



# Être et devenir un père, ça se soutient...

Quelles implications pour les acteurs  
de première ligne ?

**BILAN PARTAGÉ**

**Bilan partagé 2020**

*Florence PIRARD, Justine GLESNER et Christophe GENETTE*

*Unité de Recherche Enfances*

**Université de Liège**

# TABLE DES MATIÈRE

## BILAN PARTAGÉ

<b>1. Introduction</b> .....	<b>5</b>
1.1. Des cheminements singuliers, des objectifs partagés .....	<b>5</b>
1.2. Des freins, mais aussi des leviers .....	<b>6</b>
1.3. Une démarche d'évaluation participative .....	<b>6</b>
<b>2. Des leviers issus du travail sur la question de la place des pères avec les équipes des LREP et des MA</b> .....	<b>8</b>
2.1. Travailler la question de la place des pères en équipe ne va pas de soi .....	<b>8</b>
2.2. La place des pères dans les services, un objet à questionner et problématiser .....	<b>9</b>
2.3. Travailler la question de la place des pères grâce à l'observation et à l'analyse outillées des pratiques .....	<b>15</b>
2.4. Promouvoir la diversité de genre dans les fonctions d'accueil et d'encadrement des équipes .....	<b>22</b>
2.5. La question du genre dans le travail de réflexion en équipe, dans la formation, dans l'accompagnement, dans l'évaluation... ..	<b>26</b>
<b>3. Conclusion</b> .....	<b>33</b>

# BILAN PARTAGÉ

Un bilan co-construit et co-signé par tous les participants  
à l'axe 2 du projet de recherche

« Être et devenir père ça se soutient ...

Quelles implications pour les acteurs de première ligne ? ».

Analyse et rédaction par l'équipe de recherche de l'Université de Liège,  
sous la direction de Florence Pirard.

## Lieux de rencontre enfants et parents (LREP)

LES JARDINS DE MAUD

TOILE DE JEUX

PASSAGES

## Crèches

Jonas FOGUENNE, Stéphanie GERON  
et les équipes de la Crèche d'Outremeuse

Département de la Petite Enfance  
de la Ville de Liège

LES CANAILLOUS

Crèche de Herve

LES TCHAFETES

Crèche de Petit-Rechain

## ULiège

Justine GLESNER

Coordinatrice recherche ONE Academy

Christophe GENETTE

Étudiant-chercheur

Florence PIRARD

Chercheuse et responsable de la recherche

## ONE

Antoine BORIGHEM

Direction Recherches et Développement (SOUPA)  
Gestionnaire de projets Soutien à la parentalité

Bénédicte BUFFET

Département Accueil  
Coordinatrice accueil

Marie DEGREVE

Direction Psychopédagogique  
Conseillère pédagogique

Nathalie MAULET

Direction Recherches et Développement  
Chercheuse

Christine GODESAR

Direction Recherches et Développement  
Chercheuse

François MARÉCHAL

Direction Recherches et Développement (CAIRN)  
Gestionnaire de projets Accessibilité Inclusion





# 1. INTRODUCTION

Dans le cadre de ce projet ONE Academy sur la question du genre dans les métiers de l'enfance et dans l'exercice de la parentalité, l'équipe d'ULiège a établi un partenariat inédit avec des acteurs de crèches, de lieux de rencontre enfants et parents et de l'ONE, pour mieux comprendre les places accordées aux pères dans ces services de la petite enfance, identifier les difficultés rencontrées et surtout les leviers dans l'accueil des parents quand une attention particulière est portée aux pères.<sup>1</sup> La collaboration mise en place dans ce projet de recherche-action-formation interdisciplinaire a fait l'objet d'un bilan partagé entre tous les acteurs impliqués qui permet de dégager des enseignements non seulement sur les places des pères, sur les conditions de leur accueil, mais aussi sur les manières de travailler ces questions dans une perspective de régulation des pratiques. Inscrit dans le projet ONE Academy, ce bilan partagé fait l'objet d'une production éditée par l'ONE dans une perspective de partage d'expériences élargie : favoriser une réflexion partagée avec les partenaires des acteurs impliqués et l'ouvrir à d'autres professionnel-le-s intéressé-e-s par le sujet. Il ne propose pas de bonnes pratiques à appliquer, ni de recommandations générales, mais une synthèse des principaux résultats ancrés dans la singularité des contextes étudiés et mis en perspectives avec les témoignages et réflexions des acteurs de crèches, de LREP, de l'ONE et de l'Université de Liège. Ces éclairages très complémentaires pourront certainement être une source d'inspiration pour d'autres.

## 1.1. Des cheminements singuliers, des objectifs partagés

Ce bilan est réalisé plus d'un an après la présentation du projet ONE Academy « *Être et devenir un père, ça se soutient... Quelles implications pour les acteurs de première ligne ?* » et la décision prise par six équipes de crèches et de LREP d'y participer. Ce projet était constitué de quatre phases distinctes, prévues dans le plan initial et ajustées en réponse aux aléas rencontrés par les uns et les autres ainsi qu'au contexte de pandémie...

La première phase, en mars 2019, a été consacrée à l'engagement des équipes dans le projet, à la clarification des motivations initiales et aux conditions à mettre en place pour participer à l'expérience ONE Academy. Des outils d'observation et des questionnaires ont été présentés aux représentants des équipes. Une deuxième phase a permis de lancer le projet. En effet, de mars à octobre 2019, grâce aux outils mis à leur disposition, les équipes ont pu dresser un état des lieux de leurs pratiques professionnelles, les analyser et identifier des actions porteuses ainsi que des améliorations possibles. D'octobre 2019 à septembre 2020, la troisième phase a été celle de la mise en action réfléchie, voire de la mise en place de projets à partir d'une question que chaque équipe jugeait prioritaire dans son contexte, au vu de l'analyse des pratiques d'accueil des pères dans son LREP ou dans son milieu d'accueil. Ces actions, voire projets, pourront être poursuivis dans les prochains mois, au-delà du dispositif ONE Academy, dès que les conditions d'accueil seront plus sereines. Enfin, la quatrième phase est celle du bilan. Lors de la cinquième et dernière réunion interéquipes programmée en septembre 2020 pour les LREP, **tous les acteurs (LREP-ONE-ULiège) impliqués dans ce projet – ONE Academy – ont réalisé et partagé le bilan de cette expérience** à partir d'un document commun produit par l'équipe de chercheurs. Ce même travail devait avoir lieu en octobre 2020 pour les MA mais vu le contexte lié à la crise sanitaire, cette réunion a été annulée. Les milieux d'accueil ont néanmoins disposé d'un temps supplémentaire pour compléter leur bilan écrit. D'un point de vue éthique, il était nécessaire de prendre en considération les réalités des milieux d'accueil, de s'y ajuster, en vue de maintenir une continuité dans ce contexte difficile. Avec le recul des quelques mois d'arrêt contraint par le confinement, l'objectif est d'analyser de manière transversale des expériences qui permettront d'identifier les freins, mais aussi et surtout les facilitateurs des relations établies avec les pères (et plus largement avec les familles reconnues dans leur diversité). En s'ancrant dans le travail préliminaire de chaque équipe, ce bilan permet d'institutionnaliser les savoirs produits au sein du groupe interéquipes et de dégager des pistes utiles aux professionnel-le-s d'autres milieux d'accueil et LREP.

<sup>1</sup> Pirard, F., Glesner, J., Genette, C. & Maulet, N. (à paraître). Praticiens, chercheurs, responsables politico-administratifs ensemble dans la construction de savoirs : l'étude d'un dispositif de recherche-action-formation dans l'accueil de l'enfance. Canalpsy, 2021



## 1.2. Des freins, mais aussi des leviers

Si la littérature scientifique met surtout les freins en évidence lorsque la question de la place des pères dans les LREP et les milieux d'accueil est abordée, l'analyse des comptes rendus des réunions interéquipes et des autres documents qui ont soutenu la réflexion du projet ONE Academy depuis le début, a permis aux participant-e-s des services, de l'ONE et de l'ULiège d'identifier également des leviers (« ce sur quoi il semble possible d'agir en tant que professionnel-le-s sur le terrain ») et des points de vigilance qui s'y rapportent.

Ces points de vigilance – comme ces leviers – sont des éléments essentiels car ils remettent en question certaines convictions – ce que certain-e-s pourraient considérer comme des évidences – pour envisager d'autres manières de penser et d'agir. De plus, s'ils ne sont pas explicités, ils risquent d'enfermer les professionnel-le-s dans une lecture réductrice des situations rencontrées que certain-e-s considèrent comme trop matricentrées.

*Comment permettre.... lors de la troisième réunion interéquipes ?*

*Comment tenir compte des différents points de vue... ?*

## 1.3. Une démarche d'évaluation participative

L'équipe ULiège a souhaité réaliser un bilan congruent avec la démarche participative qui a caractérisé tout le processus. Il s'agissait d'impliquer tous les acteurs dans ce bilan, qu'ils exercent une fonction d'accueil, d'encadrement ou de recherche, qu'ils soient accompagnateurs ou accompagnés des crèches, des LREP, de l'ONE ou de l'université. Elle a tenu à reconnaître en chacun-e une expertise et une potentielle source d'enrichissement mutuel. Elle a cherché à encourager chacun-e à prendre appui et à approfondir ce qui est – et reste – de son point de vue aujourd'hui porteur de sens dans son contexte, à partir de ce qui a été relevé par le groupe interéquipes tout au long du processus : quels points d'accord, mais aussi de désaccord ? Comment l'analyse de ce chemin parcouru par chaque acteur permet-il de valider ou d'infirmer des analyses

effectuées en cours de projet ? Que retenir de ces expériences singulières ? Quels sont les faits ou les événements particuliers qui ont finalement marqué les participant-e-s... ? Quelles sont les démarches qui ont rendu possible ces expériences et ces projets ?

Pour réaliser ce bilan partagé en respectant les mesures sanitaires, l'équipe ULiège a rédigé un premier document qui reprend les idées principales et points de débat qui témoignent de transformations potentielles dans des manières de faire ou de penser depuis le début du projet. Ce document est basé sur tous les écrits qui ont jalonné le dispositif : le document de motivation des équipes participantes, la charte de travail établie pour les réunions interéquipes, relative aux échanges et à l'analyse des pratiques du projet ONE Academy, les données recueillies par le biais des outils mis à la disposition des équipes, les comptes rendus des réunions interéquipes, les évaluations des participant-e-s... Le premier objectif était de partager avec tous les acteurs impliqués dans le projet les éléments qui ressortaient de l'analyse des données déjà recueillies.

Soucieuse de rendre ce bilan interactif malgré les mesures de distanciation, l'équipe ULiège a conçu un écrit comprenant des encarts qui permettaient à tous les acteurs de s'exprimer en confirmant, infirmant ou nuancant le propos. Le deuxième objectif était de comprendre si les propositions d'analyse faisaient toujours échos aux réalités rencontrées au sein des structures. Pour ce faire, tous les acteurs ont été invités à faire part de leurs témoignages au regard des différentes propositions d'analyse et à indiquer ce qui leur semblait pertinent (ou pas) pour les milieux d'accueil et les lieux de rencontre. Tous les acteurs ont eu l'opportunité d'exposer leurs points d'accord et aussi de souligner leurs désaccords au regard de leurs contextes institutionnels respectifs et très diversifiés.

**Ce bilan est donc une version révisée du document de synthèse initial, enrichi des apports de tou-te-s les participant-e-s.**





## 2. DES LEVIERS ISSUS DU TRAVAIL SUR LA QUESTION DE LA PLACE DES PÈRES AVEC LES ÉQUIPES DES LREP ET DES MA

### 2.1. Travailler la question de la place des pères en équipe ne va pas de soi

Même si cette question de la place des pères préoccupe l'ensemble des acteurs impliqués dans le projet, un LREP a montré qu'il n'est pas toujours simple de travailler cette question en équipe. Lors de la dernière réunion interéquipes, ce lieu de rencontre a ajouté que le travail de la question de la place des pères en équipe ne va pas plus de soi que celui de la place du parent ou des parents (mère et/ou père).

« À partir du moment où une question est mise au travail en équipe, il y a lieu de considérer qu'elle ne va pas de soi. S'intéresser au père et aux relations dans lesquelles celui-ci se situe fait partie intégrante du travail qui est le nôtre en tant qu'accueillant LREP : pourquoi est-ce le père qui accompagne l'enfant ? Dans ce cas, pourquoi pas la mère ? Pourquoi le père n'est-il pas présent ? Dans ce cas, quelle place lui est donnée par l'enfant et dans le discours de la mère ? Si les parents viennent ensemble, quelle est la dynamique familiale et avec l'enfant et quelle est la place de chacun des parents ? »

LREP 1

En fait, s'investir dans ce sujet sur la place des pères n'est pas une évidence car les professionnel-le-s estiment être là avant tout pour accueillir l'enfant, accompagné d'un adulte ou d'un parent, sans se préoccuper du genre. Un autre MA a émis la même réflexion. Dans ces deux cas, il faut alors se demander **si l'accueil de l'enfant (accompagné du parent) peut être enrichi grâce à une réflexion plus spécifique sur la place des pères ou au contraire si cette réflexion est une source de dévoiement (détournement ?) des missions premières de l'institution.**

La question de la place des pères prend tout son sens lorsque les responsables d'équipe des structures (MA et LREP) intègrent cette problématique au cœur de leur projet d'établissement, en lien avec les enjeux de relation avec les parents (pères et mères), reconnus dans leur diversité. Cette intégration peut être soutenue par l'inscription du projet dans la durée du dispositif de recherche-action-formation qui permet de lui donner une place dans les structures (MA et LREP), notamment par le biais de réunions d'équipe mensuelles. Cette question n'est alors plus considérée comme accessoire, voire futile (« La cerise sur le gâteau »).



**Le travail avec les parents, pères ET mères, au cœur du projet d'établissement.**

« Actuellement, je pense que c'est une question peu ou pas discutée lors des réunions d'équipe dans nos milieux d'accueil parce que pour nos professionnel-le-s, cela va de soi : ils ou elles prennent en compte les deux parents, pourquoi les différencier ? Or, dans certaines de mes observations ces derniers mois, j'ai observé que c'est la mère qui reste la principale interlocutrice. Très peu de pères participent à la familiarisation par exemple, sauf quand c'est demandé expressément par le milieu d'accueil. Il y en a quelques-uns de nos milieux d'accueil qui ont mis cela en place. »

Crèche 3

« Cette question, il s'agit bien d'une porte d'entrée intéressante pour autant qu'elle soit traitée en lien avec les autres variables associées (perspective systémique) sans réduction, ni stéréotype comme ce fut bien le cas dans la dynamique interéquipes. »

Chercheuse ULiège

« Je rejoins l'importance de l'incarnation par l'encadrement de la structure de n'importe quel projet. Beaucoup de sujets pris dans le quotidien peuvent apparaître comme futiles aux yeux des professionnel-le-s. »



Souvent, les questions qui se posent au jour le jour sont d'un ordre plus « réactif » que « proactif » ou « anticipatif ». Pourtant, nombre de questions, dont la place des pères, interrogent directement les pratiques du quotidien et la réflexion peut avoir des répercussions constructives concrètes sur ce quotidien. »

Membre de la cellule CAIRN – ONE

« Si seul le responsable s'en empare, cela ne suffit pas. Il me semble qu'il faille également un temps d'adhésion de l'équipe pour que ce projet prenne sens mais que déjà, avoir ce type de projet fait bouger les choses, par la réflexion que cela amène et on peut l'espérer l'attitude, le positionnement professionnel. »

Membre de la cellule SOUPA – ONE

« En tant que Coordinatrice Accueil, lorsque je suis interpellée par un milieu d'accueil concernant des soucis de relation avec les parents, soit d'emblée, on me parle des deux parents, soit on me parle d'un seul parent et c'est généralement la maman. Souvent je questionne à propos de l'autre parent, généralement le père et cela ouvre le champ des possibles et aide bien souvent à une meilleure compréhension de la situation voire un élargissement des pistes de réflexion et de solution. »

Coordinatrice accueil – ONE

« Je pense que ce n'est pas la première question que les milieux d'accueil se posent pour travailler la qualité d'accueil d'un enfant. Cette thématique est une porte d'entrée non négligeable pour avancer dans le partenariat de qualité entre la structure d'accueil et les parents. Elle n'est pas un dévoiement de la mission première de l'institution, elle fait partie de la réflexion sur cette mission. »

Conseillère pédagogique – ONE

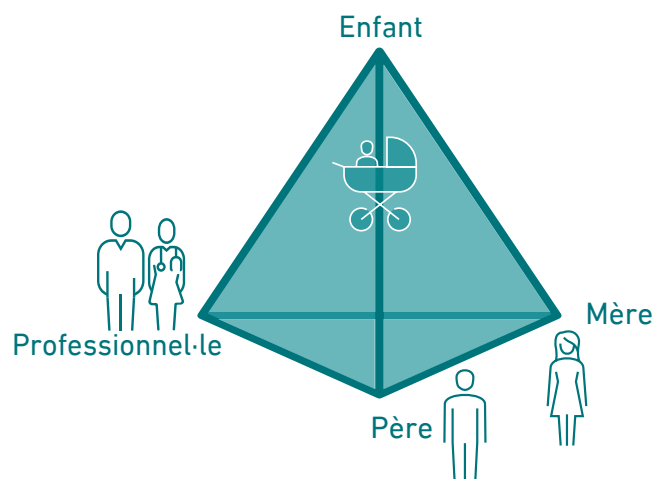


## 2.2. La place des pères dans les services, un objet à questionner et problématiser

Le processus du projet ONE Academy a débuté par la formulation de questions, mais aussi la mise en évidence des représentations initiales sur « la place accordée aux pères dans les milieux d'accueil et les lieux de rencontre enfants-parents ». Le temps consacré à l'engagement des équipes dans le projet (cf. document des motivations) a mis en évidence l'utilisation de toutes sortes de termes différents pour parler du travail avec les pères, considérés dès le départ comme des acteurs clés de la relation avec les familles, dans une vision triangulaire qui met l'enfant au centre.

On note que les équipes ont parlé de « la place », « la présence », « la participation », « l'implication » ou encore de « la relation » avec les pères. Comment interpréter cette pluralité de termes ?

Plutôt que d'imposer un terme ou donner des définitions de notions, par essence polysémiques, il s'agit plutôt de considérer ces termes comme un matériau porteur de significations à décoder avec l'ensemble des participant-e-s.





**Prendre le temps de s'interroger sur la signification des mots que nous utilisons sans censure, ni dogmatisme...  
Des mots porteurs de sens !**

« En tant que psychopédagogue, j'en utilise plusieurs sans vraiment y faire attention dans le cours de la conversation. Je pense que j'utilise beaucoup l'implication des pères. Il y a derrière ce mot une idée d'engagement mais n'est-ce pas de ma part une vision trop exigeante ? Par ailleurs, n'est-ce pas une vision à sens unique ? Cela voudrait dire que c'est aux pères de faire l'effort. C'est compliqué le choix des mots. Pour le responsable de la crèche, il souligne ne pas faire de distinction : « Je n'aime pas ranger dans des cases ! ». »

Crèche 3

Lors de la cinquième réunion interéquipes, deux lieux de rencontre ont privilégié l'utilisation d'un terme en particulier : le terme « participation » d'un côté et le terme « accueil » de l'autre. Le troisième lieu de rencontre affirme utiliser un terme plutôt qu'un autre en fonction de la situation dans laquelle les pères se trouvent : la présence physique, la participation à une activité, ou encore l'implication dans la relation avec l'enfant.

« Je parle plutôt de la collaboration avec les pères. »

Crèche 1

« Donner une place particulière aux papas, c'est risqué de figer les choses et donc, je préfère essayer plutôt de l'intégrer comme une personne tout à fait participante et intelligente dans le processus d'éducation... On lui a reconnu une place tout aussi importante que celle de la mère. »

Crèche 2

« J'utilise plus volontiers le terme « participation » parce qu'il recouvre différentes réalités : il peut y avoir un empan très large sur l'échelle de la participation (de l'inexistence de participation jusqu'à une participation exacerbée). Cependant, je pense que c'est important que chacun-e puisse choisir un/des terme-s qui lui parle/parlent, qui fait/font sens dans son contexte. »

Membre de la cellule CAIRN – ONE

« C'est une question difficile... Les places des pères... Un père non présent peut prendre de la place..., être impliqué..., être en relation... Je retiens surtout les places des pères au pluriel, ils peuvent prendre ou on leur laisse différentes places : ne pas s'arrêter sur un stéréotype de père permet d'élargir la palette des pères que nous sommes amenés à rencontrer... »

Membre de la cellule SOUPA – ONE

« Je remarque que j'utilise principalement le terme « interaction avec/entre », ce qui montre selon moi ma position plus théorique (je ne suis pas du ni sur le terrain) et fait le lien avec le modèle dialogique que j'utilise dans mes recherches. En lien avec ce positionnement, et sans jugement aucun, je trouve intéressant de voir, dans les différents termes utilisés par les participants, ceux qui renvoient à l'interaction. « La présence » pourrait renvoyer à une vision assez passive : les pères font-ils uniquement acte de présence ? « La place » est-elle une place donnée ou une place prise ? La référence à l'interaction semble, pour ces deux termes, assez faible par rapport aux termes de « participation », « relation » ou « implication ». Ce dernier terme mériterait aussi d'être approfondi : qui implique qui ? Connotation positive ou négative donnée au terme ? »

Chercheuse ONE

« Envisager « la place » sous le prisme « des fonctions parentales » permet d'étendre le champ des représentations et de sortir de ces stéréotypes. Revenir aux fonctions parentales permet d'affiner les particularités de chacune des familles quel que soit son contexte social, culturel et de prendre en compte la place de chacun des parents, et ainsi la place des pères. »

Coordnatrice accueil – ONE

« Je pense qu'avoir cette discussion sur le sens des termes était indispensable. Elle a eu lieu lors de l'interéquipe 1 dans mon sous-groupe. Les mots sont importants je pense. Pour ma part, je continue de parler de co-éducateurs dans mes rencontres avec les milieux d'accueil. Cela place chacun dans un rôle actif vis-à-vis de l'enfant et ensemble ils ont une mission d'éducation de l'enfant. Le niveau d'implication ou la place prise alors par le père relève d'un choix personnel d'après le lieu dans lequel il se trouve. »

Conseillère pédagogique - ONE





**Veiller à reconnaître les fonctions parentales, c'est différent de cibler les pères ou d'évaluer l'évolution de leur nombre présent dans les services.**

Durant les réunions interéquipes, ce sujet a fait l'objet de débats : parler de la « place », de la « présence », de la « participation », ou encore de l' « implication » des pères dans les services n'induit-il pas un certain type de relation attendue avec ceux-ci ? Pourquoi accorder plus d'attention à cette relation alors qu'elle pourrait être considérée comme indissociablement liée à celle recherchée plus largement avec les mères et les familles dans le service ?

Cette mise en débat de l'objet a évolué tout au long du dispositif. Les équipes ont d'abord opté pour une utilisation plus neutre de l'objet : le terme de « place » a été privilégié par rapport à celui d' « implication », car ce dernier risque d'induire une injonction pouvant aller à l'encontre des attentes et besoins de certains pères. Après quoi, les discussions sur l'objet ont mis en évidence un deuxième recadrage autour de la diversité des pères. En effet, les équipes ont souhaité parler « des places » plutôt que de « la place » afin de mettre en avant la pluralité des places que les pères pourraient souhaiter prendre au sein des services. Finalement, les équipes se sont intéressées à la question des fonctions parentales en concluant qu'il n'y a pas qu'une seule vision : ne vaudrait-il pas mieux s'interroger sur l'objet « des places » sous le prisme « des fonctions », quelles que soient les caractéristiques de la personne qui les prend en charge au sein de la famille ?

Lors de la quatrième réunion interéquipes, une anthropologue de l'enfance, Élodie Razy, invitée en tant que personne-ressource, a éclairé le groupe sur le fait qu'il serait opportun de **partir des fonctions parentales elles-mêmes plutôt que de partir des personnes qui remplissent ces fonctions**. Les fonctions parentales dont il est question sont les suivantes : la conception et/ou l'engendrement d'un enfant ; l'élevage d'un enfant avec nourrissage, soins et protection ; la formation, l'instruction et l'éducation d'un enfant ; le fait d'être responsable de ce que fait l'enfant ; la socialisation avec le nom, le statut, les droits et les devoirs d'un enfant. Selon Élodie Razy, à l'heure actuelle, certains discours mettent encore en évidence que c'est le sexe des personnes qui détermine leurs fonctions. À titre d'exemple, si la personne est une femme et qu'elle a des enfants, elle est une mère et par conséquent, s'occupe des soins et de l'éducation de ses enfants.

En tenant compte de ces arguments, les professionnel·le·s vont être capables de prendre de la distance et d'envisager que plusieurs personnes (mères et pères) peuvent remplir les mêmes fonctions parentales (sans tomber dans le travers d'une fonction, un genre). En procédant de la sorte, ils/elles n'auront plus à se préoccuper du genre de la personne qui remplit telle ou telle fonction puisque cette question ne sera plus pertinente. En plus de s'interroger sur le rôle qu'ils/elles jouent dans la construction d'un nouveau projet sociétal sur la question du genre, cela leur permettrait aussi d'identifier les fonctions auxquelles ils/elles font référence lors des entretiens et des échanges qu'ils/elles ont avec les parents : dans ce couple parental lambda, quel parent remplit quelle(s) fonction(s) parmi celles qui sont sollicitées par le service ? Dans quelle mesure le service tient-il compte de ces différentes fonctions ?

*« J'accorde une importance particulière à cette réflexion sur les fonctions parentales. Face à un couple de parents, je retiens qu'il est nécessaire de prendre de la distance pour pouvoir se poser la question des fonctions parentales plutôt que d'aborder les choses sous l'angle du genre. »*

Crèche 2

Comme on le voit, ce questionnement sur les places des pères s'est inscrit dans un cheminement collectif et une réflexion partagée. La particularité de ce cheminement est de considérer la reformulation de l'objet de recherche et des questions de départ comme un résultat en soi, au-delà des éléments de réponse trouvés par les uns et les autres qui doivent être pensés et ajustés en fonction des contextes spécifiques de chacun. D'une réunion interéquipes à l'autre, nous avons constaté une complexification des questions et des représentations initiales des participant·e·s (ONE, ULiège, MA et LREP), montrant combien la question du genre est indissociable d'autres variables telles que les caractéristiques sociales, culturelles...

**L'objet non entièrement prédéfini par choix initial a permis de retravailler les questions formulées au début du processus et cela tout au long du dispositif, sans conformité ou régularisation par rapport à un attendu implicite, rendant ainsi possible le soutien des pratiques et l'ouverture à des apports inattendus.**

« Est-ce qu'il y a une réelle différence entre père/mère ? L'observation a très vite montré que non. Les discussions avec Mme Gavray ont constitué un tournant pour la réflexion de l'équipe de notre crèche. Son intervention a permis de faire émerger la réflexion selon laquelle il n'est pas possible d'étudier un sexe sans l'autre. Beaucoup d'intérêt à présent pour la question de l'impact de la présence de membres du personnel masculin dans les équipes. Pourquoi si peu d'hommes s'engagent dans cette profession ? »

Crèche 3

« Je pense qu'il est important de ne pas réduire cette question à une opposition homme-femme, mais essayer d'approcher la complexité de chaque famille avec son histoire, ses valeurs, les classes sociales des parents, leur diplôme, etc. »

Crèche 1

« Je constate qu'il y a de plus en plus de papas à la crèche et je m'en réjouis. Il y a eu un vrai changement depuis quelques années... Je me dis parfois que nous avons de la chance mais finalement, ce n'est peut-être pas une chance ! Je pense que c'est aussi le fruit d'une réflexion sur les pratiques professionnelles qui fait que les papas sont de plus en plus présents. Nous portons cette valeur-là différemment. »

Crèche 2

« Au tout début du projet, j'associerais relativement la notion de « place » à celle d'implication. Je crois que dans ma représentation, il y avait un idéal de pouvoir impliquer plus les papas dans les crèches. Puis, au fur et à mesure de ma participation, j'ai pris conscience qu'il n'y avait pas qu'une seule manière d'avoir (de prendre) une place, d'où ma réflexion personnelle écrite sur un post-it, au terme de la deuxième (troisième ?) journée, de suggérer de parler de « places » au pluriel. Cette réflexion faisait écho à l'idée que ne pas être présent, ne pas s'impliquer, était aussi un choix à respecter. C'est aussi une place que celle d'être « en dehors ». »

Étudiant-chercheur ULiège

« Une question que je me posais au départ était de savoir comment permettre aux pères de participer davantage. Au fur et à mesure que je réfléchis à cette question, je me rends compte que ce n'est pas un objectif pertinent en soi. La question que je me pose plutôt maintenant est de savoir comment permettre à chaque parent – quel qu'il soit – de faire un choix concernant sa participation et son degré de participation. Comment créer des conditions qui permettent ce choix ? »

Membre de la cellule CAIRN – ONE

« Je crois que le processus de réflexion collective semi-ouverte du dispositif a permis aux accueillants (mais aussi à tous les autres participant-e-s : chercheurs, ONE) de réfléchir à l'importance de considérer le genre – et pas seulement celui de l'autre – dans ses interactions professionnelles. »

Chercheuse ONE

« Au départ, je me posais la question de voir s'il fallait aborder le papa différemment de la maman, ou du moins bien penser à bien considérer à chaque fois les 2 parents ? Mais ce n'est pas la bonne porte d'entrée, je pense. Lors de chaque interéquipe, j'ai réalisé qu'il est bien question de réfléchir la co-éducation MA-parent, peu importe qui endosse la fonction parentale : qui sont les parents ? comment je m'adresse à chacun d'eux, individuellement et lorsqu'ils sont là tous les deux ? comment je choisis qui je préviens en cas de souci ? qu'ont-ils besoin de savoir sur la journée de leur enfant en tant que parents ? J'ai le sentiment que questionner la place du père dans les MA est une étape parmi d'autres dans la réflexion globale à mener sur la co-éducation entre MA et parents. »

Conseillère pédagogique - ONE

**L'objectif premier de la démarche expérimentée est de susciter la réflexion au sein du groupe interéquipes (MA, LREP, ONE, ULiège), de permettre à chaque participant-e de prendre du recul et au collectif de s'interroger sur ce qu'il considèrerait comme une évidence.** S'inscrire dans un tel processus, qui génère de nombreuses questions sans pour autant proposer nécessairement de réponses standards, pourrait paraître difficile face aux impératifs de l'action qui s'imposent quotidiennement aux acteurs de terrain. Toutefois, questionner les pratiques professionnelles et en analyser leurs effets en contexte nous semblait indispensable afin d'éviter le risque de remplacer une norme principalement matricentrée par une autre,



comme l'injonction à la participation des pères, au sein des services. Une nouvelle norme formelle pourrait créer une pression sur ces pères, surtout s'ils ont d'autres attentes ou éprouvent d'autres besoins par rapport aux services (MA et LREP).

« Cette démarche était très chronophage et parfois, on a eu l'impression de perdre notre temps car les réalités de terrain des uns et des autres étaient très différentes. »

Crèche 3

« Nous n'avions pas spécialement d'attentes, mais cette démarche a pu amener de nouvelles questions qui amènent des ouvertures. »

Crèche 1

Les équipes ont expliqué qu'elles étaient plus dans l'attente de pistes concrètes. Les lieux de rencontre auraient préféré pouvoir affirmer à la fin du dispositif qu'il y avait plus de pères présents qu'avant leur participation au sein du dispositif. Or, cela n'a pas été le cas.

« Au plus on avance, au plus on se questionne et c'est chaque fois pareil dans toutes les études, c'est qu'à un moment donné, il y a plus de questions et qu'au final, on se dit : « Mais, on retourne ou presque, on a l'impression de retomber au point de départ » mais en fait ce n'est pas vrai, parce que je pense qu'on a vraiment avancé. [...] À un moment donné, je me suis dit : « Qu'est-ce qu'on fait quoi, ici ? On se questionne, on se questionne mais on se questionne où, on fait quoi ? » J'étais un peu perdu et je pense que mes collègues aussi. Il y a eu un coup comme ça où, on s'est dit : « Ça sert à quoi en fait ? On avance, on n'avance pas ? On recule ? » [...] On donne plein de matière mais en retour, on n'a rien et je pense que les attentes qu'on avait, c'était quelque chose de très concret ; on avait besoin d'outils concrets et justement pas ce côté, que je n'arrête pas de répéter. C'est dans ma tête que ça a évolué et on ne s'attendait pas à ça, on s'attendait à quelque chose de vraiment concret et qui amenait à avoir plus de pères chez nous. »

LREP 2

« Cette démarche est surprenante car de manière générale, nous apprécions obtenir des réponses à nos questions. Ici, tout change/évolue au fur et à mesure pour aller toujours plus loin. Nous avançons avec plus de questions que de réponses. Ce que je retiens, c'est le fait que rien n'est figé, tout peut évoluer ! »

Chercheuse ULiège

« Quand on regarde, avec beaucoup de recul, les choses ne changent pas beaucoup, pas de révolution, pas de bonnes pratiques à transmettre à d'autres lieux de rencontre enfants-parents. Si vous faites ça, vous aurez plus de papas et ils seront, ils se sentiront mieux soutenus. Le processus, il est bien autre. Il est que chacun dans sa tête, fasse une prise de recul sur soi et interroge c'est quoi mon idéal de père ? Et, du coup, ré-interpeller chaque façon d'être et pas seulement ce qu'on fait. Il y a des choses faciles, les livres, les affiches et tout ça, ça peut sembler facile et visible. Mais de nouveau, ce qui est intéressant c'est la façon dont vous allez questionner les parents, et le processus de transformation, au sein de la dynamique de travail, mais qui ne se concrétise pas facilement. D'où la difficulté de percevoir ce qui a changé au bout du compte. Non, on ne tourne pas en rond. On voit les choses différemment. »

Chercheuse ULiège

« De mon point de vue en tant que chercheuse, le fait de se questionner, c'est un premier pas pour après être de manière différente sur le terrain et de continuer la réflexion. Donc, j'ai l'impression que quoiqu'il en soit, quelque chose de bénéfique a pu en être retiré pour tout le monde, même si on n'a pas l'impression que là directement, ça a eu un effet. »

Chercheuse ONE

« Le fait que vous ayez pensé à quelque chose maintenant et que vous ne l'avez pas fait avant, je trouve ça super intéressant. Et de voir le processus réflexif de tout ce dispositif. Le résultat, il ne va pas se compter en chiffre : on avait 5 pères au départ, et on en a 15 maintenant. C'est plutôt comment ces pères vont se sentir, grâce à justement au fait que vous pouvez bouger le curseur. Je dis les pères, mais les mères et les enfants aussi. Toutes les personnes qui arrivent dans votre structure. »

Chercheuse ONE

« Il n'y a pas de réponse toute faite, ni de recette de cuisine mais une réflexion continue, tant sur l'adresse, tant sur l'attitude, la position professionnelle qui permet d'envisager ces places des pères... mais aussi l'idée qu'il faille que l'ONE s'en empare à plus large échelle. J'ai plutôt vécu cette démarche comme un cheminement, l'ouverture d'une réflexion, plus formalisée sans être étouffante ou trop cadrante... Aussi, j'ai pu cheminer à mon rythme dans un équilibre subtil entre des temps ensemble avec de la confrontation, de la mise en commun des idées, des réflexions et puis, des temps en solo avec une prise de recul... »

Membre de la cellule SOUPA – ONE

« Cette démarche de questionnement m'a semblé très riche au niveau des échanges, des remises en question. J'ai apprécié l'ouverture et l'écoute de chacun ainsi que l'enrichissement d'un secteur à l'autre (LREP et MA). »

Coordinatrice accueil – ONE

« Je n'avais pas d'objectif de réponse, mais plutôt d'un cheminement de la réflexion et du partage de réflexion entre chacun. Ce que je retiens de cette démarche est l'accompagnement pas à pas de chaque équipe dans ses réflexions, en partant de là où est l'équipe et certainement pas d'un attendu de ma part. La fonction de conseiller pédagogique est bien d'accompagner l'équipe à prendre du recul, à questionner, à éclairer, à chercher le sens de ce qui est mis en place au quotidien, mais pas à décider d'une direction ou d'une autre. »

Conseillère pédagogique - ONE

Lors de la quatrième réunion, le représentant d'un milieu d'accueil a attiré l'attention sur le fait que les équipes, en se focalisant à l'excès sur la question de la place des pères, pouvaient perdre de vue leur objectif premier qui est l'accueil des enfants et de leurs parents. Cette interpellation fait écho à un principe de base du dispositif : celui d'accueillir d'abord la famille, c'est-à-dire l'enfant et ses parents, qu'ils soient pères ou mères. **Ce point d'attention montre l'importance pour toute équipe d'intégrer la question de l'accueil et de la place des pères à la réflexion sur l'accueil et la place des familles dans le projet global du milieu d'accueil ou du lieu de rencontre.**

« Le projet d'accueil est commun à tous les milieux d'accueil qui appartiennent à notre P.O. et donc, la question de l'accueil, de la diversité, est déjà présente. La réflexion n'est pas neuve au niveau de notre P.O. »

Crèche 3

« Dans l'accompagnement des milieux d'accueil, je garde à l'esprit ce point d'attention (la place des pères) en l'intégrant à la réflexion sur l'accueil et la place des familles dans le projet global du milieu d'accueil. En relisant la brochure « A la rencontre des familles : repères pour des pratiques d'accueil de qualité », à aucun moment n'est évoquée la place des pères en tant que telle. Je me questionne comment intégrer cette question afin de sensibiliser les milieux d'accueil, mais également les agents qui les accompagnent (CAL/ ACA). »

Coordinatrice accueil – ONE

« Dans l'accompagnement de la réflexion sur le projet éducatif, je serai attentive à poser la question de la co-éducation du MA avec les parents, et questionner le sens de ce partenariat, avec les deux parents, avec chacun des parents et que mettre en œuvre pour y arriver ? Le projet d'accueil est bien d'accueillir tout enfant et de ce fait, ses parents, qui qu'ils soient. »

Conseillère pédagogique - ONE

Lors de la cinquième réunion interéquipes, deux lieux de rencontre ont expliqué qu'ils n'avaient pas constaté de changement majeur au sein de leur projet d'établissement suite à leur participation au sein du dispositif. Cependant, dans un deuxième temps, ces derniers ont pointé des modifications à des niveaux différents : un renforcement des analyses des pratiques lors des réunions d'équipe et une prise de conscience plus importante sur la question des pères. Le troisième lieu de rencontre a affirmé vouloir s'efforcer à soutenir l'attention sur ces questions-là dans la durée, au-delà du projet ONE Academy.



## 2.3. Travailler la question de la place des pères grâce à l'observation et à l'analyse outillées des pratiques

Lors de la première réunion interéquipes, nous avons mis à la disposition des participant·e·s (MA et LREP) deux outils portant sur les relations qui s'établissent entre les parents – en particulier les pères – et les professionnel·le·s. Le premier outil portait sur la question des périodicités/transitions (moments de rencontre individuels et collectifs) ainsi que sur la présence et/ou la participation des parents (pères et mères) au sein des structures. Le deuxième outil abordait les modes de communication (écrit et oral) adoptés par les professionnel·le·s avec les parents, et en particulier avec les pères.

Ces deux outils avaient un objectif commun, celui de permettre aux équipes (MA et LREP) d'observer et d'analyser leurs pratiques quotidiennes. Comme les milieux d'accueil et les lieux de rencontre enfants et parents impliqués dans le projet n'avaient pas les mêmes missions, nous avons adapté le contenu des outils pour qu'ils correspondent à leurs réalités respectives.

« La conception des outils a été un moment charnière pour l'équipe de recherche. À la base, nous pensions créer un seul outil pour les deux types de structure. Par la suite, comme nous avons pris conscience que les réalités institutionnelles étaient très différentes, nous avons opté pour deux outils différents. L'apport des agents de l'ONE a permis de personnaliser les outils pour qu'ils fassent sens aux équipes. Si nous avions réalisé un seul outil – global –, les équipes s'y seraient-elles retrouvées ? Avec quels résultats/retours des équipes ? »

Chercheuse ULiège

« L'observation est très importante dans notre pratique, également par rapport aux pères. L'observation est aussi une écoute de ce qui ne se dit pas, mais se montre, ou s'exprime d'une autre façon, ou encore ne se dit d'aucune façon. Dans notre lieu de rencontre, observation et écoute sont tout aussi essentielles. La mise en place et l'utilisation d'outils spécifiques peuvent également présenter le risque

d'orienter notre attention de manière trop marquée. Afin d'être réceptif à ce qui se joue ou se rejoue dans le lieu en ce moment d'accueil enfant-parent (entre ceux-ci et pour chacun d'eux), la qualité de notre accueil est à remettre constamment au travail. Même ponctuelle, la rencontre est possible et utile. L'accueil dans ce lieu particulier requiert une attention et une présence qui soient conséquentes. C'est la possibilité/opportunité de pouvoir saisir sur le vif les processus inconscients à l'œuvre dans ce temps et ce lieu. »

LREP 1

« Dès ce moment d'analyse, je pense qu'on a constaté une différence entre les MA et les LREP. Néanmoins, les échanges et les questions partagées entre les deux types de structure étaient enrichissants. »

Coordinatrice accueil - ONE

### 2.3.1. Mise en visibilité par les professionnel·le·s d'une place des pères au départ sous-estimée

Avant la première réunion interéquipes, nous avons invité les milieux d'accueil et les lieux de rencontre enfants-parents à débattre en équipe de l'intérêt pour eux de participer à un projet de longue durée sur les relations parents-professionnel·le·s et, plus particulièrement, sur la place accordée aux pères dans leur structure (cf. document des motivations).

Sur base de leurs observations spontanées, les milieux d'accueil avaient expliqué que même si les pères étaient de plus en plus présents lors des moments de transition (accueils et retours), certains d'entre eux éprouaient des difficultés à trouver leur place dans la relation parents-professionnel·le·s. Les lieux de rencontre, quant à eux, constataient qu'il y avait peu, voire pas du tout, de pères présents au sein de leur structure.

À la suite de ces premiers constats, lors de la première réunion interéquipes, nous avons mis à la disposition des équipes (MA et LREP) le premier outil qui portait sur la question des périodicités/transitions ainsi que sur la présence et/ou la participation des parents (pères et mères).<sup>2</sup> Une grille d'observation leur permettait, pour chaque moment observé, de pointer la présence et/ou la participation des parents, en particulier des pères, tout en décrivant la situation vécue.

<sup>2</sup> Les outils mis à disposition des équipes sont disponibles sur simple demande à l'adresse [oneacademy@one.be](mailto:oneacademy@one.be). Voir aussi : Peeters, J. (2006). Participation des parents. Les pères sont également concernés. Un outil de travail destiné à encourager et à renforcer la participation des pères dans les milieux d'accueil. VBJK, PBD Stad Gent, Flora asbl.

Les milieux d'accueil étaient invités à observer les parents durant les moments de transition (accueils et retours). Les lieux de rencontre observaient les parents lors des moments de rencontre individuels.

Lors de la deuxième et de la troisième réunion interéquipes, grâce à l'observation et à l'analyse outillées des pratiques quotidiennes avec les parents, et particulièrement avec les pères, **les représentants des milieux d'accueil ont pointé la présence de ces derniers à la fois lors des moments de transition (accueils et retours) mais aussi lors des premiers contacts et familiarisations (nouvelles entrées). Parallèlement, les lieux de rencontre ont expliqué qu'il y avait eu une prise de conscience au sein des équipes sur la présence des pères dans les structures. En effet, ils ont constaté que les pères, bien que peu nombreux, étaient tout de même bien là.**

Ainsi, nous avons souligné la mise en évidence par les milieux d'accueil et deux des trois lieux de rencontre de la place bien réelle du père, sous-estimée au départ. À l'inverse, le troisième lieu de rencontre a insisté sur le fait que chez eux, la place des pères n'a jamais été sous-estimée. En effet, depuis le début, l'équipe a réfléchi attentivement au cadre (maternel et paternel) en vue de renforcer spécifiquement l'accueil « du père » : équipe mixte, enjeux analytiques et culturels, monoparentalité, ligne rouge... Pour les deux autres structures, il s'agit là d'un recadrage important, qui incite à orienter les discussions sur les modalités très variées de présence/participation, encourageant l'utilisation d'une formule plurielle (« les places des pères »).



**Et si les pères étaient plus présent  
qu'on ne le pense?**

Par ailleurs, sur base des données recueillies par le biais du premier outil, nous avons mis en lumière la problématique de la dimension temporelle qui diffère entre les milieux d'accueil et les lieux de rencontre pour construire une relation individualisée avec l'enfant et ses parents (pères et mères). Les moments de rencontre au sein des milieux d'accueil s'inscrivent

dans une histoire car la durée de l'accueil de l'enfant, des interactions parents-professionnel-le-s s'étale sur plusieurs mois, voire plusieurs années. À l'inverse, au sein des lieux de rencontre enfants et parents, les moments de rencontre sont organisés de manière plus ponctuelle lors de séances dont la durée est de quelques heures. Dans ce cas, seules certaines familles sont présentes de manière régulière au sein de l'institution.

« Il s'agit ici de mettre en lumière la place des représentations/perceptions/intuitions de chacun ou d'une équipe face au poids de l'observation réelle d'une situation. Ma perception première était que la place du père n'est pas spécialement réfléchié dans les milieux d'accueil. Les outils d'observations m'ont aidée à souligner que pour certaines structures, la place du père est déjà réfléchié. Cela devient donc une question focale que je poserai aux milieux d'accueil lorsque j'aborderai avec eux le contenu du projet d'accueil. »

Conseillère pédagogique – ONE

### 2.3.2. Utilisation par les professionnel-le-s d'un mode de communication plus explicite envers les pères

Lors de la première réunion interéquipes, nous avons mis à la disposition des structures (MA et LREP) un deuxième outil basé sur les modes de communication entre les parents et les professionnel-le-s, avec une attention particulière accordée aux pères. Cet outil invitait les équipes (MA et LREP) à se positionner sur leur communication écrite et orale.

#### Mode de communication orale dans les relations pères-professionnel-le-s

##### Communiquer en présence des pères

Lors de la deuxième et de la troisième réunion interéquipes, deux des participants ont affirmé que leurs équipes utilisaient un mode de communication indifférencié (agenré<sup>3</sup> ?) à l'égard des parents, au nom d'un principe d'égalité de traitement (« on communique avec les papas comme avec les mamans ; on ne fait pas de différence »).

3 Tout au long du projet, le terme « agenré » a été utilisé par plusieurs équipes pour expliquer que les professionnel-le-s ne tenaient pas compte de l'identité de genre des parents (pères et mères) auxquels ils/elles s'adressaient oralement, sans pour autant nier leur appartenance à une classe de sexe différente. Pour rappel, le phénomène de « socialisation de genre » est défini de la manière suivante : « les processus par lesquels les individus assignés depuis leur naissance à une classe de sexe apprennent à se comporter, à sentir et à penser selon les formes socialement associées à leur sexe et à « voir » le monde au prisme de la différence des sexes ». C'est donc plus qu'un processus de différenciation puisqu'il est aussi question « pour chaque individu sexué d'apprendre à se situer et à situer les objets et les êtres humains qui l'entourent au sein d'une hiérarchie sociale et symbolique entre les hommes et les femmes, entre le masculin et le féminin » (Bereni et al., p. 107).

À l'inverse, le représentant d'un autre milieu d'accueil a expliqué utiliser des stratégies personnalisées de communication lorsqu'il était en présence des deux parents. En s'adressant systématiquement et personnellement au père et à la mère dans la communication orale, il parvenait à inclure les pères lors des premiers contacts avec la crèche. Dans ce milieu d'accueil, une participation massive des pères au processus de familiarisation, traditionnellement pris en charge par les mères en congé de maternité, est observée.

Ce témoignage a beaucoup interpellé les participants sur les manières dominantes de penser ces premières rencontres pourtant déterminantes dans la construction de liens avec les familles. Les discussions suscitées ont permis aux professionnel-le-s impliqué-e-s dans le projet de s'interroger sur le sens de leurs pratiques. Ainsi, le mode de communication indifférencié (agenré ?) à l'égard des parents a été remis en question par le groupe pour laisser place à un mode de communication plus clairement adressé aux pères, reconnaissant les risques d'une exclusion par omission.

Le groupe interéquipes, par le biais de ce témoignage, a mis en évidence l'importance d'utiliser un langage – verbal et non verbal – adressé à chacun, qui montre ainsi clairement l'attention accordée de façon équitable au quotidien tant au père qu'à la mère par les professionnel-le-s, tout en soulignant la complexité de parvenir à reconnaître l'autre dans ses multiples appartenances, sans réduction ni stigmatisation.

Par ailleurs, au-delà de cette communication plus clairement adressée aux pères, l'enjeu ne se situerait-il pas aussi dans le fait d'adopter une **communication qui reconnaisse le père comme un partenaire à part entière** (riche, compétent, connaissant son enfant) et non comme un substitut de la mère ou pire encore, comme un transmetteur d'information à la « personne de référence » (mère) ? Pour les professionnel-le-s, ce serait un bon moyen de donner l'opportunité au père d'exprimer sa vision, son ressenti, son vécu sans exclure la mère, mais en veillant à développer des relations triangulaires, centrées sur les besoins des enfants... Le père pourrait alors être et se sentir encore davantage accueilli et écouté.



**Reconnaître le parent,  
père ET mère, comme compétent.**

Par la suite, lorsqu'au sein des structures, les équipes ont mis leurs projets en place, nous avons constaté une évolution dans les représentations initiales qui concernent le mode de communication oral utilisé dans les relations parents-professionnel-le-s. En effet, un des milieux d'accueil et un des lieux de rencontre, qui affirmaient au départ utiliser un mode de communication indifférencié (agenré ?) à l'égard des parents, ont choisi de mettre l'accent sur l'accueil des pères en lui donnant une place plus spécifique. À l'inverse, le représentant du milieu d'accueil qui avait expliqué utiliser un mode de communication plus explicite adressé aux pères, a choisi avec son équipe de ne pas se centrer uniquement sur les papas. L'équipe a considéré que travailler avec les parents aurait aussi un impact sur les papas.

À ce stade, nous pouvons attirer l'attention sur le fait que les représentations des professionnel-le-s (et pas seulement d'eux/elles d'ailleurs) sont marquées par une dimension à la fois historique et sociétale et que s'interroger, remettre en question des croyances ancrées – consciemment ou pas – prend du temps. Ainsi, penser « aux places des pères » dans l'accueil de la petite enfance et revoir les rapports que les professionnel-le-s entretiennent avec ces pères ne peut s'envisager sans prendre en considération les dimensions dans lesquelles s'inscrivent l'accueil du jeune enfant mais aussi le soin et l'éducation de celui-ci. De ce fait, **s'adresser systématiquement au père et à la mère dans la communication orale dès les premiers contacts, c'est une manière de faire une place aux pères dans un contexte culturel et sociétal où elle ne va pas de soi...**

« S'adresser systématiquement au père et à la mère dans la communication orale, je suis d'accord mais qu'en est-il dans la communication écrite ? S'il s'agit d'une communication individualisée, je suis d'accord mais s'il s'agit d'une communication collective, je trouve que la communication « agenrée » (ex : chers parents) est beaucoup plus adéquate car elle permet d'inclure toutes les représentations familiales. »

Crèche 3

« Nous ne sommes pas trop dans un type de communication « genrée », mais plutôt adaptée à chaque parent, selon ses intérêts et la relation qui se crée dans l'aller ou le retour de l'enfant à la crèche, mais aussi surtout au vu des problèmes rencontrés durant la journée. »

Crèche 1



« Nous, au départ, on avait vraiment la croyance qu'on communiquait avec les parents de manière « agenrée » et puis, petit à petit, on a opté pour une réflexion plus ciblée, sur un accueil plus spécifique des pères. [...] Je perçois maintenant une évolution, on s'adresse aux deux parents et on prend en compte la diversité de leurs rôles. »

Crèche 2

« Je retiens de cette partie une prise de conscience et une attention à s'adresser systématiquement au père et à la mère de manière distincte et individualisée. Lors de l'accompagnement de milieu d'accueil, je compte relayer cela aux équipes en les sensibilisant à s'adresser à chacun des parents individuellement, que les parents soient présents ensemble ou pas, lors de l'inscription, lors de la familiarisation, lors des transitions quotidiennes... »

Coordinatrice accueil – ONE

« Je pense effectivement qu'il est indispensable de s'adresser à papa et maman dès le départ : ils sont tous les deux parents de leur enfant. Malheureusement, nos codes culturels nous amènent à considérer Papa et Maman de manière distincte dans les rôles qu'ils tiennent auprès de leur enfant, mais est-ce la réalité ? Les représentations d'une équipe sont réellement à questionner pour les amener à prendre conscience des gestes, des mots utilisés envers les parents. Cette question me semble essentielle dans la recherche menée, et par la suite de la recherche, elle devra être poursuivie : quel regard pose la société sur le rôle du père, de la mère ? Tout en faisant attention de ne pas enfermer à nouveau les uns et les autres dans des rôles « normés ou attendus ». »

Conseillère pédagogique - ONE

### Communiquer en l'absence des pères

Dans les lieux de rencontre, comme les pères ne sont pas nombreux, les équipes éprouvent des difficultés à établir le contact, et donc à communiquer avec eux. Lors de la deuxième réunion interéquipes, le représentant d'un lieu de rencontre a expliqué que les professionnel-le-s de sa structure parlaient du père aux familles présentes, qu'il soit présent ou pas, et cela, dans le but de le faire exister. Interroger la notion de place d'un point de vue symbolique, qui dépasse l'exigence physique, est une manière de faire une place aux pères absents.

Lors de la quatrième réunion interéquipes, les échanges au sein du groupe ont mis en évidence que la question du genre peut être travaillée de différentes manières. Par exemple, **si les pères sont peu présents au sein du service, l'équipe peut travailler sur leur présence de manière symbolique, avec des supports visuels, matériels, des livres ou des jeux.** À l'inverse, si les pères sont présents, l'équipe peut utiliser d'autres moyens pour y accéder : notes et observations écrites, photos, vidéos, témoignages, extraits de journaux de bord, etc. Les trois lieux de rencontre ont constaté que tous ces moyens mis en œuvre au sein des services, en l'absence ou en présence des pères, reflètent cette diversité de représentations par rapport aux places des pères et constituent un matériau à analyser en équipe.

« La notion de présence symbolique est intéressante, mais il s'agit encore et toujours d'un « Autre » qui parle du père, cet Autre pouvant tantôt être la mère, tantôt le/la professionnel-le. Par ailleurs, travailler la présence symbolique via des supports peut faire courir le risque de dépendre de l'imaginaire (c'est-à-dire des représentations) des professionnel-le-s. L'image symbolique véhiculée n'est donc pas neutre, elle non plus. Enfin, parler de l'absence, c'est faire exister « symboliquement », mais c'est aussi marquer, signifier cette absence. »

Étudiant-chercheur ULiège



**Pas qu'une question de nombre de papas physiquement présents... Leur faire une place aussi de manière symbolique.**

« Je pense qu'il ne faut pas attendre que la diversité soit physiquement présente pour la représenter, pour la donner à voir, surtout aux enfants. Les lieux d'accueil sont aussi des lieux éducatifs. C'est donc une responsabilité professionnelle que de donner à voir aux enfants la diversité qui constitue notre société. Cette diversité ne peut pas toujours être incarnée mais elle peut être présentée de manière symbolique. »

Membre de la cellule CAIRN - ONE

« C'est en soi une super idée, mais je me demande ce qu'en pense les mères qui, elles, sont présentes ? Est-ce que le scénario inverse serait envisagé dans une séance « spécial papa » par exemple ? Est-ce que l'on penserait à faire exister la mère d'un point de vue symbolique en son absence ? Et quid quand il n'y a pas de père dans la vie de l'enfant, quand la situation familiale est compliquée ? En d'autres termes, le focus sur le père (tout nécessaire qu'il soit) ne devrait-il pas toujours s'envisager dans une interaction avec la mère (et inversement). Pour moi, personnellement, c'est un peu la limite des recherches/initiatives centrées sur les pères, limite certainement influencée par mon genre féminin. »

Chercheuse ONE

« Traiter de la place symbolique des parents dans le milieu d'accueil est essentiel pour l'enfant : de cette manière le parent reste présent dans le vécu de la journée de l'enfant. Je me demande par contre, comment communiquer avec le parent / père absent ? Comment établir cette connexion avec lui ? »

Conseillère pédagogique – ONE

### Mode de communication écrit dans les relations pères-professionnel-le-s

Avant la troisième réunion interéquipes, les trois lieux de rencontre ont spontanément envoyé des photos présentant les supports visuels utilisés dans leur travail avec les enfants et les familles (les pères). Ainsi, lors de cette réunion interéquipes, nous avons invité ces trois lieux à présenter leur structure à l'aide de ces supports.

Cette présentation visuelle a provoqué une prise de conscience chez les professionnel-le-s sur l'importance de travailler les éléments clés mis en place pour accueillir les pères et promouvoir un message de bienvenue : **mise en place d'une communication interne et externe sur les missions du service, réflexion sur la décoration exposée dans les locaux du service, documentation pour garder des traces, montrer et expliquer aux parents ce qui se passe au sein de la structure...**

Les affiches et les logos utilisés dans les structures mettent bien en évidence les messages spécifiquement adressés aux pères en termes d'accessibilité. Lors de la deuxième réunion interéquipes, un des lieux de

rencontre s'est rendu compte que les affiches utilisées à l'entrée et à l'intérieur de la structure ne comportaient que du contenu écrit. Ainsi, le représentant du lieu de rencontre a expliqué qu'il serait peut-être plus judicieux d'utiliser des pictogrammes pour alléger les informations relatives aux missions de la structure et, de cette manière, les rendre plus attractives pour les parents. Un autre lieu de rencontre a pris conscience qu'il véhiculait une image stéréotypée du père. En effet, une affiche, qui mettait en évidence un père avec ses deux enfants, montrait un papa très musclé portant un tee-shirt bleu et accompagnant une petite fille en robe rose. Suite à ce constat, l'équipe a réfléchi à l'image du père qu'elle désirait renvoyer.



**Quelles places, quelles images des pères dans nos environnements ? Affiches, folders et matériel ludiques, livres pour enfants... et leurs messages parfois implicites.**

« Les familles nous ont renvoyé qu'elles ne voyaient pas de pères sur les affiches mais des animateurs. D'où l'intérêt de rendre les affiches plus proches de la représentation du père que les mères se font sans être dans un cliché cloisonnant les rôles de chacun. »

LREP 2

Ensuite, le groupe interéquipes a mis en évidence le fait que pour inclure les pères, les équipes pourraient véhiculer un message qui prône la diversité puisqu'il y a toutes sortes de parents et donc, de pères. Cela rejoint les propos d'un lieu de rencontre lorsqu'il explique que la communication écrite relative à sa structure (affiches, folders, site internet/facebook) s'adresse aux pères ainsi qu'aux mères et aux familles dans leur diversité et leur réalité. Cette équipe estime que s'adresser d'une manière particulière ou spécifique à l'égard des pères, ou promouvoir une quelconque figure familiale (parent/père/mère), semble contraire à l'idée même d'accueil...

« Nous serons attentifs dans nos communications visuelles futures pour ne pas orienter sexuellement les images, car pour le moment nous ne sommes pas très avancés dans la communication visuelle. »

Crèche 1



« Il est intéressant de porter une attention particulière aux supports utilisés par l'ONE ou d'autres organismes car si ces supports sont présents au sein des structures à destination des parents, cela signifie que nous sommes d'accord avec la manière dont ils traitent la thématique des pères et donc, les messages que ces supports véhiculent. Ces supports font-ils réellement une place aux pères ? »

Chercheuse ULiège

« Si on menait une réflexion sur les outils et communications écrites de l'ONE (y compris nos rapports de recherche), ce serait aussi certainement plein de découvertes... »

Chercheuse ONE

« En analysant les supports visuels des brochures ONE, on constate quasi une exclusivité de femmes dans les représentations des professionnel-le-s ainsi que dans la féminisation des noms de métier. »

Coordinatrice accueil - ONE



Les trois milieux d'accueil ont aussi débattu sur la communication écrite externe. Il s'agissait de visualiser la façon dont l'équipe s'adresse aux parents – et en particulier aux pères – dans les courriers : faut-il utiliser une formulation globale (« chers parents ») ou au contraire, utiliser une formulation genrée (« chère madame et cher monsieur ») ? Pour inclure davantage les pères, les équipes pourraient inviter les parents lors des contacts avec le milieu d'accueil en utilisant toujours l'expression « chère maman et cher papa » plutôt que « chers parents ». D'un autre côté, le représentant d'un milieu d'accueil a rappelé que l'expression « chers parents » permettait de ne pas exclure les familles monoparentales et homoparentales.

« Je préfère effectivement l'expression cher(s) parent(s), qui n'exclut personne, et aussi ne choque pas (notamment, les familles monoparentales et les familles homoparentales). »

Crèche 1

« Toute action qui renforce l'accessibilité secondaire (faire en sorte que chaque famille soit **et se sente** la bienvenue lorsqu'elle franchit les portes de la structure) est essentielle. En revanche, il existe sans doute autant d'actions potentielles qu'il y a de familles et de professionnel-le-s. À nouveau, je pense que les invariants consistent à chercher une cohérence dans les actions : cohérence par rapport à l'équipe professionnelle, ses valeurs, son projet d'accueil ; cohérence par rapport à là où se situe chaque famille. Toute action est située et est donc amenée à évoluer parallèlement à l'évolution de l'équipe et des familles accueillies. »

Membre de la cellule CAIRN - ONE

« Attention aux libellés pour ne pas exclure des formes familiales... C'est vraiment un équilibre entre s'adresser aux deux parents ensemble, ou à chacun. J'ai accompagné des LREP qui, dans leur communication écrite, dont leurs visuels, s'adressaient en priorité aux mamans, et l'équipe du LREP se demandait pourquoi les papas ne venaient pas... »

Membre de la cellule SOUPA – ONE

« Dans les documents écrits, et notamment les modèles ONE, on veille à ce que les genres n'apparaissent pas ; dernièrement, lors d'une réunion autour de l'informatisation des premiers contacts avec les parents dans le cadre d'une recherche de milieu d'accueil, on a demandé aux informaticiens de remplacer (père/mère) par parent, dans le but d'être ouvert aux différentes formes de familles (homoparentales, monoparentales). Dans les courriers personnalisés des milieux d'accueil, cela pourrait être plus personnalisé et en adéquation avec leur réalité du moment. »

Coordinatrice accueil – ONE

« Je rejoins tout à fait l'analyse des illustrations visuelles : le choix des images à montrer est une discussion importante à avoir en équipe. Une image vaut 1000 mots à ce qu'on dit, et le choix de l'une d'elle doit donc être en accord avec le projet du lieu d'accueil, avec les messages à faire passer au public visé. La discussion en équipe permet d'être au plus proche du projet. Pour aller plus loin, je proposerais d'expliquer le sens de la documentation pédagogique aux équipes. »

Conseillère pédagogique - ONE



**Et pourquoi ne pas faire participer les familles dans la création des visuels, de la documentation ?**



## 2.4. Promouvoir la diversité de genre dans les fonctions d'accueil et d'encadrement des équipes

La composition mixte du personnel d'accueil et d'encadrement – considérée comme un levier dans la littérature – ainsi que l'exploitation plus systématique de cette diversité de genre au sein des structures (MA et LREP) ont fait l'objet d'une réflexion plus approfondie lors des différentes réunions interéquipes.

Lors de la deuxième réunion interéquipes, le représentant d'un lieu de rencontre avait expliqué qu'il serait intéressant de réfléchir à la diversité de genre dans les fonctions d'accueil, dans le but d'inciter les papas à être plus présents au sein de la structure. Au cours de la troisième réunion interéquipes, ce même représentant a montré qu'ils avaient exploité depuis lors une composition mixte d'accueillant-e-s (un homme et une femme) de manière plus systématique au sein de la structure.

**Cette action innovante dans la diversité du genre pourrait-elle être un levier dans la relation avec les pères ?** Pour le lieu de rencontre qui a exploité cette diversité de genre, l'action n'est pas innovante. Il la considérait déjà comme une richesse puisqu'elle invite les pères à s'investir, grâce à une démarche plus confortable pour eux, dans un univers qui n'est plus exclusivement féminin. Le choix d'un dispositif d'accueil mixte a aussi des effets chez les enfants, les mères et les équipes en bousculant les images et stéréotypes sociaux. Un autre lieu de rencontre a souligné que cette mixité pourrait être un plus avec certaines familles lors des séances d'accueil. Pour le troisième lieu de rencontre, la présence de l'accueillant masculin n'amène pas plus de pères. Il représente cependant une figure masculine importante à la fois pour les enfants et les mamans.



« C'est impossible à mettre en place dans nos milieux d'accueil. Nous essayons de recruter davantage d'hommes que ce soit dans les fonctions d'accueil ou de responsable de crèche mais cela remporte peu de succès. »

Crèche 3

« Je suis tout à fait d'accord pour qu'il y ait des hommes, voire plus d'hommes dans toutes les crèches, mais la question de base est la valorisation (ne parlons même pas de revalorisation) du secteur !!!! [...] Il y a beaucoup trop peu de puériculteurs sur le marché de l'emploi pour pouvoir choisir des hommes puériculteurs compétents malheureusement. [...] Ma double casquette de directeur et de puériculteur et puis, le fait d'être le seul homme dans la structure n'ont pas aidé, me semble-t-il ??? Je pense que le contexte serait plus favorable (mais je ne pense pas que cela existe), si 2 hommes sont accueillants dans une crèche, car plus de poids pour la création d'un débat sur la place notamment des hommes dans l'accueil de la petite enfance doublé avec la place des papas.

Crèche 1

« Nous avons un puériculteur dans l'équipe. Le fait d'avoir un homme dans l'équipe, ça a permis à l'équipe d'avancer car on voit ce professionnel comme les autres – un homme/un papa peut tout faire. »

Crèche 2

« Sur le plan de notre recherche, la question reste à approfondir. Il serait par exemple intéressant de comparer les données du dispositif impliquant des MA/LREP avec au moins un homme dans le personnel avec celles qui seraient recueillies dans des services avec du personnel exclusivement féminin. Les débats aux dernières réunions interéquipes m'ont surtout confirmé dans l'importance de travailler cette question en équipe au risque de renforcer des stéréotypes que l'on vise plutôt à combattre... »

Chercheuse ULIège

« Je reste persuadé que c'est un levier et que cela pourrait favoriser l'accueil d'autres pères. Avoir une équipe qui propose de l'« altérité » dans l'accueil au niveau du genre pourrait favoriser la participation/présence (symbolique) des pères... »

Membre de la cellule SOUPA – ONE

« C'est un levier très intéressant à mettre en place. Cela nécessite un profond changement de regard de la société sur la fonction d'accueil remplie par un professionnel d'accueil, qu'il soit homme ou femme. Mais cela ne doit pas être le seul levier à activer pour éviter le contre message : il faut un homme dans l'équipe professionnelle pour que les pères trouvent une place dans la structure d'accueil au même titre que les mères. »

Conseillère pédagogique - ONE

Lors de la première réunion interéquipes, le représentant d'un milieu d'accueil a expliqué que lorsque la période de familiarisation était préparée par l'encadrant ou l'accueillant masculin, les deux parents (père et mère) étaient présents dans la majorité des cas. A contrario, lorsque la familiarisation avait été préparée par le personnel féminin, le papa était davantage en retrait. **Cette composition mixte du personnel serait-elle donc bien un levier porteur pour une relation avec les pères ?**

Un lieu de rencontre a expliqué que la composition mixte était intéressante et impliquait la participation de chacun des accueillants de façon complémentaire, sans distinction de genre pour telle ou telle autre activité. Un autre lieu de rencontre a expliqué que le fait que leur responsable soit un homme entretenait les « stéréotypes genrés » liés aux fonctions. Un autre lieu de rencontre encore a expliqué que, dans le cadre de ses séances de cours de massages pour bébés, qui seraient plus de l'ordre du « soin », une dynamique d'inclusion des pères est plus forte quand les cours sont donnés par un homme. Cependant, malgré les propositions de l'équipe par rapport au choix du genre de l'instructeur, elle n'a jamais eu de demande des parents explicite dans ce sens.

« Je regrette que cet aspect n'ait pas été davantage abordé. Nous avons la chance d'avoir systématiquement une composition mixte dans les équipes participantes, ça aurait pu être davantage exploité dans nos échanges. Mais cela dit probablement quelque chose de la difficulté à adopter une approche « gender sensitive » et « gender conscious<sup>4</sup> » (Rohrmann, 2019). À tous les niveaux d'ailleurs ! »

Étudiant-chercheur ULiège

« Il serait intéressant d'avoir le point de vue de pères sur le sujet. »

Chercheuse ULiège

« Dans toute relation interpersonnelle, la capacité de projection joue un rôle constructif ou contreproductif. Toutefois, je reste évidemment défenseur d'une position de promotion de la diversité dans la composition du personnel (à condition qu'elle ne se fasse pas au détriment des compétences). Pour certains pères, il est peut-être plus confortable de discuter avec un professionnel plutôt qu'une professionnelle parce que des enjeux relationnels permettront de créer plus facilement une relation de confiance ; cependant, l'inverse peut également être vrai selon le parcours de chacun. Je pense donc qu'à nouveau, ce qui importe est de développer, au sein de l'équipe, des compétences professionnelles permettant de créer une relation de confiance avec chaque membre de la famille, indépendamment du sexe du/de la professionnel-le. »

Membre de la cellule CAIRN – ONE

« Étant donné le peu de mixité dans les métiers de la petite enfance, cela me semble difficile d'en faire un levier. D'autant plus, qu'il s'agit peut-être plus de l'attitude du personnel encadrant qu'il soit femme ou homme ? »

Coordinatrice accueil – ONE

« Il se peut que cela aide les 2 parents à s'investir. Je me pose cependant la question de savoir si on demande aux parents pourquoi ils venaient ensemble ? J'aimerais pouvoir éviter le biais que c'est parce que la mère est mal à l'aise de confier son enfant à un professionnel de l'accueil masculin. »

Conseillère pédagogique - ONE

Lors de la quatrième réunion interéquipes, des discussions ont fait apparaître que les actions qui relèvent d'une spécificité de genre pouvaient être perçues comme un frein si elles débouchaient sur une production de toute une série de stéréotypes de genre. C'est le cas, par exemple, si le personnel masculin se voit présenter la fonction d'accueil essentiellement sous l'angle du soutien de l'activité des enfants, voire de l'animation.

4 Rohrmann, T. (2019). The role of male caretakers and pre-school teachers for father involvement in ECEC. Global Education Review 6(1), 26-39.



**Cela sous-entend que ce sont les hommes qui incarnent les dimensions pédagogiques au sein des services au détriment de celles de soins traditionnellement attribuées aux femmes alors qu'elles sont tout aussi éducatives.**

« Un homme qui fait la vaisselle et qui lave l'espace occupé n'est pas courant et suscite parfois des réactions d'opposition. Il m'arrive (en tant qu'homme) dans l'organisation de devoir m'imposer pour nettoyer ou faire la vaisselle (toujours avec le sourire) : [...] Quand je suis dans la cuisine, quand on fait un goûter en fin de séance, j'ai remarqué que systématiquement, il y a une maman qui se lève pour faire la vaisselle quand c'est une accueillante [...] mais quand c'est moi qui y vais, c'est : « Non, non, toi, donne-moi ! » Ça m'est arrivé deux fois, mais maintenant, je dis : « Non, c'est moi qui fais la vaisselle, il n'y a pas de négociation possible ! » C'est un peu provocateur mais j'y vais. [...] J'y ai mis un sens, [...] « ce n'est pas parce que je suis un homme que tu dois tout faire pour moi, nettoyer la table, faire à manger » et donc, quelque part, j'induis un message. J'en ai pris conscience et là, j'en joue un peu en fait. »

LREP 2

« On déconstruit des stéréotypes et en voulant les déconstruire, est-ce que parfois on ne les renforce pas ? Je reprends ce que tu disais avec le fait de faire la vaisselle. Il y a d'autres moyens d'être homme et ce n'est pas très grave mais je me dis j'espère qu'on ne renforce pas non plus les stéréotypes en intercommunauté. Ça m'est venu après, en me disant, je caricature vraiment mais les hommes belges font la vaisselle et les autres hommes ne font pas la vaisselle. Les stéréotypes de genre sont encore bien ancrés parmi les professionnel·le·s et les rôles qu'ils vont endosser. En discuter et en prendre conscience en équipe est déjà un bon départ mais n'est pas suffisant... Les changements prennent du temps et méritent d'être rappelés, questionnés... »

Membre de la cellule SOUPA – ONE

« Je ne pense pas que les tâches doivent être réparties en fonction du sexe du/de la professionnel·le. Je pense toujours que les tâches doivent d'une part être définies dans le profil de fonction pour éviter qu'il y ait une confusion dans les rôles de chacun·e. Je pense par ailleurs que ce sont les compétences qui doivent primer : si une professionnelle est plus compétente qu'un professionnel pour incarner les dimensions pédagogiques, c'est à elle de le faire ; dans le même sens, si un professionnel incarne

plus adéquatement les tâches de soin qu'une professionnelle, c'est important qu'il le fasse. Cependant, même si ce sont les compétences qui doivent primer, il faut être conscient que d'autres facteurs influencent l'environnement relationnel. »

Membre de la cellule CAIRN – ONE

« Quand je vous entendais parler de la vaisselle ou des places des pères, je pense que ça a été transformatif et qu'au départ, si on avait un curseur genre ou un curseur de l'attention qu'on porte au genre. Au début pour certains, il était peut-être du côté de l'agenré, en disant moi, je ne fais pas de différence entre le genre du père et de la mère, et puis on a eu des éléments de réflexion qui ont fait bouger un peu le curseur. Je pense à un moment, on était tous dans la réflexion sur le genré et on a dévié vers l'hyper genré et là, on a eu des rappels en disant qu'il n'y avait pas que le genre, il y a la culture, etc. Et donc finalement, ce qui est important, ce n'est pas la place où vous mettez le curseur, c'est le fait que vous avez appris à bouger ce curseur et il faut le bouger en fonction des interactions que vous avez avec les autres. Vous jouez en fait avec le genre en prenant une position agenrée ou hyper genrée pour faire justement réagir l'autre et lui renvoyer son propre genre. »

Chercheuse ONE

Par ailleurs, ce questionnement sur la diversité de genre au sein du personnel d'accueil et d'encadrement n'est sans doute pas une condition suffisante pour en tirer de possibles bénéfices. En effet, il semble qu'une analyse des pratiques et de leurs effets soit nécessaire pour que cette composition mixte de genre devienne un levier. **L'effet de genre doit être débattu sans tabou, ou on prend le risque de renforcer les stéréotypes que chacun·e veut éviter dans les MA et les LREP.**

« C'est essentiel que toute fonction d'accueil soit clarifiée en équipe, et réfléchiée dès le départ pour qu'elle soit incarnée par un homme ou une femme. De cette façon, lorsque la situation de la présence d'un homme dans l'équipe se présente, sa place sera d'autant plus naturelle. Mais la question des représentations du rôle d'un homme et d'une femme auprès des enfants doit être plus large que celle dans la fonction d'accueil, de manière à englober dans la réflexion, le regard des pères et des mères sur l'enfant, le regard de l'équipe sur les pères et les mères. »

Conseillère pédagogique - ONE

De plus, le représentant d'un milieu d'accueil, lors de cette même réunion, a attiré l'attention du groupe concernant **la distinction de genre qui peut être réalisée à l'égard du personnel masculin, que ce soit dans les fonctions d'encadrement et d'accueil, durant les communications orales et écrites** (« bonjour à toutes et à Damien »). Cela pourrait avoir un effet néfaste sur les relations qui s'établissent entre le personnel masculin et leurs collègues féminines. Cette distinction de genre pourrait mettre mal à l'aise le professionnel visé, mais aussi créer des conflits au sein de l'équipe (jalousie, incompréhension, sentiment d'injustice...). Un lieu de rencontre va dans ce sens lorsqu'il a expliqué qu'il s'agissait d'être attentif et de considérer les différences au sein du personnel sans pour autant situer un quelconque accueillant dans une place particulière ou à part par rapport au groupe et à l'équipe. En distinguant l'accueillant par son genre, l'équipe estime aller à l'encontre de la diversité recherchée. Pour elle, l'accueillant homme est un plus dans un tout.

« C'était le cas (distinction de genre) et donc, la formule introductive des mails a été modifiée au niveau de la direction du département. Dans les crèches où il y a un puériculteur, je ne sais pas. »

Crèche 3



**Pas seulement une question de composition mixte du personnel, mais surtout des manières de tirer parti de cette diversité sans stigmatiser.**

« C'est le même constat à l'ONE, très peu de coordinateurs masculins et lors des invitations, c'est aussi bonjour à toutes et à (prénom masculin) ; dès que les hommes sont deux, cela change ; ça devient toutes et tous. »

Coordinatrice accueil – ONE

« Mettre le focus sur la différence n'aidera pas à l'inclusion... Ici, c'est clairement une question de gestion d'équipe. Si l'homme de l'équipe est considéré à part, comment l'équipe pourra-t-elle travailler la question des pères dans le milieu d'accueil. L'équipe aussi peut réfléchir à ses représentations sur la question du genre chez les professionnel-le-s de l'accueil. »

Conseillère pédagogique - ONE

Tout au long du projet ONE Academy, des questions ont émergé au sein du groupe interéquipes : ne faudrait-il pas surtout s'intéresser aux fonctions professionnelles elles-mêmes, tout en considérant le genre des professionnel-le-s qui les remplissent ? Quelles interactions entre les facteurs liés au genre et à la fonction professionnelle ? Ne faut-il pas tenir compte du facteur genre dans le cadre d'une fonction professionnelle, sans nier par ailleurs les compétences que cette fonction requiert ?

« Je pense qu'on ne peut pas nier le facteur genre bien sûr, mais en faisant toujours primer le facteur des compétences professionnelles et HUMAINES ! »

Crèche 1

Lors de la dernière réunion interéquipes, les trois lieux de rencontre ont marqué leur accord sur le fait que ce sont les fonctions professionnelles qui priment sur le genre des professionnel-le-s qui les remplissent. Un lieu de rencontre a souligné que cette vision n'empêchait pas de tenir compte des interactions ou liens entre ces fonctions et le sexe de l'accueillant. Pour cette équipe, l'idéal serait de fonctionner avec un couple (mixte) d'accueillants et de pouvoir valoriser la part masculine chez l'accueillante et inversement, la part féminine chez l'accueillant.



## 2.5. La question du genre dans le travail de réflexion en équipe, dans la formation, dans l'accompagnement, dans l'évaluation...

Au sein d'une équipe, la phase qui identifie les priorités de travail est un moment important lors de la construction d'une mise en action ou d'une mise en projet. À partir de l'analyse des pratiques réalisée durant la phase de lancement, ce dispositif a permis aux équipes d'émettre des idées, de débattre et de cibler une question précise sur ce qu'elles estiment prioritaire dans leur travail avec les pères. Enfin, les équipes ont été amenées à réfléchir à la démarche qu'elles souhaitaient utiliser pour se mettre en action, voire en projet.

### 2.5.1. Travailler la question du genre en équipe, une dimension indissociable des autres

#### *Travailler la question du genre sans « genrisme »*

Dans le cadre du projet ONE Academy, la question du genre a été l'élément central durant les réunions interéquipes. Elle permet d'éclairer de nombreuses situations sous un angle différent de celui qui est habituellement envisagé par les professionnel-le-s de terrain. L'analyse des expériences montre toutefois l'importance de rester vigilant afin d'éviter que les interprétations de ces expériences ne sombrent dans le « genrisme », c'est-à-dire de surinterpréter en termes de genre tous les comportements des familles (mères, pères et enfants). En effet, le genre ne définit pas entièrement une personne. **Son identité est plurielle et le genre n'en constitue qu'une facette qui ne peut pas être isolée des autres dimensions au risque de passer à côté de toute une série de variables (classe sociale, culture, compétences...) qui jouent aussi un rôle important, comme le montrent les résultats d'enquêtes à large échelle.**

*« Je suis tout à fait d'accord sur la nécessité impérative de croiser différentes données outre le genre pour tenter de comprendre les choses : classe sociale, personnalité, diplôme, travail, dynamique de couple et familiale ainsi que famille élargie... et évidemment, le genre de l'enfant, sa place dans la fratrie, etc. »*

Crèche 1

*« En tant qu'homme accueillant, je suis régulièrement confronté à un étonnement lorsque les mamans apprennent que j'ai des enfants. Cela a marqué une collègue qui a vu cette réaction. Nous n'avons pas encore creusé le pourquoi de cet étonnement qui n'est pas présent chez mes collègues. Les mamans sont très surprises quand je leur dis que j'ai des enfants. C'est vraiment : « Ah, oui ! Tu as des enfants ? ». Elles ne font pas cette remarque à mes collègues. Et chaque fois je me dis..., Il y a 10 ans, je me disais : « Oui, je suis jeune, c'est normal », mais aujourd'hui... cette excuse ne marche plus donc... En fait, je ne m'étais jamais vraiment rendu compte de ça et je ne me suis jamais questionné là-dessus, mais là ça me questionne. Est-ce que c'est parce que je suis présent au sein d'un espace prévu pour enfants-parents et que je suis disponible, ou que je joue avec les enfants ? Est-ce que c'est ça qui fait que c'est interpellant, est-ce que si j'ai des enfants, je ne peux pas travailler ? Il y a peut-être de fausses questions là-dedans, mais c'est à creuser, vraiment. »*

LREP 2

Lors de la troisième réunion interéquipes, une sociologue, Claire Gavray, invitée en tant que personne-ressource, a d'ailleurs éclairé le groupe à ce sujet en présentant des résultats d'enquête à large échelle. Ces derniers ont montré l'importance de croiser la dimension du genre avec le profil socioculturel des familles (pères et mères). À titre d'exemple, les mères les plus déprimées sont souvent celles qui sont qualifiées et qui ont un emploi. Même si elles sont convaincues par l'idée d'égalité des sexes, elles expliquent pourtant avoir dû prendre en charge les contraintes quotidiennes liées à l'arrivée de leur enfant car, dans leur couple, les impératifs de carrière ascendante de leur partenaire étaient indiscutables. À l'inverse, les pères les moins qualifiés seraient les plus dépressifs. Ne parvenant pas à endosser ce qu'ils estiment être leur rôle de gagne-pain, ces pères se sentent fragilisés et éprouvent des difficultés à garder une image positive d'eux-mêmes. Ces résultats mettent en évidence des dimensions à prendre en considération en tant que professionnel-le-s dans le travail avec les familles. En effet, en situation, il s'agit avant tout pour les professionnel-le-s d'accueillir chaque personne avec ses multiples appartenances et singularités... Et, par exemple, se rendre compte des effets que pourrait avoir sur certaines familles une demande pressante de participation élargie dans le lieu d'accueil sans prise en compte de leur contexte de vie...



« De nombreuses familles présentes au sein de notre espace sont composées de mères au foyer et du père avec une qualification (faible) dévalorisée. Les pères subissent-ils des pressions pour qu'ils sortent de la misère ? Quel est le rôle joué par la pression sociale ressentie par certains ? »

LREP 2

Cette précaution étant prise, s'intéresser à la question du genre permet un éclairage différent du travail quotidien, au niveau des relations et interactions : entre les enfants (filles et garçons) et les adultes, mais aussi entre les professionnel·le·s et les parents (pères et mères). Travailler la question du genre à travers le prisme de la place des papas incite à tenir aussi compte de la place des mamans, des enfants, des professionnel·le·s et finalement, de l'entourage de l'enfant au sens large. On note qu'au sein du groupe interéquipes, le genre de l'enfant lui-même a souvent été oublié dans les données recueillies sur le terrain et par conséquent, peu pris en compte dans les analyses. Or, l'enfant est le premier acteur des situations quotidiennes dans lesquelles il est présent et le fait qu'il soit fille ou garçon peut sans doute avoir un effet sur les relations entre adultes quand celles-ci sont envisagées de manière triangulaire.

« Je retiens qu'on n'a pas pris en compte le genre de l'enfant dans notre analyse. Considère-t-on le papa d'un petit garçon de la même façon que le papa d'une petite fille ? »

Coordinatrice accueil - ONE

### Travailler la question du genre sans culturalisme

Si un milieu d'accueil ou un lieu de rencontre accueille majoritairement une population d'origine maghrébine, il serait réducteur d'affirmer que les membres de cette population vont penser et réagir de la même façon la question de la place des pères dans des situations similaires. En considérant cette population comme homogène, l'équipe tomberait dans une forme de culturalisme. Cependant, en tant que professionnel·le·s, il est important d'accorder une attention particulière au type de population accueillie au sein de la structure car cela permet, par exemple, d'obtenir des indications sur le milieu socio-culturel ou socio-économique de cette population. Mais surtout, il s'agit de reconnaître l'importance d'une approche et d'une rencontre qui reconnaît chacun dans sa singularité comme y invite

le référentiel psychopédagogique " Oser la qualité " « En ce qui concerne la problématique de la diversité des cultures, notre approche privilégie une option «universaliste» qui met l'accent sur la richesse des échanges entre les groupes sociaux et entre les enfants différents. Une des options fondamentales que nous avons privilégiée dans l'approche de la prise en compte de la différence, c'est de la considérer comme l'une des modalités de l'individualisation. Accueillir les enfants, quel que soit le type de milieu d'accueil, c'est considérer chaque enfant comme une personne unique, apprendre à le connaître dans ses particularités et ajuster son comportement en fonction de ses caractéristiques, de ses forces et de ses éventuelles fragilités. De la même manière, les parents sont considérés comme des parents avec leurs appartenances culturelles, leurs registres particuliers et leurs difficultés de vie éventuelles ». <sup>5</sup> Option prise pour les milieux d'accueil de la petite enfance, elle semble partagée par les acteurs des LREP participant au projet.

Ainsi, **le défi est d'offrir un accueil individualisé à chaque famille, grâce auquel chaque personne est reconnue dans sa culture, son histoire singulière, sa conception particulière de la parentalité, de la paternité, de la maternité ainsi que des vécus qui leur sont associés.** Pour les trois lieux de rencontre, chaque rencontre devrait être considérée comme unique, mais dotée de multiples dimensions.

« Cela implique différentes choses : une ouverture, une capacité à supporter l'incertitude, l'inconnu, une confiance suffisante en soi et en ses capacités que pour s'ouvrir, accueillir la diversité et se laisser surprendre... Tout cela peut être soutenu par des formations, car à mon sens, ne pas tomber dans le culturalisme implique aussi une connaissance et une compréhension d'autres cultures. La méconnaissance conduit souvent à des généralisations abusives qui, dans ce cas, peuvent prendre la forme de culturalisme. »

Étudiant-chercheur ULiège

### Travailler avec l'enfant et ses parents plutôt que sur ou pour ceux-ci

Outre le travail sur la question du genre, ce projet a amené les équipes à s'interroger sur le travail effectué avec les familles et les enfants : l'équipe souhaite-t-elle construire quelque chose avec eux, réaliser quelque chose pour ou sur eux ?

<sup>5</sup> Accueillir les tout-petits : oser la qualité. Un référentiel psycho-pédagogique pour des milieux d'accueil de qualité. ONE-Fonds Houtman, 2002, p. 146

**L'objectif pour les équipes serait de travailler avec les familles afin de dépasser la question de la prescription et ainsi ne pas imposer aux parents et aux enfants la « bonne manière » de faire et/ou de penser.** Le but est d'accepter le fait que pour accueillir favorablement l'enfant et ses parents, il est essentiel de les écouter, de les consulter, voire de les inclure (avec) pour tenter de mieux comprendre la diversité de leurs attentes, de leurs intérêts et de leurs besoins, même si in fine la décision peut revenir aux professionnel-le-s en fonction du processus décisionnel choisi par le service. Il faut noter que donner la parole aux parents ne signifie pas forcément que ces derniers se verront octroyer une part du pouvoir décisionnel, d'où l'importance pour l'équipe de clarifier les choses en amont auprès des parents et de leur faire comprendre le processus décisionnel en vigueur au sein du service. Lors de la dernière réunion interéquipes, un lieu de rencontre a expliqué qu'il prévoyait un moment durant chaque séance d'accueil où les parents avaient l'opportunité de donner à l'équipe leurs retours sur le fonctionnement, les activités et leur programmation.

Lorsqu'une équipe travaille sur un projet, elle peut proposer aux familles et aux enfants d'y participer pour favoriser la collaboration entre les acteurs présents au sein du service. Inclure les points de vue des enfants ne va pas de soi. En fait, les enfants apportent un éclairage intéressant sur la thématique travaillée si l'équipe prête une attention particulière à leurs paroles et à leurs actes quotidiens. À titre d'exemple, si l'équipe choisit de travailler les moments de transition, elle pourrait s'intéresser à la manière dont les enfants abordent eux-mêmes ce moment : quels sont les objets de transition qu'ils apportent à la crèche ? Que représente pour l'enfant arriver et/ou quitter la crèche avec ses parents (pères et/ou mères) ? Comment les enfants réagissent-ils à l'arrivée et/ou au retour d'autres parents (pères et/ou mères) ?

*« Chaque membre de la famille devrait/pourrait être un acteur à part entière. Cependant, dans le quotidien, on laisse peu de place « consciente » aux apports des enfants. Les professionnel-le-s s'ajustent évidemment à ce qu'ils/elles perçoivent, analysent des comportements des enfants, mais il est assez rare que des dispositifs prévoient explicitement et consciemment une participation effective des enfants dans les décisions qui les concernent. »*

Membre de la cellule CAIRN – ONE

## 2.5.2. La question du genre en formation et dans le cadre du projet ONE Academy

La formation continuée, ponctuelle dans le parcours des professionnel-le-s, est complémentaire aux projets organisés dans le cadre d'ONE Academy qui est inscrit dans la durée (deux ans). **La formation continue, qui aborde la question de la place des pères, peut s'avérer un moyen intéressant pour élargir la réflexion avec d'autres professionnel-le-s des milieux d'accueil et des lieux de rencontre.** L'importance accordée à la formation continue nous a conduit à initier un contact avec le FRAJE<sup>6</sup>, opérateur agréé par l'ONE, qui traite la question de la place des pères depuis plusieurs années. Un lieu de rencontre a expliqué que leur cadre professionnel avait ses limites et que l'engagement était volontaire. De ce fait, cette équipe trouve qu'il serait nécessaire de réorganiser et de valoriser la formation continue.

*« On est un projet en mouvement, un projet en réflexion, on est dans le domaine associatif, on se doit d'être tout le temps dynamique, de tout, rien n'est coulé dans le bronze, ça doit bouger, ça doit se remettre en question, c'était une super opportunité pour nous et vraiment si l'ONE Academy peut pousser à ça, pousser les travailleurs de terrain, ce sont des types qui n'ont pas forcément les compétences, les formations. Avoir un background avec des gens formés, avec des universitaires, leur permet de s'émanciper dans le travail, de mettre en avant leurs capacités, leurs compétences au jour le jour dans leur travail, c'est quelque chose qui est fort et qui est nécessaire, je pense. Et ça c'est un projet, de nouveau on parlait de projet institutionnel. »*

LREP 3

*« Cette thématique fait partie de l'offre de formation continue privilégiée dans nos milieux d'accueil. »*

Crèche 3

Lors de la quatrième réunion interéquipes, la discussion s'est focalisée sur le problème de la formation initiale. Comme le secteur de la petite enfance est encore actuellement majoritairement féminin, **ne faudrait-il pas s'interroger sur la place du genre dans la formation à ces métiers ?** En effet, le programme de formation initiale pourrait avoir un impact sur la présence des hommes dans le secteur

<sup>6</sup> Korakas A., Lesage C. Des pères à la crèche. Fascicule à l'usage des professionnel-le-s de l'enfance, FRAJE, 2020. <https://www.fraje.be/fascicule-des-peres-a-la-creche/>

de la petite enfance : sensibilisation à l'orientation dans le métier, accompagnement professionnel et soutien à l'engagement ainsi qu'au maintien des garçons minoritaires dans la formation (cours et stages), etc. De ce fait, nous pensons que la question du genre mériterait d'avoir une place plus importante au sein de la formation initiale des professionnel-le-s de la petite enfance. La problématique des places des pères, inscrite dans la thématique du travail avec les familles, mériterait de figurer dans les programmes actuellement en cours de révision.

« Cela me paraît être un point d'attention important dans la formation initiale et continue des professionnel-le-s de l'accueil de la petite enfance, car nous sommes tout le temps en position de co-éducation et en collaboration constante avec les parents, papa et maman. [...] L'enjeu est maintenant la valorisation du métier à terme par un baccalauréat assorti de formations continues performantes pour développer de plus grandes qualifications du personnel travaillant dans les crèches (comme dans l'enseignement). »

Crèche 1

« Je pense aussi qu'il y a la question de la formation initiale qui est apparue de manière continue en filigrane de ce projet. Dans mes représentations, il y a dans les métiers de la petite enfance l'accent qui est encore fort mis sur le lien mère-enfant, dans les théories de l'attachement par exemple. La recherche ONE sur le genre nous montre que le père est vu comme un accompagnant et un soutien de la mère, mais très peu accueilli en tant que père. »

Membre de la cellule SOUPA – ONE

« Je suis convaincue que la formation initiale est un levier à activer, comme d'autres déjà relevés. Et il faut une combinaison de leviers pour réussir à ce que cela évolue... Je pense aussi qu'une communication attrayante et qui donne la place aux hommes pour choisir cette voie d'étude serait nécessaire. C'est en amont de la formation qu'on doit convaincre que les hommes aussi ont une place dans l'accueil professionnel du jeune enfant ! »

Conseillère pédagogique - ONE



**Pas qu'une question de salaire,  
mais aussi des mesures facilitant  
l'identification des hommes  
au métier...**

### 2.5.3. Travailler la question du genre dans le cadre d'un accompagnement interne ou externe

#### L'accompagnement dans l'évaluation

Lors de la quatrième réunion interéquipes, le représentant d'un milieu d'accueil a expliqué que la question du genre était travaillée lors des évaluations individuelles avec les professionnel-le-s. S'il est intéressant de travailler cette question avec l'équipe, est-il pertinent d'aborder ce sujet lors d'une évaluation qui se déroule en présence restreinte du responsable et de l'employé, alors que le but premier de l'entretien est l'évaluation des compétences du travailleur ? Cela ne présente-t-il pas un risque de biais de désirabilité sociale ? La relation d'autorité entre la personne qui endosse la fonction d'encadrement (d'autorité) et qui a réfléchi durant plusieurs mois aux questions de genre et celle qui assure une fonction d'accueil – moins impliquée dans le projet – peut être difficilement compatible avec un accompagnement professionnel. La question du genre ne peut être évaluée lors d'un entretien individuel par le personnel d'encadrement que si elle fait partie du socle de compétences à acquérir par le personnel d'accueil à la fin d'un processus de formation et d'accompagnement.

#### Travailler la question du genre n'est pas aisé puisque tout ce qui est relatif au genre se joue dans l'implicite et dans les détails de gestes quotidiens.

Dans leur travail, les professionnel-le-s mobilisent – consciemment ou non – leur culture professionnelle et familiale, leur histoire personnelle, leurs expériences... et bien sûr leur genre. De plus, l'histoire des services, qui étaient et sont toujours un milieu de femmes, avec un implicite (in)conscient selon lequel la mère demeure la meilleure personne pour s'occuper du jeune enfant, reste ancré bien malgré les professionnel-le-s dans leurs représentations mentales. Comme ce contexte historique a un impact à la fois sur les professionnel-le-s et l'inconscient collectif, il est très difficile de travailler cette question de genre, qui semble implicite et agit donc insidieusement... Par conséquent, en tant que professionnel-le-s, le fait de se poser des questions et de prendre de la distance par rapport à ses pratiques et à ses expériences n'est sans doute pas une condition suffisante pour pouvoir en tirer de possibles bénéfices.



« Ce qui m'a marqué dans l'exposé de Mme Gavray, c'est vraiment le fait que travailler la question du genre n'est pas aisé, que tout se joue dans l'implicite, d'où l'importance de travailler cette question-là. Il est important de réfléchir aux détails des gestes quotidiens car c'est le cœur de la transmission d'une personne à l'autre. »

Crèche 2

## L'accompagnement grâce au support vidéo

Quand l'équipe encadrante accompagne les professionnel-le-s pour travailler la question du genre, **le support vidéo peut être particulièrement utile pour dépasser les convictions et analyser plus finement les effets des pratiques mises en place.** On note que d'autres outils de « rétroaction » peuvent être utilisés au sein des services. En fonction de la question qui est travaillée avec les professionnel-le-s, l'équipe encadrante peut adopter un type de documentation en particulier. Par exemple, la grille d'observation qui a été présentée lors de la première réunion interéquipes a permis de pointer la présence et/ou la participation des parents (pères et mères) à la fois lors des moments de transition au sein des milieux d'accueil et lors des moments de rencontre individuelle au sein des lieux de rencontre.

Lors de la quatrième réunion interéquipes, un milieu d'accueil avait choisi d'utiliser le support vidéo pour travailler la question liée aux places des pères lors des moments de transition (accueils et retours). Après avoir visionné les séquences filmées au sein de cette structure avec tous les membres du groupe interéquipes, le puériculteur de ce milieu d'accueil a pointé le fait que les professionnel-le-s avaient parfois tendance à infantiliser les échanges lors des moments de transition avec les familles en changeant, par exemple, le ton de leur voix.

L'intérêt d'utiliser ce type d'outil a été mis en évidence à plusieurs reprises par les membres du groupe car il permet de mieux visualiser et documenter les pratiques relatives à la question du genre et d'analyser ensuite, en équipe et/ou de manière individuelle, les effets sur les pratiques d'accueil des familles<sup>7</sup>. Pour ces équipes, c'est l'occasion de s'interroger ensemble sur le sens qu'elles donnent à leurs pratiques, aux gestes qu'elles posent, à la signification qu'elles donnent elles-mêmes

à ce qui guide, consciemment ou non, leurs attitudes, leurs gestes ou encore leurs choix pédagogiques. Et lorsque les séquences sont travaillées avec les professionnel-le-s de manière individuelle, c'est une manière de découvrir les préoccupations de chacun-e.

Lors de cette même réunion, le représentant d'un milieu d'accueil a pointé le fait qu'il était nécessaire d'expliquer aux professionnel-le-s le cadre dans lequel ces séquences étaient filmées pour permettre à la fois l'apprentissage et les échanges constructifs. Tout d'abord, il est important de définir la finalité, l'objectif poursuivi, ainsi que l'intention visée par l'utilisation de ce support, mais aussi les modalités de captation et d'utilisation des données pour que les professionnel-le-s ne se sentent pas jugé-e-s ou évalué-e-s. De plus, en centrant l'objectif sur les enfants, en partant ainsi de ceux qui en sont les principaux bénéficiaires, il est plus facile pour les professionnel-le-s de prendre la distance nécessaire et d'évaluer les effets de leurs pratiques.

Le choix des séquences retenues a aussi toute son importance : qu'est-ce qui surprend ? Dans quelle mesure les pratiques filmées reflètent-elles les pratiques habituellement observées ? Comment comprendre ce qui se joue dans ces moments filmés ? Ces questions nous rappellent qu'il n'y a pas « une bonne pratique », mais une diversité de pratiques à comprendre dans leur contexte. L'enjeu est que les choix opérés par une réflexion collective puissent être encouragés, qu'ils puissent être réinterrogés et retravaillés au fil du temps, afin d'éviter que ces pratiques ne deviennent des « évidences » qui s'imposent et empêchent donc toute remise en question ou évolution.

L'équipe encadrante doit aussi être vigilante à ne pas biaiser le comportement des professionnel-le-s par le simple fait qu'ils/elles se sentent observé-e-s par une caméra. En effet, une présence physique derrière une caméra vidéo est suffisante pour modifier les comportements des professionnel-le-s. Lors de la quatrième réunion interéquipes, après avoir visionné une séquence filmée au sein de son milieu d'accueil, le puériculteur a exprimé son étonnement par rapport à l'atmosphère qui régnait au moment du retour d'un enfant avec sa famille. Habituellement, les échanges avec ces parents-là étaient plutôt fluides alors qu'en regardant cette séquence, il percevait une certaine tension de part et d'autre. Selon lui, le fait d'être filmé a eu un impact sur ce moment-là.

7 EADAP. Guide méthodologique ERATO, Accueillir la diversité dans les milieux d'accueil de l'Enfance (0-6 ans) : analyser, évaluer, innover. Ed. Le Furet, Strasbourg.

« L'outil vidéo est pour moi l'outil qui permet d'analyser le plus finement les comportements des parents et professionnel-le-s. Cependant, comment préparer/habituer les personnes à la caméra, et qui va filmer ? Ce sont des éléments plus compliqués à mettre en place qu'ils n'y paraissent... De plus, il faut un temps certain avant que cet outil ne biaise pas exagérément le comportement des uns et des autres. [...] Même, s'il ressort des questionnaires rentrés par les parents que ni les accueillant-e-s, ni les parents ne disent ressentir une différence dans l'accueil des papas et des mamans, l'utilisation de la vidéo me paraîtrait nécessaire pour objectiver le ressenti des uns et des autres. »

Crèche 1

Lors de la dernière réunion interéquipes, deux lieux de rencontre ont souligné que l'outil vidéo n'était pas le support le plus approprié par rapport à leur contexte institutionnel (anonymat des enfants et des parents). Ils pointent d'autres moyens, plus porteurs dans leur contexte : l'utilisation de grilles, la mise en œuvre de réunions interéquipes ou encore de formations continues...

### L'accompagnement externe

Pour pouvoir travailler la question du genre, **l'équipe encadrante pourrait aussi faire appel à une personne externe (psychopédagogue, coordinatrice accueil de l'ONE...) pour mettre en place un accompagnement psychopédagogique au sein des services.**

Cet accompagnement aurait pour objectifs d'observer les situations quotidiennes avec les professionnel-le-s, d'échanger sur leurs pratiques et de déboucher sur des prises de conscience, voire des pistes d'action pour l'avenir.

« Cette thématique, j'y suis également très sensible lors de mes visites et observations en crèche. Des journées pédagogiques devaient avoir lieu avec un opérateur extérieur. Elles ont dû être annulées avec la crise sanitaire mais seront reprogrammées. »

Crèche 3

Les trois lieux de rencontre s'accordent pour dire qu'il serait intéressant d'organiser des supervisions et/ou des réunions interéquipes pour travailler une question comme celle du genre.

« Plus que toute autre démarche, s'engager dans une supervision, pour un lieu d'accueil et de rencontre enfant-parent, permet de questionner, de mettre au travail et de confronter les accueillants à ce qui est au cœur de la vie durant les permanences et à ce qu'est le moteur d'un accueil de qualité, c'est-à-dire à leur propre subjectivité en acte. »

LREP 1

« Je reviens à cette histoire de supervision, moi je trouve que ça serait vraiment sympa si l'ONE pouvait déplacer une personne, je ne sais pas, mais un système qui fait que, ne fut-ce qu'une fois de temps en temps, il y a une personne extérieure qui vient, pour débattre sur un sujet et on travaille dessus. »

LREP 1

Cependant, les trois lieux ont souligné que les conditions dans lesquelles ils se trouvaient (horaires, disponibilités, volontariat, organisation, budget...) ne leur permettaient pas de pouvoir mettre en œuvre ce type d'action uniquement ciblée sur le genre. Par ailleurs, un de ces trois lieux a expliqué qu'il était difficile de prendre le temps d'échanger sur cette question-là durant les réunions d'équipe.

« Ce n'est même pas lié à la recherche je pense. Ce sont des éléments extérieurs par rapport aux contraintes du travail. Je pense à ma coordinatrice qui n'est pas engagée uniquement pour notre projet. Elle a plein de boulot à côté et manque donc de temps. Se mettre dans des conditions adéquates pour réfléchir au sujet, ça demande un réel effort. »

LREP 2

« J'ai essayé de venir avec des personnes différentes aux réunions ONE Academy, mais ça n'a pas été évident. On ne peut pas faire l'économie de la prise en compte du contexte institutionnel dans l'investissement à cette recherche. Ici, nous sommes tous volontaires. Ce n'est pas notre activité principale, et même si certains s'y investissent depuis de nombreuses années, prendre du temps pour réfléchir les choses, en réunion mais aussi en dehors des réunions, ça demande de la disponibilité et ça nous enlève du temps sur le terrain. C'est du boulot, c'est ça en plus du reste. Même si c'est important, dans l'organisation, c'est quand même assez pesant. »

LREP 1

« Ça s'est fait au début avec beaucoup d'investissement personnel de la part de la psychomotricienne. Moi, c'était plutôt, je travaille à temps plein, je le fais sur mes heures de travail mais elle, elle l'a fait en dehors de ses heures [...], ça c'est un petit peu le problème. Si vous voulez c'est l'investissement pour la structure, vu les moyens qu'on a, ce n'est pas évident. Pour nous, ça demande un gros investissement financier, structurel. [...] Par exemple, on fait un projet d'encadrement avec des stagiaires, on a un subside pour les focus-groups. Quand le personnel va en focus-groups, on a un subside pour payer quelqu'un qui le remplace. C'est un exemple de choses qui sont mises en place par d'autres infrastructures pour soutenir justement les petites structures comme la nôtre, pour pouvoir mettre en place des choses qui font sens et qui améliorent justement nos pratiques. »

LREP 3

« Je pense que le travail en réseau, avec des partenaires extérieurs, est un levier efficace. Aucune structure d'accueil ne peut disposer de toutes les ressources (humaines, matérielles, techniques...) en son sein. Il est donc important de pouvoir ouvrir ses portes et aller à la rencontre de professionnel-le-s extérieur-e-s qui peuvent apporter des compétences complémentaires. »

Membre de la cellule CAIRN – ONE

« La recherche a permis d'avoir des éclairages différents avec la présence des experts qui étaient invités lors des réunions interéquipes. Une recherche a été menée sur la place des futurs pères et un appel à projets va être mené avec le Fonds Houtman, en vue de soutenir des actions vers les (futurs) pères. Qui sait, dans l'accompagnement des services spécifiques, cette question pourrait être approfondie également, sur la question du genre... Mais cette question devrait être travaillée par l'ONE dans son ensemble, y compris en termes de communication vers l'extérieur ou d'engagement. »

Membre de la cellule SOUPA – ONE

« Je pense que ce serait mieux si c'était une personne totalement extérieure, sans aucun lien avec la structure (Fraje par exemple) pour éviter tout jugement ou biais ? Ou encore, pourquoi pas, un anthropologue pour une observation fine et sans objectif «cadrant» ou formatif, mais encore une fois ici pour encourager la réflexivité. »

Chercheuse ONE

« Je trouve intéressant cette démarche en tant que Coordinatrice Accueil et en tant qu'Ariane (accompagnement d'autres Coordinatrices), je pense qu'il faudrait aussi sensibiliser et informer nos collègues sur le sujet afin d'avoir une approche cohérente. »

Coordinatrice accueil – ONE

« C'est tout à fait le rôle d'accompagnement du coordinateur accueil avec ou sans le conseiller pédagogique. »

Conseillère pédagogique – ONE



### 3. CONCLUSION

Travailler la question du genre – et particulièrement, les places des pères dans les milieux d'accueil et les lieux de rencontre – dans le cadre du projet ONE Academy, c'est reconnaître son caractère essentiel. Comme expliqué précédemment, travailler cette question n'a rien d'anecdotique (« La cerise sur le gâteau »). Même si les équipes, presque exclusivement féminines, n'avaient jamais formulé en amont de demande particulière pour travailler précisément cette question, le projet ONE Academy leur a donné l'occasion d'en faire un objet de réflexion professionnelle inscrit dans la durée. Cette réflexion à long terme n'aurait pas été possible dans le cadre d'une conférence ou d'une formation plus ponctuelle. Enfin, travailler cette question-là dans le cadre du projet ONE Academy, c'est reconnaître son impact durable sur les pratiques professionnelles quotidiennes de l'accueil.

« Nos équipes singulières doivent être soutenues dans la durée si l'on souhaite agir dans une optique de prévention et du bien vivre ensemble, dans le respect de toutes les différences. »

LREP 1

« On ne mesure pas l'ampleur de ce travail tout de suite mais avec du recul, réfléchir sur cette question-là nous aura éclairé et soutenu ! C'est une question qui nous traverse, qui se travaille petit à petit et qui laisse des traces... »

Crèche 2

Au-delà du projet ONE Academy, cette problématique des places des pères garde toute son importance dans le secteur de la petite enfance. En effet, le métier de puériculteur-riche/d'accueillant-e est principalement basé sur l'interaction humaine, notamment dans les relations qui s'établissent avec l'enfant et ses parents (pères et mères) dans leur diversité. Ces relations humaines, chacune singulière, subissent l'influence du genre de chacun de ses acteurs, d'où l'enjeu de pouvoir développer au sein même de chaque équipe une diversité consciente du genre. Ce projet pose la question : comment chacun-e envisagera-t-il/elle à l'avenir cette problématique au sein de ses pratiques quotidiennes ?

« Cette recherche-action nous a permis de nous focaliser sur la question du père et de l'intégrer dans **nos questionnements quotidiens**. [...] Notre vision du père s'est flexibilisée tout comme ce que

*nous renvoyons comme image du père au sein des échanges avec les familles. Nous n'avons pas pu augmenter significativement la venue du père, mais nous l'avons rendu davantage présent à travers nos échanges avec les mères, nos affiches, nos réunions. »*

LREP 2

« Nous retenons l'importance de tenir compte davantage de l'évolution des familles et de leur diversité dans la prise en charge des enfants. »

Crèche 3

« Il est important que des hommes s'investissent dans l'accueil de la petite enfance, malgré les difficultés rencontrées par un homme pour trouver sa place dans un monde quasiment exclusivement féminin. Les enfants en premier ont besoin de vivre des expériences éducatives différentes avec des hommes (enrichissement) autant qu'avec des femmes, mais bien sûr à compétences égales. »

Crèche 1

L'élaboration d'une plateforme sur le site internet de l'ONE et une valorisation plus systématique des ressources de formation continue, sans oublier le travail en amont en formation initiale des professionnel-le-s de l'enfance, sont certainement des moyens pour pérenniser et développer les acquis... Quelle que soit la problématique traitée dans ONE Academy, il s'avère important de veiller à rechercher cette articulation entre les actions ONE Academy et celles des opérateurs de formation initiale et continue, de rechercher ainsi que de valoriser leurs contributions respectives.

« Nous espérons que d'autres types de projets verront le jour afin de permettre **un travail conjoint entre experts et professionne-le-s de terrain** au sein de la petite enfance. Concernant les lieux de rencontre enfants-parents, nous pensons qu'un travail de réseau et d'échange est vraiment nécessaire pour améliorer nos pratiques et les mettre en valeur. »

LREP 3

## Être et devenir un père, ça se soutient...

Quelles implications pour les acteurs  
de première ligne ?

RAPPORT DE RECHERCHE



**UNIVERSITÉ DE MONS**  
Service de Psychologie Clinique de l'Enfant  
et de l'Adolescent  
*Justine GAUGUE (dir.)*  
*Stéphanie Culot, Mélanie Labalestra*

**UNIVERSITÉ DE LIÈGE**  
Unité de Recherche Enfances  
*Florence PIRARD (dir.)*  
*Justine Glesner, Christophe Genette*

**Le rapport complet et les outils sont disponibles sur le site de l'ONE :**

<https://www.one.be/professionnel/recherches/one-academy/>

**ou sur simple demande à l'adresse :**

[oneacademy@one.be](mailto:oneacademy@one.be)



Chaussée de Charleroi 95 - 1060 Bruxelles  
Tél. : +32 (0)2 542 12 11 / Fax : +32 (0)2 542 12 51  
info@one.be - ONE.be

D/2021/74.80/18

Editeur-trice-s responsables : Benoît PARMENTIER (ONE) - Florence PIRARD (ULiège)

