



LE GOÛT DE LA RÉFLEXIVITÉ DANS L'ACCUEIL TEMPS LIBRE....

Isabelle Lambert

Isabelle Lambert
Haute Ecole Robert Schuman



Le plaisir au travail, une utopie ou une réalité qui peut se construire en équipe ?

- Qu'est-ce que le plaisir au travail ?
- Motivation
- Satisfaction
- ?????

Sur les taux

- d'absences pour des causes diverses
- de burn-out (surmenage physique) et de turn-over associé
- mais aussi de brown-out (perte de sens)

**Et pourtant le
plaisir au
travail à un
impact
important...**

Que font les institutions pour développer et soutenir le plaisir au travail ?

- Les fausses bonnes idées sont nombreuses et portent essentiellement sur l'envie de « mettre du fun dans le travail ».

- Organiser des activités ludiques en équipe
- Améliorer l'esthétique des lieux de détente
- Mettre de la gaieté dans les lieux
- ...

Les pistes les
plus
fréquentes

- Une seconde « fausse bonne idée » est de se centrer sur la diminution de la souffrance et du stress au travail .
- L'accent est mis sur ce qui ne va pas, sur ce qu'il faut réguler, sur les situations problèmes au lieu de se concentrer sur ce qui pourrait encore aller mieux.

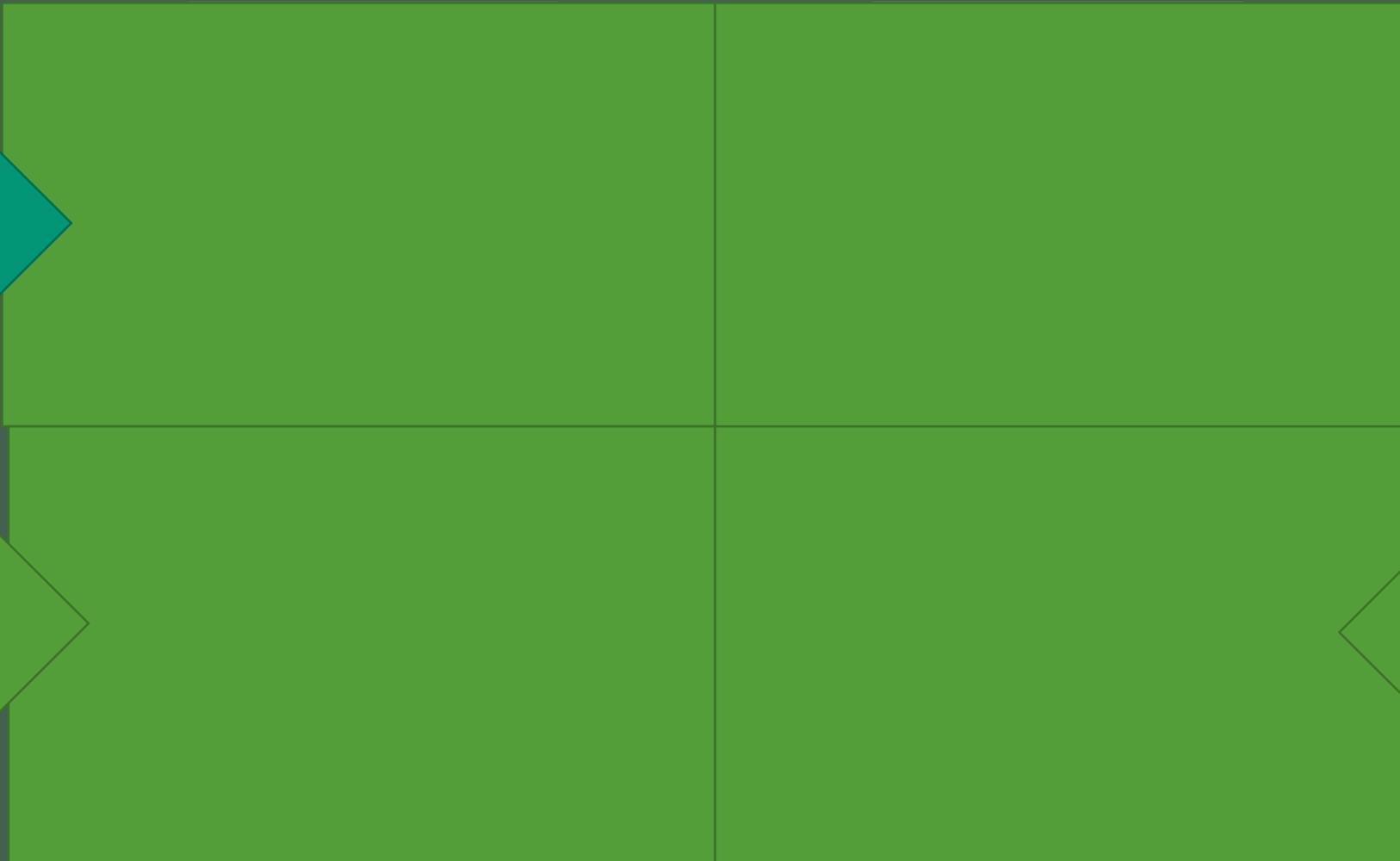
- **Qu'y a-t-il de plus important ? Limiter le stress, les difficultés ou augmenter le plaisir ?**

LES SOURCES DU PLAISIR CHEZ LE TRAVAILLEUR

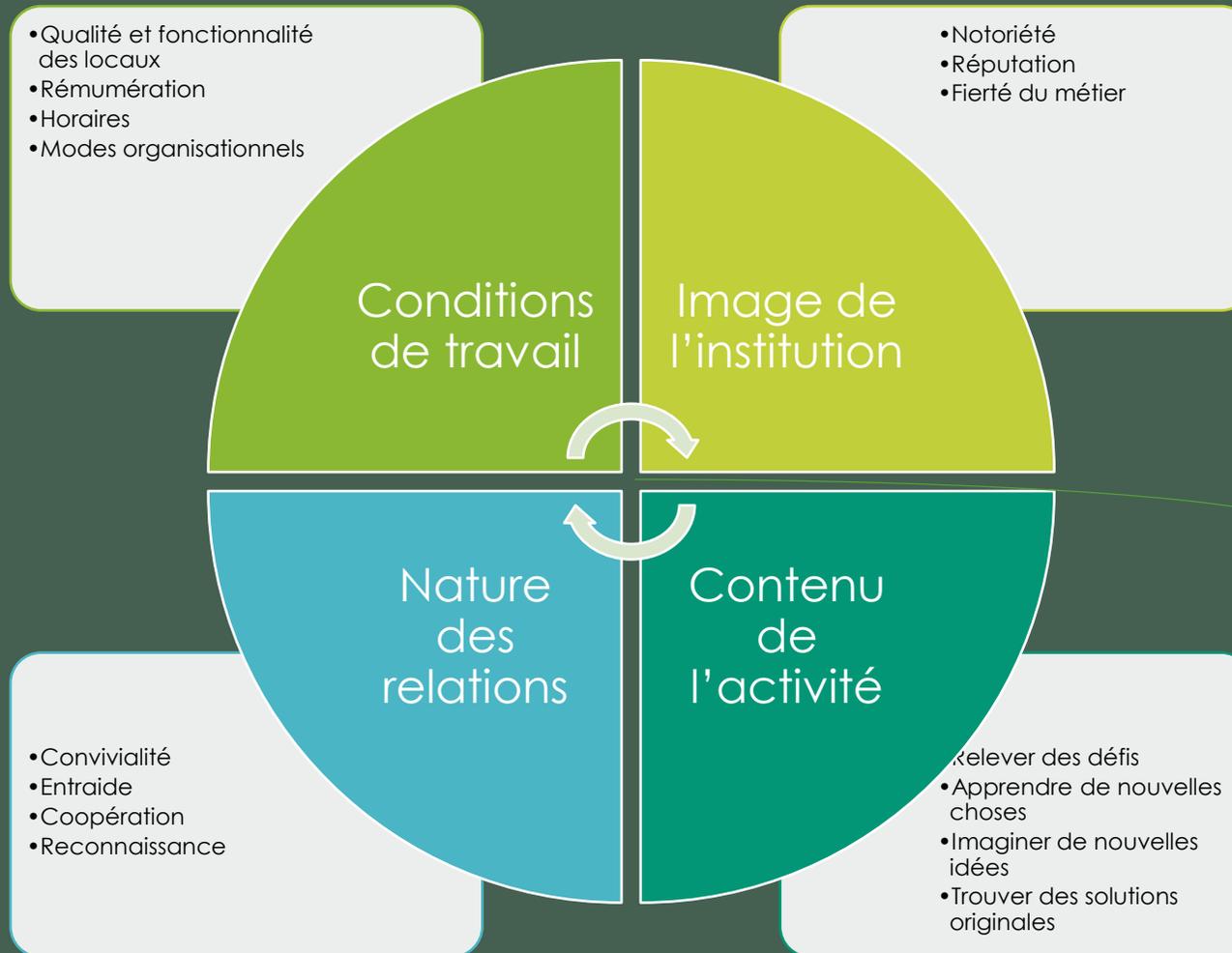
Les 4 principales sources identifiées par une étude de la Revue « Innovation manageriale »

François Boyer, Le plaisir au travail, Ed Eyrolles

Isabelle Lambert



4 éléments identifiés



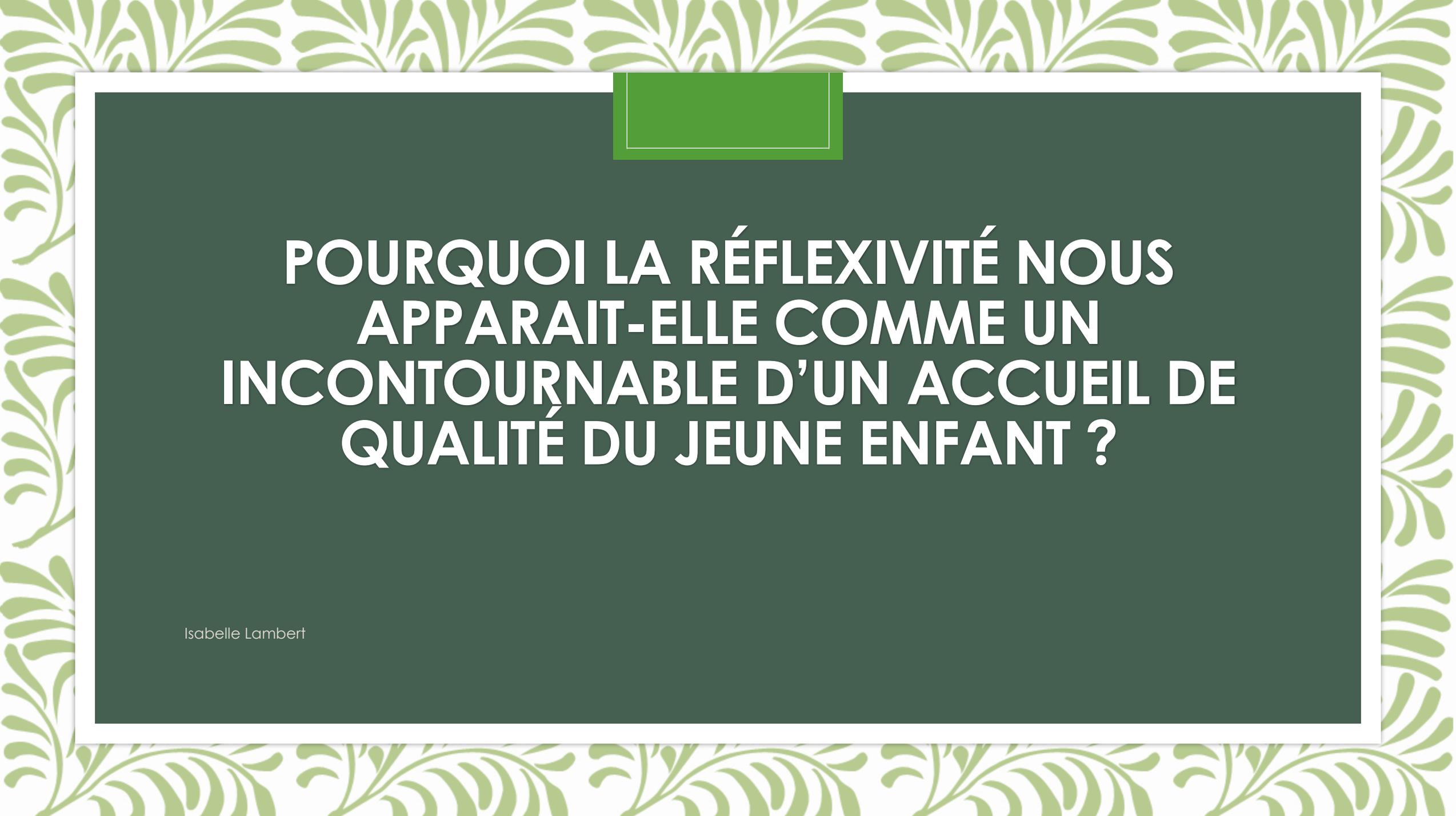
4 éléments identifiés



NOTRE PARI ..

Considérer la réflexivité comme source du plaisir au travail

Isabelle Lambert



POURQUOI LA RÉFLEXIVITÉ NOUS APPARAÎT-ELLE COMME UN INCONTOURNABLE D'UN ACCUEIL DE QUALITÉ DU JEUNE ENFANT ?

Isabelle Lambert

1. C'est une réponse à l'intranquilité vécue

L'activité professionnelle dans le secteur de la petite enfance se révèle être d'une grande complexité et ne peut s'appuyer uniquement sur la mise en application de protocoles et de procédures.

Une réponse à l'intranquilité vécue

C'est ce que A. Porcher a appelé intranquillité, un ensemble d'incertitudes, de complexité, et d'intensification du travail.

Pour faire face sereinement à cette « intranquillité », il s'avère nécessaire de faire appel à ses capacités réflexives et créatives pour apporter des solutions, seul ou avec ses collègues, aux nombreuses situations problèmes qui se posent.

2. Une réponse face à la diversité et la complexité toujours croissante..

La réflexivité permet de questionner les pratiques, de faire évoluer les démarches

3.....et éviter le syndrome de confort

- Pinilla, J. (2008). Le syndrome de confort dans le travail social: De l'acteur au système : malaise et difficulté de l'action collective. *Pensée plurielle*, 19, 105-112. <https://doi.org/10.3917/pp.019.0105>

Le syndrome de confort (J. Pinilla)

C'est comme si « l'envie de vivre son emploi dans un certain confort » conduisait le professionnel

- à renoncer à un devoir d'initiative
- à interroger ses pratiques
- à formuler des suggestions constructives

C'est détourner la tête pour éviter de voir ce qui dérange

Pourquoi se laisser glisser vers ce syndrome de confort?

- pour gagner **du temps**, continuer à exploiter son temps au service des enfants,...
- pour « **garder du temps libre** », une vie « à côté » de son travail
- par **souci de sécurité** (ne pas prendre le risque de perdre son emploi, ne pas vivre des situations de tensions au travail, rester intégré au sein de l'équipe)
- pour se préserver « psychologiquement » d'une souffrance
-

4. Une réponse face à la nécessité de pouvoir se mettre en pause

- Focalisés dans l'**action exclusive**, le **risque de ne plus** « pouvoir », « vouloir » **prendre de recul est important.**
- Sans prendre le temps de se poser, on risque **de s'épuiser, de prendre le sens profond de nos actions, d'aussi et surtout perdre tout plaisir au travail.**

5. Une réponse à la nécessité de magnifier l'expérience

- « Derrière de petits gestes anodins se cachent de grands praticiens de la relation humaine et de l'accompagnement des enfants (et des familles) »

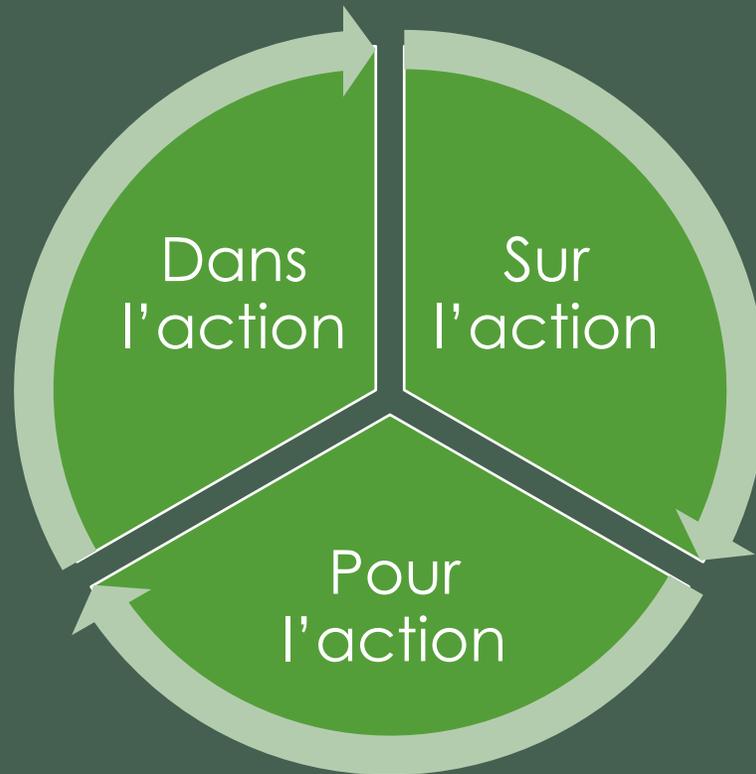


QU'EST-CE QUE LA RÉFLEXIVITÉ ?

Isabelle Lambert

- Concrètement, la pratique réflexive vise à expliciter et **comprendre les actions et les intentions qui soutiennent (pensées, représentations, savoirs)** les actions professionnelles afin d'améliorer ses pratiques mais aussi son vécu professionnel.

Les temps de la réflexivité (Schön)



1^{ère} démarche : la réflexion dans l'action

Cette réflexion dans l'action, rapide, quasiment spontanée chez le travailleur représente une réelle compétence complexe qui se doit

- - d'être nommée
- - d'être travaillée lors des temps de formation.

La réflexion dans l'action

Une telle démarche se nourrit de plusieurs éléments :

- une capacité à mobiliser rapidement des éléments de connaissance sur le développement du jeune enfant et sa famille
- une capacité à exploiter ceux-ci pour donner sens ou réguler rapidement sa pratique
- une capacité à mettre des mots sur cette réflexion.

La réflexion dans l'action

- La réflexivité n'est donc pas quelque chose qui s'organise nécessairement en séances, en temps d'analyse des pratiques.
- Elle peut aussi servir **dans l'instant**, pour éviter des réactions que l'on regretterait par la suite. On parle alors de **réflexivité en action**.

2^{ème} démarche : La réflexion sur l'action

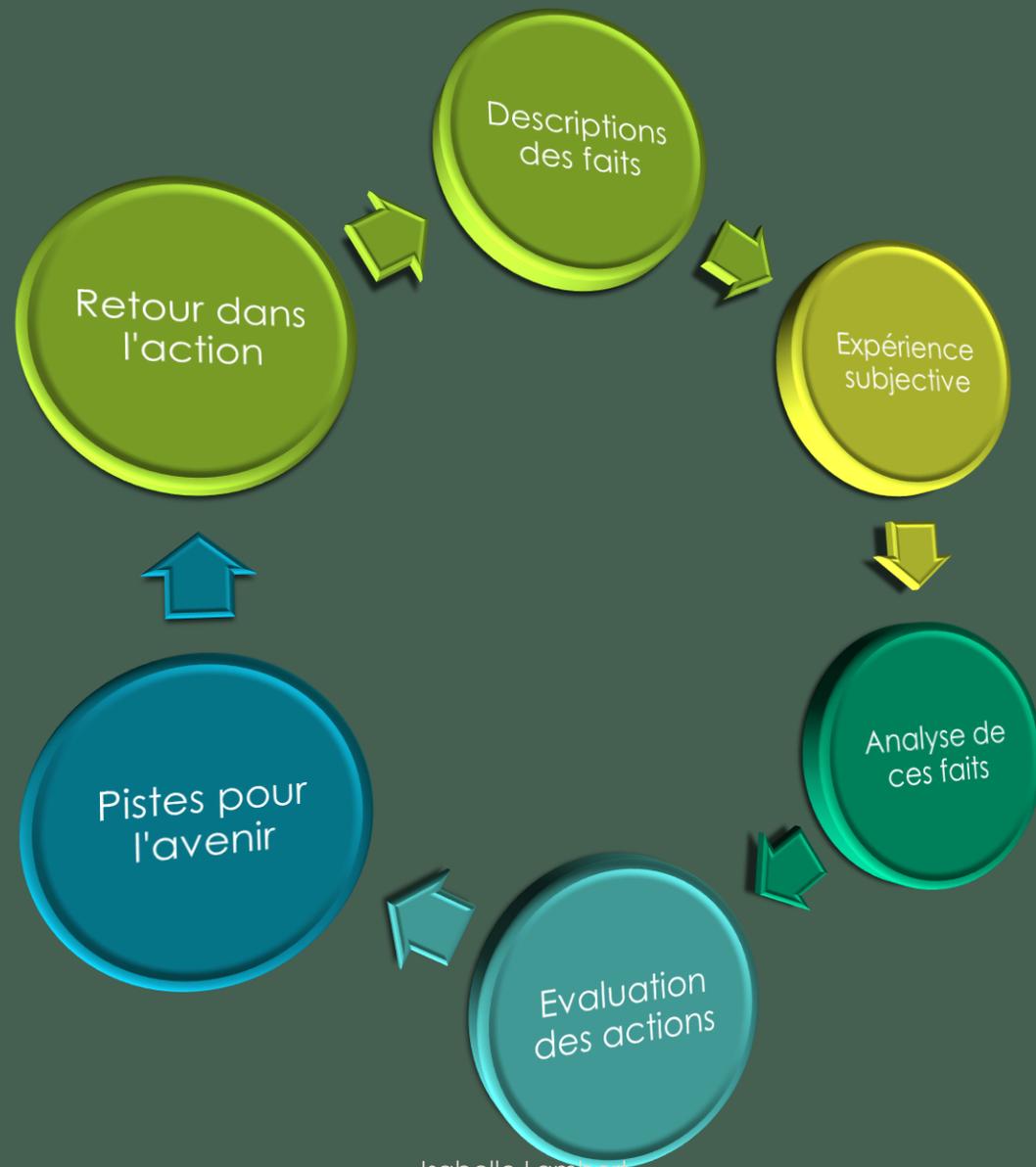
La réflexion est plus intentionnelle, plus posée

Le but est de prendre un recul pour mieux décrire, comprendre, évaluer, puis expliquer les activités accomplies et en retirer des apprentissages ou des nouveaux savoirs (réflexion rétrospective), le tout pour mieux planifier, anticiper ainsi que se préparer à l'éventualité de situations et d'actions analogues.

3^{ème} démarche : La réflexivité pour l'action

- Entrer dans une démarche réflexive, c'est pouvoir expliciter ses actions à d'Autres
- Pour faire évoluer sans cesse nos pratiques qui deviennent alors porteuses de sens pour les professionnels, qui de ce fait rentre dans la boucle vertueuse du plaisir à exercer de façon compétente son métier.

Le cycle réflexif



Vivre l'action et
pouvoir décrire les
faits

Descriptions
des faits

Que s'est-il passé ?

Différents outils de support :

- Processus de documentation
 - Démarches
d'auto/hétéroscopie
- Observation externalisée (par
un tiers)
- -....

Pistes
l'av

Temps d'identification de nos réactions
émotionnelles et de nos pensées

Qu'est-ce que j'ai ressenti ?
A quoi ai-je pensé à ce
moment-là?

Des outils :
-des outils métaphoriques
- ...

Des outils :

- l'exploitation des connaissances
- La multiplicité des regards
- Les écrits professionnels

Temps d'analyse des informations récoltées

Analyse de
ces faits

Pourquoi les choses se
sont-elles déroulées
ainsi?

Importance d'une formation initiale qui amorce ce type de démarche
Importance de l'exemple, du modèle..

Retour dans l'action

expérience objective

Pistes pour l'avenir

Analyse de ce qui a fonctionné

Tirer des conclusions plus générales sur nos pratiques

Evaluation des actions

Qu'y a-t-il de positif ou de négatif dans cette expérience?
Que puis-je tirer comme sens de cette situation?

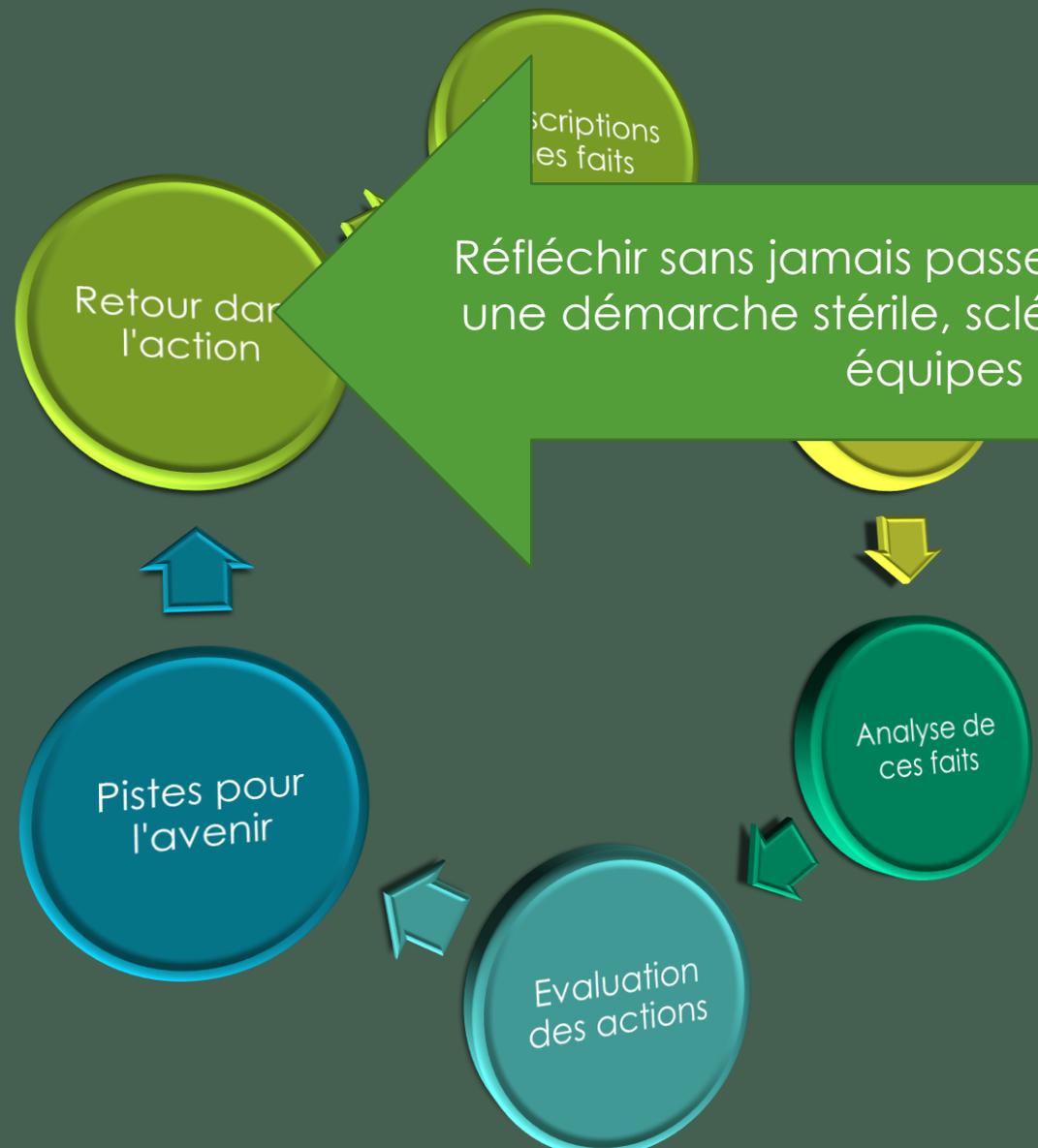
Des outils :

- Le journal de bord
- Les entretiens de régulation et les programmes de formation
- Le projet d'accueil

Il s'agit de structurer cet apprentissage afin de pouvoir l'utiliser pour l'avenir

Pistes pour l'avenir

- Comment vais-je utiliser les apports de ce bilan pour transformer mon avenir ?
- Si la situation se présentait à nouveau, que pourrais-je faire autrement ?
- Quels choix ou opportunités cette nouvelle perspective m'offre-t-elle ?
- Quel plan d'action vais-je mettre en œuvre à partir de ces apprentissages ?



Faire preuve d'une réelle réflexivité suppose

- Cela implique aussi d'avoir du temps pour penser et de s'autoriser à le faire. Il y a là un réel enjeu sociétal, considérer le temps d'analyse des pratiques comme un temps de travail revient à dégager une part du temps « en présence des enfants ».

« Il n'est jamais simple de mettre en question, dans la réflexion sur l'action, la part de soi-même que l'on connaît et que l'on assume. Il est encore plus difficile et inconfortable d'étendre la réflexion à la partie préréfléchie ou inconsciente de notre action. »

Perrenoud, P. (2001). *De la pratique réflexive au travail sur l'habitus*. In *Recherche & Formation*, n° 36, pp. 131.

- Envie d'en discuter, d'échanger sur le sujet , je suis à votre disposition

Via mon adresse mail isabelle.lambert@hers.be ou via mon gsm 0495/45.15.59.