Vous ne trouverez pas de fautes. Ce sont mes mots, c'est mon métier, mais pour les fautes, c'est ma fille qui a tout corrigé. Maintenant, elle est éducatrice spécialisée.” »

Toutes les AF (issues de la migration ou non) n'ont pas le même parcours, et les directrices de service ont plutôt tendance à regretter le manque d'entrain général pour participer aux formations et

---

<sup>10</sup> Depuis les lois de décentralisation des années 1980, les services de l'ASE dépendent des départements.

<sup>11</sup> Si l'agrément dépend de la PMI du lieu de résidence, les enfants peuvent en revanche dépendre de départements différents ou d'un même département mais de structures différentes (SAF ou associations). Dans ce cas, l'AF a plusieurs employeurs.

<sup>12</sup> À l'arrivée de chaque enfant, un contrat est signé entre le SAF et l'AF. Celui-ci officialise la prise en charge du mineur en détaillant les modalités de l'accueil et le démarrage de la rémunération.

<sup>13</sup> Pour les nouvelles recrutées et dans un délai de trois ans après le premier accueil, la formation de 240 heures devient obligatoire mais pas pour les AF déjà engagées (elles y sont encouragées, mais ce n'est pas obligatoire). La formation se décompose en trois domaines de compétences : accueil et intégration de l'enfant dans sa famille d'accueil, accompagnement éducatif de l'enfant et communication professionnelle. Voir le site <https://ufnafaam.org/metiers/assistant-familial> (consulté le 19 février 2023).

activités non obligatoires. Mais M<sup>me</sup> Amraoui a su tirer profit de toutes les opportunités qui lui étaient offertes. Elle a même obtenu l'autorisation de sa première hiérarchie d'avoir un second employeur<sup>14</sup> (ce à quoi ils sont souvent très réticents). La nuance est de taille car elle définit le montant du salaire. En effet, les AF sont payées selon une grille fixée par le conseil départemental de leur lieu de résidence. La rémunération se décompose en un salaire de base qui, quel que soit le nombre d'enfants accueillis, se monte aux alentours de 500 euros. À cela s'ajoute le salaire de l'accueil au prorata du nombre d'enfants confiés. Le salaire est d'environ 550 euros pour un enfant et 1 000 euros pour deux enfants, avec des variations importantes selon les grilles (Camelin 2019b). Ainsi, si l'on accueille deux enfants du même employeur, on reçoit un salaire de plus ou moins 1 500 euros, mais si l'on accueille deux enfants et que l'on est rémunéré par deux employeurs, on recevra un salaire d'environ 2000 euros<sup>15</sup>, ce qui est le cas de M<sup>me</sup> Amraoui.

Ces différents exemples nous permettent de voir comment, pour ces primo-arrivantes, des parcours professionnels se sont modelés au fil du temps, au gré des possibilités, des choix ou des contraintes. Arrivées en France dans le cadre du regroupement familial, leur migration n'était pas fondée sur un projet professionnel. Pourtant, dans leur capacité à se saisir des opportunités qui se présentaient, elles ont réussi à faire valoir des compétences reconnues et à occuper un métier contribuant ainsi à la construction de la mobilité sociale de l'ensemble de la famille. Ce faisant, elles ont également participé à élaborer un capital d'expérience mobilisable par les générations suivantes.

En 2019, certaines des AF dont il a été question dans ce texte viennent de prendre leur retraite ou sont sur le point de le faire. Le recrutement de nouvelles AF suit son cours. Avec le renouvellement des AF, deux constatations se dégagent. La première confirme un ancrage toujours très fort du recrutement par inter-connaissance, le réseau familial et de voisinage continuant à favoriser l'accès à la profession<sup>16</sup>. Nées en France, les nouvelles recrues ont connu un parcours scolaire sans histoire et ont, pour beaucoup, entamé ou terminé un cursus de formation lié au monde social ou éducatif (infirmières, aides-soignantes, professeurs des écoles, assistantes sociales, éducatrices...). Ainsi, lorsqu'à la trentaine passée, mariées et mères de famille, elles suivent les traces de leur mère ou tante, les nouvelles AF ont planifié leur engagement en connaissance de cause, et à ce titre, l'exemple de M<sup>me</sup> Saraoui, âgée de 37 ans, mère de deux enfants de 10 et 7 ans, est significatif. Elle accueille une petite fille de 5 ans et un bébé et présente son parcours comme relevant d'un choix professionnel :

Depuis que je me suis mariée, je savais que je voulais être AF. Mon mari était partant, il connaissait le métier car sa tante est AF [...]. Quand on a acheté la maison, on y a pensé. La configuration de la maison a été faite en fonction de ça. Il fallait réfléchir à tout, budgéter et tout ça...

L'expérience de leurs aînées leur permet de définir, en partie, leur investissement. Avec les enfants accueillis, elles ont partagé leur famille (mère, père ou tantes et oncles), leur maison, parfois leur chambre, et elles ont assisté au va-et-vient des travailleurs sociaux. Elles ont pu nouer des relations

---

<sup>14</sup> L'employeur d'une AF peut être l'ASE (mais si l'on accueille deux enfants provenant de deux départements différents, on aura alors deux employeurs) mais également l'une des nombreuses associations agréées pour la prise en charge des mineurs.

<sup>15</sup> Voir Camelin (2019b: 277): «Outre les salaires, chacune doit également gérer les montants additionnels qui apparaissent sur la même fiche de paie, ce qui pour beaucoup rend les calculs compliqués. Une indemnité d'entretien d'environ 380 euros mensuels par enfant est versée, complétée par des allocations annuelles pour l'habillement, le cadeau de Noël, les fournitures scolaires... [...] divers compléments peuvent s'ajouter aux salaires : notamment les majorations mensuelles attribuées en fonction de la difficulté de l'accueil, ou encore les primes lorsque les AF partent en vacances avec les enfants (prime journalière d'environ 10 euros). Si elles ne prennent pas de congés sans enfants, les jours de congés non pris leur seront payés en fin d'année, ce qui peut, dans les cas hauts, représenter des sommes allant jusqu'à 4 000 euros. »

<sup>16</sup> Y compris pour les hommes, comme nous l'avons mentionné auparavant.

durables avec certains des mineurs avec lesquels elles ont grandi. Elles ont également eu une expérience directe des difficultés d'une prise en charge, tant avec les enfants qu'avec les services gardiens. Comme le souligne M<sup>me</sup> Saraoui, elles redessinent donc pour elles-mêmes les frontières de leurs espaces privés et professionnels : « Je privilégie des moments avec mes enfants... Je sais que dans ce métier, il faut se protéger énormément... même des services. »

Si la première génération a su acquérir et faire reconnaître une qualification professionnelle de terrain dans la prise en charge des enfants, la génération suivante peut insérer et situer cette compétence dans une connaissance plus globale de l'institution. Toutes suivent ou ont suivi la formation qui leur permet d'obtenir une vision d'ensemble du fonctionnement de l'ASE et du rôle qu'elles tiennent dans la prise en charge des enfants. Et si elles sont conscientes de la dimension hiérarchique à laquelle elles sont soumises, elles s'appuient sur leur formation pour revendiquer une compétence propre. Cela les autorise parfois à remettre directement en question les affirmations des travailleurs sociaux en utilisant leur propre vocabulaire :

[Au retour d'une visite dans sa famille, un enfant est particulièrement agité.] Lorsque j'en ai parlé à la référente, elle m'a dit : « Enfin, vous vous rendez compte, c'est comme s'il avait des parents divorcés. » [raison pour laquelle les passages d'une maison à l'autre sont compliqués] Mais on n'est pas divorcés, je ne suis pas mariée avec le père de [l'enfant], je ne suis pas mariée avec la mère de [l'enfant]... je la reprends à chaque fois.

Parfois aussi diplômées que leurs interlocuteurs, elles revendiquent une position de collaboration égalitaire :

J'ai dit à la directrice : pour le dernier accueil, les relations avec le service n'étaient pas bonnes. Je ne pense pas que ça devrait se passer comme ça. Ça peut être autrement. En tout cas, je vais essayer de faire en sorte que ce soit autrement. Je veux qu'on puisse se faire confiance. Je veux qu'on puisse m'écouter...

Si, contrairement à la précédente, dans cette génération, la question de l'altérité culturelle ne se pose guère une fois le recrutement effectué, cela ne signifie pas que les rapports hiérarchiques aient disparu ou que la situation de précarité et de vulnérabilité ressentie par certaines ne soit plus vécue (Vozari 2014 ; Camelin 2019b), mais plutôt que les tensions et les revendications sont partagées avec l'ensemble des AF.

## **Conclusion**

En une cinquantaine d'années, l'évolution du métier a accompagné les vies des AF. Dans ce processus de transformation institutionnelle de la prise en charge des mineurs à protéger, les migrantes originaires du Maghreb ont trouvé des opportunités et des dynamiques pour construire une compétence professionnelle reconnue.

À leur arrivée en France, faute de diplôme, de qualifications spécifiques ou dans l'impossibilité de les faire reconnaître, elles se trouvent alors toutes mises au même niveau de non-compétence professionnelle et reléguées dans l'espace privé de la sphère domestique. Pour autant, il apparaît que nombre d'entre elles se sont saisies de ce fait pour, patiemment, le transformer en possibilité de mobilité sociale et professionnelle ascendante. Prenant appui sur leur situation de femmes mariées et de mères, elles sont parvenues à construire un savoir-faire tant dans le soin aux enfants que dans la relation aux travailleurs sociaux et aux différents services de la protection de l'enfance participant ainsi activement au développement de leur propre structure familiale.

Toutefois, les modalités de leur établissement professionnel restent souvent soumises à des conditions exotiques et à un regard extérieur particulièrement contraignant en ce sens qu'il n'évalue pas seulement leurs compétences professionnelles, mais l'ensemble de leur personne, de leurs relations familiales et de leur espace privé.

Jouant des représentations admises, elles peuvent elles-mêmes participer à les renforcer, car en naturalisant une image de maternité exotique, elles se forgent une spécificité qui leur est reconnue. De ce fait, elles ont établi une reconnaissance dont les générations suivantes sont les bénéficiaires.