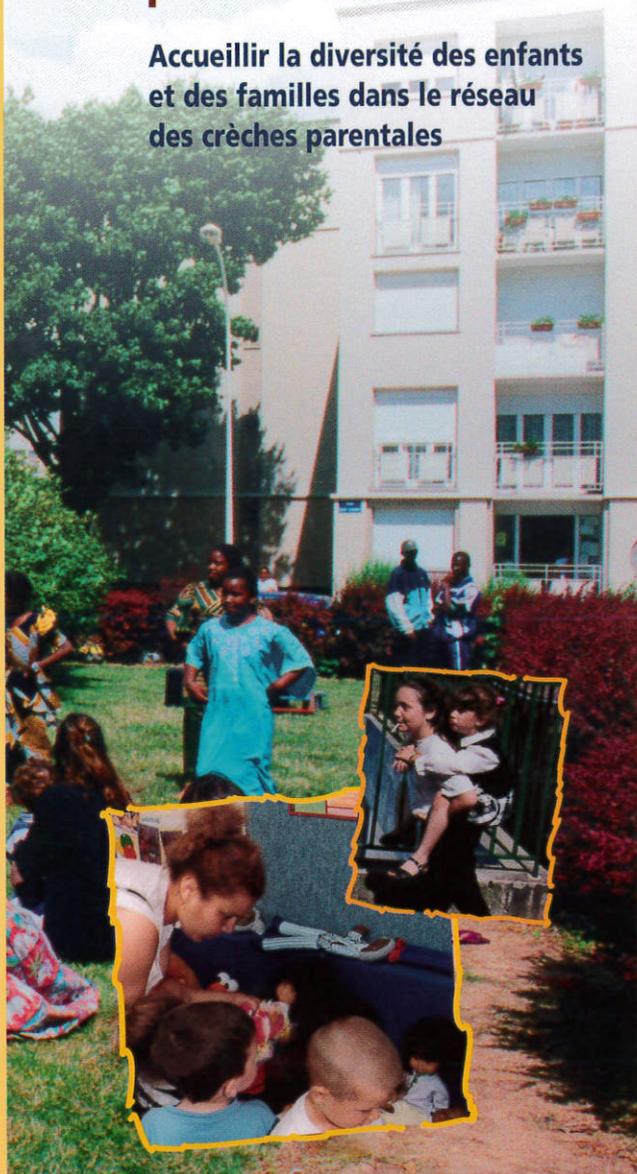


Marie-Laure Cadart

Des parents dans les crèches, utopie ou réalité ?

Accueillir la diversité des enfants
et des familles dans le réseau
des crèches parentales



éditions
ères

8

De l'ouverture à tous au respect de la diversité

Voilà presque vingt ans que PACEPP existe. Les parents fondateurs sont encore là, ils ont accompagné les changements de 1995, et sont toujours membres du bureau. Dans un mouvement qu'ils veulent jeune et innovant, ils pensent que l'heure est au renouvellement, mais la transmission après vingt ans leur semble difficile. Il paraît alors nécessaire qu'une personne soit nommée pour assurer la coordination des différents secteurs de l'ACEPP, faire le lien entre le nouveau bureau et les salariés et former les nouveaux bénévoles.

En 1999, un délégué général est donc recruté. Mais, dans un mouvement centré sur la démarche participative et sur l'initiative laissée à chacun, sa nomination change la donne pour les salariés du côté desquels émergent tensions et résistances. Du côté des bénévoles, le bureau confirme sa volonté de se renouveler. Cette même année, à l'assemblée générale, de nouveaux membres sont élus ainsi qu'un nouveau président, Alain Martin-Rabaud, qui a été président aussi bien de crèche que du CEPPRA. Sa personnalité, qui le porte à être très à l'écoute des aspirations et des réalisations des lieux d'accueil, sera appréciée au sein du mouvement et permettra d'assurer la continuité.

Face aux tensions et aux difficultés de fonctionnement entre salariés, un travail collectif avec un consultant est engagé ayant pour objet l'organisation de PACEPP, à l'issue duquel la démarche participative est réaffirmée comme un point clef et une richesse de cette organisation. Le choix est alors fait de revenir au fonctionnement antérieur, c'est-à-dire à une responsabilité collégiale associant les différents responsables de secteur et le bureau. Ce seront deux années tumultueuses ; l'étape est franchie en 2000. EACEPP en sort renouvelée avec une meilleure conscience de sa spécificité qui fonde sa richesse et officialise un mode d'organisation en adéquation.

2000, ce sont aussi les vingt ans de PACEPP, événement fêté à Gresse-en-Vercors lors du premier forum des initiatives parentales qui signe

l'achèvement de la première génération des 3P. C'est la fin du programme européen *Integra*¹ dont les objectifs ont été largement atteints. La méthodologie de la démarche d'ouverture à tous s'est construite, des modalités de travail ont été expérimentées, les repères éthiques ont été énoncés. Au cours de ces journées, seront présentés la démarche d'ouverture à tous et ses outils *Ensemble* et *Alchimie* qui viennent d'être publiés.

La question de l'accessibilité des lieux d'accueil à toutes les familles a été entendue. En témoignent les réformes en cours, avec la parution du décret et l'annonce des modifications de financements de la CNAF pour permettre l'accès, par le droit, à toutes les familles.

L'ensemble du réseau, notamment les associations départementales, s'est engagé dans la démarche d'ouverture, faisant sienne l'idée du projet social, elle aussi reprise dans le décret comme une obligation pour chaque lieu d'accueil.

Après la création et l'expérimentation, il s'agit maintenant de passer à une autre étape, celle de la diffusion. Une deuxième génération 3P² est lancée, qui s'achèvera à Bombanes, en 2002, lors du deuxième forum des initiatives parentales.

Mais la diffusion, c'est aussi la transmission des idées à l'extérieur du réseau, notamment dans les crèches municipales qui sollicitent l'ACEPP désormais reconnue par les partenaires pour son approche particulière. En effet, les pratiques élaborées dans le cadre de la démarche interculturelle, qui concernaient en priorité les quartiers défavorisés, paraissent particulièrement intéressantes à adapter aux structures municipales trop souvent éloignées des notions d'ouverture à tous et d'accueil des parents.

Cette période est aussi marquée par un changement de perspective. On va passer de « l'ouverture à tous » au « respect de la diversité ». Ce changement de vocabulaire induit une évolution : il ne s'agit plus seulement de travailler à l'accessibilité, il s'agit de faire en sorte que la diversité des familles accueillies soit une richesse « pédagogique ». Il faut miser sur une transformation à l'intérieur des lieux d'accueil pour que chacun y soit accepté et accueilli dans ce qui fait sa singularité, quelles que soient ses particularités et ses différences. C'est une deuxième étape, déjà annoncée par *Alchimie*, dont les influences doivent beaucoup aux partenaires européens.

1. Le programme *Integra* sera remplacé par le programme Equal dont l'objectif est de constituer un laboratoire de pratiques innovantes et transnationales, destinées à lutter contre les discriminations de toutes natures dans le domaine de l'emploi. L'ACEPP va s'engager dans ce nouveau programme qui ne concerne pas spécifiquement le secteur interculturel.

2. La deuxième génération 3P concerne sept départements, soixante-six lieux d'accueil et six cents parents et professionnels.

Ces idées rejoignent celles de la fondation Bernard Van Leer dont le soutien est à nouveau requis. Le succès de la première étape a placé la barre très haut ; il faut désormais ancrer durablement l'accueil de la diversité au sein de l'ACEPP et des lieux d'accueil, de s'en donner le temps et les moyens. En effet, il faut du temps et des personnes pour que les idées avancent et soient intégrées. Même si les associations départementales se sont appropriées la démarche, elles ont encore besoin d'être soutenues, accompagnées, et de continuer à réfléchir ensemble. De plus, il apparaît nécessaire de démultiplier les personnes ressources susceptibles de la transmettre, et donc de mettre l'accent sur la formation de formateurs. Le risque de voir un trop grand succès s'effriter, voire disparaître, n'est pas loin si les avancées ne sont pas confortées.

Le même risque existe au niveau politique. L'ACEPP a conscience que le décret du 1^{er} août 2000 et la nouvelle prestation de service de la CNAF (PSU) sont des outils considérables pour permettre l'accueil de la diversité dans les lieux d'accueil. Ces textes, dans lesquels on reconnaît la marque de l'ACEPP, notamment au niveau du projet social et de la participation des parents, doivent être expliqués aux lieux d'accueil (professionnels et gestionnaires), pour que le sens des réformes soit compris et que les changements de pratiques qu'ils vont entraîner ne soient pas seulement perçus comme des contraintes imposées, mais comme de réelles avancées vers un accueil de qualité des enfants et de leurs familles. L'ACEPP est maintenant reconnue par les partenaires politiques et institutionnels pour sa réflexion sur l'ouverture à tous, l'accueil de la diversité et l'implication des parents. Force d'influence, elle peut devenir un organisme ressource pour accompagner ces réformes à l'intérieur et à l'extérieur du réseau.

Enfin l'ACEPP, dans son engagement de soutien à la parentalité, combat l'idée trop souvent répandue à l'égard des « parents des quartiers » facilement qualifiés de « démissionnaires », et veut leur donner la parole sur la façon dont ils conçoivent et vivent leur rôle de parents.

Tels sont les objectifs présentés à la fondation Bernard Van Leer³ qui s'engage à nouveau auprès de l'ACEPP. Le changement de perspective pour s'ouvrir au respect de la diversité est tout à fait dans l'esprit de la fondation pour qui ce point est essentiel. Il doit beaucoup à la participation de l'ACEPP au réseau européen DECET⁴ impulsé par Rita Swinnen ; nous y reviendrons.

3. Titre du projet : « Favoriser une plus grande prise en compte de la diversité et de la place des parents dans les politiques, dans les lieux d'accueil et dans les quartiers ». Présenté en 2001 pour deux ans, il sera reconduit et complété jusqu'en 2005.

4. Diversity in Early Childhood Education and Training.

L'APPORT DE MARGALIT COHEN-EMERIQUE

La rencontre avec Margalit Cohen-Emerique ⁵ est une de celles, fécondes, qui émaillent le parcours de l'ACEPP. Sollicitée déjà par Josette Combes dans la première période, elle va jouer un rôle important dans la théorisation de la démarche et dans ses suites. Contrairement aux modèles habituels, il ne s'agissait pas de mettre en application une théorie, mais à l'inverse, de partir des actions menées sur le terrain des crèches, d'en vérifier le bien-fondé et de les valider avec la rigueur d'une théorie dans laquelle elles se retrouvent, puis de continuer à construire ensemble, dans cet aller-retour constant entre pratique et théorie si caractéristique de l'ACEPP.

La démarche interculturelle

Margalit Cohen-Emerique a travaillé sur les processus d'adaptation et d'acculturation ⁶ des populations migrantes et a orienté son travail de recherche sur la formation des professionnels amenés à travailler auprès de ces populations (travailleurs sociaux, enseignants...). Elle a voulu rompre avec l'attitude qui consiste à enseigner aux professionnels des connaissances sur les cultures étrangères, attitude dont elle a vu les limites, et a effectué un changement de perspective pour se consacrer aux difficultés vécues par ces professionnels dans les rencontres avec des personnes migrantes. Son but est d'amener les travailleurs sociaux à décoder les situations, à changer de regard et d'attitudes.

Elle part du postulat qu'il y a deux acteurs en présence et que chacun est porteur d'une culture. Elle pose ainsi les bases d'une démarche interculturelle. Selon elle, « le terme "interculturel" pose, à la différence du terme "culturel", l'interaction de deux porteurs de culture plutôt que d'un intervenant et un migrant ». Il s'agit d'une rencontre entre deux sujets.

Ainsi, « l'interculturel implique trois perspectives nouvelles par rapport au terme de culture. La première perspective est subjectiviste ; elle pose une relation entre deux individus porteurs de culture, chacun se l'étant appropriée dans sa subjectivité de façon unique, en fonction de son âge, de son sexe, de ses appartenances sociales et de sa trajectoire personnelle. On ne rencontre pas une culture mais un individu ou des groupes qui mettent en

5. Docteur en psychologie, chercheur et formatrice en interculturel, auteur de nombreux articles, coauteur avec Carmel Camilleri de *Chocs de cultures*, Paris, L'Harmattan, 1989.

6. Acculturation : « Ensemble des phénomènes qui résultent du contact direct et continu entre des groupes d'individus de cultures différentes avec des changements subséquents dans les types culturels de l'un ou des autres groupes. » Herskovits, *Acculturation : The Study of Culture Contact*, New York, Augustin, 1938.

scène leur culture, comme on est soi-même porteur de culture en mettant en scène son système de valeurs et de normes dans l'interaction avec le client migrant. Les psychologues parlent de "culture subjective" ou de "culture intériorisée" pas toujours consciente, qui est confrontée à une autre culture subjective, intériorisée et également non consciente. »

« La deuxième perspective est interactionniste. L'interculturel implique que l'on reconnaisse qu'il y a deux acteurs en présence. [...] La différence culturelle se pose alors toujours relativement à soi-même et non érigée de façon absolue. »

« La troisième perspective est situationnelle. L'interculturel [...] suppose aussi des différences de statuts, car les cultures s'inscrivent toujours dans l'histoire, dans l'économie et dans la politique, ce qui complexifie beaucoup l'interaction. En effet, il y aura toujours une culture jugée supérieure face à une culture jugée inférieure, un pays développé face à un pays sous-développé, un ex-colonisé face à un ex-colonisateur, un majoritaire face à un minoritaire, un Blanc face à un Noir, etc. »

L'approche interculturelle bouscule les deux protagonistes « au risque de la rencontre. »

Chocs culturels et menaces identitaires des professionnels

Selon Margalit Cohen-Emerique, pour les professionnels, « la capacité d'établir une bonne communication avec ces personnes et ces familles est essentielle, sinon se créent des malentendus et des incompréhensions, des mauvaises interprétations à l'origine d'évaluations et d'actions inadéquates fort coûteuses pour ces professionnels qui voient leur intervention mise en échec sans jamais en comprendre la cause ; coûteuses aussi et surtout pour les migrants car ces échecs de la communication et de l'action sociale peuvent être à l'origine de difficultés d'intégration et de processus d'exclusion ⁷ ».

Chocs culturels et obstacles à la communication

Elle va ainsi se tourner vers ce qui fait obstacle à la relation. Sa démarche se fonde sur l'approche des chocs culturels ⁸, à partir de ce

7. Cet extrait et les précédents sont issus du chapitre « L'approche interculturelle auprès de migrants » de Margalit Cohen-Emerique dans *L'intervention interculturelle* sous la direction de G. Legault, 2000, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur.

8. Choc culturel : « Réaction de dépaysement, de frustration, de rejet, de révolte et d'anxiété, en un mot une situation émotionnelle et intellectuelle qui apparaît chez les personnes qui, placées par occasion ou profession hors de leur contexte socioculturel, se trouvent engagées dans l'approche de l'étranger » (M. Cohen-Emerique, 1980).

scène leur culture, comme on est soi-même porteur de culture en mettant en scène son système de valeurs et de normes dans l'interaction avec le client migrant. Les psychologues parlent de "culture subjective" ou de "culture intériorisée" pas toujours consciente, qui est confrontée à une autre culture subjective, intériorisée et également non consciente. »

« La deuxième perspective est interactionniste. L'interculturel implique que l'on reconnaisse qu'il y a deux acteurs en présence. [...] La différence culturelle se pose alors toujours relativement à soi-même et non érigée de façon absolue. »

« La troisième perspective est situationnelle. L'interculturel [...] suppose aussi des différences de statuts, car les cultures s'inscrivent toujours dans l'histoire, dans l'économie et dans la politique, ce qui complexifie beaucoup l'interaction. En effet, il y aura toujours une culture jugée supérieure face à une culture jugée inférieure, un pays développé face à un pays sous-développé, un ex-colonisé face à un ex-colonisateur, un majoritaire face à un minoritaire, un Blanc face à un Noir, etc. »

L'approche interculturelle bouscule les deux protagonistes « au risque de la rencontre. »

Chocs culturels et menaces identitaires des professionnels

Selon Margalit Cohen-Emerique, pour les professionnels, « la capacité d'établir une bonne communication avec ces personnes et ces familles est essentielle, sinon se créent des malentendus et des incompréhensions, des mauvaises interprétations à l'origine d'évaluations et d'actions inadéquates fort coûteuses pour ces professionnels qui voient leur intervention mise en échec sans jamais en comprendre la cause ; coûteuses aussi et surtout pour les migrants car ces échecs de la communication et de l'action sociale peuvent être à l'origine de difficultés d'intégration et de processus d'exclusion ⁷ ».

Chocs culturels et obstacles à la communication

Elle va ainsi se tourner vers ce qui fait obstacle à la relation. Sa démarche se fonde sur l'approche des chocs culturels ⁸, à partir de ce

7. Cet extrait et les précédents sont issus du chapitre « L'approche interculturelle auprès de migrants » de Margalit Cohen-Emerique dans *L'intervention interculturelle* sous la direction de G. Legault, 2000, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur.

8. Choc culturel : « Réaction de dépaysement, de frustration, de rejet, de révolte et d'anxiété, en un mot une situation émotionnelle et intellectuelle qui apparaît chez les personnes qui, placées par occasion ou profession hors de leur contexte socioculturel, se trouvent engagées dans l'approche de l'étranger » (M. Cohen-Emerique, 1980).

qu'elle nomme la méthode des incidents critiques : un incident peut sembler disproportionné par les répercussions qu'il induit chez l'autre. Le choc culturel est causé par des incompréhensions entre deux personnes qui ne partagent pas les mêmes valeurs ni les mêmes cadres de références. Il doit pousser à chercher ce qui a fait choc et le sens que cela revêt pour l'autre.

Elle invite les professionnels, quand des situations interculturelles les ébranlent ou les choquent, à ne pas porter de jugement de valeurs, à émettre plusieurs hypothèses et à cerner les menaces qu'ils ressentent dans leur identité.

Cette attitude implique une découverte de l'autre dans ses différences, mais passe d'abord par une découverte et une prise de conscience de soi, en tant qu'individu porteur d'une culture intériorisée et de sous-cultures, avec ses propres valeurs, modèles, aspirations, liés à ses différentes appartenances, familiale nationale, ethnique, sociale, régionale, religieuse, professionnelle, etc. Découvrir comment sa propre culture a été intériorisée, aménagée en fonction de sa trajectoire propre ouvre à une compréhension de l'Autre différent.

Pour Margalit Cohen-Emerique, il importe d'avoir une position éthique, affirmant que toutes les cultures sont égales⁹. Si les valeurs des migrants et des minorités sont en contradiction avec celles de la société d'accueil, un processus de médiation/négociation doit permettre d'assurer la coexistence des individus dans le respect de chacun.

Elle identifie, à l'origine des chocs culturels, trois catégories d'obstacles à la communication qui agissent comme des filtres ou des écrans :

- les préjugés, stéréotypes, idées reçues concernant l'autre, étranger. Ce sont des processus normaux et universaux liés à la nature humaine qui tolère mal l'inconnu, source d'insécurité. Ils constituent cependant le terreau de la discrimination, avec transformation du groupe désigné en bouc émissaire ;

- l'ethnocentrisme : c'est tout interpréter selon son propre système de valeurs, ses propres modèles culturels, ses propres normes. C'est l'incapacité de se représenter quelque chose, quelqu'un ou une attitude qui ne nous ressemble pas ;

- les modèles professionnels bâtis sur un substrat de connaissances scientifiques et une conception individualiste de la personne, signe de la modernité. Cette représentation de l'homme donne la primauté au sujet

9. Margalit Cohen-Emerique : « Toutes les cultures sont égales, elles sont une mise en scène de l'humain, une façon d'être homme en relation avec les contextes écologiques, climatiques, technologiques et sociaux des sociétés dans lesquelles elles se développent. »

sur le lien social, valorise l'autonomie et l'individualité préférées au collectif, à la famille, à la communauté. Cette conception se heurte à la vision holiste ¹⁰, communautaire de la personne dans les sociétés dites « traditionnelles », qui privilégie l'appartenance et la fidélité au groupe (famille, clan, tribu, communauté nationale ou religieuse, etc.) et l'interdépendance des membres.

Margalit Cohen-Emerique propose une méthode en trois temps, à partir des « incidents critiques » :

- *se décentrer*. Prendre du recul, par rapport à l'événement pour prendre conscience de son propre cadre de références et accéder à une certaine neutralité culturelle, ce qui ne veut pas dire nier son identité mais en prendre conscience ;
- *pénétrer dans le système de l'autre*. Chercher à le connaître de l'intérieur, à comprendre ce que l'événement peut signifier pour lui ;
- *négocier, au cas par cas*, en cherchant ensemble à trouver un minimum d'accord, un compromis où chacun se voit respecté dans son identité, dans ses valeurs de base, tout en se rapprochant de l'autre. Ce rapprochement se fait des deux côtés alors qu'habituellement il est uniquement attendu du côté des migrants.

Les menaces identitaires chez les professionnels

Au bout d'un certain temps, en analysant de façon fine les chocs culturels, Margalit Cohen-Emerique s'est rendue compte qu'il se passait un choc face à l'autre mais aussi à l'intérieur des individus et que, pour le professionnel, déstabilisé, le choc culturel se transformait en une menace face à son identité professionnelle. Elle a alors orienté ses recherches dans cette direction pour mettre en évidence les sources des menaces et qu'est-ce qui déclenchait ce sentiment. Toute déstabilisation aboutit à un sentiment de non-reconnaissance et de non-valorisation qui n'est pas conscient et qui entraîne des réactions de défense. Plusieurs sources ont été identifiées ; par exemple, l'inversion dans les rapports de compétences, quand l'« usager » a plus de connaissances dans un domaine que le professionnel. Le fait de montrer aux professionnels qu'ils étaient déstabilisés, apportait une certaine quiétude, la possibilité d'une remise en cause avec de nouvelles attitudes et de nouveaux outils. Dans un deuxième temps, elle a repéré les réactions défensives à l'œuvre chez les professionnels mais aussi les ressources multiples qu'ils pouvaient développer pour faire face à la situation.

10. Selon cette conception, l'homme fait partie d'un tout ; le « holisme » d'une société s'oppose à « l'individualisme ».

Les réactions défensives peuvent revêtir des formes variées, parmi lesquelles la projection (c'est l'autre qui est responsable des difficultés), l'inhibition, le blocage, le retournement contre soi (ce qui arrive est dû à mon incompetence), l'agressivité, la rationalisation (tout peut être expliqué et mis sur le compte de la culture), la soumission ou encore le déni de l'identité de l'autre (on annule chez lui toute possibilité d'influence ; il n'existe plus). « Mais si elles apportent un soulagement immédiat à la tension provoquée par la menace et font retrouver la valeur professionnelle, elles bloquent les attitudes d'ouverture nécessaires à la compréhension des situations, au maintien de la relation de confiance, à la reconnaissance de l'autre et donc à la résolution des problèmes ¹¹. »

L'intérêt de la mise en évidence de ces réactions défensives est de faire prendre conscience au professionnel de l'existence de ces sentiments d'insécurité et de menace qui n'obéissent pas toujours à des comportements rationnels, et de lui permettre de chercher des ressources pour faire face à la situation. Les ressources sont définies « comme une série de démarches développées par les professionnels pour se libérer de la situation de menace, en s'ouvrant à l'autre, en le reconnaissant dans son identité, en modifiant son regard sur lui et en rétablissant la communication ¹² ».

Parmi les ressources, on peut citer le fait d'apprendre à observer, à reconnaître dans ce que dit la personne la force de son investissement et les valeurs sous-jacentes, ou encore le fait de ne pas tout rapporter à des modèles connus et de garder sa curiosité et son intérêt pour l'autre différent.

La rencontre avec l'ACEPP

La rencontre entre l'ACEPP et Margalit Cohen-Emerique va permettre d'adapter son approche à l'accueil des jeunes enfants. Au départ, la démarche concernait les professionnels travaillant avec des familles migrantes mais il apparaît très vite à Michelle Clausier et à Emmanuelle Murcier qu'elle peut s'étendre à toutes les familles et à tous les professionnels dans le cadre de l'accueil de la diversité. Cette approche leur paraît particulièrement pertinente dans les lieux d'accueil de la petite enfance où l'enfant est systématiquement soumis à deux cultures, celle de son milieu familial et celle de la crèche. À chaque fois qu'il y a rencontre entre un parent et un professionnel, ce sont forcément des cadres de références différents qui se confrontent : chaque famille a ses habitudes, sa propre culture, et nous connaissons tous un jour dans notre environne-

11. M. Cohen-Emerique, J. Hohl, « Les réactions défensives à la menace identitaire », *Les cahiers internationaux de psychologie sociale*, n° 61, 2004, p. 21-33.

12. *Ibid.*

ment proche ces conflits de la vie quotidienne, notamment dans les domaines touchant à l'alimentation, au sommeil ou encore à l'acquisition de la propreté des jeunes enfants...

L'originalité de la démarche va consister à les parler en termes de « chocs culturels », d'autant plus que, bien qu'étant au cœur des pratiques, ils sont souvent banalisés, voire ignorés des professionnels, et pourtant générateurs de jugements de valeurs de leur part pouvant induire des mouvements de repli ou de rejet. Ils peuvent en effet se sentir insécurisés et menacés dans leur identité professionnelle, parce que tout ce qu'ils ont appris à l'école (« dispenser de bons soins et transmettre une bonne éducation ») ne correspond pas forcément aux pratiques des parents et qu'ils ne peuvent pas le mettre en application. La « culture des crèches » ou celle des professionnels est centrée sur des théories du développement de l'enfant qui renvoient aux normes occidentales de l'éducation basées sur des connaissances scientifiques¹³. Sans remettre en cause ces connaissances qui ont permis de progresser considérablement dans la qualité de l'accueil de l'enfant, il importe de prendre en compte son environnement. Un enfant se développe mieux si l'on évite les ruptures et les discontinuités dans son parcours, notamment avec la culture du milieu familial. Cette rupture risque d'exister de fait et d'être d'autant plus importante que les modes d'éducation familiaux sont éloignés de ceux des espaces de socialisation. C'est ce qui se passe quand les familles sont originaires d'autres pays et/ou quand elles appartiennent à des catégories sociales défavorisées. Comment, dans ce contexte, assurer la continuité pour l'enfant alors que certains modes éducatifs de sa famille peuvent être en opposition avec ceux de la crèche ?

Devant des parents qui ont des pratiques éloignées du modèle éducatif reconnu et enseigné, les professionnels peuvent se sentir insécurisés et élaborer des réactions défensives face à ce qu'ils ressentent comme des menaces pour leur identité professionnelle. Ce sont souvent des situations banales, tellement banales qu'on ne leur prête pas attention, qui vont pourtant toucher chacun des protagonistes, parent, professionnel, enfant, et rendre difficile, voire impossible l'accueil de ce dernier. Ainsi, prenons un exemple concernant le sommeil : un enfant habitué à dormir chez lui dans la pièce principale au milieu de la vie familiale, risque ne pas supporter le silence et l'absence de mouvement dans le dortoir de la crèche où dix enfants sont dans des lits à barreaux. Et sa mère risque de manifester son inquiétude et son insécurité de laisser ainsi son bébé : « Mon fils ne pourra pas dormir ici, il n'a pas l'habitude. » Se décentrer, c'est, pour

13. Les apports essentiels ont été ceux de la médecine, de la psychologie et de la psychanalyse.

le professionnel, accepter que sa théorie du sommeil ne soit pas univoque et que la mère ait son savoir. Entrer dans le cadre de référence de l'autre, c'est chercher à connaître dans quelles conditions l'enfant dort, quelles sont ces habitudes. Négocier, c'est trouver une solution qui sécurise l'enfant, la mère et le professionnel, tout en préservant les valeurs de base de chacun.

La démarche de Margalit Cohen-Emerique, adaptée aux lieux d'accueil de la petite enfance et à toutes les familles, redynamise les équipes en donnant du sens aux pratiques des parents qui se sentent alors en confiance et rassurés pour le plus grand bénéfice des enfants. Ce travail est celui de Marie-Claude Blanc, Michelle Clausier et Emmanuelle Murcier qui ne vont cesser de diffuser et de transmettre cette démarche, sous la supervision de Margalit Cohen-Emerique. « C'est formidable qu'elles utilisent ainsi, à leur manière, mes travaux et mes recherches, car nous travaillons dans la confiance du fait de nos échanges constants », nous confie-t-elle.