

Compte-rendu :
**Analyse des effets
de l'intervention-CPS « Coccinelles »,
via une méthode par entretiens semi-directifs.**



Juin 2023

Alice LESBROS, étudiante en Master 2 – Psychologie Sociale de la Santé (Aix-Marseille Université)

Sous la responsabilité de Aurore Lamouroux & Marie Vonderscher, chargées de projet au CoDES 84

Sommaire

1. Introduction.....	2
2. Échantillonnage.....	4
3. Résultats & Analyse des entretiens.....	5
3.1. Perceptions de l'intervention Coccinelles	5
3.2. Avis sur les temps de formation prévus dans Coccinelles.....	12
3.3. Mise en application de Coccinelles au sein des crèches.....	17
3.4. Avis à propos des livrables proposés dans la mallette Coccinelles.....	21
3.5. Effets de Coccinelles sur les pratiques et les postures professionnelles.....	22
3.6. Conditions de travail et bien-être au travail.....	26
4. Préconisations	30
4.1. Travailler sur la présentation du projet pour minimiser la menace de l'identité sociale professionnelle	30
4.2. Accompagner davantage sur la mise en place du projet, lors des temps de formation puis après.....	34
4.3. Penser au-delà du dispositif : réfléchir les contextes entourant le projet	37
4.4. Limites.....	38
5. Bibliographie.....	40
6. Annexes.....	41
6.1. Annexe 1 : Guide d'entretien.....	41
6.2. Annexe 2 : Tableau regroupant les caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon.....	43
6.3. Annexe 3 : Tableau des résultats résumés	44

1.Introduction

Le programme Coccinelles - intervention préCOCe **C**ompétences émo**Io**n**NEL**les **L**angagières et relationnell**ES** – est porté par le Comité Départemental d'Éducation pour la Santé du Vaucluse (CoDES 84). Piloté par Aurore Lamouroux et Marie Vonderscher, chargées de projet au CoDES 84, le dispositif répond à l'appel à projet ARS 2019 – projet innovant.

Coccinelles est un programme de promotion de la santé qui vise à développer les compétences psychosociales (CPS) des enfants âgés de 2-3 ans. L'objectif affiché est de favoriser leur bien-être et leur santé mentale future, en instaurant un environnement favorable au développement des CPS, en particulier à la crèche. Cette action repose sur le fait que les CPS constituent un « déterminant majeur de la santé, du bien-être et de la réussite éducative » qui permet de « prévenir les comportements à risque et éviter à terme différentes pathologies » (Lamboy, 2018, p.357). Les compétences psychosociales constituent ainsi un facteur de protection sur lequel agir dès le plus jeune âge. L'intervention comporte ainsi trois grands axes :

- *Un premier axe majeur de développement des compétences psychosociales des professionnelles travaillant en crèche.* Il est sous-tendu par l'idée que le renforcement des compétences psychosociales des professionnelles favorise la mise en place de conduites au quotidien influençant le développement des CPS des enfants, à travers la prise en compte de leur individualité, de leurs émotions mais aussi le rôle de modèle. Cela permet également d'améliorer le bien-être au travail des professionnelles, en soutenant des relations plus épanouissantes à l'intérieur des équipes, à travers une meilleure gestion des difficultés personnelles et collectives et une communication plus efficace et positive.
- *Un second axe de développement des compétences psychosociales des enfants accueillis en lieu d'accueil petite enfance.* Cela passe à la fois par le rôle de modèle qu'assurent les professionnelles formées, mais aussi sur la « mallette Coccinelles ». Il s'agit de livrables fournis par le CoDES 84 : une mallette avec six livrets traitant de compétences psychosociales et langagières choisies. Ils comprennent chacun une partie théorique, des exercices proposés pour les professionnelles et des ateliers à destination des enfants, afin de favoriser le développement des CPS de tous.

- *Un axe d'accompagnement auprès des parents*, notamment à travers des cafés des parents lors desquels la question des compétences psychosociales seraient abordée.

Fondée sur les données probantes, l'intervention Coccinelles s'appuie à la fois sur le programme validé *CPS Mindful* développé par Béatrice Lamboy (Lamboy, 2018), et allie preuves scientifiques à jour concernant les CPS et expertise professionnelle dans le champ de la petite enfance, afin d'adapter le projet aux besoins des bénéficiaires (enfants et professionnelles en crèche).

Le programme s'est organisé en plusieurs temps. D'abord, les professionnelles ont été « formées » à Coccinelles, directement par le CoDES 84 ou par Annie Brouchier. Cette formation avait lieu sur plusieurs journées, allant de 2 à 7 jours. L'équipe complète pouvant être formée, mais la plupart du temps quelques professionnelles des structures étaient formées en tant que « référentes-crèche ». Elles avaient ensuite pour mission de transmettre le contenu pédagogique qui leur avait été présenté au reste de leur équipe. La formation s'organise en général en mêlant théorie et pratique : en s'appuyant sur les livrets, des apports théoriques concernant les CPS étaient fournis aux participantes, puis des exercices visant à développer les CPS leur étaient proposés. La formation repose donc sur l'alliance entre théorie et expériences des professionnelles. Ensuite, les professionnelles étaient chargées « d'apporter » Coccinelles dans leurs crèches, à travers la transmission aux équipes mais aussi la mise en application concrète du programme : ateliers avec les enfants, exercices en équipe, exercices individuels, échanges avec les parents. L'évaluation de Coccinelles présentée ci-dessous intervient environ 1 an après la formation des participantes, et vise à comprendre comment celles-ci se sont saisies du dispositif et l'ont mis en place dans leurs structures.

Bien que s'intéressant aux trois axes proposés par Coccinelles, ce compte-rendu se focalise davantage sur celui concernant les professionnelles, dont découlent les deux suivants. Il s'agira de présenter l'analyse d'entretien menés auprès de professionnelles formées à Coccinelles, lors desquels leurs avis à propos du programme ont été recueillis. Les entretiens ont été réalisés par moi-même, Alice Lesbros, étudiante en Master 2 – Psychologie Sociale de la Santé à Aix-Marseille AMU. Le choix de mobiliser quelqu'un n'ayant pas pris part au programme jusqu'à présent était motivé par la volonté d'offrir aux participantes un cadre de parole libre de tous enjeux vis-à-vis- du CoDES 84. Ainsi, huit entretiens ont été réalisés, lors desquels les participantes ont été amenées à s'exprimer autour de leur vécu de la formation, de

l'application des outils proposés dans Coccinelles, des postures et pratiques professionnelles qu'elles déploient, de leur satisfaction quant au dispositif, de leur sentiment de compétence perçue ou encore de leur bien-être au travail (guide d'entretien en Annexe 1). Ces entretiens se sont majoritairement déroulés en distanciel, au téléphone ou en appel visio. Ce compte-rendu présente les résultats concernant les effets rapportés de Coccinelles par les participantes au programme, issus des échanges que j'ai eus avec elles.

2.Échantillonnage

L'échantillon est constitué de 8 femmes, âgées en moyenne de 39,5 ans. Elles travaillent dans la petite enfance depuis 16,25 ans en moyenne, allant de 2 à 30 ans d'ancienneté. Elles occupent un poste dans leur structure actuelle depuis en moyenne 6,11 ans, entre 1 et 12 ans. Elles occupent pour la plupart un poste de direction : 3 directrices, une coordinatrice, une référente technique, une éducatrice jeunes enfants (EJE) en continuité de direction, tandis qu'une est EJE et qu'une est auxiliaire de puériculture. Concernant les diplômes des participantes, 3 sont diplômées en tant qu'EJE, 4 en tant qu'auxiliaire de puériculture dont l'une était en train de passer les VAE pour être EJE et une autre est également diplômée d'une licence en sciences de l'éducation ainsi qu'en tant que formatrice et superviseuse petite enfance. La dernière participante a un diplôme d'état infirmier. Les participantes travaillent dans des structures multiples : crèche, multi-accueil, micro-crèche et crèche familiale, accueil 2-3 ans. 3 des 8 participantes ont connu d'autres formations aux CPS. Toutes ont été formées en tant que « référente-crèche Coccinelles ». Un tableau récapitulant les caractéristiques socio-démographiques des participantes est proposé en Annexe 2.

Plusieurs points sont à prendre en compte concernant l'échantillon ayant accepté de participer, car ils influencent les discours produits. Il s'agit principalement de biais d'échantillonnage, c'est-à-dire relatif à la sélection des participantes pour les entretiens. Les avis récoltés concernant Coccinelles dépendent en partie du profil des personnes interrogées mais aussi de la manière dont celles-ci ont été recrutées.

D'une part, toutes les participantes de l'échantillon ayant répondu aux entretiens ont été formées en tant que « référentes-crèche », et occupent majoritairement des postes de direction. Elles ont donc été formées directement par le CoDES et étaient chargées de faire des transmissions à leurs collègues. Il apparaît évident que les avis à propos du dispositif varient selon que les professionnelles aient reçu directement la formation par le CoDES ou sont

« formées en deuxième instance » par leurs collègues. Le message reçu ne sera pas strictement le même, les interlocuteurs changent également, ce qui influence nécessairement ce qui est retenu puis mis en application par les professionnelles ensuite. De plus, elles ne sont pas toutes en contact avec les enfants, ce qui impacte également l'utilité perçue de Coccinelles, selon ce que les participantes perçoivent de sa possible mise en œuvre sur le terrain. Par exemple, les participantes à des postes de direction perçoivent davantage Coccinelles comme un outil d'accompagnement des équipes professionnelles, tandis que les professionnelles avec les enfants en perçoivent davantage l'utilité dans l'accompagnement de ceux-ci.

D'autre part, l'échantillonnage a été effectué par volontariat. Il est donc essentiel de mettre en perspective les motivations des participantes : au-delà d'éléments contextuels et externes, pourquoi ont-elles accepté de répondre aux entretiens pour s'exprimer à propos de Coccinelles ? Il est probable que les professionnelles que j'ai rencontrées soient très satisfaites du dispositif et ont donc répondu à l'appel à participation pour maintenir le projet dans le temps et inscrire leur motivation à le voir se perpétuer. Au contraire, d'autres n'ont pas été très satisfaites du dispositif et ont donc saisi l'entretien comme un espace où exprimer leur insatisfaction. À cela s'ajoutent des contraintes extérieures ayant motivé ou non la participation : entretien à la demande de leur direction, réorganisation des équipes, volonté de « bien faire » aux yeux du CoDES 84... Tous ces éléments impactent le discours produits lors des entretiens, et sont donc à garder en tête pour prendre du recul sur les résultats qui en ressortent.

Ainsi, prendre en compte ces différentes dimensions permet de contextualiser les résultats présentés ci-dessous. Ceux-ci émergent d'entretiens réalisés avec des participantes aux profils spécifiques, et ne peuvent donc pas être généralisés à l'ensemble des participantes du programme. Ils fournissent néanmoins un premier regard sur l'avis des professionnelles à propos de Coccinelles, permettant ensuite d'adapter davantage le dispositif à leur besoin et ainsi de favoriser la mise en place effective d'un tel programme.

3. Résultats & Analyse des entretiens

Un tableau résumant les résultats est présenté en Annexe 3.

3.1. Perceptions de l'intervention Coccinelles

Quand les participantes s'expriment à propos de Coccinelles, elles s'expriment en réalité chacune sur des points différents. Les perceptions de l'intervention varient : quand le CoDES présente Coccinelles comme un programme de développement des CPS au long terme, seules certaines participantes en gardent la même image. D'autres y verront plutôt une « simple » formation, tandis que certaines retiennent surtout les ateliers et exercices à mettre en place auprès des enfants et des professionnelles. Il y a donc une diversité assez importante quant aux « images » de Coccinelles retenues par les participantes un à deux ans après la formation initiale.

De plus, les perceptions à propos des objectifs de Coccinelles varient. Pour l'ensemble des participantes, Coccinelles traite de la thématique des émotions : apprendre à gérer ses propres émotions et celles des enfants et de ses collègues, développer les émotions et leur gestion chez les enfants, guidance parentale concernant l'apprentissage et la gestion des émotions chez leurs enfants... Une participante aborde la thématique du langage, mais celle-ci est assez peu présente dans la majorité des entretiens. Le terme « compétences psychosociales » n'apparaît que dans quelques entretiens, de façon très minoritaire comparativement au terme « émotions ». Ainsi, Coccinelles est perçue comme un projet visant à travailler globalement sur les émotions sans pour autant que la notion de compétences psychosociales reste saillante à l'esprit des participantes. Seules celles qui ont eu l'occasion de travailler les CPS autrement, à travers des formations aux CPS préalables ou l'utilisation de ces compétences lors d'autres formations, gardent cette notion en tête. Or, aborder et retenir un projet en pensant travailler sur les émotions n'a pas le même retentissement chez les participantes que lorsqu'elles pensent travailler sur les CPS. De la même façon, percevoir un projet comme permettant de travailler sur ses propres émotions au-delà de celles des enfants modifie la manière de se l'approprier.

Ainsi, les différentes visions du projet Coccinelles influencent la manière dont celui-ci est reçu par les participantes puis mis en application dans leur structure.

- *Utilité perçue du dispositif plutôt forte, avec néanmoins quelques réticences.*

Globalement, les participantes expriment une utilité perçue du dispositif assez forte, bien que quelques réticences subsistent. La plupart d'entre elles y voient un intérêt, même s'il ne s'agit pas pour autant d'une révélation. Coccinelles s'inscrit plutôt dans un contexte de travail déjà en faveur d'un tel projet, tout en faisant office de « piqure de rappel » sur ce qu'il est possible de faire en tant que professionnelle de crèche.

Ainsi, Coccinelles sert de *support pour l'échange entre professionnelles d'une même équipe autour de pratiques et postures* à adopter. Il s'agit d'un outil sur lequel les professionnelles peuvent s'appuyer pour harmoniser, légitimer, « négocier » des pratiques face aux enfants. Il permet ainsi d'ouvrir le dialogue entre collègues, là où l'échange peut être souvent rendu complexe compte tenu des contraintes quotidiennes (notamment un manque de temps largement relayé par les participantes). Coccinelles permet également d'être mieux « armée » pour gérer les crises rencontrées en crèche, d'abord pour soi-même mais aussi pour accompagner ses collègues et/ou son équipe. Il y a donc un consensus sur le fait que Coccinelles – et surtout les CPS – sont de bons outils pour apprendre à gérer les crises, tant au niveau personnel, qu'au niveau de l'équipe ou avec les enfants, voire dans des situations d'urgence : « j' pense que ça m'aurait apporté aussi peut-être des outils dans la gestion de mes émotions, sur des situations très difficiles que j'ai pu vivre sur ce stage [...] y'a eu... une situation d'urgence. Et j' pense que je l'aurais vécu... différemment. Fin' j'aurais eu moins de traumatisme on va dire. » (ESD3 – p.12). Les CPS donnent des « clés » pour prendre du recul, gérer le stress, et prendre les « bonnes » décisions face aux diverses crises. Ainsi, l'aspect protecteur des CPS, et surtout des compétences émotionnelles, semble être directement vécu par les pros, ce qui appuie encore davantage l'intérêt d'intervention telle que Coccinelles pour prévenir et/ou limiter diverses situations à risque. Notamment, les compétences émotionnelles agissent comme facteur protecteur pour la santé mentale et le bien-être, ou encore améliorent la qualité des relations avec les autres et donc le soutien social. Elles assurent aussi un rôle facilitateur dans les interactions entre collègues, à travers la reconnaissance des émotions chez soi et chez les autres et donc la meilleure identification des besoins de chacun (Kotsou et al., 2022). De telles compétences apparaissent donc primordiales dans le champ de la petite enfance, et encore davantage lorsqu'il s'agit pour les professionnelles de gérer des situations de crises.

- *Coccinelles est un outil extérieur pouvant servir de levier de changement.*

L'utilité de Coccinelles est principalement perçue à travers les changements que le programme peut apporter au sein des crèches. Coccinelles apparaît comme un levier extérieur particulièrement utile dans les situations tensionnelles ou pour faire évoluer les pratiques. L'idée que Coccinelles est surtout utile dans les crèches qui « fonctionnent mal », où l'équipe « va mal » tant dans ses pratiques qu'en termes de bien-être au travail (souvent mis en opposition avec le fait que leur propre crèche fonctionne bien) a émergé plusieurs fois. Ainsi,

la majorité des participantes présentent Coccinelles comme un outil extérieur utile, mais qui l'est encore davantage dans les crèches où existent d'importantes difficultés.

En particulier, Coccinelles est perçu comme *un projet visant à améliorer la dynamique au sein de l'équipe*. Néanmoins, dans le cas où la dynamique d'équipe est dysfonctionnelle, Coccinelles interviendrait alors comme un outil pour « régler » les conflits entre collègues, plus que comme un projet au long terme à investir avec les enfants et les parents : « si on est sur une équipe où on gère beaucoup de conflits par exemple, l'outil peut être utile pour gérer le conflit, mais ce sera beaucoup plus difficile à ce qu'il ait du sens dans les pratiques des professionnelles. » (ESD5 – p.5). De plus, un tel dispositif permettrait d'*améliorer les pratiques professionnelles*, surtout auprès des enfants. Les participantes admettent que certaines pratiques parfois mises en place avec les enfants ne sont pas totalement alignées avec les valeurs inscrites dans leurs professions. Avec les contraintes quotidiennes (notamment le sous-effectif et le manque de temps), de « douces violences » peuvent apparaître. Sont qualifiés ainsi les postures, pratiques mais aussi langages qui placent l'enfant dans une insécurité affective vis-à-vis des professionnelles. Il peut s'agir de jugements émis sur sa famille devant l'enfant, de gestes brusques, d'automatismes, souvent mis sur le compte d'une organisation en crèche ne permettant pas aux professionnelles de « prendre le temps » de « bien faire » et « faire bien ». Ces douces violences sont bien souvent non intentionnelles, mais leurs effets sur le développement des enfants ne sont pas moindres pour autant. Les participantes reconnaissent la présence de ces douces violences, en rappelant quasi systématiquement l'origine organisationnelle, structurelle, et l'absence d'intention de « mal faire » ou « faire mal » (Ignacchiti, 2022a ; Schuhl, 2010). Plusieurs d'entre elles reconnaissent donc l'utilité de Coccinelles pour repenser les pratiques et sortir d'automatismes pouvant être vécus violemment par les enfants. Coccinelles interviendrait alors comme une « piqûre de rappel » sur les comportements à éviter et/ou au contraire à privilégier face aux enfants, pour favoriser son développement global. En instaurant une réflexivité sur les pratiques lors des formations, Coccinelles devient aussi un lieu où aborder la question des « douces violences », avec les CPS comme solution.

- *Coccinelles est un projet visant à travailler sur soi, tant professionnellement que personnellement.*

Une autre perception de Coccinelles relayée par les participantes est que ce projet leur apporte autant professionnellement que personnellement. Au-delà de leur travail quotidien, le dispositif les aide pour gérer les crises et les difficultés rencontrées dans leur vie privée. Cela

rejoint le caractère transversal à tous les aspects de la vie que revêtent les CPS. Bien que les participantes n'abordent pas spontanément la notion des CPS, il apparaît cependant qu'elles intègrent les éléments faisant de ces compétences spécifiques des outils utiles à toutes et tous.

- *Coccinelles est un outil pour prendre soin de soi, associé à des techniques de relaxation, méditation.*

Coccinelles est perçu comme un outil pour que chacun apprenne à prendre soin de soi, notamment au travail. Il est ainsi associé à des techniques de relaxation, de méditation. Les participantes relient spontanément Coccinelles à d'autres outils et techniques utilisés en crèche, comme la relaxation avec les enfants, ou le recours aux services d'une musicothérapeute pour les enfants mais aussi pour l'équipe. Dans leurs représentations, Coccinelles – ou plutôt les compétences émotionnelles – rejoint la thématique plus large du bien-être, du « prendre soin ». Ce point est important à souligner car il témoigne de la divergence de représentations des CPS entre les professionnels formés dans ce domaine et le public recevant les interventions CPS. Bien que les CPS ne se résument pas simplement à des techniques de pleine conscience, de méditation et de bien-être, c'est pourtant cette image que les participantes semblent en retenir.

Ces deux derniers thèmes indiquent comment les perceptions du public cible de Coccinelles varient selon les participantes. De manière assez égale, celles-ci parlent de Coccinelles comme d'une formation leur étant destinée spécifiquement en tant que professionnelles en crèche, tandis que d'autres abordent Coccinelles principalement comme un projet à destination des enfants. Émergent donc des entretiens deux objectifs distincts, pourtant co-existant, à Coccinelles : travailler sur ses propres compétences émotionnelles/CPS en tant que professionnelle de crèche vs travailler sur son positionnement pour gérer et favoriser le développement des compétences émotionnelles des enfants. Au contraire, certaines professionnelles perçoivent Coccinelles comme un outil permettant d'agir sur tous les acteurs de la crèche (pros, enfants, parents), puisque ceux-ci sont tous en interaction.

- *Coccinelles répond à l'objectif d'améliorer globalement le bien-être et le fonctionnement au sein de la crèche.*

À plusieurs reprises, des participantes ont évoqué le fait que Coccinelles est à destination de tous les acteurs de la crèche : professionnelles, enfants et parents. Le projet permet de favoriser le développement et la prise en compte des émotions de chacun. Par exemple,

Coccinelles permet à la fois de mieux gérer ses propres émotions en tant que professionnelle, de favoriser une guidance parentale propice au développement émotionnel de l'enfant, et d'être contenante face aux émotions de l'enfant à la crèche pour qu'il se sente sécurisé : « On va mettre en place, par nos actions, mais vraiment directement auprès de l'enfant, et on devient un peu des modèles un peu pour les enfants, des modèles pour les parents et pour les professionnelles. » (ESD8 – p.2). Ainsi, Coccinelles apparaît comme *une démarche globale visant à instaurer une ambiance bienveillante à l'égard de tous* à la crèche. Plus que des ateliers pour les enfants, des exercices pour les professionnelles ou des cafés des parents, Coccinelles s'inscrit en faveur d'une ambiance bienveillante générale, propice au dialogue entre tous, au bon développement de l'enfant, et au bien-être au travail des professionnelles.

- *Coccinelles s'intègre dans un ensemble de considérations « déjà-là » dans les crèches.*

Il apparaît à travers les entretiens que le dispositif s'insère dans un ensemble « déjà-là », c'est-à-dire des pratiques, une ambiance générale, des volontés éducatives et sociales déjà présentes dans les crèches. Ainsi, l'outil est présenté comme particulièrement utile dans les crèches au fonctionnement défaillant, et pourtant les participantes indiquent au contraire que Coccinelles s'intègre bien dans leur crèche car le dispositif « leur parle ».

Ainsi, *Coccinelles se rapproche de valeurs et volonté professionnelles déjà présentes* chez les participantes. Elles trouvent du sens au projet parce que celui-ci rejoint justement leur vision de leur rôle auprès des enfants : « dans cette crèche on travaille vraiment sur le bien-être depuis un moment, donc ça vient, Coccinelles ça venait renforcer je dirais, et développer certaines choses qu'on faisait déjà. » (ESD5 – p.2). Le projet prend donc place *au cœur de réflexions professionnelles portées auparavant par les directions et les équipes*. Coccinelles s'inscrit dans la continuité de nombreuses réflexions, soit partagées en équipe, soit portées par certaines, en particulier les directions, pour améliorer le bien-être de tous. De plus, le dispositif *s'intègre dans une dynamique d'équipe déjà marquée par la bienveillance et vient la renforcer*. Le lien fait entre Coccinelles et la bienveillance est d'ailleurs très transversal dans tous les entretiens. C'est parce que l'équipe est déjà dans une dynamique de bienveillance envers tous que le projet s'ancre et renforce cette volonté. Enfin, les participantes indiquent que *les messages et objectifs véhiculés dans Coccinelles sont cohérents avec la formation des professionnelles en crèche*. La prise en compte des émotions de l'enfants, les activités en faveur de leur développement, mais aussi l'attention portée à ses propres émotions pour la prise en charge des enfants sont des notions

questionnées lors des formations des professionnelles, ce qui participe à éveiller leur intérêt pour ces thématiques.

- *Coccinelles s'inscrit dans une volonté plus large de développer les compétences psychosociales.*

Au-delà de la volonté de renforcer une ambiance bienveillante au sein des crèches, Coccinelles rejoint la volonté plus large de favoriser le développement des compétences psychosociales de tous. Ainsi, *quelques participantes réalisent (ou ont réalisé) d'autres formations en lien avec les CPS*. Celles-ci peuvent avoir eu lieu avec Coccinelles, auquel cas le choix du projet s'est justement fait par appétence pour les CPS. À l'inverse, une autre participante a mobilisé les CPS à d'autres occasions, notamment lors d'une formation ultérieure à celle de Coccinelles. D'autre part, *Coccinelles – et les CPS – s'intègrent dans le développement de projets éducatifs et sociaux au sein des crèches*. À plusieurs reprises, des participantes ont indiqué qu'elles s'appuient sur Coccinelles pour réécrire le projet éducatif de leur structure, ou pour défendre d'autres actions à mettre en place ensuite dans les crèches : « En fait ça nourrit notre projet pédagogique au quotidien, notre projet éducatif au quotidien. Après nous ça dépendait aussi d'une volonté politique, en tout cas dans le... projet social. » (ESD5 – p.4).

Ainsi, l'intérêt de Coccinelles, son utilité perçue, n'est globalement jamais remis en cause par les participantes. Toutes voient dans le projet des pratiques, des postures, des valeurs et/ou des considérations professionnelles qui « leur parlent », c'est-à-dire en lien avec ce qu'elles mettaient déjà en place dans les crèches au quotidien. Ces considérations professionnelles portées au quotidien par les participantes et retrouvées dans une intervention-CPS reflètent par ailleurs des « principes directeurs » enseignés lors des formations aux professionnelles de la petite enfance, notamment :

- Le développement d'une posture professionnelle différenciée de la posture parentale, avec donc des missions différentes mais collaboratives ;
- Une approche holistique de l'enfant, dont les besoins sont au centre de l'action professionnelle ;
- Le travail avec les familles et entre professionnelles, c'est-à-dire la mise en place d'une continuité avec les familles pour accompagner l'enfant mais aussi ses parents ;
- Une vision de l'activité d'accueil comme dépassant les actes techniques en en considérant les dimensions relationnelle et réflexive (Pirard et al., 2019).

Ces principes sont ainsi au cœur même de l'activité professionnelle dans la petite enfance. Les participantes les retrouvent en partie dans le projet Coccinelles, ce qui inscrit le projet dans la continuité de leurs précédentes formations et surtout de leurs perceptions de leurs missions.

3.2. Avis sur les temps de formation prévus dans Coccinelles

Globalement, la formation a été plutôt appréciée par les participantes, et plusieurs points positifs ont été abordés. Il est cependant nécessaire de rappeler que plusieurs modalités de formations étaient proposées, ce qui est susceptible d'en faire changer les avis :

- Formation réalisée par le CoDES ou par Annie Brouchier, avec des membres de l'AFEPS ou non ;
- Plusieurs modalités de temps : formation allant de 2 à 7 jours ;
- Plusieurs modalités de lieux : formations au CoDES, en visio-conférence, directement dans les crèches ;
- Équipe formée au complet pour certaines crèches, ou formation de « référentes-crèche » chargées de transmettre les « enseignements » de Coccinelles au reste de leur équipe.

Les discours des participantes sont donc relatifs à ce qu'elles ont elles-mêmes connu, au-delà des préférences personnelles en matière de formation.

- *Les aspects concrets de la formation sont très appréciés.*

Le point majeur qui ressort des entretiens concernant la formation Coccinelles est que celle-ci repose sur des éléments concrets, que les participantes expérimentent : exercices pour développer ses propres CPS, travail en équipe, exemples issus de leurs pratiques. Cela est fortement apprécié par les professionnelles, car ces aspects concrets ancrent la formation dans ce qu'elles rencontrent au quotidien. En particulier, les exercices individuels et en équipe réalisés des formations sont mis en avant dans pratiquement tous les entretiens.

Ainsi, la formation rejoint les questionnements tant personnels que pratiques rencontrés au quotidien par les professionnelles. Elle répond à des situations réellement expérimentées tous les jours, ce qui favorise d'autant plus la participation des professionnelles lors des journées de formation. De plus, *faire les exercices soi-même permet de mieux comprendre leurs objectifs et de les transmettre ensuite.* Ce point revient presque systématiquement dans les entretiens : les participantes ont beaucoup apprécié de tester elles-mêmes les exercices, leur permettant de

dépasser la théorie puis de transmettre plus facilement les messages clés de Coccinelles à leurs collègues. Proposer une pédagogie participative et expérientielle lors des ateliers de développement des CPS est d'ailleurs une des caractéristiques garantissant l'efficacité d'une intervention CPS. L'apprentissage passe à travers l'expérience, les interactions, l'observation, au cours de différentes situations comme les jeux de rôles ou les exercices pratiques (Lamboy & Guillemont, 2014). C'est ce qui a été proposé lors des temps de formation Coccinelles, avec des exercices réalisés en groupe ou individuellement pour chaque compétence psychosociale choisie.

- ***La formation est un espace d'échange de pratiques entre professionnelles.***

Plus qu'une formation, les temps « d'apprentissage » de Coccinelles représentent pour les participantes un lieu où échanger autour de leurs pratiques. Plusieurs d'entre elles déplorent le peu d'espaces accordés spécifiquement à ces discussions dans leur quotidien et souhaiteraient investir plus de temps dans l'échange de pratiques avec des collègues de leur équipe ou d'autres structures.

La formation Coccinelles a donc été investie comme un *lieu d'échanges avec sa propre équipe, ce qui en renforce la cohésion*. Ce point concerne surtout les crèches dans lesquelles la quasi-totalité de l'équipe a été directement formée par le CoDES. « C'est vrai que c'était bien cette formule de livrets, chaque formation on avait deux ou trois livrets à travailler dessus [...] chacune a pu soutenir l'autre en disant « mais non, t'as telle et telle compétence », voilà ça c'est bien. » (ESD2 - p.2). Pour les participantes formées en tant que référente-crèche, *les temps de formation étaient partagés avec des professionnelles d'autres structures*. Les échanges avec celles-ci sont fortement appréciés. Ils leurs ont permis de se sentir plus libres pour aborder des points difficiles, comme des conflits au sein de leur équipe par exemple, mais aussi de découvrir d'autres pratiques et/ou fonctionnements dans les autres structures : « Après ce qui était bien c'était que justement on était plusieurs structures donc on se connaissait pas. Ça, par contre, c'était pas mal. » (ESD6 – p.7)

- ***La formation est un support pour développer de nouvelles pratiques.***

Selon les participantes, la formation représente un espace où l'échange autour des pratiques permet d'en développer de nouvelles. Par exemple, la formation sert de *support pour développer de nouvelles activités* avec les enfants. En plus de fournir des activités pour

développer les CPS des enfants dans les livrets, les temps de formation sont l'occasion de réfléchir, d'adapter et créer de nouvelles activités : « ça nous a donné des idées aussi quand-même. Des idées d'activités qu'on faisait pas. C'est quand-même beaucoup diversifié. » (ESD4 - p.8). Un autre exemple : une des participantes qui assure désormais elle-même des formations Coccinelles pour d'autres crèches propose aux professionnelles rencontrées de créer des ateliers lors des temps de formations, qu'elle regroupe ensuite sur serveur en ligne partagé. Au-delà de l'apport de théorie, certaines participantes s'approprient donc pleinement les messages clés de Coccinelles et les transmettent ensuite. D'ailleurs, la formation véhicule des « messages » à saisir et à adapter plus que des ateliers et exercices à apprendre. Les participantes qui ne gardent que les ateliers comme unique vision de Coccinelles présentent une moindre appropriation du dispositif, et le mettent donc moins en application. Pour s'approprier les objectifs et messages de Coccinelles, il est donc nécessaire d'aborder régulièrement les propositions pratiques faites lors des formations. C'est en se rencontrant régulièrement que les participantes ancrent les CPS dans leur posture quotidienne.

- *Une originalité de la formation : être centrée sur le vécu des professionnelles en crèche.*

Un des points particulièrement valorisé dans la formation Coccinelles est le fait que celle-ci se centre principalement sur le vécu et les expériences des professionnelles, et surtout sur le développement de leurs propres CPS. Cet aspect est à la fois original mais aussi très parlant pour les participantes, qui apprécient de recevoir une formation dépassant la « simple » prise en charge des enfants et s'adressant directement à elles. C'est d'ailleurs un point fort de la formation qui est mis en avant lors des transmissions à l'équipe voire à d'autres structures : « J'ai choisi volontairement d'axer que la journée sur... que le personnel, sur l'axe professionnel. Enfin sur les professionnels, c'est vraiment une journée qui leur est dédiée, avec le développement de leurs compétences à elles. J'aborde très peu la crèche et les enfants. » (ESD7 – p.2). Le fait que la formation s'adresse aux professionnelles avec l'objectif d'améliorer leur quotidien en fait un atout majeur, qui favorise l'adhésion des participantes au dispositif. C'est en partie parce qu'elles se sentent concernées, et surtout considérées en tant que professionnelles de la petite enfance, qu'elles s'investissent dans le projet et le mettent en place au quotidien, au sein de l'équipe mais aussi avec les enfants et les parents.

Les différents points abordés ci-dessus rejoignent les éléments avancés par la littérature concernant les caractéristiques des ateliers de développement de CPS ayant eu des effets significatifs, mais aussi les caractéristiques d'une formation pour adultes efficace (Lamboy & Guillemont, 2014 ; Carré, 2015). Ces caractéristiques ont été adoptées dans Coccinelles, et sont abordés par les participantes comme des points forts de la formation :

- Une pédagogie participative et expérientielle – à travers les exercices proposés dans la mallette Coccinelles et réalisés pendant les temps de formation, mais aussi les nombreux échanges entre professionnelles. Il s'agit-là de rendre les participantes actives dans leurs processus d'apprentissage, ce qu'elles ont largement apprécié.
- Des ateliers centrés sur les ressources et l'empowerment des personnes. Cela traduit également la considération des connaissances antérieures des participantes, auxquelles viennent s'assimiler les nouvelles connaissances acquises lors des temps de formation. Les participantes ont soulevé cet élément, notamment à travers l'ancrage concret de Coccinelles dans leur quotidien, la formation s'appuyant directement sur ce qu'elles peuvent vivre au travail.
- Des intervenants engagés qui prennent le rôle de modèle, et qui adopter une posture facilitatrice, « côte à côte » plutôt que hiérarchique. Plusieurs participantes ont déclaré avoir apprécié les temps de formation notamment grâce à la qualité du travail fourni par les intervenantes. Celles-ci ont véritablement joué un rôle de modèle, primordial au développement des CPS. Ce rôle est ensuite transmis aux participantes, qui tâchent de l'adopter face à leurs collègues lors des transmissions à l'équipe mais aussi face aux enfants au quotidien.
- Des ateliers structurés qui s'inscrivent dans la durée, de façon régulière. C'est un des seuls points faibles que les participantes ont fait remonté. Elles regrettent que les temps de regroupement entre professionnelles s'arrêtent après la formation, et souhaiteraient les voir se poursuivre de façon régulière, dans la durée. (Lamboy & Guillemont, 2014 ; Carré, 2015)

Globalement, la formation est perçue comme utile, avec néanmoins quelques réticences pour la partie théorie. Plusieurs des participantes ont trouvé cette partie plus redondante voire non essentielle, car elle concernait des choses qu'elles mettaient déjà en place dans les crèches. Cependant, il semble que les aspects théoriques sur les CPS abordés lors de la formation ne sont pas toujours retenus en tant que tels, mais plus en tant qu'éléments théoriques sur les émotions

et leur accompagnement chez l'enfant (il s'agit plus d'étudier les compétences émotionnelles, que les participantes ont le sentiment de déjà bien connaître, plus que les compétences psychosociales). Il apparaît donc nécessaire de conserver cette partie théorique de la formation, d'une part pour en circonscrire davantage l'objet – à savoir les CPS et pas seulement les émotions, et pour contextualiser encore davantage l'intérêt d'une telle notion pour le travail en crèche d'autre part.

- *Points à améliorer concernant la formation.*

Enfin, les participantes soulèvent quelques éléments à améliorer pour rendre la partie formation de Coccinelles un peu plus satisfaisante. Ces points sont à prendre en compte pour favoriser l'adhésion des participantes à la formation, et par conséquent la mise en application de Coccinelles au sein des crèches.

L'un des points les plus saillants ressortant des entretiens est le *manque de continuité après les jours de formation*. Les participantes regrettent de ne pas continuer à rencontrer d'autres professionnelles autour des thématiques des CPS, notamment lorsqu'un des points très appréciés de la formation est justement les échanges entre collègues de différentes structures permis par le dispositif. Afin de maintenir « l'élan » apporté par Coccinelles et d'en favoriser la mise en application concrète dans les crèches, les participantes souhaiteraient que des échanges plus réguliers avec le CoDES et d'autres professionnelles soient assurés. D'autre part, les participantes se sont senties un peu démunies quant à la manière d'*intégrer les parents à un projet tel que Coccinelles*, notamment car cela n'est pas tellement abordé pendant les temps de formation : « Juste j'aurais aimé peut-être plus de choses sur les familles. Parce qu'on a beaucoup parlé de l'enfant, de nous, de l'équipe. Un peu des familles mais pas trop. » (ESD3 – p.6). Enfin, les participantes formées en tant que référente-crèche remontent l'intérêt d'*ouvrir la formation à tout le personnel de la structure*. Cela permettrait « d'éviter » les transmissions à leur équipe, position qui peut être parfois inconfortable, et d'harmoniser encore davantage les pratiques de toute l'équipe vers des objectifs clairs et communs. Cela réduirait également le risque que le projet s'essouffle avec les contraintes du quotidien (turn-over, manque de temps pour faire les transmissions...).

- *Des transmissions aux équipes inégales et plus-ou-moins complexes selon les structures.*

La question des transmissions de la part des référentes-crèche au reste de leur équipe ressort fréquemment dans les entretiens : celles-ci sont assez inégales entre les structures et sont plus-ou-moins complexes à mettre en place.

D'abord, lorsque des transmissions concernant Coccinelles sont faites au reste de l'équipe par les référentes-crèche, *des temps sont pris spécifiquement pour cela*. Que ce soit lors des réunions d'équipe mensuelles ou à l'occasion de journées pédagogiques annuelles, des temps sont spécialement pris pour le partage autour de Coccinelles. La forme des transmissions varient selon les préférences des référentes-crèche. La plupart reprennent le fonctionnement par livret, en en adaptant plus-ou-moins la forme. Toutes gardent également le principe des exercices pour s'entraîner soi-même à développer et mobiliser ses propres CPS. Il est important de souligner que dans certaines structures, *les transmissions dépassent parfois la simple équipe*. De véritables formations Coccinelles sont quelques fois proposées par les référentes-crèche à d'autres équipes, voire à d'autres structures, à leur initiative ou à la demande des équipes.

Néanmoins, le vécu des transmissions semble être assez mitigé selon les situations. En effet, *les structures où le turn-over est important nécessitent de réactualiser les transmissions sur Coccinelles assez régulièrement*. Le personnel des crèches est en mouvement, et l'efficacité de Coccinelles repose en partie sur la congruence des pratiques et postures entre les différentes professionnelles. Lorsque les équipes évoluent, il semble donc important de réactualiser Coccinelles lors de temps formels, temps qui ne peuvent donc pas être consacrés à d'autres projets ou problématiques. Cela complique le maintien du dispositif dans les crèches, car de nouvelles contraintes se substituent à Coccinelles. De plus, *les attitudes varient face à la posture de référente-crèche lors des transmissions*. Tandis que certaines sont très à l'aise en tant qu'animatrice et y voient l'ouverture de nouvelles possibilités professionnelles, d'autres trouvent cette position plutôt inconfortable. Au-delà d'une appétence personnelle pour l'animation, des enjeux organisationnels peuvent rendre cette posture peu commode, comme le fait de devoir transmettre Coccinelles à des supérieures hiérarchiques ou au sein d'une équipe conflictuelle par exemple. Au-delà de contraintes contextuelles et organisationnelles, des freins inhérents à chaque professionnelle complexifient encore davantage les transmissions. Néanmoins, un travail peut être réalisé dès la formation sur la posture d'animation et ses outils

3.3. Mise en application de Coccinelles au sein des crèches

L'utilisation de Coccinelles dans les crèches apparaît très dépendante du fait que les référentes-crèche et/ou la direction relance « l'élan Coccinelles ». Au niveau individuel, la

façon dont les participantes se saisissent du projet semble très variable, avec une majorité de professionnelles ayant tendance à le mettre rapidement de côté. La mise en application du dispositif repose plutôt sur des temps en équipe insufflés par les référentes. Ainsi, au niveau individuel, Coccinelles serait plutôt une « piqûre de rappel » sur le positionnement à adopter au quotidien dans l'accompagnement des enfants. La mise en place d'ateliers et/ou exercices pour les professionnelles résultent plus du fait que l'équipe se saisissent de Coccinelles sous l'élan de la direction. Néanmoins, le passage entre la formation des référentes-crèche et la mise en application concrète des éléments apportés par Coccinelles semble se dérouler plutôt bien, selon les participantes. Bien que de façon différente, la plupart expriment une volonté de se servir de ce qui est proposé par Coccinelles au sein de leur structure.

- *Une pratique très variables des exercices individuels pour les professionnelles.*

Bien que particulièrement appréciés, les exercices individuels proposés dans la mallette Coccinelles aux professionnelles sont appliqués de façon assez variable selon les structures. Ainsi, certaines formalisent des espaces où mettre en pratiques ces ateliers, en individuel ou en équipe. Par exemple, *les temps de réunion peuvent être l'occasion d'appliquer ces exercices.* Dans ce cas, les exercices sont perçus comme un moyen de se recentrer pour les réunions, de couper avec la journée passée tout en se « connectant » avec ses collègues. Dans d'autres crèches, *les exercices individuels sont réalisés dans les temps informels*, à l'initiative des professionnelles, au niveau individuel ou collectif : « On a décliné des affichages dans les dortoirs par exemple, qui sont des endroits, des moments où par exemple le personnel peut aussi faire des exercices pour soi. Se recentrer. » (ESD5 – p.3). Enfin, dans certaines structures, *les exercices pour les professionnelles sont plutôt laissés de côté.* Ils sont surtout perçus comme des exercices à faire lors des formations sans pour autant les mettre en œuvre au quotidien. L'intérêt des exercices pour poursuivre le développement de ses propres CPS apparaît peu saillant dans les entretiens. La pratique de ces exercices apparaît donc assez variable selon les structures, leurs contraintes quotidiennes, et les préférences des participantes.

- *Des ateliers auprès des enfants faisables mais relativement adaptés.*

Les ateliers à mettre en place avec les enfants proposés dans les livrets semblent être perçus comme utiles et faisables, bien qu'ils nécessitent souvent d'être adaptés. En effet, il ressort des entretiens que *les ateliers seraient plus adaptés pour des enfants au-delà de 3 ans*, à partir de l'école maternelle, ce qui nécessite de les réadapter dans les crèches : « j'avoue que niveau atelier

enfant, ça coince un peu [...] les ateliers qui sont dans les livrets, ils sont plus orientés vers des enfants plus âgés [...] les ateliers pouvaient être quand-même assez complexes, pour des 0-3 ans » (ESD6 – p.1). Concernant les crèches, les ateliers semblent donc un peu inadéquats, mais cela interroge néanmoins sur la possibilité de proposer Coccinelles aux écoles maternelles. *Les activités sont également adaptées par l'équipe au groupe d'enfants accueilli, selon son niveau et sa dynamique.* Sans que cette nécessaire réadaptation des ateliers soit un problème en soi et témoigne plutôt d'une expertise dans leur domaine de la part des professionnelles, cela interroge. Coûteux en énergie, parfois en temps, ces adaptations peuvent freiner le déploiement des ateliers Coccinelles. En effet, si le projet est perçu plutôt comme des ateliers à mettre en place que comme un positionnement à adopter, alors la réadaptation des ateliers complexifierait encore davantage l'adhésion au projet, et ce même lorsque les ateliers sont considérés faisables en termes de « logistique » et d'organisation.

- *Les contraintes du quotidien freinent la mise en place « d'activités Coccinelles.*

Au-delà de l'adaptation des ateliers, les contraintes quotidiennes que rencontrent les professionnelles les empêchent souvent de réaliser des ateliers avec les enfants ou des exercices individuels, notamment ceux proposés par Coccinelles. En effet, *la réalité du quotidien complique l'organisation et la mise en place d'ateliers auprès des enfants.* Les conditions de travail des professionnelles, marquées par un sous-effectif fréquent, un turn-over important, un manque de temps général, freinent la mise en œuvre d'atelier en tant que tel : « ça à chaque fois 'y a une éducatrice qui m'dit attend faut que je le fasse, faut que je m'y remette, mais après voilà 'y a la réalité de la vie quotidienne, de l'organisation, du rythme et... on fait pas forcément tout ce qu'on aimerait faire, mais en tout cas on l'a en tête quoi » (ESD1 - p.6). Cela reflète la difficulté pour les professionnelles, d'assurer sereinement et efficacement toutes les missions qui leur sont confiées, en raison de contraintes extérieures. Au-delà des activités avec les enfants, *les exercices individuels pour les professionnelles sont difficiles à mettre en place face aux contraintes quotidiennes.* Les situations de « crises » (sous-effectif, conflits, difficultés avec les enfants) sont régulières et rythment le travail des professionnelles en crèche. Il est donc difficilement envisageable pour elles de prendre du temps pour des exercices individuels. La meilleure option qui ressort des entretiens est d'effectuer ces exercices lors des temps de réunion d'équipe, de façon collective. Cela nécessite néanmoins que « l'élan » Coccinelles soit relancé fréquemment, alors qu'il repose souvent sur une seule professionnelle, en général la référente-crèche.

Globalement, il ressort que peu d'ateliers Coccinelles sont mis en place auprès des enfants. Quelques-uns ont été réalisés au sortir de la formation, mais la plupart des ateliers proposés sont des adaptations d'activités déjà connues à la thématique des émotions. De plus, le concept même d'atelier, d'activité est assez fluctuant selon les crèches : tandis que certaines organisent des temps quotidiens pour des ateliers (dans lesquelles ceux proposés par Coccinelles peuvent s'inscrire), d'autres disent en faire assez peu de façon aussi organisée. Il apparaît donc important de discuter de comment inscrire Coccinelles et ses activités dans celles déjà mises en place dans les crèches, en mettant en avant les objectifs et les intérêts des CPS plus que les ateliers pour les développer. Les exercices individuels semblent, quant à eux, être davantage maintenus après la formation, en partie car ils sont réalisés lors des temps collectifs de l'équipe. Cela nécessite bien souvent qu'une personne de l'équipe se saisisse de ces exercices et les transmette à l'équipe, position qui n'est pas toujours évidente pour les participantes.

- *Une volonté d'inclure les parents dans le projet malgré la difficulté à les intégrer dans la vie de la crèche.*

Des entretiens émergent une réelle *volonté d'intégrer les parents à la vie de la crèche*, en particulier pour des projets tels que Coccinelles. Plus qu'à travers les transmissions « du soir », les participantes aimeraient voir les familles se mobiliser collectivement pour échanger autour de diverses thématiques. Actuellement, elles disent recevoir les parents surtout à l'occasion de « fêtes », généralement tournées vers le jeu avec les enfants plus que sur l'échange entre parents et professionnelles. Quelques participantes indiquent avoir fait une *présentation du projet Coccinelles aux parents*, notamment en début d'année. Bien souvent, l'intégration des parents au dispositif s'arrête là, mais cela témoigne déjà d'une perception du projet comme s'adressant à l'ensemble des acteurs de la petite enfance, y compris les familles. De plus, les participantes ont à cœur leur rôle de *guidance parentale, notamment concernant les émotions*. Celle-ci prend majoritairement place *lors des transmissions quotidiennes* aux parents : « Y'a des points que nous on transmet de manière régulière pendant les transmissions. [...] Ou des choses qu'on va montrer, c'est-à-dire un enfant qui va tout... bousculer le matin en arrivant, bah nous on va... devant un parent dire que effectivement il a l'air en colère parce que, on pense que, et du coup ça va peut-être amener des parents à réfléchir » (ESD5 – p.8). En plus de conseiller et d'accompagner les parents dans l'éducation de leurs enfants, les professionnelles peuvent agir comme de véritables « modèles » pour les familles lorsque celles-ci s'insèrent dans la vie de la crèche. Cependant, les participantes insistent sur la *difficulté à mobiliser les parents de façon collective dans la crèche*,

encore plus pour des thématiques autour des émotions et des CPS des enfants. Ces thématiques-là sont considérées moins essentielles par les parents, contrairement à l'alimentation ou le sommeil par exemple. Les thématiques du développement émotionnel et social de l'enfant apparaissent d'autant plus compliquées à aborder avec les parents quand les rapports avec ceux-ci sont compliqués, lorsque des divergences d'opinion quant à l'éducation des enfants existent entre les professionnelles et les parents. Moins consensuel, le développement des CPS apparaît alors comme une thématique « risquée », à propos de laquelle les professionnelles ont plus de réserve dans leurs échanges avec les familles. Cette retenue semble justifiée par une peur du regard que les familles pourraient porter sur elles si elles abordaient les CPS.

La mise en application de Coccinelles dans les différentes crèches apparaît donc très variable. Elle dépend en grande partie de la perception que les professionnelles ont du projet à la suite de leur formation. Celles pour qui Coccinelles représente plus un positionnement à adopter que des pratiques à mettre en place ont tendance à se saisir davantage du dispositif et à insuffler un élan permettant de le maintenir dans le temps.

3.4. Avis à propos des livrables proposés dans la mallette Coccinelles

Les entretiens montrent que les livrables – les livrets proposés dans la mallette Coccinelles – semblent plutôt appréciés pour le principe, mais assez vite laissés de côté au quotidien. Ils sont de bons supports théoriques et pratiques lors de la formation et servent ensuite principalement pour les transmissions, notamment pour la partie théorique riche mais aussi les exercices concrets pour les professionnels. À noter que quelques participantes ont mentionné une « mallette pédagogique » avec du matériel spécifique pour réaliser les ateliers proposés, qu'elles pensaient recevoir en plus de celle avec les livrets. Il semble donc y avoir eu une petite incohérence, qui soulève cependant l'intérêt d'échanger avec les participantes des formations autour de la création de matériel spécifique au développement des CPS chez les enfants.

- ***Une perception des livrets plutôt positive et utile, avec néanmoins quelques réticences.***

La majorité des participantes expriment de la satisfaction quant aux livrets, qu'elles trouvent complets, à la fois riches en théorie mais aussi très concrets donc très en lien avec ce qu'elles vivent dans leur travail. *Le fond comme la forme semblent avoir plu, les livrets étant considérés accessibles et adaptés de façon générale* : « Déjà les livrets sont très bien faits, c'est clair, c'est voilà,

c'est précis, 'y a pas de, les mots sont simples, voilà tout le monde peut comprendre. Les exercices, les actions, 'fin voilà. C'est ça. C'est bien fait, pour tout le monde. » (ESD2 - p.7). Les livrets semblent notamment être très appréciés pour les transmissions, lors desquelles les participantes disent s'appuyer sur les livrables. Elles fonctionnent généralement comme lors des formations, par livret, en présentant d'abord la partie théorique puis en prenant un temps d'exercice. Néanmoins, certaines participantes émettent un avis mitigé sur les livrets, qu'elles trouvent *imposants et peu pratiques*. Cela concerne surtout leur utilisation hors des temps de formation et de transmission. En effet, les participantes disent que la mallette n'est pas toujours rangée à un endroit accessible, et qu'elles n'ont pas forcément le réflexe d'utiliser les livrets au quotidien.

- ***Des livrets à l'utilisation variable.***

Comme mentionné ci-dessus, l'utilisation des livrets est très variable. Globalement, ils servent de *support sur lesquels s'appuient les équipes* pour des objectifs spécifiques. Les livrables servent plutôt de support pour la réécriture des projets pédagogiques, pour les transmissions en temps d'équipe, que pour la mise en place d'ateliers avec les enfants au quotidien par exemple. De fait, les livrets sont *parfois laissés de côté après la formation*, notamment pour ce qui concerne l'application des ateliers et/ou des exercices. Certaines participantes semblent même avoir oublié ces livrets : « Ah oui c'est vrai, c'est vrai que j'avais oublié ça. Non, non mais faudrait que j' ressorte le livret là. » (ESD4 - p.4). L'utilisation des livrets par les référentes-crèche étant déjà assez variable, il est difficile d'envisager que les autres membres de l'équipe, formées en deuxième intention, utilisent les livrets au quotidien.

3.5. Effets de Coccinelles sur les pratiques et les postures professionnelles

Globalement, les participantes expriment que Coccinelles vient surtout renforcer des pratiques et des postures professionnelles « déjà-là ». Selon elles, le projet ne présente rien de nouveau, mais vient comme une « piqûre de rappel » concernant les pratiques à mettre en place auprès des enfants, et comme « guide » vis-à-vis des conduites à tenir avec ses collègues. Les participantes évoquent les effets de Coccinelles sur leurs pratiques et leurs postures professionnelles, tout en insistant néanmoins sur le fait que ce sont des considérations qu'elles portaient auparavant.

- *Coccinelles s'inscrit dans les pratiques mises en place auparavant.*

Assez souvent, les participantes indiquent que Coccinelles rejoint largement des pratiques qu'elles mettaient déjà en œuvre auparavant, avec les enfants et au sein de l'équipe. Ainsi, selon les participantes, Coccinelles *renforce une dynamique d'équipe bienveillante, centrée autour de valeurs communes, déjà présente auparavant*. C'est d'ailleurs parce qu'il y a une « bonne » ambiance d'équipe, centrée autour de la bienveillance et l'écoute que Coccinelles « résonne » pour les participantes. Plusieurs d'entre elles présentent en parallèle Coccinelles comme un dispositif pouvant permettre de restaurer une dynamique d'équipe satisfaisante, lorsque celle-ci est tensionnelle. D'autre part, Coccinelles *s'intègre dans des pratiques similaires déjà existantes, en particulier dans les actions proposées aux enfants* : « ça fait que renforcer finalement et faire une piqûre de rappel... dans mes pratiques quoi. » (ESD7 – p.1). Proposer des ateliers, mais surtout porter une attention aux développement émotionnel et social de l'enfant, le prendre en compte en tant qu'individu, lui laisser la place de s'exprimer et d'agir... sont autant de pratiques et une posture que les participantes déclarent avoir déjà adopté avant Coccinelles. Plus qu'une nouveauté, le projet vient plutôt remettre du sens dans les pratiques et apporter une légitimité supplémentaire.

- *Coccinelles sert de « guide » dans les pratiques à mettre en œuvre avec les enfants.*

En offrant un espace de réflexion aux participantes, Coccinelles leur permet de s'interroger sur les pratiques qu'elles mettaient en place. Une des images du dispositif particulièrement saillante qui émerge des entretiens est celle d'un « guide » des « bonnes pratiques » à mettre en œuvre auprès des enfants. Cette image est sous-tendue par l'idée que les pratiques respectant l'enfant, favorisant son développement émotionnel et social dans une démarche bienveillante, sont celles qui devraient toujours être au cœur du travail dans la petite enfance.

Ainsi, Coccinelles agit comme *une piqûre de rappel des « bonnes pratiques » à avoir* : « peut-être que le fait de parler de tous ces comportements-là, et de pourquoi, voilà ça nous fait quand-même une piqûre de rappel, et ça vient un peu comme un garde-fou dans notre pratique, quoi » (ESD1 - p.8). Certaines participantes admettent que les pratiques qu'elles mettent en place au quotidien ne sont pas tout-à-fait celles qu'elles voudraient. Sans pour autant parler de violence, elles regrettent de ne pas pouvoir prendre plus de temps pour accompagner les enfants « comme il faut ». Elles expliquent donc la survenue de pratiques moins respectueuses de l'enfant par leurs conditions de travail, qui les freinent dans le déploiement des « bonnes pratiques » en tout

temps. Coccinelles viendrait donc insister sur le caractère essentiel de l'attention portée au respect et à la bienveillance au quotidien.

De plus, le dispositif permet de *remettre du sens dans les pratiques mises en œuvre, et ainsi de les légitimer*. Les participantes disent avoir pris l'habitude de mener certaines actions, en ayant perdu le sens initial. Coccinelles viendrait donc justifier à nouveau ces pratiques, voire les légitimer. La légitimation concerne surtout les pratiques moins « conventionnelles », moins « habituelles », sous-entendu que certaines collègues pourraient trouver moins appropriées. Il s'agit par exemple de pratiquer la méditation avec les enfants. Le dispositif apporte une assurance pour porter des postures et pratiques encore davantage. Cela prend sens lorsqu'on constate que les *pratiques quotidiennes des participantes sont guidées par des valeurs retrouvées dans Coccinelles*. La volonté de sécuriser l'enfant, de l'accompagner en tant qu'individu, de façon respectueuse et bienveillante, en portant une attention particulière à ses émotions, sont des messages que les participantes perçoivent dans Coccinelles et qu'elles mettaient déjà en avant dans leur travail. Le partage de ces valeurs renforce en partie l'adhésion au dispositif, dans lequel les participantes « se retrouvent ».

- *Coccinelles permet de renforcer les liens entre les différents acteurs de la petite enfance : professionnelles, enfants, parents.*

Au-delà des pratiques, Coccinelles sert de support pour mettre en évidence, renforcer et améliorer la qualité des liens entre les différents acteurs de la petite enfance. La majorité des participantes abordent les liens entre les acteurs de la crèche et reconnaissent les liens faits par Coccinelles entre tous. Par exemple, certaines d'entre elles indiquent que le programme permet *d'harmoniser les postures des équipes et des parents face aux enfants*. À travers les transmissions par exemple, Coccinelles permet d'assurer une continuité entre l'accompagnement des enfants à la maison et à la crèche, ce qui les sécurise encore davantage et favorise le développement de leurs CPS. Néanmoins, plusieurs participantes soulignent que leur vision éducation diverge parfois de celle portée par les parents, ce qui peut rendre compliqué l'échange entre parents et professionnelles, en particulier concernant des thématiques comme les émotions. De plus, les participantes font un *lien direct entre la posture et les pratiques mises en œuvre par l'équipe et le bien-être de tous* : « fin quand elles sont détendues, qu'elles ont pas de stress, qu'elles s'entraident, qu'elles se prennent le relai, bah forcément les enfants le ressentent aussi. Et les parents aussi. » (ESD1 - p.8). En travaillant sur leurs propres CPS, les participantes sont plus sereines au travail et peuvent ainsi mieux accompagner les enfants et

leurs parents, et mieux communiquer au sein de leur équipe. Le bien-être de tous est alors favorisé. En particulier, *Coccinelles permet d'améliorer les CPS et donc le bien-être de l'équipe, ce qui se répercute directement sur les enfants*. Les professionnelles jouent alors le rôle de modèle face aux enfants, qui s'appuient sur elles pour le développement de leurs propres CPS. L'exemple des professionnelles comme médiatrices des émotions des enfants est particulièrement parlant : en identifiant, nommant et légitimant les émotions des enfants de façon sereine, les professionnelles apprennent aux enfants à faire de même. Cela contribue à favoriser l'acquisition des CPS chez eux et à termes d'améliorer leur bien-être. Ce postulat est le parti pris dans *Coccinelles*, et les participantes semblent l'avoir bien perçu et approprié dans leurs propres termes et expériences.

- *Coccinelles représente des habitudes quotidiennes à prendre plus que des ateliers à mettre en place.*

Ainsi, il est assez clair pour les participantes que *Coccinelles* représente des habitudes à mettre en place, un positionnement à adopter, plus que de « simples » ateliers à mettre en œuvre. De fait, *l'attention portée aux compétences psychosociales et aux émotions des enfants se trouve surtout dans les temps informels*. C'est au-delà des ateliers ou des exercices que se partagent et s'acquièrent les CPS, à travers un rôle de modèle de la part des référentes-crèche : « au fur à mesure du temps, j'ai entendu les enfants exprimer des émotions. J'ai entendu les collègues exprimer des émotions à l'enfant, avoir des des... actions auprès des parents pour valoriser les compétences de leur enfant » (ESD 8 – p.2). Cette notion d'habitude sous-tend l'idée que le positionnement en faveur du développement des CPS doit se faire dans la continuité, au-delà des ateliers. De plus, *puisque les ateliers autour des émotions sont relativement adaptés pour les 2-3 ans, il s'agit plutôt de travailler la relation avec l'enfant pour l'accompagner dans l'acquisition des CPS*. Selon les participantes, c'est en montrant concrètement aux enfants comment construire des relations saines, comment communiquer, comment percevoir et gérer ses propres émotions que ceux-ci développent ces différentes compétences. C'est dans une relation sécurisée aux professionnelles que l'enfant peut s'épanouir.

Ainsi, puisque le travail sur les CPS et les émotions se fait souvent de façon informelle, *les professionnelles ne font pas toujours le lien entre Coccinelles et leurs pratiques quotidiennes* : « j pense qu'elles en font pas forcément toujours le lien entre *Coccinelles* et ce qu'on fait sur le terrain. Moi je répète souvent, j dis « c'est du *Coccinelles* » en fait. » (ESD5 – p.10). Elles n'ont pas toujours conscience de mobiliser leurs propres CPS ou d'accompagner les enfants dans le

développement de leurs compétences, alors même que les postures qu'elles adoptent sont souvent en lien avec les CPS. Cela souligne l'intérêt de la continuité de la formation Coccinelles pour poursuivre la mise en sens des pratiques et contribuer à la construction d'habitudes favorisant le développement des CPS de tous.

3.6. Conditions de travail et bien-être au travail

Les précédents points avancés à propos de Coccinelles doivent être réfléchis au regard des conditions de travail, et notamment de bien-être au travail dont témoignent les participantes. Les entretiens menés ont souvent été l'occasion pour elles de s'exprimer quand au fonctionnement en crèche et aux difficultés inhérentes aux métiers de la petite enfance qu'elles rencontrent tous les jours. Coccinelles prend en effet place dans un contexte institutionnel spécifique, dont les modalités influencent la perception puis la mise en application du projet, aussi bien que le bien-être au travail des professionnelles de la petite enfance.

- ***Instabilité des équipes professionnelles : turn-over, sous-effectif.***

Tous les entretiens mentionnent une forte instabilité des équipes professionnelles, marquées par un sous-effectif fréquent et un turn-over régulier. Les participantes témoignent de la *difficulté à trouver des remplaçantes, ce qui contribue au sous-effectif* dans les équipes. Les crèches d'un même secteur se retrouve en « concurrence » pour accueillir des remplaçantes, selon le degré d'urgence dans les structures. Plusieurs participantes parlent de fermetures relativement fréquentes des établissements par manque de personnel. Les participantes regrettent que ce sous-effectif fréquent les freine dans leurs tâches quotidiennes. Elles ont le sentiment qu'elles ne peuvent pas assurer leur rôle et répondre aux besoins des enfants comme elles le souhaiteraient. Ce sous-effectif récurrent s'accompagne d'un *turn-over assez important* : « dans ma structure la directrice est arrivée y a quatre mois, y a une AP qui est arrivée y a un mois, et y a une AP qui est arrivée y a 15 jours. C'est la moitié de l'équipe. » (ESD7 – p.7). Ce turn-over, en plus de déstabiliser les équipes, implique de faire des transmissions régulières sur Coccinelles, ce qui peut être répétitif. Cela impacte également les dynamiques des équipes mais aussi les postures adoptées avec les enfants, au-delà de la « simple » organisation de la crèche.

En effet, selon le rapport IGAS n°2022-062R portant sur la qualité de l'accueil et la prévention de la maltraitance dans les crèches, la « qualité structurelle » dans les établissements d'accueil de jeunes enfants n'est pas garantie, ce qui freine la qualité de l'accueil proposé. Ce rapport montre que les taux d'encadrement sont trop faibles par rapport à la taille des groupes

d'enfants accueillis, ce qui est fortement lié à la pénurie de professionnels. Le manque de personnel entraîne une dégradation générale de la qualification des professionnels de la petite enfance, puisque les exigences de qualification s'amointrissent pour pallier ce manque. Cette dégradation des qualifications professionnelles, combiné au manque de personnel mais aussi de moyens financiers dans les structures, altère l'accueil proposé aux enfants et poussent les professionnelles à s'adapter constamment pour répondre à leurs besoins, parfois en adoptant des pratiques potentiellement maltraitantes (douces violences, par exemple). Le contexte socio-politique de travail des professionnelles de la petite enfance influence donc grandement les pratiques et postures qu'elles adoptent au quotidien. Il apparaît alors d'autant plus important de prendre ces éléments en compte pour considérer la mise en application d'un projet tel que Coccinelles, pour en comprendre les freins et leviers au-delà de la simple « volonté » des participantes.

- *Sentiment de fatigue professionnelle.*

Ces conditions de travail impactent le bien-être au travail des professionnelles, qui témoignent d'un sentiment de fatigue professionnelle. Les métiers de la petite enfance nécessitent une *adaptation quotidienne, en partie liée au sous-effectif*. Les professionnelles sont confrontées à une nécessaire réorganisation au jour le jour, et sont souvent freinées dans les activités qu'elles souhaiteraient mettre en place à cause du manque de personnel. À cela s'ajoute le fait que *les métiers de la petite enfance sont fatigants au niveau émotionnel*. Plusieurs participantes évoquent le fait qu'une grande partie de leur métier s'appuie sur leurs émotions, et ce quel que soit le poste occupé : « on travaille tout le temps avec nos émotions, c'est-à-dire moi sur un poste de direction, mais elles sur un poste de terrain, entre les émotions, les siennes, celles des enfants, celles des parents. » (ESD5 – p.9). Il apparaît alors d'autant plus nécessaire de mettre en place des projets tels que Coccinelles au sein des crèches pour les professionnelles. Ils semblent en effet contribuer à leur bien-être en leur permettant une prise de recul nécessaire sur leur vécu. Néanmoins, cela correspond aux fonctions qu'auraient des outils tels que l'analyse des pratiques professionnelles (APP) ou la supervision. Ces espaces semblent manquer en crèche, comme en témoigne le fait qu'aucune des participantes n'en ait parlé pendant les entretiens. Métiers du social dans lesquels les participantes s'investissent personnellement, le travail en crèche semble pourtant nécessiter de mettre en place ce type d'espace, pour favoriser le bien-être au travail des professionnelles comme celui des enfants en crèche. Enfin, *la tranche d'âge des 2-3 ans est qualifiée « d'intense »* par certaines participantes. Les enfants de cet âge

nécessitent, selon les participantes, de s'investir particulièrement au niveau émotionnel pour les accompagner au mieux, ce qui peut vite devenir « usant ».

- *Un contexte de travail rendant parfois complexe le déroulement des activités quotidiennes.*

Travailler en crèche revient à systématiquement s'adapter, notamment car le contexte de travail complique souvent le déroulement des activités quotidiennes. Dans certaines structures, les *locaux ne sont pas toujours adaptés à la mise en place d'ateliers ou aux exercices individuels pour les professionnelles*. Parfois, les structures ne disposent pas de locaux qui permettent de séparer les enfants en petits groupes plus adaptés aux ateliers CPS (peu de locaux, ou organisation des locaux peu pratique). Certaines structures ne bénéficient pas non plus de salle de pause ou de lieu propice au repos pour les professionnelles, quand elles voudraient faire des exercices individuels de Coccinelles par exemple. De plus, les *horaires de travail sont parfois très étalés sur la journée*, en particulier lorsqu'ont lieu des réunions d'équipe. Celles-ci se tiennent en général le soir, après la journée passée avec les enfants qui démarre d'ailleurs assez tôt. Cela contribue au sentiment de fatigue professionnelle exprimé lors des entretiens, et freine encore davantage le déploiement de Coccinelles par manque de temps. Ce *manque de temps général pour faire tout ce qui est souhaité* est d'ailleurs souvent évoqué par les participantes. La majorité de la journée est passée auprès des enfants, ce qui laisse peu d'espace pour discuter en équipe et mener à bien les projets de façon sereine : « c'est la dure réalité de de nos travaux. Malheureusement, je sais pas si d'autres directrices vous l'ont retourné, c'est qu'on a très peu de temps pour... discuter. Très peu de temps pour travailler, parce que tout ce travail que j'ai mené au mois d'août, je l'ai fait en dehors de mon temps de travail » (ESD8 – p.3). Ces différents éléments supposent une organisation supplémentaire pour mettre en application Coccinelles, qui peuvent donc freiner le déploiement du projet au-delà de la simple « volonté » des participantes.

- *Méconnaissance du travail des professionnelles en crèche.*

Les professionnelles abordent également les difficultés « sociales » liées à leur travail auxquelles elles font face. Elles parlent notamment du contexte social et politique dans lequel leurs métiers dans la petite enfance prennent place, qui impacte considérablement leur façon de travailler. Selon elles, leur travail est relativement méconnu et souvent résumé au fait de « faire la garderie ». De fait, les participantes témoignent de la *mauvaise considération, socialement partagée, à l'égard de leur profession* : « On n'est pas bien traitées. Voilà, on n'est pas toujours bien

traitées. Voilà, on n'est pas forcément considérées, hein. On est voilà. La plupart des gens savent pas trop ce qu'on est bon » (ESD8 – p.5-6). Selon elles, la majorité des gens n'ont pas conscience de leur travail « réel », de toutes les tâches et le rôle qu'elles assurent auprès des enfants au quotidien. Pourtant, bien au-delà du « simple » fait de « garder les enfants », ce rôle d'éducatrice qui accompagne le développement des enfants sur différents aspects est au cœur des métiers de la petite enfance. Il existe donc un flou autour des missions remplies par les professionnelles de la petite enfance au niveau social (Moisset, 2019), que ces professionnelles peuvent vivre comme un manque de considération. D'autre part, quelques participantes perçoivent *les politiques publiques comme complexifiant le travail en crèche*. Les politiques publiques et éducatives qui entourent leurs professions ne sont pas forcément à leur avantage, selon elles. Par exemple, il leur est demandé de « quantifier » un travail qui leur paraît pourtant « non-quantifiable » : elles peuvent compter les enfants accueillis ou les jours d'ouverture des crèches, mais ne peuvent pas quantifier tout l'accompagnement émotionnel, l'investissement relationnel que les professionnelles déploient avec les enfants. Cette partie-là de leur travail leur paraît pourtant essentielle, mais le fait qu'elle ne soit pas valorisée mène à des politiques compliquant encore davantage le travail en crèche. Il s'agit par exemple de politiques visant à réduire les effectifs professionnels dans les crèches, ou à autoriser l'embauche de personne moins voire pas qualifiée, ce qui peut parfois peser sur les équipes déjà en place.

- *Trace laissée par la pandémie de Covid-19.*

S'ajoute parfois à ce contexte social et politique en défaveur des crèches des situations tout à fait exceptionnelles, telle que la pandémie de Covid-19, qui compliquent le travail des professionnelles de la petite enfance. Toutes les participantes ont mentionné la Covid-19 au moins une fois lors des entretiens. Elles témoignent des complications qu'a engendré la pandémie pour l'accueil et l'accompagnement des enfants, mais aussi pour l'équilibre dans les équipes ou encore l'intégration des parents à la vie de la crèche. Cette crise sanitaire a réellement bouleversé leurs conditions de travail et leur rapport au travail, les amenant notamment à réfléchir leur place auprès des enfants ou dans la société par exemple.

- *Formation au cœur de l'exercice professionnel dans le milieu de la petite enfance.*

Un dernier point important dont parlent les participantes concerne la place de la formation dans leurs professions. Celle-ci se trouve au cœur de leur exercice professionnel, la notion de formation continue étant donc assez saillante dans les entretiens. *Les formations sont*

récurrentes au long de l'année, lors des périodes propices et donc réservées à la formation. Les professionnelles de la petite enfance disposent de plusieurs « journées pédagogiques » dans l'année, et souvent de réunions pouvant être prétexte à la formation tout au long de l'année. Coccinelles s'est bien souvent inséré dans ces temps-là, notamment concernant les transmissions au sein des équipes, et pourra continuer de s'inscrire dans ces espaces de formation spécifiques. L'importance de la formation pour les participantes apparaît également dans *le poids accordé aux diplômes, notamment pour la place occupée au sein de l'équipe* : « Mais y'en a d'autres elles ont le CAP, où ça manque de... de formation. Et y'en a d'autres elles sont pas du tout diplômées quoi, voilà. Donc après si elle demande pas de formation, si on leur propose pas, c'est moi qui doit les former aussi, ou les auxiliaires. » (ESD4 - p.12). Les participantes, et en particulier les éducatrices de jeunes enfants (EJE), abordent parfois les différences entre professionnelles selon les diplômes obtenus. En particulier, les EJE évoquent leur rôle spécifique d'accompagnement des enfants au quotidien pour leur développement, notamment leur développement émotionnel.

Ce point à propos de la forte présence de la formation dans le milieu de la petite enfance est important car il indique que Coccinelles s'inscrit dans un contexte de travail où les professionnelles sont habituées à recevoir des formations. Cela représente un avantage : il n'y a pas besoin de justifier la mise en place d'action telle que Coccinelles, en particulier les formations marquant le début du projet pour les professionnelles. En revanche, cela implique d'insister sur les raisons poussant à proposer une formation sur les CPS, pour en montrer l'intérêt aux professionnelles et donc légitimer le programme auprès d'elles, afin d'en garantir une mise en application concrète dans les crèches après leur formation.

4. Préconisations

Les résultats qui émergent des huit entretiens permettent de mettre en lumière de premières pistes de réflexion à propos de Coccinelles, afin d'adapter celui-ci aux besoins et attentes des futures participantes et ainsi favoriser leur adhésion au projet et son maintien dans le temps.

4.1. Travailler sur la présentation du projet pour minimiser la menace de l'identité sociale professionnelle

L'analyse de l'ensemble des entretiens semble montrer que les participantes ne conservent pas une image tout à fait similaire du programme Coccinelles, mais plusieurs éléments reviennent quasiment systématiquement :

- Le travail sur les émotions – aux yeux des participantes, Coccinelles semble être un dispositif essentiellement centré sur les compétences émotionnelles, les compétences relationnelles ou langagières étant largement minoritaires dans leurs discours ;
- Le public cible de l'intervention, c'est-à-dire à la fois les professionnelles et les enfants.

Cependant, la façon dont ces deux points sont perçus influencent grandement la perception globale du projet. Par exemple, une des participantes a parlé de Coccinelles comme d'une formation sur les compétences émotionnelles visant à « apprendre » aux professionnelles à favoriser le développement de ces compétences chez les enfants. En parallèle transparait à travers son discours le fait qu'elle considère que son rôle en tant qu'éducatrice de jeunes enfants est justement de veiller spécifiquement au développement émotionnel et social de l'enfant. En effet, les professionnelles de la petite enfance ont un véritable rôle éducatif face aux enfants et participent activement à leur bon développement (Ignacchiti, 2022b). En particulier, ce rôle éducatif définit l'importance d'accompagner l'enfant dans son développement social, c'est-à-dire dans la construction de son rapport à l'autre et de ses compétences sociales plus largement (Ignacchiti, 2022c). La formation peut alors être perçue comme « menaçante », en sous-entendant que les professionnelles ont besoin d'être davantage formées pour assurer leur rôle, auquel elles considèrent pourtant répondre au quotidien.

De plus, toutes les participantes ont abordé le fait que Coccinelles s'est intégré dans un ensemble « déjà-là », qu'il s'agisse de pratiques, d'ambiance générale au sein de la crèche ou d'attitudes entre les membres de l'équipe. Elles insistent notamment sur la bienveillance dont elles font preuve au quotidien, vis-à-vis des enfants ou des collègues. Par exemple, sur huit participantes, seules deux ont évoquées des difficultés au sein de leur équipe, les six autres ayant au contraire eu tendance à « vanter » l'ambiance bienveillante de leur structure. Ces éléments ne sont pas anodins, et peuvent être interprétés comme un point tensionnel entre Coccinelles et les pratiques mises en œuvre auparavant. Puisque que pour les participantes, Coccinelles s'apparente à un « guide des bonnes pratiques », admettre que ces pratiques-là sont complètement nouvelles, ou du moins peu mises en place au quotidien, reviendrait à reconnaître que de « moins bonnes pratiques » étaient mises en œuvre avant l'intervention.

Les deux précédents points peuvent être perçus par les participantes comme un jugement que viendrait porter le dispositif sur elles et leurs pratiques. Se joue alors ici une dynamique liée à l'identité professionnelle des participantes. L'identité professionnelle est définie comme

« des manières socialement reconnues, pour les individus, de s'identifier les uns les autres, dans le champ du travail et de l'emploi » (Dubar, 2007, p.95). Elle a plusieurs dimensions : sociale, socio-affective, motivationnelle... L'identité professionnelle repose sur quatre éléments, qui permettent de définir pour l'individu ce qui fait sa spécificité en tant que professionnel : la nature des tâches, la conception des rôles, l'anticipation de la carrière, et l'image de soi dans le métier (Beckers, 2007). Plus qu'un concept, l'identité professionnelle est en processus en constante reconstruction. Selon son parcours, les pairs rencontrés, le contexte socio-économique et politique encadrant l'exercice professionnel, les événements professionnels rencontrés, l'individu réactualise son identité professionnelle. Celle-ci repose à la fois sur une dimension biographique (individuelle) et sur une dimension relationnelle, c'est-à-dire la perception des autres sur soi (Chatelain-Gobron, 2019). Comme pour toute identité en partie socialement construite, les individus sont motivés à maintenir une image positive de soi. Ainsi, la façon dont le projet Coccinelles est présenté peut être vécue par les participantes comme une menace de cette identité sociale, c'est-à-dire comme venant donner d'elles une image négative.

En effet, dans les entretiens, le rôle des professionnelles en crèche qui émerge semble fortement défini par l'accompagnement du développement social et émotionnel de l'enfant. Pour cela, elles mettent en place des tâches visant à favoriser ce développement, comme les ateliers. Le rôle éducatif qu'elles se voient attribué, à la fois socialement mais aussi de façon individuelle, contribue à valoriser leur image de soi. Ainsi, leur présenter un dispositif comme visant à leur proposer les « bonnes pratiques à mettre en place » peut être perçu comme un jugement négatif sur la façon dont elles remplissaient leur rôle éducatif auparavant. Cela revient à donner une image négative d'elle et « menace » donc leur identité professionnelle. Face à cette menace, différentes stratégies peuvent être mises en place pour conserver une identité professionnelle positive, notamment un rejet de la thématique ou des intervenantes, ce qui correspond à un effet de réactance.

Ainsi, il paraît pertinent de porter une attention particulière à la présentation faite de Coccinelles et des pratiques que le dispositif propose. S'il est perçu comme un « guide des bonnes pratiques » tout en présentant pourtant des pratiques que les participantes pensent déjà mettre en place au quotidien, le programme peut confronter les participantes dans leur identité sociale professionnelle et entraîner un effet de réactance : les participantes n'entendent plus le

message voire le rejettent. Quelques pistes pour favoriser une présentation du programme qui limiterait la réactance pourraient être explorées :

- *Préciser encore davantage la notion de compétences psycho-sociales, en insistant sur leurs dimensions sociale et individuelle autant que sur celle émotionnelle.*

Dans les entretiens, les participantes parlent plutôt « d'émotion » que de CPS. Cela peut avoir un impact fort sur leur identité sociale, plus que si l'on parle de compétence, dont leur rôle serait d'en accompagner le développement. Cela reviendrait à valoriser leur rôle d'éducatrice qui guide les enfants dans leur développement, plutôt que de présenter un message pouvant éventuellement être perçu comme une menace.

- *Insister sur le fait que Coccinelles – et le développement des CPS - est avant tout une posture à adopter vis-à-vis des enfants et des collègues, plus que des ateliers à mettre strictement en place. Si le projet se résume à la mallette Coccinelles et aux ateliers et exercices qu'elle propose pour les participantes, celui-ci risque d'être plus rapidement mis de côté en raison des contraintes contextuelles rencontrées par les professionnelles (manque de temps, d'espace, de personnel...). En revanche, en apportant une vision des CPS comme un positionnement à adopter envers soi, les enfants et les collègues au quotidien, cela permettrait de rendre le projet moins « impressionnant » et de valoriser tous les temps informels en dehors des ateliers lors desquels le développement des CPS prend aussi place.*

- *Prendre davantage le temps d'inscrire les pratiques proposées par Coccinelles dans celles mises en place auparavant lors de la formation, au-delà des exercices. Il s'agirait d'une part de faire émerger les facteurs et contextes qui au quotidien peuvent pousser les professionnelles à mettre de côté des pratiques favorisant les CPS, voire à faire preuve de « douces violences ». Cela contribuerait d'une part à faire prendre conscience puis « déculpabiliser » sur ces « moins bonnes pratiques » éventuellement mises en place ; et d'autre part à accompagner le changement de pratiques vers celles plus en faveur des CPS en tenant compte du contexte dans lequel les pratiques prennent place. Dans un même temps, cela permettrait au contraire de mettre en lumière les pratiques en faveur des CPS déjà mises en place et donc de valoriser le travail des professionnelles. Cela permettrait de réduire la potentielle menace pour l'identité sociale que peut représenter Coccinelles pour les participantes, en valorisant les*

pratiques favorables au développement des CPS de l'enfant tout en déculpabilisant sur les « manquements » qu'il peut y avoir au quotidien, compte tenu du contexte de travail des professionnelles.

- *Insister sur l'intérêt du dispositif pour elles, en tant que professionnelles.* Plusieurs entretiens présentent l'idée que le dispositif concerne autant, si ce n'est plus, les professionnelles que les enfants. Cependant, ce point ne fait pas consensus, puisque d'autres participantes mettent surtout en avant l'intérêt du programme pour les enfants. Si le programme n'est perçu qu'à destination des enfants, alors la menace de l'identité sociale peut être accentuée, à travers l'idée que la formation Coccinelles apprendrait aux professionnelles à « bien s'occuper » des enfants. En insistant sur l'intérêt du dispositif pour les participantes au niveau professionnel (améliorer le bien-être au travail, favoriser une ambiance bienveillante et la communication entre collègue, apprendre à mieux gérer les temps de crise/d'urgence...) mais aussi personnel (meilleure gestion des émotions et du stress, meilleur équilibre entre sphères professionnelles et privées...), la menace de l'identité serait limitée puisque Coccinelles ne viendrait pas seulement comme un « guide des bonnes pratiques » à adopter avec les enfants, mais comme un outil complet pour améliorer le bien-être de tous.

Les points présentés ci-dessus sont déjà en partie pris en compte dans la formation. La précédente partie visait donc à accentuer l'intérêt de réfléchir autour de la présentation du projet aux participantes, qui influence grandement leur adhésion au programme. Il s'agirait de modifications sur la façon de présenter le programme aux différentes structures puis aux professionnelles en début de formation, afin de répondre au mieux à leurs besoins, tout en limitant une potentielle menace de leur identité sociale.

4.2. Accompagner davantage sur la mise en place du projet, lors des temps de formation puis après

Le programme semble parfois avoir du mal à perdurer après les temps de formation, malgré l'intérêt que trouvent les professionnelles à Coccinelles. Si le projet se poursuit dans les mois suivants, c'est généralement sous l'impulsion d'une ou deux professionnelles de la structure, occupant toujours un poste de direction ou de coordination. Il semble alors intéressant de réfléchir à comment faire évoluer le dispositif pour en favoriser la mise en application et surtout le maintien dans la durée, puisque c'est justement lorsque des pratiques soutenant les CPS sont

régulièrement mise en place que celles-ci peuvent réellement être acquises (Lambooy & Guillemont, 2014).

Plusieurs points pourraient être davantage abordés lors de la formation. Ils permettraient de « guider » les professionnelles sur la mise en application du projet et surtout sur sa transmission aux différents acteurs des crèches.

- *Travailler sur les transmissions*

Les entretiens montrent une ambivalence concernant les transmissions à l'équipe parmi les participantes. Tandis que certaines sont très à l'aise dans ce rôle de référente-crèche et vont jusqu'à transmettre le programme à d'autres équipes et structures, d'autres participantes trouvent au contraire cette posture assez inconfortable. Ces dernières ont parfois l'impression qu'il faudrait transmettre à l'identique le contenu de la formation à leur équipe, ou sont un peu mal à l'aise dans la posture d'animation qui ne leur est pas naturelle. Au contraire, les participantes très à l'aise en animation ont souvent retravaillé les contenus pour pouvoir les transmettre, voire ont proposé d'autres outils de formation (par exemple, demander aux participantes de créer leurs propres ateliers CPS). Cet écart de perception sur les transmissions entre les participantes suggère qu'il serait intéressant de travailler sur les transmissions lors des temps de formation. Sans nécessairement « apprendre » aux participantes que dire ou faire ou leur fournir le contenu pour les transmissions, prendre un temps pour réfléchir sur comment transmettre à l'équipe, quelle posture d'animation adopter, quels outils utiliser, quels éléments essentiels mettre en lumière, quels moments sont les plus propices aux transmissions... semble pertinent. Cela permettrait d'une part de rassurer les participantes moins à l'aise avec l'animation, et de s'assurer d'autres parts que les « messages » fondamentaux de Coccinelles – et des CPS – soient correctement transmis.

- *Penser les façons d'intégrer les parents au dispositif pour favoriser les échanges autour des CPS avec eux.*

Coccinelles vise à intégrer les professionnelles de crèche et les enfants mais aussi les familles, à travers des « cafés des parents ». Ceux-ci représentent un public qu'il est par ailleurs particulièrement complexe de toucher lors des interventions CPS. Les professionnelles témoignent de la difficulté d'intégrer les parents à la vie de la crèche, en particulier concernant des thématiques telles que les compétences émotionnelles. Ces difficultés sont de plusieurs

ordres : visions éducatives très différentes entre les parents et les professionnelles ; intérêt moindre des parents pour la thématique comparativement à d'autres sujets jugés plus essentiels (alimentation, sommeil) ; peu d'espaces adaptés pour échanger sur les CPS ; peu d'implication générale de la part des parents pour les activités à la crèche... Pour autant, la plupart des participantes pointent l'intérêt d'échanger avec les parents autour de la thématique des CPS, tout en reconnaissant les difficultés qu'elles rencontrent. La formation Coccinelles pourrait ainsi être un espace où réfléchir, entre professionnelles de la petite enfance, sur la façon d'intégrer les parents dans une intervention CPS. Il pourrait s'agir d'échanger sur la forme que prennent les transmissions aux parents : les cafés des parents sont-ils les espaces les plus appropriés ? Y aurait-il d'autres espaces plus pertinents pour aborder les CPS avec les parents ? Comment aborder les CPS dans des temps plus informels, lors des transmissions quotidiennes par exemple ? Les messages à véhiculer aux parents pourraient également être discutés : que dire aux parents à propos des CPS ? Quelle posture adopter vis-à-vis d'eux pour des transmissions efficaces ? Les temps de formation seraient alors être un espace où les professionnelles pourraient réfléchir à la façon la plus pertinente, pour elles, d'investir les parents dans Coccinelles.

- *Réfléchir le dispositif de formation pour l'adapter au mieux aux besoins des équipes.*

Par choix, la formation Coccinelles fonctionne avec le format des « référentes-crèche ». Cette modalité où seulement quelques personnes de l'équipe est formée permet de toucher plus de structure et de s'adresser de prime abord aux participantes les plus intéressées par le projet. Dans les entretiens ressort le fait que plusieurs structures ont vu l'ensemble de leur équipe être formée, et que pour celles ayant désigné des référentes-crèche, il s'agissait souvent du personnel de direction ou de coordination, moins en contact avec les enfants. Développer les CPS pour l'accompagnement des équipes est tout à fait pertinent, mais le programme Coccinelles a initialement pour objectif d'améliorer le bien-être des enfants, dans le même temps que celui des professionnelles. Le fonctionnement avec les référentes-crèche, bien qu'intéressant, a parfois été questionné par les participantes. Plusieurs d'entre elles ont abordé l'intérêt de former l'entièreté de l'équipe, pour éviter les transmissions moins efficaces en deuxième instance d'une part, et pour garantir une réelle harmonie des pratiques au sein de l'équipe d'autre part. Ainsi, réfléchir à proposer la formation Coccinelles à l'ensemble des équipes peut être pertinent, notamment pour favoriser un maintien relativement durable du projet dans le temps. Si l'entièreté de l'équipe était formée, le projet reposerait sur plus de professionnelles et non plus

sur les référentes-crèche uniquement. Cela pousserait peut-être aussi plus de participantes à consulter les livrables Coccinelles, souvent laissé de côté après la formation, pour s'en servir au quotidien avec les enfants, l'équipe ou individuellement. Il s'agit de pistes à questionner pour favoriser une mise en application plus durable du projet, bien que certaines modalités de formation semblent complexes à mettre en place aux vues des contraintes contextuelles et institutionnelles dans les crèches.

4.3. Penser au-delà du dispositif : réfléchir les contextes entourant le projet

Les entretiens ont souvent été l'occasion pour les participantes de s'exprimer sur leurs conditions de travail, plus-ou-moins bien vécues. Il est important de garder en tête que Coccinelles s'inscrit dans le contexte spécifique du travail dans la petite enfance, marqué par des enjeux propres à ce champ d'exercice. Ces enjeux influencent l'adhésion et la mise en application de l'intervention.

Par exemple, la petite enfance est un domaine qui offre une place importante à la formation des professionnelles tout au long de leur carrière. Il n'y a donc pas besoin de légitimer la présence de Coccinelles aux participantes, ce qui représente un avantage pour leur adhésion au programme. Pour autant, des entretiens émerge le fait que les temps de formation sont très largement appréciés car ils permettent un échange formalisé, « cadré » et surtout spécifique au partage d'expérience. Ainsi, parfois plus que la formation en elle-même, ce qui est valorisé par les participantes et garantit leur engagement dans le dispositif, est de pouvoir échanger avec leurs collègues. Cela interroge sur les raisons poussant les participantes à s'inscrire dans le programme et sur ce qu'elles en retiennent. Ainsi, au-delà de la formation, l'analyse des pratiques professionnelles (APP), la supervision ou encore l'échange de pratiques entre professionnelles de la petite enfance semblent essentielles pour le bien-être au travail des participantes, et à termes pour garantir la mise en place de pratiques favorisant le développement des CPS de tous. Cela est à garder en tête, car un programme tel que Coccinelles suggère une continuité dans la rencontre avec les professionnelles, notamment dans ces temps d'échange de pratique, pour poursuivre la transmission de « pratiques – CPS ».

De plus, la totalité des entretiens abordent l'instabilité des contextes de travail des professionnelles rencontrées. Turn-over, sous-effectif, ou encore politiques publiques décalées de la réalité de terrain les poussent à une constante adaptation dans leur travail. Toutes les

participantes évoquent le manque de temps qui marque leur quotidien, ce qui entraîne bien souvent chez elles de la frustration de ne « pas pouvoir faire comme elles le souhaiteraient ». Ainsi, l'application de Coccinelles de façon concrète, à travers la mise en place d'ateliers ou de cafés des parents par exemple, dépend d'autres facteurs que ceux inhérents au programme. Si les équipes tournent régulièrement, qu'elles manquent de temps à la fois avec les enfants mais aussi entre collègues, il semble complexe d'appliquer concrètement un programme tel que Coccinelles. À cela s'ajoute le fait que Coccinelles n'est généralement pas l'unique intervention dans laquelle s'inscrivent les crèches, qui doivent alors gérer la mise en place de plusieurs projets simultanément.

L'évaluation des effets de Coccinelles aura permis de mettre en lumière encore davantage les conditions de travail parfois éprouvantes des professionnelles rencontrées. Bien que ce projet ne puisse pas réellement faire évoluer les conditions de travail des professionnelles en crèche, il apparaît nécessaire de prendre en compte ces éléments contextuels pour réfléchir les résultats de l'intervention.

4.4. Limites

Bien que ces huit entretiens fournissent une première vision quant aux effets de Coccinelles dans les crèches, il semble important d'en relativiser les résultats.

Dans cette évaluation, les participantes étaient uniquement interrogées sur leur vécu de Coccinelle. Or, le dispositif s'intègre dans des contextes extrêmement différents selon les crèches, ce qui en module les effets dans chaque structure. D'autre part, Coccinelles est un programme « parmi d'autres », dans le sens où cette intervention s'inscrit dans un contexte organisationnel et des pratiques professionnelles orientés vers la formation, sans pour autant être une « révélation ». Ainsi, les effets de l'intervention rapportés dans le discours des participantes sont bien souvent multifactoriels : parfois Coccinelles vient servir de déclencheur pour développer de nouvelles habitudes professionnelles qui ne sauraient être résumées à de simples résultats de l'implémentation de Coccinelles. Des changements de pratiques, d'ambiance de travail, de relations professionnelles à l'équipe, aux enfants et aux parents peuvent en partie découler de Coccinelles, en interaction avec d'autres facteurs. Par exemple, des changements au sein de l'équipe, de la direction, la dynamique du groupe d'enfants accueillis, d'autres dispositifs, sont autant de facteurs qui peuvent influencer les pratiques professionnelles et l'ambiance de la crèche. Ces éléments peuvent être complémentaires à

Coccinelles, et favoriser en interaction avec le projet des pratiques en faveur du développement des CPS. Dans un même temps, ces éléments peuvent aussi expliquer en dehors de Coccinelles les changements évoqués par les professionnelles. Les résultats des entretiens sont donc une bonne base pour saisir les effets de l'intervention sur les professionnelles de crèche, mais nécessitent d'autres éléments d'analyse pour en tirer des conclusions plus solides.

De plus, Coccinelles apparaît comme un programme particulièrement pertinent pour améliorer le bien-être des enfants et des professionnelles de crèche, tout en reconnaissant ses propres limites. D'une part « l'impact des programmes CPS validés à destination des enfants varie aussi en fonction de la possibilité qu'a l'enfant d'expérimenter les CPS dans son environnement immédiat, au-delà des ateliers formels. Les pratiques répétées des CPS que ce soit à l'école, à la maison ou dans la communauté semblent jouer un rôle important ; tout comme le fait que l'enfant soit en contact avec des adultes « modèles » incarnant les CPS. » (Lamboy, 2018, p.363). En visant l'environnement de la crèche, Coccinelles ne permet pas de toucher le public des parents, ou dans une faible mesure. La possibilité pour les enfants de développer leurs CPS dépend donc largement de la sensibilité de leurs parents concernant cette thématique et de la qualité de l'implantation auprès des professionnelles de crèche. Pour être pleinement efficace, une intervention telle que Coccinelles menée en crèche devrait garantir une continuité des pratiques et attitudes vis-à-vis de l'enfant entre la crèche et ses autres environnements de vie. Or, les entretiens montrent la difficulté d'inclure les parents dans un dispositif tel que Coccinelles. L'efficacité du programme sera donc assez variable selon les enfants : si parents et professionnelles ont des comportements harmonisés, l'intervention sera d'autant plus efficace.

5. Bibliographie

- Beckers, J. (2007). Chapitre 4. La construction de l'identité professionnelle. Fondements et conséquences méthodologiques. Dans : J. Beckers, *Compétences et identité professionnelles: L'enseignement et autres métiers de l'interaction humaine* (pp. 141-199). De Boeck Supérieur.
- Carré, P. (2015). De l'apprentissage à la formation. Pour une nouvelle psychopédagogie des adultes, *Revue française de pédagogie*, 190, 29-40.
- Chatelain-Gobron, S. (2019). Reconnaître le métier d'éducateur de l'enfance : quelle évolution conceptuelle ? Dans : P. Moisset (éd.), *Accueillir la petite enfance : le vécu des professionnels* (pp. 137-155). Érès.
- Dubar, C. (2007). *La crise des identités : l'interprétation d'une mutation*. Puf, 3^e éd.
- Ignacchiti, S. (2022a). D comme.... Dans : S. Ignacchiti, *L'accueil en crèche de A à Z* (pp. 71-82). Érès.
- Ignacchiti, S. (2022b). C comme.... Dans : S. Ignacchiti, *L'accueil en crèche de A à Z* (pp. 47-69). Érès.
- Ignacchiti, S. (2022c). R comme.... Dans : , S. Ignacchiti, *L'accueil en crèche de A à Z* (pp. 169-179). Érès.
- Inspection Générale des affaires sociales. (2023). *Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches*. (IGAS n°2022-062R).
- Kotsou, I., Farnier, J., Shankland, R., Mikolajczak, M., Quoidbach, J. & Leys, C. (2022). Chapitre 1. Les compétences émotionnelles. Dans I. Kotsou, J. Farnier, R. Shankland, M. Mikolajczak, J. Quoidbach & C. Leys (Dir), *Développer les compétences émotionnelles : en 8 séances* (pp. 14-35). Dunod.
- Lamboy, B. & Guillemont, J. (2014). Développer les compétences psychosociales des enfants et des parents : pourquoi et comment ? *Devenir*, 26, 307-325.
- Lamboy, B. (2018). Implanter des interventions fondées sur les données probantes pour développer les compétences psychosociales des enfants et des parents : enjeux et méthodes. *Devenir*, 30, 357-375.
- Moisset, P. (2019). Accueillir la petite enfance : motivations, travail et vécus. Dans : P. Moisset (éd.), *Accueillir la petite enfance : le vécu des professionnels* (pp. 7-10). Érès.
- Pirard, F., Dethier, A., François, N. & Pools, É. (2019). Les compétences professionnelles au cœur des métiers de l'accueil de l'enfance. Dans : P. Moisset (éd.), *Accueillir la petite enfance : le vécu des professionnels* (pp. 47-64). Érès.
- Schuhl, C. (2010). Les douces violences. *Métiers de la petite enfance*, 161, 7.

6. Annexes

6.1. Annexe 1 : Guide d'entretien

GUIDE D'ENTRETIEN - COCCINELLES

Question inaugurale : Que pensez-vous de Coccinelles ? Que retenez-vous de Coccinelles ?

THEMES	QUESTIONS
1) Vécu de la formation	<p>a. Qu'avez-vous pensé de la formation Coccinelles dispensée par le CoDES ? <i>Faisabilité / Accessibilité / Utilité / Satisfaction / Vécu</i></p> <p>b. Comment avez-vous parlé de Coccinelles en équipe après la formation ? <i>Transmissions : faisabilité / expérience-vécu / utilité / exemples</i></p>
2) Application des outils proposés par Coccinelles	<p>c. Comment avez-vous mis en place Coccinelles dans votre crèche ? <i>Organisation avec les collègues / Organisation temporelle et spatiale / Adaptation</i></p> <p>d. Que pensez-vous des ateliers à mettre en place avec les enfants proposés dans les livrets ? <i>Utilité / Satisfaction / Faisabilité / Temporalité / Accessibilité / Freins / Exemples</i></p> <p>e. Que pensez-vous des exercices individuels à destination des professionnel·les proposés dans les livrets ? <i>Utilité / Satisfaction / Faisabilité / Temporalité / Accessibilité / Freins / Exemples</i></p> <p>f. Comment avez-vous intégré les parents à Coccinelles ? <i>Freins / Utilité / Satisfaction / Faisabilité / Temporalité / Accessibilité / Exemples</i></p> <p>g. Diriez-vous que le climat de votre crèche a changé depuis la mise en place de Coccinelles ? Comment ?</p>
	h. Pouvez-vous me parler de l'influence de Coccinelles sur votre manière de travailler :

3) Postures et pratiques professionnelles	<ul style="list-style-type: none"> - Avec les enfants ? - Avec votre équipe ? - Avec les parents ? <p>Relations / Pratiques professionnelles / Organisation de travail, ambiance de travail</p>
4) Satisfaction quant au dispositif	<p>i. Qu'attendiez-vous de Coccinelles ?</p> <p>Besoins / Attentes / Satisfaction</p> <p>j. Quelles sont les forces de Coccinelles selon vous ?</p> <p>k. Quels points devraient être améliorés ?</p> <p>l. À votre avis, que pensent vos collègues de Coccinelles ?</p>
5) Sentiment de compétence perçue	<p>m. Suite à Coccinelles, à quel point vous sentez-vous capable :</p> <ul style="list-style-type: none"> - De prendre soin des enfants ? Pourquoi ? - De travailler efficacement et de manière positive avec vos collègues ? Pourquoi ? <p>n. Que vous faudrait-il pour vous sentir encore plus compétent.e ?</p>
6) Bien-être au travail	<p>o. Comment vous sentez-vous au travail en général ?</p> <p>p. Dans un monde idéal, de quoi auriez-vous besoin dans votre univers professionnel ?</p>

Effets non-attendus : Avez-vous envie d'aborder d'autres choses dont nous n'aurions pas parlé ?

6.2. Annexe 2 : Tableau regroupant les caractéristiques socio-démographiques de l'échantillon

fonction	Ancienneté petite enfance (an)	ancienneté structure (an)	Autres formations CPS	Niv formation Cocc	Type de structure	Commentaires	Modalité entretien
Coordination	10	7	Non	référente	crèche	2 référentes qui ont ensuite formé leur équipe + d'autres	présentiel
Direction	30	8	Oui	référente	accueil 2-3 ans	crèche où toute l'équipe a été formée	téléphone
EJE en continuité de direction	2	2	Non	référente	multi-accueil	crèche où toute l'équipe a été formée	visio
EJE	27	1	Oui	référente	crèche	crèche où toute l'équipe a été formée	visio
direction	6	4,5	Oui	référente / formatrice	EAJE Multi-accueil	personne formée par Annie Brouchier puis passée elle-même formatrice pour d'autres crèches	présentiel
Référente technique	10	4,5	Non	référente	micro-crèche	seule crèche où il y a eu des référentes puis des transmissions à l'équipe	visio
Auxi. de puer	15	12 ; 6	Non	référente crèche	Multi-accueil / crèche familiale		téléphone
Direction	30	10	Non	référente crèche / formatrice	multi-accueil	formation de formateur et superviseur petite enfance dans laquelle Coccinelles a été mobilisée (suite à la participation à Coccinelles)	visio
	16,25	6,11		100% de référentes			

6.3. Annexe 3 : Tableau des résultats résumés

CATEGORIES	THEMES	SOUS-THEMES & VERBATIM
Perceptions de l'intervention Coccinelles.	Utilité perçue du dispositif plutôt forte, avec néanmoins quelques réticences.	Coccinelles sert de support pour l'échange entre professionnelles d'une même équipe autour des pratiques et postures. Coccinelles permet d'être mieux « armée » pour gérer les crises.
	Coccinelles est un outil extérieur pouvant servir de levier de changement.	Coccinelles est un outil pour améliorer la dynamique au sein de l'équipe. Coccinelles est un outil extérieur pouvant permettre d'améliorer les pratiques professionnelles.
	Coccinelles est un projet visant à travailler sur soi, professionnellement et personnellement.	
	Coccinelles est un outil pour prendre soin de soi, associé à des techniques de relaxation, méditation.	
	Coccinelles répond à l'objectif d'améliorer globalement le bien-être et le fonctionnement au sein de la crèche.	Coccinelles est un outil à destination des professionnelles, des enfants et des parents. Coccinelles est une démarche globale visant à instaurer une ambiance bienveillante à l'égard de tous.
	Coccinelles s'intègre dans un ensemble de considérations « déjà-là » dans les crèches.	Coccinelles se rapproche de valeurs et volonté professionnelles déjà présentes chez les participantes. Coccinelles s'intègre dans des réflexions professionnelles portées auparavant par les directions et les équipes.

		<p>Coccinelles s'intègre dans une dynamique d'équipe déjà marquée par la bienveillance et vient la renforcer.</p> <p>Les messages et objectifs véhiculés dans Coccinelles sont cohérents avec la formation des pros en crèche.</p>
	<p>Coccinelles s'inscrit dans une volonté plus large de développer les compétences psychosociales.</p>	<p>D'autres formations sont réalisées concernant les CPS.</p> <p>Coccinelles – et les CPS - s'intègrent dans le développement de projets éducatifs et sociaux au sein des crèches.</p>
<p>Avis sur les temps de formation prévus dans Coccinelles.</p>	<p>Aspects concrets (exercices, travail en équipe) de la formation très appréciés.</p>	<p>La formation rejoint les questionnements tant personnels que pratiques rencontrés au quotidien par les pros.</p> <p>Faire les exercices soi-même permet de mieux comprendre leurs objectifs et de les transmettre ensuite</p>
	<p>La formation est un espace d'échange de pratiques entre professionnelles.</p>	<p>La formation est un lieu d'échanges avec sa propre équipe, ce qui en renforce la cohésion.</p> <p>Échanges avec des professionnelles d'autres structures valorisées.</p>
	<p>La formation est un support pour développer de nouvelles pratiques.</p>	<p>La formation sert de support pour développer de nouvelles activités.</p> <p>La formation véhicule des « messages » à saisir et à adapter plus que des ateliers et exercices à apprendre.</p> <p>Aborder régulièrement les propositions pratiques faites dans Coccinelles permet de se les approprier.</p>

	<p>Une originalité de la formation : être centrée sur le vécu des professionnelles de crèche.</p>	
	<p>Points à améliorer dans la formation.</p>	<p>Assurer une continuité après les jours de formation.</p> <p>Plus aborder comment intégrer les parents à un projet tel que Coccinelles.</p> <p>Ouvrir la formation à tout le personnel de la crèche.</p>
	<p>Des transmissions à l'équipe inégales et plus-ou-moins complexes selon les structures.</p>	<p>Des temps sont pris spécifiquement pour les transmissions au reste de l'équipe.</p> <p>Transmission pour d'autres équipes, à leur demande.</p> <p>Nécessité de réactualiser les transmissions régulièrement à cause du turn-over</p> <p>Attitudes variables face à la posture de référente-crèche lors des transmissions.</p>
<p><i>Mise en application de Coccinelles au sein des crèches.</i></p>	<p>Une pratique des exercices individuels pour les professionnelles très variable.</p>	<p>Les temps de réunion sont l'occasion d'appliquer les exercices individuels ou en équipe.</p> <p>Exercices individuels réalisés dans les temps informels.</p> <p>Les exercices pour les professionnelles sont au contraire plutôt laissés de côté.</p>
	<p>Des ateliers auprès des enfants faisables mais relativement adaptés.</p>	<p>Ateliers plus adaptés pour des enfants au-delà de 3 ans, nécessitant de les réadapter.</p> <p>Les activités sont adaptées par l'équipe au groupe d'enfants accueilli, selon son niveau et sa dynamique.</p>

	<p>Les contraintes du quotidien freinent la mise en place « d'activités Coccinelles ».</p>	<p>La réalité du quotidien complique l'organisation et la mise en place d'ateliers auprès des enfants.</p> <p>Les exercices individuels sont difficiles à mettre en place face aux contraintes quotidiennes.</p>
	<p>Une volonté d'inclure les parents dans le projet malgré la difficulté à les intégrer dans la vie de la crèche.</p>	<p>Volonté d'inclure encore davantage les parents à la vie de la crèche.</p> <p>Présentation du projet Coccinelles aux parents.</p> <p>Guidance parentale concernant les émotions, notamment lors des transmissions quotidiennes.</p> <p>Difficulté à mobiliser les parents de façon collective dans la crèche, encore plus pour des thématiques autour des émotions et des CPS.</p>
<p>Avis concernant les livrables (mallette Coccinelles).</p>	<p>Une perception des livrets plutôt positive et utile, avec néanmoins quelques réticences.</p>	<p>Des livrets accessibles tant dans le fond que la forme.</p> <p>Des livrets imposants et peu pratiques.</p>
	<p>Des livrets à l'utilisation variable.</p>	<p>Les livrets sont des supports sur lesquels s'appuient les équipes.</p> <p>Les livrets sont parfois laissés de côté après la formation.</p>
<p>Effets de Coccinelles sur les pratiques et les postures professionnelles.</p>	<p>Coccinelles s'inscrit dans les pratiques mises en place auparavant.</p>	<p>Coccinelles renforce une dynamique d'équipe bienveillante, centrée autour de valeurs communes, déjà présente auparavant.</p> <p>Coccinelles s'intègre dans des pratiques similaires déjà existantes, en particulier dans les actions proposées aux enfants.</p>
	<p>Coccinelles sert de « guide » dans les pratiques à mettre en œuvre avec les enfants.</p>	<p>Coccinelles agit comme une piqûre de rappel des « bonnes pratiques » à avoir.</p>

		<p>Coccinelles permet de remettre du sens dans les pratiques mises en œuvre, et ainsi de les légitimer.</p> <p>Pratiques quotidiennes guidées par des valeurs retrouvées dans Coccinelles.</p>
	<p>Coccinelles permet de renforcer les liens entre les différents acteurs de la petite enfance : professionnelles, enfants, parents.</p>	<p>Harmonisation des postures envers les enfants entre les équipes et les parents.</p> <p>Lien direct fait entre la posture et les pratiques mise en œuvre par l'équipe et le bien-être de tous.</p> <p>Coccinelles permet d'améliorer les CPS et donc le bien-être de l'équipe, ce qui se répercute directement sur les enfants.</p>
	<p>Coccinelles représente des habitudes quotidiennes à prendre plus que des ateliers à mettre en place.</p>	<p>L'attention portée aux compétences psychosociales et aux émotions des enfants se trouve surtout dans les temps informels.</p> <p>Les ateliers autour des émotions sont relativement adaptés pour les 2-3 ans, il s'agit plutôt de travailler la relation avec l'enfant.</p> <p>Lien pas toujours évident entre Coccinelles et les pratiques quotidiennes.</p>
	<p>Instabilité des équipes professionnelles : turn-over important, sous-effectif.</p>	<p>Sous-effectif en partie lié à la difficulté de trouver des remplaçantes.</p> <p>Turn-over assez important.</p>
<p>Conditions de travail & bien-être au travail.</p>	<p>Sentiment de fatigue professionnelle.</p>	<p>Métier nécessitant une adaptation quotidienne, en partie liée au sous-effectif.</p> <p>Métiers fatigants au niveau émotionnel.</p> <p>Tranche d'âge (2-3 ans) particulièrement « intense ».</p>

	<p>Contexte de travail rendant parfois complexe le déroulement des activités quotidiennes.</p>	<p>Locaux pas toujours adapté aux ateliers ou aux exercices individuels.</p> <p>Horaires parfois très étalés sur la journée, notamment en cas de réunion d'équipe.</p> <p>Manque de temps pour faire tout ce qui est souhaité.</p>
	<p>Méconnaissance du travail des professionnelles de crèche.</p>	<p>Mauvaise considération des pros en crèche.</p> <p>Politiques publiques perçues comme complexifiant le travail en crèche.</p>
	<p>Formation au cœur de l'exercice professionnel.</p>	<p>Formations récurrentes tout au long de l'année, lors des périodes propices.</p> <p>Poids des diplômes dans la place occupée au sein de l'équipe.</p>
	<p>« Trace » laissée par le Covid très présente.</p>	