



La crise de l'emploi dans le secteur de l'accueil de la petite enfance

Par l'équipe du RIEPP : Anne-Françoise Dusart, Joëlle Mottint, Laura Somville, Louise Urusaro et
Élodie Willemsen

Avec la contribution de Hélène Detroz et Muriel Vael, responsables de milieux d'accueil petite
enfance, formatrices pour le RIEPP et administratrices du CA du RIEPP.

Juin 2025

RIEPP asbl

Avenue de l'Espinette, 2A 1348 Louvain-la-Neuve Belgique

Rue Antoine Nys, 80 1070 Bruxelles

contact@riepp.be Tél. & Fax +32 (0)10 86 18 00 www.riepp.be

BE50 5230 8032 0018 (TRIOBEBB) BE52 7320 1742 6709 (CREGBEBB) BCE n° 0810.791.326

Table des matières

Préambule.....	4
Méthodologie.....	4
Première partie : Comprendre le travail avec de jeunes enfants.....	5
1. Le métier de puéricultrice / puériculteur, d'accueillant·e de jeunes enfants : un travail intranquille qui nécessite la réflexivité.....	5
Des capacités physiques.....	7
Des compétences cognitives.....	8
Des compétences émotionnelles	8
Des compétences relationnelles et communicationnelles.....	9
Des compétences pédagogiques.....	10
Des compétences organisationnelles.....	10
2. Le métier de responsable de crèche : sur tous les fronts en permanence.....	12
Deuxième partie : difficultés, causes et conséquences.....	14
1. Les difficultés constatées actuellement.....	14
2. Les causes présumées de ces difficultés.....	14
a) L'invisibilité du travail.....	14
b) Le peu de reconnaissance du secteur et de ses travailleuses et travailleurs.....	15
c) Les conditions de travail inadéquates.....	16
d) Le manque de perspectives professionnelles.....	18
e) Une formation de base lacunaire concernant les relations avec les familles.....	18
3. Les conséquences observées.....	20
a) Pour les puéricultrices et puériculteurs.....	20
b) Pour les directions et les pouvoirs organisateurs.....	20
c) Pour les enfants.....	20
d) Pour les parents.....	21
Troisième partie : la qualité de l'accueil dans la petite enfance, un gage d'avenir, pour une résilience sociétale.....	23
Le champ de l'enfance est un champ politique.....	23
L'enfance concerne potentiellement tou·te·s les adultes.....	23
Des inégalités, notamment sociales, économiques et culturelles, existent dans la société.....	24
Les parents sont les premiers éducateurs de leurs enfants.....	25
Les structures d'accueil et d'éducation, et les professionnel·le·s qui y travaillent, ont un rôle fondamental.....	25
Les professionnel·le·s de ce secteur sont peu reconnu·e·s et valorisé·e·s.....	26
Quatrième partie : nos recommandations.....	27
Recommandation 1 : reconnaître la petite enfance comme un secteur d'importance nationale, incluant toutes les couches de la lasagne belge.....	27
a) Saisir les différents gouvernements de Belgique.....	27
b) Aller vers un système compétent.....	27

c) Revoir le financement du secteur santé-social-éducation.....	28
Recommandation 2 : Prendre soin des professionnel-le-s.....	28
a) Reconnaître à sa juste valeur le métier d'accueillant-e, de responsable de structure d'accueil ainsi que tous les métiers liés au secteur santé-social-éducation.....	28
b) Repenser la répartition du temps de travail des puéricultrices et puériculteurs.....	28
c) Prévoir des temps pédagogiques suffisants et rendre ceux-ci obligatoires.....	29
d) Prévoir des solutions de remplacement des puéricultrices et puériculteurs lorsque celles-ci et ceux-ci sont en formation continue individuelle, ou en cas d'absence pour congé ou raison médicale.....	29
e) Prévoir des perspectives d'évolution dans la carrière.....	29
f) Reconnaître la pénibilité du travail en crèche.....	29
Recommandation 3 : prendre soin des familles.....	30
a) Augmenter le nombre de jours de congés autour de la naissance de l'enfant.....	30
b) Revoir à la hausse la durée du congé parental et le montant du revenu de remplacement qui y est lié.....	30
Recommandation 4 : améliorer les fonctionnements institutionnels.....	31
a) Ouvrir la réflexion sur les possibilités d'assouplir les contrats d'accueil passés avec les familles.....	31
b) Soutenir les milieux d'accueil qui mettent en place des pratiques de multi-accueil tout en préservant la qualité des pratiques.....	31
c) Prendre des mesures permettant d'assurer trois demi-journées d'accueil gratuites et inconditionnelles pour chaque enfant.....	31
d) Soutenir l'ONE et renforcer ses moyens.....	32
e) Soutenir les acteurs de seconde ligne.....	32
f) Mieux financer le secteur de la recherche.....	32
Recommandation 5 : Mobiliser l'intelligence collective, développer le travail en réseau.....	32
Prendre soin de celles et ceux qui prennent soin.....	33
Vous avez lu cette étude ? Votre avis nous intéresse !.....	33
Références.....	34

Préambule

L'idée de cette étude a émergé d'une demande de la commission du Parlement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (précédente législature), en charge de l'Enfance, de la Santé, de la Culture, des Médias et des Droits des femmes, présidée par Madame Valérie Delporte. Cette commission a demandé à différents acteurs, dont le RIEPP, de fournir une note sur la question de la pénurie de places et de personnels dans les milieux d'accueil de la petite enfance, en vue de préparer un débat parlementaire sur cette question.

En rédigeant cette note, en collaboration avec différentes actrices de terrain, nous avons pris conscience de l'énorme quantité et qualité d'informations, d'observations et de témoignages que nous avons recueillis depuis plusieurs années.

Les médias nous rapportent que, depuis la pandémie, on observe une crise de l'emploi sans précédent dans les secteurs du soin et du service aux personnes : secteurs médicaux, petite enfance, maisons de repos et de soins, santé mentale, enseignement... Aucun de ces secteurs ne semble épargné par une fuite des travailleuses et travailleurs, un profond sentiment de malaise et une motivation en déclin.

Suite à la rédaction de la note envoyée au Parlement de la FWB, nous avons poursuivi notre réflexion. Nous avons consulté davantage de travailleuses et travailleurs du secteur pour récolter leurs opinions, réflexions, vécus et expériences.

L'objet de cette étude se centre plus particulièrement sur le secteur de l'accueil des jeunes enfants. Notre intention est de donner un éclairage très concret de l'état du secteur à l'heure actuelle, et d'en tirer des enseignements et des recommandations à différents niveaux. L'étude analyse particulièrement bien les réalités des crèches subventionnées, mais un grand nombre de constats sont également représentatifs des services d'accueillantes salariées et des milieux d'accueil privés.

Méthodologie

Pour rédiger ce texte, nous avons dans un premier temps puisé dans notre expérience de formation et de recherche : nous avons rassemblé et analysé les propos récoltés en formation et lors de nos recherches-actions ainsi que nos propres observations issues d'accompagnement de terrain où nous nous sommes posées près des enfants aux côtés des puéricultrices. Ces données ont été complétées par des interviews auprès de plusieurs équipes de milieux d'accueil et de quelques parents.

Dans un deuxième temps, nous avons soumis ce document à différentes professionnelles¹ travaillant dans le secteur des crèches, notamment celles qui avaient été interviewées dans la première phase : elles ont relu ce texte l'ont critiqué, complété, commenté. Différents allers-retours ont abouti à cette version finale. Au total, une trentaine de professionnelles issues de cinq

1. Ce n'est pas par choix que nous avons interviewé uniquement des femmes, mais bien parce que le secteur est ultra féminisé. Cela a d'ailleurs des conséquences sur sa visibilité et sa faible valorisation, comme nous le détaillons dans cette étude.

milieux d'accueil y ont contribué de manière plus ou moins prégnante : certaines ont participé à l'élaboration de l'analyse, d'autres l'ont affiné. Une première version du texte a été soumise aux équipes ; pour certaines, lecture orale de certaines parties du texte, pour d'autres relectures complètes de versions successives. Ce travail participatif a permis d'approfondir, de compléter et de valider la présente version. Une mère d'un enfant en crèche a également lu et relu cette étude et l'a enrichie de ses observations et témoignages.

Pour incarner la réalité des professions dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants, nous avons choisi de présenter des illustrations rédigées à partir d'observations et de témoignages recueillis dans différents contextes. Ces citations ont été validées, et souvent enrichies, par nos nombreuses relectrices.

Après une première partie où sera abordé très concrètement ce qu'est le travail avec de jeunes enfants, nous proposerons, en deuxième partie de cette étude, une analyse des causes et des conséquences des difficultés observées dans le secteur. Dans une troisième partie, nous présenterons l'enjeu majeur de la qualité de l'accueil pour la société toute entière. Enfin la dernière partie détaillera cinq recommandations, déclinées en plusieurs mesures concrètes.

Première partie : Comprendre le travail avec de jeunes enfants

Dans cette première partie de l'étude, nous tentons de faire ressentir le vécu des travailleuses et travailleurs du secteur de l'accueil de la petite enfance. Donner des exemples très concrets permet de mieux saisir les conditions de travail, les contraintes des métiers et les compétences indispensables, qui sont autant d'éléments susceptibles de contribuer à la crise de l'emploi observée dans ce secteur.

1. Le métier de puéricultrice / puériculteur, d'accueillant·e de jeunes enfants : un travail intranquille qui nécessite la réflexivité

Commençons par rappeler une réalité des tout·e·s-petit·e·s : dans leurs premières années de vie, ces enfants n'ont pas encore acquis le langage verbal. Ce n'est pas pour autant qu'ils·elles ne communiquent pas, au contraire. Les tout·e·s-petit·e·s qui ne parlent pas encore communiquent avec tout leur corps et s'expriment par des expressions faciales, avec le regard, en pleurant, en riant, en se mettant en retrait, en testant la fiabilité de l'adulte (notamment en transgressant les limites), en criant, en bougeant, ...

Ces enfants se retrouvent très jeunes (à trois mois pour les plus petits, voire encore plus jeunes quand la mère est indépendante ou étudiante par exemple) dans un contexte de collectivité, alors même que leur développement et leur maturité ne leur permettent pas encore d'être dans une sociabilité avec d'autres enfants du même âge. À cet âge, en effet, il·elles sont essentiellement occupé·e·s à explorer le monde par leurs sens et à développer leurs capacités motrices. Les autres « copains et copines » représentent d'abord des éléments de l'environnement global. Ce contexte peut amener ces enfants à devoir gérer beaucoup d'émotions et d'excitations environnantes, et à les exprimer principalement par leur corps. Être en contact avec d'autres enfants est très

stimulant. Toutefois, les capacités sociales s'apprennent progressivement : cela demande beaucoup d'énergie à l'enfant et lui fait traverser beaucoup d'états émotionnels que les puéricultrices et puériculteurs sont amené·e·s à prendre en compte.

Les professionnel·le·s de la petite enfance, pour répondre avec respect et bienveillance aux besoins des enfants, doivent accueillir leurs émotions, les observer, puiser dans leurs propres émotions pour décoder celles des tout·e·s-petit·e·s, mettre des mots et observer des réponses, prendre le temps d'attendre la réaction de l'enfant, assurer une fonction de pare-excitation² ... C'est un travail qui demande de fonctionner par essais-erreurs, de tester ses hypothèses quant aux besoins supposés de l'enfant par rapport à ce que l'on observe. Cela demande une grande capacité d'adaptation et un ré-ajustement relationnel perpétuel ; tout cela dans des conditions³ souvent difficiles dues entre autres au contexte de collectivité : bruits ambiants, grand nombre d'enfants présent·e·s, charge mentale, nécessité de se coordonner avec les collègues, et souvent manque de collègues en nombre suffisant, ... Les microajustements donnent lieu à des questionnements qui, comme l'exprime Anne-Lise Ulmann⁴ « *donnent le sentiment d'un travail jamais stabilisé, où l'erreur, la maladresse et les mauvais choix sont toujours là, à fleur de peau* ».

Les puériculteurs et puéricultrices travaillent au quotidien avec la **diversité**.

Car chaque enfant accueilli est unique. Il·elle a sa personnalité propre, ses compétences, ses difficultés, son histoire familiale (qui est teintée de celle de son ou ses parent(s) aussi).

Car chaque parent est différent, chaque famille est différente (trajectoires, soutien familial ou pas, premier·e enfant ou pas, compétences parentales différentes, monoparentalité ou pas, etc.).

Car chaque groupe d'enfants est différent,. La présence ou l'absence d'un seul enfant peut faire changer la dynamique.

Car l'équipe évolue aussi. Chaque puéricultrice, puériculteur évolue dans sa trajectoire personnelle, son expérience, sa formation.

Les puéricultrices et puériculteurs travaillent dans un contexte où **les connaissances évoluent** sans cesse, notamment avec les découvertes des neurosciences sur le développement des enfants, ce qui entraîne aussi une évolution dans les pratiques vis-à-vis des enfants.

Les journées avec de jeunes enfants sont **intranquilles**. Selon Amandine Porcher (2021), « *l'intranquillité renvoie toujours à un rapport au temps avec les idées de mouvement, de transformations, de développement. Un événement qui vient créer une rupture, un changement, engendre épreuves et doutes face auxquels le sujet ou l'organisation intranquille doit développer*

2 La fonction pare-excitation de l'adulte qui s'occupe de l'enfant consiste à ne pas laisser le bébé dans des situations trop excitantes ou sollicitantes pour lui, de manière « *à lui permettre de devenir de plus en plus autonome en lui laissant faire des expériences de plus en plus performantes, mais pas trop, juste ce qu'il est capable de faire à l'âge qu'il a, ni trop ni trop peu.* » (Mireille PAULUIS, 2016, p.4)

3 Les conditions de travail sont développées dans la partie « les difficultés constatées actuellement ».

4 ULMANN, Anne-Lise « Le Soï à l'épreuve de la formation. La conciliation délicate de savoirs et du travail, in THOLLON BEHAR, Marie-Paule, *La qualité du travail en équipe. Pour une meilleure qualité d'accueil du petit enfant*, érés 2021, pp.143-159. Citation p.157.

réflexivité, créativité ou inventivité, au risque d'une dégradation de sa santé ou d'un développement empêché. »⁵.

Les journées à la crèche ont ceci de très particulier qu'à la fois elles sont très ritualisées et s'appuient sur un déroulement précis, et qu'elles ne se déroulent jamais comme elles étaient prévues. Par exemple parce qu'un-e collègue est absent-e sans que cela ne soit planifié, parce que la machine à laver tombe en panne, parce que les repas sont livrés en retard, etc.

Tous ces exemples montrent que chaque professionnel-le, individuellement et en collaboration avec ses collègues, va devoir s'adapter à ces événements imprévus.

De ce fait, dans le métier de puéricultrice, puériculteur, on ne peut jamais faire tout à fait la même chose, on ne peut pas se dire une fois pour toutes qu'on « sait comment s'y prendre ». Ce n'est jamais un métier où on peut se reposer sur ses lauriers. On travaille avec de l'humain, on doit être à 100% tout le temps, rester concentré-e sur l'enfant et sur le groupe en permanence.

Bref, c'est un travail d'une grande complexité qui ne peut s'appuyer uniquement sur la mise en application de protocoles et de procédures, ceux-ci étant pourtant essentiels parce qu'ils offrent une base pour le travail.

Le métier de puéricultrice / puériculteur est complexe, nécessite de nombreuses **compétences** et capacités, ainsi que le développement continu d'une réflexivité individuelle et en équipe.

Des capacités physiques

Ce travail demande de la force physique pour soulever et porter les enfants, les changer, les bercer, les coucher, les aider à s'habiller et se déshabiller, ... Des gestes répétitifs et rituels qui sont parfois usants pour le corps sur le long terme.

« Être puéricultrice⁶, c'est éprouvant physiquement. Pas seulement parce qu'on porte les enfants, mais aussi parce qu'on se baisse, vingt fois, trente fois, cinquante fois par jour pour ramasser et ranger le matériel de jeu, parce qu'on s'accroupit, on s'assied au sol. C'est se retenir d'aller aux toilettes en attendant que sa collègue arrive. Ou s'empêcher de boire pour éviter de devoir aller aux toilettes. C'est manger après ou avant tout le monde et en vitesse, c'est peiner à prendre une pause hors de la présence des enfants. C'est engloutir son café bouillant ou refroidi. C'est s'exposer aux rhumes et gastro quand on fait des câlins pour consoler ou bercer. Dans certaines crèches, ce sont aussi les puéricultrices qui nettoient et préparent les repas. C'est aussi nettoyer le vomi, les aliments par terre, les jouets et désinfecter. C'est avoir de l'énergie pour danser. C'est avoir de la vitalité. »

Cet exemple montre à quel point les besoins physiologiques et le bien-être des professionnel-le-s sont très souvent oubliés ou reportés à plus tard, au profit de la présence auprès des enfants.

5 PORCHER, Amandine, « De l'intranquillité à la santé au travail ? » in Thollon Behar, Marie-Paule, *La qualité du travail en équipe. Pour une meilleure qualité d'accueil du petit enfant*, érès 2021, pp75-94. Citation page 86.

6 Les illustrations sont rédigées à partir de nombreux témoignages et observations, et ont été enrichies au fil des relectures par nos partenaires de terrain. Elles sont rédigées au féminin, parce que seules des femmes (et ce n'est pas un choix de notre part) ont participé à l'élaboration de cette étude, les hommes étant extrêmement rares dans le secteur de la petite enfance. En outre, il nous semble important de ne pas occulter, et donc de visibiliser, l'ultra féminisation du métier.

Fréquemment, le manque d'adultes présent·e·s ne permet pas de prendre une réelle pause durant la journée.

Pourtant, l'outil de travail principal d'une puéricultrice, d'un puériculteur, c'est elle-même, c'est lui-même, c'est son propre corps.

Des compétences cognitives

Pour répondre de manière adéquate aux besoins de l'enfant, il faut un niveau de concentration important, une présence physique et mentale. Et cela doit être maintenu tout au long de la journée.

« Si deux bébés pleurent en même temps parce qu'ils ont faim, auquel dois-je donner le biberon en premier ? Le plus jeune ? Celui qui pleure le plus fort ? Celui qui habituellement boit le plus vite ? Si deux enfants se disputent un jouet, dois-je intervenir ? À quel moment ? Comment ? Ma collègue est en pause et je suis seule avec six enfants. L'un d'eux a fait caca, dois-je le changer tout de suite et laisser les cinq autres sans pouvoir intervenir, ou plutôt attendre que ma collègue revienne pour le changer dans de meilleures conditions ? Il faut constamment prendre des micro décisions. Et souvent, le soir, on revient à la maison en ayant en tête des situations qui se sont passées, et on se demande comment mieux faire le lendemain. »

Il n'y a pas de place pour l'inattention, car cela peut avoir de lourdes conséquences. C'est donc un travail qui comporte une grande responsabilité. Porter cette responsabilité au quotidien représente une lourde charge mentale.

Des compétences émotionnelles

Dans une relation avec les tout·e·s-petit·e·s, la part émotionnelle prend une grande place. Il faut pouvoir à tout moment gérer le grand nombre d'interactions et de gestes à effectuer ; tout cela en traversant des moments de crises (pleurs) ou de bruits (cris). De plus, un sentiment de solitude peut résulter de cette communication non verbale quotidienne, parfois quasi exclusive, avec les tout·e·s-petit·e·s. Le métier d'accueillant·e de jeunes enfants nécessite une très grande proximité avec ceux-ci. De ce fait, les puéricultrices et puériculteurs créent des liens particuliers avec les enfants dont elles et ils s'occupent. Lorsque les enfants fréquentant le milieu d'accueil vivent des situations particulièrement difficiles, la puéricultrice ou le puériculteur rentre à la maison et en famille avec ces préoccupations car elle ou il s'implique émotionnellement dans son travail.

« Être puéricultrice, c'est éprouvant émotionnellement. Nous travaillons avec des tout-petits qui ne parlent pas encore, qui parfois entendent une autre langue à la maison. Nous devons être disponibles pour leurs émotions, prendre le temps de les observer, décoder leurs émotions, mettre des mots dessus, les rassurer, les consoler, répondre à leurs besoins, gérer les conflits entre enfants, expliciter les disputes, consoler les agressés, écouter et mettre des mots sur les émotions des agressés mais aussi des agresseurs et leur rappeler les règles sans les juger, encourager, stimuler, proposer, être présentes mais discrètes, intervenir au bon moment, choisir d'intervenir ou pas, jouer, laisser jouer, prendre un temps individuel de qualité avec chaque enfant. »

Rappelons-le encore une fois, les émotions sont leur outil de travail et pourtant il y a trop peu, voire pas du tout, de temps et de place pour la gestion des émotions des professionnel·le·s, par exemple via des supervisions, des réunions d'équipe autour de vécus, des groupes d'échanges professionnels.

Des compétences relationnelles et communicationnelles.

Les interactions avec le groupe d'enfants et auprès de chacun·e des enfants du groupe nécessitent ces compétences.

Mais celles-ci doivent aussi être éprouvées auprès des adultes. Tout d'abord, avec les parents, qui sont les principaux interlocuteurs pour l'enfant, à qui des informations doivent être transmises, mais de qui les professionnel·le·s ont aussi besoin d'informations pour bien effectuer leur travail. Cela demande de créer une alliance, un partenariat. Et cela ne va pas de soi. De plus, les puéricultrices et puériculteurs doivent également développer des compétences en accompagnement parental, parce que l'accueil du matin et du soir, c'est parfois le moment où les parents expriment leurs difficultés (souvent entre deux portes) et qu'il faut les accueillir, y répondre avec justesse et doigté, et proposer un relais tout en délicatesse⁷.

Il y a aussi tout le travail avec les collègues. Il faut pouvoir se coordonner et transmettre les informations. Par exemple, il arrive très souvent que la puéricultrice ou le puériculteur qui accueille l'enfant le matin ne soit pas la ou le même que celle ou celui qui rend l'enfant au parent le soir. Il est donc nécessaire de développer une bonne communication dans l'équipe sur le plan pratique afin que les informations données par le parent soient transmises à tous les membres de l'équipe concernés, et inversement que les informations à transmettre au parent soient communiquées à la puéricultrice ou au puériculteur du soir. Mais il faut aussi travailler avec des collègues qui ne partagent pas nécessairement les mêmes représentations des enfants ni les mêmes pratiques ; et il faut s'accorder et se coordonner pour répondre aux besoins des enfants. Et puis, il y a le travail avec la direction et les partenaires de la petite enfance.

« Être puéricultrice, c'est éprouvant relationnellement. Avec les parents qui ne sont pas rassurés, avec ceux qui pensent qu'on est meilleures qu'eux, avec ceux qui sont exigeants, avec ceux qui nous prennent de haut. Avec nos collègues, parce qu'on n'est pas toujours d'accord et qu'on a tellement peu de temps pour en discuter ensemble. Et que communiquer dans le bruit et le stress, cela génère vite de l'incompréhension.

Avec notre hiérarchie qui nous impose parfois des contraintes que nous ne comprenons pas. Avec la coordinatrice de l'ONE qui quelquefois nous donne des directives sans prendre de gants, sans vraiment nous entendre, sans nous connaître, ce que nous vivons parfois violemment. »

7 Sur cette délicate question de la transmission des informations, voir les analyses du RIEPP : MOTTINT, Joëlle. « Dire quoi, comment, quand, à qui ? La question de la communication entre parents et professionnel·le·s dans le secteur de l'éducation et de l'accueil des enfants », *Analyse n°1/2021* du RIEPP. Et MOTTINT Joëlle. « Écouter, demander, entendre, recueillir, recevoir, questionner. La question sensible des informations dans le travail socio-éducatif », *Analyse n°4/2021* du RIEPP. Téléchargeables sur le site du RIEPP.

Des compétences pédagogiques

Pour comprendre les besoins des enfants, il faut connaître les étapes de leur développement et connaître chaque enfant individuellement pour pouvoir proposer des actes pédagogiques appropriés à chacun·e ainsi qu'au groupe : des jeux et du matériel adaptés ; des rituels sécurisants ; un rythme de vie où l'on veille au maintien des repères spatio-temporels primordiaux ; des moments de qualité au groupe : stimulations psycho-motrices, cognitives, éveil culturel et artistique, langagier, ... - et de qualité à chacun·e : soins, affectivité.

« Le jeu, c'est ce qui développe le cerveau des enfants. Nous sommes des accompagnatrices de cerveaux en train de se développer ! Notre responsabilité est énorme pour permettre aux enfants de développer un jeu riche et varié. »

Cela demande de développer des compétences méthodologiques et une posture de chercheur ou chercheuse.

« L'observation, c'est une des compétences clé de notre métier. Observer, ce n'est pas juste regarder ! Une bonne observation, cela se prépare en équipe, il faut définir la question que l'on se pose, les hypothèses. Et une fois les observations réalisées, il faut les analyser en équipe pour comprendre en quoi ça répond ou ça transforme notre question, et ce qu'on va mettre en place concrètement pour améliorer l'accueil des enfants. Une vraie démarche scientifique ! »

Il faut aussi s'approprier des savoirs théoriques issus des différentes approches pédagogiques.

« Nous nous inspirons de différents courants pédagogiques de la petite enfance pour construire le projet d'accueil de notre crèche. Par exemple, l'approche de Reggio Emilia, celle de Loczy, la pédagogie de Maria Montessori très à la mode actuellement, et nous tenons aussi compte des apports des neurosciences, de la pédagogie de la diversité, etc. »

Des compétences organisationnelles

Ces compétences sont bien nécessaires pour aménager le cadre de vie dans les différents espaces d'accueil et de soins. Il faut tout le temps anticiper : le matériel, voir comment les enfants vont réagir à ce qu'on leur propose etc.

« Pour soutenir les jeux des enfants, nous veillons à enrichir progressivement et constamment le cadre ludique dans lequel les enfants évoluent. Cela doit être sans cesse repensé en fonction de la dynamique du groupe. Et parfois, nous devons aussi réaménager les espaces selon les moments de la journée. Par exemple, après le repas, enlever les tables et les chaises pour aménager le coin sieste. »

Pour les plus jeunes bébés, il faut pouvoir s'adapter au rythme de chacun·e, tout en tenant compte du reste du groupe.

« Accueillir de tout-petits bébés, cela demande de respecter leur rythme, de sommeil, de repas, de jeux. Il y a des jours où on a l'impression de n'avoir aucun répit, aucun temps mort : il faut aller coucher l'enfant qui a sommeil et lever celui qui termine sa sieste, donner le biberon à celui qui a faim et la purée de fruits à celui qui est à peine plus grand, empêcher les bébés qui se déplacent de

grimper sur les plus petits, de leur tirer les cheveux ou de leur jeter des jouets. Accueillir les plus jeunes, c'est aussi stressant : on ne peut s'empêcher de penser à la mort subite, aux risques de contamination, comme la varicelle, d'autant plus dangereuse que le bébé est jeune. On doit scrupuleusement respecter les règles d'hygiène pour les biberons, et a fortiori quand c'est du lait maternel congelé par la maman. Nous sommes en état de vigilance constante. »

Et faire face aussi aux aléas liés à la présence ou à l'absence des collègues.

« Parce que nos collègues, ne sont pas toujours là : être puéricultrice, c'est être seule tôt le matin et tard le soir. C'est aussi avoir le sentiment de travailler en sous-effectif perpétuellement : entre les maladies, les congés et les difficultés de recruter. »»

Tout cela engendre une **fatigue** physique, mentale et émotionnelle.

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle, de par l'exigence du métier et ses réalités, est parfois difficile à trouver. Un paradoxe souligné par certain·e·s professionnel·le·s est celui de passer énormément de temps avec les enfants « des autres » tout en devant dans le même temps confier son ou ses propre(s) enfant(s) aux mains d'autres personnes, professionnel·le·s ou non.

« Parfois je me demande quel est le sens qu'il y a à m'occuper d'autres enfants alors que je mets le mien en crèche. Est-ce que les puéricultrices de la crèche de mon enfant sont aussi soucieuses que mes collègues et moi de la qualité de l'accueil ?

En plus, quand je fais le tôt ou le tard, je dois trouver des solutions pour mes enfants : la crèche où je travaille ouvre plus tôt que l'accueil extrascolaire de l'école de la grande et à la même heure que la crèche de mon dernier. Je dois toujours compter sur quelqu'un pour les conduire quand je fais l'ouverture ou les rechercher quand c'est moi qui ferme la crèche. »

Au regard de ces constats, il est crucial de reconnaître que le prendre soin n'est ni inné, ni facile, et que les personnes qui travaillent dans le secteur de la petite enfance sont des professionnel·le·s à part entière.

Il est important de compter sur le professionnalisme plutôt que sur les motivations intrinsèques aux personnes qui l'incarnent. Reconnaître ce nécessaire professionnalisme, reconnaître les différents savoirs-être, savoirs-faire et savoirs scientifiques essentiels à cette profession constituent une première étape indispensable pour la valorisation du secteur.

La propension genrée du secteur nous alerte sur la vision sociale de la supposée fluidité avec laquelle une femme « devrait » s'occuper des bébés. Or, comme nous l'avons développé ci-dessus, ce métier est tout autant accessible aux hommes qu'aux femmes puisque ces compétences professionnelles se travaillent et s'acquièrent. Le prendre soin ne peut en aucun cas être perçu comme une compétence biologiquement genrée : il s'agit au contraire d'un apprentissage social construit et acquis socialement et scolairement tout au long d'une carrière.

2. Le métier de responsable de crèche : sur tous les fronts en permanence

Être responsable d'un milieu d'accueil demande des compétences très variées : être chef-fe d'équipe, gérer les tâches administratives, résoudre des problèmes techniques, entretenir de bonnes relations avec les parents, interagir avec l'ONE et avec le pouvoir organisateur, ...

« Être responsable d'un milieu d'accueil, c'est être responsable de tout : de la chasse qui fuit, de la porte qui coince, du rapport d'activité, de répondre à un appel à projet, gérer les tensions dans l'équipe, d'animer un réseau de partenaires, d'attirer l'attention sur un enfant, C'est prendre la responsabilité de tout avec très peu de moyens. »

Être responsable d'un milieu d'accueil, c'est également être le ou la garant-e de la qualité pédagogique, des réponses aux besoins des familles et du bien-être du personnel.

« C'est faire vivre le triangle d'Epstein⁸ et créer un espace où équipe, parents et enfants se sentent bien. C'est garder le bien-être de ces trois partenaires en équilibre. »

C'est également un métier où l'on prend des risques sans être forcément reconnu-e à sa juste valeur.

« C'est travailler dans l'ombre du PO et de l'équipe : créer et porter des projets qui, quand ils fonctionnent, sont attribués au PO ; mettre tout en œuvre pour que le projet pédagogique tienne la route et vise le bien-être des enfants, de leurs familles, de l'équipe tout en sachant que le moindre souci nous sera attribué car nous sommes « responsables ».

C'est aussi anticiper tout en acceptant que rien n'est totalement planifiable... C'est prendre des risques et tenter de les mesurer : d'accepter un congé, d'inscrire encore un enfant, d'accepter un enfant dont la situation particulière alourdira peut-être davantage le travail de l'équipe, ... C'est soutenir : soutenir l'équipe parfois en travaillant avec elle, soutenir les parents, les accompagner, soutenir aussi ces enfants qui grandissent avec nous... »

Certain-e-s décident de quitter leur travail tellement les tensions sont fortes.

« Je ne veux plus travailler comme directrice de crèche, je me sentais entre le marteau et l'enclume, entre les injonctions du haut [le PO, l'ONE] et les demandes de l'équipe. »

C'est aussi être le point de contact entre le milieu d'accueil et les services externes, choisir (ou pas) de travailler en réseau et prendre du temps (ou pas) pour cela.

« C'est animer un réseau, informer, partager, revendiquer. Porter la parole des puéricultrices, des parents et donc des enfants... »

C'est être callable en cas de problème, se sentir de garde en permanence, savoir qu'on peut avoir à prendre des décisions à 18h même si on a déjà presté largement ses heures.

8 Il s'agit du triangle représentant les relations entre les professionnel·les et l'enfant, l'enfant et ses parents et les parents et les professionnel·le·s. Cette représentation du délicat équilibre relationnel a été formalisée par le psychosociologue et kinésithérapeute Jean Epstein qui l'a diffusé dans de nombreuses conférences et quelques ouvrages écrits. Voir par exemple : EPSTEIN, Jean . Deux outils très concrets pour évaluer la qualité de toute action éducative. In *Comprendre le monde de l'enfant*. 2010, pp. 71-90 . Dunod. <https://shs.cairn.info/comprendre-le-monde-de-l-enfant--9782100523849-page-71?lang=fr> .

« Les jours de fermeture sont précieux : c'est pour moi les seuls moments où je peux réellement décrocher et me sentir en vacances. »

C'est rentrer chez soi en pensant encore aux situations vécues, à la journée du lendemain et à ce qu'on pourrait faire encore mieux.

Deuxième partie : difficultés, causes et conséquences

Il existe parfois un décalage entre ce que les équipes aimeraient faire et donner dans leur travail, pour répondre de la meilleure manière possible aux besoins des enfants, et ce qu'elles sont en capacité de faire réellement. Car comme nous allons l'expliciter dans la deuxième partie de cette étude, ces compétences essentielles demanderaient un contexte propice à leur mise en œuvre. Or, ce contexte est défaillant. De là peut découler un sentiment de ne pas être compétent·e ou un sentiment d'insatisfaction, de frustration.

1. Les difficultés constatées actuellement

Nous entendons qu'actuellement les pouvoirs organisateurs ont beaucoup de mal à recruter du personnel pour les crèches. Le turn-over est important. Et pourtant, de nombreuses puéricultrices, de nombreux puériculteurs restent dans leur milieu d'accueil, alors qu'elles et ils en souffrent, parfois pour des raisons financières ou pour ne pas laisser tomber leurs collègues.

Certain·e·s puéricultrices et puériculteurs quittent le métier, ou, plus rarement, changent de milieu d'accueil, espérant des conditions de travail plus favorables. Cette mobilité des puéricultrices et puériculteurs, qui représente une difficulté importante pour la gestion des équipes, pourrait être favorisée par la pénurie de personnel, même si on ne l'observe pas encore.

C'est tout le secteur santé-social-éducation, et plus particulièrement tous les métiers liés aux soins des personnes, qui est en difficulté depuis des années, avec une aggravation dramatique depuis la pandémie.

Concernant le secteur de l'accueil de la petite enfance, on observe une diminution des inscriptions dans les filières puériculture et auxiliaire de l'enfance⁹. Les diplômé·e·s espèrent être engagé·e·s dans une école voire même dans l'accueil extrascolaire.

Les élèves se tournent davantage vers des études supérieures.

2. Les causes présumées de ces difficultés

Le RIEPP identifie plusieurs causes à cette crise de l'emploi au sein de ce secteur..

a) L'invisibilité du travail

Comme l'explique la sociologue Pascale Molinier dans son texte « CARE = ! TRAVAIL » (2024), le *care*, qu'elle définit comme une « *responsabilité active en réponse aux besoins vitaux des autres* », a été longtemps invisibilisé et vu comme hors du champ du travail : « *Pour aller vite, les femmes dont l'activité se réalisait dans l'espace privé au bénéfice de leur famille ne travaillaient pas, même si elles s'échinaient dix heures par jour tout au long de leur vie. Par ailleurs, la valeur morale et politique accordée au travail à partir du dix-neuvième siècle, se répercutant sur le plan social,*

⁹ Nos contacts de terrain nous le relatent régulièrement, et cela est également mentionné dans la presse, dont par exemple cet article de la RTBF : <https://www.rtbf.be/article/la-penurie-de-puericultrices-commence-des-les-etudes-nous-sommes-passes-de-cinq-classes-a-trois-en-cinquieme-annee-11206584> .

économique et symbolique, a « logiquement » dévalué toutes les activités qui n'accédaient pas à la dignité d'un travail et déchu les personnes qui les réalisaient. Ainsi non seulement la division sexuée du travail est-elle hiérarchisée, mais une partie de ce que font les femmes n'est même pas reconnue dans le concept. » (Molinier, 2024). Aujourd'hui encore, les métiers du care (soignant·e-s, accueillant·e-s, aides familiales·aux, etc.) sont des métiers largement invisibilisés et dont le professionnalisme est méconnu. Souvent, ce ne sont pas les compétences professionnelles qui sont mises en avant mais des qualités personnelles connotées comme étant intrinsèques au genre féminin (être douce, être patiente, à l'écoute, empathique...). Selon Anne-Lise Ulmann, « si les qualités supplantent si souvent l'identification des compétences professionnelles, c'est que le travail effectué avec les enfants demeure en grande partie mystérieux. Que font ces professionnels quand ils regardent les enfants jouer avec des cubes ? En quoi consiste la surveillance de petits enfants ? »¹⁰ Amandine Porcher (2021) souligne également que la discrétion est au cœur du travail d'accueil des jeunes enfants, et que les actes efficaces sont invisibles. « En effet, l'enfant dont je prends soin parce qu'il a mal sera apaisé sans garder aucune trace des actions engagées pour le soulager. La discrétion de ces actes efficaces est une garantie du travail bien fait, pourtant cela le rend difficile à expliciter, démontrer et, par conséquent, à valoriser. »¹¹ À cette discrétion du travail lui-même s'ajoute l'autocensure des puéricultrices et puériculteurs concernant certains aspects de leur travail et notamment les contraintes liées directement aux enfants, ainsi que le constatent Sylvain Leduc et Gérard Valléry suite à une recherche menée auprès de professionnel·le-s de la petite enfance¹². « Est-ce parce que les enfants ne sont réellement jamais source de pénibilité (à travers les tâches à réaliser et les relations quotidiennes), ou parce que cette pénibilité n'est pas socialement acceptable et exprimable, dans la mesure où il est délicat de dire que les enfants sont « pénibles » ? »¹³.

Cette invisibilité du travail et du professionnalisme que celui-ci demande pour être réalisé avec justesse et pertinence participe au déficit de reconnaissance du secteur. De ce fait, les métiers de la petite enfance ne sont pas attrayants, ce qui aggrave la crise de l'emploi observée.

b) Le peu de reconnaissance du secteur et de ses travailleuses et travailleurs

Ce manque de reconnaissance n'est pas nouveau, mais s'est considérablement aggravé avec la crise Covid. Pendant la pandémie, un grand nombre de crèches sont restées ouvertes, le personnel a continué à travailler dans un climat difficile, dans une proximité indispensable avec les tout·e-s-petit·e-s, la peur au ventre. Pourtant, on a très peu parlé de ces professionnel·le-s dans les médias, on ne les a pas applaudi·e-s chaque soir à 20h, elles et ils n'ont pas été prioritaires pour recevoir le vaccin.

10 ULMANN, Anne-Lise, Le soi à l'épreuve de la formation. La conciliation délicate des savoirs et du travail, in Thollon-Behar, 2021, op.cit., pp.143-159. Citation p.144

11 PORCHER, Amandine, op.cit., p. 81.

12 LEDUC, Sylvain et VALLÉRY, Gérard, « Le travail avec les tout-petits : quelles sources de pénibilité physique et psychique ? », in Thollon-Behar, 2021, op.cit., pp.47-74.

13 Ibidem, p.59.

Par ailleurs, le métier de puéricultrice /puériculteur n'est toujours pas reconnu comme profession pénible. Elles et ils sont donc censé-e-s travailler jusqu'à 67 ans. Beaucoup quittent le métier précocement, pour se réorienter ou en se retrouvant en maladie de longue durée.

« Je ne veux plus travailler en crèche, je ne supporte plus les pleurs des enfants. »

D'autres continuent malgré tout pour des raisons financières mais en étant alors davantage une charge qu'une aide pour les collègues.

« Comment envisager de faire ce métier jusque 67 ans si on a déjà mal aux genoux, au dos, à l'épaule, au coude...à 40 ans ? »

Cette non-reconnaissance est également financière. Rappelons que les salaires sont parmi les plus bas du secteur non-marchand¹⁴. Cette non-reconnaissance financière est entre autres liée au fait que le niveau de formation de base pour devenir puériculteur ou puéricultrice est le plus bas d'Europe¹⁵. C'est paradoxal vu les nombreuses compétences nécessaires à ce métier (voir [ci-dessus](#)) qui aurait bien besoin de longues études.

Si les employé-e-s se sentent peu reconnu-e-s, c'est également le cas des employeurs et employeuses qui estiment que leurs difficultés ne sont pas (assez) prises en compte.

« En tant qu'employeur, on est pris entre des contraintes intenable (ex: le nombre de jours d'ouverture de la crèche, l'obligation de formation des puéricultrices) sans avoir les moyens de les honorer (comment libérer du temps pour envoyer le personnel en formation par exemple, comment leur permettre de récupérer leurs heures supplémentaires si la crèche doit rester ouverte ?) et le mal-être du personnel. »

De plus, malgré une volonté affichée de promouvoir des équipes multidisciplinaires pour accroître la qualité, les moyens ne suivent pas.

« L'ONE encourage les équipes multidisciplinaires, mais les personnes ayant un diplôme plus élevé (institutrice maternelle, éducatrice, logopède) sont payées au barème de puéricultrice. Cela ne les encourage pas à travailler en crèche. Dans notre équipe, il y a une institutrice maternelle et une éducatrice qui ont accepté de travailler au barème de puéricultrice. Ce n'est pas normal. »

c) Les conditions de travail inadéquates

Il s'agit bien sûr des horaires, qui sont variables, démarrant tôt ou terminant tard, ne favorisant pas une conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

« Les puéricultrices sont souvent de jeunes femmes ayant elles-mêmes des enfants. Elles ont des doubles journées, celle de leur vie professionnelle et celle de leur vie privée s'enchaînant, sans coupure, et étant fort similaires. C'est un facteur de plus qui rend le métier difficile. »

14 Source : <https://www.lenonmarchand.be/les-milieus-daccueil-de-lenfance-mae-temps-de-travail-et-salaires>

15 Voir notamment : European Commission: European Education and Culture Executive Agency, Chiffres clés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants en Europe, 2019, Publications Office of the European Union, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2797/067904>

Autre élément particulièrement pesant pour les équipes : le temps qui manque pour prendre du recul et se concerter avec les collègues. Pour organiser une réunion, il faut « bricoler », le faire durant le temps de sieste des enfants, ce qui entraîne souvent le fait qu'au moins une collègue ne peut pas participer à la réunion, restant aux côtés des enfants. Il n'y a aucun temps prévu pour lire, se former, préparer, s'investir dans un projet, transmettre aux collègues ce qui a été travaillé en formation.

« Ce qui est difficile aussi, c'est que le temps subventionné est uniquement le temps en présence des enfants. Pour faire des réunions d'équipe (indispensables !), il faut faire des heures supplémentaires. Mais comment les récupérer ? A fortiori quand une collègue est malade. »

« On va en formation, et on n'a jamais le temps de parler aux collègues de ce qu'on y a appris. »

Aucun temps non plus pour se poser, prendre conscience de ses émotions et les gérer. Comme nous l'avons vu dans la [première partie](#) de cette étude, le métier d'accueillant·e de jeunes enfants est par nature traversé d'émotions et les puéricultrices utilisent leur propres émotions pour décoder celles des tout-petits. Selon Amandine Porcher¹⁶, ce qui peut poser problème est la gestion des émotions des professionnel·le·s. L'absence d'espaces-temps prévus pour déposer cela peut donc générer de la souffrance ou diminuer progressivement la qualité du travail par la mise en place d'un mécanisme inconscient de défense contre des émotions trop fortes ou négatives.

Par ailleurs, le taux d'encadrement est inadéquat. La norme de un·e professionnel·le pour sept enfants (et rappelons qu'il s'agit parfois de bébés d'à peine trois mois) est insuffisante, et n'est même pas entièrement subventionnée.

« Début septembre, la section est "enfin" complète (dernières inscriptions et retours de vacances des enfants). Une puéricultrice dit "on le sent! on n'avait plus l'habitude d'avoir autant de bébés! C'est difficile!" »

De plus, dès qu'un·e professionnel·le est malade, cela a des conséquences sur les collègues qui se trouvent en surcharge de travail.

« C'est très difficile quand une puéricultrice est malade, car l'encadrement est calculé au plus juste comme si les professionnelles ne tombaient jamais malades. Or, c'est un milieu où l'on est en contact avec beaucoup de microbes (rhume, gastro, etc.) et dans une proximité essentielle avec les enfants. De plus, c'est un métier très physique qui entraîne des maux de dos, de genoux, etc. »

Ces normes d'encadrement insuffisantes sont particulièrement inadéquates quand de nouveaux ou nouvelles enfants arrivent : il faut à chaque fois apprendre à connaître cet·te enfant, cette famille, recommencer la construction d'un lien de confiance, ce qui demande beaucoup d'énergie. Ce temps de familiarisation mobilise une personne de l'équipe, laissant les autres collègues gérer le reste du groupe. Cela entraîne parfois l'impression de ne pas faire son travail comme il faudrait, avec les corollaires : sentiment de culpabilité, d'échec, recherche de justifications.

16 op.cit.

Cette surcharge de travail pèse sur le personnel qui travaille très souvent au-delà de ses limites, entraînant des congés de maladie en cascade : quand le ou la collègue malade revient, c'est un-e autre qui s'autorise enfin à aller chez le médecin. Cette surcharge est non seulement difficile physiquement, mais aussi parce que les professionnel-le-s ont alors un sentiment de perte de sens, de ne faire que de la surveillance, de parer au plus pressé, au plus urgent, et de ne pas faire un travail de qualité.

« Dès qu'une puéricultrice est malade, cela nuit à la qualité pédagogique. Par exemple, une puéricultrice veut faire une activité avec un petit groupe d'enfants. Elle doit l'annuler pour ne pas laisser sa collègue seule dans le service. Pourquoi la collègue ne peut-elle rester seule ? Imaginez : vous êtes en train de changer un enfant et un autre tombe et pleure; vous ne pouvez pas abandonner l'enfant les fesses à l'air pour aller voir celui qu'il faut consoler. Autre exemple : quand on fait le retour au parent (ce qui est indispensable aussi), on ne peut pas en même temps s'occuper des autres enfants. Comment fait-on si une collègue est absente ? »

Ce sentiment de mal faire son travail est terriblement épuisant, démotivant et source d'intranquillité¹⁷. Cette intranquillité peut être vue comme un défi, la souplesse nécessaire à l'ajustement aux tout-petits pouvant être un vrai moteur réflexif. Mais quand les conditions de travail sont déficientes, l'intranquillité mène à la perte de sens « *du travail de qualité, du « bon travail » tel que les professionnels entendent le réaliser, renvoyant à l'éthique, à la bienveillance envers l'enfant, ce qui tend vers l'idéal du métier.* »¹⁸

d) Le manque de perspectives professionnelles

Puéricultrice, tu es, puéricultrice tu resteras, pourrait-on résumer.

En effet, la carrière des puéricultrices et puériculteurs est plane. Il n'y a pas de possibilité d'évolution dans la carrière : une puéricultrice, un puériculteur ne peut pas espérer accéder à une fonction de direction, de coordination, ou de conseiller-e pédagogique. Pour évoluer, elle ou il doit changer de métier. Les formations complémentaires, mêmes certifiées, donnent très rarement lieu à une augmentation de salaire. De plus, les horaires variables permettent difficilement de s'inscrire à des cours du soir.

Cela pourrait changer avec la formation d'éducatrice / éducateur de jeunes enfants (voir les [recommandations](#)).

e) Une formation de base lacunaire concernant les relations avec les familles

La confiance doit être construite et protégée chaque jour. Une relation de confiance réciproque est essentielle pour bien accueillir chaque enfant. Pourtant, les relations avec les parents sont souvent une source de stress pour les équipes. La formation de base des puéricultrices et puériculteurs travaille très peu la question du partenariat avec les familles, or celle-ci est omniprésente quand on accueille des enfants. Ce qui rend ce partenariat à la fois immensément

17 Porcher, op.cit.

18 Porcher, op.cit. pp.86-87.

riche et complexe, c'est la diversité des familles accueillies, de leurs attentes et des représentations parfois tronquées qu'ont celles-ci des milieux d'accueil.

« [Lors d'une réunion que nous avons organisée pour mieux comprendre les attentes des parents], nous avons été très étonnées d'entendre des parents nous demander si on donnerait à manger à leur enfant ! Cela nous a fait prendre conscience du fossé qui existait entre nos représentations de l'accueil et les leurs. »¹⁹

Ce partenariat est une exigence au quotidien, dans les petits moments de la vie de tous les jours, mais également dans différents temps forts de l'accueil, tels que par exemple lors de la familiarisation. La période de familiarisation est indispensable pour accueillir correctement un-e enfant et initier le lien de confiance entre l'équipe et la famille. Elle est obligatoire et mise en œuvre, mais pas souvent dans les meilleures conditions. À nouveau, c'est le manque de temps, lié aux normes d'encadrement trop basses, qui empêche de pouvoir prendre soin de chaque enfant et de chaque parent aux prémices de l'accueil. La barrière de la langue est souvent évoquée comme une difficulté pour bien communiquer, et les équipes ont trop peu de temps pour construire des outils spécifiques. Travailler avec un public précarisé entraîne aussi son lot de questions : certains parents ont des demandes qui dépassent le cadre de l'accueil, comment prendre le temps de relayer vers les services adéquats ? Les parents qui se sentent incompetents et se reposent sur le professionnalisme des puéricultrices et puériculteurs, comment les aider à retrouver une estime d'elles et eux-mêmes ?

Travailler avec un public diplômé entraîne d'autres difficultés, notamment lorsque les parents ont des exigences éducatives ou relatives à l'alimentation.

« Certains parents nous demandent « qu'avez-vous fait ? » et reprochent de ne pas avoir de « productions » de la part de leur enfant. Par exemple, de ne pas organiser des activités dirigées, des bricolages, de la peinture. Ce que certaines crèches font pour « plaire aux parents » alors que le gribouillage sans but, déchirer des journaux...aurait tellement plus de sens pour le développement des enfants... »

Comment en discuter sereinement avec eux ? Il faudrait du temps pour organiser des réunions, réaliser des panneaux de documentation à destination des parents et favoriser la participation de ceux-ci²⁰. Du temps aussi pour développer une estime de soi et une assertivité en tant que professionnel-le.

« Moi, puéricultrice, devant les parents, je me sens toute petite. »

19 L'entièreté de ce témoignage peut être lu dans Dusart, AF., Mottint, J. & Wagener, M. (éds). (2020). Par monts et par vaux sur les chemins de l'inclusion. Réflexions, récits d'expériences, témoignages et textes de référence pour un accueil de qualité pour chaque enfant et chaque famille, RIEPP, Bruxelles-Louvain-la-Neuve, 2020, pages 64 à 67. URL : https://riepp.be/wp-content/uploads/2022/12/par_monts_et_par_vaux_termine.pdf

20 Voir notamment CAGLIARI, Paola, BAROZZI, Angela, et GIUDICI, Claudia. Réflexions, théories et expériences pour un projet éducatif basé sur la participation, in *Enfants d'Europe*, 2024, n°6, 28-30. URL : <https://www.grandirabruxelles.be/index.php/2004/02/14/enfants-deurope-n-6-fevrier-2004/>

3. Les conséquences observées

a) Pour les puéricultrices et puériculteurs

Comme les [illustrations](#) ci-dessus le montrent, l'état actuel du secteur et les [conditions de travail](#) des puéricultrices et puériculteurs ont des conséquences notamment sur leur santé : maladies, burn-out, douleurs posturales et musculaires.

De plus, on observe que de nombreuses puéricultrices, de nombreux puériculteurs travaillent à temps partiel : parfois, c'est un choix du pouvoir organisateur ou de la direction pour permettre plus de flexibilité quand une personne de l'équipe est malade, parfois c'est un « choix » de la puéricultrice ou du puériculteur parce que le métier est pénible ou trop difficile sur le plan de la conciliation vie familiale - vie professionnelle.

On observe également une démotivation pour (continuer à) travailler dans le secteur de la petite enfance, ceci étant entre autres dû au sentiment profond de faire un travail de qualité médiocre, de ne pas pouvoir faire ce pour quoi on a été engagé-e, ou en tout cas pas totalement, car il faut pallier les situations d'urgence, les absences des collègues, etc.

b) Pour les directions et les pouvoirs organisateurs

Les employeurs et employeuses peinent actuellement à recruter du personnel de qualité. Il arrive fréquemment que les directions et pouvoirs organisateurs doivent mettre un terme à un contrat de puéricultrice ou de puériculteur parce que la personne n'est pas adéquate. Ils doivent aussi faire face à des absences récurrentes ou prolongées pour cause de maladies. Il est difficile tant pour les pouvoirs organisateurs que pour les directions de faire face au turn-over important du secteur.

Les directions rencontrent également des difficultés à insuffler de l'énergie, à aider les équipes à développer des projets, à assurer un accueil de qualité, à cause du manque de temps et surtout de l'insuffisance des temps de réunions et de concertation, indispensables entre autres pour dépasser la résistance au changement.

c) Pour les enfants

Les bénéfices de l'accueil pour les jeunes enfants (et particulièrement ceux qui vivent des situations de précarité) sont nombreux et démontrés²¹, à condition que l'accueil soit de qualité.

Or, comme nous l'avons clairement décrit ci-dessus, cette qualité ne peut pas être garantie partout et tout le temps, parce que les conditions de base d'un accueil de qualité ne sont pas rencontrées.

De ce fait, les crèches tendent à assurer principalement leur fonction de garde et trop peu leurs fonctions sociale et éducative²². Ainsi, les besoins physiques (manger, dormir, être changé-e-s) sont

21 Pour une revue de la littérature sur ce thème, voir : CARBUCCIA, Laudine, BARONE, Carlo, BORST Grégoire et al. *Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants*. Rapport du LIEPP. 2020. URL : <https://sciencespo.hal.science/view/index/identifiant/hal-03455799>

22 Voir notamment les pages 24 et 25 de DUSART, Anne-Françoise, MOTTINT, Joëlle & WAGENER, Martin (éds). *Par monts et par vaux sur les chemins de l'inclusion. Réflexions, récits d'expériences, témoignages et textes de référence pour un accueil de qualité pour chaque enfant et chaque famille*, RIEPP, 2020, Bruxelles-Louvain-la-Neuve. URL :

la plupart du temps rencontrés, mais les enfants ont, bien évidemment, des besoins qui vont au-delà de ce type de soins. Ils ont besoin de disponibilité affective, d'être rassuré·e·s, d'appartenance, de toucher, d'éveil culturel, de stimulations cognitives et langagières, etc. Ces besoins-là ont beaucoup plus de mal à être satisfaits à cause de toutes les difficultés mentionnées plus haut. Pointons en particulier le turn-over du personnel qui peut être un facteur fragilisant, alors qu'à cette période de leur vie les enfants ont besoin d'un environnement stable²³.

Un accueil de qualité médiocre n'aura pas d'effets positifs sur le développement des enfants et pourra même avoir un impact négatif. De plus, des conditions de travail déplorables peuvent engendrer de la négligence et même de la maltraitance dans les milieux d'accueil, comme l'a montré un rapport d'évaluation mené très récemment en France²⁴.

d) Pour les parents

Ce contexte de crise va aussi avoir des conséquences pour les parents, qui vont constater l'épuisement des puériculteurs et puéricultrices, mais aussi peut-être quelques petites choses dans la prise en charge, voire dans le comportement de leur enfant, si celui-ci se sent insécurisé à la crèche. Ces éléments vont alerter le parent sur le bien-être de son enfant et créer un sentiment d'insécurité. La relation de confiance parent-professionnel·le·s peut se détériorer ou même avoir du mal à se créer dans un contexte tel que celui-ci et causer du stress tant aux parents qu'aux puéricultrices et puériculteurs, et donc aux enfants.

« Je vais rechercher ma fille de neuf mois à 17h, elle pleure assise dans la salle de jeu (on vient de la poser, de retour de son lit). Je me dépêche comme je peux d'enfiler les chaussons de protection pour aller la chercher et la réconforter (toutes les puéricultrices sont occupées avec d'autres enfants). Sa puéricultrice arrive pour faire son rapport de la journée. Elle me dit que tout va bien, excepté qu'elle n'a pas voulu dormir depuis sa sieste du matin (10-11h)! Elle ajoute que pourtant elle a essayé de la coucher plusieurs fois même pendant 15-20 minutes mais rien à faire, elle n'a pas voulu dormir. Je lui dis qu'à la maison elle n'arrive plus à s'endormir seule depuis un moment mais qu'en la berçant un petit peu, elle s'endort. Elle me répond "ah, ça a changé... ? oui mais ça ici Maman, on ne peut pas trop faire ça parce que c'est difficile, on a tous les autres".

Est-ce qu'on laisse pleurer ma fille pendant 20 minutes en espérant qu'elle s'endorme? Est-ce qu'elle joue dans son lit pendant 20 minutes puis réclame qu'on vienne la chercher? Est-ce que les puéricultrices font des aller-retour tututte pendant 20 minutes dans l'espoir qu'elle se calme et puis abandonnent? A-t-elle eu droit à un câlin? »

Les parents seront aussi encouragés (explicitement ou non) à venir chercher leurs enfants plus tôt pour soulager l'équipe du tard. Puisque le personnel est réduit en fin de journée (parfois une personne seule avec un groupe d'enfants), la charge de travail physique et émotionnelle est plus lourde.

https://riepp.be/wp-content/uploads/2022/12/par_monts_et_par_vaux_termine.pdf

23 Voir notamment les théories de l'attachement issues des travaux de WINNICOT et BOWLBY.

24 BOHIC, Nicole, FROSSARD, Jean-Baptiste, ITIER, Christophe, LECONTE, Thierry. *Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches. Tome 1 : rapport*. Inspection générale des Affaires Sociales de la République française, 2023.

« Je vais chercher ma fille à la crèche et, pour une fois, au lieu d'être cinq minutes trop tôt, je suis cinq minutes trop tard. Et ça change tout. Lorsque j'ouvre la porte de la petite section, je tombe nez à nez avec la puéricultrice (seule à partir de 17h) assise par terre, dos au mur entourée de quatre enfants dont trois sanglotent. Elle semble dépitée et j'ai l'impression qu'elle est au bout de sa vie... Je lui dis "houla... ça n'a pas l'air d'aller? c'était difficile?", "Oooh oui! je n'en peux plus! Je suis allée dans la pièce à côté pendant deux minutes le temps d'en changer un, et les trois autres se sont mis à pleurer... mais je ne peux pas m'occuper des enfants dans deux pièces différentes et il fallait bien que je le change..." Elle ajoute: "Je ne suis pas sûre de revenir demain! Enfin... je n'ai pas vraiment le choix..." Je lui souris et dis "En tout cas, je vais prendre ma fille, ça vous en fera déjà une de moins, bientôt deux" (un papa arrive aussi pour chercher son enfant). En m'en allant, je lui souhaite bon courage jusqu'à la fermeture (18h). Elle me répond avec humour "C'est ça! Laissez-moi seule!". Le lendemain matin, elle m'aperçoit déposer ma fille à sa collègue et elle me dit "vous voyez, je suis revenue!". »

Abordons également le manque de places d'accueil, qui oblige les milieux d'accueil et les parents à faire des choix ou à mettre des stratégies en place. En effet, cette pénurie peut amener certains milieux d'accueil à prioriser, de façon délibérée ou inconsciente, l'inscription d'enfants qui semblent plus « faciles » ou à accepter des familles sans « problèmes » apparents, ou encore à inscrire prioritairement les enfants dont les familles expriment des besoins d'accueil à temps plein, ce qui est plus simple à gérer.

Entre autres à cause de la pénurie de places d'accueil, certains parents renoncent à rechercher un milieu d'accueil. Le non-recours d'une famille à un milieu d'accueil peut avoir de multiples raisons : manque de places, volonté de garder son enfant, conciliation travail-crèche pas rentable financièrement, manque d'accessibilité des milieux d'accueil, croyance que « les autres en ont plus besoin que moi »,

Souvent les familles qui font l'impasse sur ces services sont parmi celles qui en bénéficieraient probablement le plus pour diverses raisons tels que par exemple des conditions de logement peu favorables au développement d'un-e enfant ou encore une situation familiale particulière²⁵.

25 Voir notamment la récente étude sur le non-recours : BONNETIER, Carole., DEGRAVE, Florence, DUSART, Anne-Françoise, MOTTINT, Joëlle, WAGENER, Martin. *Non-recours aux services d'accueil temps libre et aux milieux d'accueil de l'ONE NOUR*, Rapport de recherche final, CIRTES (UCLouvain), RIEPP, à la demande de l'ONE, 2022. URL : <https://riepp.be/wp-content/uploads/2024/01/NOUR-Rapport-de-recherche-2022.pdf>

Troisième partie : la qualité de l'accueil dans la petite enfance, un gage d'avenir, pour une résilience sociétale

Rappelons ici les enjeux primordiaux du secteur de la petite enfance²⁶. Nous en avons identifié six principaux.

Le champ de l'enfance est un champ politique

Les premières années de l'existence sont fondamentales et imprègnent la vie entière. En effet, c'est le moment où il se produit le plus de connexions neuronales, où l'apprentissage est le plus rapide²⁷.

Considérer les enfants avec respect et bienveillance, susciter leur participation, répondre à leurs besoins, encourager l'entraide, bref les éduquer à une citoyenneté active, critique et solidaire, c'est œuvrer à la société de demain.

En nous appuyant notamment sur la pensée de Boris Cyrulnik²⁸, grand défenseur d'une société où les premières années de vie auraient toutes les attentions, dans une vision à long terme plutôt qu'à court terme, nous postulons l'importance des 1000 premiers jours de la vie. En effet, le système nerveux se construit en fonction de l'organisation de l'alentour d'un bébé, sa famille et la culture dans laquelle il évolue ; du quatrième mois de grossesse jusqu'aux deux ans de l'enfant environ, cela correspond à une période cruciale du développement du système nerveux humain où celui-ci se prépare progressivement à la parole et à des relations verbales plus complexes.

Voilà pourquoi notamment il est crucial d'investir beaucoup de moyens (en temps, aménagements, recherches sur la petite enfance, formation des professionnel-le-s, possibilité de travail en réseau, dialogue avec les familles, ...) dans le secteur de la petite enfance.

Prioriser ce secteur dans les agendas politiques serait une manière de contrer préventivement de potentiels problèmes sociétaux futurs (en termes de bien être, d'engagement et de participation citoyenne, de réduction de la violence, ...).

L'enfance concerne potentiellement tou-te-s les adultes

En effet, les enfants d'aujourd'hui sont les adultes de demain, et leur éducation est une responsabilité sociétale.

Observer ce qui se passe dans les milieux d'accueil nous donne à voir ce qui se joue d'une manière plus globale dans la société.

Tel un miroir social, nous pouvons comprendre dans quelle société nous vivons lorsque nous observons les représentations que nous avons sur l'enfant, sur l'enfance. Par exemple, la

26 À cette fin, le RIEPP a rédigé un argumentaire pour l'enfance (voir <https://riepp.be/a-propos/>).

27 Voir notamment le film documentaire de Gilles de MAISTRE et Claire LAJEUNIE « Les 1000 premiers jours, moments-clés de notre vie ».

28 Boris CYRULNIK a participé aux réflexions gouvernementales en France par rapport à cette questions des 1000 premiers jours. URL : https://medias.vie-publique.fr/data_storage_s3/rapport/pdf/276114_0.pdf

préoccupation des parents à ce que leurs enfants aillent dans la section des « grands » ; comme si grandir signifiait aller vite, le plus vite possible, à l'étape d'après sur une échelle de réussite. Qu'est ce que cela nous donne à voir des logiques sociales de la société dans laquelle nous vivons actuellement ? Cela ne rappelle-t-il pas des logiques qui poussent les adultes à l'excellence, au non-échec, à la performativité ?

Autre exemple issu d'analyses de politiques qui encadrent cette période de vie : une politique qui prioriserait l'accueil des enfants dont les deux parents ont un emploi rémunéré refléterait une société qui considère le travail comme une valeur centrale et donc qui considère seulement la fonction économique des milieux d'accueil.

Nous pouvons aussi retourner le miroir, et postuler que la manière dont nous accompagnons la petite enfance n'est pas seulement une réponse aux besoins des enfants ou de leurs parents , mais qu'elle est aussi un levier pour construire la société que nous souhaitons voir émerger. Placer la bienveillance au cœur des pratiques d'accueil contribue à former des adultes porteurs et porteuses des valeurs qui fondent une société plus juste et plus humaine.

Des inégalités, notamment sociales, économiques et culturelles, existent dans la société

Ces inégalités ont des conséquences très importantes sur la vie des enfants et leur avenir. En effet, elles peuvent impacter, notamment, leur développement, leur santé physique et mentale et leur capital social.

L'accueil de la petite enfance peut constituer le premier espace dans l'histoire d'un individu où il est possible de commencer à pallier ces inégalités « de base », liées au contexte dans lequel il ou elle est né-e, et sur lequel il ou elle n'a aucun pouvoir, mais qui influence fortement ses chances dès le départ.

Si, au sein des lieux d'accueil, l'enfant est traité de manière juste et équitable²⁹, en dépit des inégalités et discriminations dont il est peut-être l'objet par ailleurs, il pourra bénéficier de ces ressources pour se construire harmonieusement.

Si nous souhaitons un monde plus soutenant pour tous et toutes, cela commence par une attention particulière au secteur de la petite enfance. Il s'agit de veiller à un accueil pour toutes et tous de qualité ainsi qu'à une équité de traitement ou à une attention particulière pour des situations particulières. Cela signifie également détecter précocement les troubles potentiellement liés à ces inégalités et agir avec un réseau de professionnel·le-s soutenant, en collaboration avec les familles. Il est primordial d'offrir à toutes et à tous des chances d'épanouissement et d'incarner les valeurs de la diversité et de l'inclusivité non pas en paroles, mais dans les actions quotidiennes du soin à la toute petite enfance.

29 L'équité, c'est donner à chacun·e en fonction de ses besoins. Nous utilisons ce terme plutôt que celui d'égalité qui est parfois entendu comme « donner la même chose à tout le monde ».

Les parents sont les premiers éducateurs de leurs enfants

Le niveau et la complexité de la responsabilité qui leur est attribuée ne cessent de croître, notamment concernant des éléments sur lesquels ils n'ont pas forcément de prise. Ainsi, les prescrits dans le champ éducatif, alimentaire ou sanitaire se multiplient, allant de pair avec une injonction au contrôle de plus en plus forte sur les parents. Ceux-ci se voient attribuer de manière croissante la responsabilité de poser des limites à leurs enfants dans un monde sans limites.

La vision prépondérante de notre société est celle de l'éducation de l'enfant dans un cercle familial restreint. Or, il y a des configurations familiales qui sont nouvelles et mouvantes, et il importe d'inclure et de penser ces diverses formes de parentalité. Il s'agit de favoriser une société qui valorise la co-éducation et la co-responsabilité éducative avec d'autres adultes. Il est important de créer des zones où les parents peuvent trouver des ressources pour se sentir accompagnés dans leur rôle de parents et ne pas se sentir seuls. En effet, les jeunes parents, et particulièrement les mères, ont besoin d'échanger avec d'autres parents, d'autres mères qui vivent la même chose qu'elles (avoir un bébé) au même moment³⁰. La notion de famille élargie peut être éclairante à ce sujet : elle représente un ensemble apparenté de plusieurs personnes vivant dans le même foyer. Des dynamiques de solidarité, d'appartenance et de cohésion sont au cœur de ce mode de système familial ; celui-ci est d'ailleurs adopté dans d'autres endroits du monde ou l'a été à d'autres époques.

C'est là que les professionnel·le·s de la petite enfance jouent également un rôle de premier plan. Parce qu'elles et ils sont des interlocutrice·eur·s privilégié·e·s pour les familles, ils et elles sont un soutien pour celles-ci et leur permettent de développer un sentiment d'appartenance et d'être épaulé·e·s.

Nous postulons que si les professionnel·le·s de la petite enfance avaient l'occasion de mettre en priorité leurs liens avec les familles, cela constituerait une prise en soin des parents, premier·e·s éducateur·rice·s de leurs enfants, pour les renforcer dans leur rôle et contribuer à un cercle vertueux. Il s'agit donc de leur reconnaître cette mission-là et leur donner les moyens de l'accomplir.

Les structures d'accueil et d'éducation, et les professionnel·le·s qui y travaillent, ont un rôle fondamental

Et cela, notamment pour lutter contre les inégalités et développer une société inclusive. Leur niveau de responsabilité est élevé.

Leur métier complexe nécessite un grand nombre de compétences relationnelles, émotionnelles, techniques, pédagogiques, etc. (voir [ci-dessus](#)).

30 Voir par exemple, DI GIANDOMENICO, Isabella & MUSATTI, Tullia. La situation sociale dans les *Centri per bambini e famiglie* en Italie : une étude ethnographique. *La revue internationale de l'éducation familiale*, 2016, 40, 61-79.
URL : <https://doi.org/10.3917/rief.040.0061>

Les professionnel·le·s de ce secteur sont peu reconnu·e·s et valorisé·e·s

Malgré ce niveau de responsabilité, ces nombreuses compétences requises et la charge de travail, les professionnel·le·s de ce secteur sont peu reconnu·e·s et valorisé·e·s, notamment sur le plan salarial. Les conditions de travail sont difficiles : horaires variables, parfois coupés, statuts précaires, temps partiel très répandu. Ces professionnel·le·s ont souvent une faible estime d'eux·elles-mêmes, et ont rarement conscience du fait qu'ils et elles participent à la construction de la société d'aujourd'hui et de demain. Elles et ils ont peu de temps, peu d'espaces pour développer ce regard macro sur leurs pratiques, pour développer leur réflexivité, mettre des mots sur leurs savoirs pratiques pour développer un savoir praxique³¹. Cette importance de leur rôle est également peu travaillée dans leur formation initiale, alors que c'est pourtant crucial pour les aider à avoir conscience du sens et de la valeur de leur travail.

31 Voir VAN DER MAREN, Jean-Marie. *Méthodes de recherche pour l'éducation. Éducation et formation. Fondements*. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal; DeBoeck Université, 2e édition, 2004, 502 pp. Collection: Méthodes en sciences humaines.

Quatrième partie : nos recommandations

Les constats posés ci-dessus démontrent, s’il était encore besoin de le démontrer, à quel point les structures d’éducation et d’accueil de la petite enfance jouent un rôle sociétal de premier plan, notamment dans la lutte contre les inégalités sociales. Les professionnel-le-s qui y travaillent exercent un métier complexe nécessitant des compétences multidimensionnelles et entraînant une charge physique et mentale importante, avec un niveau de responsabilité particulièrement élevé. Prendre soin du secteur de la petite enfance, c’est agir préventivement pour le bien-être de tou-te-s, ici et maintenant mais également pour les générations futures.

Il s’agit à la fois de relever le double défi de diminuer la pénurie de places d’accueil pour que chaque enfant ait l’opportunité de bénéficier d’un accueil de qualité et d’agir pour contrer la tendance à la pénurie de personnel observée actuellement dans le secteur de l’accueil de la petite enfance.

Dans cette optique, nous formulons ci-dessous cinq recommandations déclinées en pistes d’actions.

Nous observons malheureusement que ces recommandations sont quasiment le contrepied des mesures des nouveaux gouvernements en place suite aux élections du printemps 2024. Ce sera l’objet d’une prochaine analyse.

Recommandation 1 : reconnaître la petite enfance comme un secteur d’importance nationale, incluant toutes les couches de la lasagne belge.

Promouvoir une profonde conscientisation du monde politique quant à la nécessité de considérer le secteur de la petite enfance à la hauteur de l’importance des enjeux qu’il porte. Cela se traduit par les actions suivantes.

a) Saisir les différents gouvernements de Belgique

Il est crucial que cette conscientisation se traduise par des prises de position et des actions concrètes, **à tous les niveaux de décision et de pouvoir**, afin que la petite enfance devienne une priorité réelle, transversale à toutes les compétences politiques, qui soit mise en œuvre de manière effective et non pas réduite à une note d’intention sur papier. Il nous semble important à cet égard d’agir conjointement avec la Flandre qui traverse également une grave crise de l’accueil de l’enfance³².

b) Aller vers un système compétent

Nous plaçons pour que cette conscientisation se déploie dans une approche globale visant à considérer l’ensemble du secteur de l’accueil comme un **système compétent**³³. Un système

32 Voir notamment les travaux de Michel Vandenbroeck, dont notamment : Vandenbroeck, Michel. (2023). Kinderopvang : kroniek van een aangekondigde crisis. Tijdschrift voor Jeugd en Kinderrechten, no 4, pp. 260–267.

33 Voir notamment URBAN, Mathias, « Vers un système compétent dans l’éducation et l’accueil des enfants de moins de six ans », in DUSART, Anne-Françoise, MOTTINT, Joëlle & WAGENER, Martin (éds). (2020), op. Cit. Pages 184-189.

compétent tient compte de différents niveaux de responsabilités : celles des individus, des équipes et institutions, des collaborations interinstitutionnelles et de la gouvernance, et cela sur différentes dimensions dont le savoir, la pratique et les valeurs . Dans un système compétent, on observe un alignement, une cohérence entre les différents acteurs et les différentes dimensions. La qualité, au bénéfice de chacun·e, s’y définit dans l’interdépendance étroite entre compétences individuelles, institutionnelles, inter-institutionnelles et de gouvernance. C’est l’ensemble de ce système qui nécessite de façon urgente d’être pleinement reconnu, valorisé et financé.

c) Revoir le financement du secteur santé-social-éducation

Ce sont les mécanismes de contribution au bien public qui sont à réinventer, car il ne saurait être question de réduire les dépenses pour l’enseignement, l’aide à la jeunesse, la culture, l’éducation permanente, mais aussi les soins de santé au profit de la petite enfance. Les solutions ne peuvent être trouvées uniquement au niveau de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Recommandation 2 : Prendre soin des professionnel·le·s

Prendre soin des professionnel·le·s et des équipes des milieux d’accueil, leurs assurer de bonnes conditions de travail, leur permettre de (re)trouver et de conserver du sens dans leur travail, afin d’éviter que les équipes s’épuisent et afin de réduire le phénomène de turn over. Cela passe notamment par la mise en œuvre de différentes mesures.

a) Reconnaître à sa juste valeur le métier d’accueillant·e, de responsable de structure d’accueil ainsi que tous les métiers liés au secteur santé-social-éducation

Cette valorisation passe évidemment par une vraie revalorisation salariale.

Outre la revalorisation salariale des puéricultrices et puériculteurs, il faut également financer les postes de nettoyage dans tous les milieux d'accueil. D’autres fonctions renforçant les équipes devraient aussi être finançables, par exemple des logopèdes, pédagogues, psychomotricien·ne·s, etc.

Par ailleurs, la reconnaissance de la complexité du métier d’accueillant·e·s de jeunes enfants passe également pour une adaptation des normes d’encadrement en phase avec les besoins du secteur. Il est temps que la norme de 1,5 professionnel·le·s pour 7 enfants, annoncée dans le Contrat de gestion de l’ONE 2021-2025, soit mise en œuvre.

b) Repenser la répartition du temps de travail des puéricultrices et puériculteurs

Nous proposons que 80% du temps de travail des puériculteurs et puéricultrices soient consacrés au temps de présence auprès des enfants, laissant 20% de temps de travail (en-dehors de toute présence d’enfants, donc) pour les temps de réunion et de concertation en équipe, la formation continue (individuelle et en équipe), la prise de recul et la transmission des acquis de retour de formation, les autres temps de ressourcement professionnel (à travers des lectures personnelles,

notamment), la préparation d'activités particulières, la préparation de rencontres avec des parents, le travail en réseau (rencontres de partenaires du quartier, etc.).

c) Prévoir des temps pédagogiques suffisants et rendre ceux-ci obligatoires

Nous proposons de prévoir, dans chaque milieu d'accueil, au minimum deux journées pédagogiques par an et cinq demi-journées complètes de temps de réunion d'équipe (durant lesquelles la structure d'accueil n'accueille pas d'enfants) qui soient comptabilisées dans les 220 jours d'ouverture obligatoires.

d) Prévoir des solutions de remplacement des puéricultrices et puériculteurs lorsque celles-ci et ceux-ci sont en formation continue individuelle, ou en cas d'absence pour congé ou raison médicale

Il pourrait s'agir par exemple de mutualiser les ressources humaines sur un territoire donné (par exemple, à l'échelle d'une commune), afin de constituer une équipe stable de puériculteurs et puéricultrices « volant·e·s » ou « relais » susceptibles de venir renforcer les équipes dès que nécessaire.

e) Prévoir des perspectives d'évolution dans la carrière

Le récent bachelier en accueil et éducation du jeune enfant pourrait permettre aux puéricultrices et puériculteurs qui le souhaitent d'évoluer dans leur carrière. Il reste cependant à mettre en place des conditions leur favorisant l'accès à cette formation, sans perte/réduction de salaire (déjà faible à la base) pour ces travailleurs et travailleuses qui peuvent rarement se le permettre et se trouvent parfois déjà en situation de précarité financière. Moyennant certains aménagements, cela pourrait notamment passer par le système du congé-éducation payé, pour autant que le bachelier prévoie des formules à horaire décalé et/ou des ajustements compatibles avec l'activité professionnelle.

Notons que cette formation complémentaire devrait aussi se traduire par une valorisation salariale.

f) Reconnaître la pénibilité du travail en crèche

Cette reconnaissance devrait s'assortir de mesures de compensation spécifiques, telles que par exemple revoir à la baisse l'âge du départ à la retraite des puériculteurs et puéricultrices, envisager des possibilités de reconversion au sein de la structure d'accueil ou une évolution des tâches liées au poste après un certain âge, augmenter le nombre de congés payés à partir d'un certain âge, aménager les horaires de travail.

Recommandation 3 : prendre soin des familles

Prendre des mesures permettant aux pères et aux mères de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale, leur donnant ainsi la possibilité de poser de vrais choix concernant leurs souhaits et besoins d'accueil pour leurs jeunes enfants. Cela permettra de réduire les effets de la pénurie de places. Et combinée aux autres mesures, dont notamment une amélioration de la norme d'encadrement, cela contribuera à réduire la pénurie de personnel en crèche grâce à la réduction de la pénibilité du travail due entre autres à l'accueil de très jeunes bébés.

Pour ce faire, différentes pistes pourraient être explorées : il est urgent que soit revue la question des congés payés autour de la naissance de l'enfant, et ce au moins à deux niveaux.

a) Augmenter le nombre de jours de congés autour de la naissance de l'enfant

Pour les mères comme pour les pères ou pour le co-parent, et pour toutes les catégories de travailleurs et de travailleuses (salarié·e·s et indépendant·e·s), nous proposons d'augmenter le nombre de jours de congés payés autour de la naissance de l'enfant ; outre les bénéfices évidents pour les enfants et pour leurs parents, cela permettra de réduire la pénurie de places d'accueil et cela aura aussi un impact sur le nombre de très jeunes enfants accueillis en crèche, ce qui facilitera l'organisation des groupes d'enfants et diminuera, de ce fait, la charge mentale et physique des puériculteurs et puéricultrices.

b) Revoir à la hausse la durée du congé parental et le montant du revenu de remplacement qui y est lié

Augmenter la durée du congé parental ainsi que le montant du revenu de remplacement qui y est lié, outre les bénéfices évidents pour les enfants et pour leurs parents, aura sans nul doute un impact déterminant sur le nombre d'enfants accueillis en crèche (en particulier des enfants de moins d'un an, mais pas uniquement) et donc sur la pénurie de places, ce qui allégerait les groupes d'enfants au sein des milieux d'accueil et donc la charge physique et mentale des puériculteurs et puéricultrices.

Les pays scandinaves ont mis en place des mesures inspirantes. Par exemple, au Danemark, outre les 11 semaines de congés payés autour de la naissance pour chacun des deux parents, ceux-ci et celles-ci ont la possibilité de se répartir 26 semaines supplémentaires, s'ils ou elles en ont le souhait.

En Suède, les parents peuvent prendre un congé de 16 mois, soit 480 jours de congés parentaux indemnisés, qui peuvent être pris indifféremment par l'un ou l'autre des co-parents (à l'exception de 3 mois réservés à l'un·e et 3 mois réservés à l'autre), tout en conservant 80% de leur salaire dans la limite d'environ 2500 euros/mois.

Recommandation 4 : améliorer les fonctionnements institutionnels

Pour lutter spécifiquement contre la pénurie de places d'accueil tout en proposant aux familles une offre d'accueil flexible et de qualité en phase avec leurs besoins réels, mieux répartir les effets de la pénurie pour ne pas faire porter ceux-ci sur les seules épaules des familles les plus fragilisées ou les moins informées/outillées par rapport aux procédures d'accès aux milieux d'accueil (comme c'est souvent le cas actuellement), soutenir l'ONE, soutenir les acteurs de seconde ligne. Parmi ces mesures facilitantes :

a) Ouvrir la réflexion sur les possibilités d'assouplir les contrats d'accueil passés avec les familles

Cela de manière à ce que celles-ci aient la possibilité, si l'occasion se présente occasionnellement, de déroger au contrat établi et de garder l'enfant à domicile, tout en ne mettant pas en péril l'organisation et la viabilité des milieux d'accueil.

b) Soutenir les milieux d'accueil qui mettent en place des pratiques de multi-accueil tout en préservant la qualité des pratiques³⁴

Pratiquer le multi-accueil, cela signifie de proposer l'accueil d'enfants à temps différents. L'enjeu principal est de proposer des solutions d'accueil à la diversité des besoins des familles (accueil à temps partiel, à horaires variables, d'urgence, etc.) et des situations de vie de celles-ci. Cela présente donc l'avantage de pouvoir répondre à la demande d'un plus grand nombre de familles. Les pratiques de multi-accueil permettent aux parents, dont l'enfant est inscrit régulièrement, de ne pas sur-utiliser le service, c'est-à-dire de pouvoir ne pas mettre son enfant à la crèche de temps en temps sans devoir se justifier ou payer une place inoccupée, à la condition de prévenir dès que possible. Cela permet de mettre la place inoccupée à la disposition d'enfants dont les familles ont des besoins moins liés à un horaire et une régularité, comme le besoin de souffler ou de permettre à l'enfant de jouer avec d'autres. De ce fait, les pratiques de multi-accueil participent à la réduction de la pénurie de places d'accueil, dans le sens où un nombre équivalent de places permet de répondre à davantage de besoins d'accueil.

c) Prendre des mesures permettant d'assurer trois demi-journées d'accueil gratuites et inconditionnelles pour chaque enfant

Afin de mieux répartir les effets de la pénurie et pour ne pas faire porter ceux-ci sur les seules épaules des familles les plus fragilisées ou les moins informées/outillées par rapport aux procédures d'accès aux milieux d'accueil (comme c'est souvent le cas actuellement), nous proposons que chaque enfant puisse avoir accès à trois demi-journées d'accueil par semaine gratuites et inconditionnelles, quelle que soit la situation professionnelle des familles. Ceci n'équivaut bien sûr pas à instaurer une obligation d'accueil pour toutes les familles, mais à donner à toutes les familles un accès égal de trois demi-journées à l'accueil, pour autant que les familles le souhaitent.

34 Pour des exemples concrets, voir notamment DUSART, Anne-Françoise, MOTTINT, Joëlle & WAGENER, Martin (éds). (2020), op. Cit. Entre autres, les pages 103 à 114.

d) Soutenir l'ONE et renforcer ses moyens

L'ONE doit être renforcé afin d'atteindre ses différentes missions. Il s'agit par exemple d'avoir les moyens de lutter contre le phénomène de non-recours aux milieux d'accueil.

Mais aussi d'accompagner les milieux d'accueil. Les conseiller·e·s pédagogiques ainsi que les coordinateurs et coordinatrices accueil et d'autres agent·e·s font un travail remarquable, mais leur nombre et leur temps de travail méritent d'être revus à la hausse afin de leur permettre d'accompagner dans la durée toutes les équipes qui en ont besoin. C'est d'autant plus vrai que leurs missions d'accompagnement concernent aussi le secteur de l'Accueil durant le Temps Libre.

e) Soutenir les acteurs de seconde ligne

Nous pensons notamment aux opérateurs de formation continue reconnus et subventionnés par l'ONE, aux coordinations reconnues et subventionnées par l'ONE, qui travaillent en lien direct avec les professionnel·le·s des milieux d'accueil. Ces acteurs, en partenariat étroit avec l'ONE, accompagnent les milieux d'accueil de la petite enfance et d'Accueil durant le Temps Libre (ATL) dans la mise en place d'un accueil de qualité accessible à tous les enfants et toutes les familles, et dans le même temps, prennent soin des professionnel·le·s et des équipes.

Ce point concerne aussi d'autres acteurs, tels que les équipes de Service de Santé Mentale qui proposent parfois des supervisions aux équipes de crèches.

f) Mieux financer le secteur de la recherche

En parallèle aux données de routine recueillies par l'ONE, mieux financer le secteur de la recherche afin de pouvoir mener de manière régulière des études (qualitatives et quantitatives) sur des questions émergentes et/ou critiques liées au secteur accueil petite enfance, telles que par exemple la problématique des conditions de travail des puériculteurs et puéricultrices.

Recommandation 5 : Mobiliser l'intelligence collective, développer le travail en réseau

Les différents constats que nous posons et explicitons ci-dessus, loin d'être exhaustifs, sont largement partagés par un ensemble d'autres actrices acteurs du secteur, et complétés par celles et ceux-ci à travers les portes d'entrées spécifiques et les angles de vue qui sont les leurs.

Au-delà des partenariats que nous développons déjà avec une grande partie de ces acteurs et actrices, il nous semble primordial que soit initié et renforcé, à un niveau plus large, un véritable travail en réseau autour de tous ces constats hautement préoccupants. Il nous paraît évident que ce n'est qu'en unissant nos forces et nos spécificités et en mobilisant l'intelligence collective que nous parviendrons à une véritable reconnaissance du secteur. Travailler en réseau, cela nécessite du temps (et donc des moyens), et ce temps est trop souvent sous-estimé, voire totalement invisibilisé et donc non pris en compte lorsqu'il s'agit de financer les acteurs du secteur. Nous plaçons pour que les différents pouvoirs subsidiaires, à tous les niveaux, intègrent cette dimension cruciale dans le calcul des financements alloués aux acteurs et actrices du secteur.

Prendre soin de celles et ceux qui prennent soin

Terminons cette étude par cette image des poupées russes : pour que chaque enfant se sente en sécurité physique et affective et puisse se développer harmonieusement, il faut pouvoir prendre soin des personnes qui prennent soin de lui ou d'elle : ses parents ou tuteurs, et aussi les professionnel·le·s de l'accueil. Et autour de ceux et celles-ci, il faut prendre soin des personnes qui accompagnent les parents et ces professionnel·le·s, etc.

In fine, c'est la société tout entière qui devrait envelopper chaleureusement les différentes couches de mise en soin des enfants. En effet, l'environnement (humain, physique, écologique) est déterminant pour le développement de l'enfant : on observe par exemple que les enfants ayant subi des traumatismes engendrant un retard peuvent rattraper celui-ci très rapidement grâce à une enveloppe protectrice et aimante³⁵. Certains enfants passent beaucoup de temps en crèche, il est donc primordial que ce temps soit de qualité, ce qui signifie que les professionnel·le·s y travaillant soient dans les conditions de bien faire leur travail. Leur bien-être au travail est important : c'est comme un miroir, elles et ils ont aussi besoin qu'on prenne soin d'elles·ils et de leurs environnements, de se sentir en sécurité, de recevoir de la « chaleur » pour pouvoir à leur tour offrir ce soin aux enfants...

Si cet extérieur sécurisant pour les puéricultrices et puériculteurs n'est pas respecté, comment peuvent-elles et ils assurer cette présence ? Alors qu'elles et ils sont occupé·e·s à pallier les manques d'un système défaillant ?

« Être puéricultrice ... c'est alors survivre et essayer de sauver le bien-être des enfants. »

Vous avez lu cette étude ? Votre avis nous intéresse !

Merci d'avoir pris le temps de lire cette étude. Nous sommes très intéressées à recueillir votre avis et de vous inviter à un atelier de discussion autour des questions développées dans cette étude.

Pouvez-vous prendre le temps (maximum 10 minutes) de compléter ce formulaire ?

<https://framaforms.org/votre-avis-sur-letude-crise-de-lemploi-petite-enfance-du-riepp-1754655623>



35 Voir notamment les travaux de Boris CYRULNIK sur la résilience et les tuteurs de résilience.

Références

APEF, *Le non-marchand en chiffres, Étude de données par l'APEF*, 2022. URL : <https://www.lenonmarchand.be/les-milieus-daccueil-de-lenfance-mae-temps-de-travail-et-salaires>

BOHIC, Nicole, FROSSARD, Jean-Baptiste, ITIER, Christophe, LECONTE, Thierry, *Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches. Tome 1 : rapport*. Inspection générale des Affaires Sociales de la République française, 2023. URL : <https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-04/Qualit%C3%A9%20de%20l%E2%80%99accueil%20et%20pr%C3%A9vention%20de%20la%20maltraitance%20dans%20les%20cr%C3%A8ches.pdf>

BONNETIER, Carole, DEGRAVE, Florence, DUSART, Anne Françoise, MOTTINT, Joëlle. & WAGENER, Martin, *Non-recours aux services d'accueil temps libre et aux milieux d'accueil de l'ONE NOUR*, Rapport de recherche final, CIRTES (UCLouvain), RIEPP, à la demande de l'ONE, 2022. URL : <https://riepp.be/wp-content/uploads/2024/01/NOUR-Rapport-de-recherche-2022.pdf>

CAGLIARI, Paola., BAROZZI, Angela, et GIUDICI, Claudia , *Réflexions, théories et expériences pour un projet éducatif basé sur la participation*, in *Enfants d'Europe*, 2004, n°6, 28-30. URL : <https://www.grandirabruelles.be/index.php/2004/02/14/enfants-deurope-n-6-fevrier-2004/>

CARBUCCIA, Laudine, BARONE, Carlo, BORST Grégoire, GREULICH, Angela, PANICO Lidia, TÔ, Maxime, *Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants*. Rapport du LIEPP, 2020. URL : <https://sciencespo.hal.science/view/index/identifiant/hal-03455799>

CYRULNIK, Boris, *Un merveilleux malheur*, Editions Odile Jacob, 1999.

CYRULNIK, Boris & al, *Les 1000 premiers jours Là où tout commence*, Rapport de la commission des 1000 premiers jours septembre, MINISTÈRE de la SOLIDARITÉ et de la SANTÉ (France), 2020.

de MAISTRE, Gilles & LAJEUNIE, Claire, *Les 1000 premiers jours, moments-clés de notre vie*, film documentaire, 2023.

DI GIANDOMENICO, Isabella & MUSATTI, Tullia. « La situation sociale dans les *Centri per bambini e famiglie* en Italie : une étude ethnographique ». *La revue internationale de l'éducation familiale*, 2016, 40, 61-79.
URL : <https://doi.org/10.3917/rief.040.0061>

DUSART, Anne Françoise., MOTTINT, Joëlle. & WAGENER, Martin (éds), *Par monts et par vaux sur les chemins de l'inclusion. Réflexions, récits d'expériences, témoignages et textes de référence pour un accueil de qualité pour chaque enfant et chaque famille*, RIEPP, Bruxelles-Louvain-la-Neuve, 2020. URL : https://riepp.be/wp-content/uploads/2022/12/par_monts_et_par_vaux_termine.pdf

EPSTEIN, Jean, Deux outils très concrets pour évaluer la qualité de toute action éducative. *Comprendre le monde de l'enfant*. (p. 71-90). Dunod, 2010. URL : <https://shs.cairn.info/comprendre-le-monde-de-l-enfant--9782100523849-page-71?lang=fr>.

European Commission: European Education and Culture Executive Agency, *Chiffres clés de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants en Europe*, 2019, Publications Office of the European Union, 2019, <https://data.europa.eu/doi/10.2797/067904>

LEDUC, Sylvain et VALLÉRY, Gérard, « Le travail avec les tout-petits : quelles sources de pénibilité physique et psychique ? », in Thollon-Behar, Marie-Paule, *La qualité du travail en équipe pour une meilleure qualité d'accueil du petit enfant, éers 2021*, pp.47-74.

MOLINIER, Pascale (2024), *CARE = !TRAVAIL*, article en ligne, 12 septembre 2024.
<https://www.sciencespo.fr/liepp/fr/actualites/pascale-molinier-care-travail/> Consulté le 25 juin 2025.

MOTTINT, J. « Dire quoi, comment, quand, à qui ? La question de la communication entre parents et professionnel-le-s dans le secteur de l'éducation et de l'accueil des enfants », *Analyse n°1/2021* du RIEPP. URL : https://riepp.be/wp-content/uploads/2022/12/analyse_1-2021_dire_quoi_comment_quand_a_qui.pdf

MOTTINT, Joëlle. « Écouter, demander, entendre, recueillir, recevoir, questionner. La question sensible des informations dans le travail socio-éducatif », *Analyse n°4/2021* du RIEPP. URL : <https://riepp.be/wp-content/uploads/2022/12/analyse-4-2021-ecouter-demander-entendre.pdf>

PAULUIS, Mireille, La fonction contenante dans le développement de l'enfant, FRAJE, 2016. <https://www.fraje.be/wp-content/uploads/2016/10/Mireille-Pauluis.pdf>

PORCHER Amandine, « de l'intranquillité à la santé au travail ? » in Thollon-Behar, Marie-Paule, *La qualité du travail en équipe pour une meilleure qualité d'accueil du petit enfant*, érès 2021, pp.75-94.

THOLLON-BEHAR, Marie-Paule, *La qualité du travail en équipe pour une meilleure qualité d'accueil du petit enfant*, érès 2021.

ULMANN, Anne-Lise, Le soi à l'épreuve de la formation. La conciliation délicate des savoirs et du travail, in Thollon-Behar, Marie-Paule, *La qualité du travail en équipe pour une meilleure qualité d'accueil du petit enfant*, érès 2021., pp.143-159.

URBAN, Mathias, « Vers un système compétent dans l'éducation et l'accueil des enfants de moins de six ans », in DUSART, Anne Françoise., MOTTINT, Joëlle. & WAGENER, Martin (éds), *Par monts et par vaux sur les chemins de l'inclusion. Réflexions, récits d'expériences, témoignages et textes de référence pour un accueil de qualité pour chaque enfant et chaque famille*, RIEPP, Bruxelles-Louvain-la-Neuve, 2020.

VANDENBROECK, Michel. (2023). Kinderopvang : kroniek van een aangekondigde crisis. *Tijdschrift voor Jeugd en Kinderrechten*, no 4, pp. 260–267.

VANDENBROECK Michel, *Être parent dans notre monde néolibéral. Plaidoyer pour de nouvelles responsabilités éducatives*. Érès, « 1001 bébés », 2024, ISBN : 9782749279268. DOI : 10.3917/eres.vande.2024.01. URL : <https://www.cairn.info/etre-parent-dans-notre-monde-neoliberal--9782749279268.htm>

VAN DER MAREN, Jean-Marie, *Méthodes de recherche pour l'éducation. Éducation et formation. Fon-dements*. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal; DeBoeck Université, 2e édition, 2004, 502 pp. Collection: Méthodes en sciences humaines, 2004.

Tout dans ce texte peut être cité ou mentionné librement, à condition d'en citer la source de la façon suivante :

RIEPP, La crise de l'emploi dans le secteur de l'accueil de la petite enfance... *Étude n°1/2025 du RIEPP*.

Ce texte est téléchargeable gratuitement sur www.riepp.be

RIEPP asbl

Avenue de l'Espinette, 2A 1348 Louvain-la-Neuve Belgique

Rue Antoine Nys, 80 1070 Bruxelles

contact@riepp.be Tél. & Fax +32 (0)10 86 18 00 www.riepp.be

BE50 5230 8032 0018 (TRIOBEBB) BE52 7320 1742 6709 (CREGBEBB) BCE n° 0810.791.326