

Pierre Moisset



Recruter et garder des professionnels de l'accueil de la petite enfance

- Le constat de la pénurie
- Une évolution de la conception du jeune enfant qui change l'éducation et le travail d'accueil
- Qu'est-ce qui motive les professionnels de l'accueil individuel ?
- Qu'est ce qui motive les professionnels de l'accueil collectif ?
- Quelles pistes de travail?



Le constat de la pénurie

• Dans l'accueil collectif en France

48,6% des crèches collectives déclarent un manque de personnel auprès d'enfants. 8 908 postes auprès d'enfants sont déclarés durablement vacants ou non remplacés à la date du 1er avril 2022, soit entre 6,5% et 8,6% de l'effectif total de professionnel auprès d'enfants. Le niveau d'exposition des départements aux difficultés de recrutement (rapporté au nombre de places agréées) varie d'un facteur de 1 à 9. La région Ile-de-France, qui compte le plus de places, concentre 41% du total des postes auprès d'enfants vacants. Les territoires des départements de 1ère couronne parisienne, de Paris, du Rhône et de la Guyane apparaissent particulièrement exposés au phénomène de pénurie de personnels auprès d'enfants, dans des proportions de 30 à 60% supérieures au reste du territoire national.

Synthèse enquête nationale pénurie de professionnels en établissement d'accueil du jeune enfant (CNAF, 2022)

En Europe

La Finlande a fait état d'une pénurie de quelque 6 000 enseignants de l'éducation de la petite enfance en 2022, la région la plus touchée étant celle de la capitale, où plus de 4 000 postes seraient immédiatement à pourvoir. L'on constate également une pénurie d'éducateurs dans certaines parties du pays. •

En France, 10 000 professionnels des crèches manquent actuellement à l'appel et 120 000 assistants maternels partiront à la retraite d'ici à 2030, ce qui en fait une profession «en tension». •

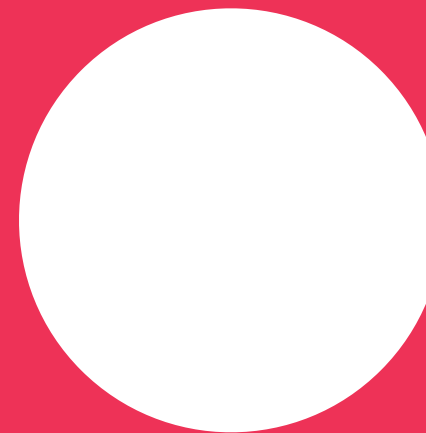
En Allemagne, il va manquer, selon les estimations, 72 500 travailleurs qualifiés dans le secteur de l'EAPE d'ici à 2025. •

En Irlande, 56 % des services ont déclaré avoir eu du mal à recruter au cours des douze derniers mois jusqu'à la mi-2023 et 31 % avoir présenté au moins un poste vacant à la mi-2023. •

En Slovaquie, en 2019 et 2020, les jardins d'enfants recherchaient environ 920 enseignants supplémentaires, soit 5,2 % de la population totale d'enseignants travaillant dans ce domaine. Ce nombre est passé à 1 170 en 2021, soit 6,3 %



Le constat de la pénurie

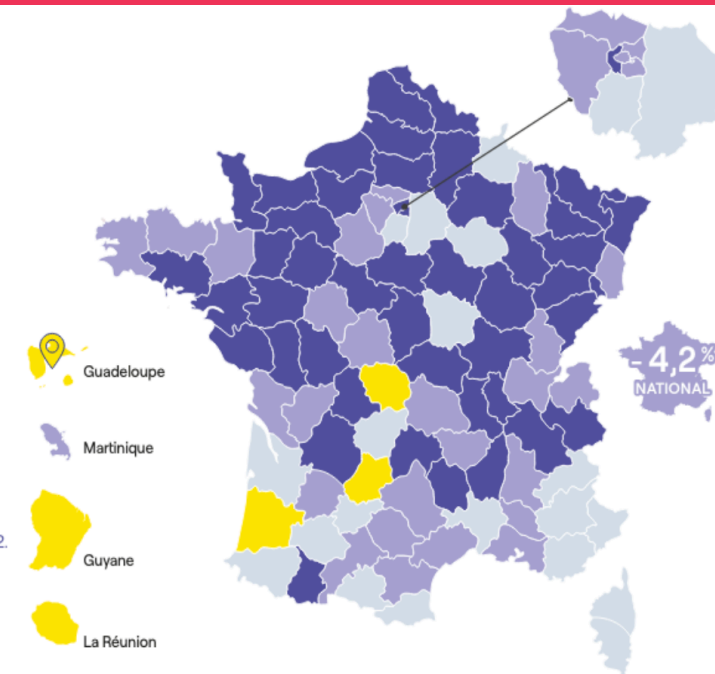


ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ASSISTANTS MATERNELS EN EXERCICE EN 2022

- De + 1 % à + 5 %
- De - 2 % à 0 %
- De - 5 % à - 3 %
- 5 % et moins

En Guadeloupe, le nombre d'assistants maternels a progressé de 5,1 % en 2022.

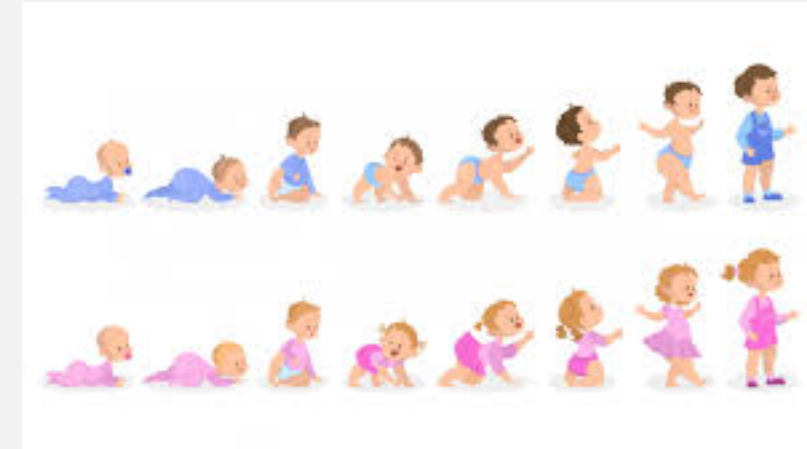
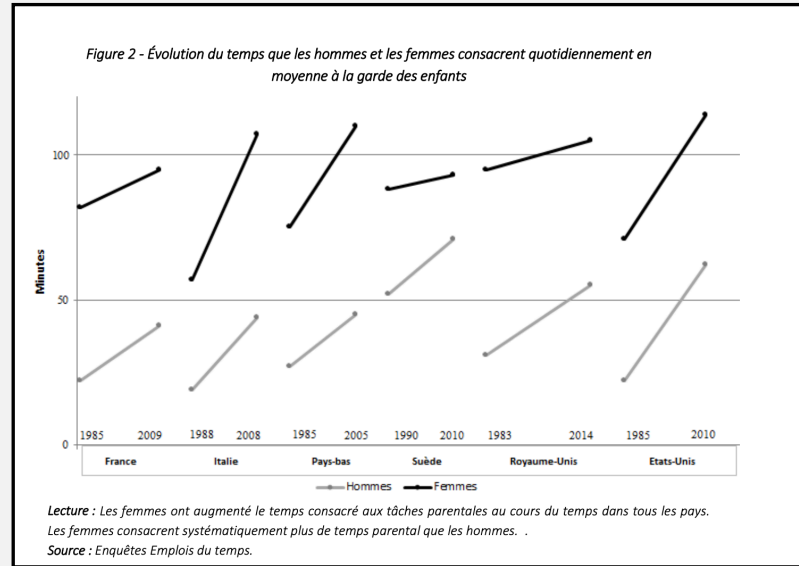
Source : Ircem 2022. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



Le nombre d'assistants maternels se rétracte de 4,2 % en 2022.

Le recul du nombre d'assistants maternels est visible dans presque tous les départements. Ces professionnels restent toutefois à la 1^{re} place des modes d'accueil formel des jeunes enfants en proposant près de 700 000 places.

L'évolution des rapports aux jeunes enfants



On passe, avec des modalités différentes suivant les pays, d'un enfant vu comme le maillon suivant d'une chaîne de générations à un enfant, jeune sujet performant qui doit être accompagné

Le temps parental augmente dans nombre de sociétés en rapport notamment avec cette nouvelle conception de l'enfant

Cette évolution de la conception de l'enfant travaille également la société plus généralement (place de l'autorité) mais aussi le rôle des professionnels de la petite enfance

Une évolution qui interroge les métiers et les pratiques d'accueil

- Le rapport à l'enfant est de plus en plus exigeant, aussi le travail d'accueil peut être vécu comme étant de plus en plus pénible.
 - La preuve du côté des assistants maternels en France : de plus en plus formés, pensant de plus en plus leur travail comme « éducatif »....
et ressentant de plus en plus de pénibilité au travail
- Du côté de l'accueil collectif, en France toujours, le passage du sanitaire à l'éducatif se fait via, notamment, l'imaginaire de la socialisation
 - avec l'idée que les usures et négligences du collectif peuvent être de la socialisation
 - de même que la simple coprésence avec les autres enfants
 - alors que tout cela demande à être animé...
 - un questionnement sur ce qu'est le travail d'accueil

L'évolution de la
conception du
jeune enfant et son
influence sur les
métiers de l'accueil



- L'accueil individuel : un changement de profil des professionnels

- **La professionnalisation des vocations à devenir assistant maternel**

- Si l'on pose la question aux assistants maternels des raisons qui le ont amené à choisir ce métier en leur proposant : travailler auprès d'enfants, s'occuper de ses propres enfants, pour travailler chez soi, pour être autonome, par rebond...
- On constate (dans l'étude APEMA en 2020 auprès de près de 5000 assistants maternels) :
 - que plus de la moitié des professionnels répondent « pour travailler auprès d'enfants » (motivation professionnelle)
 - près d'un tiers des professionnels répondent « pour s'occuper de vos propres enfants, de vos proches » (motivation familiale)
 - 6% environ pour travailler à domicile, être autonome
 - 2% par rebond, opportunité



- L'accueil individuel : un changement de profil des professionnels

- **La professionnalisation des vocations à devenir assistant maternel**
 - Mais, et c'est vérifié dans plusieurs études (Pyrénées Atlantiques, 2021, réseau devenir d'enfance 2014), l'importance de ces différentes motivations varient en fonction des générations d'assistants maternels
 - La motivation professionnelle gagne du terrain : (APEMA) elle passe de 46% pour les assistants maternels qui ont plus de 10 ans d'ancienneté dans le métier à 58% pour celles qui ont moins de 5 ans d'ancienneté
 - La motivation familiale perd, elle, du terrain : de 44% (plus de 10 ans) à 23 % (moins de 5 ans)
 - Travailler à domicile et par rebond restent constants



Le bonheur est dans le pro



Des motivations qui n'influent pas sur l'activité

...mais très nettement sur le vécu du métier

Les professionnels ayant pour motivation de « travailler auprès d'enfants »

Trouvent plus fréquemment le travail auprès des enfants intéressant (+20%)
que les autres (travailler chez soi et s'occuper de ses propres enfants)

Trouvent plus fréquemment le travail auprès des enfants plaisant(+20%)

Ainsi que diversifié et créatif

Autrement dit les motivations professionnelles aboutissent à un vécu plus enchanté du travail que les motivations familiales

A noter! Les professionnels venus au métier d'assistant maternel par « rebond professionnel » ou, surtout, par volonté d'autonomie ont une évaluation moins positive de leur activité. **Autrement dit, c'est bien une dimension professionnelle attachée aux enfants qui fait la qualité du métier.**

Le bonheur est dans le pro



De plus, les professionnels avec des motivations familiales...

Ont plus fréquemment un vécu négatif de l'activité...

Stressant, usant, routinier...

Et ressentent plus fréquemment un sentiment d'isolement

La projection dans le métier varie avec la motivation initiale

Les assistants avec des motivations professionnelles se projettent plus fréquemment durablement dans l'activité que celles avec des motivations familiales

Et ce, quelle que soit leur ancienneté (5 ou 10 ans d'ancienneté...)

Un changement de profil des professionnels

- **Des professionnels plus âgés à leur entrée dans le métier**
 - Ainsi (étude QAAM, Pyrénées Atlantiques) 19% des professionnels de plus de 10 ans d'ancienneté sont devenus AM à 40 ans ou plus
 - Et ce sont un peu plus de 30% pour les professionnels de moins de 5 ans d'ancienneté
- **Des professionnels qui ont plus fréquemment un parcours professionnel antérieur et, surtout, un parcours professionnel long**
 - (APEMA) les professionnels qui ont un parcours professionnel antérieur de plus de 10 ans passent de 35% (chez les AM de plus de 10 ans d'ancienneté) à 58% environ chez les professionnels de moins de 5 ans d'ancienneté
- **Des professionnels plus formés et, notamment, dans le médico-social (étude QAAM)**
 - Les assistants maternels qui ont, de par leur parcours antérieur, une expérience **et** un diplôme du médico social constituent 12% des plus anciennes (plus de 10 ans) et 39% des plus récentes (moins de 5 ans)
 - On observe une même progression pour les professionnels qui n'ont qu'un diplôme du médico-social



Un changement dans le rapport au travail d'accueil des jeunes enfants

- **La valeur accordée au travail d'accueil des jeunes enfants ne change pas en fonction des générations de professionnels**
 - Ainsi (APEMA), deux tiers des assistants maternels pensent que leur travail est essentiel pour la société au-delà de l'utilité pour les parents dont ils accueillent les enfants
- **Quelles orientations de la politique d'accueil du jeune enfant les assistants maternels souhaitent-ils à l'avenir?**

(APEMA) Nous leur avons proposé de « noter » (très important, assez important, assez peu important, pas important du tout) différentes orientations. Une orientation « nataliste » et « familialiste » : conciliation de la vie familiale et professionnelle et permettre aux familles d'avoir autant d'enfants qu'elles souhaitent. Une orientation plus « féministe » : permettre aux mères de se maintenir en emploi. Une perspective sociale : accueillir les enfants des parents en insertion pour les soutenir dans leur parcours d'insertion. Et enfin une perspective éducative « accueillir les enfants des milieux modestes et défavorisés pour leur proposer une ouverture éducative ».
- **Pour les assistants maternels, la perspective « féministe » est première (53%), suivie par la perspective éducative (42,5%) et sociale (37,6%) et enfin familialiste (31%).**
 - Au fil des générations d'assistant maternel : la perspective familialiste et féministe restent constantes, ainsi que la perspective sociale (accueillir les enfants de parents en insertion), par contre l'accueil d'enfants pauvres pour leur donner une ouverture éducative gagne en importance (+6%)
 - **Signe d'une sensibilité croissante à la dimension éducative de l'accueil des jeunes enfants**



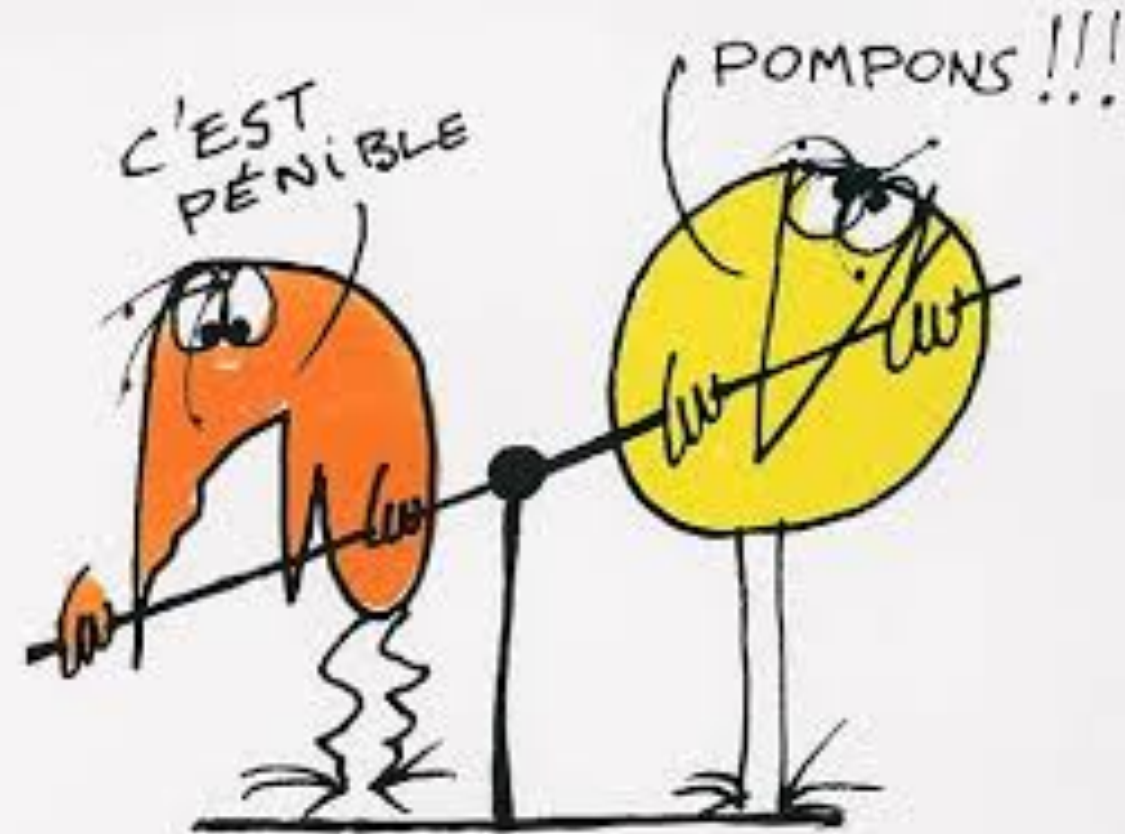
L'attente de reconnaissance

- **Une forte attente de reconnaissance**
 - **Les assistants maternels estiment que les compétences qu'elles ont acquises dans leur activité sont pleinement reconnues**
 - A 28% par les parents
 - A 14% par la PMI
 - A 24% par les RPE (43% plutôt reconnues)
 - Mais à 5% par les mairies et les pouvoirs publics
- **Cela ne varie pas avec l'ancienneté dans le métier**
- **Les attentes envers les pouvoirs locaux sont grandes** « qu'ils mettent plus en avant votre activité » (73%)
- Mais, parmi les éléments qui leur permettraient de mieux exercer leur métier, les assistants maternels désignent en premier lieu « Avoir accès à des espaces urbains /extérieurs de qualité » (71% des réponses) un tout petit peu devant « des aides techniques et financières de la CAF pour aménager votre domicile actuel pour l'accueil des enfants »
- **Le lieu d'accueil des assistants maternels est leur domicile mais aussi leur environnement proche, d'où l'attention à porter à ce dernier.**



Une activité plus pénible?

- Parallèlement avec le fait que les assistants maternels semblent plus « professionnalisés », ils font état d'une pénibilité physique mais aussi psychique accru au travail
- On l'a vu un engagement plus professionnel, centré sur l'enfant (CNAF, rapport d'étude n°232)
« Alors qu'en 2005, 48 % des assistantes maternelles considéraient leur activité comme une fonction « d'enseignement, de soins aux autres », ce taux atteint 59 % en 2019. À l'inverse, la fonction d'« entretien, nettoyage, gardiennage » chute de 18 % à 6 %. »
- Mais une augmentation très sensible des pénibilités ressenties (porter des charges lourdes et avoir un travail morcelé) « Cela renvoie à deux phénomènes : une forme d'intensification du travail (liée notamment à l'augmentation du nombre d'enfants gardés) et une prise de conscience de la pénibilité de certains aspects de l'activité professionnelle. Le sentiment d'avoir une activité morcelée et de devoir s'interrompre dans une tâche s'est fortement accru, bien plus que dans les autres métiers de service. »
- A mesure que les professionnels se centrent plus sur l'enfant, ils ressentent d'autant plus l'interruption des relations, la fragmentation des échanges



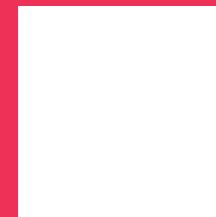
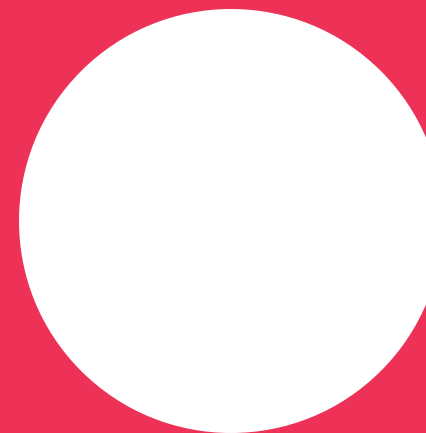
Aussi...



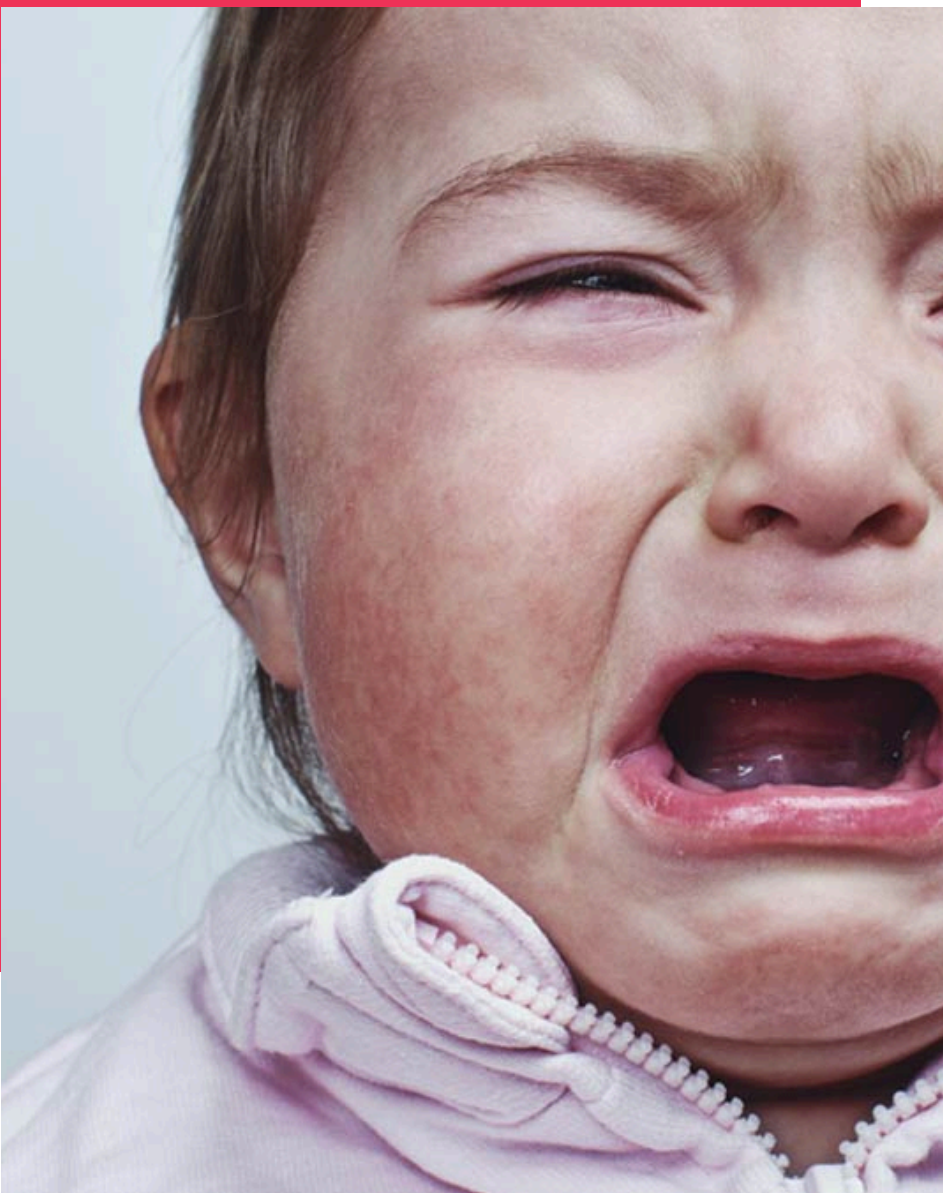
-
- Des professionnels plus formés et plus âgés en entrant de le métier
 - Qui viennent plus souvent au métier avec une intention professionnelle (versus familiale)
 - Qui entrent dans le métier dans le cadre d'une « deuxième carrière » avec une recherche forte d'autonomie
 - Qui définissent plus fréquemment des valeurs d'accueil, des valeurs
 - Et donc, peut être d'autant plus en attentes de formations, accompagnement concernant les relations avec les parents
 - Mais pas plus d'attentes concernant les savoirs sur l'enfance
 - Des professionnels plus en attente de formation
 - Une qualité d'accueil améliorable sur l'animation des enfants



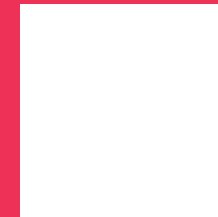
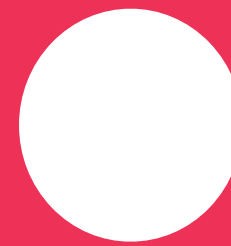
Des professionnels de l'accueil collectif qui ne vont pas très bien



- Une étude de la DARES « travail et bien être psychologique »
 - Où il apparaît que les professionnels de l'accueil collectif de la petite enfance font plutôt partie de la catégorie des **empêchés** : qui comprend plus particulièrement « (...) des cadres de la Fonction publique, des professionnels de l'action sociale, des enseignants, des cadres des banques, des policiers, des infirmières », travailleurs qui « (...) n'éprouvent pas de fierté du travail bien fait, et ressentent rarement un sentiment d'utilité de leur travail et de plaisir au travail. »



Quel mal être? Plusieurs professions avec des ressentis différents



- **Des responsables et des EJE** qui se sentent plus fréquemment dispersés dans le travail et confrontés aux difficultés de la gestion de l'établissement, des contrats, des relations avec les parents, ce qui les empêchent d'être auprès des enfants et se disent plus souvent stressés
- **Les auxiliaires de puériculture** sont les professionnels qui déclarent le plus fréquemment que le travail d'accueil peut être routinier, usant voir « un peu ennuyeux »
 - Leur pessimisme est même plus fort que celui des professionnels dits « non diplômés »
- Avec les autres professionnels auprès des enfants, les AP semblent se sentir plus fréquemment pris dans **une répétition routinière**. Avec les EJE (mais plus fortement qu'elles), elles semblent ressentir une insuffisante gratification ainsi que le sentiment de ne pas pouvoir exprimer toutes leurs compétences (moindre sentiment d'être valorisé). Ce que ne ressentent pas les professionnels « non diplômés » qui, eux, peuvent vivre leur activité au sein des EAJE comme une forme de promotion et une voie d'accès à de plus fortes qualifications et, donc, une plus grande reconnaissance.



L'importance des conditions de travail

- Un mal être significatif mais des pistes de travail et d'amélioration
 - La taille compte
 - Le bien être au travail est bien plus fréquent pour les professionnels travaillant dans les petits établissements
 - Au-dessus de 20 places d'accueil, la très bonne entente de l'équipe baisse au profit d'un niveau moyen
 - Il y a également un saut entre les micro-crèches et les établissements entre 12 et 20 places
 - L'ancienneté et la qualité des locaux
 - La qualité perçue des locaux par les professionnels varie en fonction du gestionnaire : **les professionnels travaillant dans le public déclarent plus fréquemment que leurs locaux sont mal isolés thermiquement, phoniquement... parce qu'ils sont plus anciens.**
 - La qualité des locaux joue sur la qualité perçue du travail
 - Ainsi seuls 32% des professionnels disant travailler dans des locaux en mauvais état/mal disposés disent faire du bon travail auprès des enfants contre 63% de ceux qui sont dans des bons locaux



L'importance des conditions de travail

· Un mal être significatif mais des pistes de travail et d'amélioration

- **La taille compte**
- **Le bien être au travail est bien plus fréquent pour les professionnels travaillant dans les petits établissements**
 - Au-dessus de 20 places d'accueil, la très bonne entente de l'équipe baisse au profit d'un niveau moyen
 - Il y a également un saut entre les micro-crèches et les établissements entre 12 et 20 places
- **L'ancienneté et la qualité des locaux**
 - La qualité perçue des locaux par les professionnels varie en fonction du gestionnaire : **les professionnels travaillant dans le public déclarent plus fréquemment que leurs locaux sont mal isolés thermiquement, phoniquement... parce qu'ils sont plus anciens.**
 - **La qualité des locaux joue sur la qualité perçue du travail**
 - Ainsi seuls 32% des professionnels disant travailler dans des locaux en mauvais état/mal disposés disent faire du bon travail auprès des enfants contre 63% de ceux qui sont dans des bons locaux



L'importance de l'équipe

- **L'entente entre professionnels**
 - Si l'on croise les notions d'entente, d'entraide et de cohérence d'équipe :
32% des pros disent travailler dans des équipes avec un fort niveau de cohésion et 20% dans une équipe avec un bon niveau de cohésion.
 - **Pour 44% ce niveau de cohésion est moyen ou faible**
- **Or le sentiment de faire un accueil de qualité des enfants varie nettement avec la cohésion d'équipe!**
 - 59% des professionnels déclarant un fort niveau de cohésion d'équipe disent faire un bon travail d'accueil
 - Contre 43% de ceux déclarant un faible niveau d'entente ou de cohésion d'équipe
- **Alors la cohésion d'équipe comment on la soigne?**
 - Ben toujours **avec la taille de l'établissement (plus c'est petit plus c'est fort)**
 - **Avec des réunions d'équipe plus fréquente** : ce qui améliore la cohérence d'équipe (le sentiment de travailler avec les mêmes valeurs)
 - **Avec le fait d'avoir un projet d'établissement social et éducatif (qui joue sur les sentiments d'entraide et de cohérence mais pas d'ententes)**
 - **Avec l'analyse de la pratique (qui améliore tout!!)**
 - **Avec les journées pédagogiques (qui n'améliore que l'entente mais c'est bien!)**



La question de la reconnaissance

Un travail de reconnaissance des compétences effectives à faire?

Lors de l'étude APEMA (7800 répondants de l'accueil collectif), une question portait sur la reconnaissance des compétences acquises dans l'activité (compétences effectives) : 53% des pros de terrain estiment que ces compétences sont reconnues par leurs collègues, suivies de loin par la hiérarchie (36%) et le gestionnaire (14%).

Donc une reconnaissance des compétences effectives de la part du management que pour un tiers des professionnels.

Pour une meilleure reconnaissance à l'avenir?

Une demande générale de plus de formations

Une demande générale d'une meilleure prise en compte de l'observation des enfants



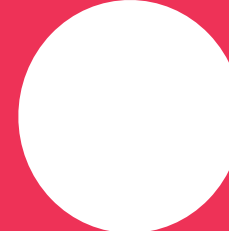
La question de la reconnaissance

Dans les pistes de reconnaissance:

- **la question de l'observation des enfants** et de sa prise en compte devient de plus en plus importante à mesure de l'ancienneté des professionnels
- **ainsi que la possibilité d'aménager le cadre de travail**
- **Ainsi que la possibilité d'impulser des projets**
- **Mais les demandes de formation baissent avec l'ancienneté**



L'importance du management



Le management apparaît, pour les professionnels de terrain, comme un élément structurant du bien être au travail et du sentiment de qualité du travail.

Ainsi, la variable « disponibilité de la direction » (qui synthétise les différentes questions posées sur la disponibilité de la direction sur les problèmes en rapport avec l'accueil des enfants, la gestion des conflits entre professionnels, des conflits avec les parents et l'évolution des compétences) **est corrélée positivement avec le sentiment de faire du bon travail chez les professionnels de terrain** : 56% des professionnels qui estiment que leur direction est très disponible ressentent faire du bon travail, contre 36% seulement des professionnels qui déclarent une disponibilité faible ou nulle de leur direction.

Un management qui touche inégalement les différentes dimensions du travail

Le management apparaît donc essentiel par sa fonction de protection et sa relation avec la qualité perçue du travail d'accueil chez les professionnels de terrain. Pour autant, ces mêmes professionnels jugent que les directions sont moins fréquemment disponibles sur « les tensions et conflits entre professionnels » (25% des professionnels jugent alors la direction tout à fait disponible) et « l'évolution des compétences » (22%) que sur les questions relatives au travail avec les enfants (29%) et aux relations avec les parents (30%).

Le management est donc perçu comme peinant à mettre en forme les enjeux professionnels propres à l'accueil des jeunes enfants puisqu'ils s'expriment dans les différents entre professionnels et l'évolution des compétences.

Ce sont les auxiliaires de puériculture qui sont les professionnels les plus critiques vis-à-vis de la direction : signe d'une plus forte attente de reconnaissance et d'évolution

NEW YORK TIMES BEST SELLER

SOMEHOW, I MANAGE

*The Definitive Guide to Leading Your Office and
Becoming the World's Best Boss*



L'importance du management

- Etude APEMA : une question sur le rôle de l'encadrement et quelles devraient être les compétences de l'encadrement dans l'accueil collectif
 - Une demande forte de régulation des tensions entre professionnels et parents et entre professionnels (pour 70% des répondants)
 - Une demande de compétences managériales (« savoir écouter les professionnels, les accompagner, les faire monter en compétences » (82%)
 - Des compétences en psychologie de l'enfant (74%) (développement de l'enfant, conflits et tension psychique chez les enfants)
 - Des compétences sociales et sociologiques (68%)
- Autrement dit, les professionnels du collectif attendent des encadrants qui encadrent (qui protègent et régulent les relations entre professionnels et parents/professionnels avec des compétences sociales et sociologiques et des compétences managériales) qui stimulent et étayent la réflexion (lecture des états de l'enfant, donner des orientations), plutôt que des encadrants sachant (connaissance des capacités des enfants – compétences éducatives, ou maîtrise du sanitaire ou des neurosciences). Bref, des « aménageurs » qui définissent et protègent un espace d'activité contre les tensions et qui stimulent cette même activité par leurs lectures plus que leur savoir.

Today is National Child Care Provider **APPRECIATION DAY!**



*Thank you to our Child Care
Heroes for all you do!*



Au final....

- **Un professionnel de crèche heureux c'est**
 - Un professionnel dans **une petite structure**
 - **Plutôt récente ou bien pensée** pour l'accueil
 - Avec **de bonnes relations d'équipe** (c'est à dire aussi pas trop d'épisodes de travail en sous effectif)
 - Avec suffisamment d'occasions de réflexivité (analyses de la pratique, journée pédagogique, réunions d'équipe)
 - Avec un management qui **encadre, protège** mais aussi **promeut**
 - Avec un projet d'établissement **bien identifié, connu et écrit**
 - **Une reconnaissance des compétences effectives** et une demande d'échange entre professionnels sur leur activité



WHAT DOES THE
FUTURE LOOK
LIKE FOR
Child Care Workers?

Au final....

- **Le changement et la promotion des métiers d'accueil de la petite enfance** est en cours mais de manière encore résistible
 - Politiquement le malaise de ces métiers est bien perçu à travers la pénurie actuelle
 - Mais, pour partie, les réponses sont encore axées sur la croissance du nombre de places
 - Avec, bien sûr, des efforts spécifiques (nombre d'heures d'analyse de la pratique, comité de filière, réflexions sur le SPPE)
 - Mais il faudra voir la suite...
- **Comment faire dans le contexte actuel? Comment agir tout de suite?**



- **Une nécessaire revalorisation salariale!!!**
 - 81% des assistants maternels et 88% des professionnels de l'accueil collectif s'estiment sous rémunérés ! (par rapport à leurs compétences et aux exigences de leur activité)
 - 53% des professionnels de l'accueil collectif souhaiteraient une revalorisation de l'ordre de 200 à 400 euros mensuels
 - Pour les assistants maternels, près de 34% souhaiteraient une rémunération de 30 à 50% supérieure à l'heure d'accueil et 31% de 20 à 30% supérieure



De la réflexivité

Etude APEMA : A la question « dans le monde d'après » (ou idéal) quel temps de travail rémunéré hors enfants estimeriez vous nécessaire pour bien travailler :

- 4 à 5% disent ne pas savoir, cela dépend...
- 21% aimeraient une heure par semaine
- 38% 2 heures par semaine environ
- 17% 4 heures par semaine environ

Si l'on détaille par catégorie

- les directrices, Auxiliaires de puériculture et « non diplômés » souhaitent à 46% environ 2 heures par semaine, les EJE à 48 % 4 heures et plus.
- Les professionnels de terrain (AP et non diplômés) sont également 30% à demander une heure par semaine environ.



10

Things You need
to know to Find
HIGH QUALITY
CHILD CARE

info@edsys.in

Ainsi...

- **Des valeurs** et une conception claire de ce que l'accueil doit apporter aux enfants.
 - Pour cela: **des démarches de réflexion, d'élaboration communes.**
- **De l'observation** tout le temps!
 - Pour qualifier précisément ce que l'on perçoit de l'enfant
 - ...les hypothèses que l'on fait sur ce qui motive l'état de l'enfant
 - Pour vérifier ces hypothèses ou les infirmer
 - Pour récolter des **images**
- **Les hypothèses éducatives et les images** comme bases de la relation avec les parents
 - Pour se (re)centrer sur l'enfant
 - Pour ne pas se laisser prendre aux enjeux d'adultes
 - Pour donner à toucher aux parents, de manière sensible, ce que l'on vit avec les enfants
- *Son accueil se passe super bien, quand son papa arrive il est tôt il y a peu d'enfants, elle se dirige facilement vers la professionnelle et après elle a l'habitude de fermer la porte derrière son papa. Ça peut lui arriver de pleurer. Elle est très sensible à ce que les professionnels peuvent lui dire, elle est très réceptive. Elle a un petit rituel le matin, elle va vers l'espace poupée, elle prend toujours la poupée marron et elle la berce comme ça et lui dit ne t'inquiète pas « je reviens après le goûter » et après elle va plutôt vers des jeux de groupe. Le jeu du loup. Elle se faufile dans cette dynamique là. Elle est sensible à l'arrivée des enfants, elle demande c'est qui, elle leur dit bonjour.*

L'ÉDUCATION COMME TRAVAIL.

En un sens banal et profond que l'éducation du jeune enfant est un travail. C'est à dire un process, une série d'efforts, d'essais et erreurs, de révisions, de consolidations pour arriver à accompagner au mieux l'enfant. C'est ce que les professionnels font ou doivent être sûrs de faire. Et c'est ce qu'ils peuvent partager aux parents pour que ces derniers trouvent avec eux à élargir leur base de travail. Donc, oui, l'éducation est un travail, ce n'est pas une intuition, pas du bon sens, pas plus qu'un corpus d'idées et de théories. C'est une pratique orientée, structurée, mais surtout une pratique de questionnement et d'observations. Pour les professionnels, pour les parents, pour l'ensemble des personnes auprès des jeunes enfants.

**Les professionnels
de l'accueil collectif
doivent faire de leur
lieu de travail une
scène d'accueil**

**RÉINVENTER LES PLACES
AUPRÈS DES JEUNES
ENFANTS**



Faire de l'enfant un objet de travail?

C'est à dire se baser sur son propre travail avec l'enfant

Que perçoit-on de lui?

Qu'est ce que l'on essaie de faire avec lui?

Comment on s'y prend très concrètement?

Qu'est ce que ça donne? Qu'est ce qu'on en comprend?

Et rendre tout cela accessible, sensible aux parents

L'exemple de l'enfant que l'on ne voulait pas changer de section et du garage...

**Les professionnels
de l'accueil collectif
doivent faire de leur
lieu de travail une
scène d'accueil**

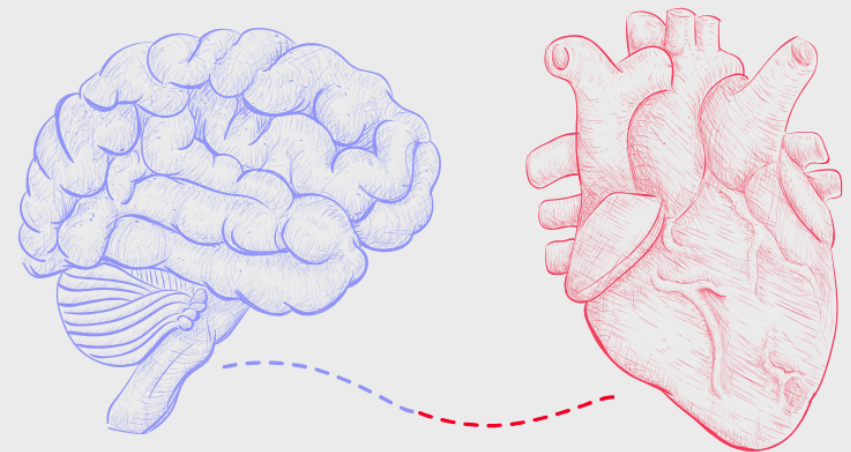


Les images : un condensé de relations, d'intentions, d'attentions orientées vers le bien être de l'enfant.

On y retrouve l'observation de l'enfant, son vécu... mais aussi le regard et l'attention de l'observateur
Et ce sont ces éléments ensemble qui peuvent venir interpeller le parent

Son accueil se passe super bien, quand son papa arrive il est tôt il y a peu d'enfants, elle se dirige facilement vers la professionnelle et après elle a l'habitude de fermer la porte derrière son papa. Ça peut lui arriver de pleurer. Elle est très sensible à ce que les professionnels peuvent lui dire, elle est très réceptive. Elle a un petit rituel le matin, elle va vers l'espace poupée, elle prend toujours la poupée marron et elle la berce comme ça et lui dit ne t'inquiète pas « je reviens après le goûter » et après elle va plutôt vers des jeux de groupe. Le jeu du loup. Elle se faufile dans cette dynamique là. Elle est sensible à l'arrivée des enfants, elle demande c'est qui, elle leur dit bonjour.

Les professionnels de l'accueil collectif doivent faire de leur lieu de travail une scène d'accueil



Mais aussi... les zones grises et la part négative

La part négative....

Les professionnels ont beaucoup de mal à parler de journées qui se passent mal avec les enfants ou certains enfants. Des journées où, de manière critique ou relativement ordinaire, ils ne parviennent pas à être disponibles pour les enfants et, plus largement, ils n'arrivent pas à s'accorder, à trouver le moment de jeu, le plaisir ou l'instant partagé. Parce que l'enfant est fatigué, pas d'humeur, ou qu'eux-mêmes sont fatigués, pris par d'autres enjeux, d'autres enfants... Des journées « ratées » même s'il ne s'agit pas d'une catastrophe dont on pourrait craindre qu'elle engage l'avenir de l'enfant. C'est ce que j'appelle la « part négative ».

Zones grises

Dans une crèche quand les enfants passent de la petite à la moyenne section, les siestes ne se font plus à la demande mais toutes sur un même créneau en commençant entre 11h30 et 12h00. Les parents sont informés de ce changement au coup par coup sans qu'une « annonce » plus officielle ait lieu et n'explique le changement ? La plupart des parents s'adaptent, leur enfant prend parfois également un autre rythme de sieste à la maison mais rien de très problématique. Pourtant, un malaise persiste. Les professionnels qui parlaient tant d'individualisation, de respect du rythme de l'enfant semblent, soudain, imposer un même rythme à toutes et tous sans se donner la peine d'en parler avec les parents. Quel crédit peut-on maintenant accorder à leurs déclarations d'intention ? Au souci affiché pour le bien être des enfants ? Pourtant, en tant que parents, on peut comprendre intuitivement ce qui motive ce changement : les professionnels doivent bien déjeuner et il faut bien que la plupart des enfants dorment pour cela.

**Les professionnels
de l'accueil collectif
doivent faire de leur
lieu de travail une
scène d'accueil**



**tris : sous effectif intention de quitter établissement
manipulation physique pénible intention de quitter
cohésion d'équipe.**

**Les professionnels
de l'accueil collectif
doivent faire de leur
lieu de travail une
scène d'accueil**

