



Former, accompagner, conseiller,  
les professionnels de l'enfance

# POUCE !

n° 25

Décembre 2015

## SOMMAIRE

### DOSSIER :

Au cœur de la dynamique professionnelle : l'observation

p.2 - Rencontre avec Pascal JOLY et Anne VIAL à la Maison de Célestine

p.4 - Une démarche de recherche : l'observation-projet

p.6 - L'observation, de la méthode à la posture professionnelle : un travail sur soi

p.7 - De l'observation à la dynamique de partenariat du territoire : une démarche de projet

p.8 - L'observation, un outil de communication et d'échanges au sein d'une équipe pluridisciplinaire

p.9 - La démarche d'observation... Quand la formation continue se met au service du travail en équipe

p.10 - Bibliographie

### ACTUALITES DU CRFPE :

p.11 - Développer la qualité de vie au travail

### FORMATION CONTINUE :

p.12 - Agenda de la formation continue

Centre Régional de Formation  
des Professionnels de l'Enfance  
14 bd Vauban 59042 LILLE cedex  
tél. : 03 20 14 93 00  
www.crfpe.fr

## Edito

**E**n ce dernier trimestre 2015, l'actualité concernant le travail social et notre champ d'activité « petite enfance » est dense :

Rapport de la mission parlementaire présidée par Mme Bourguignon :

« **Reconnaître et valoriser le travail social** ».

La députée du Pas-de-Calais propose, entre autre, de développer une culture commune du travail social en organisant, durant la formation, un socle commun de connaissances, tout en préservant la spécificité des métiers (et donc des diplômes) « canoniques » du travail social.

Se substituant aux Etats généraux du travail social, « **Le plan d'action interministériel en faveur du travail social et du développement social** » est structuré en quatre axes. Dans celui intitulé « Mieux reconnaître le travail social et moderniser l'appareil de formation », l'Etat annonce à terme (2020) l'accession au niveau II (licence) des professions sociales actuellement de niveaux III (bac +2). Pour ce faire, un rapprochement des Centres de Formation en Travail Social avec l'Université doit s'organiser, sur un modèle proche de celui en

œuvre pour nos collègues infirmiers.

Dans ce contexte, notons encore la mission que la secrétaire d'Etat, Mme Rossignol, a confié à Mme Giampino pour améliorer la qualité d'accueil des enfants de 0 à 3 ans et penser l'évolution future des formations des professionnels (nombreuses qualifications et organismes certificateurs). On peut considérer que la question, ici traitée, est celle de l'hypothèse d'une filière professionnelle petite enfance... avec, en question subsidiaire, celle de savoir s'il faut envisager une qualification de niveau IV dans ce secteur d'activité.

Face à ces changements et évolutions à venir, notre centre de formation dispose de quelques atouts : la convention « *licence sciences de l'éducation option travail social* » avec l'université Lille III, le développement des stages à l'étranger (labellisation ERASMUS), le travail partenarial avec le Learning Center de Dunkerque ou bien encore les modules de formation organisés avec les Centres de Formation en Travail Social de la région (biennales *Travail social et pratiques culturelles*, séminaire conduites addictives...). Toutes ces initiatives témoignent de notre volonté d'ouverture et de contribution à la formation d'une culture commune du travail social.

Ceci étant, cette volonté d'ouverture n'a de sens qu'au regard d'une identité métier forte de ses spécifici-

tés qu'il y a lieu de renforcer, de cultiver...

Pour prendre en compte ces enjeux, nous faisons évoluer notre organisation pédagogique : un pôle pédagogique DF1/DF2 a été initié afin de construire une cohérence pédagogique et une complémentarité de contenus entre les deux domaines de formation EJE « cœur de métier » : *Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille* (DF1) et *Action éducative en direction du jeune enfant* (DF2).



Au cœur de cette préoccupation se trouve la méthodologie de l'observation : axe fort, historique et identitaire de l'EJE. C'est donc tout à fait logiquement que nous avons retenu cette thématique comme axe central de ce nouveau numéro du journal *Pouce !*, qui sera abordée sous l'angle du travail en équipe...

Bonne lecture et à votre disposition pour tout échange à ce propos.

*La direction et l'ensemble du personnel du CRFPE vous souhaitent de très bonnes fêtes de fin d'année.*

**Jean-Pierre Feutry**  
Directeur du CRFPE

## Rencontre avec Pascal JOLY et Anne VIAL à la MAISON DE CELESTINE (Boulogne-sur-Mer)



**Nathalie RHARBI**, cadre pédagogique



**D**ans l'optique de situer la place que peut avoir l'observation au sein d'une structure d'accueil, je me suis entretenue, il y a quelques jours, avec Anne VIAL, éducatrice de jeunes enfants au multi-accueil « la maison de Célestine », implantée à Boulogne sur Mer, et Pascal JOLY, directeur de ce même multi accueil.

Alors que le temps de la restitution est venu, je me demande comment réussir à transmettre aux lecteurs de Pouce, la belle richesse de cet échange ?

En effet, invités à s'exprimer sur la place de l'observation dans leur pratique, Anne et Pascal ont témoigné de leur travail avec enthousiasme, passion, respect et conviction. Ils se sont exprimés sur leur approche de l'observation, la manière avec laquelle ils l'abordent en équipe, ses effets sur la dynamique institutionnelle.

A travers leur témoignage, c'est tout le sens de l'outil qui émerge et ce dernier n'émerge pas par hasard. Pour que l'observation prenne sens, des conditions sont nécessaires. Ce sont ces conditions

que je présenterai au long de cet article, en les éclairant pour une large part des propos de Pascal et Anne.

### Un outil de travail partagé avec chacun des membres du personnel.

« L'observation doit être le cœur de notre travail, l'essentiel. Ce qui est important c'est que ce ne soit pas l'affaire du responsable ou celle de l'EJE qui observe et donne les réponses. J'ai appris, en tant que responsable, que celui qui doit avoir les réponses ce n'est pas toi. » Ainsi, lorsqu'une question émerge de la part d'un professionnel, il est invité à étayer son ressenti, sa manière de voir, en se recentrant sur les faits, en observant.

L'exemple suivant illustre cela : interpellés tous deux à deux moments différents par une collègue à propos de l'aménagement de l'espace, avec la volonté de modifier un élément dans cet aménagement, leurs réponses ont été communes « on s'arrête, on regarde ce qui se passe puis on avise ». La collègue a ainsi fait un plan de l'existant, a réfléchi à ce qui se passe avec le plan d'aujourd'hui avant

de proposer quelque chose aux personnes avec qui elle travaille.

Cette démarche de réflexion est indispensable à la cohésion de l'équipe. Les changements sont réfléchis, pensés, envisagés à partir de la contribution de chacun, « si l'ensemble de l'équipe n'est pas là au moment où une décision se prend, cela peut créer des tensions ou tout simplement des incompréhensions, le sentiment d'être un peu à l'écart, de ne pas être inclus dans les décisions d'équipe. On sent bien que dès qu'on agit un peu comme ça, c'est moins bénéfique pour l'ensemble de l'équipe et donc aussi pour l'enfant pour lequel on a agi. On le sent tout de suite quand toute l'équipe est d'accord avec ce qui est fait, toute l'énergie est centrée sur la même chose ». Il apparaît donc essentiel que chaque membre de l'équipe se sente autorisé à partager son vécu et ses observations. Pour cela, un soutien est envisagé.

### Une démarche soutenue par des supports diversifiés.

Des supports sont proposés pour soutenir la démarche, cela passe par l'écrit (des prises de notes, des grilles d'observation, des plans), par l'oral (restitution des constats), l'ensemble étant accompagné, soutenu soit par l'EJE, le responsable ou d'autres membres de l'équipe. Les professionnels sont libres de s'entraider. Dans cette démarche, chacun avance à son rythme, le temps nécessaire à l'appropriation est respecté. Si Anne et Pascal constatent quelques réserves, parfois, d'un membre de l'équipe, surtout quand la démarche est neuve pour lui, ils voient aussi le dynamisme que cela enclenche. Pour eux, « l'observation est accessible à tous, si la personne est dans le questionnement c'est jouable ». Les professionnels sont donc régulièrement invités à s'exprimer, à dire, à partager ce qu'ils pensent, à donner leur point de vue sur ce qu'ils vivent au quotidien.

.../...

#### POUCE !

**DIRECTEUR DE PUBLICATION :**  
Jean-Pierre FEUTRY,  
Directeur du CRFPE

**REDACTION :**  
Brigitte CZERNIAK  
Hélène MAHIEUS  
Karine MORTREUX  
Nathalie RHARBI  
Virginie THUILLIEZ

**CONCEPTION :**  
Guillaume BOCHET

**CREDITS:**  
CRFPE, Fotolia (©Oksana Kuzmina / ©Kot63 /  
©Monkey Business / ©Daria Filiminova / ©Dmitry Ersler /  
©Igor Mojzes / ©detailblick-foto / ©yanlev)

**DIFFUSION :**  
Revue disponible sur notre  
site web : [www.crfpe.fr](http://www.crfpe.fr)

**Abonnement au POUCE !**  
[pouce@crfpe.fr](mailto:pouce@crfpe.fr)

.../...

Dans cette optique Pascal et Anne sollicitent l'équipe, renvoyant à chacun des questionnements. L'exemple présenté par Pascal est évocateur :

« dernièrement, je discutais avec des professionnels qui parlaient du fait qu'il y a trop de jeux. Trop de jeux parce que dans ce groupe là les enfants font quoi ? ils déplacent les jeux, les descendent et les retirent des tiroirs et des bacs. Donc j'ai dit « oui, est-ce que vous regardez ce qu'ils font avec ? » une seconde fois, on le dit plus précisément « pour répondre à la question que je me pose, il faut prendre le temps de regarder. Regardez ce qu'ils font, et là, on en parle. Je leur dis : intéressez-vous aux actions, vraiment, qu'est-ce qu'ils font, sur toute une journée ? Vous allez vous focaliser là-dessus et on en reparle quand vous saurez ce qu'ils font de tout le matériel que vous mettez à disposition, qui est installé, que vous considérez aujourd'hui comme une contrainte parce que vous avez l'impression que tout le matériel est par terre tout le temps. Si c'est le cas, on réfléchira à pourquoi ce matériel reste là, pourquoi il ne bouge pas, si c'est ça la réponse. »

Afin de permettre aux professionnels de répondre aux sollicitations, du temps leur est donné. Ainsi, dépassant l'apparente exigence, la bienveillance suggérée par Anne et Pascal fait jour. Elle est aussi une condition à la réussite du projet. En effet, la démarche suscitée peut être investie différemment d'un professionnel à l'autre pour différentes raisons, telles que l'aisance avec l'écrit, l'ancienneté dans l'institution, l'expérience auprès des enfants... « On sait que c'est pas facile, on peut sentir le besoin de soutien ; on essaie d'appuyer la démarche, on ne fixe pas d'échéance. Et puis au niveau des écrits, il y a une gamme d'écrits, certains vont être plus faciles que d'autres. Quand on parle d'observation, on voit le fait brut, il faut aussi se dire que quelquefois le fait brut peut être repoussant, pour certains professionnels, et si tu t'acharnes sur le fait brut, ça peut être compliqué. Il faut savoir proposer des outils, par exemple, l'observation projet proposée par A.-M. Fontaine ou des grilles d'observations en référence à Pikler / Loczy. Dans le parcours du pro-

fessionnel, ce sont des choses qui se construisent. Tu peux apprendre des choses puis avoir envie de les partager. »

### Une démarche qui suscite l'acquisition d'une posture.

Adopter la position de l'observateur intervenant auprès des jeunes enfants en multi accueil impose une réflexion autour du quoi faire, tel que nous venons de l'évoquer, mais aussi sur le comment faire ? La question de la place, du moment, du comportement, arrive donc naturellement sans oublier « qu'à chaque fois, il s'agit de situations spécifiques dans des moments précis avec des enfants particuliers ». Pour Pascal, « le travail des professionnels est d'être avec les enfants, d'y être complètement, alors cela entraîne une réflexion pour savoir où se placer. Quand le professionnel a intégré que, en réfléchissant à où il se met, où est son collègue, comment il regarde, comment il est attentif et bienveillant à ce qui se vit devant lui, l'enfant agit, explore, et là on aide le professionnel à observer, à regarder ce qui se passe. Ce qui importe c'est l'enfant, le parent et le quotidien de l'enfant. Ce qui est alors primordial, c'est de travailler avec le professionnel sur les attitudes. L'attitude corporelle, l'endroit où je m'installe. Puis on travaille sur les mots, quels mots je mets sur ce que vit l'enfant, sur ce qu'il échange avec moi, le parent, comment je m'adresse à lui ? »

C'est dans cette optique que la question des transmissions a fait l'objet d'un travail au multi accueil. « Avec l'équipe, on estime que ce qui est intéressant de transmettre, c'est des morceaux de vie avec l'enfant ici, ce qui est partagé avec l'enfant. Il s'est passé ça aujourd'hui, il a longuement cherché à faire ça, d'ailleurs regardez, comme les jeux sont à disposition, ce qu'il a fait dans la journée il peut le refaire le soir en direct devant son parent avec un adulte qui dit « ça il l'a fait toute la journée », pour l'enfant c'est quand même primordial d'entendre un adulte qui dit que ce qu'il a fait c'est intéressant, ça a de la valeur et que les deux adultes sont là. Hier, c'était ça avec la maman de V, avec les cubes, elle était fascinée de voir sa fille appréhender les cubes, jouer avec etc. Elle m'a dit « en plus c'est facile à attraper » et je lui ai dit « oui et regardez au niveau du toucher c'est vraiment différent, l'enfant nous regardait tous les deux « vous, vous expliquez et moi je vous montre » c'était ça qui se passait ».

Au quotidien la posture d'observateur peut donner envie d'aller plus loin.

« Si on pouvait, on enverrait des photos et on montrerait des films de façon plus régulière et instituée que maintenant. Cela permettrait de transmettre aux parents le message suivant « regardez ce que votre enfant a fait, voyez comme c'est formidable, il a réussi pour la première fois à faire ça. On vous le dit, ça fait partie de votre vie ».

### D'observateur à observé.

Observer demande une disponibilité de tout instant ; cet acte inscrit l'adulte dans la relation avec l'enfant. Si les professionnels du multi accueil sont disposés à entrer dans cette démarche, il est aussi frappant de remarquer comme l'espace au multi accueil les amène, eux aussi, à être observés. En effet, l'espace de vie sans cloisons ni portes ne « protège » pas les adultes du regard des autres. Pour autant, cette configuration n'est pas un obstacle. Les professionnels ne sont plus dans la peur d'être observés, « on n'a pas peur du jugement de l'autre ». L'équipe est au clair avec ce qu'elle est en train de faire déjà et elle est fière de ce qu'elle arrive à faire, même si il y a toujours des questionnements.



C'est lié au fait que les parents ont libre accès à la crèche et ça apporte une transparence, qu'il y ait un parent ou pas de parent on travaille pareil, et ça même si au début ça a été difficile pour certains, aujourd'hui on ne voit même plus le parent qui est en train de passer et qui est en train de nous regarder. On le voit dans le sens où on s'intéresse à lui, mais on ne le voit plus dans le sens où on ne se dit pas il m'observe, il s'interroge sur ce que je fais, il me trouve ridicule ou au contraire il se dit « celle-là elle est toujours assise ».

.../...

## DOSSIER : Au cœur de la dynamique professionnelle : l'observation.

.../...

La relation avec le parent est de fait facilitée. Sa place dans la structure lui permet aussi de donner son point de vue, de partager ce qu'il voit aussi. Pour les parents, au début ça peut être un étonnement, ici il y a ouverture et liberté, on peut circuler partout. Cela étonne surtout les parents des plus jeunes. Mais ça fait réfléchir aussi. Par exemple, un papa a montré son inquiétude face à notre structure immense et son tout petit bébé sur ces grands tapis avec des enfants qui peuvent marcher à côté, et du coup on a revu l'espace en séparant légèrement les bébés. Les bébés qui sont tout petits sont dans un espace plus cocon et différent de celui proposé aux bébés qui commencent à gambader. On a aussi fait l'ajout d'une barrière souple amovible à l'entrée de l'espace bébés.

C'est une barrière symbolique, puisque les plus grands peuvent l'ouvrir, mais elle signifie que passé celle-ci, l'espace proposé est différent.

On s'est rendu compte aussi que l'espace qui fonctionnait jusqu'à maintenant, en septembre ne fonctionnait plus, on

était alors dans l'interrogation, l'intervention du papa nous a amené à penser « là il y a urgence ». On s'est arrêté, puis on a réfléchi, élaboré le constat. Cela a permis, du côté des autres parents et des collègues, des retours sur l'ambiance générale, et des parents se sont exprimés. On a entendu l'observation du parent, l'équipe ressentait des choses pas encore analysées, le fait d'y travailler nous a permis de revenir sur notre pratique et, même si nous sommes convaincus de l'intérêt de la libre motricité pour les petits, à 2 mois et demi l'enfant a surtout besoin de se sentir contenu .

### Une observation qui amène aussi à la remise en question

C'est ainsi que nous percevons toute la dynamique de l'observation. Changer, modifier sans bousculer. Répondre aux besoins des enfants, des parents, de l'équipe aussi sans heurter. Pour Pascal et Anne la valorisation des personnes est centrale. Reconnaître la personne est essentiel pour eux. « Il est important de valoriser les personnes, la reconnais-

sance du travail de chacun est à ne pas oublier, il faut savoir écouter et ne pas tout chambouler en voulant aller trop vite ».

Cette reconnaissance envers les professionnels est celle qu'ils souhaitent apporter aux parents « à partir du moment où tu es dans une relation où tu dis au parent « ce que vous dites, ce que vous faites ça m'intéresse. Et bien quand il est reconnu comme étant une personne, il ne se pose plus de question après. C'est pas simplement la maman d'un tel, c'est aussi une personne ».

C'est cette vision qu'il importe à mon sens, de transmettre. Il apparaît presque comme une évidence ici que l'accompagnement des jeunes enfants se situe dans une dynamique de liens, de réflexion et d'adaptation.

Là réside toute la richesse de la mission « travailler auprès des jeunes enfants, c'est se poser des questions, c'est ça qui est riche ».

## UNE DEMARCHE DE RECHERCHE : L'OBSERVATION-PROJET



**Anne MOUQUET, cadre pédagogique**

La dimension « Étude et recherche » est, depuis 2012, un des axes de développement du CRFPE. Dans cette perspective, un travail de recherche a été engagé en impliquant des membres de l'équipe du CRFPE, une promotion d'étudiants, plusieurs Etablissements d'Accueil du Jeune Enfant qui ont permis la participation de professionnelles EJE(\*). Le groupe projet-recherche a démarré sa réflexion avec la question de la « socialisation » du jeune enfant de moins de 3 ans en EAJE. Compte-tenu de la maturation du tout-petit, et donc de ses limites en ce qui concerne les apprentissages sociaux, la porte d'entrée retenue pour aborder ce sujet a été celui des interactions entre enfants.

Anne-Marie FONTAINE, psychologue, formatrice auprès des professionnels de la petite enfance, a été sollicitée pour un accompagnement méthodologique de la

recherche. L'appropriation de ses travaux, l'exploration théorique et les situations professionnelles partagées ont amené à la formulation de cette question de recherche : « quelles sont les conditions favorables aux interactions entre enfants ? »

Ce travail a pour finalité la production d'un ouvrage qui présentera l'ensemble des démarches : les liens théorie-pratique présentés par des étudiants, la recherche des professionnelles engagées, la présentation et l'analyse globale de l'étude. Seront reprises dans cet ouvrage (à paraître) des recherches dans une crèche d'entreprise, dans une halte-garderie municipale, dans un multi-accueil de centre social, dans une crèche familiale. Celles-ci ont permis d'aborder des questions sur l'aménagement de l'espace, les propositions de matériels de jeu faites aux enfants, la présence (et la qualité de présence) des adultes.

Au-delà des résultats de chaque étude qui seront développés dans l'ouvrage, nous pourrions ici envisager brièvement les effets de cette expérience en elle-même, en lien avec le travail d'observation.

.../...

(\* Le groupe *Les Petits Chaperons rouges* représenté par Marion LENIAERT, les structures de la Ville de Lille représentées par Anne LESTAVEL et Suzie DELGRANGE, la structure de l'association Maison de Quartier de Wazemmes représentée par Julie VERRIER et des étudiants EJE du CRFPE (promo 2012-2015)

.../...

La méthodologie proposée a amené chaque professionnelle à exprimer une question précise de recherche, centrée sur les enfants, permettant l'élaboration de fiches d'observation. Cette méthodologie, développée par Anne-Marie FONTAINE est présentée de façon complète, précise et concrète dans *L'observation professionnelle. Un travail d'équipe*<sup>1</sup>.

L'objet d'étude étant fixé sur les interactions, les professionnelles ont été amenées à exprimer des indicateurs précis en ce qui concerne la définition et la nature des comportements observés. Ces échanges en équipe permettent une élaboration collective de l'outil d'observation. « L'outil d'observation est fabriqué sur mesure pour chaque projet, car il se greffe directement sur les questions que l'équipe a décidé de creuser »<sup>2</sup>.

Ici, par exemple, l'équipe peut être amenée à apprécier objectivement une interaction de type amical ou conflictuel.

eu, par elle-même, un aspect formatif pour ceux qui ont fait l'expérience d'un outil qui a tout son sens au regard de ce qui est recherché. Cette manière d'observer permet à chaque professionnelle dans la structure, quelle que soit sa formation initiale, de participer au recueil de données. Cela peut s'avérer une bonne

introduction au travail d'observation pour des professionnels moins à l'aise avec des observations plus larges et développées. Cette méthodologie peut ainsi fédérer l'équipe autour d'un projet à chaque étape de celui-ci, la programmation, la réalisation et l'analyse en vue d'une pratique professionnelle réajustée. Les travaux ont participé à déconstruire certains constats de départ sur la difficulté des jeunes enfants à interagir entre eux. La démarche participe en ce sens à la formation des professionnels. Les résultats des recherches montrent, objectif-

**Ce travail a permis d'enrichir le regard porté sur l'enfant et les interactions à l'intérieur du groupe.**

L'observation permet de mettre en lumière les compétences spécifiques des jeunes enfants, que l'on pourrait sous-estimer, faute de prendre du recul, par rapport au fonctionnement des adultes (échanges verbaux, codes sociaux). Ce travail a permis d'enrichir le regard porté sur l'enfant et les interactions à

l'intérieur du groupe.

Par ailleurs, les professionnelles engagées dans la recherche ont constaté des effets sur la dynamique d'équipe. Cette dernière est ainsi dotée d'un support commun pour réfléchir à l'évolution des pratiques professionnelles. A partir des travaux menés, quelques pistes peuvent être succinctement présentées :

- Un changement d'aménagement de l'espace de vie est fait sur la base des comportements d'enfants, et non sur un pré-supposé ou sur un désir d'adulte.
- Les propositions de matériels de jeu s'appuient sur la connaissance des besoins des enfants à un moment donné de la journée, selon un contexte précis, en remettant en cause des « habitudes » qui ne sont plus ou pas adaptées.
- La présence des adultes et leurs positions dans la salle sont définis en équipe à partir des observations faites des enfants.

Les apports de « l'écologie développementale », présentée par Anne-Marie FONTAINE, sont précieux à ce niveau mais l'équipe se les appropriera d'autant mieux qu'elle les aura mis à jour elle-même grâce à l'observation.

L'observation - projet<sup>4</sup> permet d'apporter des réponses aux questions posées. Elle fait aussi naître des surprises qui viennent positivement bousculer des habitudes professionnelles. Cette démarche, exigeante en terme de méthode et d'investissement professionnel, apporte aussi la satisfaction d'un travail mené collégialement dans l'intérêt des enfants.



Cette première étape permet l'élaboration de l'outil et des modalités de mise en œuvre : qui observe ? quand ? quels enfants ? combien de fois ? qui coordonne l'ensemble ? etc...

Quand cette étape est réalisée en équipe, elle favorise une mobilisation et une valorisation de chacun.

Au niveau technique, ce travail d'observation (cocher une case par comportement observé) a amené un certain confort lié à la frustration d'une observation très ponctuelle et ciblée sur l'objet de la recherche. Ce travail, peu habituel, a pu paraître contraignant et réducteur au premier abord. Au final, la recherche a

vement, assez peu de conflits entre enfants.

Ainsi, il est possible que ces situations conflictuelles soient « surévaluées » par les professionnels, en raison de la gêne que cela représente pour les différents acteurs (enfants, adultes). La situation d'observation elle-même favorise une ambiance « contenant » si nécessaire au jeune enfant et à son apaisement.

Ces observations ont permis aussi de valoriser l'imitation comme comportement de communication chez les petits enfants, avant que ceux-ci n'aient développé d'autres modes de communication plus élaborés socialement<sup>3</sup>.

1 - Ibid

2 - Ibid p.67

3 - NADEL Jacqueline. *Imiter pour grandir : développement du bébé et de l'enfant avec autisme*. Paris : Dunod, 2011, 206 p.

4 - FONTAINE Anne-Marie. *L'observation professionnelle des jeunes enfants : un travail d'équipe*. Savigny-sur-Orge : Philippe Duval Editeur, 2011, 368 p.

# L'observation, de la méthode à la posture professionnelle : un travail sur Soi



**Virginie CARLIER, cadre pédagogique**

**D**iplômée Educatrice de jeunes enfants, enrichie de diverses formations : Diplôme universitaire de formation en communication, DEIS, certification de coaching et aujourd'hui un DU sur l'observation du bébé selon Esther Bick (en cours) n'ont fait qu'enrichir les contenus du cours sur l'observation que je dispense aux étudiants EJE depuis de nombreuses années.

**L'observation (...) donne du sens aux actes que l'on pose ; elle permet d'argumenter et d'évaluer... elle donne une cohérence au travail de l'équipe.**

## Qu'en est-il aujourd'hui ?

Au-delà d'une technique à acquérir pour moi, il s'agit d'endosser une véritable posture professionnelle.

En tant que travailleur social, on sait pourquoi on observe : pour connaître l'enfant, sa famille, son environnement, pour travailler en équipe, en partenariat... pour accompagner des familles, répondre aux besoins des enfants... pour apporter une réponse éducative... bref pour adapter sa pratique professionnelle.

L'observation est un outil qui permet de mieux comprendre les personnes que l'on accompagne ; elle donne du sens aux actes que l'on pose ; elle permet d'argumenter et d'évaluer... elle donne une cohérence au travail de l'équipe.

Il s'agit avant tout d'acquérir une méthode : écrire le plus fidèlement la réalité observée dans un premier temps, puis de lui donner sens dans un second temps. Mais la réalité est un processus continu qu'on ne pourra jamais saisir totalement. On ne perçoit, interprète, que des parcelles de réalité. De plus, toute observation est forcément empreinte d'une certaine subjectivité alors qu'elle se doit d'être la plus objective possible. Il y a automatiquement un premier niveau d'interprétation personnelle.

Il s'agira donc de donner du sens, non plus collé à Soi, mais en effectuant des liens avec des connaissances, en échangeant avec la famille, en équipe et/ou les partenaires. Ce travail d'analyse nécessite un véritable Travail sur Soi. Il est nécessaire de respecter les divergences culturelles, éducatives, institutionnelles... Nos impressions, nos sentimens, notre histoire, nos références, nos croyances, nos représentations... sont également à prendre en compte.

Avant de se positionner, il s'agira de se connaître, de s'écouter par une observation interne. Comment puis-je accueillir ce qui se passe pour l'Autre si je ne suis pas à l'écoute de mon propre fonctionnement ? L'observation nécessite donc un exercice de la technique et de la méthode afin d'être averti des risques de projections personnelles...

L'observation est alors avant tout une posture professionnelle. C'est tout d'abord une rencontre humaine (l'Autre, Soi) qui nécessite de se décentrer de sa propre culture, histoire, références... C'est se remettre en question, déconstruire, ne rien prendre pour acquis, ne rien attendre...

Elle s'appuie sur des capacités et compétences « incorporées », telles que la disponibilité, l'empathie, la bienveillance, la tolérance, l'écoute, l'humilité, la neutralité, l'authenticité... et surtout la réflexivité... par rapport à Soi, par rapport à l'Autre.

L'observation, c'est une attitude vis-à-vis de l'Autre. C'est se mobiliser pour connaître l'Autre, le reconnaître en tant que personne et le respecter.

La démarche éducative et préventive s'appuiera donc sur une prise en compte de toutes les composantes d'une situation : histoire, développement, besoin, rythme de la personne... C'est respecter la personne dans ce qu'elle est, dans ce qu'elle vit, et dans ce qu'elle peut...

Ce regard nous oblige à être « présent », à rompre avec l'habitude, la routine... Je me dois d'être neutre vis-à-vis de moi et de l'Autre et réceptacle afin d'accueillir ce qui se passe, ce qui se vit à l'instant présent. Ce qui permettra de développer un questionnement pertinent et aidant, puis d'en dégager des hypothèses de compréhension. Ce regard n'est, en aucun cas, normalisé et n'a de sens que s'il enclenche une démarche positive pour un accompagnement personnalisé. (L'Autre n'est pas Soi ; l'Autre n'est pas un Autre...).

## Invitation à la réflexion :

### Fin de journée en EAJE :

Quelle priorité à donner : laisser le temps aux retrouvailles parents/enfant ou établir la liste des transmissions... ?

### Soutien à la parentalité :

Pourquoi mettre en mot : « Il est content là sur maman... » Ce qui sous entend qu'il n'était pas content avant... ? Mettre en mot risque de couper l'émotion partagée parent/enfant. Il s'agit d'être là pour recevoir ; Etre proche psychiquement au moment où cela se passe.

Il ne s'agira pas de vouloir tout mettre en mots. Notre présence « contenante » peut suffire à soutenir une relation parent/enfant, à accompagner le développement d'un enfant... Notre travail consiste à respecter le cheminement de la personne ( et peut-être à nous de gérer une certaine forme de frustration).

## De l'observation à la dynamique de partenariat du territoire : une démarche de projet



**Delphine LEDRAIT, étudiante en 3<sup>ème</sup> année E.J.E.**

**A**ctuellement en 3<sup>ème</sup> année de formation, je souhaitais, pour mon dernier stage, m'orienter vers un centre maternel pour accompagner les familles au quotidien et soutenir les mères dans leurs fonctions parentales.

Lors des premières semaines, j'ai pu constater que le centre maternel accueillait non seulement des personnes du territoire dieppois, mais aussi une population étrangère, multiethnique et culturelle, adressée par les services sociaux de la région parisienne.

Ces jeunes femmes, arrivées depuis peu en France, enceintes ou accompagnées de leurs jeunes enfants, semblent être dans une configuration d'isolement, d'une part à cause de leur situation personnelle et familiale complexe, et aussi, d'autre part à cause du déracinement et de l'éloignement de leur pays d'origine.

Cet isolement, douloureusement vécu en institution, se vit encore plus difficilement lorsqu'elles se retrouvent seules, isolées dans leur nouveau logement à la fin de la prise en charge par le centre maternel. J'ai observé ces mères après leur départ : lorsque leur enfant est accueilli en halte-garderie, elles viennent au centre maternel, y restent plusieurs heures, disent que leurs journées sont longues,

qu'elles se retrouvent seules...

Forte de cela et des multiples échanges avec les membres de l'équipe, une réflexion s'est imposée à moi sur la mise en place d'un projet autour de l'inclusion de ces mères et de leurs enfants au sein du territoire dieppois.

Le projet que je porte avec l'équipe se réfère au projet d'établissement et s'inscrit dans les missions de service public dont certains objectifs sont :

- L'insertion sociale
- Et les actions contribuant au développement social et culturel des usagers.

Ce projet, qui vise l'inclusion des mères et de leurs enfants, grâce à un partenariat entre le centre maternel et les associations des quartiers dans lesquels les familles pourront résider à leur sortie du centre maternel, est aussi mené en lien avec les élus locaux.

Une première rencontre avec la 3<sup>ème</sup> adjointe au Maire de la ville chargée de la Petite enfance, de l'Enfance et de l'Education a suscité un intérêt particulier, dans la mesure où ce projet répond aux

valeurs défendues par les élus et aux missions qu'ils remplissent.

### **Ce travail d'observation a permis à l'équipe de prendre conscience de l'utilité de renforcer le travail de partenariat**

Ce projet, mené avec l'aide d'une conteuse, permettra, grâce à la réalisation d'un CD de

chants et de comptines, par et pour les familles et leur(s) enfant(s) :

- De créer du lien : liens entre partenaires, liens entre familles d'horizons différents, liens entre enfants, liens entre familles et futurs voisins...;
- De valoriser les compétences, le savoir-être et le savoir faire de ces familles ;
- De donner l'occasion à chacun de transmettre au travers de sa culture un peu d'histoire et des traditions dont il est issu ;
- De laisser une trace dans la mémoire collective ;
- D'enrichir les professionnels qui y participeront ;
- D'élargir le partenariat.

Ce travail d'observation a permis à l'équipe de prendre conscience de l'utilité de renforcer le travail de partenariat, de faire connaître le centre maternel auprès des associations de quartier, de permettre aux mères de se diriger vers des structures où elles pourront prendre appui à leur départ du centre maternel.

Ce travail a permis également de nous mettre en lien avec l'équipe et l'EJE de la pouponnière, pour une approche réflexive auprès de ces familles, afin de les inscrire à ce projet.

Cette dynamique commune a été l'occasion de redonner un nouveau souffle à l'équipe, présente depuis longtemps, ainsi qu'au partenariat instauré lui aussi de longue date.



## L'observation, un outil de communication et d'échanges au sein d'une équipe pluridisciplinaire



**Clémence DÉJARDIN, étudiante en 3ème année E.J.E.**

**J**e suis en stage de fin de formation en service d'Action Éducative en Milieu Ouvert (AEMO).

L'équipe est composée d'une trentaine d'intervenants, la plupart Educateurs Spécialisés (ES). Au sein de l'équipe, il y a également une Assistante de Service Social (ASS) et trois Educateurs de Jeunes Enfants (EJE).

Les éducateurs (tous les professionnels sont dénommés ainsi) ont chacun en référence 38 mineurs. Les âges sont confondus et vont de la naissance à 18 ans. Il en est de même

pour les EJE qui ont autant de petits que de grands, même si les mesures avec les jeunes enfants leur sont le plus souvent confiées. Au sein de cette équipe pluriprofessionnelle, les intervenants ont la même fiche de poste, quel que soit leur diplôme ou leur profession : les spécificités de chacun selon leur métier (Assistant de Service Social, Educateurs Spécialisés, Educateurs de Jeunes Enfants) ne sont pas mises en avant.

Ainsi, en tant que stagiaire EJE et ayant eu connaissance du fonctionnement du service d'AEMO, je me suis rendue compte que l'EJE avait avant tout un travail de prévention, à tous les niveaux, à mettre en place auprès de l'enfant. Mes observations autour du lien parent-enfant, du quotidien et puis ma réflexion autour du rôle de l'EJE au service de l'AEMO m'ont confortée dans cette optique.

J'ai, en fait, pu m'attarder sur la place de l'enfant au sein de la mesure d'AEMO ainsi qu'au sein du domicile familial. En effet, l'entretien-bilan de la situation de la famille que nous réalisons se déroule à domicile le plus souvent, et il consiste en un échange avec le(s) parent(s). L'enfant, surtout s'il est petit, est peu amené à échanger.

Lors de ces moments, j'ai pu néanmoins repérer des problématiques rencontrées par les familles (difficultés dans le quotidien, dans les repères, la pose de limites,

le jeu n'est pas présent ...), et repérer les besoins qui ne sont pas toujours verbalisés par les familles. Cela m'a amenée à formuler des propositions d'actions auprès des professionnels et à en discuter avec les référents familles.

J'ai présenté mes observations par des écrits, et j'en ai fait des analyses afin d'expliquer au professionnel référent de la famille ce que je comptais mettre en place et dans quel but.

**Ces observations confrontées permettent l'émergence de questionnements et de remises en question professionnelle.**

le jeu n'est pas présent ...), et repérer les besoins qui ne sont pas toujours verbalisés par les familles. Cela m'a amenée à formuler des propositions d'actions auprès des professionnels et à en discuter avec les référents familles.

Ces ateliers se déroulent pendant le temps d'entretien, ce qui permet d'élargir ce dernier sur d'autres aspects qui n'étaient pas suffisamment étayés par des observations auparavant.

Cela a pour but de placer l'enfant au centre de la mesure et de recueillir d'autres observations qui permettront d'affiner les attentes. De plus, le parent se sent soutenu et valorisé, et se trouve satisfait de passer un moment agréable avec son enfant. Une relation de confiance et d'échanges se tisse de par cette intervention. Les échanges sont plus

spontanés, plus naturels.

Les professionnels du service AEMO m'expliquent qu'ils manquent, pour la plupart, d'informations sur le jeune enfant du fait de leur formation initiale, qui n'est pas orientée sur le jeune enfant. Ainsi, de par les observations et les remarques que je recueille auprès des professionnels, je mets en place un espace « documentation » concernant la petite enfance. Il sera composé de matériel pédagogique à proposer, de feuillets de prévention de l'INPES, ou encore d'un recueil de documents théoriques, en lien avec les questionnements que les professionnels rencontrent (actes de conférences, articles... sélectionnés dans le cadre de mes recherches).

De nombreux professionnels demandent également à ce que j'intervienne avec eux car ils m'expliquent que « l'EJE a une observation fine du jeune enfant qu'eux n'ont pas ».

Le lien avec la formation initiale est présent, mais le fait d'intervenir ensemble permet également de multiplier les observations et les échanges entre professionnels. Ces observations confrontées permettent l'émergence de questionnements et de remises en question professionnelle.

Ainsi, je pense que, de par nos formations initiales différentes et complémentaires, et de par nos observations sur le terrain, l'accompagnement des familles et des jeunes enfants est optimisé.



# La démarche d'observation... Quand la formation continue se met au service du travail en équipe

**Virginie THUILLIEZ, cadre pédagogique**

**B**ien observés, nos enfants sont pour nous de bons éducateurs », disait Pierre Dehaye<sup>1</sup>. Cette citation tombe à point nommé pour ce numéro du journal POUCE, consacré au thème de l'observation.

Dans une démarche d'accompagnement des professionnels de l'enfance, et pour répondre au mieux aux besoins exprimés, le CRFPE met en place, chaque année, un panel de formations courtes. Parmi celles-ci, « *La démarche d'observation : quel sens ? quels outils ?* »

Pourquoi cette formation ? Quels sont les besoins des professionnels sur le terrain ? Comment est abordé, en formation courte<sup>2</sup>, ce sujet complexe et passionnant ? Et surtout, quelles incidences sur les pratiques professionnelles ? sur le travail en équipe ? Autant de questions que nous aborderons à travers cet article, qui se base sur les propos recueillis auprès de Bénédicte Vanco, cadre pédagogique au CRFPE, qui anime régulièrement ces temps de formation.



A la genèse de toute formation, un recueil de besoins est mené auprès des structures concernées. Quels besoins sont repérés ? Nous notons que, quelle que soit la demande exprimée, les structures soulignent le fait que l'observation constitue le cœur de leur métier, tous professionnels petite enfance confondus. C'est ce qui devrait rassembler les équipes, et qui fait sens. Partant de ce constat, les structures n'hésitent pas à nous solliciter afin que la démarche d'observation soit intégrée (ou revue) par tous, afin d'ancrer une base de référence commune, qui fasse écho et qui harmonise le travail en équipe.

En parallèle, nous pourrions d'ailleurs évoquer le module de formation mis en place pour les professionnels petite enfance de niveau IV, V, et non diplômés, intitulé « *Connaître les besoins du jeune enfant, adapter sa pratique, développer le travail en équipe* ». A la base de ce module, des contenus de formation liés, entre autre, à l'observation du jeune enfant, en lien avec son développement. Ces notions sont ensuite utilisées pour donner du sens à la pratique, pour adapter l'accompagnement de l'enfant, les réponses et propositions apportées dans les temps du quotidien. In fine, le sens du travail en équipe est abordé, en lien avec les contenus cités précédemment. Remarquons que la base de ce module repose, là encore, sur l'observation du jeune enfant !

Ce travail préalable de recueil des besoins permet d'aboutir à une formation répondant à des objectifs, construits autour de plusieurs compétences : développer sa capacité d'observation individuelle et collective des enfants accueillis, savoir comment observer, quoi observer, pourquoi observer, savoir analyser, savoir formuler des objectifs, prévoir des actions adaptées et faire évoluer les pratiques des professionnels sur le thème de l'observation.

La finalité de cette formation vise ainsi un impact sur les pratiques de l'équipe, et par conséquent, une répercussion sur l'organisation du travail en équipe, au service de l'accueil de l'enfant et de sa famille.

Durant cette formation, le cadre pédagogique s'appuie sur des observations amenées par les stagiaires. Les travaux en sous-groupes, les échanges, permettent d'apporter progressivement des éclairages théoriques. Les stagiaires sont ensuite invités à expérimenter la technique d'observation sur le terrain. Puis ils reviennent en formation et construisent, ensemble, un outil commun d'observation, qui pourra être ensuite utilisé et partagé avec les autres membres de l'équipe.

Il est important de préciser que ce travail sert souvent de « piqure de rappel » et

permet de redonner une place importante à la démarche d'observation, afin de répondre aux besoins et capacités des enfants.

Après trois journées de réflexion pédagogique, quels sont les effets, pour les stagiaires, sur leur pratique professionnelle ? C'est la question que nous leur avons posée. Voici ce qu'ils soulignent... Les stagiaires comprennent, à travers cette formation, que « nous n'avons pas tous la même façon d'observer, ni d'analyser, interpréter, une même observation ». « Observer n'est pas chose facile », relate l'un des stagiaires. Ces prises de conscience enclenchent de nouveaux échanges, et permettent de s'ouvrir à l'interprétation de l'autre, « sans jugement ni à priori, d'être moins centré sur soi-même ». C'est un enrichissement réciproque. Et la façon de travailler en équipe, « s'en trouve améliorée ». Ils font état d'une « nouvelle dynamique » dans leur quotidien, et donnent un « nouveau sens » à la démarche d'observation. Les temps d'échanges se trouvent stimulés, et sont l'occasion de confronter des idées, des interprétations, à partir des observations. Ils remarquent également que ces temps de formation donnent parfois « naissance à de nouvelles pratiques professionnelles » et renforcent leur professionnalisme.

De plus, la création d'outils d'observation et d'analyse est très appréciée, et a amené certaines structures à réorganiser le travail d'équipe en conséquence.

Pour conclure, nous noterons donc les effets positifs de ces journées de formation sur les stagiaires, et auprès des équipes des professionnels de la petite enfance dans les différentes structures. Cette notion fondamentale de l'observation n'est pas si facile à comprendre et à intégrer. Son appropriation constitue parfois un axe de travail de l'équipe sur l'année. Sans aucun doute, la qualité d'accueil des enfants et de leurs familles s'en trouve renforcée.

1 - DEHAYE Pierre. *Naître est une longue patience*. Paris : Albin Michel, 1979, 189 p.  
2 - Durée de la formation : 3 jours. Planning prévisionnel : 30,31 mai et 20 juin 2016 au CRFPE

# BIBLIOGRAPHIE



FONTAINE Anne-Marie. **L'observation professionnelle des jeunes enfants : un travail d'équipe.** Savigny-sur-Orge : Philippe Duval Editeur, 2011, 368 p.



MILLER Lisa, RUSTIN Margaret, RUSTIN Michael, [et al.]. **L'observation attentive des bébés.** Lorient : Editions du Hublot, 1997, 247 p.



WATILLON Annette. **L'observation du bébé.** Bruxelles (Belgique) : Yapaka, 2010, 59 p. Egalement disponible en ligne : [www.yapaka.be](http://www.yapaka.be)



MELLIER Denis. **Observer un bébé : un soin.** 2<sup>e</sup>ed. Ramonville Saint-Agne : Erès, 2011, 144 p. (1001 BB).



APPELL Geneviève, LACROIX Marie-Ange, MONMAYRANT Maguy, [et al.]. **Les liens d'émerveillement : l'observation des nourrissons selon Esther Bick et ses applications.** Ramonville Saint-Agne : Erès, 1995, 285 p.



DRUON Catherine, CICCONE Albert, CRETTI-SCACCIATI Luigia, [et al.]. **L'observation du nourrisson et ses applications.** Ramonville Saint-Agne : Erès, 1998, 91 p. (1001 BB).



**Les enfants au service de garde : un laboratoire d'observation des 0-12 ans**  
<http://enfant0-12.ccdmd.gc.ca/>

Banque de documents multimédias (photos et vidéos) qui présente des enfants de 0 à 12 ans dans un contexte de service de garde québécois. Ce laboratoire d'observation permet de suivre, dans leur vie quotidienne, des enfants accueillis dans une structure ou dans leur milieu familial (possibilité de recherche par thème, type de service de garde, âge des enfants...). Le site propose également des notions de base, ainsi que des outils d'observation.



- VENEAU Nathalie, LEMIEUVRE Mathilde. **L'observation en équipe pluridisciplinaire, entre qui-proquo et outil commun.** *EJE Journal*, août-septembre 2010, n° 24, p. 33-35.
- FONTAINE Anne-Marie. **Conflits entre enfants : l'observation au secours de l'équipe.** *Journal des professionnels de la petite enfance (Le)*. novembre-décembre 2007, n°49, p. 48-53.
- CONTREPOIS Alain (coord.). **L'observation en question (dossier).** *Métiers de la petite enfance*, février 2008, n°136, p. 11-22.
- SANDRI Rosella (coord.). **Le bébé observé.** *Spirale*, 1998, n°7, p. 9-104.

## ACTUALITES DU CRFPE

## Développer la qualité de vie au travail


**Karine MORTREUX,**  
responsable de la formation continue

**Q**uel est le point commun entre l'accompagnement des pratiques professionnelles, la formation « travailler en équipe » et la formation « prendre soin de soi pour mieux accueillir l'enfant et sa famille » ?

Ces trois actions contribuent directement à développer la qualité de vie au travail. Elles constituent de puissants leviers à la cohésion de l'équipe et le mieux être au travail.

**Comment ?**

Chacune de ces actions, avec des entrées et des modalités de mises en œuvre différentes, a la faculté de libérer la parole, resserrer les liens et développer la professionnalité des membres de l'équipe.

Ainsi, elles permettent aux professionnels de s'exprimer sur ce qui est difficile pour soi ou pour l'équipe, sur leurs craintes et leurs envies, de prendre du recul face à des situations compliquées. Elles permettent de se reconnecter à soi-même et entre soi, de prendre du temps pour soi : réfléchir à ce que l'on fait, comment on le fait, prendre soin de soi psychologiquement et/ou physiquement... tout cela pour mieux se recentrer sur les missions, sur ce qui fait équipe, sur ce qui nous rassemble.

Parmi les demandes de formations courtes les plus fréquentes que nous avons depuis quelques mois figurent ces trois actions, en inter ou en intra.

« **Travailler en équipe** » est une formation qui s'adresse aux EJE ou à l'équipe entière. Elle se propose d'aider à créer les conditions favorables au travail en équipe, en travaillant sur les contenus suivants : du groupe à l'équipe, le rôle de chacun, la communication dans l'équipe et la mobilisation de tous autour du projet éducatif...

**Objectifs**

*Favoriser l'esprit et la cohésion d'équipe.*

*Faciliter les échanges.*

*Faire en sorte que chacun(e) puisse s'exprimer, être écouté(e) sur ses propositions,*

*Faire en sorte que chacun(e) au sein de l'équipe pluri-professionnelle puisse contribuer à l'élaboration et à la conduite du projet éducatif.*

« **Mieux être au travail ou prendre soin de soi pour mieux accueillir l'enfant et sa famille** » propose de prendre du temps pour se poser, se relaxer, comprendre et prendre de la hauteur face à des situations vécues comme stressantes, développer une vision positive pour identifier des leviers et les

ressources pour agir, se redonner une vision commune...

**Objectifs**

*Gagner en sérénité dans la pratique au quotidien.*

*Identifier les situations perçues comme stressantes, les sources de stress et ses manifestations.*

*Développer les ressources individuelles et collectives face à ces situations.*

**« L'accompagnement des pratiques professionnelles »**

Cette démarche s'inscrit dans un rythme plus long que les formations courtes, puisque l'accompagnement prend la forme de séances de 2 ou 3 heures, à raison de 5 à 6 séances par an. Elle suppose de poser un cadre qui va contenir et sécuriser le travail du groupe et l'expression de ses membres (confidentialité, non jugement, attitude d'écoute active, constructive et de coopération...).

Le contenu des séances de travail est défini avec le groupe, à partir des situations que chacun souhaitera exposer, afin qu'elles soient analysées collectivement et qu'il en ressorte des pistes d'action...

**Objectifs**

*Echanger sur les pratiques, le vécu, les ressentis.*

*Se questionner sur les pratiques et prendre du recul.*

*Exprimer d'éventuels difficultés rencontrées auprès des enfants, des familles, ou dans l'équipe.*

*Echanger librement sans se sentir jugé.*

*Développer la cohérence dans l'attitude éducative et dans les pratiques des professionnel(le)s.*

*Développer la capacité à poser les questions, les problèmes rencontrés en équipe et à apprendre à trouver des solutions ensemble.*

Ces trois types d'actions, ou de démarche, ont en commun la dimension de professionnalisation à court et moyen terme, en développant la capacité à prendre du recul face à ses ressentis et aux situations de terrain, à poser des questionnements en équipe et à trouver des solutions ensemble... au quotidien. La qualité de vie au travail, au service de la qualité de l'accueil de l'enfant et de sa famille.

Voir aussi les formations courtes :

- Management opérationnel et stratégique
- Comprendre et prévenir les risques psychosociaux

## 12 LA FORMATION CONTINUE

### *Ce que les professionnels en ont en pensée en 2015*



« Vivant et enrichissant »  
 « Formation très constructive »  
 « Variété des outils de travail »

« J'ai apprécié les compétences, la qualité de communication, la capacité d'écoute et de disponibilité de l'ensemble des intervenants, la dynamique et l'ambiance du groupe. »

« Prise de confiance en soi »  
 « Diversité des exercices proposés »  
 « Enrichissement grâce aux échanges, on donne, on reçoit »

« Discussion possible avec le formateur »  
 « Echanges sans jugement »

« Valorisation personnelle »  
 « Outils, documentation et diapos très bien »  
 « Formateur sympa »



« Travail sur des cas concrets »  
 « Apprendre à se positionner »

« Echange de savoir-faire »  
 « Nouvelles idées de création »



« L'amour pour la musicalité « sonore » peut se transmettre »  
 « Un formateur qui nous donne envie d'apprendre, de découvrir et de poursuivre l'expérience »

etc...

### *En 2016, toujours à l'écoute de vos besoins...*

⇒ **Accompagnement des pratiques professionnelles**

Auprès d'équipes constituées, auprès de groupes de responsables d'EAJE (voir financement exceptionnel 2016 auprès d'UNIFORMATION).

⇒ **Formation des responsables d'Établissement d'Accueil du Jeune Enfant**

**Conduire le projet**  
 18, 19 & 25 avril 2016

**Optimiser la gestion administrative et budgétaire**  
 20, 21 & 27, 28 juin 2016

**Assurer les responsabilités juridiques**  
 6, 7 & 8 juin 2016

**Management opérationnel et stratégique**  
 23 & 24 septembre, 13 & 14 octobre, 17 & 18 novembre 2016

⇒ **Formation courtes**

- ▶ Accueillir, prendre soin de l'enfant (12 formations)
- ▶ Développer ses techniques éducatives (8 formations)
- ▶ Formation spécifique pour les animatrices d'éveil

⇒ **Formations longues**

- ▶ CAP petite enfance (inscription à partir de janvier - 9ème promo)
- ▶ CAFERUIS (démarrage de la 10ème promo - janvier 2016)

⇒ **Modules préparatoires aux épreuves de sélection EJE, ES, AS (Ecrit / Oral)**

**Renseignements et inscriptions auprès de Maryline PATTIN**

CRFPE - Département formation continue - 14 Boulevard Vauban - 59042 LILLE CEDEX  
 Tél. 03 20 14 93 06 - Fax 03 20 14 93 09 - formationcontinue@crfpe.fr - www.crfpe.fr