

Les institutions petite enfance : des lieux d'hospitalité ?

Par Michelle Fracheboud
Adjointe pédagogique à Lausanne

L'hospitalité ne va pas de soi, elle nécessite un engagement de la part de l'accueillant, elle implique de savoir dépasser la méfiance, de faire face à « l'inquiétante étrangeté » de l'autre, d'accepter de faire une place à l'altérité. Elle implique aussi de se laisser toucher par l'autre et d'être prêt tant à donner qu'à recevoir afin de rééquilibrer la balance et d'éviter ces situations où l'hôte est en position de perpétuel débiteur. Le but ultime étant que la personne puisse quitter cette position d'hôte pour devenir elle-même un membre de la communauté si elle le désire.

Mais les scènes d'hospitalité se déroulent dans un espace, en ce qui nous concerne, dans une institution d'accueil de la petite enfance. Et comme toute institution, ces lieux mettent en place des règles, des procédures et des directives administratives, lesquelles peuvent favoriser ou au contraire empêcher cette pratique de l'hospitalité.

De nombreuses recherches montrent que nous vivons une période marquée par l'idéologie de

la gestion. Le travail administratif, qui est nécessaire, mais devrait être au service de la tâche, a tendance à devenir une fin en soi, à imposer sa logique propre. Le néolibéralisme, sous couvert de rendre les services publics plus efficaces, les rend plus bureaucratiques encore. Cette bureaucratisation du monde touche d'ailleurs tous les domaines, comme le relève Graeber : « Les faits sont là : il faut mille fois plus de paperasse pour entretenir une économie de marché libre que la monarchie absolue de Louis XIV » (2017, 2015, p. 16), ou encore : « Toute réforme de marché – toute initiative gouvernementale conçue pour réduire les pesanteurs administratives et promouvoir les forces du marché – aura pour effet ultime d'accroître le nombre total de réglementations, le volume total de paperasse et l'effectif total des agents de l'Etat » (*ibidem*, pp. 16-17). L'actualité, au moment où j'écris ces lignes, en donne une illustration parfaite : le Conseil des Etats, à la suite du National, vient de discuter et d'accepter deux motions visant à créer une loi contre la bureaucratie. L'idée, clai-

rement ubuesque, comme le relève *Le Courrier* du 21 mars 2019, est de créer de nouvelles normes et directives afin de diminuer les normes et les directives...

Mais revenons à nos lieux d'accueil, en quoi sont-ils concernés par cette mouvance? Rappelons d'abord que « (...) les institutions de [la petite enfance] et les pratiques pédagogiques destinées aux enfants sont constituées par les discours dominants de notre société et expriment les pensées, les conceptions et l'éthique qui prédominent à un moment donné dans une société donnée (Dahlberg, 1997, cité par Dahlberg, Gunilla; Moss, Peter et Pence, Alan, 2012, p. 117). Le monde de la petite enfance n'est pas « à part » du monde des grands. Il en fait partie et rencontre les mêmes développements.

Pour que les lieux d'accueil de la petite enfance soient hospitaliers, il faudrait déjà que les enfants puissent en franchir le seuil. Or, aujourd'hui encore, comme je l'avais déjà fait remarquer dans un article précédent¹, de nombreuses familles n'y trouvent pas de place.

Lorsque la pénurie règne, il faut bien décider qui a droit à une place et qui n'y a pas droit... Alors même que de nombreuses études montrent que l'accueil de la petite enfance est un puissant levier d'égalité des chances, tant pour les enfants que pour leurs parents, qu'il est particulièrement bénéfique pour les familles les plus modestes et pour les enfants qui vivent dans des conditions précaires, c'est tout l'inverse qui est mis en place en termes de priorité. Les familles vivant dans des situations de précarité n'ont souvent tout simplement pas accès². Plusieurs éléments font obstacle: les tarifs tout d'abord, car si certains réseaux ont tenu compte de cette difficulté, la plupart ont des tarifs trop élevés pour des familles vivant avec de faibles revenus³. Mais aussi les démarches administratives compliquées qui tiennent certains parents à l'écart et, surtout, la pénurie de places et la priorité, voire l'exclusivité dans certains réseaux, donnée aux familles qui travaillent. Les autres étant considérées comme des variables d'ajustement qui ▲

1-Fracheboud, Michelle (2019), « Le théâtre des apparences », *Revue [petite] enfance* N°128, pp. 51-64.

2-Comme vient de le rappeler la Commission suisse pour l'UNESCO dans sa publication: instaurer une politique de la petite enfance, consultable sur: <https://www.unesco.ch/fr/neue-publikation-vorschlaege-fuer-eine-politik-der-fruehen-kindheit-in-der-schweiz/>

3-Voir par exemple l'étude de Bonoli, Guiliano et Champion, Cyrielle (2015): « L'accès des familles migrantes défavorisées à l'accueil collectif préscolaire: où et comment investir? », IDHEAP, Lausanne, consultable sur: https://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dire/spop/fichiers_pdf/rech-150416-acces-enfant-migrant-creche.pdf

▲ permettent d'optimiser le taux de remplissage.

Voici ce que cela donne sur le terrain (je vais prendre un exemple lausannois, mais je ne doute pas que cette réalité soit largement extensible au-delà de ce secteur géographique): à Lausanne, les places doivent être attribuées en priorité aux familles dont les deux parents travaillent, sont aux études ou au chômage. Chaque contrat doit mentionner si l'enfant est « en conciliation », « en prévention » ou « en socialisation ». Comme si l'une de ces catégories excluait l'autre? Par ailleurs, dans le quartier dans lequel je travaille, il y a des familles qui passent régulièrement de l'une à l'autre. Je pense par exemple à cette maman qui a demandé une place pour son enfant et en a profité pour prendre des cours de français (socialisation), puis elle a entrepris une formation d'aide-soignante (reconnu comme conciliation puisque formation qualifiante), puis elle n'a pas tout de suite décroché un travail (socialisation), un employeur l'a engagée (conciliation), puis licenciée à la fin de la période d'essai (socialisation). Après un mois sans travail, le même employeur l'a réengagée (conciliation). Tout ceci en un peu plus d'une année... « La méthode bureaucratique revient invariablement à ignorer toutes les subtilités de la vie sociale réelle pour tout réduire à des recettes mécaniques

ou statistiques préconçues » (Graeber, *ibid.*, p. 92). Cela ne signifie pas qu'elle n'apporte jamais d'éléments positifs, qu'il n'est pas utile de conserver certaines données, ou de récolter certaines informations; mais qu'il s'agit de les tenir pour ce qu'elles sont et, surtout, de veiller à ce que le travail administratif soit au service de l'accueil des parents et des enfants et non le contraire.

Dans l'histoire des crèches, celles-ci ont longtemps accueilli essentiellement des familles en situation de pauvreté. Il s'agissait de « sauver » l'enfant. A partir des années 1960, les revendications féministes ont permis un changement de paradigme: les crèches devaient aussi permettre aux femmes de s'émanciper et la « provenance » des enfants s'est diversifiée. Les pratiques éducatives ont aussi évolué, de l'hygiénisme vers la volonté de proposer aux enfants un milieu tenant compte de leurs besoins, stimulant, orienté vers l'exploration, le jeu, la découverte des relations sociales. Un lieu qui puisse aussi être un plus pour l'enfant par rapport à ce qu'il vit à la maison. Mais nous assistons aujourd'hui à un renversement de situation: les études le montrent, ce sont surtout les familles de la classe moyenne qui obtiennent des places en crèche. Oserait-on dire qu'un virage se prend de nouveau aujourd'hui et que les lieux ▲



Les intérêts – Collectif CrrC

▲ d'accueil acquièrent un sens différent? Celui de permettre à la grande machine économique de tourner; permettre aux entreprises de garder la force de travail de leurs employées. Dahlberg, Moss et Pence (*op. cit.*, p. 126) affirment que le développement récent des lieux d'accueil de la petite enfance est lié à «l'expansion du capitalisme mondial dérégulé», contexte dans lequel «les Etats nations de plus en plus dépourvus de pouvoirs tendent à se transformer en gestionnaires cherchant à attirer les entreprises transnationales en leur proposant des conditions d'investissement profitables». L'existence de lieux d'accueil de la petite enfance étant l'une de ces conditions...

En termes d'hospitalité, on peut faire mieux que d'accueillir des parents qui nous demandent si une place est disponible pour leur enfant en leur disant qu'«ils ne sont pas prioritaires». Sous-entendu que, parce qu'ils ne travaillent pas, leur enfant mérite moins une place que d'autres. Ou encore (si si, ça se fait!) de mettre un terme au contrat d'une famille dont les parents ne travaillent pas pour en accueillir une autre qui, elle, détient le précieux sésame. Il y a quelques années, des voix s'élevaient pour affirmer que les structures d'accueil allaient se développer et offrir un accueil inconditionnel pour toutes les

familles qui en font la demande. Depuis le terrain, il me semble que nous en sommes toujours bien loin.

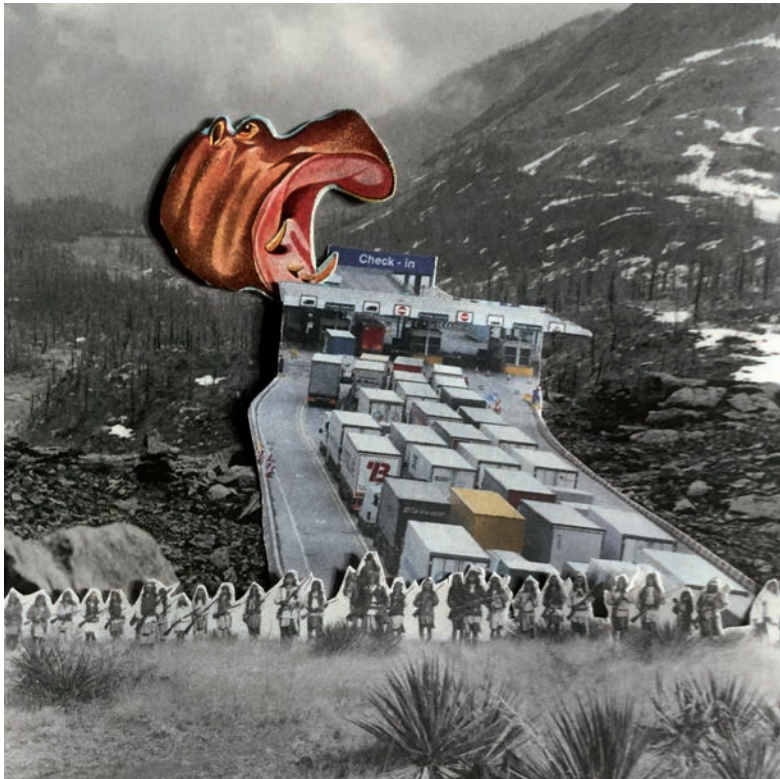
Dahlberg, Moss et Pence ajoutent que «la domination de l'économique sur le politique, du capitalisme transnational sur l'Etat nation, se reflète encore davantage dans le monde des affaires, de la gestion et du consumérisme qui pénètre de plus en plus les institutions de la petite enfance, leurs finalités et leur pratique» (*ibidem*, p. 126). C'est ce que nous pouvons observer au travers des contradictions que nous vivons au quotidien entre des valeurs et des missions affichées et, simultanément, des tentatives de réduire le coût des structures en diminuant la qualification du personnel ou même les mètres carrés attribués aux enfants. Par ailleurs, afin d'optimiser au mieux les structures existantes, la pression tend à se faire toujours plus forte pour qu'elles soient le plus remplies possible, et que les heures de travail soient justifiées de manière toujours plus précise et tatillonne. Les situations particulières (enfants en situation de handicap, familles vulnérables ou vivant dans la précarité, etc.), elles, sont toujours chronophages tant au niveau éducatif qu'au niveau administratif. Les professionnel·le·s ont alors deux choix possibles: prendre sur eux/elles pour flexibiliser le système, au risque de l'épuisement,

comme l'avait relevé une étude faite à Lausanne (Meyer, Spack, 2009, pp. 136-137) ou alors, s'arranger pour ne pas accueillir les familles qui demandent trop d'énergie, garder ses distances, appliquer froidement la logique gestionnaire, voire même faire du zèle administratif.

Actuellement, il me semble que nous entrons de plain-pied dans une logique de *New Public Management*. J'observe que les directives, les procédures, les tableaux à remplir pour renseigner sur tel ou tel élément deviennent toujours plus nombreux dans mon travail quotidien. Au niveau des directions surtout, il ne permet plus à mon avis, de consacrer assez d'énergie dans le domaine pédagogique et dans le sens de notre travail. En mettant les gens dans des cases, en «pliant» les personnes aux logiques des logiciels plutôt que l'inverse, il maltraite aussi les familles.

Un exemple: dans le réseau dans lequel je travaille, chaque enfant accueilli a un «contrat», document qui comporte toutes les données de l'enfant et de sa famille en lien avec la crèche. Ce contrat contient en première page les noms, adresses, numéros de téléphone et autres données sur les parents. Cette partie est remise à l'équipe. Dans le monde d'aujourd'hui, la forme des familles est multiple: parents mariés ou vivant en concubinage,

séparés, divorcés, familles recomposées, etc. Nous avons pour habitude, lorsque le père ne vit pas avec la famille, mais est présent auprès des enfants, d'indiquer sur le contrat les données de celui-ci sur cette fameuse page. Ceci pour plusieurs raisons, tant pratiques (pouvoir facilement retrouver ses coordonnées pour l'appeler en cas de besoin, savoir son nom, etc.) que symboliques (le nommer comme père de l'enfant, lui offrir une «place», même si c'est une place de papier). Mais nous nous sommes fait rappeler à l'ordre: lorsque les parents sont séparés ou divorcés, seule la mère a un lien financier avec la crèche et, donc, seule celle-ci doit être nommée sur le contrat. Effacé le père, ou alors relégué à la dernière page, à la rubrique «personnes autorisées à venir chercher l'enfant». A l'heure où certains pères essaient de prendre une place plus consistante auprès de leurs enfants, c'est une belle marque de non-reconnaissance! Face à nos protestations, la première réponse a été que nous devions expliquer à ces personnes que ce n'est pas dirigé contre elles, que c'est juste purement administratif. On pourrait pousser le trait: «Je vous biffe, vous n'existez plus en tant que parent de l'enfant, mais le prenez pas mal, c'est purement administratif.» Rien n'est purement administratif. La logique gestionnaire, lorsqu'elle chosifie ▲



Marchandises – Collectif CrrC

▲ les personnes, peut glisser vers la violence. La manière de remplir cette page dit quelque chose sur la façon de considérer les parents. Les techniques ne sont pas neutres, car « derrière les outils, les procédures, les dispositifs d'information et de communication, sont à l'œuvre une certaine vision du monde et un système de croyances » (De Gaulejac, p. 68). Comme le dit Dejours (2019, p. 62) : « Les gestionnaires prétendent diriger les entreprises, les universités, la recherche, les hôpitaux comme un pilote conduit un avion, avec des mécanismes. (...) Le problème est qu'entre les dirigeants et le résultat du travail ne se trouvent pas des roues, mais des êtres humains. » Actuellement, il semble que nos remarques répétées ont fini par être entendues, une réflexion est en cours pour modifier le document.

Rappelons par ailleurs que, si aujourd'hui, la question centrale concernant toute entreprise humaine est celle de l'efficacité et du rendement, cela n'a rien d'universel, historiquement parlant, et Le Texier (2016, p. 29) affirme qu'« une société qui chérit la cohésion, la fraternité, la justice, l'égalité et la sécurité est moins susceptible de confier sa survie à l'entreprise managériale qu'une société qui valorise l'efficacité, l'organisation, le contrôle et le savoir rationnel ». Les instances

politiques et publiques devraient s'appliquer à mettre l'accent et les exigences concernant les lieux d'accueil plutôt sur leur capacité à accueillir, à favoriser le vivre ensemble, à mettre en place ce que Giampino appelle « une prévention prévenante » et offrir aux enfants des espaces d'expérimentation et de découverte plutôt que de dépenser de l'énergie à rentabiliser au mieux chaque place, à contrôler les familles et les professionnels, à privilégier les tâches administratives par rapport à celles du terrain.

Un autre exemple éclairant est celui du programme « Parler bébé », qui a défrayé la chronique de la petite enfance chez nos voisins français ces dernières années. Partant d'une bonne intention (favoriser l'égalité des chances et soutenir les enfants dans le développement des compétences langagières), ce projet « se propose comme un de ces objets de gestion des petits enfants d'aujourd'hui. Pour améliorer le *process*, finaliser le produit et dynamiser les échanges, il faut mesurer, évaluer, classer et au besoin rectifier dès lors qu'on se situe à plus de deux écarts-types, que l'on s'éloigne de la norme préconisée » (Ben Soussan et Rayna, 2018, p. 17). En clair, les enfants sont testés, et ceux qui sont estampillés « parleurs tardifs » (à 24 mois!), participent à des ateliers visant par des ▲

▲ exercices à stimuler leur production langagière. Ajoutons que les éducateurs/trices qui animent ces ateliers sont formé·e·s en deux demi-journées. Ce programme a reçu de nombreuses critiques, de par son côté stigmatisant, de par sa manière de voir le langage comme acquisition de mots et transmission d'informations alors qu'il est aussi (et surtout) lien, relation à l'autre, véhicule d'émotion, de sens, d'humour, d'approximation, de poésie, etc. De plus, les professionnel·le·s ont relevé que la mise en place de ce programme se faisait rarement en octroyant des moyens supplémentaires. Au contraire, tandis que certain·e·s éducateurs/trices animent les ateliers avec un nombre d'enfants restreint, les autres se débrouillent avec tous les autres... Ils/elles se sont senti·e·s instrumentalisé·e·s, dénigré·e·s dans leurs pratiques, traité·e·s comme des exécutant·e·s. Ils/elles ont eu l'impression de faire pression sur les enfants. Au final, les résultats obtenus (et dûment répertoriés) ne permettent pas de faire une différence entre les enfants qui ont suivi le programme et le groupe contrôle (*ibidem*, p. 83).

Si vous trouvez que j'exagère, on n'a pas encore touché le fond. J'ai reçu ces temps, sur mon adresse courriel professionnelle, de la publicité pour un outil de gestion

informatisée de la crèche, qui fait froid dans le dos. Je cite quelques éléments pour vous donner une idée: «A l'arrivée, l'enfant est 'badgé', la personne qui doit venir le rechercher précisée. Les enfants manquants sont signalés. Lors du départ, les enfants sont à nouveaux badgés.» Ou encore: «Les arrivées et départs, les événements marquants, les remarques des parents et des éducatrices sont saisis au cours de la journée, grâce aux tablettes mises à disposition des groupes éducatifs. Ce journal permet la transmission aux parents de la fiche de la journée, et au responsable de secteur d'analyser les journées en fonction des problématiques et du personnel. Pour les parents connectés, le journal comportant les éléments les concernant est directement en ligne.»; «Chaque jour, en fonction des badgeages, des absences imprévues, des présences supplémentaires, le personnel peut être dispatché différemment dans la crèche, ou affecté à des tâches complémentaires.»; «La gestion des procédures, intégrée dans la solution, permet la vision par tous des consignes de qualité, applicable (*sic*) aux situations rencontrées dans la vie de la crèche. Le personnel sait que faire lors d'une infection, d'un accident, d'une épidémie, d'une absence. Les procédures appliquées enfants (*sic*) sont attachées aux dossiers afin d'en permettre le suivi et le contrôle.»; «Le badgeage des

enfants et du personnel permet aux responsable (*sic*) de répartir son personnel en temps réel, en cas de sur ou sous-effectif». On se croirait plus à la caisse d'un grand magasin ou dans une usine que dans une crèche. C'est digne du *Meilleur des mondes*: plus besoin de se parler, plus besoin de penser, et les adultes, le nez dans la tablette, restent occupés à essayer de rentrer les données ou à lire le mode d'emploi. La direction transmettra ses directives sous forme d'alertes et les éducateurs/trices seront redirigé·e·s vers le secteur où ils/elles sont nécessaires...⁴

«Le fonctionnalisme gestionnaire tel qu'il est pratiqué aujourd'hui est un mode d'administration qui ne fait pas seulement peser sur l'individu une normalisation: il rejette celui qui ne correspond pas aux cases du logiciel d'exploitation. Il rejette comme entrave tout ce qui est autre, étranger, extérieur, inclassable, faisant écart. Voilà un organisme sans échange externe ni interne, sans circulation ni milieu, ni extérieur ni intérieur – finalement une “mécanique” qui écrase et produit la mort de l'organisme et la mécanisation du social. D'un point de vue politique ou symbolique, cette “administration” n'institue rien que “le même”, l'organisme ne vit plus, la machine

n'institue rien, elle *n'est en rien une institution*» (Cornu, 2007, p. 17).

Vous ferez votre propre choix, mais le mien est clair: je préfère vivre et travailler dans une structure sans digicode à l'entrée, où on accueille les enfants et les parents avec des paroles et un sourire plutôt qu'un *bip* et où on met de l'énergie à se montrer hospitalier, ouvert à la rencontre et à l'imprévu plutôt qu'occupé à *badger* les enfants et à pianoter sur une tablette. Une institution souple, créative, où on est parfois en sous-effectif, ce qui va permettre de faire des activités différentes avec les enfants; dans laquelle l'équipe va accepter aussi les imprévus, les situations où les enfants vont être occasionnellement plus nombreux que planifié (un parent malade, une situation familiale particulière), parce que c'est le sens du travail qui dirige l'action plutôt que les procédures. Un lieu où on oublie peut-être parfois de transmettre des informations, où on se dispute, on rit (souvent) et pleure (parfois), avec des professionnel·le·s qui pensent, réfléchissent, se remettent en question. Il me semble que la marge se resserre, le jour où cela ne sera plus possible, cela sera sans moi.

Il faut constater qu'en parallèle à cette managérialisation de la société, le nombre de *burn-out* et l'absentéisme au travail montent ▲

4-<https://sai-erp.net/solution-creches/>

▲ en flèche dans tous les domaines sociaux. Un récent sondage réalisé par Unia montre que la moitié des soignants aimerait quitter le métier⁵, qui devient donc inhospitalier pour les professionnel·le·s eux/elles-mêmes.

Face à ce constat, le risque c'est de tomber dans le « désespoir cynique » (Dahlberg, Moss et Pence, *op. cit.*, p. 127), dans la déploration et la plainte (et j'y sombre parfois, je le reconnais!). Mais que faire? Peut-être commencer par ne pas se transformer en « petit bureaucrate de poche », car nous aussi, nous avons tendance parfois à rajouter de la norme et du prescriptif dans notre travail. Il s'agit de se rappeler aussi qu'il existe toujours une marge de manœuvre, et qu'on peut la faire jouer dans le sens de l'accueil et de l'hospitalité. Personne ne nous oblige à fournir du zèle administratif et se montrer le meilleur élève de la classe. Personne ne nous empêche de rappeler encore et encore le non-sens de certaines procédures. Nous pouvons refuser de jouer à l'enquêteur, au policier, au juge. Nous pouvons prendre sur nous pour contourner des normes visant à éviter tout risque. Continuer à manger des gâteaux amenés par les parents, à laisser les enfants jouer avec des objets de récupération, à leur permettre de grimper sur un muret même si le sol dessous n'est pas en

« tartan ». Rendre les lieux hospitaliers, c'est donc aussi s'indigner face à cette pression gestionnaire, car « seule l'indignation peut transformer une somme d'individus atomisés en collectif et peut permettre de passer de la résistance individuelle à la résistance collective » (Hessel, cité par Weissman, p. 265) et c'est bien collectivement que nous parviendrons à infléchir la course. C'est ne pas céder aux sirènes qui essaient de nous faire croire « qu'un monde régi par leurs principes est naturel et inévitable et que toute autre éventualité est un fantasme de doux rêveur » (Graeber, *op. cit.*, p. 121). C'est accueillir les parents à chaque fois dans l'idée d'une rencontre, de partager un temps et un espace, et pas en les menaçant d'une amende ou je ne sais quelle autre sanction pour un document oublié. C'est continuer à mener des projets qui ne font pas partie du strict cahier des charges mais qui favorisent le vivre ensemble. Par exemple, l'association de quartier du lieu où je travaille a organisé cette année, avec la collaboration des deux centres de vie infantine et de l'école, un troc gratuit d'échange de jeux, habits, matériel destiné aux enfants. Un moment joyeux de rencontre, hors de toute idée de rentabilité (nous en avons profité pour vider aussi les armoires du CVE), organisé de manière simple et sans prétention, mais créateur

de lien. On aurait pu craindre que les gens ne se servent avec excès, compte tenu de la gratuité, mais au contraire, j'ai vu des parents obliger leurs enfants à reposer des objets, et plusieurs personnes sont venues remercier les organisateurs avec chaleur. « Si l'entreprise est une microsociété humaine, il convient de la gérer en prenant en compte la règle sociale primordiale constitutive de toute société: "La triple obligation de donner, de recevoir et de rendre (Mauss, 1924). Ni l'utilité ni l'intérêt ne sont les moteurs de la relation sociale." La solution aux problèmes de la cité n'est pas dans l'économie » (de Gaulejac, *op. cit.*, p. 213).

L'accueil de la petite enfance, s'il doit se généraliser, ne doit pas pour autant se massifier sous prétexte d'efficacité et de coût pour la collectivité. Il convient de toujours se rappeler que c'est un enfant qui est accueilli et pas un numéro sur la liste d'attente; un enfant avec ses besoins propres, qui nécessitera qu'on modifie peut-être son adaptation; un enfant avec ses parents qui se feront une idée de l'institution au moment des premières démarches administratives; un enfant avec les liens qu'il tissera avec ses pairs

et dont il faudra tenir compte au moment des changements de groupe, en réalisant par exemple ceux-ci avec soin, et où les affinités entre les enfants devraient être aussi déterminantes qu'une obligation de remplir les groupes au maximum.

Une étude connue: « La crèche est rentable, c'est son absence qui coûte »⁶, a motivé les milieux économiques et politiques à développer l'offre d'accueil. Malheureusement, dans la même logique marchande: les enfants et les familles sont vus comme des facteurs économiques dans lesquels investir pour en tirer le meilleur rendement possible. C'est la rentabilité qui est mise en avant plutôt que l'égalité et la justice sociale⁷. Un changement de paradigme est nécessaire. Il s'agit ici d'une décision politique. En tant que professionnel·le·s, nous pourrions rappeler à la cité ceci: offrir une place à chaque enfant dont les parents en font la demande, une place qui pourrait aussi être gratuite (comme la scolarité), pourrait être le signe d'une société hospitalière envers les familles et les générations futures. ■

Michelle Fracheboud

6-Mackenzie Ott (2002), « La crèche est rentable, c'est son absence qui coûte », conférence latine des déléguées à l'égalité (eds), Genève.

7-Voir par exemple Saint-Martin, Denis (2000), « De l'Etat-providence à l'Etat d'investissement social: un nouveau paradigme pour enfant-er l'économie du savoir? » in *How Ottawa Spends 2000-2001: Past Imperfect, Future Tense*, sous la dir. de Leslie A. Pal, Toronto, Oxford University Press, pp. 33-58.

Bibliographie

Ben Soussan, Patrick et Rayna, Sylvie (2018), *Le programme « parler bambin » : enjeux et controverses*, 1001 bébés, Erès, Toulouse.

Cornu, Laurence (2007), « Confiance, étrangeté, hospitalité », *Diogène* N°220, pp. 15-29.

Dahlberg, Gunilla; Moss, Peter; Pence, Alan (2012), *Au-delà de la qualité dans l'accueil et l'éducation de la petite enfance*, Erès, Toulouse.

De Gaulejac, Vincent (2005, 2009), *La société malade de la gestion : idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Seuil, Paris.

Dejours, Christophe (2019), « Ce système conduit les gens

à devenir les complices de ce qui les broie », entretien réalisé par Mermot, Mélanie, *L'Humanité Dimanche* du 16 janvier 2019.

Graeber, David (2015, 2017), *Bureaucratie*, Actes Sud, Arles.

Le Texier, Thibault (2016), *Le maniement des hommes : essai sur la rationalité managériale*, La Découverte, Paris.

Meyer, Gil et Spack, Annelise et al. (2009), *Familles singulières, accueil collectif : la réception de la diversité des situations familiales par les crèches-garderies*, EESP, Lausanne.

Weissman, Elisabeth (2010), *La désobéissance éthique*, Stock, Paris.