



L'ACCUEIL DE SON PROPRE ENFANT EN MILIEU D'ACCUEIL

Est-il souhaitable d'accueillir son enfant dans le milieu d'accueil dans lequel on travaille ? Quels sont les enjeux ? Pour qui ? Quelles conditions ? Qui doit en décider ?

Accueillir son propre enfant au sein du milieu d'accueil dans lequel on travaille peut paraître une évidence pour certains : « *Qui mieux que moi ou que le milieu d'accueil dans lequel je travaille peut prendre soin correctement de mon enfant ?* ». Alors que pour d'autres, c'est une réalité inenvisageable : « *Au travail, je ne pourrai pas être disponible comme je le souhaite pour mon enfant, notamment s'il venait à pleurer. Il est préférable pour tous qu'il soit accueilli ailleurs.* ». Dans certaines situations, seules les facilités pratiques sont considérées avant d'opter pour telle ou telle solution. Quelles que soient les modalités déterminées par le milieu d'accueil, en cas d'accueil de l'enfant, ce dernier ne sera pas un enfant comme les autres, ce parent ne sera pas un parent comme les autres, ce(tte) collègue ne sera pas un(e) collègue comme les autres.

DU CÔTÉ DU/DE LA PROFESSIONNEL(LE)...

Accueillir son propre enfant peut sembler anodin, pourtant ce n'est pas aussi simple qu'il n'y paraît... La posture professionnelle repose sur des savoirs, des savoir-faire et savoir-être construits, centrés sur l'enfant et ses parents. Une posture dont les modalités sont définies, élaborées et référencées dans le projet pédagogique du milieu d'accueil et qui invite indéniablement à une prise de distance. La relation enfant-parent s'inscrit davantage dans la proximité, la spontanéité et la subjectivité. Être parent repose sur une histoire personnelle, des valeurs et des représentations. Ces postures, presque antinomiques et la complexité qui y est liée pourraient être exprimées par cette question : « *Est-ce que la mère/le père, le/la professionnel(le) ne doit pas inhiber certaines attitudes affectueuses puisque la posture professionnelle exige qu'elle(il) maintienne une certaine distance entre elle(lui) et les enfants ?* ».

Sur le terrain, il n'est pas rare d'observer dans le chef de la(du) « mère/père, professionnel(le) », deux types de comportement : soit un **comportement d'évitement** par rapport à son enfant, en s'interdisant de répondre à ses sollicitations, de peur de ce qui pourrait être dit ou pensé par les autres (enfants, parents, collègues), soit un **comportement de réparation**, en s'occupant plus de son propre enfant, au préjudice des autres (enfants, parents, collègues). Il y a dès lors une ligne de tension entre des choix et des pratiques éducatives personnelles et les orientations communes données par le projet d'accueil.

DU CÔTÉ DE L'ENFANT...

Alors que ce n'est pas simple pour l'adulte de s'y retrouver, comment cela peut-il être vécu par l'enfant ?

L'attitude de la(du) mère/père, professionnel(le) risque d'être difficile à supporter pour un jeune enfant. En effet, il n'a pas les compétences pour faire face à la situation où son parent est présent mais indisponible pour répondre à ses besoins. Cela risque de le déstabiliser, de l'insécuriser car la réponse qu'il reçoit devient le plus souvent imprévisible. Il doit alors adapter son comportement à sa(son) propre mère/père, en fonction du lieu où il se trouve (maison, milieu d'accueil).

Une vraie attention à l'enfant est donc nécessaire car celui-ci, même s'il s'adapte, peut néanmoins être en difficulté sans manifestation évidente de mal-être. Rester attentif à la façon dont se vit la situation, même si aucun problème n'est perçu, est un enjeu éthique essentiel vis-à-vis de cet enfant.

DU COTÉ DES COLLÈGUES...

Serait-ce plus évident si l'enfant était accueilli, non pas par son parent mais par ses collègues ?

S'occuper d'un enfant d'un(e) collègue amène inconsciemment un autre niveau d'exigence qu'il s'agisse d'un(e) accueillant(e) exerçant en co-accueil (chez elle/lui, chez sa/son collègue ou dans des locaux externes au domicile de chacun(e)) ou d'un milieu d'accueil collectif au sein duquel l'enfant serait accueilli dans la même section que celle où travaille sa(son) mère(père) ou dans une autre section.

Par envie de bien faire en soutien de sa(son) collègue, nouvellement parent, une sorte de défi vient à s'exprimer intérieurement : être un professionnel irréprochable pour cet enfant. Ce « vouloir trop bien faire » peut devenir excessif. *De quelle manière ma(mon) collègue me regardera-t-elle(il) si je ne réponds pas directement aux pleurs de son enfant ? N'y a-t-il pas un risque que chaque réaction, expression de l'enfant soit surinvestie ? Comment jongler au mieux entre les besoins de l'enfant et la peur de mal faire des adultes ?*

Quel que soit le type et l'organisation du milieu d'accueil, que ce professionnel prodigue les soins à cet enfant, sous le regard direct ou non de son parent, il s'agit d'une situation émotionnelle complexe à vivre. Elle peut amener chez les professionnels des conflits intérieurs qui donnent une impression de malaises diffus et constants.

Sans parler de la sensibilité de la(du) « mère/père professionnel(le) », face au regard de sa(son) collègue sur son enfant ou encore, de la culpabilité qu'elle(il) pourrait ressentir à déranger sa(son) collègue du fait, par exemple, que son enfant n'a pas dormi, a été difficile à consoler ou a réveillé les autres enfants...

Dans certains cas, la dynamique d'équipe pourra être fragilisée le temps de l'accueil et reprendra son cours normal à la fin de celui-ci. Dans d'autres, ces mises en tension laisseront beaucoup plus de traces et tout un travail de cohésion d'équipe devra être amorcé.

Le « parent professionnel » reste-t-il un parent de plein droit ?

PAR RAPPORT AUX AUTRES PARENTS...

Lorsqu'un(e) « mère/père professionnel(le) » s'occupe de son enfant au sein de son travail, la relation vécue avec les parents des autres enfants du groupe peut être impactée et peut devenir plus confuse. En effet, la(le) mère/père professionnel(le) a deux rôles bien distincts envers la structure : celui d'accueillant(e)/puéricultrice/teur mais également, celui de mère/père. Elle(II) est donc, vis-à-vis de ses collègues, également la(le) mère/père d'un enfant

qu'ils accueillent et pour les autres enfants, la mère(le père) d'un enfant qu'ils côtoient. Après des autres parents, elle(il) est à la fois la(le) professionnel(le) qui accueille leur enfant et un pair : la(le) mère/père d'un enfant qui fréquente le milieu d'accueil. Au vu de ces nombreuses casquettes, les familles accueillies pourraient avoir le sentiment, justifié ou non, d'être lésées par rapport à ce parent et avoir le sentiment que les professionnels prennent davantage soin de leur propre enfant que du leur.



POUR CONCLURE...

Ce type d'accueil impacte la qualité d'accueil pour tous. Le choix de cet accueil a une portée qui dépasse un choix personnel, avec pour enjeux, la préservation de la qualité du lien mère/père-enfant, la qualité de la relation avec les collègues, la qualité de la relation avec les autres enfants. Et plus globalement encore la qualité du bien-être au travail. Idéalement, ce choix devrait être posé par le Pouvoir organisateur en vue d'assurer une qualité d'accueil au regard de divers textes législatifs (Code de qualité, Code du bien-être au travail, soutien à la parentalité,...).

Comme accueillir son propre enfant en milieu d'accueil se révèle plutôt inconfortable, voire même, recouvrir une situation « à risques », il est préférable de choisir un autre mode d'accueil pour cet enfant.

Certains Pouvoirs organisateurs ont choisi, en ce sens, de notifier dans le Règlement de travail que cette possibilité d'accueil ne pouvait avoir lieu.

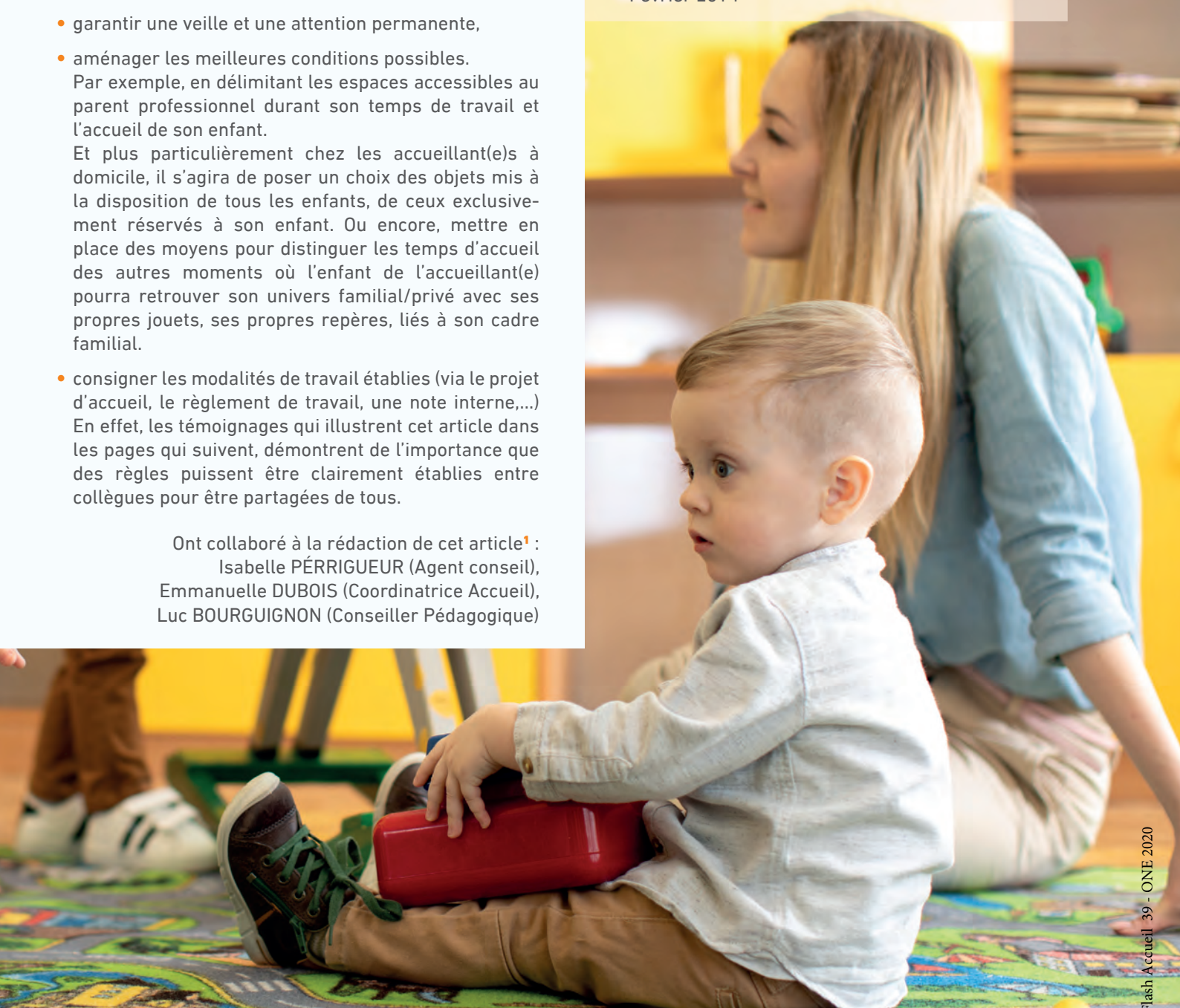
Et si d'aventure, aucune autre solution ne pouvait être trouvée, il est important de se rappeler que dans ces situations, il ne s'agit plus vraiment d'un enfant comme les autres, d'un(e) papa/maman comme les autres, d'un collègue comme les autres, d'un employé comme les autres,... Il y aura donc lieu de préparer cet accueil particulier. Plus on aura anticipé les difficultés possibles, plus elles pourront être efficacement gérées. A cette fin, certaines balises sont susceptibles de minimiser les inconvénients :

- créer un espace-temps où un vrai dialogue peut prendre place et où seront systématiquement abordés les éléments repris plus haut. Pour les accueillant(e)s d'enfants, identifier un tiers avec lequel ce dialogue peut se nouer (Travailleur social de Service, Agent conseil, ...),
- garantir une veille et une attention permanente,
- aménager les meilleures conditions possibles. Par exemple, en délimitant les espaces accessibles au parent professionnel durant son temps de travail et l'accueil de son enfant. Et plus particulièrement chez les accueillant(e)s à domicile, il s'agira de poser un choix des objets mis à la disposition de tous les enfants, de ceux exclusivement réservés à son enfant. Ou encore, mettre en place des moyens pour distinguer les temps d'accueil des autres moments où l'enfant de l'accueillant(e) pourra retrouver son univers familial/privé avec ses propres jouets, ses propres repères, liés à son cadre familial.
- consigner les modalités de travail établies (via le projet d'accueil, le règlement de travail, une note interne,...) En effet, les témoignages qui illustrent cet article dans les pages qui suivent, démontrent de l'importance que des règles puissent être clairement établies entre collègues pour être partagées de tous.

Ont collaboré à la rédaction de cet article¹ :
 Isabelle PÉRRIGUEUR (Agent conseil),
 Emmanuelle DUBOIS (Coordinatrice Accueil),
 Luc BOURGUIGNON (Conseiller Pédagogique)

POUR EN SAVOIR PLUS :

- Brochure « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité : A la rencontre des familles » - Repère 4 « Accompagner les vécus de la séparation », critère 4 p.37
- Brochure « Repères pour des pratiques d'accueil de qualité : Soutien à l'activité des professionnels » : nombreux points d'attention, dont « l'adulte et ses réactions affectives » p.19 et les conditions d'échange et d'organisation à mettre en place
- Gentile MANNI Coord. « Accueillir les tout petits – Oser la qualité » - Fond HOUTMAN ONE 2002 - Chapitre 2 « Les liens » et plus particulièrement : Les sentiments vécus par le bébé et les parents, pp.56-58 - Le lien professionnel, pp.59-65
- Isabelle LELOUVIER HAMELIN « Accueillir son enfant ou l'enfant d'une collègue en multi-accueil » - Métiers de la petite enfance N°206 - Février 2014



¹ L'article se base sur un échange lors d'une rencontre de responsables de milieu d'accueil, ainsi que sur des notes de travail réalisées par P. CAMUS, P. PETIT et J. NAUWELAERTS (Conseillers pédagogiques ONE).



Mme O., accueillante d'enfants indépendante en région liégeoise, maman de Z. 30 mois.

Mon parcours professionnel m'a permis de garder Z. dès sa naissance. J'ai profité de mon arrêt de maternité pour me reconvertir et devenir accueillante : pendant ma grossesse puis, après la naissance, je gardais Z. la journée et prenais mes cours en soirée. J'ai ouvert mon milieu d'accueil en 2019, Z. a fait partie des premiers enfants accueillis.

Je ne me suis pas posée la question d'un autre milieu d'accueil : Z. est allé en crèche 1 semaine, dans une structure liégeoise, ce fut une mauvaise expérience. Aussi, j'ai préféré le garder pour en profiter un maximum.

Je ne rate aucun moment ; je le vois grandir, je suis présente pour toutes les étapes importantes.

Quand il est malade, il est pris en charge par mes beaux-parents. De même, quand il y a une surcapacité, il va chez ses grands-parents.

Z. avait 2 ans quand j'ai commencé mon activité. Au début il a eu du mal à me partager et réagissait parfois avec jalousie. Aujourd'hui encore, il fait beaucoup de choses pour attirer mon attention mais globalement ça va. Finalement c'est pour lui que ça a été plus compliqué : il a dû apprendre à partager sa maman.

Garder Z. à la maison m'a permis de le voir grandir, de ne rien rater. En revanche, il faut absolument savoir faire la part des choses, accueillir son enfant comme les autres. Ici, il a fallu qu'il apprenne à me partager, il a dû comprendre à quoi s'attendre, sans se sentir lésé.

J'essaie de lui donner un maximum d'autonomie et comme c'est le mien, ce n'est pas grave s'il se salit, s'il n'a pas une belle tenue pour le retour de maman ! De ce point de vue, c'est plus facile. De même, je suis sûre de mes pratiques et il n'y a pas de conflit avec une autre méthode que la mienne. Les parents de mon milieu d'accueil connaissent la situation et ça n'a jamais posé de problème. Il est vrai que d'avoir son enfant dans son milieu d'accueil fait que je n'arrête jamais mais ça vaut la peine.

Il est entré à l'école en janvier. J'appréhendais la séparation mais ça a été génial ! Mon mari et moi avons pris congé. Nous sommes allés en classe avec lui. Il nous a fait un petit bisou, un signe de la main et hop ! Il a vraiment compris que nous partions. Ça s'est déroulé dans la continuité des choses.

Le fait de l'avoir gardé à la maison n'a pas eu d'impact sur son départ à l'école. Je suis confiante et heureuse de voir mon fils épanoui. Pour moi, ça n'a pas été si dur non plus : j'ai confiance en l'établissement scolaire que je connais et dont je partage les valeurs.

Mme A., accueillante d'enfants indépendante en région liégeoise, maman de B. 20 mois.

Pour moi, accueillir B. au sein de mon propre milieu d'accueil a toujours été une évidence.

Par souci d'éducation et en fonction de mes propres valeurs, je n'avais pas envie de confier cette tâche à quelqu'un d'autre. Je voulais le garder pour veiller au développement de son autonomie, ce qui est très important pour moi, ainsi que le respect des principes diététiques. J'ai un regard très critique.

Autrement dit, je peux douter, en étant dans la position de maman, du bien fondé et des bonnes pratiques de certaines collègues et je comprends d'autant mieux les réserves de certains parents.

Je n'ai pas vraiment confiance, même si je sais que mes collègues travaillent bien.

Aussi, j'ai pris des mesures pour accueillir B., sans que le milieu d'accueil soit pénalisé.

Une fois par semaine, mon enfant est pris en charge par une amie qui s'en occupe à 100%. Ce jour-là, B. n'est pas considéré comme faisant partie des enfants accueillis et quand mon mari est à la maison, B. est totalement pris en charge par son papa.

J'appréhende la séparation pour son départ à l'école en septembre. L'avantage est de l'avoir avec moi tout le temps mais c'est aussi l'inconvénient : ce sera notre première séparation ! J'ai un discours clair avec les parents dès la première rencontre : je présente mon fils et précise qu'il fait partie des enfants accueillis au sein du milieu d'accueil. Je ne pense pas faire de différences dans la manière dont je m'en occupe. B. m'appelle « Maman », les autres enfants « Nanny ». Il n'y a jamais eu de confusion. Quant à un sentiment de jalousie, de la part de B., je ne l'ai jamais constaté. B. n'a connu que ça, il a toujours été avec les autres enfants et ça se passe très bien.

Je me montre quand même plus dure avec mon propre fils : je laisse moins passer les choses qu'avec un autre enfant confié. C'est logique, j'ai plus un rôle d'éducation avec mon propre enfant, que je n'ai pas avec les autres.

La seule différence est qu'il fait la sieste dans sa chambre et pas avec les autres. Je surveille les siestes de la même manière.

Les points positifs de la situation :

Je suis tout le temps avec, j'en profite à 100 %, tout en conservant mon activité professionnelle.

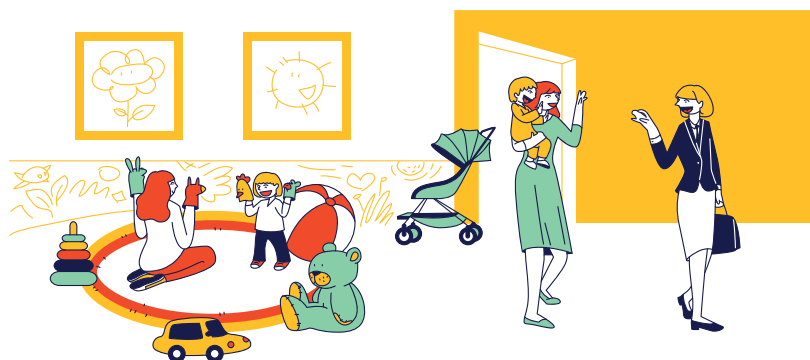
Le papa ne se sent pas lésé : il a B. tous les matins et s'en occupe quand il est en congé.

Si B. est malade, le papa prend congé également.

Le point négatif : c'est 24h sur 24 ! Je n'ai aucun moment de répit.

EXPÉRIENCE VÉCUE

Une responsable de crèche en région liégeoise



Il est compliqué de refuser, à une puéricultrice, l'accueil de son enfant. C'est beaucoup plus pratique pour l'organisation de la maman et la structure ayant plusieurs services, elle permettait de faire en sorte que la puéricultrice concernée ne s'occupe pas de son enfant directement. De ce point de vue, les choses étaient facilitées.

J'ai eu l'occasion de rencontrer 2 cas de figures :

L'accueil de l'enfant d'une puéricultrice d'une autre crèche mais avec des pratiques similaires aux nôtres, d'une part et l'accueil de l'enfant d'une des puéricultrices de l'équipe, d'autre part.

Dans le 1^{er} cas, l'accueil de A. a été un réel plaisir dans la relation avec la maman. Les soucis habituellement rencontrés avec les parents, en cas de maladie de l'enfant ou de respect strict du règlement d'ordre intérieur ou du projet d'accueil, ne se présentaient pas ici : la maman de A. ne remettait pas en question le fait de devoir reprendre son enfant après 3 selles liquides par exemple ou de ne pas venir pendant la période de siestes. Nous faisons le même boulot, le fonctionnement était le même, compris et respecté.

Elle ne connaissait pas personnellement les puéricultrices du service. Elles s'étaient tout au plus croisées lors de formations mais elles n'avaient jamais été collègues stricto sensu.

Cet accueil s'est très bien passé : une activité professionnelle identique a induit un respect profond entre professionnelles et dans les rapports « maman – équipe ». L'accueil de A. a été serein jusqu'à son départ à l'école.

Le second cas a posé plus de problèmes. Ici, la puéricultrice « maman » était collègue directe avec les puéricultrices qui prenaient son enfant en charge, bien que n'appartenant pas au même service. Elle ne devait pas s'occuper directement de son enfant à la faveur des équipes constituées et des changements de groupe d'âge.

Accueillir C. au départ ne devait pas poser de problème : de nouveau il a été inutile de ré-expliquer l'importance de la familiarisation, les règles de fonctionnement de la crèche. Cependant, en tant que maman, la puéricultrice a eu un regard beaucoup plus dur et critique sur les pratiques de ses collègues. De même, certaines collègues avaient une opinion très tranchée sur cette jeune maman : il y a eu rapidement un manque de respect de la déontologie dans le chef des puéricultrices de l'équipe et un manque de confiance avéré chez cette jeune maman, vis-à-vis de certaines collègues.

Cet accueil a révélé des tensions d'équipe insoupçonnées jusqu'alors et a provoqué des conflits qui ont obligé la réorganisation de tout un service. En terme de management, c'est une erreur à ne plus commettre. Il y a eu une confusion totale des rôles de chacun et conflits entre collègues. De ce point de vue, je le déconseille fortement.



Évocation lors d'une rencontre entre responsables de milieux d'accueil collectifs, en région verriétoise

Le milieu d'accueil a fonctionné pendant plusieurs années en offrant la possibilité à son personnel de recourir au service de la crèche pour leur enfant.

Cet accueil devait toutefois répondre à certaines conditions, comme le respect des modalités d'inscription, accepter que l'enfant de la puéricultrice soit accueilli dans une autre section que la sienne ou encore, que la puéricultrice ne puisse aller saluer son enfant en cours de journée.

Ces accueils semblaient d'apparence être bien vécus par les adultes et les enfants. Toutefois, durant ces périodes d'accueil d'enfants du personnel, différents questionnements ont été soulevés, tels que :

- *Doit-on articuler l'horaire de travail des puéricultrices au regard de l'horaire d'accueil de leur enfant ?*
- *Comment rencontrer la demande d'une puéricultrice en recherche d'assouplissement pour elle comme maman alors qu'elle est supposée les faire respecter en tant que membre du personnel engagé au sein de la crèche ?*
- *Comment réagir face à l'interpellation d'une puéricultrice lors d'une réunion d'équipe qui questionne les pratiques (projet pédagogique) avec son regard de maman au sein de la structure ?*
- *En quoi les fonctions de mère et de collègue impactent-elles la communication entre le parent et le professionnel en début et fin de journée ?*

Tout ce contexte a amené la direction à repenser le sens de cette pratique. Le questionnement a été posé, tant en supervision, que lors d'échanges dans le cadre d'un groupe de travail inter-direction de secteur et relayé à l'ONE.

Ce cheminement a permis de remettre la question de l'enfant au centre des préoccupations et de soulever d'autres questions et ce, même si ce dernier ne manifestait pas de signe particulier (pleurs, refus,...) :

- *En étant « l'enfant de la collègue », ne porte-t-il pas une étiquette malgré lui ?*
- *Comment l'enfant peut-il réagir, grandir sereinement s'il sait que sa maman n'est pas loin mais qu'elle ne répond pas à ses besoins ? N'est-ce pas destructeur pour lui ?*
- *Comment faire passer un message à ma collègue sur l'évolution de son enfant ?*
- *Quels ressentis des enfants dans un contexte où beaucoup de non-dits gravitent autour de l'enfant ?*

Le bénéfice d'un tel accueil pour l'enfant n'était plus aussi évident que cela. La responsable a interpellé le Pouvoir organisateur qui a pris la décision de cesser l'accueil des enfants de son personnel et ce, dans l'intérêt de l'enfant.

Dans un premier temps, cette décision ne fut pas bien accueillie par les puéricultrices concernées par la maternité. Cependant, après une période de réorganisation, des interpellations positives ont pu s'exprimer : « On voit ce qui ne nous convenait pas », « C'était difficile d'être confronté à l'enfant qui se mettait à pleurer en voyant son parent passer », « Il était difficile de me concentrer sur mon travail, tout en entendant pleurer mon enfant »,...

Cette responsable clôture par ces mots : « Comment cette remise en question, en mettant l'enfant au centre, ne nous est pas venue plus tôt ? »



Témoignages recueillis et mis en forme par
Isabelle PERRIGUEUR (Agent conseil)
et Emmanuelle DUBOIS (Coordinatrice accueil)