

## Durer au travail : ce qu'elles en disent

Michelle Fracheboud, conseillère pédagogique à Lausanne

Les enfants sont mignons, c'est bien connu. L'imaginaire collectif colporte le plus souvent une vision romantique de l'enfance et celle-ci véhicule l'idée que travailler avec des enfants est facile et plaisant. En réalité, tous les signaux actuels sont au rouge, car la pénurie de professionnel·les se généralise, comme dans tous les métiers du *care* d'ailleurs. Cette situation n'est pas spécifique à la Suisse et touche de nombreux pays occidentaux. L'Union européenne s'est d'ailleurs fendue en 2023 d'un rapport sur cette question<sup>1</sup>. Toujours est-il que les institutions romandes connaissent un *turn-over* important, une montée de l'absentéisme et une pénurie de remplaçant·es qui amène des institutions à devoir fermer des plages horaires. Au-delà de ce constat, des enjeux sociaux et politiques autour de cette question, il nous a paru intéressant de plonger dans l'expérience des professionnel·les de l'enfance afin d'entendre ce qu'elles disent de ce qui est difficile dans leur métier, de ce qui les met à mal, les fatigue,

mais aussi de ce qui au contraire les soutient, les porte, leur permet de durer. L'article est construit à partir des propos de trois éducatrices que nous avons délibérément choisies aux deux extrêmes d'une histoire professionnelle : l'une est au début de sa carrière, tandis que les deux autres arrivent à l'âge de la retraite. Il faut encore préciser que, si deux d'entre elles travaillent avec de jeunes enfants, la dernière œuvre dans le parascolaire<sup>2</sup>.

### Fatigues

*Une pénibilité physique et émotionnelle*

Les premiers éléments qui surgissent lorsqu'on interroge les professionnelles sur ce qui, dans ce travail, peut être pénible, fatigant, éprouvant, sont liés au bruit. Elles nomment ensuite l'engagement physique, le corps constamment en mouvement, les positions contraintes par la différence de taille entre adultes et enfants, le mobilier pensé à hauteur d'enfant, le port de charges. Dans le domaine parascolaire, ce

1-Voir <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/d714587c-88ef-11ee-99ba-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-297004504>

2-Nous en profitons pour les remercier de leur participation enthousiaste, sans laquelle cet article n'aurait pu voir le jour.

sont les horaires coupés qui occasionnent des journées à rallonge. Un autre aspect mentionné par l'une des professionnelles, qui travaille auprès de jeunes enfants, c'est l'impossibilité dans laquelle elle peut se trouver de répondre à ses propres besoins physiologiques. Il lui arrive parfois de réaliser qu'elle n'a rien bu, n'a pu se rendre aux toilettes ou tout simplement prendre une pause alors qu'elle en aurait besoin, puisqu'elle ne peut pas laisser les enfants sans surveillance. A ces contraintes physiques, s'ajoute une charge émotionnelle qu'il est indispensable de maîtriser d'une façon ou d'une autre. Comme le souligne Ulmann (2012, p. 49), ce travail « met la professionnelle en prise directe avec ses sentiments et ses affects : "Le petit enfant nous touche, nous émeut, nous attendrit, parce qu'inachevé... Nous saisissons son état de dépendance, parce qu'il nous invite à lui porter secours, parce qu'à travers l'attention que nous lui portons, nous prenons soin de l'enfant en nous, nous sommes portés à croire et nous aimerions croire que seuls des mouvements tendres nous animent vis-à-vis de ces petits, nous, adultes, que nous soyons parents ou professionnels" (Soares, 2003:10). Ce rapport à l'enfant, qui attire mais qui peut tout autant exaspérer, renvoie les professionnelles à leurs propres fonctionnements, à leur intimité, à

leurs affects. » C'est ce que nomme EDE 1 : *« Et au niveau émotionnel, je mettrais tout ce qui me touche personnellement, que ce soit une résonance face à une famille, à un enfant, ou qu'un enfant soit beaucoup en opposition, et vienne nous chercher dans notre limite aussi et, du coup, ça nous fait réagir émotionnellement. »*

### **L'écart irréductible entre finalités idéales et pratiques**

Concilier les visées pédago-éducatives idéales avec la réalité du travail met les professionnelles face à l'insuffisance de leur action. Si l'écart entre intentions et réalités fait partie de toute activité humaine, cette question est particulièrement sensible lorsqu'elle concerne de jeunes enfants très dépendantes de l'adulte. « Eduquer demande ainsi une attitude d'humilité et de renoncement à toute velléité d'une toute-puissance vouée à l'échec et potentiellement dangereuse pour les enfants accueillis. Cette humilité doit cependant ne pas s'apparenter à de la résignation. Pour rester vivante, l'éducation doit porter en elle l'espoir d'un devenir et non une renonciation » (Zogmal, 2008, p. 86). Conserver des visées idéales, continuer inlassablement à chercher à aller dans cette direction tout en acceptant de ne jamais pouvoir l'atteindre pleinement est source de pénibilité, comme le constate EDE 2 : ▲

▲ « (...) Et puis, quand même la vie en collectivité pour les petits, je trouve que c'est quelque chose de pas simple. Même si on essaie de créer des espaces tranquilles, où l'enfant peut se retrouver un peu avec lui-même, je trouve que c'est quand même compliqué d'offrir un lieu vraiment bienfaisant pour ces petits. (...) Je trouve que la vie en collectivité, ça n'aide pas nécessairement à respecter le rythme de l'enfant. Donc, c'est là-dedans des fois, que je suis un peu prise en porte-à-faux. »

Les professionnel·les doivent ainsi effectuer des arbitrages constants pour décider ce qui est à prioriser dans le moment : le respect de l'enfant ou la nécessité d'avancer dans les tâches de la journée ? L'individuel ou le collectif ? Les besoins des parents ou ceux des enfants ? EDE 1 explicite ce dernier point : *« Certains parents, lors d'un départ où la situation ne permet pas que je fasse un retour qualitatif, ils le demandent, et je leur dis : "Mais je suis désolée, je ne vous donne que les informations de base parce que le groupe d'enfants, là, je dois m'en occuper." Voilà, c'est embêtant, mais en même temps, la priorité, c'est les enfants qui sont là. »*

Tout en sachant que ces différents éléments, les besoins des un·es et des autres, sont inextricablement liés comme le décrit EDE 1 : *« Il faut aussi s'occuper de notre propre corps, parce que si nous, on ne va pas,*

*et qu'il y a des signaux d'alarme partout, c'est sûr qu'on ne va pas pouvoir être bien pour s'occuper des enfants. »*

## Difficultés d'accordage

Le travail, dans un lieu d'accueil collectif, ne confronte pas les professionnel·les uniquement aux enfants, mais aussi aux autres membres de l'équipe. « Ce travail, tourné vers les enfants, dans un espace par définition fermé, se déroule sous le regard des collègues et avec leur participation. Aussi, la qualité des ajustements et des échanges entre professionnelles contribue largement à construire une ambiance "affective" propice au bon accueil des enfants. En effet, de l'accordage de l'équipe va dépendre une partie du travail avec les enfants en termes de climat "serein", de climat "favorable" aux enfants. Le climat entre adultes n'est pas neutre : soit il facilite, soit il complique le travail avec les enfants » (Sadock, 2016, p. 14). Les trois professionnelles rencontrées soulignent l'importance de l'équipe de travail, qui peut être une source de pénibilité, comme au contraire un soutien important dans le travail. Au quotidien, il va falloir « composer » avec les collègues sans quoi l'ambiance peut devenir pesante, comme l'exprime EDE 2 : *« A un moment donné, j'ai travaillé dans une garderie, ça devenait vraiment... Tout le monde*

*parlait sur tout le monde, déjà depuis la direction, donc ça devenait vraiment une ambiance de travail... »*

Cette situation l'a amenée à démissionner et à chercher un nouvel emploi dans une autre structure. Elle poursuit en expliquant : *« Parce que moi, je pense que c'est vraiment la base, quand même, du travail, c'est créer une équipe. Alors on n'est pas obligées de toutes aller boire des verres le vendredi soir et puis d'aller en disco (...), mais d'avoir des temps où on partage des moments ou des choses différentes dans la détente et dans le plaisir d'être ensemble (...) et d'avoir des collègues avec lesquelles on puisse communiquer. C'est vrai que moi, en tout cas, là, actuellement, c'est sûr que je l'ai. »*

EDE 3 nomme aussi une période vécue comme difficile parce que sa vision du « bon travail » ne correspondait pas à celle du reste de l'équipe : *« C'était un moment où on était en désaccord profond, ça avait atteint mes limites, et je me suis dit : "Je ne veux plus, je n'assume plus qu'on imagine que moi je fais ça." (...) Parlons d'autonomie, parlons d'appartenance, de respect de la place de chacun·e, on était à l'encontre de tout ça. (...) Pour moi, ça a été la phase la plus... (...) On a essayé de discuter de ça, mais rien, ça ne marchait pas. Oui, c'était un profond désaccord sur des valeurs professionnelles et person-*

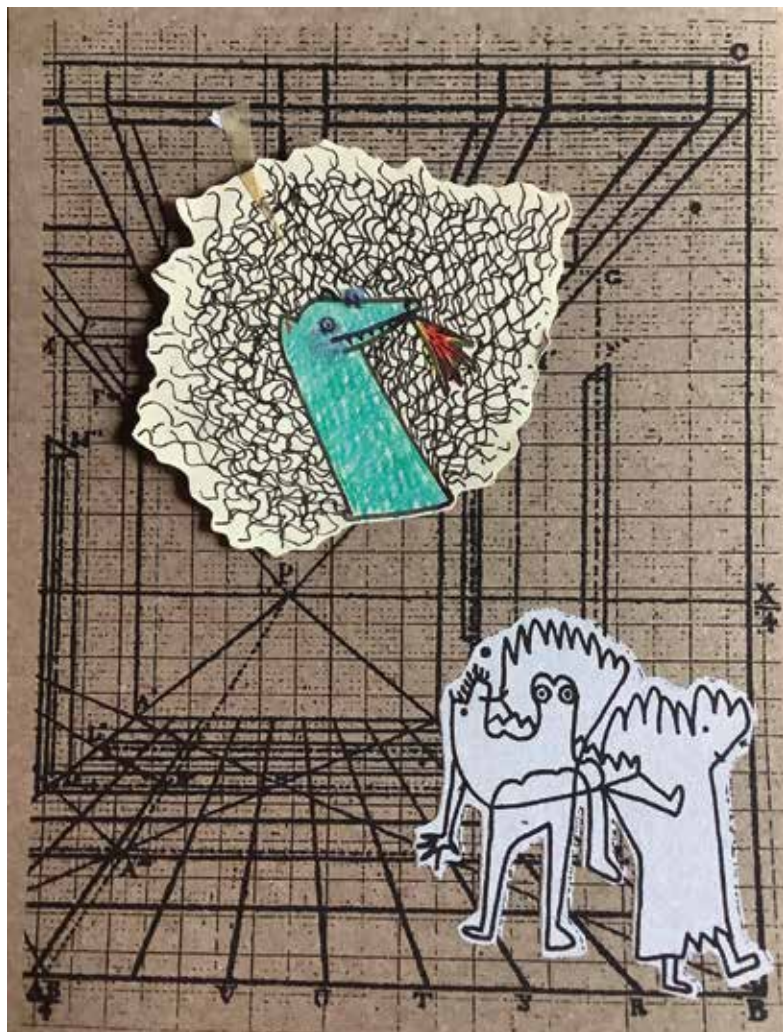
*nelles je pense. C'est le pire moment, je trouve... »*

Le travail peut alors être empêché ; le·la professionnel·le a l'impression de participer à quelque chose qui va à l'encontre des visées idéales du métier, ce qui est source de souffrance. Au-delà de la construction d'une bonne ambiance, se profile donc la nécessité de développer des manières de travailler communes, mais aussi de pouvoir débattre, s'écouter les un·es les autres sans que cela tourne au débat stérile, chacun·e cherchant d'abord à s'imposer, à avoir raison plutôt qu'à tenter de comprendre la situation sous tous les angles possibles. Il s'agit non pas de travailler les un·es à côté des autres, mais de construire un collectif de travail<sup>3</sup> sans lequel non seulement la qualité du travail est dégradée, mais aussi la santé des professionnel·les.

### **Le travail invisible**

Une autre difficulté évoquée par les éducatrices interrogées touche à l'invisibilité de toute une partie du travail réalisé pour accueillir en collectif les enfants. Ce qui se voit, ce sont des actions qui paraissent simples au premier coup d'œil : aider les enfants dans la vie quotidienne, prendre soin de leurs corps, les regarder jouer, ranger, les emmener au parc, ▲

3-Sur cette question, voir par exemple : Caroly, Sandrine (2020) « Le collectif de travail, une ressource pour la santé au travail », *Revue [petite] enfance* N° 131, pp. 27-34.



*Les plans de carrière – Collectif CrrC*

▲ etc. C'est la partie émergée de l'iceberg. L'autre partie, tout le travail souterrain réalisé pour parvenir à accomplir ces tâches quotidiennes tout en tenant compte des visées idéales dont nous avons précédemment parlé, ne devient visible qu'en creux, lorsqu'elle n'est pas réalisée. Ajoutons que les inégalités de genre déploient ici pleinement leurs effets : les femmes sont encore automatiquement liées à la maternité et accueillir des enfants est encore souvent considéré comme faisant partie de leurs tâches « naturelles ». Les professionnel·les doivent donc faire face à un travail exigeant nécessitant de nombreuses compétences, mais non reconnu comme tel.

EDE 1 : *« J'entends des fois les parents qui disent : "Jouez bien !" Ben moi, je ne vais pas jouer, pas dans ce sens-là. (...) Je pense qu'il y a plein de gens qui ne se rendent pas compte (...), qui n'ont aucune idée de la charge de travail réelle que ça demande d'être éducateur de l'enfance. »*

EDE 2 : *« Mais c'est vrai que l'image du travail avec les petits... On s'imagine quand même que c'est facile. Je veux dire, ça court encore pas mal dans la société, même si, quand on parle d'enfants particuliers ou à besoins spécifiques, ou même si je raconte mon travail... eh bien, ils se disent : "Ah ouais, quand même", mais c'est vrai que si tu dis que le métier*

*d'éducatrice de la petite enfance est un métier dur, je ne suis pas sûre de ce que les gens vont dire... »*

## Tenir

Tout travail oscille entre aliénation et réalisation de soi, recèle son lot de richesses et de difficultés, mais une particularité de l'accueil collectif de jour est qu'il fait vivre aux professionnel·les « des affects contrastés : plaisir, exaspération, fascination » (Ulmann, 2017, p. 319). Il oblige à faire, peut-être plus que dans d'autres métiers, le grand écart entre des moments vécus comme forts et enrichissants et d'autres qui viennent mettre à mal les professionnel·les, entre un idéal élevé et une réalité concrète parfois bien éloignée. Mais alors, quels sont les ressorts qui permettent de faire pencher la balance du bon côté ? De tenir, de durer et même de s'épanouir au travail ?

## Les stratégies personnelles

Les professionnelles interviewées nomment toutes un certain nombre de moyens qu'elles se donnent, au niveau individuel, pour durer dans le métier. Face à la pénibilité physique, au bruit, aux tensions que fait vivre le collectif, il s'agit de trouver, dans la vie privée, un pendant qui permet de rééquilibrer la balance. Chacune a ses stratégies : se défouler en faisant du sport, écouter de la musique, ▲

▲ avoir des moments de solitude et de silence, se retrouver « dans sa bulle », se promener dans la nature, etc. Elles indiquent que ces stratégies peuvent aussi être utilisées dans le cadre professionnel, au service des enfants, pour qui également la collectivité peut parfois être pénible.

EDE 1 : *« Je sors, parce que j'aime ça et j'en ai besoin et justement avec les enfants, je trouve que c'est aussi... Il y a plein de choses ressourçantes pour nous qui peuvent être mises en place avec eux, en fait, et partagées avec eux. Et ça, je pense que c'est important (...). Quand on peut, eh bien, moi, je sors. »*

EDE 3 : *« J'arrive à préserver des moments de qualité qui me ressourcent aussi... Je ne sais pas, par exemple aller dehors, à la salle de gym, du culturel... »*

Par ailleurs, les trois personnes interrogées expliquent avoir choisi de travailler à temps partiel. Ce choix a plusieurs objectifs : premièrement, il leur semble que c'est un travail impossible à effectuer à plein temps, comme le met en avant très clairement EDE 1 : *« J'ai choisi de travailler à temps partiel, 100% c'est trop. Je sais que personne ne travaille à 100% (...). Je n'ai pas assez de moments où je peux, aux niveaux physique, mental, émotionnel, avoir du repos pour pouvoir être bien avec les enfants la journée*

*d'après. (...) Parce que c'est eux qui prennent quand on n'est pas bien. Et je trouve que ça, ce n'est pas juste. »*

Mais ce choix a un prix, comme le nomme par exemple EDE 2 : *« J'ai chaque fois pu négocier des petits pourcentages, pas toujours avec des contrats à durée indéterminée, j'ai même été longtemps payée à l'heure, donc je n'avais pas les garanties d'assurance et de deuxième pilier. »*

La pénibilité n'est pas la seule raison évoquée pour ce choix de travailler à temps partiel. Pour les deux personnes interrogées qui arrivent en fin de carrière, c'est aussi une décision qui leur a permis de mener de front plusieurs activités, comme l'exprime EDE 2, après avoir listé ses nombreux engagements bénévoles et associatifs : *« Ah, mais c'est des entités, mais qui s'encastrent (...), c'est un vrai puzzle. »* Elle ajoute encore : *« Mais c'est clair que mes différents engagements se nourrissent les uns les autres. »* Elle explique ainsi comment les expériences vécues dans d'autres contextes lui permettent de développer des compétences et viennent enrichir son travail avec ces « savoirs d'à côté ».

### **Entre distance et proximité : savoir naviguer**

Côtoyer de jeunes enfants au quotidien, en prendre soin implique de devoir supporter des

émotions intenses et de faire face à ses propres éprouvés infantiles archaïques qui ont tendance à resurgir. Accompagner enfants et familles nécessite de développer non pas une distance, mais plutôt une « juste proximité » en constante régulation. Savoir se laisser toucher mais, comme le dit EDE 3, *« dans le bon sens, dans le sens de ce que cela stimule pour pouvoir répondre au besoin de l'enfant, pour qu'il soit plus confortable »*, et non pour se laisser submerger. C'est une compétence qui se construit au travers de l'expérience, comme le déclarent les deux éducatrices proches de la retraite :

EDE 3 : *« Ça fait du bien d'être plus vieille peut-être... Je ne sais pas, peut-être que je relativise plus de choses ou bien que je sors les choses quand il faut, mais je pense que c'est plus fluide pour moi. »*

EDE 2 estime que ses différentes expériences professionnelles, son âge aussi, lui ont permis de développer des capacités à être contenante, apaisante pour l'équipe. Elle parle *« d'avoir un regard qui est un peu distant en disant : "Oui, on est dans le cambouis, oui, les choses sont difficiles, mais élargissons le regard, regardons en dehors." »*

Toutes les trois insistent néanmoins sur les moyens indispensables pour travailler cette distance/proximité : disposer de la possibilité de

suivre de la formation continue, de la supervision, d'accompagner des stagiaires, des collègues plus jeunes, sont nommés comme des moyens de s'extraire du quotidien, de découvrir de nouveaux outils, de retrouver de la motivation, pour ensuite y retourner enrichies. Elles indiquent aussi beaucoup utiliser l'humour pour dédramatiser, retrouver de la légèreté et le plaisir du vivre ensemble.

### **Faire face au réel, une source de motivation**

EDE 2 met en évidence un autre élément qui permet de durer au travail. Elle raconte une situation complexe vécue sur son lieu de travail pour accompagner deux enfants pour lesquels il était particulièrement difficile de se familiariser avec la structure. Lors de l'entretien, elle décrit cette situation comme difficile, éprouvante, mais, dans le même temps, elle en parle comme de quelque chose de motivant, qui donne du sens à son travail. Interrogée par rapport à cette contradiction, elle répond de la manière suivante : *« Oui, complètement, alors qu'en fait, c'est pas du tout paradoxal, c'est le moteur. (...) Notre métier, c'est d'aider l'autre à advenir. À faire émerger en l'autre son potentiel, ses compétences. Même chez un enfant de 2 ans. Donc, bien sûr, ça peut être compliqué (...) de me dire quels ▲*



▲ *moyens je vais utiliser pour que cet enfant puisse se sentir à sa place dans ce lieu-là. Après, moi, j'avais des collègues qui m'ont dit : "Ecoute! Arrête! Vraiment, ça fait six mois qu'ils pleurent. T'en as pas assez? (...) Comment tu tiens?" Mais je ne sais pas. Il y avait des petits signes qui me disaient qu'on allait y arriver, où tout d'un coup... Voilà, j'arrivais à capter l'attention de l'un d'eux avec des bulles de savon, ou... avec de l'eau. C'est pas génial parce qu'on est en hiver, et qu'il ne faut pas trop se mouiller, mais voilà, si c'est ce qui leur permet de se sentir à l'aise. (...) Mais c'est aussi que je n'aime pas baisser les bras. Ça c'est sûr. Ça c'est mon tempérament. Ça m'aurait vraiment fait mal de dire à la maman : "Ecoutez, on est désolées, mais on n'y arrive pas. Voyez, on a essayé six mois... Partez avec vos gamins sous le bras..." Impossible!»*

«Travailler, c'est déployer son intelligence pour faire face au réel qui résiste», nous dit Dejours (2012, p. 77). Cela nécessite de pouvoir accepter de se sentir en échec, de tenir bon, de conserver malgré tout une grande curiosité pour la situation de travail, une envie de comprendre pour chercher à la transformer. Cet engagement de soi qui implique la personne tout entière, corps et esprit, va parfois jusqu'à habiter les rêves et les pensées de moments de temps libre et, selon cet auteur, cela

semble bien être l'un des ressorts qui permettent de durer au travail. On retrouve clairement ces différents éléments dans le récit d'EDE 2, comme des autres participantes. Cette intelligence pratique nécessite de pouvoir sentir ce qui se joue «par corps», de se familiariser complètement avec la situation et de pouvoir se mettre littéralement dans la peau de l'autre et, à partir de là, de savoir ruser pour transformer le réel. La mise en œuvre de cette forme d'intelligence est donc coûteuse en termes d'énergie. En contrepartie, elle permet d'acquérir de nouvelles habiletés, d'être plus sensible, plus intelligente qu'avant. «Travailler, ce n'est pas seulement produire, c'est aussi se transformer soi-même» (Dejours, 2021, p. 19).

## Du travail collectif au collectif de travail

EDE 1: *«Et puis, quand on a des manières un peu différentes de travailler, [il faut] trouver... Je sais qu'on n'a pas besoin d'être toutes les mêmes, c'est pas du tout ça que j'entends, mais quand même harmoniser un peu les pratiques, pour se mettre sur un même plan au niveau pédagogique. (...) Et puis, quand il y a des différences, il faut prendre le temps d'en parler (...). On n'est pas d'accord, donc comment est-ce qu'on fonctionne ensuite pour faire que, soit on reste pas d'accord et on est d'accord avec cette différence, ▲*



*Fuite minuscule (Mic).*

▲ *soit on essaie de trouver un socle commun ? »*

EDE 2 revient sur l'accueil difficile de deux enfants déjà évoqué pour ajouter un nouvel élément : « *Je parle en "je", mais je ne suis pas toute seule.* » Elle précise que l'intervention de ses collègues n'allait pas dans le sens de vouloir lui imposer de renoncer et donc d'interrompre le placement des enfants, mais de vérifier qu'elle ne s'enfermait pas dans une voie sans issue pour elle-même, la maman et les enfants concernés. Elle ajoute : « *On a dû, en équipe, s'appuyer aussi les unes sur les autres, demander du soutien à des éducatrices d'une autre équipe, pour pouvoir accueillir ces enfants et qu'ils se sentent de mieux en mieux et ça, je trouve que c'est aussi des outils qui sont utiles à coconstruire. (...) Et puis, une direction qui nous soutient. Par exemple, j'ai proposé de faire un entretien à domicile parce que, si les enfants viennent à la garderie en hurlant, même si leur maman est là pendant tout l'entretien, ça va être compliqué. Donc, (...) je me suis dit : "Tiens, et si on proposait à la maman de le faire à la maison ?" Et puis, on l'a fait. (...) On a passé deux heures à la maison et les enfants étaient sur mes genoux, ils ne m'ont pas lâchée et il y avait la directrice qui était aussi intéressée. On a pu vraiment échanger sereinement avec cette maman. Et puis, les enfants nous ont vues dans leur lieu, chez eux. Mais après, voilà,*

*il faut oser proposer et faire un petit peu différemment. Je ne dis pas qu'on est les seules à penser à ça, mais c'est une forme de créativité.* »

Durer au travail n'est pas du seul ressort de l'individu, c'est aussi pouvoir s'appuyer sur un collectif de travail qui offre du soutien, de l'entraide, et qui œuvre continuellement à définir ce qu'est « le bon travail ». Il s'agit de pouvoir à la fois s'appuyer sur des « règles de métier » définies ensemble, mais aussi de pouvoir y déroger si nécessaire, de faire preuve de créativité pour s'adapter aux situations toujours singulières, comme dans cet exemple où l'entretien habituellement fait dans les locaux de l'institution a finalement eu lieu au domicile des enfants. Cela nécessite l'implication de toute l'équipe, y compris de la direction pour que cela fonctionne, comme le rapporte EDE 2. Il ne s'agit pas d'être d'accord sur tout, mais de pouvoir néanmoins tracer des lignes communes tout en gardant ouvert un espace de débat. Dejours affirme que c'est là le rôle principal de la personne qui a la charge de diriger une équipe : non pas de donner des ordres d'une position surplombante, mais de permettre la création et les conditions d'un espace de délibération. Cela implique de soutenir la mise en mots de l'expérience de travail par chacune, et l'évaluation collective

du travail, pour au final porter les décisions prises ensemble (Dejours, 2012). Cela fait écho à ce que nomme EDE 1 à ce sujet : *«Je suis quelqu'un qui est assez autonome dans mon travail. Je n'ai pas besoin qu'on me rappelle ce qu'il faut faire pour que je le fasse, donc, je parlerai de soutien dans le sens de quand, moi, je vois quelque chose que je n'arrive pas à faire toute seule, que je puisse m'appuyer sur la direction ou mes collègues. Voilà, pour aller plus loin (...). Si je suis coincée dans une situation ou quoi que ce soit, avec une famille, ou avec des enfants, ou avec une collègue, [une direction] qui ait de l'écoute, (...) qui arrive à garder un cadre institutionnel clair, c'est très important, pour avoir vécu le contraire... Quelqu'un qui prend ses responsabilités.»*

Toutes les participantes aux entretiens le soulignent, constituer un collectif de travail nécessite de disposer de temps et d'espaces réservés : colloques, analyses de situation, formations vécues en équipe, etc. Si ces temps existent dans les institutions, ils restent réduits par rapport à l'ampleur de la tâche à effectuer, comme le rappelle EDE 3 : *«Moi je suis toujours partisane des temps de réflexion, et je pense qu'on devrait instaurer, pas seulement des colloques, mais des analyses de pratiques régulières. (...) Je trouve qu'on perd en qualité de ne pas s'attarder sur des choses comme ça,*

*que ce soit pour une spécificité d'un enfant ou pour une spécificité d'organisation qu'on a dans un groupe, une réflexion... Je pense qu'il y a une perte de qualité de ce point de vue-là (...), de pouvoir parler de là où on en est, (...) de pouvoir aussi partager nos expériences, ça, ça me manque et je pense qu'il faut arrêter de nous surcharger.»*

### **«La valeur du travail fait ensemble»**

Tout n'est pas rose au pays des lieux d'accueil : les professionnelles interrogées estiment que certaines problématiques sociales ont des répercussions sur les familles et les enfants et rendent le travail plus complexe. Cela implique à leur avis que les ratios personnel-enfants ou le temps à disposition pour les tâches hors de la présence des enfants ne sont plus adaptés. Elles se sentent néanmoins en porte-à-faux par rapport à cette constatation, car elles savent aussi que de nombreux enfants ne sont pas accueillis faute d'une place. Néanmoins, elles ont les yeux ouverts sur les richesses et les possibilités de ce métier qui va bien au-delà de « simplement » garder les enfants en l'absence des parents. Elles indiquent que ce travail nécessite de garder un esprit curieux, de continuer à réfléchir, pas toute seule, mais en œuvrant à « faire société » ▲

▲ à l'échelle d'une structure d'accueil de l'enfance. Au temps du néolibéralisme triomphant qui exalte le mérite individuel, défend le «chacun pour soi» et traite les enfants comme un produit qu'il s'agit de caser pour qu'il ne dérange pas la productivité des

adultes, c'est un projet ambitieux. Comme le dit EDE 2: «*Mais moi, je peux dire que la valeur, on l'a aussi à nos propres yeux. On s'éclate. Je veux dire, moi, je sais ce que je fais avec ces gamins, je sais ce que nous faisons (...), je sais la valeur (...) du travail fait ensemble.*»

### Bibliographie

Dejours, Christophe; Gernet, Isabelle (2012), «Travail, subjectivité et confiance», *Nouvelle revue de psychosociologie* No 13, pp. 75-91.

Dejours, Christophe (2021), «Conditions d'accès au plaisir dans le travail. Ouverture du Cipt 11», *Travailler* No 48, pp. 11-28.

Sadock, Virginie (2016), «Accords et désaccords en crèche, une partition à jouer quotidiennement», *Revue [petite] enfance* No 121, pp. 12-22.

Ulmann, Anne-Lise (2012), «Le travail émotionnel des

professionnelles de la petite enfance», *Revue des politiques sociales et familiales* No 109, pp. 47-57.

Ulmann, Anne-Lise (2017), «Le travail auprès des jeunes enfants: quels apprentissages pour quelles pratiques professionnelles?», *Revue française des affaires sociales* No 2, pp. 316-327.

Zogmal, Marianne (2008), «T'es un enfant à caprices» *Les stratégies défensives du métier d'éducatrice du jeune enfant*, Université de Genève, Genève.