



SOUTIEN A L'ACTIVITÉ DES PROFESSIONNEL(LE)S

Repères pour des pratiques
d'accueil de qualité (0 - 3 ans)
(Partie 3)

REMERCIEMENTS

- aux services de l'ONE et plus particulièrement aux coordinateurs et coordinatrices accueil de l'ONE pour leur contribution aux différentes étapes de construction de l'outil " Repères pour des pratiques d'accueil de qualité ";

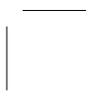
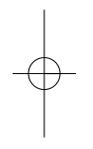
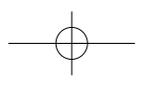
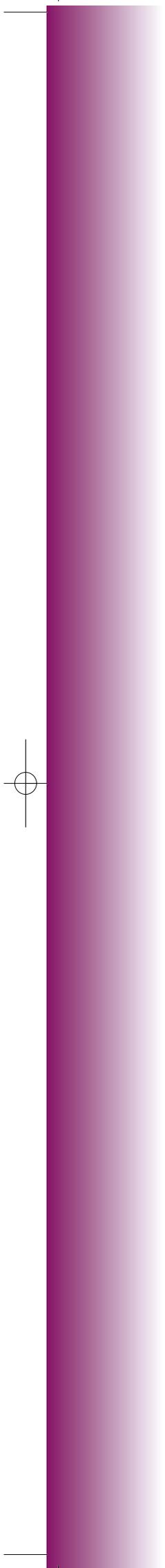
- aux milieux d'accueil pour nous avoir permis d'expérimenter cet outil dans différentes phases de son élaboration, pour leurs précieuses collaborations aux différents comités de lecture organisés dans chaque subrégion, pour nous avoir confié des illustrations pour les brochures;

- aux experts scientifiques consultés pour leurs remarques et propositions:
 - ◆ Mme Barras, chargée de recherche à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education de l'Université de Mons.
 - ◆ Mme M.-L. Carels, chargée de recherche au Service de méthodologie de l'enseignement fondamental à la Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education à l'Université de Liège.
 - ◆ Mme A. Courtois, chargée de cours à la Faculté de Psychologie de l'Université catholique de Louvain-la-Neuve.
 - ◆ Mme F. Gillot-Devries, Professeur au Service de Psychologie du développement, Université libre de Bruxelles, Membre du Fonds Houtman.
 - ◆ Mme P. Humblet, Professeur à l'Ecole de Santé Publique, Unité Politiques et Services à l'Enfance, Université libre de Bruxelles et sa collaboratrice, Mme J. Mottint.
 - ◆ Mme N. Loutre-Du Pasquier, Maître de conférence en Psychologie de l'Enfant à l'Université de Paris X-Nanterre et responsable de la formation des accueillantes au Centre d'Education Permanente de la même université.
 - ◆ Mme J.-A. Stiennon, Professeur à l'Université de Mons, Membre du Fonds Houtman.

- au conseil d'avis et au conseil scientifique de l'ONE pour leurs réflexions et suggestions.

SOMMAIRE

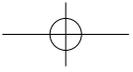
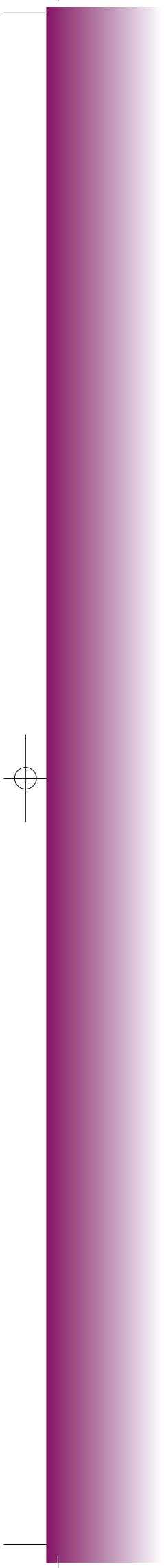
Avant-propos	3
Des repères de qualité, pourquoi ?	5
Soutien à l'activité des professionnel(le)s	7
REPÈRE 12 :	
Aménager des conditions assurant une qualité de vie professionnelle	9
Pourquoi ?.....	9
Pour commencer :.....	10
Pour aller plus loin :	12
Rôle de la direction	14
REPÈRE 13 :	
Développer une dynamique de réflexion professionnelle et mettre en œuvre le projet éducatif.....	17
Pourquoi ?.....	17
Pour commencer :.....	20
Pour aller plus loin	20
Rôle de la direction	23
L'accueil des stagiaires : un enjeu particulier en regard du projet éducatif	24
Pourquoi ?	24
Pour commencer :	25
Pour aller plus loin	28
REPÈRE 14 :	
Soutenir un processus de formation continue.....	29
Pourquoi ?.....	29
Pour commencer :	30
Pour aller plus loin :	31
Rôle de la direction	32
REPÈRE 15 :	
La qualité d'accueil, c'est aussi favoriser les relations avec les associations et les collectivités locales.....	33
Pourquoi ?.....	33
Rôle de la direction	37
Bibliographie	39



Avant-propos

Cet outil “Repères pour des pratiques d’accueil de qualité”, destiné à tous les milieux d’accueil de la Communauté Française, devrait constituer, pour tous ceux qui accueillent des enfants de moins de trois ans, une ressource dans leur recherche de qualité de l’accueil. Ce faisant, il devrait aussi contribuer à la rencontre des attentes de l’ONE, et plus particulièrement celles qui relèvent du Code de Qualité.

Dans l’exercice de leur rôle de soutien de la fonction éducative des milieux d’accueil, les conseillers pédagogiques ont été chargés de la conception et de la rédaction de ce document. Ils remercient tous ceux qui y ont apporté une collaboration constructive tant à l’intérieur qu’à l’extérieur de l’ONE et souhaitent au lecteur bonne lecture et bonnes réflexions!



Des repères de qualité, pourquoi ?

Aujourd'hui, en Communauté Française, un accent particulier est mis sur la dimension psychopédagogique de l'accueil (code de qualité, parution du référentiel "Oser la qualité"). C'est dans ce nouveau contexte que l'ONE a préconisé l'élaboration d'un document permettant à la fois aux agents de l'Office et aux professionnels des milieux d'accueil de disposer de repères communs dans l'identification des pratiques de qualité.

Y aurait-il en toute chose une et une seule bonne manière de faire ? Certainement non. A l'inverse, des professionnels ne peuvent pas adhérer non plus à l'idée que la qualité serait totalement relative, qu'elle dépendrait uniquement des valeurs et des façons de faire de chacun... Ce serait dire que tout se vaut, que tout est bon, quoi qu'on fasse ! Les connaissances que nos sociétés ont acquises aujourd'hui sur le jeune enfant et son éducation l'interdisent.

Il s'agit alors de rechercher un équilibre entre une variation possible des pratiques et des valeurs d'une part et la nécessité de rencontrer certaines exigences pour le bien-être et le bon développement des enfants, d'autre part. Cet équilibre se traduit par la nature "ouverte" du document, qui donne des orientations aux pratiques attendues mais ne définit pas de façon systématique, tous les comportements et dispositifs dans leur précision.

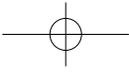
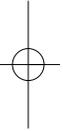
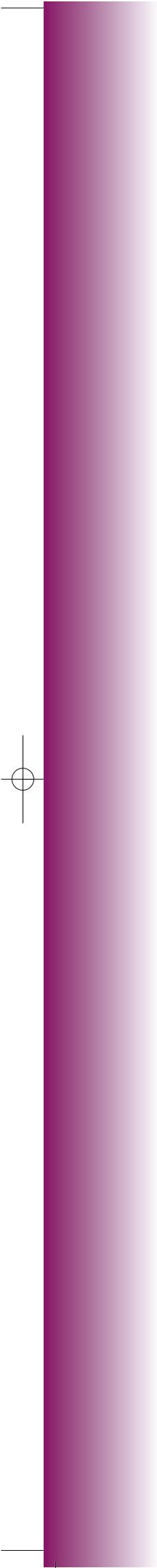
Ainsi quinze repères ont-ils été identifiés pour chacun desquels le sens a été brièvement résumé. Chaque *repère*, a été décliné en plusieurs critères de qualité qui précisent les orientations à donner aux pratiques quotidiennes. Il appartient ensuite à chaque milieu d'accueil d'élaborer précisément les pratiques dans le respect de ces *critères* et selon ses réalités propres.

Cet outil "Repères pour des pratiques d'accueil de qualité" destiné aux milieux d'accueil est présenté sous forme de trois brochures : "A la rencontre des familles", "A la rencontre des enfants" que le lecteur découvre ici et "Soutien à l'activité des professionnelles". Ces trois documents déclinent et illustrent les critères pour chaque priorité en distinguant deux registres

- ⇒ les éléments indispensables "pour commencer" qui concerne tout accueil et
- ⇒ des critères "pour aller plus loin" permettant d'accroître la qualité de l'accueil et de déterminer des projets d'amélioration de la qualité

Le lecteur se reportera à l'introduction de la première brochure pour de plus amples détails sur la conception de ce guide.





SOUTIEN A L'ACTIVITE DES PROFESSIONNEL(LE)S

Aller à la rencontre des familles (partie 1), aller à la rencontre des enfants (partie 2) supposent le développement d'une position professionnelle dans les milieux d'accueil familiaux et collectifs. Ce développement professionnel est favorisé par les formations initiales et accélérées. Celui-ci engage aussi la mise en place de conditions de travail qui rendent possible la qualité de l'accueil escompté. En particulier, il suppose que des conditions favorisent une communication efficace et une entente professionnelle avec l'ensemble des partenaires au quotidien (repère 12). Ceci permet alors la mobilisation de tous autour d'une mise en projet éducatif (repère 13) et la mise à profit des acquis de la formation continue (repère 14). Cela peut inciter le milieu d'accueil à développer des collaborations fonctionnelles avec d'autres institutions (ex. les instituts de formation initiale), voire à s'inscrire dans une dynamique de réseau local. Cette vision d'un milieu d'accueil ouvert, inscrit dans la dynamique locale fait l'objet du dernier repère proposé (repère 15) comme une perspective intéressante pour l'avenir.

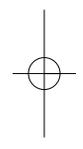
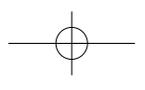
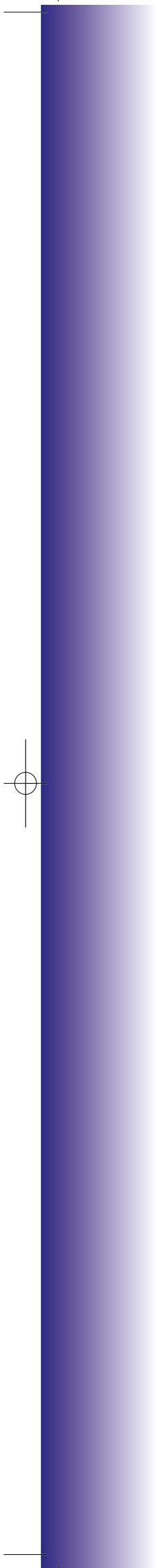
Un tel développement est alimenté par les échanges avec d'autres professionnel(le)s sur l'exercice de leur métier. En effet, une confrontation constructive à d'autres manières de faire et de penser aide chacun à se décentrer, à envisager le travail autrement. Pour ce faire, les professionnel(le)s gagnent à s'entourer d'interlocuteurs susceptibles de les écouter avec bienveillance et compétence sur les difficultés professionnelles rencontrées. Ils (elles) peuvent, dans un cadre prévu à cet effet, exprimer les émotions éprouvées dans des situations liées à l'exercice du métier (ex. : émotions suscitées par l'agressivité d'un enfant i par un conflit vécu avec une famille ou une collègue, etc.). Ils (elles) peuvent alors dépasser plus facilement certaines difficultés, mieux comprendre ce qui se passe et entrevoir d'autres manières de faire.

Dans les milieux d'accueil, soulignons le rôle déterminant des différentes fonctions d'encadrement en accord avec leur pouvoir organisateur. C'est pour cette raison que nous proposons pour chaque repère de cette partie, une explicitation des fonctions assurées par les directions qui en rendent possible la réalisation.

Dans les **milieux d'accueil collectifs**, la direction, outre toutes les responsabilités organisationnelles liées à sa fonction au sein de son établissement, est garante des règles et du bon fonctionnement de l'institution: (elle) s'assure de la qualité du travail de tous et de chacun, de la prise de décisions et de leur mise en œuvre. En ce sens, les personnes dont la direction a la responsabilité sont en droit d'attendre d'elle sécurité, présence et équité. La qualité de l'accueil sera en partie liée à la façon dont elle s'acquittera de cette mission au travers notamment du respect du Règlement d'Ordre Intérieur (ROI) et des règles de fonctionnement interne, de sa disponibilité et de la mobilisation de tous autour du projet éducatif. Mais aussi, par la façon dont elle pourra écouter et soutenir chacun, affirmer des valeurs et prendre position en cas de difficulté ou de conflit.

On pourrait dire que le rôle des responsables dans les **services d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s** s'apparente aux rôles que nous venons d'évoquer à l'égard du soutien aux professionnel(le)s, mais ils (elles) l'exercent dans des conditions radicalement différentes, en particulier en ce qui concerne la présence sur le terrain.

En résumé, cette approche de la qualité de vie professionnelle requiert la mise en place de modalités d'organisation et de communication efficaces ainsi que leur ajustement. Elle suppose la prise en compte des particularités de chaque contexte mais aussi, il faut le reconnaître, la gestion de contradictions liées aux conditions de fonctionnement (proportion de temps partiels, difficulté pour certains à être présents au quotidien sur le terrain, ...).



REPERE 12 :

AMENAGER DES CONDITIONS ASSURANT UNE QUALITE DE VIE PROFESSIONNELLE

La qualité de vie professionnelle concerne non seulement toutes les personnes qui accueillent les enfants, mais aussi les personnels techniques (cuisine, entretien, ...) et les personnes présentes au domicile de l'accueillant(e) (conjoint, enfants, grands-parents, etc.) qui peuvent influencer cette qualité.

Pourquoi?

Le milieu d'accueil est avant tout un lieu pensé et organisé pour accueillir l'enfant et sa famille dans les meilleures conditions. Cependant, par respect des personnes et de leur travail, il est important aussi de ménager aux professionnel(le)s les conditions pour un travail suffisamment gratifiant et efficace. La qualité de vie des professionnel(le)s retentit d'ailleurs sur celle des enfants.

Le souci de son propre équilibre (santé physique et psychique, faible niveau de stress et une bonne gestion de celui-ci) ne permet-il pas au (à la) professionnel(le) d'être plus facilement à l'écoute des besoins de l'enfant et de sa famille?

Trouver dans son travail suffisamment d'intérêt ne donne-t-il pas plus de ressource pour accueillir l'enfant au quotidien?

Donner et recevoir suffisamment de respect et de considération dans les relations avec les collègues ne contribue-t-il pas à rencontrer avec empathie les enfants et leur famille?

La direction et le PO contribuent à cette qualité de vie en ménageant un cadre sécurisant de travail. Ils adoptent une attitude à la fois claire et bienveillante. La direction peut alors assurer la mise en oeuvre de processus de décisions adéquats. Elle gère l'équipe en assurant à la fois le respect des personnes, la qualité des pratiques et de bonnes conditions de travail.

Pour commencer

1

Le milieu d'accueil s'assure en permanence du bon état de santé physique et psychique de toute personne amenée à être en contact avec les enfants.

"Je pense à Isabelle qui, il ya trois ou quatre ans d'ici souffrait énormément du dos et n'avait par conséquent plus autant de patience.

Je me souviens que ma collègue Véronique s'en est rendue compte et a décidé de lui en parler un jour où Isabelle a dépassé les limites avec un enfant. Isabelle n'est pas du genre à se plaindre et à se mettre en congé de maladie, car elle pense toujours à ses collègues et aime beaucoup son travail, mais il était temps qu'elle pense à sa santé. Par la suite, Isabelle s'est retrouvée en congé de maladie et a pu se soigner pour revenir en pleine forme. Véronique a bien fait d'intervenir bien que cela n'ait pas du être facile pour elle.

C'est aussi notre rôle en tant que collègue. "

Témoignage d'une puéricultrice
d'une maison communale d'accueil
de l'enfance, Luxembourg.

Reconnaître ces problèmes de santé, mais aussi familiaux, d'assuétudes, etc. constitue une responsabilité collective et individuelle, du fait de la dépendance du jeune enfant à l'égard de l'adulte. D'où la nécessité de proposer des lieux et des personnes habilitées en vue de chercher ensemble des solutions sans culpabiliser les uns, ni contrarier le bon fonctionnement de l'institution.

2

L'entretien de bonnes relations de travail requiert une communication entre les acteurs du milieu d'accueil qui valorise ce qui est satisfaisant et qui aborde les difficultés rencontrées avec un(e) collègue

- ◆ de la façon la plus constructive possible mais sans esquiver ce qui pose question;
- ◆ directement avec la personne concernée toujours en premier lieu;
- ◆ dans un contexte choisi pour favoriser l'échange;
- ◆ en sollicitant l'aide de la direction si la démarche directe n'est pas suivie d'effet satisfaisant.



Pour commencer (suite)

3

Pour qu'une équipe fonctionne bien, il importe qu'elle se donne des règles déontologiques, notamment celles-ci:

- ◆ une situation difficile impliquant une personne n'est abordée autant que possible qu'en présence de cette personne ;
- ◆ la critique d'une pratique si elle s'avère nécessaire, est exprimée de manière constructive et sans jugement de la personne concernée ;
- ◆ les orientations prises par le milieu d'accueil concernant les pratiques professionnelles sont respectées ;
- ◆ lorsque un(e) professionnel(le) est témoin de pratiques s'écartant significativement du projet éducatif, il (elle) veille à ce que la question soit traitée le moment venu avec la personne et/ou en équipe et si les pratiques constatées présentent un risque immédiat pour l'enfant, il (elle) s'autorise à intervenir directement. Tout(e) professionnel(le) a le devoir d'informer un responsable (direction, PO, O.N.E.) s'il est témoin d'un dysfonctionnement grave ;
- ◆ le (la) professionnel(le) évite de recevoir les critiques de parents par rapport à un(e) collègue : il (elle) les invite à prendre contact directement avec ce(tte) collègue et/ou la direction.

Trois enfants d'environ 15 mois jouent ensemble à leur jeu favori du moment. Ils s'amuse à renverser toutes les caisses pour jouer aux " voitures ". Anne, la puéricultrice, s'énerve avec le désordre et excédée, intervient énergiquement pour leur interdire de vider les caisses. Rachida, sa collègue, assiste à la scène et attend la réunion de concertation pour parler tranquillement à Anne. Lors de la réunion, elle a pu faire référence à leur projet pédagogique et reprendre les règles sur les interventions des adultes auprès des enfants : respecter le jeu de l'enfant et dans le cas où on doit intervenir, le faire en discutant et en expliquant à l'enfant. Anne a compris et a accepté les observations de sa collègue qui avait choisi la réunion pour en parler au lieu de le faire au moment même.

Une responsable
d'une maison d'enfants, Bruxelles

4

Il importe que l'accueillant(e) qui exerce à son domicile soit le moins possible " tiraillé(e) " entre les intérêts de son activité professionnelle et ceux de sa vie privée. Il (elle) veille à adopter un mode d'organisation qui lui permet de bien accueillir les enfants tout en ménageant sa vie privée.

En particulier,

- ◆ en respectant les normes à cet égard, l'accueillant(e) à domicile effectue des choix d'horaires et de nombre d'enfants accueillis, choix qui sont compatibles avec la qualité de sa vie familiale;
- ◆ il (elle) établit des horaires clairs que les uns et les autres respectent;
- ◆ il (elle) préserve des espaces réservés aux activités des membres de sa famille, en particulier ses propres enfants, en veillant par la même occasion à rester conforme à son projet éducatif.

"Mes fins de journée devenaient très tendues quand mon fils Kevin (14 ans) rentrait à la maison après l'école. J'avais l'impression qu'il avait le même âge que les enfants que j'accueillais : il énervait les petits, il leur faisait peur, il prenait leur jouets... Un jour lors de la visite de la responsable du service, je l'ai interrogée par rapport à ça, en croyant que mon fils avait un problème... Elle m'a posé une question : "Est-ce que ton fils a un espace pour lui quand il rentre de l'école ?"

Non, il devait attendre que le dernier enfant soit parti pour avoir accès à son bureau et commencer ses devoirs. Depuis que j'ai séparé son bureau de la pièce de jeux des enfants, il m'a dit qu'il se sentait mieux. Il faisait ses devoirs et il pouvait faire d'autres choses après le souper. "

Témoignage d'une accueillante
conventionnée, Bruxelles

Pour aller plus loin

1

Le milieu d'accueil aménage des conditions d'espace et de temps pour limiter les sources de souci et de stress du personnel.

- ◆ Il aménage un local réservé au personnel et aux stagiaires permettant notamment échanges et repos ;
- ◆ Il veille aux facteurs d'ambiance et, dans la mesure du possible, à la sécurité d'emploi, ...
- ◆ Il veille à respecter les principes d'ergonomie, que ce soit dans le choix du matériel ou dans les pratiques, point sur lequel il sera sensibilisé en partenariat avec le médecin et/ou les services de médecine du travail.

Nous tenons compte du nombre d'enfants présents chaque jour et nous ajustons le nombre de personnes en fonction de celui-ci.

Une assistante sociale
lors d'une formation continue

2

Le milieu d'accueil prévoit dans le contrat de travail de son personnel, les modalités (temps, récupération, ...) de concertation d'équipe et de formation continuée.



" Tous les quinze jours, il est prévu une à deux heures de concertation. D'office par temps plein de puéricultrice, je compte trente minutes par semaine dans son horaire pour des moments de concertation. Il arrive que les réunions se passent en section, ou encore avec toute l'équipe. Un rapport de ces réunions est réalisé et est remis à chacun le surlendemain de sorte que les décisions prises soient appliquées au plus tôt. Chaque année, nous fermons la crèche quelques jours pour des temps de formation. Les parents sont prévenus chaque trimestre et s'organisent ".

Témoignage d'une assistante sociale
lors d'une formation

3

Le (la) professionnel(le) fait appel à des interlocuteurs compétents pour des questions liées aux difficultés qu'il(elle) rencontre dans son travail avec les enfants et leurs familles : par exemple la direction, le psychologue et/ou le médecin attaché au milieu d'accueil, les travailleurs sociaux du service pour les accueillantes conventionnées, les agents ONE, un service de consultation en prévention et aide psychologique, etc...

" Nous étions inquiets à propos de Grégory (6 mois), il ne bougeait pas beaucoup. Devions-nous appeler le médecin ou le psychologue? En réunion d'équipe, nous avons évoqué le cas de Grégory. La question pour nous était de ne pas se substituer aux parents, ni de les inquiéter inutilement. Nous avons partagé ensemble nos observations avec la psychologue et le médecin et nous avons décidé de le filmer dans différentes situations. A la vision des vidéos, nous avons

3

Il (elle) consulte dans le but de déterminer les attitudes à adopter face à cette situation. En cela, il est particulièrement attentif à ne pas se substituer aux familles.

pu observer qu'à certains moments de la journée, en fonction du contexte, Grégory bougeait même beaucoup. Cela nous a permis d'identifier les conditions (espace, matériel, ...) les plus susceptibles de soutenir les apprentissages moteurs de Gregory tout en respectant son rythme. "

Témoignage d'une puéricultrice,
recueilli lors d'une formation

4

Plus généralement, le travail d'accueil peut susciter au quotidien des charges émotionnelles que le(la) professionnel(le) veille à exprimer hors de la présence des enfants, dans des lieux professionnels adéquats et avec des personnes en situation de les accueillir.

"Un professionnel de la relation ne nie ni sa sensibilité, ni ses émotions, mais les utilise justement... pour en faire un outil de travail (sans doute le plus précieux) dans la vibration propre à chaque rencontre (d'enfant et d'adulte) dans le lien qu'il noue forcément avec chacun dans le cadre de son métier. C'est en parlant avec d'autres de ce qui l'émeut, l'horripile, l'attendrit, le désarçonne... qu'il se dégage doucement du feu de l'émotion et retrouve cette présence attentive indissociable de sa profession. (...)"

(Carnet de Route
de la Fondation Française Dolto, 2003)

5

Les professionnel(le)s ont le souci de s'impliquer dans des projets qui mobilisent leur intérêt et renouvellent leur motivation (implication dans des projets locaux, formations, rencontres d'autres professionnels, ..).

En Belgique, dans certaines communes, les services d'accueillantes à domicile disposent d'un espace où ces professionnel(le)s peuvent se rencontrer avec leurs groupes d'enfants pendant la journée. Ces lieux sont aménagés de façon à pouvoir accueillir les enfants dans leur temps de jeux, avec des coins équipés pour des moments de repos.

"Je me sens moins aussi seule, je retrouve mes collègues et ensemble nous pouvons observer les enfants et échanger quand nous nous retrouvons face à un enfant qui nous pose question. "

Ces espaces sont aussi utilisés en soirée pour des réunions, formations et conférences.

Un service d'accueillantes conventionnées,
Bruxelles

6

Autres...

Rôle de la direction

Dans les milieux d'accueil collectifs, le PO et la direction, dans une relation de collaboration et avec un souci de cohérence, contribuent de façon essentielle à aménager des conditions pour une qualité de vie des professionnel(le)s dans l'exercice de leur activité.

1

Un(e) directeur(trice) est désigné(e) par le pouvoir organisateur pour la gestion journalière du milieu d'accueil et son identité est portée à la connaissance de l'ONE, des professionnel(le)s et des parents. Il (elle) se rend disponible pour ces personnes. Son rôle est de maintenir et de recentrer les préoccupations de l'ensemble du personnel autour de la qualité de l'accueil de l'enfant et de sa famille.

Mme Dubois, responsable d'une crèche, se tient à la disposition des parents qui souhaitent la rencontrer les lundis, mercredis et vendredis de 7 à 9 h et sur rendez-vous en dehors des périodes proposées ci-avant. Elle organise ses horaires de façon à être présente et disponible aux puéricultrices dans chaque section au moins une fois par semaine et pendant l'heure du midi pour pouvoir rencontrer toute l'équipe.

2

Pour ce faire, il (elle) soutient l'équipe, implique l'ensemble des acteurs et in fine, assure la prise de décision, en veillant à mettre en place des conditions pour un travail concerté avec l'ensemble du personnel.

L'augmentation de capacité sollicitée auprès de l'ONE a été octroyée. D'importants travaux d'aménagement sont envisagés. La directrice réunit son personnel en présence de l'architecte en vue d'envisager avec lui les aménagements les plus adéquats en regard du projet d'accueil. A la suite de cette rencontre et des échanges avec la coordinatrice Accueil, l'architecte soumettra des propositions au pouvoir organisateur.

Une crèche, Namur

3

Il (elle) développe ses compétences en communication, animation et gestion d'équipe. Il (elle) se réfère à des connaissances actualisées à propos du jeune enfant aux plans médico-social, psychologique et éducatif. Il (elle) fait preuve de qualités d'écoute, de contenance des émotions professionnelles.

" Lors de la formation " accueillir les parents ", un directeur était présent dans notre groupe. A cette occasion, je me suis rendue compte combien cette fonction de direction était essentielle dans la construction de relations de qualité avec les parents et complémentaire de celles établies par l'équipe éducative. "

Témoignage d'une puéricultrice
d'une MCAE



4

La direction assume clairement la fonction d'évaluation des professionnel(le)s et dès qu'une situation de déficience ou de manquement professionnel se présente, elle avertit la personne concernée avec gradation et prend les mesures nécessaires.

"Les responsables des services d'accueillant(e)s d'enfants conventionnés évaluent périodiquement les assistantes sociales. Cette évaluation s'est mise en place après un long travail de réflexion sur la fonction et le rôle de l'assistante sociale. Une évaluation ne peut être conçue à mon sens, sans que le (la) professionnel(le) ne soit informé(e) de ce que la direction attend de lui (d'elle). Lors de l'évaluation, la personne et la responsable évaluent ensemble le travail effectué, les points positifs et les points à améliorer. Le personnel devra être attentif à travailler ces derniers. Dans le même sens, l'assistante sociale effectue des visites au domicile de l'accueillant(e) dans le cadre desquelles sont réalisées des observations et des entretiens sur le travail. L'accueillant(e) est informé(e) du but de ces visites. Lors d'une visite chez une personne nouvellement engagée, qui n'avait pas elle-même de jeunes enfants, l'assistante sociale a ainsi pu constater que l'espace de jeu n'était pas encore installé. Après en avoir discuté ensemble, l'accueillant(e) a réalisé que les parents qui l'avaient rencontré(e) et n'avaient pas donné suite à leur demande d'accueil ne pouvaient pas se représenter la place qui serait donnée à l'enfant, tant au niveau de l'espace qu'au niveau de la disponibilité de la personne. ..."

Témoignage d'une assistante sociale
d'un service d'accueillant(e)s d'enfants
conventionné(e)s, Luxembourg

5

La direction et le PO mettent en place des mesures qui permettent aux professionnel(le)s d'exprimer les émotions que le travail avec les enfants et leur famille suscite en eux (en elles) et de les prendre en compte dans un cadre prévu à cet effet. Ces mesures devraient permettre de parvenir ensuite à mieux en gérer l'expression en situation d'accueil.

"Pour que la puéricultrice puisse entrer en dialogue avec elle-même, avec ses propres contradictions, conflits, oppositions, un intervenant "tiers" doit pouvoir médier les échanges, les "malentendus" et les différents points de vue".

(FRANKARD, 1999)

Rôle de la direction (suite)

6

La direction, avec le soutien du PO, met en place des dispositifs pour assurer la supervision de son personnel et particulièrement à la suite d'événements particuliers (décès d'un enfant, conflit,...). Ces interventions aideront chaque professionnel(le) à prendre connaissance de ses représentations et de l'impact que celles-ci suscitent en lui (elle).

Ce matin là, nous avons appris que le papa de Paolo, qu'on connaissait si bien, était décédé. Nos efforts ont été concentrés pendant la matinée pour pouvoir accueillir les enfants. Les parents choqués aussi nous ont soutenu, mais on ne savait même pas quoi faire et surtout pas quoi dire aux enfants qui nous voyaient pleurer. Heureusement la direction a pris contact avec le service de Santé mentale et nous avons pu avoir un intervenant pendant l'heure du midi.

Chacune a pu s'exprimer dans sa douleur, étonnement, révolte... et après, on se sentait capable d'être présente auprès des enfants et de trouver les mots pour leur parler. Pendant trois jours, cet intervenant était disponible pour notre équipe pendant l'heure du midi.

Une crèche, Bruxelles

7

Dans des situations de déficience ou de manque professionnel, la direction s'attache à :

- ◆ rechercher avec la personne concernée (et éventuellement l'équipe) ce qui l'a amenée à agir comme elle a agi (représentations, convictions,) ;
- ◆ être à l'écoute des difficultés rencontrées avec bienveillance mais néanmoins maintenir les exigences professionnelles ;
- ◆ réfléchir avec la personne de la façon de pouvoir maintenir ces exigences tout en prenant éventuellement en considération ses limites personnelles, sans pour autant compromettre l'équité dans l'équipe ;
- ◆ prendre les mesures voire les sanctions nécessaires lorsque les étapes précédentes ont été franchies sans succès.



8

En gardant comme préoccupation principale les besoins des enfants, la direction organise les horaires (pauses, remplacements) de manière à garantir la disponibilité des professionnel(le)s à l'égard des enfants.

L'organisation du nettoyage de chaque pièce est définie en fonction de l'organisation des activités avec les enfants. Nous ne nettoyons pas les pièces quand les enfants sont présents, jouent ou mangent.

Une directrice de crèche, Bruxelles

REPERE 13 :

DEVELOPPER UNE DYNAMIQUE DE REFLEXION PROFESSIONNELLE ET METTRE EN ŒUVRE LE PROJET EDUCATIF

L'accueil professionnel s'appuie sur une dynamique d'élaboration continue du projet éducatif. Cette dynamique conduit non seulement à l'élaboration du projet mais aussi au souci permanent de sa mise en œuvre. Elle demande à être animée, soutenue et partagée entre professionnel(le)s.

Pourquoi?

Accueillir engage une double responsabilité à l'égard des enfants, mais aussi des parents. Le lien avec l'enfant " de l'autre " ne se construit pas dans la même intimité qu'avec son propre enfant. Ainsi, au-delà de la façon très attentionnée dont le (la) professionnel(le) prend soin de l'enfant accueilli, il est nécessaire qu'il (elle) prenne du recul sur les situations quotidiennes et qu'il (elle) puisse, autant que possible, rendre compte en pleine conscience de ce qu'il (elle) fait, comment et pourquoi. Il importe enfin qu'il (elle) ancre ses façons d'agir dans les connaissances en évolution sur les besoins des enfants.

Tout(e) professionnel(le) devrait pouvoir échanger avec d'autres sur les pratiques quotidiennes, sortir d'un isolement qui pourrait renforcer le caractère routinier du travail.

La dynamique de projet mobilise l'équipe, renouvelle l'intérêt pour le travail. Elle est source de plaisir partagé entre les professionnel(le)s.

- *"Le projet d'accueil, c'est la créativité, la souplesse, la concertation d'équipe, l'humour, la tolérance ;*
- *Le projet d'accueil est un formidable outil de motivation, de rassemblement des acteurs de terrain autour d'un objectif commun...*
- *Le projet d'accueil est la mise en place commune (avec tous les intervenants) d'un chemin cohérent à suivre, en accord avec ce qu'on réalise pour le bien des enfants en collectivité "*

Extrait des phrases recueillies lors des journées
de mobilisation des milieux d'accueil à Bruxelles - mai 2003

Pour commencer

1

Le milieu d'accueil prévoit des temps de rencontre entre professionnel(le)s qui favorisent une dynamique de " mise en projet " :

- ◆ dans les milieux d'accueil collectifs et dans les services d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s, des rencontres entre les professionnel(le)s sont mises en place régulièrement ;
- ◆ pour sa part, l'accueillant(e) autonome participe à des rencontres professionnelles qu'il (elle) complète par une prise de connaissance active de documents pertinents (articles, documentaires vidéo, ...).
- ◆ Les rencontres visent essentiellement la recherche du bien-être et du bon développement des enfants. Elles concernent également l'accueil des parents, le travail avec d'autres professionnel(le)s.

Les rencontres ont pour objet les pratiques professionnelles d'accueil, dans un contexte de non jugement, d'échanges et de remise en question.

" La régularité des réunions est un élément important dans la dynamique du travail, car elle permet que les problèmes, quand ils surgissent, se posent sur une trame déjà existante de débats, discussions, observations ... Ainsi, la difficulté n'est pas un échec, mais un problème que l'on tente de résoudre ensemble. "

(Carels, 2004, p. 62)

" Nous avons des réunions hebdomadaires : en tant que halte-garderie, nous avons des enfants différents et des groupes en mouvement chaque semaine. Pour nous, l'essentiel c'est de pouvoir faire nos observations, réfléchir et discuter entre nous le plus régulièrement possible sans attendre que le problème soit plus complexe pour nous réunir. "

Témoignage d'une responsable
d'une halte-garderie, Bruxelles

2

Chaque professionnel(le) cherche à prendre conscience :

- ◆ de ses valeurs et de ses pratiques de la façon la plus précise possible ;
- ◆ de ses représentations et préjugés liés aux différences (sexe, cultures, valeurs,...) ;
- ◆ de ses réactions affectives face aux réalités quotidiennes auxquelles il(elle) est confronté(e) dans l'accueil des enfants et de leur famille.

Le milieu d'accueil met en place des conditions favorables à ces prises de conscience.

Lors d'une réflexion sur l'usage du gobelet et du biberon, Nathalie et moi avons des pratiques différentes. Je ne présentais l'eau aux enfants qu'en fin de repas. Nous nous sommes interrogées sur le sens de cette pratique qui trouvait son origine dans des habitudes familiales...

" Lors de notre dernière réunion d'équipe, nous avons discuté la difficulté que Françoise trouvait avec la maman de Rita. Cette puéricultrice avait déjà dit à la maman que les enfants ne pouvaient pas porter des bijoux à la crèche, mais la maman de Rita insistait et argumentait que dans son pays d'origine, le Brésil, toutes les petites filles, surtout pour bien se différencier des garçons, perçaient leurs oreilles déjà à la maternité. Françoise ne savait pas quoi répondre. Il faut quand même respecter les pratiques liées à leur culture, non? "

Après des échanges entre nous, Françoise se sentait mieux et prête à expliquer à la maman de Rita qu'elle pouvait comprendre cette pratique, mais que la règle sur le port des bijoux visait la sécurité des enfants, tant de Rita que celle des autres enfants. Elle est maintenant tout à fait disposée à trouver une solution avec la maman. "

Témoignage d'une responsable
d'un milieu d'accueil, Bruxelles

Pour commencer (suite)

L'adulte et ses réactions affectives...

La relation entre un adulte et un enfant ou la confrontation à la relation entre parents et enfants met en jeu une sorte de " résonance " affective interne propre à chacun.

La détresse d'un petit enfant qui a mal, la morsure qu'un autre exerce avec tant de détermination, l'angoisse palpable d'une jeune mère qui rapporte la maltraitance qu'elle a subie, l'avidité d'un petit qui s'empare obstinément des jeux de tous, l'abattement ou la colère d'un parent qu'on écarte de son enfant, la joie extrême d'une naissance..., nombreuses sont les situations qui ont sur les professionnel(le)s un impact émotionnel. Ils le disent à l'occasion, pas toujours.

Ces situations, parfois quotidiennes, confrontent en effet à des situations et des thèmes fondateurs, archaïques même parfois ; ce qui s'est joué très tôt pour chacun d'entre nous, alors même que, tout petit enfant, nous ne pouvions pas véritablement le " penser ", tout juste le vivre, l'éprouver : la confiance, la séparation, l'abandon, la tendresse, le corps à corps, la détresse, l'avidité, l'explosion de colère, l'élan, la peur ... Pour chacun d'entre nous, ces situations de l'enfance ont constitué une sorte de " creuset " dans lequel se sont éprouvées les premières expériences corporelles et émotionnelles, souvent intenses. C'est dans ce creuset aussi que se sont vécues nos premières expériences relationnelles et, surtout, que s'en est forgée une image intérieure. Ainsi nos représentations de la relation à autrui se sont-elles comme imprégnées d'une expérience parfois ensuite oubliée.

On peut comprendre que la rencontre de l'enfant et/ou du parent dans de telles situations peut conduire à une " réactivation ", plus ou moins consciente, plus ou moins confuse d'éprouvés anciens. Les situations auxquelles nous sommes confrontés ravivent en nous, sans que nous en soyons toujours conscients, des sensibilités particulières : l'un se montre particulièrement touché par la détresse, l'autre par la colère, un autre par les situations de séparation, ou par la confrontation à l'inconnu, ou par la protection ... Et cette sensibilité peut conduire aussi bien à une forte empathie, parfois débordante qu'à une irritation voire une intolérance. Elle infléchit aussi nos valeurs, notre façon de comprendre (ou ne pas comprendre...) les situations rencontrées, enfin notre façon " d'être à l'autre ".

Les postures psychiques ainsi réactivées sont avant tout venues de l'enfance mais elles peuvent aussi être des postures plus récentes liées à l'expérience particulière de notre propre expérience parentale.

On pourrait dire que notre histoire traverse, souvent incognito, le regard que nous portons sur l'enfant ou la famille mais elle colore aussi nos actes, nos gestes et la relation que nous nouons avec eux.

(DETHIER, 2004)



Pour commencer (suite)

3

Le milieu d'accueil veille à permettre la confrontation des points de vue entre professionnel(le)s à partir des expériences, des connaissances et des pratiques pour améliorer l'accueil.



" Comment se traduit concrètement dans la réalité la mise en œuvre du projet éducatif ? Par delà la variété des institutions et de leur dynamique propre, on peut dire que l'élaboration de projet éducatif se traduit toujours par un va-et-vient entre des débats et des actions. Au sein de réunions régulières, l'équipe est amenée à aborder un sujet, une situation de vie dans le sens d'une interrogation et d'un éventuel réajustement des pratiques concrètes. L'origine d'un tel débat peut être très variable.

Citons entre autres:

- une formation qui a sensibilisé certaines auxiliaires à une réalité particulière ;
- le cas précis d'une difficulté d'un enfant qui conduit à examiner la question posée de manière plus large ;
- une réorganisation ponctuelle qui entraîne des modifications inattendues ;
- la recherche d'une solution à une situation qui fait problème dans une section ;
- des observations réalisées par les accueillantes ;
- la rencontre de pratiques différentes dans d'autres institutions ;
- la présentation de l'action éducative à des partenaires (parents, autres institutions, ...)

(Bosse-Platière & al. 2001, p. 114)

" Le point de départ de notre projet éducatif était de diminuer l'agressivité dans le groupe des moyens : nous avons fait des rencontres entre nous, des visites dans d'autres crèches, des lectures, nous avons regardé et discuté autour des cassettes "Loczy" et "Dolto" ...

Ces expériences nous ont mené à reconnaître l'importance des groupes plus petits pris en charge par une puéricultrice de référence. Nous travaillons depuis 5 ans sur ce projet, toujours dans une dynamique participative de réajustements et d'enrichissement de notre pratique dans toutes les sections. "

Témoignage d'une responsable
d'une maison d'enfants, Bruxelles

4

Le milieu d'accueil veille à établir des conventions avec leurs collaborateurs (médecins, institutions de formation initiale, bénévoles ...). Ces conventions définissent les modalités de travail en vue d'assurer une cohérence avec le projet éducatif.

Notre projet d'accueil met l'accent particulièrement sur le respect du rythme de l'enfant. Cela nous a amené notamment à revoir avec le médecin le choix du moment de la consultation et l'organisation des examens médicaux.

une puéricultrice d'un milieu d'accueil

Pour aller plus loin

" Observer un enfant, ce n'est pas le transformer en objet d'observation. Ce n'est surtout pas essayer de le faire rentrer dans des cases qui définiraient la normalité. Au contraire, c'est voir la part de sujet qui l'habite et la soutenir. " (BLONDEAU, 2001)

1

Le (la) professionnel(le) réalise des observations:

- ◆ fonctionnelles qui orientent l'action ;
- ◆ sur base d'un support (écrit, vidéo) ;
- ◆ partagées avec d'autres professionnel(le)s ;
- ◆ pour la régulation des pratiques.

Ce type de démarche aide le (la) professionnel(le) à porter attention aux signaux de l'enfant même discrets dans les situations de vie quotidienne et à ajuster ses attitudes et pratiques éducatives.

"Je me souviens de Martine, une puéricultrice qui a proposé à une stagiaire d'observer ensemble le repas d'un enfant donné par une autre collègue. Au moment de la mise en commun des observations, les conclusions sont divergentes. La stagiaire estime que le repas s'est bien déroulé. Martine trouve que la cuillère était trop chargée et le rythme trop rapide. Elle fait remarquer combien l'enfant était barbouillé, alors qu'il ne l'est pas d'habitude. Une observation qui est à prendre en compte pour les prochains repas..."

Témoignage d'une psychologue
d'une crèche de Liège

2

Une dynamique de " mise en projet " dans une équipe s'exerce au sein de rencontres avec les membres de l'équipe et/ou avec l'aide de partenaires professionnels extérieurs.

Plus précisément, la démarche d'élaboration permanente du projet éducatif consiste en ceci :

- ◆ Les rencontres entre professionnel(le)s s'ancrent dans des situations concrètes vécues par eux (elles) et qui leur font question : l'instauration d'un système de personne de référence, l'aménagement du moment des repas, la mise en place d'un cahier de vie, l'accueil d'un enfant handicapé, l'aménagement des séparations du matin, l'accueil de nouveaux parents, ...
- ◆ Les rencontres sont volontairement centrées sur un questionnement des pratiques d'accueil et de l'objectif qu'elles visent : faire quoi, pourquoi et comment ?
- ◆ Les rencontres sur le projet en cours sont séparées des autres réunions souvent à vocation plus large et/ou l'aspect organisationnel global peut-être dominant.
- ◆ L'animation est explicitement prise en charge.



" Lorsque le projet " Manger, c'est plus que manger " nous a été présenté, le personnel de la crèche a tout de suite été emballé, bien que convaincu au départ que tout allait pour le mieux autour des repas. Nos observations ont fait régulièrement l'objet de réflexions en réunion d'équipe. De plus, la présence d'un observateur extérieur (un étudiant en sciences de l'éducation) nous a permis de réfléchir de manière encore plus approfondie sur le pourquoi et le comment de notre démarche. Le dispositif mis en place permettant des contacts réguliers en réunion inter-équipes (ONE, Promemploi, milieux d'accueil) a été pour nous un soutien important. Il a suscité encore et encore la réflexion. Et c'est comme cela que, petit à petit, nous avons changé nos manières de faire par la mise en place d'un " self service " dans la section des grands. Lors de la réalisation de ce projet, nous

Pour aller plus loin (suite)

2

- ◆ Il est fait appel à des ressources externes (articles, livres, documents audiovisuels, sollicitation de spécialistes, ...)
- ◆ Il est fait appel à des ressources internes, essentiellement des observations organisées (comment se comportent précisément les enfants dans telle situation ? leurs signes de bien être ou de mal être, leur activité, leur concentration. . .)
- ◆ Après un premier temps de réflexion et d'observation, les professionnel(le)s s'attachent à mettre en place un dispositif destiné à répondre au problème posé (une organisation, un aménagement de l'espace, une façon d'intervenir auprès d'un enfant, une façon de faire dans une situation donnée comme le change, les jeux, l'accueil du matin, un conflit avec un parent, etc.)
- ◆ Ce dispositif est progressivement modifié, amélioré en fonction d'une sorte d'évaluation régulatrice qui se réalise au fur et à mesure.
- ◆ Les professionnel(le)s veillent à l'existence de traces écrites des choix effectués et de leur sens en cours de travail et à son terme (fonction de mémoire, de communication à d'autres, de références internes, de révision du projet d'accueil...).
- ◆ Les professionnel(le)s veillent enfin à évaluer ce qui a été mis en place en réalisant un bilan : l'évolution s'est-elle effectuée dans le sens attendu ?
- ◆ Tout changement expérimenté qui a des conséquences sur les pratiques éducatives et qui a fait l'objet d'une évaluation sera intégré dans le projet d'accueil.

nous sommes très vite rendues compte que notre rôle commençait bien avant le moment où les enfants s'installaient à table. Nous avons alors porté notre attention au moment de transition entre les jeux et les repas. La concrétisation de ce projet a amélioré les conditions de vie des enfants et les conditions de travail du personnel. Le repas est devenu un moment calme, de plaisir, de bien-être et d'échange où l'enfant est reconnu comme personne. Mais fallait-il en rester là ? Et bien non, c'est pourquoi, nous avons voulu informer les parents lors de notre repas annuel de la crèche (petit discours et cassette vidéo). Ce projet fait maintenant partie intégrante de notre projet d'accueil. "

Témoignage d'une directrice de crèche,
Luxembourg



3

Autres...

" L'élaboration d'un projet éducatif doit éviter plusieurs écueils. Parmi ceux-ci :

- *Le développement d'une approche trop rationnelle qui laisserait une part trop réduite aux attitudes spontanées ;*
- *l'idéalisation des objectifs à atteindre avec ce que cela entraîne en termes de déceptions ou de difficultés à passer aux actes ;*
- *une excessive remise en question qui pourrait décourager les accueillant(e)s ;*
- *il importe aussi (pour certain(e)s) de vivre sur des acquis positifs ;*
- *une rigidité des pratiques figées dans des principes organisateurs qui dans un excès de modélisation, ne peuvent plus être remis en question. "*

(ONE - Fonds Houtman, 2002, p.133)

Rôle de la direction

Dans les milieux d'accueil collectifs, la direction joue un rôle particulier à l'égard de la dynamique de projet éducatif et de la mise en œuvre de celui-ci.

1

La direction et le PO veillent à prévoir et mettre en œuvre un dispositif de sélection du personnel permettant de se doter des compétences individuelles et collectives requises pour la mise en œuvre du projet éducatif.

A la crèche, une des épreuves de sélection des candidats consiste en une journée d'observation dans différentes sections. A l'issue de celle-ci, la candidate est amenée à partager ses réflexions avec la direction et quelques membres de l'équipe. Ceci permet, entre autres, de voir comment la candidate pourrait s'approprier le projet éducatif.

Une directrice d'un milieu d'accueil

2

Outre son rôle mobilisateur autour du projet d'accueil, la direction est garante du respect du ROI (Règlement d'Ordre Intérieur) par tous les acteurs. Elle veille à la cohérence des pratiques, du choix des équipements et infrastructures et de l'aménagement de l'espace avec ce projet.

3

Afin d'assurer la mise en œuvre du projet éducatif, la direction assume la fonction d'évaluation des pratiques professionnelles et réalise des observations et des entretiens à cet effet.

Chez nous, la directrice vient observer, puis échanger à propos des pratiques éducatives observées dans la section. Cela nous aide à re-questionner nos actes routiniers avec comme préoccupation commune le bien-être de l'enfant accueilli.

Une puéricultrice lors d'une formation

4

Elle organise régulièrement des réunions centrées sur l'accueil des enfants et de leur famille. Elle veille à ce qu'un ordre du jour soit précisé, que les réunions soient animées et fassent l'objet d'un rapport accessible aux participants.



5

Elle veille à programmer en temps utile, avec toutes les parties concernées, des moments de bilan permettant le réajustement du projet d'accueil.

L'ACCUEIL DES STAGIAIRES: UN ENJEU PARTICULIER EN REGARD DU PROJET EDUCATIF

Pourquoi?

Dans les milieux d'accueil qui le prévoient, l'accueil des stagiaires mérite une attention toute particulière à l'égard de la préservation de la qualité des pratiques et de la mise en œuvre du projet éducatif.

En effet, le projet éducatif concerne non seulement les professionnel(le)s du milieu d'accueil mais aussi toute autre personne susceptible d'intervenir auprès des enfants et des familles.

La collaboration avec les écoles, les interpellations des stagiaires, voire des superviseurs peuvent être l'occasion de questionner le projet d'accueil et de revisiter le sens des pratiques.

Toutefois, le contexte d'un stage dans un milieu d'accueil peut contrarier le principe de continuité de l'accueil. L'arrivée d'une personne nouvelle au sein de l'équipe et au sein d'une dynamique existante pour une durée déterminée pourrait induire des changements dans les repères des enfants pendant son séjour et à son départ.

L'accueil des stagiaires s'inscrit donc dans un dispositif construit en équipe. Décrire les modalités de cet accueil au sein même du projet d'accueil et veiller à ce que les stagiaires y prennent une part active s'inscrit parfaitement dans le contexte d'une formation centrée autour du respect de l'enfant et du travail en équipe.



Pour commencer

1

Le milieu d'accueil, en collaboration avec les instituts de formation initiale, met tout en œuvre pour que le(la) stagiaire parvienne à son niveau de responsabilité, à respecter les attendus du projet d'accueil.

Depuis trois ans, chaque stagiaire est invitée à découvrir le projet d'accueil et à échanger à son propos avec la direction.

Un milieu d'accueil, Namur

2

Le milieu d'accueil veille au préalable à s'assurer de la cohérence entre son projet d'accueil et les attentes de l'institution de formation et des superviseurs de stage.

Avant de collaborer avec l'école, la direction a fait parvenir un exemplaire du nouveau projet d'accueil aux professeurs de pratique professionnelle. Ceux-ci ont été invités à échanger à son propos avec l'étudiant(e), avant et au cours de son stage.

Un milieu d'accueil, Liège

3

Si le milieu d'accueil fait le choix d'accueillir des stagiaires, cet accueil est annoncé au sein du projet d'accueil et/ou du ROI (Règlement d'Ordre Intérieur). Il a fait l'objet d'une concertation au sein de l'équipe au niveau :

- ◆ du nombre maximum de stagiaires simultanément présents en fonction de l'âge des enfants ;
- ◆ la durée, le type de stage et son organisation concrète ;
- ◆ du niveau d'étude des stagiaires ;
- ◆ de la nature des tâches qui leur seront confiées (limites) ;
- ◆ du type de collaboration attendue entre le stagiaire et les professionnel(les)s ;
- ◆ de l'encadrement du (de la) stagiaire assuré par le (la) professionnel(le) ;
- ◆ des rapports que les stagiaires s'autoriseront avec les parents.

" Les premiers jours de votre stage :
Votre travail se limitera à une observation du travail des puéricultrices, de l'organisation de la section et à une approche des enfants, mais jamais vous n'apporterez une aide directe aux puéricultrices.(...)
Du quatrième jour au dernier jour de stage :
Travail de collaboration et sous la responsabilité de la puéricultrice de référence de la stagiaire.
La stagiaire aide et participe au travail avec sa puéricultrice de référence et les enfants de celle-ci. C'est la puéricultrice de référence qui détermine de quels enfants va s'occuper la stagiaire.

Extrait d'un document à destination des stagiaires,
une crèche du Hainaut



Pour commencer (suite)

4

Préalablement à son accueil, le(la) stagiaire prend connaissance du projet d'accueil et du ROI (Règlement d'Ordre Intérieur).

" Parfois, le non respect d'un usage ou d'un rituel peut perturber le cours de la période de familiarisation d'un bébé. Nous insistons dès lors pour que les premiers moments du stagiaire se passent à lire le ROI et découvrir le projet d'accueil particulier de l'accueillante tout en l'observant..."

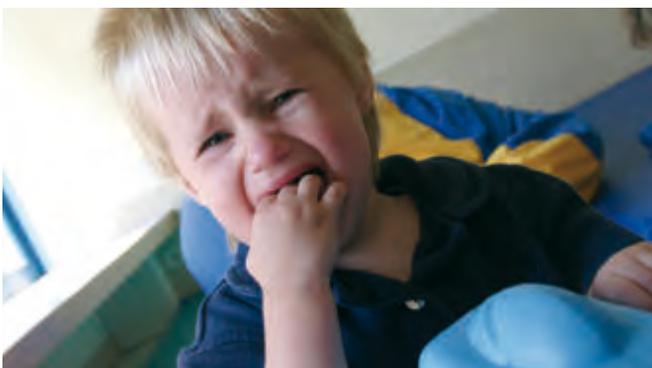
Témoignage d'une assistante sociale d'un SAEC

5

Sauf convention spécifique, le(la) stagiaire ne sert pas à compenser les carences et/ou absences de personnel et n'est pas laissé(e) seul(e) avec les enfants.

" Ma grande angoisse était de devoir me retrouver seule face à un enfant... Comment le consoler, lui qui ne me connaîtrait pas ? Serais-je à même de bien réagir, s'il régurgitait ? Et s'il refusait de dormir ou de prendre son biberon ? Quel ne fut pas mon soulagement lorsque j'ai appris, par la directrice, que jamais je ne serais seule avec un enfant ni ne remplacerais une puéricultrice ! "

Témoignage d'une élève de puériculture,
5ème année



6

Le(la) stagiaire est annoncé(e), accueilli(e) par l'équipe, présenté(e) aux enfants et aux parents. Son départ est marqué.

" Moi, ce qui m'a le plus étonnée, c'est que le jour de mon arrivée sur mon nouveau lieu de stage, certains parents connaissaient déjà mon prénom ! "

Une stagiaire puéricultrice

Le deuxième jour, lors de l'arrivée de Nicolas, on a rappelé à Justine qu'il revenait à la puéricultrice du groupe d'accueillir les enfants le matin...

Sabine, la puéricultrice lui a expliqué que Nicolas ne la connaissait pas suffisamment et avait besoin de retrouver ses rituels quotidiens pour entamer sa journée... Justine fut rassurée : elle aussi avait été sensible à la détresse de Nicolas, la veille... lorsqu'elle lui avait tendu les bras pour l'accueillir.

Une directrice de crèche, Brabant wallon

Pour commencer (suite)

7

L'intégration du (de la) stagiaire fait l'objet d'une évaluation régulière et d'un bilan final en fonction de critères convenus entre les parties concernées (milieu d'accueil, institution de formation ...).

" Faire le point chaque jour. Il faut souligner les points faibles et les points forts. Encourager, donner des pistes pour améliorer ou changer. Une évaluation globale est faite après quelques jours, quand le professeur de stage passe et en fin de stage. Je me rappelle ainsi d'Amélie qui ne parlait pas à l'enfant qu'elle changeait. Il n'est pas facile de parler à un bébé. Pour l'aider, Monique, ma collègue, lui a conseillé de raconter à l'enfant ce qu'elle faisait :

" J'enlève ton pantalon..., maintenant, je vais te laver, car tu as fait caca..."

Au fil des jours, petit à petit, Amélie parlait de plus en plus aux bébés. "

Témoignage d'une puéricultrice,
d'une maison communale d'accueil de l'enfance,
Luxembourg



Pour aller plus loin

1

Le milieu d'accueil propose une organisation et une planification du stage qui permet un temps de familiarisation entre le (la) stagiaire, les enfants et les professionnel(le)s et une progression dans la prise en charge des enfants compatible avec le projet éducatif. Cette organisation fait l'objet d'une évaluation avec les parties concernées et débouche sur les ajustements nécessaires.

2

Le milieu d'accueil prévoit que le (la) professionnel(le) soit à proximité de l'enfant quand le (la) stagiaire s'en occupe et ce, au moins jusqu'à ce que l'enfant manifeste des signes de confiance.



Il a fallu quatre (longs...) jours d'observation (réciproque...) pour que Célestin s'approche de Christian, le stagiaire puériculteur... A petit pas, Célestin s'est avancé avec Ploutch (son doudou) : il lui a tendu... Christian l'a accepté, a fait mine de lui donner un bisou, puis lui a rendu tout aussi vite... Célestin souriait... Christian aussi... Depuis, chaque matin, Célestin attend impatiemment Christian, son doudou à la main...

3

Le dispositif d'encadrement des stagiaires fait l'objet d'une évaluation régulière avec toutes les parties concernées (professeurs de pratique professionnelle, stagiaires, personnel du milieu d'accueil) et débouche sur des ajustements nécessaires.

" Caroline, une stagiaire, était très tracassée car elle devait faire des activités avec les enfants et nous ne faisons pas " d'activités dirigées " dans notre structure. Quand son professeur est venu, nous en avons parlé à trois. Un compromis a été trouvé. Caroline et moi en avons souvent reparlé, car elle ne comprenait pas la notion d'activité spontanée et que celle-ci pouvait être prise en compte pour son rapport de stage. A la deuxième visite du professeur, nous en avons encore parlé et là, le déclic s'est fait. "

Témoignage d'une puéricultrice
de maison communale d'accueil de l'enfance,
Luxembourg

4

Autres...

Pour enrichir vos réflexions ...

Consulter le chapitre 5, " Un chemin vers l'abord professionnel du métier d'accueillante ",
in *Accueillir les tout-petits, oser la qualité, un référentiel psychopédagogique pour des milieux
d'accueil de qualité*, Ed. ONE-Fonds Houtman, Bruxelles, 2002.

REPERE 14 : SOUTENIR UN PROCESSUS DE FORMATION CONTINUE

Le milieu d'accueil met en place une politique de développement des compétences professionnelles de tout son personnel qui contribue à l'amélioration de la qualité d'accueil.

Pourquoi ?

Accueillir de jeunes enfants nécessite des compétences professionnelles spécifiques. Les textes de loi prévoient d'ailleurs que chaque personne qui s'occupe des enfants bénéficie d'une formation de base (formation initiale ou accélérée). Cette formation de base peut être considérée comme un point de départ sur lequel pourront prendre appui les processus de formation continue. Il s'agit ici d'approfondir, de réactualiser et de compléter les connaissances acquises. Il s'agit aussi de confronter ces connaissances aux expériences et aux pratiques mises en oeuvre dans le milieu d'accueil. Dans cette perspective, la formation continue contribue au développement des compétences professionnelles de tout un chacun. Elle favorise aussi une amélioration de la qualité d'accueil. Elle constitue dès lors un facteur déterminant dans l'évolution du projet d'accueil.

" Le problème majeur de l'éducation réside dans la nécessaire et perpétuelle rééducation de l'éducateur "
(Krishnamurti)



Pour commencer

1

Le milieu d'accueil met en place des conditions qui permettent à son personnel d'actualiser et d'approfondir ses connaissances.

Des dispositifs sont mis en place pour permettre à chacune de nous de participer à des formations à l'extérieur et aussi pour l'organisation de notre WE pédagogique. Depuis 4 ans, nous partons avec un intervenant extérieur pour 2 jours en résidentiel : c'est pour nous l'occasion de se rencontrer dans un autre cadre, réfléchir sur notre pratique et approfondir des thèmes liés à notre pratique et aller plus loin dans l'élaboration de notre projet pédagogique. Après ces deux journées, nous sommes " nourries " théoriquement et re-motivées pour notre travail. Nous sommes conscientes, que cette " nourriture " sera digérée au long de l'année et nous permettra des nouveaux questionnements pour le prochain WE !

Une puéricultrice d'une crèche, Bruxelles

2

Le milieu d'accueil prend des mesures qui incitent chaque membre du personnel à participer à des formations continues.

Tout le courrier relatif à l'organisation de formations est réuni au sein d'une farde, sur la table du local du personnel.

Une assistante sociale d'une MCAE



Pour aller plus loin

1

Le milieu d'accueil met en place des conditions pour favoriser :

- ◆ le partage des acquis de la formation avec l'ensemble des personnes concernées;
- ◆ les allers-retours entre l'organisation des pratiques quotidiennes dans le milieu d'accueil et les problématiques abordées en formation.

Lorsque Charline, en réunion d'accueillantes, a voulu raconter ce que sa formation lui avait apporté, on n'a certainement pas tout compris... Mais trois d'entre nous se sont inscrites à la session suivante... et l'assistante sociale elle-même souhaiterait nous y accompagner!

Une accueillante conventionnée

2

Le milieu d'accueil réactualise son projet d'accueil, notamment en fonction des acquis de formation et des transformations ainsi suscitées dans les pratiques quotidiennes.

Après une formation sur la liberté de mouvement, toute l'équipe était désemparée... Nous étions toutes tellement fières de notre nouveau matériel ! trotteur... relax... ...Nous l'avons choisi sans savoir combien il risquait de contrarier la liberté de mouvement de nos petits...

Nous l'avons retiré dès le lundi matin, pour faire un essai et dix minutes plus tard, Jaqueline, ma collègue, me montrait Chloé, trois mois, qui jeudi se montrait " tristounette " et grincheuse ; elle passait de nos bras au relax et la voilà aujourd'hui en grande conversation avec la balle en mousse... Elle avait besoin de bouger, tout simplement, dans un espace adapté... Aujourd'hui, l'importance de la liberté de mouvement pour le jeune enfant fait partie intégrante de notre projet d'accueil.

Une éducatrice d'une maison d'enfants



3

Autres...

Rôle de la direction

Le rôle de la direction dans les milieux d'accueil collectifs à l'égard de la dynamique de formation continue :

1

La direction, en collaboration avec le PO, prend en compte dans la gestion de l'équipe, la participation à des actions de formation. Elle veille à ce que tout le personnel ait la possibilité de participer à celles-ci.

2

La direction construit avec des personnes habilitées un plan de formation intégré :

- ◆ il se fonde et se régule sur une analyse des besoins en formation (pas seulement des demandes). Ceci nécessite une confrontation entre les pratiques observées et les pratiques souhaitées ;
- ◆ il s'articule sur la demande en formation des professionnel(le)s eux-mêmes (elles-mêmes) ;
- ◆ il tient compte notamment du projet d'accueil et de son évolution ;
- ◆ il comporte des actions à visée formative complémentaires et inscrites dans une certaine durée pour et avec l'ensemble du personnel. Il peut se concrétiser par des actions à la fois intra-muros (convention de collaboration avec un intervenant, journée pédagogique, ...) et extra-muros.

" Nous avons réussi en concertation avec l'équipe, à nous organiser de façon à ce que chaque puéricultrice puisse participer à son tour à des formations à l'extérieur.

Au départ, on avait des rencontres avec un superviseur qui venait pendant l'heure du midi, une fois par mois. Petit à petit, on s'est rendu compte que ce travail précieux pour notre quotidien avec les enfants et les parents, ne remplacerait pas l'approfondissement possible lors de journées entières de formations.

Ma collègue infirmière et moi, nous considérons qu'un processus démarre au sein de notre crèche. La supervision mensuelle, les formations à l'extérieur et les journées pédagogiques consacrées à notre projet pédagogique, sont des démarches complémentaires. C'est toute une organisation et presque un combat avec le pouvoir organisateur, mais les fruits sont évidents : les puéricultrices et même le personnel d'entretien et de cuisine se sentent plus reconnus dans la complexité de leur travail. Les puéricultrices se disent plus motivées à aller chercher des réponses à des questions dont avant, elles n'osaient pas parler. On craignait la réaction des parents pour les deux journées de fermeture, et au contraire, ils nous font part de leur soutien et il leur arrive de nous demander le contenu de notre travail pendant ces journées et de faire des commentaires très encourageants !

On sait qu'il y a beaucoup à faire avec très peu de moyens, mais le défi est lancé et nous sommes motivées à continuer! "

Témoignage d'une assistante sociale, responsable de crèche lors d'une formation



REPÈRE 15 : **LA QUALITE D' ACCUEIL,** **C' EST AUSSI FAVORISER LES RELATIONS** **AVEC LES ASSOCIATIONS** **ET LES COLLECTIVITES LOCALES.**

Sans préjuger d'une réflexion plus large à caractère sociologique portant sur l'accessibilité des milieux d'accueil et leur insertion dans des politiques coordonnées (que ce soit à un niveau local ou à un échelon plus large), on peut dire que le soutien des professionnel(le)s à leurs activités passe aussi par une synergie avec les ressources locales. Il s'agit d'une démarche essentielle pour certains ; même si elle peut encore paraître moins centrale dans les préoccupations quotidiennes des milieux d'accueil en Communauté française.

Pourquoi ?

Des expériences locales, mais aussi communautaires et européennes - relevons particulièrement les expériences du Nord de l'Italie - montrent l'intérêt de travailler en réseau. Elles conduisent à envisager la qualité d'accueil dans une dynamique sociale qui implique les milieux d'accueil, d'autres lieux culturels, éducatifs, sociaux (bibliothèques, ludothèques, écoles maternelles, CPAS, équipes SOS enfants, etc.), et les initiatives locales d'intérêt public en lien avec la population locale. Ce genre d'initiatives constitue un plus pour l'ensemble des acteurs du milieu d'accueil, en ce compris les enfants.

Le milieu d'accueil gagne à s'inscrire dans un réseau d'actions locales pour l'enfance, à établir des liens fonctionnels avec les autres institutions éducatives, culturelles, voire politiques et économiques au niveau local (commune) et supra local (région, communauté, Europe, etc.). Les échanges inter-institutionnels ainsi établis participent à l'enrichissement mutuel de chaque partenaire. Ils favorisent une continuité dans les pratiques d'accueil et la mise en place d'un cadre cohérent en réponse à la multiplicité et la diversité des services d'accueil existants.

En outre, l'implication de différents partenaires dans des projets communs apparaît comme un vecteur de professionnalisation.

Enfin renforcer les collaborations entre le milieu d'accueil et les autres institutions contribue au développement d'une politique coordonnée de l'enfance.

Le milieu d'accueil qui se conçoit dans un projet d'action locale, communautaire, voire européenne tient compte des besoins de l'enfant ainsi que des exigences spécifiques d'un accueil professionnel de l'enfant.

Voir Reggio Emilia, 40 ans de pédagogie alternative, Enfants d'Europe, n°6, février 2004. Le dossier explicite la mise sur pied de ce que Gardner appelle " une communauté éducative. "

1

Quand des enfants participent à des actions locales, cela se fait en fonction d'objectifs précis et à condition que les parents aient donné leur accord, que les conditions optimales de sécurité (psychique et physique) soient garanties, que la collaboration soit préparée en ce sens.

Le service d'accueillant(e)s d'enfants conventionné(e)s organise des mini jardins où des accueillantes et les enfants qu'elles accueillent peuvent se retrouver dans un lieu différent de la maison, bien sûr avec l'accord des parents concernés. Les travailleurs sociaux du service estiment important de faire appel à des personnes compétentes pour l'animation de ces séances : un plus pour les enfants, mais aussi pour les accueillantes qui ont ainsi l'occasion de découvrir de nouvelles expériences.

2

Le milieu d'accueil:

- ◆ s'informe des initiatives mises en place par différents acteurs de la petite enfance (ONE, écoles, associations de parents et de professionnels, organismes publics...), de leurs fondements ;
- ◆ veille à utiliser toutes les ressources matérielles et humaines disponibles et souhaitables au vu du projet d'accueil en s'associant à des partenaires (consultation ONE, bibliothèque de quartier, ludothèque communale, expériences communautaires et européennes...)

En 1993, le Service de la Diffusion et de l'Animation Culturelle de la Province de Luxembourg (S.D.A.C.) lançait une action de sensibilisation à la lecture chez les tout-petits mieux connue sous le nom " *Lis avec moi, dit bébé* ". Dix ans plus tard, qu'en est-il ?

Voici quelques témoignages.

" En 1996, nous avons été contacté par le SDAC de St Hubert pour mettre en place dans notre crèche le projet " *Lis avec moi, dit bébé* ". Lors d'une réunion d'équipe, une animatrice du SDAC a donné à toute l'équipe l'envie d'aller plus loin. Ce service a mis à notre disposition des livres tout spécialement conçus pour les tout-petits. Nous avons pu également compter sur la présence régulière en section d'une lectrice. Après quelques semaines, les puéricultrices ont pris le relais auprès des enfants. Pour informer les parents de notre démarche et pour leur donner le goût à la lecture avec leur enfant, nous avons organisé un après-midi " portes ouvertes ". Cette rencontre a été organisée avec la présence de l'animatrice du SDAC et le directeur de la bibliothèque communale. Convaincu du bien-fondé de ce projet, nous le poursuivons toujours très activement à la crèche. "

Témoignage d'une directrice de crèche



9



Pour offrir aux enfants un choix plus large de livres, environ tous les deux mois, nous nous rendons à la bibliothèque pour enfants. Sur place, avec la complicité de la bibliothécaire, nous faisons une petite animation autour des livres. Nous laissons les enfants 'chiner' dans les rayons, choisir les livres que nous allons emprunter. Nous essayons ainsi que les enfants prennent l'habitude de se rendre à la bibliothèque. "

Une directrice de MCAE

C'est le cas aussi de cette accueillante autonome qui se rend à régulièrement de sa propre initiative à la bibliothèque locale avec les enfants. Ils y vont à pieds : c'est l'occasion d'une promenade.



Le savez-vous ?

Une enquête menée dans six régions françaises montre que de nombreuses ludothèques accueillent effectivement des accueillantes (des assistantes maternelles). Un plus tant pour les enfants que pour les adultes... Un témoignage parmi tant d'autres : " C'est un autre regard que quand ils sont tout seuls avec nous. Ils sont dans un groupe alors on les regarde par rapport aux autres enfants, aux autres adultes.

En regardant comment réagissent les autres assistantes maternelles, le ludothécaire ou les parents, elle (l'assistante maternelle) dispose de points de comparaison sur sa façon de faire dans telle ou telle situation.

Cela change certains de nos points de vue. Il y a des choses que je faisais avant que je fais différemment maintenant. Il y a des déclics et je me dis : " çà, je ne dois plus le faire de cette manière...". A la ludo, il y a tellement à voir. "

(A.L. F., GREC, .2000)

3

Le milieu d'accueil participe à la vie sociale du quartier et de la commune, en s'impliquant, le cas échéant, dans les coordinations locales.

Nous participons annuellement au salon du jouet et à la braderie du quartier.

une directrice d'une MCAE, Luxembourg

4

A l'occasion, le milieu d'accueil prend des initiatives, en

- ◆ organisant des espaces de rencontres avec d'autres professionnels;
- ◆ proposant des collaborations et des projets avec des partenaires issus des mondes éducatif, social, culturel et économique.

Le 30 juin 2004 a eu lieu la journée bilan du dispositif " Envie de bouger ", fruit d'une collaboration entre l'ONE, l'a.s.b.l. Promemploi et cinq milieux d'accueil du secteur sud ouest de la province. Il s'agissait de sensibiliser à la nécessité d'une liberté de mouvement pour le jeune enfant dans le milieu d'accueil et de mobiliser l'ensemble des acteurs concernés en ce sens : professionnel(le)s de l'enfance, médecins, écoles de puéricultures, etc. Une revue spécialement consacrée à l'événement, " Une ardeur d'enfance" a été largement diffusée dans la province et permet ainsi de poursuivre le débat.

5

Lorsque des projets d'action impliquent les enfants, les professionnel(le)s veillent avant leur réalisation à les préparer soigneusement en :

- ◆ établissant une convention de collaboration sur la base de valeurs éducatives, morales et philosophiques partagées;
- ◆ préparant les modalités d'intervention;
- ◆ définissant des modalités d'évaluation interactive et négociée qui peuvent conduire, le cas échéant, à des ajustements jugés souhaitables.

A proximité de la crèche, s'est ouverte récemment une maison d'accueil de jour pour personnes âgées. Chacune des deux structures étant désireuse de développer un projet commun, une stagiaire éducatrice a été chargée de définir les objectifs avec toutes les parties concernées, de préparer la première rencontre. Nous avons assisté à des échanges étonnants, tout en restant attentifs au vécu de chacun. Nous évaluons chaque rencontre et préparons soigneusement la suivante.

une directrice d'une MCAE du Luxembourg.

6

L'inscription dans des projets et réseaux locaux peut faire partie intégrante du projet d'accueil.

A réfléchir

Comment rendre compte dans votre projet d'accueil des collaborations que vous avez établi, de leur sens pour toutes les parties concernées (y compris l'enfant et les familles) ?

Rôle de la direction

La direction en collaboration avec le pouvoir organisateur contribue à l'insertion du milieu d'accueil dans un projet local :

1

Dans les milieux d'accueil collectifs, il lui appartient de veiller à l'insertion du milieu d'accueil dans le réseau d'acteurs locaux.

" Nous travaillons régulièrement en collaboration avec la maison de la culture. Cela a commencé il y a plusieurs années déjà : la maison de la culture organisait une semaine thématique sur " la lecture avec les tout-petits ". Un animateur, grand-père d'un enfant qui fréquentait la crèche, nous a sollicités pour participer, animer et être filmés lors d'un atelier lecture, car nous étions déjà loin dans le projet " Lis avec moi, dit bébé ".

Cette collaboration s'est prolongée avec le projet " l'Art à la crèche ". Chaque année, deux spectacles pour les enfants de un à trois ans sont inclus dans le programme de la maison de la culture. Des séances nous sont réservées.

Des formations à l'intention des puéricultrices sont également organisées. Citons entre autres " formation à l'éveil musical " et " la créativité chez les tout petits ". Ces formations se déroulent généralement sous forme d'ateliers où puéricultrices et enfants sont filmés. Ces vidéos servent ensuite d'outil à la formation proprement dite. "

Témoignage d'une directrice de crèche, Luxembourg

2

Elle s'implique, en fonction d'objectifs précis, dans certaines coordinations locales, en veillant à rester pleinement disponible et assumer sa fonction dans le milieu d'accueil.

" Des projets avec la coordination sociale sont développés impliquant les enfants, les professionnels de la petite enfance, des parents et d'autres acteurs du quartier : brocante, fresque sur les murs, etc... C'est toute une organisation, mais la collaboration qui nous avons réussi à établir est gratifiante pour nous et surtout pour les familles qu'y participent"

Témoignage d'une responsable d'un milieu d'accueil, Bruxelles



3

Elle favorise les rencontres de son personnel avec d'autres professionnel(le)s. Ces rencontres sont l'occasion d'échanges à propos des pratiques professionnelles.

" Deux fois par semestre, nos responsables organisent des soirées de rencontre entre nous, les puéricultrices de la crèche, les puéricultrices enfant-malade et les accueillantes du service communal. "

Témoignage d'une puéricultrice, Bruxelles

4

Elle veille à ce que les échanges enrichissent les pratiques tout en préservant leur articulation et leur cohérence. Elle est garante du fait que ces rencontres soient préparées et exploitées en fonction des objectifs recherchés.

5

Elle veille, au travers des échanges de pratiques, à favoriser l'implication de chacun dans des projets d'actions communes tout en préservant les champs respectifs de responsabilités des uns et des autres.

Bibliographie

A.L.F., Association des ludothèques françaises, G.R.E.C., Groupe de recherche sur les ressources éducatives et culturelles, *Ludothèque et assistantes maternelles, une démarche de professionnalisation*, Rapport de recherche, Paris, ALF- Université Paris-Nord, 1997-2000.

Accueillir les tout-petits, oser la qualité, un référentiel psychopédagogique pour des milieux d'accueil de qualité, Ed.ONE-Fonds Houtman, Bruxelles, 2002.

Analyse des questionnaires relatifs à la mise en application du Code de Qualité de l'accueil et mise en commun des réflexions et questions formulées par les milieux d'accueil, Comité subrégional de l'ONE, Bruxelles, mai 2003.

BLONDEAU H., *La pédagogie en crèche : réflexion et proposition*, Cahier 4, novembre 2001.

BOSSE-PLATIERE S., DETHIER A., FLEURY Ch., LOUTRE-DU PASQUIER N., *Accueillir le jeune enfant, quelle professionnalisation ?*, éd ERES, 2001 (1 ère éd. 1995).

CARELS M.L., *L'élaboration du lien adulte - enfant dans un contexte professionnel en milieu d'accueil*, Projet Liens, Bruxelles, ONE, 2004.

Fondation Française Dolto, *Carnet de Route*, 2003.

DETHIER A., *Etre son propre outil de travail dans les métiers de relations ou la "résonance interne"*, document ronéotypé, 2004.

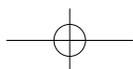
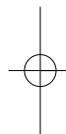
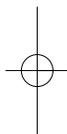
FRANKARD A.C., *Les représentations de la santé mentale de l'enfant*. Recherche empirique auprès d'un groupe de puéricultrices, thèse de doctorat non publiée, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education, Université Catholique de Louvain-la Neuve, 1999.

Manger, c'est plus que manger. Actes de la journée bilan de la démarche d'accompagnement de milieux d'accueil collectifs dans la Province de Luxembourg du 23 juin 2000, Bertrix, avec le soutien du Département des Affaires Sociales de la Province de Luxembourg, de la Communauté française de Belgique.

Une Ardeur d'enfance, Revue d'information trimestrielle, avril, mai, juin 2004.

Reggio Emilia, 40 ans de pédagogie alternative, *Enfants d'Europe*, n°6, février 2004.

NOTES





Conception et rédaction des brochures

Pascale Camus, Anne Dethier, Laurence Marchal, Lucia Pereira,
Pierre Petit, Florence Pirard (conseillers pédagogiques)

Mise en page et infographie

Dominique Vincent et Hugues Pesser

Photos

Nous remercions les milieux d'accueil qui nous ont confié des photos pour illustrer cette brochure. Une autorisation aux parents a été demandée concernant les photos sur lesquelles apparaissent des enfants.

Editrice responsable

Danièle Leclair, Chaussée de Charleroi, 95 - 1060 Bruxelles

1^{ère} édition 2004