



**HAL**  
open science

## Assignations ordinaires de genre dans les métiers de la petite enfance

Sophie Devineau, Féliu François, Sandrine Valentin, Bernard Clémence

► **To cite this version:**

Sophie Devineau, Féliu François, Sandrine Valentin, Bernard Clémence. Assignations ordinaires de genre dans les métiers de la petite enfance. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 2020, Genre, rapports sociaux de sexe et orientation, 49/2 | 2020, pp.257-280. hal-02875627

**HAL Id: hal-02875627**

**<https://normandie-univ.hal.science/hal-02875627>**

Submitted on 19 Jun 2020

**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.

## L'orientation scolaire et professionnelle

49/2 | 2020

Genre, rapports sociaux de sexe et orientation

---

### Assignations ordinaires de genre dans les métiers de la petite enfance

*Ordinary summons of gender in nursery professions*

Devineau Sophie, Féliu François, Valentin Sandrine et Clémence Bernard

---



#### Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/12017>

ISSN : 2104-3795

#### Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

#### Édition imprimée

Date de publication : 20 juin 2020

Pagination : 257-280

ISSN : 0249-6739

---

Ce document a été généré automatiquement le 19 juin 2020.

---

# Assignations ordinaires de genre dans les métiers de la petite enfance

*Ordinary summons of gender in nursery professions*

Devineau Sophie, Féliu François, Valentin Sandrine et Clémence Bernard

---

## Introduction

- 1 Le secteur des métiers de la prime enfance est très féminisé et l'on y compte encore aujourd'hui très peu d'hommes qui sont autour de 10 % en écoles maternelles et dans une fourchette de 2 à 4 % dans les structures d'accueil préscolaire. Une situation d'exception pour les hommes exerçant ces professions est observée partout en Europe et au-delà (Hauwelle et al., 2014). On peut y lire l'héritage d'une tradition affectant spécifiquement aux femmes les rôles de maternage et de *care*<sup>1</sup> que ce soit dans la sphère de la vie privée ou celle de la vie publique. Le travail du *care* (Molinier, 2013), l'éducation (Brugère, 2008), la famille (Mozere, 1998 ; Papermann & Laugier, 2001) sont organisés selon le système de genre en cloisonnant les orientations professionnelles (Vouillot, 2014). Marquées du sceau de la féminité (Murcier, 2005), la crèche et l'école maternelle<sup>2</sup> ne connaîtront que très récemment une entrée de quelques hommes.
- 2 Ceci peut néanmoins surprendre tant se font jour de nouvelles aspirations sociales pour plus d'égalité dans le couple et dans le travail. La plus grande implication des pères auprès de leurs enfants (Dubeau et al., 2009), tout comme les revendications paritaires des femmes dans la vie de la cité ou encore les politiques publiques promouvant plus de mixité professionnelle en témoignent (Charpenel et al., 2017). Mais, le poids structurel des rapports sociaux croisés de genre et de classe pose d'emblée la permanence de la dissymétrie des positions hiérarchiques des hommes et des femmes dans l'échelle des professions (Pfefferkorn, 2007). Quand, les rares hommes s'aventurant dans les domaines dits féminins sont accueillis à bras ouverts (Lemarchant, 2017), les femmes pionnières dans les bastions masculins doivent, elles, surmonter les nombreux obstacles dressés par la domination masculine (Bourdieu, 1998) comme le *plafond de verre* (Marry, 2018).

- 3 Les assignations de genre, ou socialisations sexuées qui conforment et orientent les parcours individuels, pèsent fortement dans la construction des identités sociales, aussi nous rechercherons chez les hommes dans les métiers de la petite enfance la marque d'une socialisation plus complexe que la seule référence à la masculinité hégémonique (Rault, 2003 ; Buscatto & Fusulier, 2013). À travers les récits biographiques seront ainsi saisis les trames multiples ayant conduit ces hommes à choisir de travailler en crèche, en maternelle ou comme assistants maternels. Nous serons d'abord attentifs à la manière dont ils se sont orientés vers ce secteur professionnel et à la valeur qu'ils accordent au *care* éducatif (Monjo, 2016). Ensuite, nous étudierons comment, une fois dans le métier, peuvent s'imposer des mécanismes de ré-assignations de genre à travers des injonctions à la virilité, à l'autorité ou à la hiérarchie de classe et de sexe. Enfin, cette étude en incluant dans l'analyse la crèche, l'école maternelle et le métier d'assistant maternel cherche à appréhender les contextes institutionnels plus ou moins favorables à une mixité professionnelle égalitaire, questionnant à nouveau la portée de l'inversion du genre dans les métiers (Guichard-Claudic et al., 2008) tant la mixité au travail n'est pas en soi une garantie (Fortino, 2000 ; Mosconi, 2017).

## Méthode

- 4 L'approche adoptée est celle de l'analyse compréhensive dans l'objectif de décrypter les relations de genre à l'œuvre dans les processus de mixisation du travail. Discerner dans les récits des hommes enquêtés l'empreinte du sexisme ordinaire, leurs appréciations de l'égalité entre les sexes autant que leurs manières d'agir et d'interpréter les situations nous importait ici pour décrire ces expériences en contexte de pseudo-mixité professionnelle puisque le seuil de 40 % fixé par l'INSEE est très loin d'être atteint.

## Participant·e·s

- 5 L'étude a été réalisée à partir d'une enquête par entretiens biographiques<sup>3</sup>. Ceux-ci ont été menés par une équipe de quatre enquêteurs·trices auprès de soixante-quinze hommes exerçant en crèche, en école maternelle ou comme assistants maternels sur un périmètre géographique large étant donné la singularité de ces cas. Le biais sexué des entretiens a fait l'objet d'une réflexion particulière qui a conduit à privilégier quand cela était possible un enquêteur homme. L'échantillon de 75 hommes est majoritairement composé d'enseignants adjoints et d'éducateurs jeunes enfants (EJE). Moins nombreux sont les quelques infirmiers puériculteurs, les aides auxiliaires et les auxiliaires de puériculture en crèches, en RAM<sup>4</sup> ou en MAM<sup>5</sup>. L'enquête comporte quelques cas d'hommes travaillant dans le secteur de la petite enfance avec un statut d'ATSEM<sup>6</sup>, d'assistant maternel et d'éducateur jeunes enfants dans un service de l'aide sociale à l'enfance. Dans l'ensemble, 28 hommes sur 75 – 37 % de l'échantillon – occupent un poste de direction (10 sur 38 en préscolaire, soit 26 %, et 18 sur 36 en maternelle, soit 50 %, dont 2 sont devenus par la suite inspecteur ou inspecteur-adjoint et 2 principaux de collège). La moyenne d'âge de nos enquêtés en pré-scolaire se situe autour de 38 ans et de 40 ans en maternelle. Au total, on compte : 35 enseignants adjoints et directeurs de maternelle – 33 entretiens d'hommes travaillant en crèche (14 Educateur Jeunes Enfants (EJE), 5 aides auxiliaires de puériculture, 8 auxiliaires de puériculture, 1 aide médico-psychologique (AMP), 5 infirmiers puériculteurs) – 1

ATSEM – 5 assistants maternels – 1 éducateur jeunes enfants du service d'accueil mère-enfant de l'aide sociale à l'enfance.

## Matériel

- 6 Outre les caractéristiques socio-démographiques de l'enquêté et de sa famille, les thématiques des entretiens interrogeaient notamment, le parcours scolaire, de formation puis d'insertion dans l'emploi ; les modes de vie familiaux dans l'enfance et la socialisation au contact ou non des jeunes enfants ; l'entrée dans le secteur de la petite enfance ; les obstacles et les avantages rencontrés de la part de la hiérarchie et des collègues ; la description des tâches et gestes de métier effectués ; le projet de carrière ; les jugements sur la mixité du secteur ; les regards subis par la famille et l'entourage ; la répartition des tâches domestiques dans leur foyer avec leur conjoint·e ; leurs convictions égalitaires.

## Résultats

- 7 Dans une première partie, les résultats de la recherche mettent en évidence des parcours biographiques dérogeant en partie à la norme masculine à travers une socialisation familiale plus ouverte au *care* pour les hommes. Également, on enregistre chez ces hommes une quête d'un travail dans le domaine des relations humaines. Toutefois, ces profils sociologiques tournés vers une mixité professionnelle dans la petite enfance ne témoignent pas d'intérêt pour l'égalité entre les sexes.
- 8 Dans une seconde partie, les mécanismes de ré-assignation de genre sont explorés sur plusieurs plans : les relations de travail, l'ordinaire de la pratique du métier et les transactions professionnelles. On observe au total une survalorisation des hommes avec cependant des variations selon le contexte institutionnel entre les crèches d'une part et les écoles maternelles d'autre part.

## Des orientations inattendues

### Des profils sociologiques moins stéréotypés

- 9 Les orientations atypiques initiales chez les hommes illustrent en premier lieu des masculinités plurielles s'exprimant selon des degrés très nuancés sur l'échelle des codes de genre, plutôt que de manière dichotomique et indépendante opposant nettement les deux pôles de la féminité et de la virilité (Marro, 2002). La culture de l'intime et le confinement au sein du foyer qui sont des traits propres à la socialisation des femmes (Baudelot & Establet, 1992), caractérisent aussi ces modèles identitaires :
- « C'est la classe "cocon", je me sentais bien dans la classe avec mes élèves. J'ai toujours été quelqu'un de très maternant. Mettre un bonnet, une écharpe, des chaussures, fermer le manteau. Je me souviens d'une inspectrice me disant "comme vous y faites attention" alors que je vérifiais que les oreilles étaient bien recouvertes par le bonnet. Ben ! oui, on me les confie. Je mouchais les enfants avant le bisou ». (Directeur de maternelle, 53 ans).
- 10 Échappant au stéréotype, les enquêtés témoignent tous d'une identité masculine bien plus complexe notamment à propos de l'autorité dont ils contestent le naturel pour un homme :

« Je suis trop tendre même avec des maternels, heureusement je suis devenu papa. L'autorité c'est pas mon truc. Bizarrement je ne choisis pas les plus grands élèves. Les petits sont vraiment adorables. Moi l'autorité masculine j'y crois pas » (Enseignant adjoint de maternelle, 45 ans).

« J'ai toujours eu beaucoup d'affects avec mes élèves, j'ai jamais voulu qu'ils soient dans la crainte, dans la peur, j'ai jamais eu de problèmes d'autorité » (Directeur de maternelle – 50 ans). « Une fois on m'a fait cette réflexion : ben ! Tu es un homme et tu fais pas peur. Voilà, faut faire peur ! » (Enseignant adjoint de maternelle, 25 ans).

« J'ai toujours eu un bon contact avec les jeunes enfants. C'est peut-être bête, mais dans ma famille, il y avait beaucoup de jeunes enfants et c'était souvent moi qui m'en occupais » (Éducateur jeunes enfants – 30 ans).

- 11 L'expression des affects, l'intérêt pour la psychologie et le goût des relations humaines charpentent ces identités à l'opposé du cliché masculiniste cantonnant les hommes dans les rapports froids aux objets techniques autant que dans des relations de pouvoir dominateur :

« J'assume complètement ce côté affectif de la relation aux élèves. Le plus important c'est l'accueil et l'écoute. En tant que directeur je ne suis pas du tout dans le contrôle, je ne suis pas en train de faire le flic. L'accueil, le dialogue plutôt que l'autorité d'un chef » (Directeur de maternelle, 54 ans).

- 12 Ils incarnent souvent le contre-stéréotype de l'enfance du chef (Baudelot & Establet, 1992) :

« J'ai toujours manqué de confiance en moi » (Enseignant adjoint de maternelle – 38 ans)

« J'avais pas envie de passer ma vie dans les machines, les outils et tout ça. Et, j'ai découvert les professions d'éducateur spécialisé de jeunes enfants. Et puis, j'ai voulu faire un stage en crèche pour voir ce que c'était, et c'est à partir de là... Ça m'a plu et voilà » (Éducateur jeunes enfants, service d'accueil mère-enfant – 48 ans).

« On peut parler de vocation, j'ai eu des opportunités professionnelles où je pouvais gagner le double de ce que je gagne actuellement mais je ne changerais pour rien au monde mon poste dans le sens où je me lève le matin avec le sourire. Et puis moi, le côté découverte, assister aux premiers pas d'un enfant, pour moi vous savez c'est fabuleux » (Aide auxiliaire petite enfance en MAM – 39 ans).

- 13 À travers les jeux, les activités sportives et artistiques avec la danse, le théâtre, le piano, la lecture, ils racontent ne pas s'être retrouvés dans le modèle du garçon brutal, aimant le foot :

« Moi j'ai jamais revendiqué haut et fort : moi je suis un garçon, un homme, un mec, et de ce fait je suis plus important voire supérieur aux filles, à l'inverse j'ai toujours défendu les filles [...] J'étais jugé trop gringalet pour le handball. J'aurais tant aimé accéder à ce groupe, mais j'ai été mis sur le banc parce que pas suffisamment incisif, pas suffisamment costaud » (Adjoint de maternelle – 51 ans).

- 14 Ainsi, parmi les enquêtés, les profils artistiques ne sont pas rares. :

« Je suis très créatif, j'aime l'art, l'innovation. Je n'ai pas fait que de la philosophie, j'ai fait de la radio, j'ai fait 4 ans de beaux-arts, je fais de la musique. Quelque part, toutes ces choses-là, je les retrouve en maternelle. On peut être un homme et ne pas correspondre à ce que les gens pensent, voilà il y a des hommes sévères, il y a des femmes sévères, il y a des gens plus ou moins ouverts, ce n'est pas une affaire de sexe » (Inspecteur, ex directeur de maternelle – 50 ans).

« Je suis passionné de musique, j'ai fait des études de piano. Plus tard, j'aimerais faire quelque chose dans les arts décoratifs » (Directeur de maternelle – 50 ans).

- 15 Enfin, ils donnent tous la priorité à leur famille et à l'éducation de leurs enfants. Bousculer les stéréotypes ne leur déplaît pas, au contraire :

« Les enfants n'ont pas l'habitude d'avoir un papa qui joue à la pâte à modeler, qui va dans le coin cuisine. Certains sont un peu impressionnés avec ma grosse barbe et ma grosse voix. Bon voilà, après ça passe » (Adjoint de maternelle – 53 ans).

### Des socialisations familiales ouvertes au care masculin

- 16 Ces masculinités plurielles ont pu s'épanouir dans des milieux parentaux où les mères étaient assistantes maternelles, ATSEM, infirmières ou enseignantes. Issus de familles de trois enfants en moyenne, plutôt modestes ou des classes moyennes inférieures, ces hommes se sont souvent occupés d'enfants :

« J'organisais tout seul des camps de vacances pour mes petits cousins et j'en ai fait mon métier quand je suis devenu animateur » (Enseignant adjoint de maternelle – 32 ans).

« J'ai fait des colos maternelles. J'ai toujours essayé de m'occuper des plus petits. C'est le public avec lequel j'ai toujours été le plus à l'aise. Le projet est né du fait que j'ai une cousine qui est EJE et du coup j'ai découvert la crèche par ce biais-là. Ma mère a été assistante maternelle. Donc, mine de rien, c'est plutôt inconscient, maintenant je fais le lien... mine de rien il y a toujours eu des enfants à la maison, donc ça doit quand même influencer » (Responsable de RAM – 40 ans).

« Ça m'a vraiment suivi pour boucler la boucle si vous voulez. Je suis d'une famille plutôt nombreuse, et ma petite sœur qui a 12 ans d'écart si vous voulez quand elle est née je m'en suis occupé énormément : l'endormir, changer sa couche c'était des choses naturelles pour moi. Donc, ça s'est révélé assez tôt le fait que j'avais une nature... que j'aimais m'occuper des tout-petits en fait » (Aide auxiliaire petite enfance en MAM – 39 ans).

- 17 Ces socialisations constituent un facteur d'autant plus important dans l'orientation de ces hommes vers le secteur de la petite enfance que l'activité de travail mobilise toute une panoplie de prérequis acquis par les individus hors des professions (Rouyer et al., 2010), des compétences décrites ainsi par un enquêteur :

« Les femmes ont une mémoire ! Elles enregistrent des choses sur les enfants que moi je zappe, elles se souviennent de tas de trucs ... » (Auxiliaire de puériculture, entre 35 et 40 ans).

- 18 Les valeurs familiales dépeintes tournent beaucoup autour de l'entraide, trait qui s'affirme par la suite dans leurs nombreux engagements citoyens dans l'éducation populaire et diverses associations culturelles, de loisirs et de sport. Si on rencontre aussi des hommes qui ont pu être élevés dans la culture virile d'un père ouvrier et dans le modèle de la mère au foyer, ils vont pourtant se tourner vers la petite enfance sur la base de convictions progressistes et égalitaires forgées dans le mouvement de Mai 68 :

« À la campagne, au bistrot, les mecs pensent que je suis bûcheron (...) Le contact avec les mômes, c'est ça qui me booste et j'aime aussi le contact avec leurs parents. On voit énormément de monde en fait. Voilà, c'est le contact avec l'humain qui me plaît » (Auxiliaire de puériculture en crèche – 56 ans).

- 19 Pour certains, le modèle d'une mère enseignante, de surcroît en maternelle va être décisif, ou bien le souhait d'une mère très investie dans des activités associatives où l'on croise de nombreux enseignants :

« J'ai découvert l'école maternelle à 2 ans et je ne l'ai pas quittée. Ma mère souhaitait ardemment que je sois enseignant » (Inspecteur, ex directeur de maternelle – 50 ans).

« J'ai eu un parcours un peu chaotique jusqu'en 3<sup>e</sup>, et c'est grâce à une professeure que ça s'est arrangé et que j'ai eu envie d'enseigner et puis mes expériences en colonies de vacances, centres de loisirs. Ma mère avait une forte envie que je sois

enseignant et ma petite sœur aussi est dans l'enseignement » (Enseignant adjoint de maternelle – 53 ans).

- 20 Le *care* est une dimension très présente dans ces parcours. Ces hommes ont le plus souvent une habitude d'encadrement de jeunes enfants en tant qu'animateur dans les centres de loisirs, lors de colonies de vacances ou encore dans des maisons de quartier. Ils détiennent fréquemment un BAFA et sont devenus formateurs à ce brevet :

« L'expérience en centre de loisirs avec des tout-petits m'a plu. J'ai toujours eu des facilités à m'occuper des plus petits. C'est quelque chose que j'aime faire. J'ai toujours aimé ça, c'est quelque chose qui me plaît » (Directeur de maternelle – 36 ans).

- 21 L'éducation des jeunes en général a partie liée avec leur parcours débuté comme assistant d'éducation, surveillant d'internat ou d'externat. Si le projet d'enseigner peut-être précoce, dès la fin du collège, il s'installe au cours d'une scolarité où les résultats sont plutôt moyens. Solution de repli avant le bac ou après des études universitaires, le concours de professeur des écoles s'impose finalement comme un bon compromis entre leur intérêt pour une activité pédagogique et le besoin de trouver une insertion professionnelle. Pourtant, s'orienter vers l'école maternelle ne va pas toujours de soi et relève de concours de circonstances qui vont permettre de lever les *a priori* :

« Avant c'était plus une crainte que j'avais par rapport à la maternelle, mais au fur et à mesure je vois des bons côtés dans le contact aux enfants » (Directeur de maternelle – 33 ans).

« J'ai fait un stage en maternelle, et là je me suis dit que c'était intéressant. Avant mon stage je m'étais dit : jamais en maternelle, ce n'est pas mon truc » (Enseignant adjoint de maternelle – 25 ans).

- 22 S'orienter en crèche n'est pas plus aisé :

« En général, on ne s'oriente pas facilement dans ces métiers... après quand on est un homme au départ déjà quand j'ai dit autour de moi que je voulais faire éducateur jeunes enfants, la plupart ne savait pas ce que c'était. Après une crèche, ah ! oui on sentait... c'est un peu bizarre quand même, pourquoi il veut faire ça. Au lycée, je ne disais pas ce que je voulais faire, je ne le criais pas sur les toits » (Éducateur jeunes enfants, directeur-adjoint de crèche – 25 ans).

« C'est mon choix initial. Après la petite enfance m'a toujours plu, donc je me suis lancé, en y réfléchissant, bien sûr... On doit y apporter beaucoup d'importance car c'est le début de la vie » (Éducateur jeunes enfants, directeur-adjoint de crèche – 33 ans).

### La quête d'un travail de la relation humaine

- 23 Les orientations atypiques de reconversion chez les hommes séniors témoignent plus nettement encore que pour les choix initiaux d'un choix du *care* éducatif. Ces parcours décrivent une trajectoire qui a suivi le fil conducteur de l'éducation des très jeunes enfants en dépit d'insertions initiales réalisées ailleurs avant une bifurcation. La logique culturelle va aussi les faire passer de la librairie à l'école ou la crèche. Se rediriger vers la crèche survient parfois après une période de chômage ou de désaccord professionnel. De surcroît, pôle emploi va pousser des hommes vers la petite enfance, un secteur qui recrute contrairement à beaucoup d'autres. C'est alors que pour ces hommes séniors va cheminer l'idée et qu'ils vont s'appuyer sur leur maturité acquise dans la paternité, parfois même à l'occasion d'un congé de paternité, et l'expérience ratée dans des métiers où typiquement les hommes sont majoritaires comme le bâtiment, la restauration ou le commerce et le secteur bancaire. Plus qu'une simple



opportunité d'emploi, le choix de la petite enfance pour des hommes en reconversion professionnelle illustre souvent aussi la rupture radicale qu'ils recherchent avec l'univers de l'entreprise privée qu'ils rejettent :

« Le fait d'avoir une fille, c'est ça qui a été l'élément déclencheur pour moi. J'ai trouvé ma voie, elle a été un peu longue à se dessiner, mais maintenant que j'ai trouvé... Voilà, c'est vraiment la petite enfance » (Aide auxiliaire petite enfance en crèche - 28 ans).

« C'est une reconversion, j'étais en usine, l'usine a fermé et comme j'ai travaillé pendant 20 ans le weekend, j'ai élevé mes deux garçons, et ensuite comme ça me plaisait, j'allais à l'école, les activités... Je me suis dit, pourquoi pas se réorienter dans ce métier-là ? J'ai fait un stage par le pôle emploi, ça m'a plu donc j'ai continué dans cette voie » (Aide auxiliaire petite enfance en CDD - 47 ans).

« À la base parce que je me suis retrouvé dans mon parcours à travailler en usine, et que c'était pas du tout humain et je voulais... j'ai complètement stoppé cette activité pour trouver un boulot, un travail plus dans l'échange avec les humains tout ça, et je ne voulais pas m'occuper non plus de personnes âgées donc je me suis vraiment tout de suite dirigé vers la petite enfance. Après j'ai toujours eu un contact facile avec les enfants quand il y a des fêtes etc. les petits frères, petites sœurs de mes amies, je joue facilement avec eux, ça s'est fait naturellement » (Aide auxiliaire en crèche - 30 ans).

« Là où je travaillais, j'ai été arrêté 9 mois, j'étais chauffeur-livreur. Et pendant ces 9 mois, je me suis dit : j'ai plus envie d'avoir de patron sur mon dos, j'ai envie de travailler pour moi. Qu'est-ce que je peux faire ? Ben, si je gardais des enfants, ce serait pas mal. Et puis donc, je me suis lancé là-dedans. J'avais 51 ans. Et puis je me suis dit, en étant à la maison, en gardant des enfants à la maison, je pourrais m'occuper des miens qui à ce moment-là étaient à l'école. Le plus grand au collège et le pitchoun là... donc, je pouvais m'en occuper » (Assistant maternel - 61 ans).

- 24 Parfois même, après un parcours scolaire brillant ayant débouché sur un statut d'ingénieur dans une très grande entreprise, ces séniors ironisent sur la meilleure valorisation sociale qu'ils en tiraient et affrontent avec assurance les attentes de leur entourage :

« Avec ton parcours, tu aurais pu être au moins professeur de maths ! » (Enseignant adjoint de maternelle - 45 ans).

- 25 La relation pédagogique apparaît comme une passion partagée par ces hommes. Ils parlent tous avec enthousiasme de leur intérêt, leur joie, leur satisfaction dans l'exercice du métier :

« Le rapport entre l'apprenant et le maître a quelque chose de magique, surtout en maternelle, alors là, vous êtes super-Dieu-le-père ! On a une aura alors, et de l'amour. Les petits, c'est un choix » (Enseignant adjoint de maternelle - 59 ans).

- 26 Pour tous les hommes rencontrés le choix du *care* éducatif est très fort : ils sont intarissables à propos du sens d'un métier tourné vers la relation humaine et le développement du jeune enfant. Parlant de leur métier, ils n'hésitent pas à recourir au registre de l'amour des enfants plus souvent attendu socialement des femmes :

« J'ai démarré en maternelle. Un souvenir magnifique » (Enseignant adjoint de maternelle - 45 ans).

- 27 Ils disent leur joie au travail et leur satisfaction d'être dans un univers enfantin :

« J'aime le contact avec les petits enfants pas avec les plus grands qui m'insupportent » (Directeur de maternelle - 40 ans).

« Donc j'ai continué à expérimenter beaucoup de choses dans l'animation et j'en suis revenu à ma conclusion initiale que c'était avec les plus petits que je me régalaient le plus » (Aide auxiliaire petite enfance en MAM - 39 ans).

- 28 La revendication de l'attachement affectif auprès des jeunes enfants est systématique et argumentée par le nouveau rôle du père dans l'éducation familiale. En moyenne pères de deux enfants, ils en ont parfois quatre et décrivent un fort investissement dans les tâches domestiques :

« Pour le coup c'est moi qui passe la toile, qui repasse le linge. Ma femme, c'est plutôt l'extérieur avec le jardin et moi l'intérieur » (Directeur de maternelle - 45 ans).

« J'ai une petite fille, je me serai pas vu ne pas m'occuper d'elle, de laisser ma femme s'en occuper car c'est une femme. Je suis papa, donc je m'occupe de mon enfant » (Aide auxiliaire de puériculture en crèche - 28 ans).

### Une mixité professionnelle sans souci égalitaire

- 29 Pour autant, l'égalité en tant que véritable revendication ne va être évoquée que par peu d'enquêtés :

« Souvent, je trouvais ça un peu gonflant parce que : Ah, un homme ! Ah ! c'est bien un homme dans la petite enfance. C'est bien. Et des fois, moi, j'avais tendance à me dire : mais non, je suis éducateur de jeunes enfants. Mais c'était aussi ma problématique, où des fois j'aimais pas cette image d'homme. Je voulais juste être un professionnel de la petite enfance et pas un homme » (Éducateur jeunes enfants, service accueil mère-enfant - 48 ans).

« Moi je revendique d'être sur le terrain auprès des enfants en tant qu'homme justement. Les hommes passent très très vite en direction de structures et deviennent des chefs, ça me déplaît partiellement. Je suis un militant de l'égalité aussi sur le terrain quoi ! » (Éducateur jeunes enfants - 45 ans).

- 30 La recherche de l'inversion du genre prend parfois aussi les allures d'une entreprise de déconstruction des stéréotypes en actes :

« Je dirais que je cherche un peu la provocation justement en faisant des choses féminines, déjà mon choix de la maternelle » (Enseignant de maternelle - 51 ans).

- 31 Ensuite, en dehors de ces quelques initiatives individuelles, dans très peu de cas en France, l'organisation de l'école maternelle ou de la crèche repose sur une parité des hommes et des femmes. Observée à Lyon, une crèche unique en son genre, forte d'une expérience de trente années fonctionne sur des principes sociaux où l'égalité structure toutes les dimensions du travail à travers l'autogestion et des responsabilités qui tournent, l'absence de hiérarchie et une division du travail réservée à la restauration. De sorte que les effets reproducteurs des hiérarchies sexuées de rôles et de statuts sont annulés :

« Dans les crèches où j'étais le seul homme, même le premier homme, j'étais mis sur un piédestal alors qu'ici (crèche paritaire) c'est assez banal » (Auxiliaire de puériculture en crèche - 56 ans).

- 32 La dynamique vers l'égalité appelle en effet plus qu'un simple dépassement de l'univers clos sur une féminité intemporelle d'un côté, et une masculinité dominatrice de l'autre. Cette expérience maintenant pérenne d'une crèche paritaire fait la démonstration qu'une mixité réelle peut affranchir les professionnels des deux sexes, chacun étant les premiers bénéficiaires de l'égalité devant toutes les activités. En revanche, deux écoles maternelles où il y a autant d'hommes que de femmes n'ont pas été l'occasion d'enregistrer ce type d'effet probablement rendu inopérant par la division sexuée du travail entre enseignants et ATSEM (Jaboin, 2010). Ainsi, des profils masculins moins stéréotypés, voire des convictions égalitaires individuelles doivent aussi compter avec les facteurs institutionnels.

## Le temps de la ré-assignation de genre

### Relations de travail et complémentarité des sexes

- 33 En dépit d'orientations masculines dérogeant initialement aux normes de la virilité, très tôt va s'exercer le rappel à l'ordre de genre. Les relations de travail vont encore se régler sur la complémentarité des sexes, un registre qui contraint à la fois les interprétations du vécu professionnel et les actions en termes de rôles sociaux de sexe selon une rhétorique différencialiste. Les hommes trouvent cela normal, naturel et pensent qu'on attend cela d'eux pour ensuite en tirer le meilleur parti.
- 34 L'entrée des hommes dans le métier se fait souvent par une direction d'école en maternelle, ce qui recouvre à la fois des dynamiques institutionnelles et individuelles de genre (Devineau, 2014). La vacance de ces postes est due pour partie à la défection des femmes devant ce type de responsabilité assez lourde avec des charges administratives s'ajoutant à la double journée déjà assumée par les femmes actives (Méda, 2001). Les inspections vont dès lors faire directement appel à des volontaires hommes qui vont démarrer leur carrière ainsi :
- « L'inspection m'a proposé de prendre une direction en maternelle » (Directeur de maternelle - 34 ans).
- 35 L'action politique en faveur d'une mixité professionnelle en maternelle peut également servir d'argument et favoriser ce type de recrutement :
- « L'inspectrice recherche des hommes pour la maternelle » (Enseignant adjoint de maternelle - 35 ans).
- 36 On assiste de la sorte à une véritable aspiration des hommes vers des postes de direction. Des mécanismes institutionnels qui peuvent aussi prendre la forme de conseils lors des entretiens de suivi de carrière :
- « On m'a dit que le bon moment c'était 45 ans, après c'est trop tard. Je réfléchis en ce moment à des directions de grosses écoles élémentaires et aussi de collèges » (Directeur de maternelle - 45 ans).
- 37 Ce que l'on observe en crèche est encore plus patent puisque les propositions de directions interviennent avant même la fin de la formation. Être un homme est un avantage certain pour trouver rapidement un emploi puisque les rares CV d'hommes sont placés sur le dessus de la pile des candidatures et qu'ils sont d'entrée repérés pour des postes de direction, selon le principe d'*escalator de verre* (Williams, 1992) :
- « Les profs en formation, ils nous boostent vraiment » (Auxiliaire de puériculture - 37 ans).
- « Pour être tout à fait honnête, oui à CV égal, je pense que j'ai choisi l'homme... pour cette diversité là... parce que d'expérience ça amène des choses différentes dans la relation à l'enfant, dans la relation aux parents » (Infirmier puériculteur, directeur de crèche - 54 ans).
- 38 À l'opposé, l'entrée dans l'activité peut se révéler douloureuse pour les assistants maternels ne réussissant pas à rencontrer la confiance des parents. Faute d'enfants, ces professionnels sont contraints à l'abandon. Tout autant, l'arrivée dans une école avec le statut d'ATSEM peut rebuter quand sont proposées des blouses de travail roses de coupes féminines signifiant qu'ils ne sont pas attendus à ce type de poste<sup>7</sup>.

## Ordre de genre et pratique professionnelle

- 39 Le rappel à l'ordre de genre va s'effectuer au long de la pratique professionnelle, faisant écho aux attentes de la conjointe ou à la vie familiale avec les enfants devenus grands :
- « Ma femme, ça a été plus compliqué voilà parce que... elle se demandait pourquoi. Mais maintenant non [...] au contraire elle était contente quand on a eu la petite elle s'est dit : un professionnel à la maison. ». (Aide auxiliaire de puériculture en crèche - 28 ans).
- « J'avais des réflexions : tu te prends pour le ministre de l'éducation ! On a des représentations de la famille, de l'enfant différentes - ma femme est chinoise » (Aide auxiliaire petite enfance - 34 ans).
- « À la base, elle - sa femme - aurait voulu que je fasse science-po, un truc plus orienté dans le commerce... elle aurait voulu que je rentre dans ce schéma » (Éducateur jeunes enfants - 35 ans).
- 40 Les ami·e·s exercent eux aussi des pressions à travers leur surprise de départ, parfois du dédain :
- « Ah ! non, je ne suis plus coordinateur d'action éducative, je suis ATSEM... Bizarrement j'ai vu des gens s'esquiver... ça peut même être violent comme expérience » (ATSEM - 40 ans).
- 41 Dans l'exercice du métier au quotidien, les injonctions à la masculinité hégémonique viennent de toutes parts. Parmi les enquêtés, les sportifs ne sont pas rares, ils pratiquent dans des clubs de football par exemple et affichent un physique répondant aux canons du stéréotype masculin attendu. Le contraste avec le métier qu'ils exercent est alors remarqué par l'entourage :
- « Les gens ne me voient pas du tout dans ce métier-là, peut-être que je n'ai pas le profil physique pour ça » (Enseignant adjoint de maternelle - 25 ans).
- 42 Dans l'exercice du métier, une complémentarité des rôles de genre va se mettre en place et faire le lit aux interprétations sexistes portant sur le couple ou encore les qualités masculines :
- « La directrice, quand elle me présente aux familles, elle dit : voilà l'homme de la crèche » (Aide auxiliaire petite enfance - 34 ans).
- « Je me retrouve à gérer le chantier et vu que j'étais l'homme du secteur je me retrouve à courir après les ouvriers pour qu'ils ne fassent pas de bêtises et faire respecter la vie des enfants. Évidemment c'est une ouverture de structure... je gère les galères de chantier » (Responsable de RAM - 40 ans).
- « Avec l'ATSEM, on est un vieux couple, et les parents le disent. On a le même âge et pour le coup on est un vrai tandem. C'est elle qui console, qui rassure. On est vraiment complémentaires. Ma collègue, c'est une bonne camarade, aucune difficulté, au contraire elle en joue un petit peu que je sois un homme » (Enseignant adjoint de maternelle - 59 ans).
- 43 La division sexuée du travail s'établit à la fois entre catégories (Enseignants/ATSEM ; Éducateur de jeunes enfants/Auxiliaires de puériculture ; Direction/Adjoints), et selon les tâches concrètes à réaliser :
- « S'il n'y avait pas le partage des tâches avec l'ATSEM, la maternelle m'intéresserait beaucoup moins » (Directeur de maternelle - 50 ans).
- « Oui, réparer les vélos, voir un truc qui va pas, c'est à moi qu'on demande. C'est le côté sympa aussi ça » (Enseignant adjoint de maternelle - 50 ans).
- « Demande à Pablo de porter tel meuble, si ! ça on me l'a déjà fait. On m'a dit : tu vas voir comme tu es un homme, surtout au Val-fourré, on va te mettre avec les plus grands en CM1-CM2 » (Enseignant adjoint de maternelle - 25 ans).

- 44 Si les petits bricolages, l'informatique et la direction de l'établissement sont parfaitement assurés par les équipes entièrement constituées de femmes, on assiste à un retour en arrière lorsque le seul homme du collectif de travail s'en charge. Il s'agit d'un sexisme feutré, vécu sur le mode de l'arrangement des sexes (Goffmann, 1977) et réconfortant dans le sens où « *tout se passe bien* » précisément parce que l'égalité n'est pas le sujet voire est contestée en tant que principe douteux remettant en cause l'évidence des différences biologiques. L'effet de ces modèles sexués dans les représentations des jeunes enfants n'est pas soulevé quand bien même il leur sert d'argument pour promouvoir le recrutement d'hommes dans la petite enfance.
- 45 La rencontre avec les parents est aussi l'occasion d'une mise en scène sexuée :
- « Du côté des parents il y avait parfois des réactions un peu cocasses du type : vous n'avez pas l'examen pour travailler en élémentaire. Certains pensaient qu'on était moins bons en maternelle parce que c'était plus dur au CM<sup>8</sup> quoi ! J'ai eu une fois dans ma carrière, un papa d'origine musulmane qui me renvoyait que je faisais un travail de femmes. Quand j'ai rencontré des difficultés, effectivement le fait que je sois un homme, mais c'était extrêmement rare, il y a eu deux cas où je me suis opposé physiquement à deux hommes. J'ai montré que s'ils me cherchaient vraiment alors je montre les crocs et s'ils veulent aller au contact, y a pas de problèmes. Là, je pense que du fait que je sois un homme, ils sont allés au contact d'une certaine manière alors qu'avec une femme, ils n'auraient peut-être pas abordé les choses de la même manière si vous voulez » (Inspecteur, ex-directeur de maternelle – 50 ans).
- 46 La reconnaissance de la professionnalité est plus marquée envers les hommes :
- « Pour les parents, ça faisait plus école avec un homme en maternelle » (Directeur de maternelle – 61 ans).
- 47 Quant aux attentes des mères envers les femmes enseignantes, elles se révèlent très injustes :
- « C'est terrible la différence avec les collègues femmes. Les mères sont terribles. Je travaillais à côté d'une collègue et je voyais les mamans qui l'enquiquinaient. Moi, elles ne me disaient rien ! Les mamans se défoulaient sur les femmes » (Directeur de maternelle – 61 ans).
- « Les parents sont plus conciliants avec les hommes » (Enseignant adjoint de maternelle – 38 ans).
- « À la fin de la journée, des parents, des mères surtout, me disaient : ça a été ? Vous vous en êtes sorti ? » (Directeur de maternelle – 53 ans).
- 48 Le sexisme des remarques souligne combien il est estimé normal pour une femme de s'occuper de jeunes enfants, et alors ce n'est pas dur, en revanche pour un homme cela étonne au point d'estimer que l'effort accompli est extraordinaire :
- « Mes collègues ont peut-être plus d'intérêt à ce que je fais parce que je suis un garçon » (Enseignant adjoint de maternelle – 25 ans).
- « J'ai eu en fait beaucoup plus de remarques, on va dire sexistes, quand j'étais en stage à l'école maternelle, les mamans du coup rigolaient quand elles voyaient que je passais l'aspirateur etc. ça les faisaient rire. Sinon les parents sont un peu intrigués, on me demande comment j'ai atterri là » (Aide auxiliaire en crèche – 30 ans).
- 49 Des collègues vont même avouer à un homme en crèche :
- « Au début, on pensait que tu étais homosexuel ».

## Transactions professionnelles masculines

- 50 Dès lors, ces hommes doivent réaliser des transactions professionnelles spécifiques à leur condition d'homme. Le verrou de la maternité impose aux hommes de se soumettre aux regards inquisiteurs et de suivre les prescriptions liées à la prévention de la pédophilie. Les familles s'inquiètent de l'orientation sexuelle des professionnels hommes. Un contrôle social qui se fera d'autant plus pressant que les jeunes femmes sans enfants doivent elles-mêmes répondre de leur statut de mères auprès des parents mais aussi des collègues (Devineau, 2014) :

« La première année je me suis posé la question : est-ce que je les prends dans mes bras, est-ce que je les console ou pas ? Bon, je le fais et il n'y a pas de soucis » (Enseignant adjoint de maternelle - 53 ans).

« J'interviens à l'IFAP, l'institut de formation des auxiliaires de puériculture. Je constate malheureusement, depuis 12 ans que j'interviens, qu'il n'y a pas d'hommes en formation. On ne sait pas par quels leviers on pourrait intervenir pour favoriser la venue d'hommes en crèche. Je pense que c'est compliqué pour un homme de s'intéresser à ce domaine de formation. Ça peut faire peur aussi, vu les problèmes de pédophilie qui sont divulgués un peu partout dans la presse. Il y a peut-être plus de facilités dans les métiers un petit peu plus diplômés comme éducateur de jeunes enfants. Là, on rencontre un petit plus d'hommes. On n'est plus dans le soin corporel mais dans les métiers de gestion, d'animation » (Infirmier puériculteur, directeur d'un service petite enfance de 5 structures de crèches - 51 ans).

- 51 Dans l'enquête, les enfants accueillis par un assistant maternel l'appelaient « nounou », il leur proposait beaucoup de jeux extérieurs, de jardinage :

« Le père vient chercher son garçon, et... : oh ouais ça a été, on a joué tout nu dans la cour ! Là, je peux vous dire que... Voyez un peu ? Même là encore, j'me dis... on peut jouer de la prison pour rien, pour un rien quoi » (Assistant maternel - 61 ans).

## Survalorisation des hommes

- 52 Au total, la forte visibilité et la survalorisation des rares hommes dans ces métiers exacerbent les rapports sociaux de sexe. La position exceptionnelle, être le seul homme dans une équipe de femmes, assure toujours un avantage certain :

« Comme seul homme, je suis comme un coq en pâte. Je suis entouré que de nanas » (Directeur de maternelle - 50 ans).

« Les collègues sont très contentes de voir un homme arriver en école maternelle. D'ailleurs elles l'ont dit au conseiller pédagogique. Je pense qu'on a un statut particulier parce qu'on est un homme, je suis protégé » (Enseignant adjoint de maternelle - 53 ans).

- 53 Pour autant, cette position enviable ne conduit pas les hommes à interroger l'égalité entre les sexes du point de vue de la situation dominée des femmes dans la société. Le plus souvent, leur compréhension des choses se contente de constater dans le travail un *modus vivendi* bon enfant sans conscience de sa portée inégalitaire. Parfois même, trois cas dans l'enquête, lorsqu'ils poussent leur réflexion, l'injustice générale faite aux femmes est retournée contre elles à travers une critique d'un matriarcat fantasmé. Il ressort ainsi que l'expérience d'un seul homme parmi de nombreuses collègues femmes conduit à les stéréotyper négativement sous la forme d'un groupe homogène :

« Les nanas, elles papotent beaucoup » (Assistant médico éducatif en crèche - 50 ans).

- 54 Et au lieu de fonctionner comme un creuset de la mixité, les propos ne tournent pas à l'avantage de l'égalité mais réaffirment au contraire des différences présentées comme

« naturelles ». Le fait d'être isolé en tant qu'homme ravive le besoin de s'opposer à des modèles développés par des femmes pour affirmer le point de vue masculin tant dans le choix des sujets lors de la formation que dans les activités pédagogiques privilégiées (Garcia, 2014) :

« Sortir du "pipi, caca" et s'intéresser au projet pédagogique. C'est un dur combat (...) moi ce qui me fait tenir dans les écoles c'est la culture, ça me nourrit » (ATSEM – 50 ans).

- 55 On a ici la manifestation d'un mécanisme typique de la domination, totalement inverse de ce que l'on observe pour les femmes accédant aux statuts de cadres et qui vont chercher à se conformer aux codes virils de la profession dans laquelle elles sont minoritaires (Marry, 2004) :

« Selon mes collègues un bon professionnel homme serait un homme qui ferait le travail tel que les femmes veulent qu'il le fasse, ça serait pour elles un bon professionnel homme. Bon ! le problème d'un homme dans la petite enfance c'est qu'il est au milieu du maternant, mais au-delà du maternant il est dans le matriarcat et là ça craint du boudin, n'est-ce pas ? Il y a un problème culturel... ça a été difficile au début car rentrer dans le matriarcat... Une crèche c'est un nid de vipères » (Assistant médico éducatif en crèche – 50 ans).

- 56 Jamais rencontrées dans les discours des enseignants, les remarques dépréciatives à l'encontre des femmes sont énoncées comme des évidences par les aide-auxiliaires, auxiliaires de puériculture ou ATSEM et en deviennent parfois même acrimonieuses dès lors que ces professionnels sont aussi des hommes dominés n'ayant pas concouru dans leur catégorie de sexe pour les professions occupées par les hommes et les plus reconnues. Leur position subalterne dans une équipe de femmes peut être ainsi vécue très douloureusement, la tension sociale augmentant dans le croisement des rapports sociaux de sexe et de classe. Le conflit affleure aussi du côté des femmes quand l'intrusion d'un homme attise le besoin de rappeler leur valeur dans des relations de travail hiérarchisées par les diplômes et les statuts :

« Une collègue m'a dit : mais toi tu as les diplômes, mais nous on a l'expérience ». (Assistant médico éducatif en crèche – 50 ans).

« J'ai eu très peu de remarques on va dire sexistes. Après, c'est par rapport plutôt aux collègues que j'ai eu... à mon premier stage en crèche on m'a dit que c'était des dames assez âgées, que un homme c'était bizarre en crèche, elles avaient du mal à travailler avec moi » (Aide auxiliaire en crèche – 30 ans).

- 57 Ils sont quasiment tous directeurs ou en passe de le devenir. Pour ces hommes cette promotion les restaure dans l'ordre masculin aux yeux de leur entourage :

« J'ai élevé mes 3 enfants donc mon entourage n'a pas été surpris. Pourtant ils se sont demandés ce que j'avais fait pour me retrouver en grande section/CP, pour eux j'avais été dégradé » (Directeur de maternelle – 53 ans).

« On est dans une école maternelle et non pas paternelle c'est vrai. Malheureusement le côté maternel est assez méprisé. Pour mon entourage, la maternelle c'est plutôt changer des couches. Bon avec la fonction de directeur, là j'ai pris des épaulettes. Pour eux la maternelle ça ne doit pas être épanouissant pour un homme. » (Directeur de maternelle – 40 ans).

- 58 Un directeur de crèche confiera en aparté avoir ressenti un grand soulagement en accédant à cette responsabilité avec véritablement un poids en moins sur ses épaules :

« Bah ! oui, y-a peut-être cette représentation que c'est normal qu'un homme dirige. Depuis que je suis passé en direction, le poids du genre je le sens pas » (Éducateur jeunes enfants, directeur-adjoint de crèche – 25 ans).

« Mon rêve ultime, c'est de monter ma structure » (Assistant maternel en MAM – 39 ans).

59 On mesure ainsi la force des attentes sociales que seul le masque d'une direction permet de déjouer :

« Je suis directeur par défaut pour être en maternelle. Je ne suis pas le chef des collègues » (Directeur de maternelle – 40 ans).

60 Beaucoup donc sont entrés dans le secteur de la petite enfance par le statut de directeur ou bien le sont devenus très tôt. Leur identité professionnelle est ainsi essentiellement construite, revendiquée et reconnue à travers cette figure d'autorité, ce qui minore le qualificatif « petite enfance », aspect du métier somme toute secondaire derrière les responsabilités administratives. Rares en effet sont ceux qui réalisent toute une carrière en tant qu'adjoint et pour les plus jeunes la perspective d'une direction est quasiment toujours envisagée.

61 La mixation des équipes soulève des questions que les organisations ne traitent pas frontalement. Au contraire, elles permettent de les contourner par l'intervention des ATSEM qui instaure d'emblée l'image consensuelle du couple hétérosexuel du père et de la mère, respectueux des rôles de genre, ou à travers les statuts hiérarchiques de directeurs pour les hommes. Cette situation n'est pourtant pas donnée par avance puisque les parcours des hommes observés dans ces métiers attestent d'aspirations initiales à des masculinités plurielles. En effet, dans ces orientations inattendues, on relève des dispositions de sexe moins virilistes et de réelles motivations pour *le care éducatif*.

#### Variations selon le contexte institutionnel

62 La confrontation des divers statuts, d'assistants maternels, de professionnels des crèches ou des écoles maternelles, permet d'identifier une pression de genre sur les hommes, moins nette dans le dernier cas et maximale pour les premiers. Pour interpréter ces différences, il est utile de distinguer les environnements de travail qui pour les enseignants leur garantissent une autonomie dans leur classe ainsi qu'une distribution plus cloisonnée des rôles et des tâches avec l'ATSEM, une femme dans quasiment tous les cas. Autrement dit, la situation d'horizontalité devant les gestes de métiers y est moins manifeste qu'en crèche.

63 Il semble que les hommes enseignants bénéficient de l'image sociale valorisée du maître d'école, figure ancrée de longue date dans les représentations collectives. Même si la maternelle reste un niveau où ils sont peu attendus, la surprise est moindre que pour un homme en crèche où les modèles professionnels masculins sont très récents. En outre, il faut compter avec la force de l'institution scolaire qui assure une légitimité certaine, un point d'appui solide justifié par les cadres légaux des statuts de fonctionnaires. La meilleure valorisation matérielle et symbolique de l'enseignement soutient mieux les hommes dans leur choix de la maternelle qui profitent plus de leur position exceptionnelle au sein d'un statut enseignant bien assuré par l'institution scolaire. La référence à la pédagogie est omniprésente dans les témoignages des uns et des autres, mais l'univers de la crèche reste plus marqué par le soin corporel à l'enfant. L'image gratifiante du pédagogue, si elle est de plus en plus développée en crèche, ne peut toutefois minorer l'importance du travail du *care* nécessaire aux bébés. Or, c'est précisément ce travail du *care* qui pâtit le plus d'une juste reconnaissance sociale et qui a été jusqu'ici relégué au rang subalterne « d'activité de femmes » selon le procédé de



*sexage* (Guillaumin, 1992). Le défaut de reconnaissance sociale des métiers du préscolaire aiguise ainsi les rapports sociaux croisés de classe et de sexe rendant plus difficile le maintien dans une telle orientation professionnelle. De ce point de vue, la position des assistants maternels, qui exercent seuls leur activité à domicile, est la plus exposée. Sans la présence manifeste de l'institution de tutelle, ils sont directement confrontés aux attentes et aux stéréotypes sexués des parents. Pour toutes ces raisons, le poids normatif du genre supporté par les hommes dans le pré-scolaire est plus lourd, ce qui explique en partie que certains éprouvent de vifs problèmes dans leur rapport aux femmes comme à l'activité et qu'ils briguent des postes de direction.

- 64 Le plus souvent, il ressort de ces témoignages d'hommes une bonhomie naïve au regard des enjeux d'égalité entre les sexes. La conception qu'ils partagent appartient généralement à ce que la politologue Françoise Vergès (2019) nomme un féminisme civilisationnel, soit un nouveau conformisme de genre ayant rompu avec toute visée émancipatrice du patriarcat. Ainsi, l'histoire professionnelle des inégalités sexuées et la responsabilité collective des systèmes sociaux se dérobe dans leur appréhension des réalités du monde du travail. Au contraire, leurs trajectoires sont systématiquement référées dans les récits à la responsabilité individuelle et aux choix personnels. Hormis quelques cas, les enquêtés explorent une voie professionnelle atypique sur le mode d'un destin propre sans lien affirmé avec un projet de société plus égalitaire, y compris lorsqu'ils parlent de l'avenir de leurs enfants. Plus prégnante que chez les femmes enquêtées antérieurement (Devineau, 2014), la question de la rémunération du travail est évoquée soit dans son versant critique de la part d'hommes disant privilégier les valeurs humanistes de leur mission éducative et ne pas viser des salaires élevés, soit au contraire dans un projet de progression de carrière vers une direction, voire la coordination de tout un réseau de crèches. Ils théorisent même la faiblesse des salaires qu'ils rapportent à la forte féminisation que seule l'arrivée des hommes permettrait de contrecarrer.

« On fait un métier de femmes parce que c'est un salaire d'appoint en définitive »  
(Directeur de maternelle – 57 ans).

- 65 Au caractère erroné d'une telle allégation (Cacouault-Bitaud, 2001), cette posture paternaliste esquivait les rapports sociaux de sexes qui déterminent en défaveur des femmes la négociation salariale (Maruani & Nicole-Drancourt, 1989). D'hommes providentiels, ils deviendraient des sauveurs d'un secteur mal reconnu (Marchand-Montanaro, 2013).

## Conclusion

- 66 En crèche comme en maternelle, dans les deux univers professionnels, on rencontre des tendances identiques à la répartition sexuée des tâches dans la pratique quotidienne, tout comme à la ré-assignation de genre par l'institution scolaire en quête de directeurs ou par l'organisation des crèches soucieuses de répondre à l'injonction politique de mixité. Dans les deux cas, l'idéologie sexiste s'en trouve confortée. Et ce n'est sans doute pas un hasard s'il reste difficile d'occuper les postes d'auxiliaires de puériculture et d'ATSEM ou d'exercer la profession d'assistant maternel, tant ces emplois incarnent la proposition la plus radicalement subversive du maternage par la « nounou ». Qu'un homme puisse exercer non pas un travail, mais ce qui est encore trop souvent considéré comme une « simple activité de femme » demeure encore assez

peu recevable socialement : la position doublement dominée dans l'ordre du genre et dans l'ordre des classes sociales est difficilement tenable pour ces hommes qui en devenant directeurs restaurent leur image après leur transgression initiale des normes (Charrier, 2013).

- 67 Dix ans après les premières études en France (Murcier, 2005 ; Jaboin, 2010), ces situations relèvent encore d'une pseudo-mixité professionnelle qui favorisent une reproduction du système de genre dans l'exercice ordinaire des métiers. En effet, ces expériences professionnelles d'hommes dans un secteur d'emplois très féminisé éclairent les obstacles de genre qui traversent de part en part les tentatives de mixisation. Leurs témoignages variés dépeignent à la fois la puissance de subversion envers les catégories essentialisées de « travail de femmes » et la force d'inertie des rapports sociaux de sexes recomposant en permanence une nouvelle hiérarchie sexuée dans les contextes de travail, et ce, malgré des profils masculins moins stéréotypés.
- 68 En somme, s'orienter dans la petite enfance pour un homme s'avère une trajectoire non encore balisée par des politiques d'orientation d'ampleur soutenant un véritable projet de mixisation professionnelle dont l'égalité serait le principe directeur.
- 69 Une des limites de cette étude uniquement focalisée sur l'expérience des hommes conduit à projeter comme perspective de recherche une connaissance des actrices de ce secteur, adjointes et directrices, dans la mesure où leur approche de la mixité professionnelle permettrait de mieux identifier les leviers d'une action publique efficace.

---

## BIBLIOGRAPHIE

Baudelot, C., & Establet, R. (1992). *Allez les filles !* Seuil.

Bourdieu, P. (1998). *La domination masculine*. Seuil.

Bouysse, V. (2006). L'école maternelle, un modèle quasi mythique ? *La revue de l'inspection générale*, 3, 18-25. <http://media.education.gouv.fr/file/37/1/3371.pdf>

Brugère, F. (2008). *Le sexe de la sollicitude*. Seuil.

Buscatto, M., & Fusulier, B. (2013). Présentation. Les « masculinités » à l'épreuve des métiers « féminins ». *Recherches sociologiques et anthropologiques*. <https://rsa.revues.org/1023>

Cacouault-Bitaud, M. (2001). La féminisation d'une profession est-elle le signe d'une baisse de prestige ? *Travail, genre et sociétés*, 5(1), 91-115. <https://doi.org/10.3917/tgs.005.0091>

Charpenel, M., Demilly, H., & Pochic, S. (2017). Égalité négociée, égalité standardisée ? *Travail, Genre et Sociétés*, 37(1), 143-147. <https://doi.org/10.3917/tgs.037.0143>

Charrier, P. (2013). Les mutations professionnelles comme soutien de la présence des hommes dans la profession de sage-femme. *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 44(2), 93-113. <https://doi.org/10.4000/rsa.1054>

- Devineau, S. (2014). Mixité professionnelle à l'école maternelle : une question qui ne se pose pas ? In M. Estripeaut-Bourjac & N. Sembel (Éds.), *Femmes, travail et métiers de l'enseignement : rapports de genre et rapports de classe* (pp. 181-185). PURH, Coll. Genre à lire... et à penser.
- Dubeau, D., Devault, A., & Forget, G. (Éds.). (2009). *La paternité au XXI<sup>e</sup> siècle*. PUL.
- Fortino, S. (2000). *La mixité au travail*. La Dispute.
- Garcia, S. (2014). S'affirmer comme un professionnel compétent ? Les usages de la psychologie dans les crèches parentales par les éducatrices de jeunes enfants. *Sociétés contemporaines*, 95(3), 55-80. <https://doi.org/10.3917/soco.095.0055>
- Goffman, E. (1977). *L'arrangement des sexes* [traduction française, 2011]. La dispute.
- Guichard-Claudic, Y., Kergoat, D., & Vilbrod, A. (2008). *L'inversion du genre, Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. PUR.
- Guillaumin, C. (1992). *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'idée de Nature*. Côté-femmes.
- Hauwelle, F., Rubio, M.-N., & Rayna, S. (2014). *L'égalité des filles et des garçons dès la petite enfance*. Erès.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart: commercialization of human feeling*. University of California Press.
- Jaboin, Y. (2010). C'est bien... un homme à l'école maternelle ! *Nouvelles Questions Féministes*, 29(2), 34-45. <https://doi.org/10.3917/nqf.292.0034>
- Lemarchant, C. (2017). *Unique en son genre : garçons et filles minoritaires en filières techniques*. PUF.
- Marro, C. (2002). Évaluation de la féminité, de la masculinité, et auto-attribution des qualificatifs « féminin » et « masculin ». Quelle relation ? *L'orientation scolaire et professionnelle*, 31(4), 545-563. <https://doi.org/10.4000/osp.3421>
- Marry, C. (2004). *Les femmes ingénieurs, une révolution respectueuse*. Belin.
- Marry, C. (2018). Le plafond de verre dans le monde académique : l'exemple de la biologie. *Idées économiques et sociales*, 153(3), 36-47. <https://doi.org/10.3917/idee.153.0036>
- Maruani, M., & Nicole-Drancourt, C. (1989). *Au labeur des dames : métiers masculins, emplois féminins*. Syros/Alternatives.
- Marchand-Montanaro, G. (2013). *Travailler en crèche, un métier ?* Presses de l'EHESP.
- Méda, D. (2001). *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*. Flammarion.
- Molinier, P. (2013). *Le travail du care*. La Dispute.
- Monjo, R. (2016). Le care en éducation : aspects institutionnels et politiques. *Éducation et socialisation*. <https://edso.revues.org/1499>
- Mosconi, N. (2017). *Genre et Éducation des filles. Des clartés de tout*. l'Harmattan.
- Mozère, L. (1998). Les métiers de la crèche : entre compétences féminines et savoirs spécialisés. Y-a-t-il place pour une co-production ?, *Petite enfance : Pratiques et politiques*. *Cahiers du GEDISST*, 22, 105-124.
- Murcier, N. (2005). Le loup dans la bergerie. *Prime éducation et rapports sociaux de sexe*. *Recherches et Prévisions*, 80, 67-75.
- Paperman, P., & Laugier, S. (Éds.). (2011). *Le souci des autres. Éthique et politique du care*. EHES.
- Pfefferkorn, R. (2007). *Inégalités et rapports sociaux. Rapports de classes, rapports de sexes*. La Dispute.

- Rault, F. (2003). *L'identité masculine. Permanences et mutations*. La Documentation Française.
- Rouyer, V., Croity-Belz, S., & Prêteur, Y. (2010). *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte. Expliquer les différences, penser l'égalité*. ERES.
- Vergès, F. (2019). *Un féminisme décolonial*. La Fabrique.
- Vouillot, F. (2014). *Les métiers ont-ils un sexe ? Pour sortir des sentiers battus de l'orientation des filles et des garçons*. Belin.
- Williams, L.-C. (1992). The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions. *Social Problems*, 39(3), 253-267. <https://doi.org/10.1525/sp.1992.39.3.03x0034h>

## NOTES

1. Le *care* : « Le terme, sans équivalent en français, caractérise une relation d'aide, familiale ou professionnelle ; il désigne tout à la fois l'activité de soin à une personne qui en dépend et le souci de la réception de ce soin, sa singularité résidant dans cette combinaison affûtée de compétences techniques et émotionnelles » (Hochschild, 1983).
2. Les hommes ont accès à l'école maternelle, en 1972 au corps d'inspection et en 1977 au corps des enseignant·es (Bouysse, 2006).
3. Cette recherche s'inscrit dans le programme dirigé par Sophie Devineau *Mixité des métiers de la prime enfance* (MIXPRIM, 2016-2019) du Grand réseau de Recherche Culture et Société (GRR) et de l'Institut de Recherche Interdisciplinaire Homme et Société de l'université de Rouen Normandie (IRIHS). L'enquête qualitative par entretiens biographiques a été réalisée par une équipe mixte de quatre personnes du laboratoire DySoLab : Sophie Devineau, professeure de sociologie, François Féliu, ingénieur d'étude enquêteur associé, Sandrine Valentin et Clémence Bernard, diplômées d'un master petite enfance, enquêtrices associées.
4. Réseau d'Assistant·es Maternel·les
5. Maison d'Assistant·es Maternel·les
6. Agent Territorial Spécialisé des Écoles Maternelles
7. Notes d'enquête relevées auprès d'une responsable de PMI et lors d'une journée d'observation en école maternelle.
8. Cours Moyen de l'école élémentaire

---

## RÉSUMÉS

L'analyse d'une soixantaine d'entretiens biographiques menés pendant trois ans auprès d'hommes travaillant en crèche, en école maternelle ou comme assistants maternels met à jour les processus de ré-assignation de genre en dépit d'orientations masculines dérogeant initialement aux normes de la virilité. Loin des objectifs européens de 20 % d'hommes dans ce secteur, et dix ans après les premières études en France (Murcier, 2005 ; Jaboin, 2010), ces contextes relèvent encore d'une pseudo-mixité professionnelle qui favorisent une reproduction des rapports sociaux de sexe dans l'exercice ordinaire des métiers. En dépit des bonnes volontés, le temps de la formation puis de l'entrée dans les collectifs de travail est aussi celui des réassignations de genre. Les relations de travail vont encore se régler sur la complémentarité des

sexes. En outre, les diverses structures organisent une véritable aspiration vers le haut des hommes qui deviennent parfois directeurs dès la première année de fonction.

Analysis of sixty biographical interviews, conducted over three years, of men working in a daynursery or nursery school or as home-based childcare workers exposes processes of gender designation, despite being a career orientation that initially infringes on male norms of virility. Far from the European objective of 20 per cent men in the sector, and ten years after the first studies on the topic in France (Murcier, 2005; Jaboin, 2010), these settings still show a pseudo-integration of the genders in the profession favoring the reproduction of gendered social relations in everyday practice. Despite good intentions, the period of training and entry into the workplace is also a time of gender designation. Working relations are once again adjusted according to gender complementarity. Moreover, all workplace types manifest a real upward vacuum for men, who may even become directors in their first year of work.

## INDEX

**Keywords** : care, gender, balance, professions, vocational guidance, nursery sector

**Mots-clés** : care, genre, mixité, professions, orientation, petite enfance

## AUTEURS

### DEVINEAU SOPHIE

Professeure de sociologie, directrice du laboratoire DySoLab, Université de Rouen Normandie  
Thèmes de recherche : Éducation, Genre, Profession, Inégalités. [sophie.devineau@univ-rouen.fr](mailto:sophie.devineau@univ-rouen.fr)

### FÉLIU FRANÇOIS

Ingénieur d'étude, enquêteur, Laboratoire DySoLab, Université de Rouen Normandie.  
[francois.feliu@univ-rouen.fr](mailto:francois.feliu@univ-rouen.fr)

### VALENTIN SANDRINE

Enquêtrice, Laboratoire DySoLab, Bâtiment Freinet, Université de Rouen Normandie.  
[sandrinico2778@hotmail.fr](mailto:sandrinico2778@hotmail.fr)

### CLÉMENCE BERNARD

Enquêtrice Laboratoire DySoLab, Université de Rouen Normandie.  
[clemence.bernard27@gmail.com](mailto:clemence.bernard27@gmail.com)