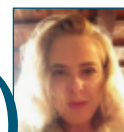


Pratiques pro

Catherine Piraud-Rouet
Journaliste spécialisée
en puériculture et éducation

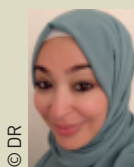


Être d'origine étrangère : fardeau ou chance ?

De nombreuses assistantes maternelles ne sont pas nées en France ou véhiculent un patronyme et des usages éloignés des habits de l'Hexagone, avec, à la clé, plusieurs écueils. Discriminations à l'embauche, difficultés de positionnement dans les pratiques et les démarches administratives... Certaines jouent la carte du dialogue et font de leur différence un véritable atout !

ELLES ONT FAIT DE LEUR CULTURE UNE SOURCE DE JOIE PERMANENTE

Respect et fêtes



© DR

Étant voilée, j'apprécie que l'on me respecte dans ma pratique et je respecte l'autre dans les siennes. Il m'est arrivé de fêter Noël, Holi (la fête du printemps indienne), Hanouka (la Fête des lumières juives, célébrée en décembre) et l'Aïd (la rupture du jeûne musulmane) la même année. Chez moi, on ne rate pas une occasion de faire la fête ! Les parents sont toujours très touchés face aux surprises réalisées par les enfants pour l'occasion.

Kennza, assistante maternelle d'origine marocaine, Mantes-la-Jolie (Yvelines)

Tradition et culture



© DR

J'ai hérité de ma culture bulgare un certain minimalisme de vie que je transpose dans mon accueil. Ma philosophie ? Un trop-plein d'objets surstimule et angoisse l'enfant en l'obligeant à faire des choix, tandis qu'un espace plus épuré développe l'altruisme et le partage. Cet état d'esprit, qui va de pair avec une certaine lenteur de vivre, est particulièrement adapté au respect du rythme du tout-petit. Je cuisine énormément avec eux, et notamment des spécialités bulgares, dont ils raffolent, ainsi que leurs parents. Je ne perds pas non plus une occasion de faire la fête, en m'appuyant sur les célébrations qui ont marqué ma propre enfance. Ainsi en mars, on fête l'arrivée du printemps : on prépare des bouts de laine rouges et blancs à enrouler autour des poignets pour être en bonne santé, et, à l'arrivée des premiers bourgeons, ils les accrochent dans les arbres. Autant de pratiques que j'ai expliquées aux parents au travers d'un petit dépliant. Ils sont ravis et se prêtent beaucoup au jeu.

Siana Viemont, assistante maternelle d'origine bulgare, Angers (Maine-et-Loire)

L'assistante maternelle d'origine étrangère se débat souvent entre stéréotypes positifs et négatifs de la part des parents. Du côté des clichés *a priori* flatteurs, notamment pour celles issues de pays du Maghreb ou d'Afrique noire, trône en bonne place le fantasme de la « mama ». « *Dans l'imaginaire des parents, il y a dans les corps de ces femmes, un peu pulpeux, une représentation charnelle de la maternité*, explique Ivy Daure, psychologue clinicienne et docteure en psychologie interculturelle à Bordeaux (Gironde). *Il y a l'idée du portage facile aussi, ainsi que d'un savoir-faire inné, d'un contact chaleureux avec les enfants.* » Des représentations souvent trop rapidement rejointes par d'autres, nettement moins avantageuses : fondamentalisme religieux, manque de compétences ou carrément négligence, environnement culturel bas ou pernicieux, emprise masculine entraînant un repli sur le domicile...

Discrimination pour l'agrément

Ces *a priori* se retrouvent, même si de manière souvent insidieuse, du côté des services de protection maternelle et infantile (PMI), pour l'attribution ou le renouvellement de l'agrément. « *L'absence de maîtrise suffisante du français est l'une des raisons les plus courantes d'avis défavorable*, souligne la sociologue Simona Tersigni (1). *Par ailleurs, sous couvert de manquements aux critères de sécurité ou d'éveil de l'enfant, la question de la religion pèse lourdement dans le ressenti des évaluatrices face aux candidates de culture musulmane. Celles-ci, notamment, doivent plus que d'autres répondre à des questions sur leurs sorties, car pèse sur elles le stigmate de l'enfermement domestique et l'implicite de fermeture au monde, qui grèverait la qualité de leur accueil en limitant notamment les sorties extérieures.* »

Des représentations qui se traduisent par une consigne générale : faire profil bas. « *La PMI nous conseille de ne rien mettre d'ostentatoire dans la partie accueil, de type versets*

(1) S. Tersigni, V. Kushtanina, A. -S. Vozari, L. Vapné, H. Asal, « Devenir assistante maternelle : dimensions ethno-religieuses d'une double sélection », rapport à l'Alliance de recherche sur les discriminations (ARDIS), octobre 2015 : <https://lstu.fr/lassmat200-pratiquespro-1>. Voir aussi l'interview en ligne : <https://lstu.fr/lassmat200-pratiquespro-2>



© Anatta_Tan- Shutterstock.com

La « mama » ou le fantasme de la représentation charnelle de la maternité bien présents dans les clichés véhiculés par notre société.

du Coran ou d'inscriptions comportant le mot "Allah", illustre Naïma, une assistante maternelle de Villepinte (Seine-Saint-Denis). Elle nous incite à nous mettre à la place des parents et à jouer au maximum la carte professionnelle, quitte à nous "lâcher" dans notre espace privé. »

Méfiance et a priori fréquents

Pour celles qui ont passé le cap de l'agrément, il faut souvent affronter des réticences plus ou moins ouvertes du côté des parents-employeurs. Certaines se plaignent d'avoir d'office moins d'appels que leurs consœurs d'origine française, rien que sur leur nom. D'autres, comme Nabila, autre assistante maternelle à Villepinte (Seine-Saint-Denis), le découvrent à leurs dépens au premier contact visuel. « Je suis d'origine algérienne, mais je suis née et ai grandi en France, donc je parle sans accent, témoigne la jeune femme. Au téléphone, les choses s'étaient super bien passées, mais quand les parents sont arrivés chez moi, ils ont blêmi : "Ah ! mais vous êtes voilée ?". Ils ont expédié l'entretien et n'ont plus donné de nouvelles. »

D'autres fois, c'est au moment de l'entretien que l'échange tourne à l'aigre. « La plupart des questions concernent l'enfant, puis l'accueil, évoque sa collègue Naïma. Toutefois, les questions dévient rapidement : "Acceptez-vous de cuisiner du porc ?, est-ce que vous priez devant les enfants ?, est-ce que vous leur parlez toujours en français ?, etc." Au point que le sujet menace de phagocytter l'entretien.

Précarisation plus forte que la moyenne

La question de la langue cristallise beaucoup d'inquiétudes de la part des parents. C'est ce que soulignait feu la sociologue Liane Mozère, dans une étude parue en 2000 [2]. « La maîtrise du français constitue une pierre d'achoppement pour un grand

nombre d'assistantes maternelles étrangères — confrontées au refus de certaines familles de s'adresser à des femmes dont le nom a une consonance étrangère ou, lors d'un échange téléphonique, à la dérobaie manifeste d'autres lorsque l'assistante maternelle parle avec un fort accent (...) Les parents semblent craindre que leurs enfants n'aient à souffrir, dans le processus d'acquisition de la langue, de retards de langage imputables au fait d'avoir entendu parler un français incorrect. » À la clé, un impact direct sur la précarisation de ces professionnelles. Liane Mozère notait ainsi, que, sur La Courneuve (Seine-Saint-Denis), une assistante maternelle étrangère sur deux était touchée par le chômage, contre un peu plus d'une sur trois sur la commune.

Le risque d'un repli communautaire

Autant de procédés discriminatoires qui restent extrêmement difficiles à prouver. « Les parents ne formalisent jamais les raisons de leur refus d'embauche », pointe Sonny Perseil, chercheur au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et auteur d'une récente étude ethnographique dans les Hauts-de-Seine avec son épouse, assistante maternelle d'origine togolaise. Il propose de rendre cette explication obligatoire. « L'entretien d'embauche est déjà particulièrement intrusif et long, explique-t-il. En cas de réponse négative, il serait bon qu'il y ait au moins un début de justification, notamment pour chasser des défauts d'embauche dus à des formes de discrimination. »

Face à ces barrières, nombre de ces professionnelles jettent l'éponge ou choisissent de ne plus accueillir que des familles d'une culture religieuse ou d'une zone géographique proche de la leur. Avec le risque d'un repli communautaire. Et des situations inversées, parfois à la limite de l'ubuesque. « L'un

[2] Liane Mozère, *Les difficultés des assistantes maternelles étrangères face au chômage*, Les Cahiers du CEDREF, 2000.

Pratiques pro

METTRE EN AVANT SA DIFFÉRENCE POUR EN FAIRE UN ATOUT

Les assistantes maternelles d'origine étrangère ont souvent tendance à faire profil bas. Une réticence qu'elles gagneront à surmonter, en jouant la transparence sur leurs spécificités face aux parents, en partageant leurs questionnements avec leur environnement professionnel et en mettant en exergue leur plus-value culturelle dans le projet d'accueil.

« *Différences culturelles et religieuses : parlons-en !* » Tel est le titre de la charte (1) publiée en septembre 2016 par l'UFNA-FAAM. « *Nous avons relevé beaucoup d'interrogations par rapport à la différence, des assistantes maternelles comme des parents* », explique Sandra Onyszko, sa porte-parole. Avec un vrai risque d'avoir du mal à saisir certains termes spécifiques. »

Un document inspiré de ce qui existait déjà pour les établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) depuis 2015, mais traitant de problématiques différentes, du fait que l'accueil se passe dans l'espace privé. « *Nous y avons listé les bonnes pratiques à remonter. La principale étant de miser au maximum sur le dialogue, dès le premier entretien, et de ne pas hésiter à anticiper les questions des parents.* »

Anticiper les questions

La psychologue Ivy Daure conseille aux assistantes maternelles de mettre d'emblée sur la table, en avançant même les questions des parents, ce qui, pour elles, est très significatif, en matière de pratiques culturelles ou religieuses en particulier. « *Par exemple, est-ce qu'ils verraient un inconvénient à ce que j'apprenne quelques mots de ma langue d'origine à l'enfant ? Je porte le voile, dans quelle mesure est-ce un souci pour eux ?* », illustre-t-elle.

Il incombe aussi à ces derniers d'être attentifs à ce qu'ils souhaitent, tant sur le plan des pratiques de maternage que sur celui de la langue. « *Objectif : que les parents n'aient pas le sentiment que leur enfant soit "transformé" dans un sens qui leur échappe, comme s'exprimer avec un accent* », souligne-t-elle.

Cette transparence doit s'inscrire dans toutes les strates de l'accueil. Ce peut être sur l'aspect religieux. L'entrée peut se faire, par exemple, sur la nécessité de poser des journées pour fêtes religieuses. « *Une assistante maternelle qui prévoit de faire sa prière quand les enfants sont à la sieste, pourquoi pas ?* », évoque Sandra Onyszko. Ou toucher aux repas. « *Je suis transparente sur le fait que je ne cuisine pas le porc, en expliquant aux familles quels menus de substitution je mets en place et comment je veille à la variété et à l'équilibre des menus*, témoigne Karima. De ce fait, c'est généralement très bien perçu. »

Ou, encore, aux modalités de l'arrivée et du départ de l'enfant. Comme cette assistante maternelle juive prati-quante, qui a prévenu d'emblée les parents qu'elle n'utilisait pas l'électricité le vendredi soir. Et que ce jour-là, il faudrait l'appeler à la fenêtre, car la sonnette serait inopérante.

(1) UFNAFAAM, « *Différences culturelles et religieuses* », parlons-en ! », téléchargeable : <https://lstu.fr/lasmat200-pratiquespro-3>

S'appuyer sur l'accompagnement de l'environnement professionnel

Un échange sur les problématiques rencontrées est préconisé avec les partenaires (PMI, relais, associations...) et entre collègues. Un partage qui permet de vider son sac et de bénéficier d'une entraide bienvenue. Mais qui ne coule pas forcément de source pour ces professionnelles, souvent caractérisées par un sentiment d'illégitimité et de gêne, qui les pousse volontiers à éluder ces questions. « *C'est un sujet compliqué à partager, je pense que beaucoup n'assument pas* », regrette Karima.

Pourtant, les animatrices de relais et d'associations se mettent résolument à l'écoute de ces femmes et se démènent pour leur apporter des solutions. « *Nous abordons tous les questionnements qui nous remontent, les premiers étant de nature alimentaire – menus halal notamment* », relève Patricia Molaye, présidente de l'association AMP93, à Sevran (Seine-Saint-Denis). « *Nous travaillons sur les représentations des différences culturelles*, ajoute Aurélie Audrechy, éducatrice de jeunes enfants et intervenante sur les différences culturelles et religieuses pour l'UFNAFAAM. *La parole est libre, on adapte les conseils en fonction de leurs souhaits et de leurs difficultés propres.* »

Dans tous les cas, ces regroupements sont aussi l'occasion de se retrouver entre consœurs d'une même culture, pour échanger d'autant facilement qu'elles peuvent le faire dans leur langue maternelle. « *Je leur laisse toujours un temps dédié où elles se traduisent les choses entre elles, car il est certains termes ou éléments de récit qu'elles ont plus de confort à appréhender dans leur langue* », note Aurélie Audrechy.

Inscrire sa culture dans le projet d'accueil

Dans les entretiens, mais, aussi, possiblement, dans le projet d'accueil, l'assistante maternelle doit amener sa différence comme un atout, une ouverture pour l'enfant. « *Par exemple, que la pratique de sa langue maternelle rime aussi, pour l'enfant, avec enrichissement sur le plan cognitif*, évoque Ivy Daure. *Avoir entendu des sons différents, via des paroles, des comptines ou des chansons, peut lui donner une sensibilité à l'apprentissage des langues.* »

Mettre en valeur leurs spécificités culturelles dans le projet d'accueil lui-même peut en effet être un vrai plus pour ces professionnelles. « *Je leur conseille d'oser proposer certaines pratiques de maternage intéressantes, comme l'emballage ou le portage* », détaille Aurélie Audrechy. Une force de proposition qui les mettra réellement en posture de co-éducation avec les parents.

■■■ de mes employeurs souhaitait que je parle uniquement en arabe à son enfant, pour qu'il pratique sa langue maternelle, se souvient Karima, à Gonesse (Val d'Oise). Une demande pas du tout évidente pour moi, car je maîtrise bien mieux le français ! »

Pratiques parfois en porte-à-faux

Une fois surmonté le challenge de l'embauche, démarre un autre parcours du combattant pour ces femmes : la confrontation de leurs pratiques de maternage, souvent issues de transmissions ancestrales, avec les directives (pas toujours très logiques et changeantes d'année en année) de la PMI. Certaines règles de sécurité (coucher l'enfant systématiquement sur le dos, le langer sur une table *ad hoc*...) leur semblent quelquefois friser un peu l'absurde ou allant à l'encontre d'une pratique familiale de longue date. « Je préfère changer les bébés par terre, sur un matelas, comme le faisais ma mère : je trouve cela plus sécurisé que la table à langer. Et pour la sieste, je couche les enfants sur le côté droit, comme je l'ai toujours vu pratiquer également », évoque Safia, à Nice (Alpes-Maritimes). Conscientes de la réprobation qu'elles encourent, certaines s'autocensurent, même pour des pratiques sans conséquences. « Spontanément, je porterais les tout-petits dans le dos, mais après il faut voir après comme on est regardées dans la rue, déclare Fatoumata, à Vénissieux (Rhône). C'est pourquoi je préfère les promener en poussette. » Beaucoup se restreignent, également, sur les célébrations de leurs fêtes religieuses. « Si une seule famille s'oppose à une pratique, elles sont obligées de s'aligner, afin de ne mettre aucun bambin en porte-à-faux dans les activités proposées », souligne Thérèse Impinna, ex-déléguée du SUPNAFAAM pour les Alpes-Maritimes.

Codes sociaux en décalage

Être assistante maternelle, c'est aussi devoir gérer le relationnel avec les parents-employeurs. Ce qui constitue parfois une double peine pour celles dont les codes sociaux ou langagiers peuvent diverger radicalement de ceux communément admis en France. C'est cette assistante maternelle d'origine asiatique – une culture où être scrupuleusement à l'heure relève de la politesse élémentaire – qui vit particulièrement mal les retards, même de quelques minutes, de la famille pour déposer et récupérer son enfant. C'est aussi une tendance au franc-parler qui peut irriter. « Dans mon pays d'origine, on a tendance à dire les choses "cash", sans filtre, ce qui m'a posé des soucis depuis mes débuts », témoigne Siana Vemont, assistante maternelle d'origine bulgare à Angers (Maine-et-Loire). Ou encore, un tutoiement systématique, parfois dès le premier entretien, qui donne une impression de familiarité clairement déplacée à l'interlocuteur. Autre « galère » qui alourdit le quotidien de ces professionnelles : les difficultés à appréhender les démarches réglementaires et techniques : gestion des contrats, relations avec PMI, Caisse d'allocations familiales (CAF), relais, inscrip-

tions à des formations, déchiffrement des ordonnances... Pour certaines, du fait d'une mauvaise maîtrise du français. Pour d'autres, simplement, parce qu'elles se sentent perdues ou méfiantes devant la complexité de la machine administrative hexagonale. Certaines préfèrent reporter sur l'employeur le soin de dresser les fiches de paie ou de remplir les papiers... quitte à laisser passer des points importants ou à risquer l'« oubli » d'heures.

Mise en retrait par rapport aux droits

Cette mise en retrait fragilise l'ensemble de leurs relations professionnelles, notamment quand elles deviennent conflictuelles. « Faute d'avoir assimilé le référentiel national, beaucoup ne connaissent pas suffisamment leurs droits vis-à-vis des services de PMI (contre-visites, saisine par courrier) », regrette Aurélie Audrechy, éducatrice de jeunes enfants et intervenante sur les différences culturelles et religieuses pour l'UFNAFAAM. « Le fort sentiment d'illégitimité qui anime ces professionnelles les fait rechigner à renégocier leurs contrats à la hausse, encore plus que leurs consœurs », remarque Sonny Perseil.

Dans cette configuration, il est, bien sûr, encore moins question d'aller en justice du fait d'un refus ou d'un retrait brutal de contrat. D'où le risque d'être exposées, totalement ou partiellement, au travail au noir, en particulier pour les personnes en situation irrégulière. « Il est urgent et impératif que ces étrangères assument la légitimité que leur confère l'agrément », s'insurgeait déjà Liane Mozère il y a vingt ans. Il semble que les choses n'aient pas bougé depuis, et même empiré depuis la Covid-19, qui a durablement fragilisé l'ensemble de la profession. 

POUR ALLER PLUS LOIN



➔ Louise et Sonny Perseil, *Le scandale des assistantes maternelles*, L'Harmattan, 2020.

Fondé sur une enquête documentée, ce livre constitue un plaidoyer pour améliorer le statut de tous ces professionnels qui contribuent au développement et au bien-être des enfants.



➔ Caroline Ibos, *Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères. Une enquête*, Flammarion, 2012.

La réussite sociale des femmes aisées et éduquées serait-elle possible si d'autres femmes, précaires, vulnérables, déchirées entre ici et ailleurs, ne travaillaient pas pour elles ? Au fil des entretiens et des confidences, ce livre montre le domicile familial comme le théâtre d'une expérience politique où se jouent des conflits de sexe, de « race », de classe ; où s'opère une interaction cruciale entre microcosme et macrocosme, entre la sphère de l'intime et la logique de la mondialisation.