



Faine

Développement
des compétences
individuelles
et collectives

Compte rendu du petit déjeuner du 5 mars 2019
« Une question de méthode »
organisé par Faine sur le thème de :

Moins de professionnels-les sur le terrain et un accueil de qualité ?

Les petits déjeuners Une question de méthode permettent une rencontre et des échanges entre des professionnels issus de métiers différents et de structures différentes qui ont en commun l'accueil de jeunes enfants.

Ce moment professionnel et convivial offre une respiration et l'échange des pratiques.

Faine s'attache à mémoriser et structurer les échanges afin que les professionnels présents ou ceux qui sont intéressés par le sujet puissent revenir sur le sujet dans sa complexité et sa profondeur.

Les échanges lors du petit déjeuner « une question de méthode » permettent au groupe de cheminer en passant par différentes étapes : définir le sujet, le circonscrire, puis le travailler jusqu'à produire des éléments de méthode.

Lors du petit déjeuner nous utilisons le « mapping ». Il s'agit d'une prise de notes simultanée et vidéo projetée des échanges du groupe sous forme d'un schéma heuristique (carte mentale). Ce schéma est présenté par thématique dans le présent compte rendu afin d'en faciliter la lecture.

Le compte rendu tient compte du fait que le groupe était uniquement composé de femmes, le genre est donc féminin.

Animation & rédaction du compte rendu : Natalie CONTE-MARTY

Faine, SARL au capital de 9 000 €

13 rue Vaudétard, 92130 Issy-les-Moulineaux

Siège : 27 rue Kléber, 92130 Issy-les-Moulineaux

Tél : 01 46 38 22 62 - Mob. : 06 86 97 08 15 - Site : www.faine.fr - Email : contact@faine.fr

RCS Nanterre 482 123 411 - TVA intracommunautaire : FR 44482123411

Siret : 482123411.00019





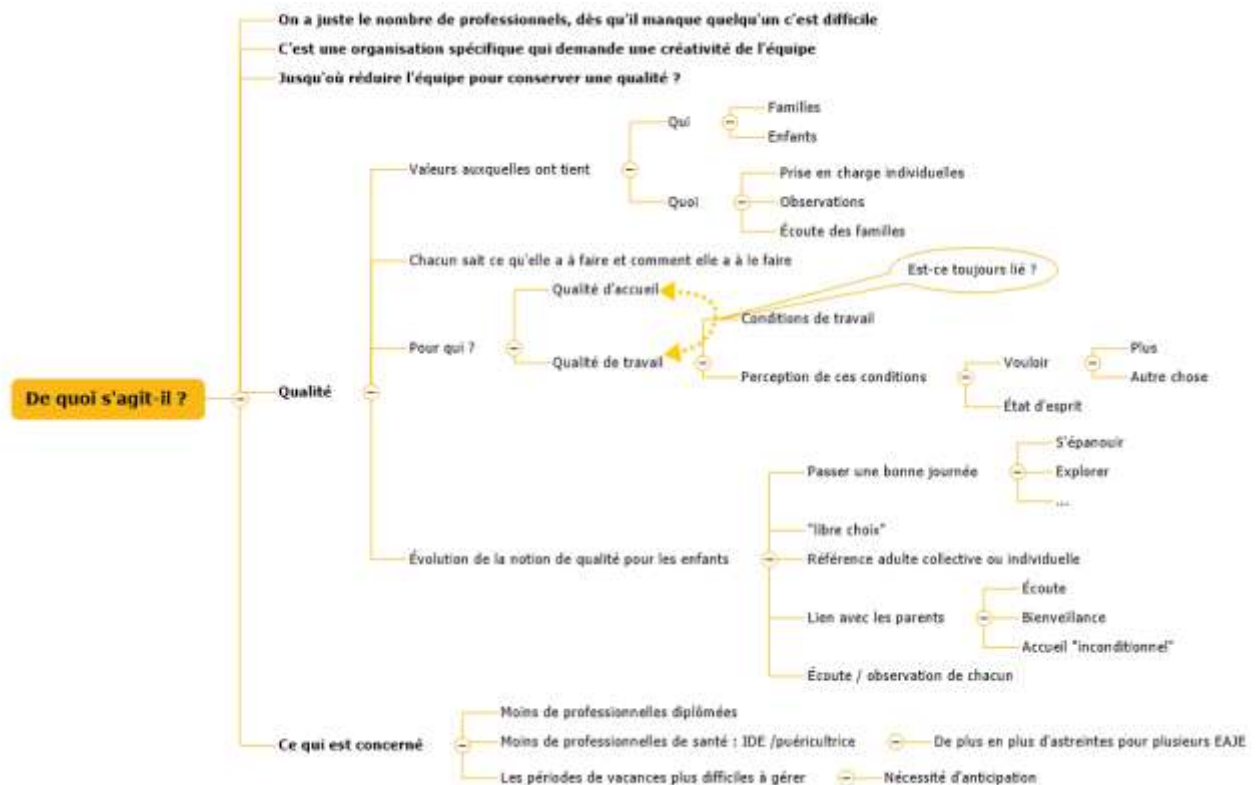
Introduction

Moins de professionnels-les sur le terrain et un accueil de qualité ? est un sujet préoccupant qu'il a tout d'abord fallu définir. Qu'est-ce que cela signifie ? Qu'est-ce que la qualité ? Et pour quelles raisons tout cela ? Avec quelles conséquences ? Le groupe a ensuite évoqué tout ce qui pouvait être fait. Le compte rendu reprend les différents éléments des échanges sans pour autant prétendre une exhaustivité sur la question.

La réflexion qui a suivi a permis un partage de pratiques et proposé quelques pistes. Ces pistes peuvent être concrètes ou venir du changement de regard sur la situation.

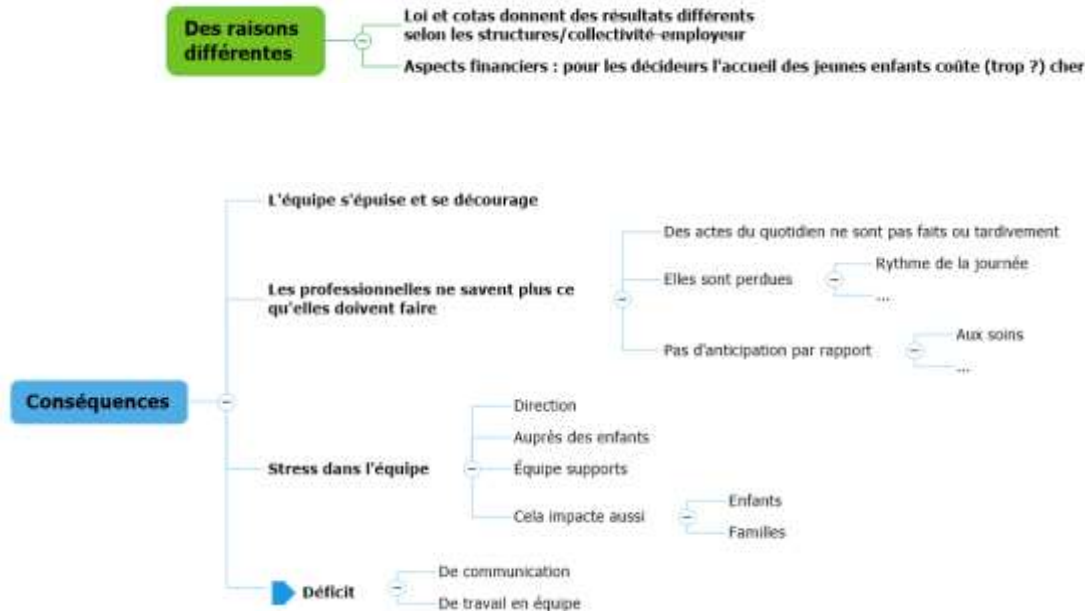
Définir le sujet de travail

Lorsque qu'il est évoqué le fait qu'il y a moins de professionnels-les sur le terrain et un accueil de qualité, de quoi parle-t-on ?

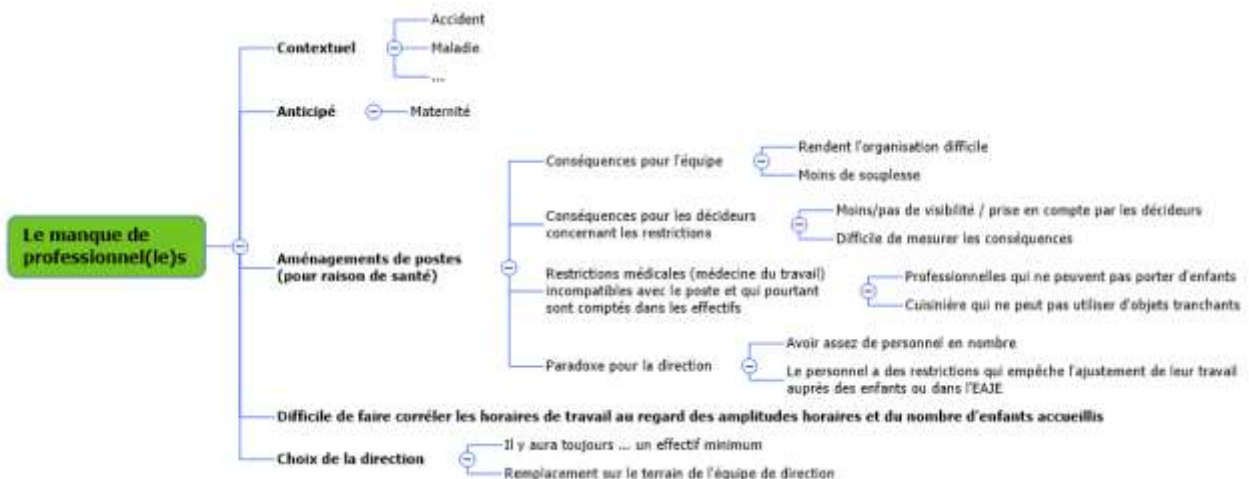




Les raisons comme les conséquences sont plurielles

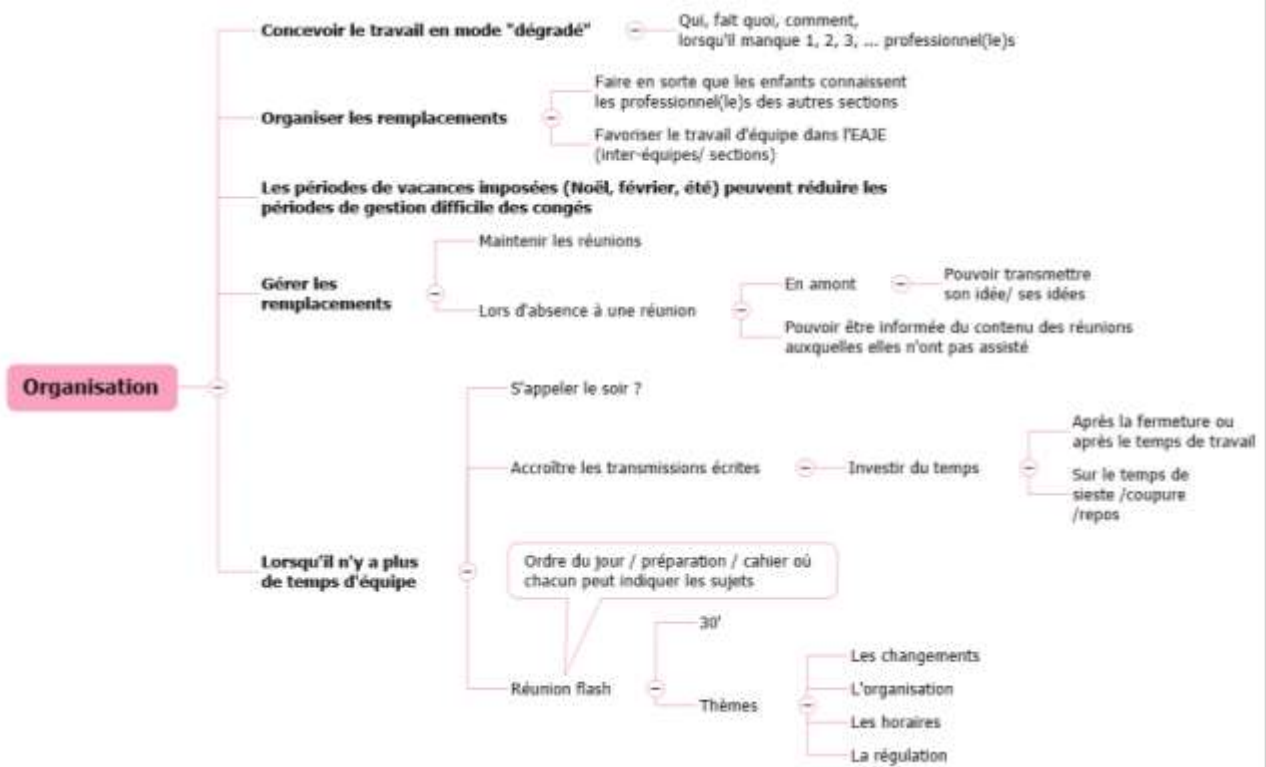


Analysons un peu mieux ce qui est constitutif du manque de professionnel-le-s Quelles sont les raisons qui provoquent un manque de professionnel ?





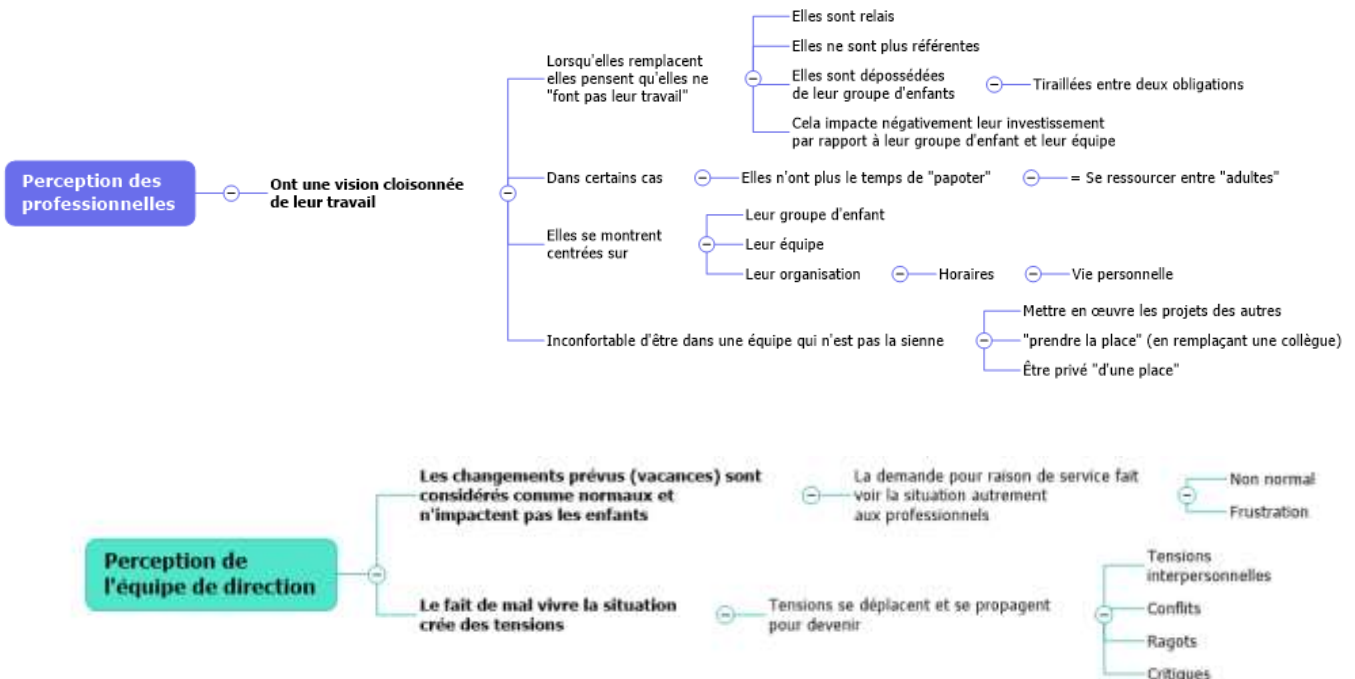
Et cernons les conséquences sur l'organisation



Les perceptions de la situation par les professionnel(le)s

La perception des professionnel(le)s de terrain sont assez centrées sur « eux-mêmes ».

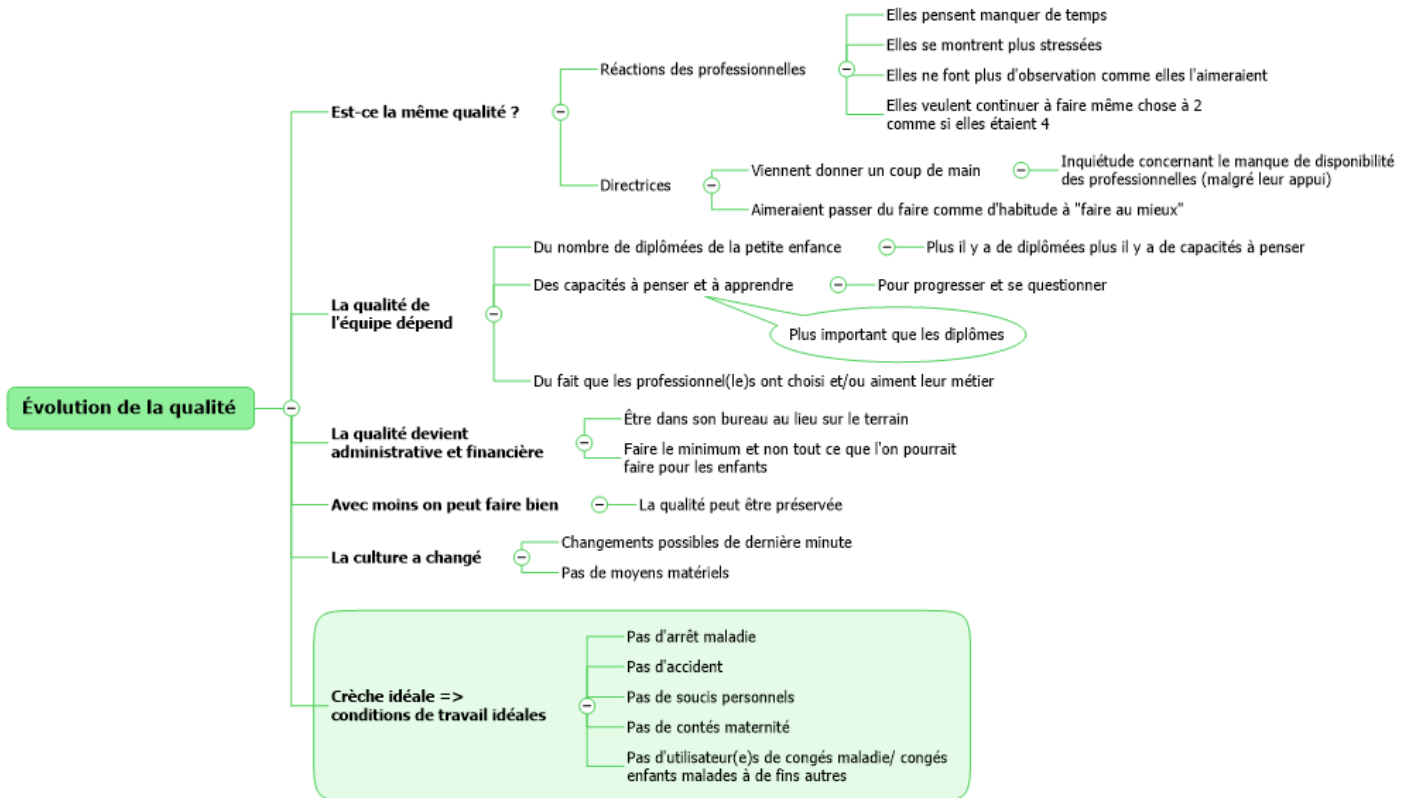
Les éléments présentés ci-dessous sont féminisés, ils incluent les professionnels masculins qui sont assimilés ci-dessous au « genre » majoritairement représenté dans les EAJE.



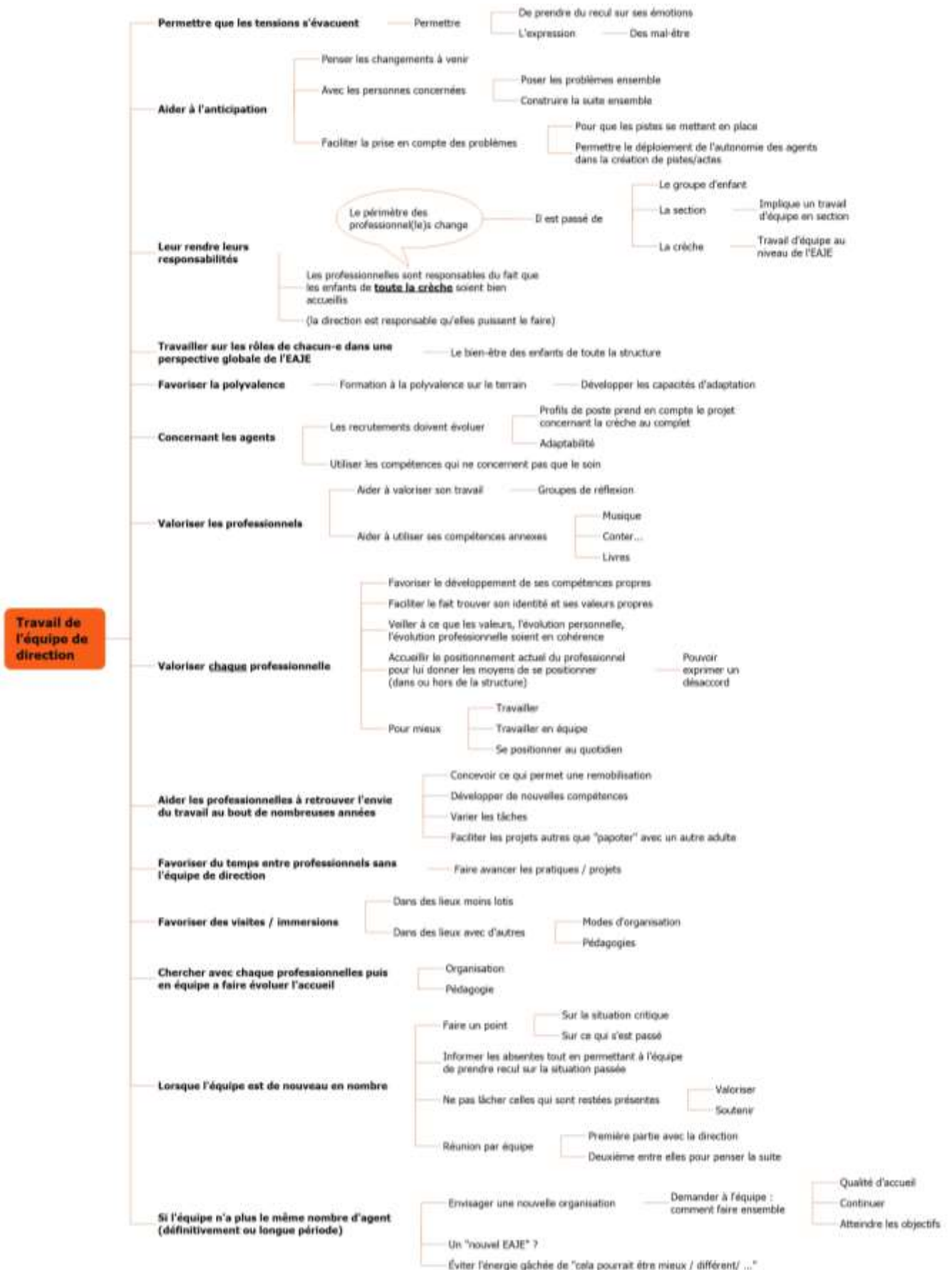


Et... la qualité dans ce contexte ?

Est une notion concrète qui a évoluée. Ses conséquences et représentations sont multiples.



Quel est le travail de l'équipe de direction pour maintenir la qualité lorsque l'équipe est réduite ?



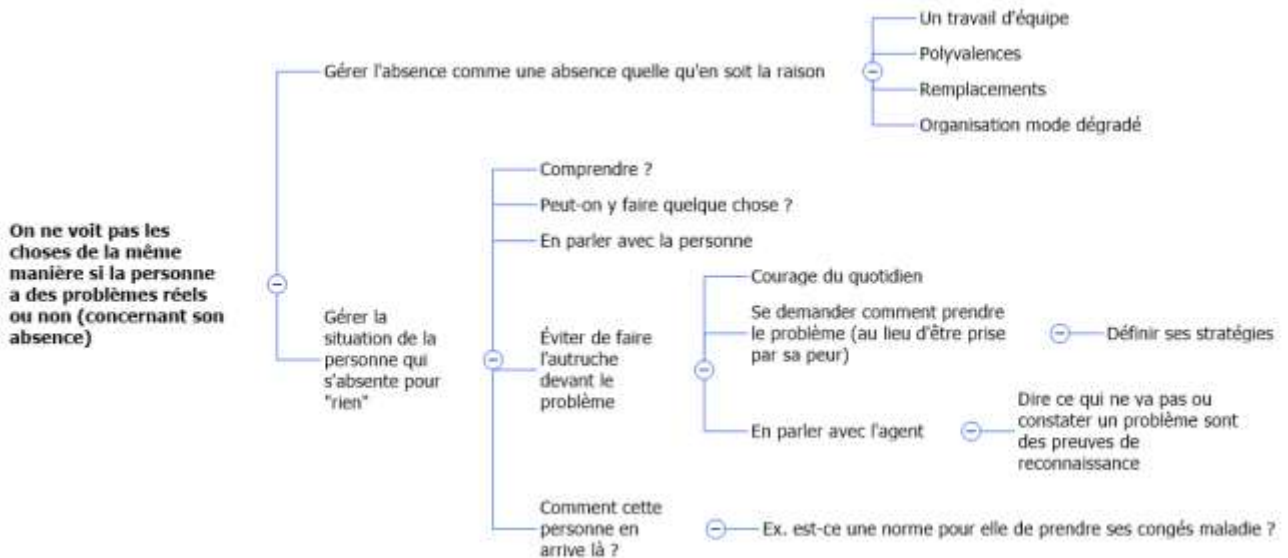


Quelques éléments transversaux de natures différentes

Il a été évoqué les notions de stress :



Et le fait que les absences ne sont pas toutes traitées de la même manière :



Est-ce un phénomène nouveau ? Si oui, y a-t-il eu des changements dans l'EAJE, l'équipe ?

Et, parfois, les responsables comme l'équipe souhaitent changer ce qui ne peut plus l'être (comme avant..., ah si ...)
Cette démarche est épuisante



Considérer ce qui ne peut pas être changé (inchangeable) comme étant une contrainte avec laquelle il faut composer

- Permettre à l'équipe de trouver comment gérer
- Cela rend acteur et favorise l'autonomie
- C'est valorisant pour l'équipe
- Cela permet la cohésion
- Cela mobilise
- Cela amène à réfléchir
- Cela utilise l'énergie de "râler" pour quelque chose de constructif



En guise de conclusion



Ce petit-déjeuner a permis un échange de pratiques, des validations et des trouvailles. Dans la situation contrainte voire dégradée de certains EAJE, percevoir autrement la situation permet de trouver et d'ouvrir des portes jusqu'alors invisibles. Ces nouveaux chemins peuvent être explorés avec l'équipe et ainsi la renforcer, produire un accueil de qualité. Dans ce contexte les professionnels assument les conditions, se préoccupent de comment réaliser un accueil qualitatif et se focalisent de nouveau sur l'accueil des enfants, l'attention bienveillante et continue qu'il nécessite.

Cela n'exclue pas, dans certains cas, de faire le deuil de la réalisation de certaines actions, d'un confort de travail, ou encore d'un travail différent.

Autant faire de la difficulté un challenge pour qu'au lieu d'être délétère, la difficulté entraîne l'équipe réduite vers la pertinente, sans pour autant s'épuiser. Est-ce une nouvelle posture de direction ?