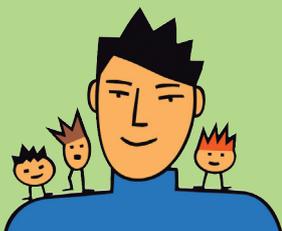




Pour des femmes et des hommes dans les équipes éducatives

Guide à l'usage des structures d'accueil de l'enfance



BUREAU DE L'ÉGALITÉ
entre les femmes et les hommes



KITAS • ASSAE • ASSAI



CREDE

CENTRE
DE RESSOURCES
EN ÉDUCATION
DE L'ENFANCE

Sommaire

Préambule	3	Les thèmes à aborder au sein de l'équipe	18
Introduction	5	L'image que l'on se fait du rôle	
Pourquoi faut-il donc des hommes		des hommes et des femmes.....	19
dans le domaine de l'accueil de l'enfance?.....	5	Quelle image du rôle des sexes dans	
Les idées à la base du guide.....	7	l'accueil extrafamilial?.....	20
Les conditions de la réussite.....	7	La communication entre les collaborateurs.....	20
Comment ce guide est-il conçu?.....	9	La communication avec les parents.....	23
Engager des hommes en tant que professionnels		Les abus sexuels envers les enfants.....	23
de l'enfance	10	La conduite du personnel et les	
Comment amener les hommes à travailler		possibilités de promotion.....	25
dans ce secteur?.....	10	Mettre le processus de changement sur les rails	26
La sélection.....	11	Ancrer les idées dans une vision.....	26
Deux hommes: le bon chiffre.....	11	Remettre en question les habitudes,	
L'importance de la communication.....	12	être attaché à ses idées.....	28
Informers l'équipe.....	12	Répartir le travail.....	28
Informers les parents.....	12	Accroître le niveau de qualité pédagogique.....	29
L'entrée en fonction du professionnel		Intégrer les pères.....	31
de l'enfance	14	Aborder à temps résistances et conflits.....	32
Eviter de placer les hommes sous les feux		Conclusion	34
de la rampe.....	14	Bibliographie	36
L'accompagnement: nommer une personne		Quelques propositions d'exercices	37
de référence.....	15	Les représentations stéréotypées	
Le coaching par la personne responsable.....	15	des hommes et des femmes.....	37
Faire preuve d'ouverture à l'égard des idées		Exercice sur la distribution	
des nouveaux professionnel-le-s.....	16	des rôles et la répartition des tâches.....	43
Echanges avec d'autres hommes actifs		Exercice de communication au sein	
dans le domaine de l'accueil de l'enfance.....	17	d'une équipe mixte.....	45

Ce guide est traduit et adapté de la brochure publiée par VBJK, Centre de ressources et de recherche de l'Université de Gand, d'après un texte écrit par Jan Peeters, Karin Eeckhout et Kristien de Bood. (www.vbjk.be)

Préambule

C'est un fait, les hommes sont encore trop peu nombreux à travailler dans le champ de l'enfance.

Parmi les professionnel-le-s qui entreprennent une formation dans ce secteur en Suisse romande, environ 6% sont des hommes. Par la suite, lorsque l'on essaie de les retrouver dans le secteur professionnel de l'accueil collectif de jour, ils ne sont plus que 4% à travailler dans les équipes.

Nous devons ouvrir les métiers de l'enfance aux hommes et repenser la distribution femmes/hommes de ces professions encore trop essentiellement féminines. Cela reste un enjeu de taille pour construire une société qui prenne en compte un partage plus équitable de l'éducation des filles et des garçons.

En 2007, l'Association suisse des structures d'accueil de l'enfance (ASSAE) a développé le projet *Kinderbetreuer, ein prima Männerberuf!* accompagné d'un guide intitulé *Frauen und Männer in einem gemischten Team*. Après une rapide consultation des milieux professionnels et de la formation, il a semblé pertinent de travailler à une adaptation française de l'ensemble de ce projet qui promeut les professions de l'enfance auprès des jeunes hommes et encourage la réflexion sur l'intérêt de la mixité femmes/hommes dans les équipes éducatives. L'ensemble de la démarche a reçu le soutien du Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes au moyen des aides financières prévues par la loi sur l'égalité. Ainsi, nous avons pu adapter ce projet pour nos régions francophones en y ajoutant une coloration romande liée aux réalités différentes qui composent les équipes comme les formations existantes.

Le souci de la mixité femmes/hommes dans le champ

de l'éducation est partagé au-delà de nos frontières et certains pays d'Europe tels que la Grande-Bretagne, l'Allemagne, la Belgique, la Norvège ou la Suède ont déjà entrepris des démarches prometteuses dans ce domaine.

Le guide que nous vous proposons est destiné aux responsables de structures d'accueil, mais il se veut également un document de travail pour les formateurs et formatrices dans l'idée de sensibiliser les futur-e-s professionnel-le-s à cette problématique dès leur arrivée sur le terrain.

Nous avons toutes et tous un rôle important à jouer dans cette nouvelle distribution des rôles, à savoir que les femmes et les hommes peuvent, savent et doivent prendre part à l'éducation des jeunes enfants. Tout d'abord parce que, pendant cette période, se joue déjà la construction d'un monde plus équitable et ensuite parce que la qualité de la collaboration dépend de la remise en question de la place de chacun-e.

Pour que des équipes mixtes encadrent enfin les filles et les garçons

Les enfants profitent pleinement de la présence des hommes et des femmes et surtout de leur complémentarité. Ils savent tirer profit des expériences vécues auprès des uns et des autres, apprennent à connaître des personnalités différentes. La présence d'une mixité professionnelle enrichit certainement les modèles auxquels les enfants pourront s'identifier et augmente la diversité des expériences, source de créativité.

Il nous paraît nécessaire de donner aux enfants, et ceci dès leur plus jeune âge, la possibilité de vivre

une prise en charge qui ne serait plus exclusivement située dans un univers féminin. En effet, le monde de l'enfance reste trop imprégné de la présence des femmes, que ce soit dans les familles ou dans les institutions. L'explosion du nombre de familles monoparentales dans lesquelles les mères assument généralement la charge des enfants ne laisse pas présager un changement imminent.

Se défaire des stéréotypes de genre qui ont marqué l'histoire de l'éducation des jeunes enfants - avec d'un côté le maternage «instinctif» et les soins pour les femmes et de l'autre l'exercice de l'autorité pour les hommes - devrait nous amener à mettre en valeur et en commun nos qualités. Ce sera alors l'occasion de montrer à quel point ce travail, souvent complexe et riche d'expériences de toutes sortes, n'est pas strictement réservé à un sexe spécifique et qu'il se révèle être un métier digne d'intérêt également pour les hommes.

Professionnel de l'enfance: aussi un modèle pour les pères

Proposer aux hommes de se tourner vers ces professions de l'enfance élargit leur palette de choix et stimule aussi la responsabilité des pères dans l'éducation des enfants, ce qui est bien évidemment important du point de vue de l'égalité des sexes.

«En effet, les pères dont les enfants sont accueillis dans des structures qui emploient également des professionnels de l'enfance prennent conscience que leurs enfants ne sont pas uniquement encadrés par des femmes compétentes, mais aussi par des hommes dont les capacités sont tout aussi grandes. De ce fait, c'est un véritable rôle de modèle que les professionnels de l'enfance assument, en suggérant aux pères de famille de s'engager plus activement dans la prise en charge de leurs enfants.» (Ulla Grob-

Menges, secrétaire générale, ASSAE)

En voyant des hommes qualifiés s'occuper d'enfants dans des lieux d'accueil, certaines mères pourraient également accorder à ces derniers une confiance plus grande.

Intégrer un professionnel de l'enfance au sein d'une équipe féminine changera la donne pour toutes les personnes concernées. Pour les équipes, comme pour les parents des enfants accueillis, une équipe mixte constitue une situation nouvelle à laquelle toutes et tous doivent faire face.

Si l'intégration dans l'équipe est réussie, cette étape n'apportera que des avantages à chacun.

Karina Kühni, éducatrice de l'enfance

Corinne Rochat, directrice du Centre de ressources en éducation de l'enfance, Lausanne

Introduction



Pourquoi faut-il donc des hommes dans le domaine de l'accueil de l'enfance?

Est-il vraiment nécessaire de s'entourer d'hommes dans l'accueil professionnel de l'enfance? La compétence des femmes dans ce domaine n'est-elle pas suffisante? Les femmes ne sont-elles pas «naturellement» davantage à même de s'occuper d'enfants que les hommes? Pourquoi les hommes voudraient-ils donc s'immiscer dans l'un des rares secteurs professionnels où les femmes régnaient jusqu'à maintenant sans partage? Et ces hommes qui sont prêts à s'occuper «d'enfantillages», sont-ils encore de vrais hommes? Telles sont sans aucun doute quelques-unes des idées auxquelles vous ne

pourrez échapper. Des questions qui pourront émaner de l'équipe, de l'employeur de la structure d'accueil ou des parents.

Les préjugés à l'égard des hommes liés aux tâches de prise en charge des enfants, surtout à un niveau professionnel, ne doivent pas être balayés d'un revers de la main. Si vous engagez un homme dans votre équipe, il se peut qu'un mouvement d'opposition naisse soit de la part de l'équipe elle-même, soit de la part des parents.

Par conséquent, il est indispensable qu'en tant que responsable d'un établissement, vous puissiez, avec votre employeur, motiver le choix de l'intégration d'un

homme au sein de l'équipe. Voici quelques arguments qui peuvent convaincre les collaboratrices et les parents de l'intérêt que présente une équipe mixte.

Pour les enfants, une équipe composée d'hommes et de femmes est «un plus»

Les enfants pris en charge par des équipes mixtes découvrent que les hommes peuvent s'occuper d'eux aussi bien que les femmes; ils réalisent que ce n'est pas l'apanage exclusif des femmes. Les hommes et les femmes disposent de qualités et d'aptitudes qui varient individuellement. Ils et elles répondent chacun à leur manière aux besoins des enfants et choisissent des activités diversifiées pour le faire. Ainsi, les enfants ont accès à une palette plus large d'expériences quotidiennes.

Les hommes actifs dans l'accueil de l'enfance jouent un rôle de modèle pour les parents

Les hommes qui travaillent dans les professions de l'enfance assument également un rôle de modèle à l'égard des parents. Les structures d'accueil de l'enfance qui emploient à la fois des femmes et des hommes montrent en effet aux pères et aux mères que la prise en charge d'enfants n'est pas exclusivement une affaire de femmes.

Les pères se rendent compte que les hommes s'occupent de leurs enfants avec compétence et sont ainsi rendus attentifs au fait qu'eux-mêmes peuvent avoir un rôle plus actif avec leurs enfants. Ils sont donc indirectement encouragés à assumer une responsabilité accrue dans leur famille voire même de la revendiquer dans leur vie professionnelle.

Les mères, de leur côté, se voient ainsi déchargées de la mission que leur a confiée la société, à savoir qu'elles sont les seules à assumer la responsabilité de la prise en charge des enfants. Grâce à l'exemple

des professionnels de l'enfance, elles peuvent faire davantage confiance à leurs partenaires et leur laisser l'espace d'exercer plus activement leur rôle de père.

Le fait que des hommes travaillent dans des structures d'accueil facilite le contact des pères avec celles-ci

Il arrive que les pères se sentent un peu perdus et mal à l'aise dans les structures d'accueil de l'enfance car leur statut d'hommes dans un univers très féminin les fait apparaître comme une espèce rare. La présence de professionnels, et donc d'interlocuteurs masculins dans ces structures, contribue à atténuer les difficultés ressenties par les pères.

Dans une équipe mixte, tout le monde est gagnant!

Une équipe mixte offre aux femmes et aux hommes la possibilité d'apprendre les uns des autres. Chaque personne marque à sa manière son travail de son empreinte et amène des expériences, incitant davantage son entourage à rechercher la nouveauté et à emprunter des voies novatrices. Des modes d'action différents constituent un enrichissement pour les enfants, les membres de l'équipe et les parents. La multitude d'expériences, les façons diverses d'observer et de travailler peuvent alors améliorer la richesse des décisions prises.

Une équipe mixte peut être synonyme de nouvelle culture de l'accueil de l'enfance

Une équipe mixte peut promouvoir une culture de l'accueil professionnel de l'enfance dans laquelle les tâches à assumer se répartissent équitablement entre hommes et femmes et soutient les enfants dans l'épanouissement de leur propre personnalité. C'est ainsi un pas important vers l'égalité des chances entre hommes et femmes qui est franchi.

Les idées à la base du guide

Ce guide se fonde sur l'idée de base selon laquelle une équipe mixte constitue un avantage dans une structure d'accueil de l'enfance. Nous partons du principe que les deux sexes ont les mêmes droits et considérons que la diversité des façons de faire existantes est avant tout une richesse et non une source de conflits. Les différentes conceptions des membres de l'équipe (femmes et hommes) en matière de travail, de vision et de procédés sont reconnues, estimées et prises en compte dans les processus créatifs de pensée et de travail.

L'engagement d'un seul homme transforme déjà une équipe féminine en une équipe mixte et, de fait, amène de nouveaux défis. Un deuxième élément central de ce guide concerne la prise en compte de nouveaux collaborateurs et de nouvelles collaboratrices. Bien que l'accent soit mis ici sur l'intégration d'hommes, les mesures proposées peuvent aussi, dans une certaine mesure, concerner l'engagement de femmes. Une initiation réussie passe d'abord par la transmission d'informations complètes sur l'institution, l'environnement et le poste de travail. Il s'agit ensuite, pour les supérieurs hiérarchiques, d'offrir aux nouveaux venus un sentiment de sécurité

et de les guider durant cette phase d'intégration en définissant des tâches et des objectifs et en fixant préalablement un cadre temporel.

Par ailleurs, le regard encore «neutre» que posent de nouveaux collaborateurs et de nouvelles collaboratrices sur l'organisation est très enrichissant pour l'institution. En raison de leur socialisation différente, il se peut que les hommes et les femmes remarquent les choses sous un autre angle ou mettent l'accent sur d'autres aspects. Il convient de percevoir la contribution particulière qu'ils apportent en tant que nouveaux collaborateurs et de l'intégrer au travail de l'équipe en faisant preuve de créativité.

Les conditions de la réussite

Votre attitude personnelle joue un rôle important lors de l'intégration d'un professionnel de l'enfance dans une équipe féminine et par rapport à l'obtention d'avantages que peut procurer une équipe mixte. L'attitude est également influencée par notre propre processus de socialisation.

Le processus de socialisation

«On ne naît pas femme, on le devient» écrivait Simone de Beauvoir, philosophe et féministe française, au sujet du processus de socialisation des femmes. Il en va de même pour les hommes. Les représentants des deux sexes vivent dès leur enfance un processus de développement et de formation qui va leur permettre de devenir des membres intégrés à la société. Ils acquièrent ce faisant des intérêts, des capacités et des aptitudes et développent une idée d'eux-mêmes, un sentiment de leur propre valeur mais aussi une identité de leur sexe. C'est au cours de ce processus de socialisation que se créent les différences d'ordre

psychique entre femmes et hommes. La famille, les structures d'accueil de l'enfance, l'école et les pairs sont les principaux groupes qui influencent le développement des enfants. Ils exercent plus ou moins de pression pour que les filles et les garçons correspondent aux attentes de la société en matière de comportement et de vécu. Si elles ou ils se distinguent de ces normes, il s'ensuit fréquemment une exclusion et un isolement. En tant que responsable d'un établissement, il importe que vous ayez toujours pleinement conscience de ce processus de socialisation et que vous surveilliez les circonstances et la manière dont des préjugés liés à l'un ou l'autre des sexes s'expriment parmi les enfants comme parmi les professionnel-le-s de l'enfance.

Vous qui êtes responsable d'une structure d'accueil, devez aussi constamment remettre en question les idées que vous vous faites personnellement des femmes et des hommes.

Quelles images, quels sentiments éveille en vous un collaborateur masculin? Quelles sont les tâches pour lesquelles vous avez tendance à moins lui faire confiance qu'à une femme? Quelles sont les activités qu'il assumerait peut-être mieux? Comment réagissez-vous aux formes de communication propres aux femmes, et aux hommes?

Votre attitude à l'égard des femmes et des hommes dans l'établissement va influencer dans une large mesure la relation des professionnel-le-s de l'enfance entre eux. En votre qualité de responsable, vous assumez clairement une fonction de modèle et d'intermédiaire envers votre équipe. Si vous avez la conviction que la composition mixte de votre équipe est un élément positif, le succès de la collaboration au sein de celle-ci en sera largement influencé.

Il est également important que vous discutiez avec l'organisme responsable de la structure. La décision

de travailler avec une équipe mixte dans une structure d'accueil de l'enfance est avant tout de nature stratégique et doit par conséquent être partagée et assumée par l'employeur. Il s'agit de veiller à ce que ce dernier et la direction réfléchissent ensemble, dans la mesure du possible, à la mise en œuvre de cette décision. Tout au long du processus de changement, c'est vous, en tant que responsable de la direction de l'établissement, qui assurez l'échange d'informations entre l'organisme responsable (ou le comité) et l'équipe.

Comment ce guide est-il conçu?

Ce guide s'adresse aux directions des structures d'accueil de l'enfance qui sont disposées à ouvrir ce domaine professionnel aux hommes (ou qui travaillent déjà avec des collaborateurs masculins) et qui sont persuadées qu'une équipe mixte au sein de leur institution peut s'avérer bénéfique. Parallèlement, il est indispensable de faire participer d'emblée et activement les collaboratrices à ce processus d'intégration d'hommes en vue de créer une équipe mixte. Avant de procéder à l'engagement d'un professionnel de l'enfance, il est recommandé, si l'on veut que le changement intervienne dès le début dans de bonnes conditions, de débattre avec l'équipe des questions, inquiétudes, espoirs, chances et risques liés à une équipe mixte ainsi que des expériences réalisées par des tiers dans ce domaine. Cette phase du processus peut s'organiser sous la forme d'un projet dont le cadre temporel est prédéfini. Au terme de ce projet, il faut que l'on sache clairement quels objectifs la direction de la structure d'accueil et l'équipe définissent en commun et quelles mesures concrètes contribuent à leur réalisation.

Même si une organisation de projet de ce type prend sans aucun doute beaucoup de temps, elle est indispensable si l'on veut parvenir à l'objectif fixé, celui de la création d'une équipe mixte. En contrepartie, pendant la durée du projet, vous pourrez observer qu'une discussion approfondie portant sur les chances et les risques de la mixité renforce l'esprit d'équipe. Enfin, le fait de traiter des questions liées à l'intégration d'hommes dans un domaine exclusivement féminin permet de reconnaître à temps, voire d'éviter les aspects porteurs de germes de conflits.

Dans ce guide, nous traitons les thèmes suivants qui peuvent être considérés comme les différents points d'un programme:

- Amener les hommes à choisir les métiers d'éducateur de l'enfance ou d'assistant socio-éducatif
- Informer sur l'entrée en fonction d'un professionnel de l'enfance
- Accueillir le nouveau collaborateur
- Discuter au sein de l'équipe
- Mettre le processus de changement sur les rails

Le guide contient des informations, des explications et des exemples. Chaque petit chapitre se termine par quelques conseils pratiques, sous forme d'un récapitulatif. A la fin de la brochure figurent des exercices que vous pouvez appliquer dans le cadre du coaching de votre équipe.

Engager des hommes en tant que professionnels de l'enfance



Comment amener les hommes à travailler dans ce secteur?

Amener les hommes à travailler auprès des jeunes enfants est une entreprise audacieuse car à l'heure actuelle, seuls 4% des personnes travaillant dans des structures d'accueil de l'enfance sont de sexe masculin. Même si la campagne de promotion des professions de l'enfance auprès des jeunes hommes rencontre un bon écho, il faudra encore des années pour que la proportion d'hommes dans le secteur de l'accueil de l'enfance soit réellement plus importante. Cela signifie que toutes les structures d'accueil qui intégreraient volontiers un professionnel de l'enfance dans leur équipe ne pourront pas voir leur souhait

réalisé dans les meilleurs délais.

Il est donc important que chaque institution puisse éveiller l'intérêt des hommes en mettant au concours un poste de stagiaire, d'apprenti ou un poste destiné à une personne formée dans le domaine de l'éducation de l'enfance. Il est fondamental à cet égard de recourir à une forme neutre ou convenant aussi bien au féminin qu'au masculin lors de la rédaction de l'offre. Veillez à placer l'offre d'emploi dans des journaux qui sont lus par des hommes.

Le profil requis et des critères de sélection objectifs doivent être esquissés avant la mise au concours du poste. Les annonces seront formulées de manière à motiver les hommes. Une enquête réalisée en Belgique a montré que les hommes sont plutôt attirés

par les aspects pédagogiques et sociaux de l'accueil de l'enfance et moins par les tâches d'encadrement et de soins. Elle a également révélé qu'ils sont séduits par les exigences liées à la créativité et par l'aspect aventureux de la profession. Il peut s'avérer tout à fait adapté d'indiquer très clairement dans l'offre d'emploi que les candidatures masculines sont les bienvenues.

La sélection

Lors de la sélection d'un professionnel de l'enfance, il faut bien entendu demander des références du postulant auprès de ses précédents employeurs mais aussi des responsables d'organisations de jeunesse ou d'associations sportives dans lesquelles il a travaillé en tant que bénévole. En agissant de la sorte, vous vous prémunissez contre des observations critiques qui pourraient émaner des parents ou des collaboratrices. Vous pouvez par exemple montrer, preuves à l'appui, que le nouveau collaborateur a été bénévole dans le mouvement scout. En outre, le fait que vous exigiez des références montre clairement à l'homme qui postule que vous prendrez la décision de l'engager de manière responsable, en ayant connaissance de ses activités antérieures et de ses qualités.

Deux hommes: le bon chiffre

Il n'existe que peu de professionnels de l'enfance de formation supérieure (EDE-ES) et le nombre d'hommes qui optent pour un apprentissage d'assistant socio-éducatif (ASE) est faible lui aussi. Et pourtant, on trouve quelques structures d'accueil de l'enfance dans lesquelles travaillent des hommes. La situation habituelle est celle d'un seul homme au sein d'une équipe composée de femmes. La recherche genre a prouvé que dans le cas de figure où quelques femmes isolées travaillent dans une profession typiquement masculine, celles-ci doivent compter de manière plus que vraisemblable avec le fait que les attentes à leur égard sont spécifiquement liées à leur sexe. Elles sont traitées comme des personnes «hors norme» et, à ce titre, sont soit mises à l'écart, soit présentées comme des femmes exemplaires. Elles sont censées répondre dans une large mesure à des attentes tout à fait stéréotypées. Leurs succès comme leurs échecs sont observés avec la plus grande attention. Tandis que des femmes travaillant dans des domaines typiquement masculins ne peuvent que difficilement faire carrière, on sait que l'inverse est vrai. Les hommes exerçant des professions dites féminines parviennent en effet rapidement à occuper des fonctions dirigeantes. On parle d'un effet de «plafond de verre» (glass ceiling effect) pour les femmes et d'un effet d'«escalier roulant de verre» (glass escalator effect) pour les hommes. Bien que les hommes, dans des métiers traditionnellement féminins, suivent manifestement une voie moins semée d'embûches, il se peut que certains d'entre eux se sentent complètement isolés à leur poste. Des témoignages d'hommes travaillant dans le domaine de l'accueil de l'enfance ont révélé qu'ils apprécient de ne pas être l'unique homme dans une équipe de femmes, ce qui les oblige à être

attentifs à leurs actes et à leurs paroles. Les hommes considèrent les moments de communication entre eux comme précieux; ces échanges les motivent à rester fidèles au métier de professionnel de l'enfance. Même si la composition actuelle de votre équipe et le manque d'hommes dans le secteur professionnel de l'accueil de l'enfance ne vous permet pas d'engager deux d'entre eux, il est important de vérifier dans quelle mesure l'unique homme s'intègre à l'équipe. A cet égard, il peut être judicieux de prévoir des échanges réguliers entre des professionnels de l'enfance de la même ville ou de la région. Et pourquoi ne pas organiser un colloque occasionnel avec d'autres équipes mixtes afin de créer un réseau entre celles-ci?

L'importance de la communication

Comme lors de tout processus de changement, une bonne communication avec toutes les personnes concernées est d'une importance fondamentale. Il est essentiel d'annoncer suffisamment tôt l'arrivée du professionnel de l'enfance, afin de prendre connaissance des questions, mais aussi des inquiétudes ou des préjugés à l'égard d'un collègue masculin; de telles appréhensions peuvent se manifester de la part de l'équipe mais aussi des parents et il convient dès lors d'en tenir compte. Cela permet également d'éviter des réactions négatives survenant après l'engagement.

Informez l'équipe

Il n'y a pas lieu de placer le nouveau collaborateur sous les feux de la rampe. Annoncez son arrivée comme vous le faites lors de tout nouvel engagement. En

tant que responsable de la direction, vous ne pouvez cependant pas rester aveugle face à ce qu'une telle annonce peut déclencher. Il est important que vous donniez aux membres de l'équipe la possibilité de réagir et d'exprimer leurs réticences. Ces premières réactions vous renseignent sur l'esprit d'ouverture de vos collaboratrices et vous montrent la voie à suivre pour les étapes suivantes.

Informez les parents

Une enquête réalisée par l'Université de Gand, en Belgique, a révélé que trois quarts des parents interrogés avaient réagi positivement à l'idée qu'un homme travaille dans l'accueil de l'enfance. Le reste des parents avaient émis au début quelques réserves avant de se montrer eux aussi ouverts par la suite. Les parents d'enfants accueillis dans les structures proviennent de cultures tellement diverses qu'il se peut que certains d'entre eux aient besoin de davantage de temps pour s'habituer à cette réalité. Il s'agit donc d'informer rapidement les parents de l'engagement d'un professionnel et de leur offrir la possibilité de s'exprimer à ce sujet. Ont-ils des questions, des doutes, des peurs? Voici quelques pistes que vous pouvez suivre.

Informez grâce au panneau d'affichage

Utilisez les canaux d'information connus existants. Vous pouvez placer une petite annonce sur le panneau d'affichage, comme vous le faites pour les autres informations. En votre qualité de responsable, vous montrez ainsi que l'arrivée d'un professionnel de l'enfance n'est pas plus inhabituelle que celle d'une femme. Vous obtiendrez généralement moins de réactions négatives.

Informez grâce à une lettre

Une autre possibilité consiste à écrire une lettre aux parents dans laquelle vous annoncez qu'un professionnel de l'enfance va venir compléter votre équipe. Vous pouvez indiquer dans celle-ci qu'en cas de questions ou de demandes d'informations supplémentaires, les parents peuvent s'adresser à la direction de l'établissement. Si vous ne pensez pas que cette information suscitera des réactions, une lettre de ce type peut tout à fait s'avérer suffisante. Mais si ce courrier déclenche d'abondantes réponses, vous pouvez alors songer à organiser une soirée d'information.

Informez grâce à une soirée

Lors d'une soirée d'information destinée aux parents, vous pouvez motiver plus précisément le choix d'un professionnel de l'enfance et offrir aux parents la possibilité de poser des questions. Il est recommandé de ne pas présenter le nouveau collaborateur lors de cette soirée, afin que les parents puissent s'exprimer en toute liberté. Cette soirée donne également l'occasion d'exposer les mesures prises afin de réduire le risque d'actes d'ordre sexuel.

Récapitulatif

- N'oubliez en aucun cas d'informer les parents. Il se peut que dans le stress du quotidien, des annonces informelles passent inaperçues. Faites part suffisamment tôt de l'engagement d'un professionnel de l'enfance.
- Choisissez la façon dont vous souhaitez informer les parents en vous référant aux réactions qui ont pu être enregistrées dans d'autres situations.
- Si les parents se révèlent plus soucieux que vous ne l'aviez imaginé, vous pouvez intensifier l'information en leur envoyant une lettre ou en organisant une soirée à leur intention. Les différents moyens d'informations ne s'excluent nullement.

L'entrée en fonction du professionnel de l'enfance



Eviter de placer les hommes sous les feux de la rampe

Si un homme vient travailler dans une institution où seules des femmes sont employées, il n'est pas conseillé de le placer sur l'avant-scène. En effet, si l'on donne à l'entrée en fonction d'un homme dans un établissement le caractère d'un événement extraordinaire, il se peut que les femmes qui y travaillent depuis des années sans jouir d'une considération sociale particulière en soient irritées, ce qui est bien compréhensible.

C'est pour cette raison notamment que le présent guide ne se focalise pas sur l'homme en tant que professionnel de l'enfance mais sur le gain qui

résulte du travail fourni par une équipe mixte. Nous partons du principe que les deux sexes sont de valeur parfaitement égale et considérons les nombreuses expériences et points de vue masculins et féminins comme une richesse qu'il convient d'exploiter. Les accès différents qu'ont les membres de l'équipe aux enfants accueillis sont reconnus et appréciés, sans que l'on mette de côté pour autant les principes généraux qui doivent obligatoirement être respectés dans le cadre de la collaboration.

L'accompagnement: nommer une personne de référence

Une personne de référence (dans certains secteurs on peut également désigner cette personne par le terme de mentor ou de menta¹) guide, observe, encourage un nouveau collaborateur ou une nouvelle collaboratrice et l'informe des règles formelles et informelles de l'établissement. Il s'agit d'une personne qui motive, soutient et fait part de ses observations. On ne la choisit pas seulement en fonction de ses connaissances spécifiques, mais aussi de ses compétences sociales et de son expérience. Elle se caractérise par un esprit d'ouverture et de la patience à l'égard du nouveau collaborateur ou de la nouvelle collaboratrice; elle le ou la pilotera dans l'établissement.

Il peut être très utile de définir, avec vos collaborateurs et vos collaboratrices, des critères et des tâches exigés de sa part. L'équipe choisit la personne chargée de la référence mais celle-ci peut décider si elle souhaite assumer cette mission. Il est important qu'elle sache que l'équipe la reconnaît et que la direction la soutient. Il convient donc de mener un entretien avec cette personne à des intervalles prédéfinis.

¹ Au féminin, le terme de mentor, bien que nettement moins employé que le masculin, est rendu par «une menta» ou, moins souvent, par «une mentore».

Récapitulatif

- Si vous optez pour une personne de référence, élaborer avec votre équipe les tâches exigées et les critères à remplir. Il s'agit de procéder à ce travail avant l'arrivée de la nouvelle collaboratrice ou du nouveau collaborateur.
- Rédiger son cahier des charges en collaboration avec votre équipe.
- Laissez l'équipe choisir la personne qui sera chargée de ce travail et offrez-lui la possibilité de décider elle-même si elle souhaite assumer ce rôle. Manifestez-lui votre soutien.
- Observez ce qui se passe suite à l'arrivée de la nouvelle collaboratrice ou du nouveau collaborateur. Veillez à vous entretenir régulièrement avec la personne de référence et celle qui vient d'être engagée.

Le coaching par la personne responsable

La personne de référence n'exclut pas un coaching (ou accompagnement) par la direction de l'établissement d'accueil. Exprimez cependant clairement aux nouveaux collaborateurs que leurs préoccupations vous intéressent. Il n'est pas exclu que le nouveau professionnel de l'enfance éprouve davantage d'intérêt pour les tâches de direction que les femmes de l'équipe, ce qui peut provoquer des tensions. C'est à vous qu'il revient d'aborder le sujet de la direction et de la responsabilité en la matière tout en clarifiant votre position à cet égard.

Faire preuve d'ouverture à l'égard des idées des nouveaux professionnel-le-s

Il est assez fréquent que de nouvelles personnes engagées posent un regard neuf sur le cours des choses, remettent nombre d'aspects en question et fassent part de leurs propres idées. Si quelques-unes, en fonction de leur tempérament, expriment leurs suggestions et impressions de manière directe et ouverte, d'autres, par contre, font preuve de davantage de retenue ou évitent carrément de s'exprimer. Dès que celles-ci exposent leur avis, il est important d'en discuter de manière franche au sein de l'équipe. On voit donc que l'intégration de professionnel-le-s exige un soin tout particulier.

En fonction de leur identité propre, des professionnels de l'enfance intégrés à une équipe féminine auront peut-être des priorités différentes dans le cadre du travail quotidien. Afin de pouvoir exploiter de manière créative cette nouvelle perspective pour l'établissement et non de l'exposer d'emblée aux critiques, il convient de créer des lieux d'échanges au sein de l'équipe car seul le fait de partager les différentes visions de tous les collaborateurs et collaboratrices concernés permet d'enrichir le travail effectué. En tant que responsable, c'est vous qui devez jouer un rôle actif de modération lors des discussions afin d'éviter que la nouvelle personne engagée ne prenne trop de place ou, à l'inverse, ne se situe trop en retrait.

Récapitulatif

- Vérifiez que les nouvelles personnes engagées expriment leurs propositions de changement avec une certaine retenue à l'égard des membres actuels de l'équipe.
Si ces derniers perçoivent le nouveau-venu comme «celui qui sait mieux», une résistance va naître même à l'égard des demandes justifiées.
- Invitez les nouveaux collaborateurs et collaboratrices à poser des questions aux collègues de l'équipe (p. ex. «Pourquoi fais-tu cela ainsi?») plutôt que de proposer tout de suite des changements. Une question fait clairement comprendre qu'il existe vraisemblablement une raison à tel ou tel mode de travail.
- Expliquez aux nouvelles personnes qu'il existe des canaux (ou que ceux-ci sont prévus) qui leur offrent la possibilité d'exprimer la façon dont ils ou elles voient les choses (p. ex. colloques d'équipe).
- Faites preuve d'ouverture à l'égard des observations des nouveaux venus et soyez prêt à modifier votre angle de vision. Il est stimulant de poser un regard neuf sur les processus de travail qui, avec le temps, peuvent s'apparenter à une routine.
- Veillez à ce que de nouvelles idées ou propositions soient débattues en toute liberté au sein de l'équipe.
- Organisez des rencontres distinctes au cours desquelles des adaptations concernant les lignes directrices du travail pédagogique peuvent, le cas échéant, être discutées.

Echanges avec d'autres hommes actifs dans le domaine de l'accueil de l'enfance

Même si le professionnel de l'enfance se sent bien intégré à son équipe, il se peut qu'il ressente néanmoins le besoin d'échanger ses impressions avec des hommes vivant la même situation professionnelle. Vous pouvez répondre à ce besoin en l'incitant à s'organiser au sein d'un réseau avec d'autres hommes qui travaillent dans des structures d'accueil de l'enfance. Il n'existe encore aucun réseau de ce type en Suisse romande.

Les thèmes à aborder au sein de l'équipe



Le potentiel d'une équipe mixte ne peut être exploité de manière optimale qu'à la condition que vous parveniez à créer une culture d'organisation qui encourage la créativité de tous les membres. Une équipe mixte qui fonctionne bien doit son succès au fait que chacune des personnes qui la compose, indépendamment de son sexe, de son âge ou de ses idées, peut exprimer ses opinions. Si une telle culture n'existe pas, les nouveaux venus gardent leurs idées pour eux pour ne pas «se faire mal voir» ou alors les expriment sans retenue, en ignorant les habitudes en vigueur et en choquant leurs collègues. Dans une organisation qui ne suscite pas la participation active et parfois critique des collaborateurs et des collaboratrices, un professionnel de l'enfance qui

fait part librement de ses idées sera perçu par ses collègues féminines comme «celui qui sait mieux» et qui ne reconnaît pas la valeur de leur travail, en tant que femmes.

Enfin, si l'intégration de nouveaux collaborateurs se déroule trop «agréablement», il faut partir du principe que le potentiel du groupe mixte est insuffisamment exploité et qu'aucun véritable processus de changement n'est en cours.

Vous trouvez ci-après un descriptif des thèmes qui peuvent être abordés dans le cadre de groupes comprenant des hommes et des femmes. Quelques exercices destinés à susciter la participation de chacun lors de colloques de l'équipe figurent par ailleurs en annexe.

Les thèmes favorisant le dialogue au sein de l'équipe:

- Stéréotypes liés aux rôles masculins et féminins. Conceptions pédagogiques et images des rôles respectifs des deux sexes dans l'accueil de l'enfance
- Communication avec ceux et celles qui sont désormais des collègues de travail
- Communication avec les parents
- Préjugés et faits concernant les abus sexuels
- Conduite du personnel et carrière professionnelle

L'image que l'on se fait du rôle des hommes et des femmes

Chaque femme, chaque homme est un individu. Aucune femme ni aucun homme ne correspond exactement à l'image que nous nous faisons d'elle ou de lui. Chacun possède des qualités propres aux deux sexes. Ce constat banal, qui n'est guère contesté, est pourtant en opposition avec le fait que nous avons nous-mêmes des jugements et des représentations des hommes et des femmes souvent simplifiés et stéréotypés que nous exprimons parfois. Ces visions schématiques facilitent notre relation avec la complexité, car elles nous livrent des modèles d'interprétation et de comportement connus. Les stéréotypes ne se constituent pas uniquement sur la base du sexe, mais également de toutes sortes de

caractéristiques telles que la nationalité, la religion, l'âge ou la formation. Même si ces représentations, lorsqu'on les examine de plus près, se révèlent totalement infondées, elles peuvent néanmoins être persistantes. Bien souvent, nous ne sommes pas conscients des stéréotypes que nous véhiculons. Ils imprègnent notre comportement envers les femmes et les hommes et influencent les qualités que nous leur prêtons. Il se peut que l'on soit aussi confronté à des commentaires de parents qui expriment leur malaise face à une présence masculine dans le domaine de l'accueil de l'enfance, malaise qui est précisément dû à l'image qu'ils se font d'un homme. Pour ces mêmes parents, les femmes, du fait de leur «disposition biologique», sont plus à même que les hommes de travailler avec des enfants. Il n'est pas facile de se détacher de ce type de clichés, car notre perception des femmes et des hommes n'est pas «objective». Nous regardons toujours les choses à travers des verres qui reflètent des valeurs morales, des attentes, des expériences et des besoins. Si nous avons conscience de porter de telles lunettes, un premier pas est alors franchi. A la page 38, vous trouverez un exercice ludique consacré aux représentations stéréotypées des hommes et des femmes que vous pouvez faire avec votre équipe. On y consacra entre 30 et 45 minutes, en fonction de la durée de la discussion qui l'accompagne.

Quelle image du rôle des sexes dans l'accueil extrafamilial?

L'accueil extrafamilial des enfants n'échappe pas non plus aux clichés et aux stéréotypes traditionnels. Si, dans certaines structures d'accueil, il est inconsciemment reconnu que le personnel éducatif assume partiellement un rôle maternel et, par conséquent, que les soins et l'encadrement sont marqués par le modèle des sentiments maternels, un professionnel de l'enfance ne passera, au mieux, pas inaperçu ou pourra même être considéré comme celui qui empiète sur le territoire «naturel» des femmes. Il s'agit donc de rattacher également à l'identité masculine les aspects de soins et de pédagogie liés à l'encadrement d'enfants. Les structures d'accueil de l'enfance deviennent ainsi le lieu où les enfants apprennent à vivre avec d'autres enfants. C'est une sorte de sas entre l'intimité de la famille et la complexité de la société et un lieu où séjourner avec des femmes et des hommes qui ne sont pas leurs parents.

Lorsque les hommes seront plus nombreux à travailler dans le domaine de l'accueil de l'enfance et que leur présence y sera considérée comme «normale» mais aussi dès que davantage de pères vivront naturellement selon un modèle de partenariat avec leur conjointe, où tous deux exercent une activité lucrative et assument le ménage et la prise en charge des enfants, cette tâche-là fera partie intégrante de l'identité masculine. Pour y parvenir, il faut toutefois que les milieux économiques, politiques, professionnels et les structures d'accueil de l'enfance conjuguent tous leurs efforts.

Vous trouverez à la page 37 des exercices sur les représentations des rôles féminins et masculins dans le domaine de l'accueil de l'enfance.

Conseil pratique

– Mentionnez clairement dans la charte de votre établissement que l'accueil de l'enfance intègre une dimension pédagogique, sociale et sociétale dans laquelle les expériences et les points de vue variés des femmes et des hommes sont mis en valeur.

La communication entre les collaborateurs

«Nous ne pouvons pas ne pas communiquer» disait Paul Watzlawick, le célèbre théoricien de la communication. Que nous parlions, nous nous taisions, riions, haussions les sourcils, croisions les bras, détournions le regard... nous faisons une action sociale qui a valeur de communication. En outre, dans chaque communication, le rapport entre les sexes joue aussi un rôle. Etant donné que les attentes, les représentations et les normes à l'égard des femmes et des hommes sont multiples, ces deux sexes se comportent également de manière très différente. L'une des principales variations constatées dans le style de communication entre les femmes et les hommes réside dans l'objectif. Le style de communication compétitif, qui serait plutôt l'apanage des hommes, se traduit avant tout par la négociation de positions, la présentation d'arguments, le fait que l'on gagne ou que l'on perde. Le niveau relationnel n'est pas central. Le style de communication coopératif, que l'on prête davantage aux femmes, vise en revanche en premier lieu à poursuivre la relation. La création d'une atmosphère d'ouverture compte ici tout autant que l'échange d'informations.

Il convient cependant de procéder avec prudence lorsque l'on attribue aux sexes des styles de

communication distincts. En effet, les hommes ne communiquent pas tous de manière compétitive et la coopération ne se reflète pas dans tous les échanges féminins. Les styles de communication dépendent toujours du caractère de chacun et du contexte social dans lequel femmes et hommes évoluent.

Il est important d'être conscient des différents styles de communication des collaborateurs et des collaboratrices et de reconnaître la façon dont le sexe social, ou le genre, influence aussi la communication. C'est ainsi seulement qu'il est possible de modifier son propre comportement en matière de communication mais aussi la communication entre collègues.

La compréhension du fait que l'acte de communication est toujours lié à ce que l'on nomme le sexe social n'est pas chose aisée. Une enquête réalisée en Belgique a montré que les hommes qui travaillent justement dans le secteur de l'accueil de l'enfance imputent davantage l'inégalité des styles de communication à des différences individuelles qu'à une socialisation différenciée des femmes et des hommes.

Ce phénomène s'explique par le fait que les hommes actifs dans l'accueil de l'enfance n'évoluent souvent pas du tout dans le cadre de l'«image masculine typique», s'en distancient parfois de manière explicite, opposant ainsi un démenti aux différences de communication qui seraient propres au sexe. En revanche, les femmes qui choisissent le métier de professionnelle de l'enfance correspondent souvent à l'image «typiquement féminine» de l'être qui soigne et s'occupe des autres et reconnaissent, dans leur style de communication, des points communs spécifiques à leur sexe.

«Couper les cheveux en quatre» ou effleurer une question

Dans les équipes mixtes, il se peut que l'on assiste à des situations dans lesquelles quelques personnes souhaitent explorer un problème jusque dans ses plus infimes détails et en débattre de manière approfondie (ce qui est souvent associé à un comportement «féminin»), tandis que d'autres préfèrent interrompre la discussion au stade où, de leur point de vue, «tout ce qui est important a été dit» (une attitude souvent dite «masculine»). Si, en tant que responsable, vous parvenez à reconnaître des aspects positifs dans ces deux types de comportement, les collaborateurs et les collaboratrices auront la possibilité d'aborder les problèmes de la manière qui leur convient sans rejeter d'autres styles de communication. Ainsi, c'est à ceux et celles qui «coupent les cheveux en quatre» que les équipes doivent probablement des visions approfondies de situations problématiques et des solutions qui s'avèrent plus durables. Quant à ceux et celles qui «effleurent» le problème, ils et elles limitent la discussion et, ce faisant, offrent la possibilité de se consacrer à d'autres aspects essentiels de l'accueil de l'enfance.

A la page 45, vous trouverez un exercice sur les différents styles de communication dans une équipe mixte.

Le comportement du groupe dans les équipes mixtes

L'intégration d'un professionnel de l'enfance au sein d'une équipe composée de femmes modifie également les relations des femmes entre elles. Quand on assiste à l'arrivée d'un homme dans une équipe féminine, deux types de comportement distincts peuvent apparaître.

L'homme est le centre de l'attention

L'éducateur est le centre d'intérêt sans appartenir véritablement à l'équipe. D'un côté, il apprécie ce statut, mais de l'autre, celui-ci le gêne. Il naît ainsi une concurrence non avouée entre les femmes qui veulent plaire au seul homme du groupe. Les raisons de ce comportement peuvent être variées. Le «pauvre homme» peut éveiller des sentiments maternels protecteurs ou, en tant que représentant du sexe opposé, s'avérer attirant. Même si les femmes ne réagissent pas toutes de la sorte, l'atmosphère peut néanmoins être empreinte de ce comportement de concurrence.

L'homme souffre d'exclusion

L'éducateur est perçu par les femmes comme un intrus et se voit exclu du groupe. Une telle réaction peut s'expliquer par un sentiment d'insécurité (que faire avec un seul homme?) ou par une résistance de principe à l'intégration d'un homme dans une équipe féminine.

Dans de grandes équipes, les deux types de comportement peuvent se vérifier simultanément. Dans tous les cas, il convient de réagir le plus rapidement possible. En engageant une conversation sur les représentations stéréotypées des hommes et des femmes, sur les attentes liées aux rôles que les femmes et les hommes doivent assumer dans le domaine de l'accueil des enfants, en mettant en évidence le bénéfice à attendre d'une équipe mixte, vous pouvez prévenir le développement de ces comportements négatifs.

Il convient ici d'évoquer une nouvelle fois la personne chargée de l'accompagnement qui est choisie par l'ensemble des collaborateurs et des collaboratrices sur la base de critères précis qu'ils et elles ont déterminés. Cette personne qui est légitimée par

l'équipe doit assumer la tâche essentielle qui consiste à fournir au nouveau venu toutes les informations importantes et à lui permettre d'être admis dans le groupe, même s'il s'agit d'un homme.

Récapitulatif

- Donnez à la personne de référence le mandat d'intégrer de nouveaux collaborateurs dans l'équipe.
- Evitez toute concurrence entre la personne de référence et les autres membres de l'équipe en demandant à ces derniers de définir les tâches de l'accompagnement.
- Abordez le sujet du travail dans des équipes mixtes lors de réunions, en vue d'éviter toute concurrence entre femmes et exclusion d'un homme.

La communication avec les parents

Il se peut que les parents commencent par ressentir un peu d'insécurité face à un nouveau professionnel de l'enfance et qu'ils posent par conséquent leurs questions à l'une de ses collègues féminines. Ce comportement est compréhensible, car ils ont eux aussi des idées des femmes et des hommes qui peuvent relever du cliché. En outre, très peu de parents prennent conscience de la «valeur ajoutée» d'une équipe mixte. C'est de cette base qu'il faut partir s'il s'agit de favoriser le contact entre les parents et les professionnels de l'enfance.

Comment favoriser le contact entre les parents et le professionnel de l'enfance?

Dans un premier temps, la professionnelle de l'enfance à laquelle les parents s'adressent lorsqu'ils viennent chercher leur enfant peut associer son nouveau collègue à la conversation qu'elle mène avec eux. Elle participe à cette conversation pendant la durée nécessaire à l'établissement d'un contact entre les parents et le professionnel puis se retire en s'adressant à un autre parent. Pour les parents, le contact avec un homme est facilité s'ils sentent que les collaborateurs et les collaboratrices du lieu d'accueil s'apprécient les uns les autres dans leur diversité. Lorsqu'une nouvelle personne est engagée, il est conseillé de définir au sein de l'équipe les principes de la communication avec les parents.

Récapitulatif

- Réfléchissez au sein de l'équipe à la façon dont vous pouvez montrer aux parents le potentiel que représente une équipe mixte. Par exemple, comment concevoir une soirée qui leur est destinée lors de laquelle s'exprime toute la diversité des collaborateurs et des collaboratrices?
- Discutez avec toute l'équipe des messages que vous voulez transmettre aux parents, et de quelle manière. Le message peut par exemple prendre la forme d'images qui sont exposées dans l'établissement ou d'activités organisées lors d'une manifestation pour les parents.

Les abus sexuels envers les enfants

Il n'est pas exclu que l'intégration d'un professionnel de l'enfance dans une structure d'accueil soulève la question des abus sexuels envers les enfants. Ceux qui travaillent avec des équipes mixtes ne peuvent pas faire l'impasse sur ce sujet. En tant que responsable d'un établissement, c'est normalement à vous qu'il incombe de prendre l'initiative ou de traiter ce thème dès qu'un membre de l'équipe l'aborde.

Qu'est-ce qu'un abus sexuel?

Selon l'Association suisse pour la protection de l'enfant, est considéré comme un abus sexuel tout acte commis par une personne adulte avec ou sur un enfant ou un(e) adolescent(e) qui vise à l'excitation ou à la satisfaction sexuelle de la personne adulte. Celle-ci est toujours supérieure, intellectuellement comme physiquement, à un garçon ou à une fille. C'est précisément cette position de pouvoir et la dépendance de l'enfant que la personne exploite pour

assouvir ses propres besoins. Il s'agit fréquemment de besoins de pouvoir et de domination qui peuvent être satisfaits au moyen de la sexualité.

Il n'existe pas de chiffres absolus au sujet de l'étendue de l'exploitation sexuelle des enfants. Aujourd'hui, on admet qu'une femme sur quatre ou sur cinq et qu'un homme sur dix ou sur douze a connu une forme d'exploitation sexuelle durant son enfance. Cette estimation tient aussi compte des événements uniques et des abus sans contact physique, tels que des actes exhibitionnistes. Environ deux tiers des personnes concernées sont des filles, pour un tiers de garçons. Le plus souvent, les jeunes victimes ont entre 7 et 12 ans. Une partie de ces enfants et de ces adolescents ne connaissent qu'une seule fois ce type de violence. Les autres filles et garçons subissent une exploitation sexuelle de manière répétée, parfois durant plusieurs années. Ce cas se rencontre en particulier lorsque la personne qui commet les abus est proche de sa victime.

Les abus sexuels sont présents dans toutes les familles, indépendamment de leur origine ethnique, du niveau social et d'éducation de leurs membres, ou de leur appartenance religieuse.

La plupart du temps, ce n'est pas «le méchant monsieur inconnu» qui exerce ce type de violence, mais les pères, les beaux-pères, ou, rarement, les mères ou les belles-mères, mais aussi les frères, les parents, les amis proches ou les personnes de confiance comme des membres du corps enseignant ou les personnes qui encadrent les enfants et les adolescents. Dans les cas d'abus de garçons, les auteurs proviennent en majorité de l'environnement social proche et sont moins souvent des membres de la famille que lorsque des filles sont concernées. Dans un quart des cas environ, les auteurs sont des personnes inconnues des victimes.

La plupart du temps, les auteurs sont de sexe masculin, même lorsque des garçons sont abusés. Mais il arrive aussi que des femmes pratiquent l'exploitation sexuelle. Aujourd'hui, on part du principe que 10% environ de tous les actes d'abus sexuels contre des filles sont commis par des femmes. Le taux de garçons victimes de femmes s'élève jusqu'à 25% (le site Internet de l'Association suisse pour la protection de l'enfant, www.aspe-suisse.ch, fournit davantage d'informations à ce sujet).

Les hommes qui travaillent dans le domaine de l'accueil de l'enfance peuvent ressentir comme une confrontation ou tout au moins comme une menace le fait que des parents inquiets abordent le sujet des abus sexuels. Pour ne pas perdre la confiance des parents, vous devez prendre leurs craintes au sérieux et réagir de manière judicieuse. Vous pouvez, d'entente avec votre équipe, établir des règles de comportement valables pour l'ensemble du personnel (hommes et femmes!) afin de réduire au maximum le risque d'un abus sexuel. Il est indispensable que chacun et chacune – vous-même, mais aussi les collaborateurs entre eux – adopte une conduite transparente sur le lieu de travail, qui favorise et encourage les regards réciproques. C'est ainsi seulement qu'il est possible d'éviter les abus sexuels et, le cas échéant, de mettre un terme à la méfiance éprouvée par les parents ou des membres de l'équipe.

Récapitulatif

- N'évitez en aucun cas le sujet des abus sexuels! Expliquez qu'il existe un malaise, souvent inexprimé, à l'égard des hommes qui travaillent dans le domaine de l'accueil de l'enfance. Faites en sorte que ce thème ne soit plus tabou. Anticipez les réactions dont pourrait être victime le nouveau collaborateur en évoquant avec lui,

lors de l'entretien d'engagement, le délicat sujet des abus sexuels.

- Elaborez, avec votre équipe, des règles de comportement applicables à l'ensemble du personnel éducatif, et pas seulement aux hommes. On encouragera ainsi la transparence dans toutes les actions qui impliquent les enfants, ce qui permettra de désamorcer une méfiance injustifiée voire d'éviter des dénonciations pénales.
- Demandez toujours aux candidats des références émanant d'un employeur précédent, de responsables d'organisations de jeunesse ou encore d'associations sportives auprès desquelles le professionnel ou la professionnelle de l'enfance aurait travaillé bénévolement. En précisant à des parents inquiets que vous examinez sérieusement les références de toute personne qui pose sa candidature, vous pourrez les rassurer.

La conduite du personnel et les possibilités de promotion

Il est probable qu'au cours du processus de candidature d'un professionnel de l'enfance, des sujets comme la conduite du personnel ou les possibilités de carrière soient évoqués. Cela peut vous donner l'occasion de discuter de ces sujets avec votre équipe. Les collaboratrices peuvent ressentir la crainte, peut-être justifiée, que leur nouveau collègue veuille rapidement faire carrière et leur barre la route lors de la prochaine occasion de promotion. Cette peur peut être infondée mais il ne sera possible de le constater que si ce sujet est abordé aussi bien lors du processus de candidature qu'au sein de l'équipe. Les femmes qui travaillent dans des professions typiquement féminines éprouvent souvent une grande difficulté

à évoquer leurs idées ou leurs souhaits en matière de carrière. Vous pouvez leur montrer clairement qu'il est possible de s'entretenir de ce sujet avec vous et d'envisager concrètement un plan de carrière. Il s'agit à cet égard de décrire de manière claire et réaliste les possibilités de promotion tout comme il convient de préciser les conditions et les compétences requises pour y parvenir.

Un autre sujet propre à la conduite du personnel est celui de l'aménagement du temps de travail: horaires de travail flexibles, engagements à plein temps ou à temps partiel, réglementations concernant les vacances et les heures supplémentaires. Dans des établissements d'accueil de l'enfance, une attention particulière et exemplaire est accordée aux collaboratrices qui ont des enfants en bas âge afin de leur permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale. Dans une équipe mixte, il s'agira de tenir compte du fait que les collaborateurs masculins veulent eux aussi pouvoir harmoniser vie familiale et activité professionnelle et qu'ils comptent sur une égalité de traitement entre hommes et femmes.

La bonne ambiance de l'équipe pourra encore être renforcée si vous entreprenez parfois quelque chose en-dehors des heures de travail. Les collègues se découvrent ainsi sous d'autres facettes, hors du cadre professionnel. Les partenaires et les enfants peuvent également prendre part à ces rencontres informelles de l'équipe.

Mettre le processus de changement sur les rails



Ancrer les idées dans une vision

Développer et inscrire une vision dans des lignes directrices consacrées aux principes de prise en charge et de fonctionnement de l'établissement est essentiel à une gestion orientée vers la qualité.

Si le travail mené dans et avec une équipe mixte est considéré comme un projet qui peut avoir un effet important sur la société, il est indispensable de marquer ce positionnement en l'inscrivant dans les lignes directrices d'une organisation. Concrètement, cela signifie qu'en offrant à des femmes et à des hommes la possibilité de travailler ensemble, la structure d'accueil de l'enfance entend contribuer de manière exemplaire à ce que les soins, la prise

en charge et l'éducation des enfants relèvent de la responsabilité des deux sexes.

Cela ne signifie pas que les pères et les mères doivent se répartir toutes les tâches équitablement. L'idée est plutôt que l'accueil et la prise en charge des enfants deviennent un élément «normal» de l'identité masculine et qu'une répartition négociée des tâches liées au ménage, à la famille et aux enfants soit possible au sein du couple. La double ou triple charge des femmes, à savoir leur vie professionnelle, leur vie familiale et les tâches ménagères et le caractère uniquement professionnel de l'activité de l'homme pourront ainsi, et ainsi seulement, se transformer pour céder la place à une responsabilité partagée entre les partenaires qu'il s'agisse des activités ménagères,

familiales ou lucratives. La façon dont la vision est énoncée n'est pas extrêmement importante. Ce qui compte avant tout, c'est qu'elle soit élaborée dans le cadre d'un processus mené en commun par l'organisme responsable, la direction et les collaborateurs.

Exemple d'une vision:

La structure d'accueil de l'enfance souhaite contribuer activement à une répartition équitable des tâches de soins, de prise en charge et d'éducation des enfants entre les femmes et les hommes dans notre société.

Cette contribution comprend trois dimensions:

1. En disposant d'une équipe mixte, nous avons un rôle de modèle à l'égard des parents. Nous montrons en effet que les femmes et les hommes sont capables d'assumer toutes les tâches liées à l'accueil des enfants. Les différents modes de travail et les expériences des hommes et des femmes sont considérés de manière positive et non comme une source de conflits.

2. Les pères et les mères sont abordés et intégrés de la même façon à toutes les activités de l'établissement. Ils et elles sont soutenus le mieux possible lorsqu'ils et elles accomplissent des tâches liées à la prise en charge des enfants.

3. L'égalité des chances entre garçons et filles d'origine sociale et culturelle, linguistique et religieuse différentes est encouragée. Ils et elles sont perçus et appréciés en fonction de leur identité propre. Les enfants doivent avoir la possibilité de se développer loin de toute image stéréotypée et de se construire une identité aux facettes multiples dans un contexte où toute séparation entre hommes et femmes qui se côtoient serait atténuée.

A partir d'une telle vision, il est possible de dégager des buts concrets dans l'idée de les appliquer dans un laps de temps de deux à trois ans. Tous les thèmes qui ont fait l'objet de discussions avec l'organisme responsable, la direction et l'équipe peuvent être intégrés à un document écrit consacré aux questions de qualité. En le rédigeant, votre organisation dispose d'une base dans laquelle sont décrits des objectifs dont découlent des mesures concrètes. Si les buts sont formulés de manière réaliste, mesurable et qu'ils sont délimités dans le temps, leur réalisation peut faire l'objet d'un examen régulier. Cela permet également, le cas échéant, d'adapter leur formulation ou les mesures qui s'y rapportent. Si vous ne pouvez pas tout de suite concrétiser une telle vision dans un texte relatif à la qualité, il peut être intéressant d'élaborer un programme en dix points qui précise les objectifs pour lesquels l'ensemble de la hiérarchie s'engage. Ce programme peut même être affiché sur le panneau d'information de l'établissement. Il s'agit d'un instrument dynamique qui reflète l'état du débat. Le document consacré aux questions de qualité et le programme en dix points ne s'excluent d'ailleurs nullement. Ce dernier peut aussi présenter sous une forme condensée, visible de tous, les objectifs et les mesures énoncés dans un document écrit. La formulation de ceux-ci dans un texte plus conséquent met cependant davantage en évidence le fait que l'accueil de l'enfance par une équipe mixte n'a rien d'éphémère mais qu'il est au contraire intégré de manière contraignante au développement et à la garantie de la qualité du lieu d'accueil.

Récapitulatif

– Formulez avec votre équipe un certain nombre d'aspects importants à partir desquels il est possible d'établir le programme en dix points.

Vous pourrez ensuite l'afficher en un lieu visible des collaborateurs et des parents.

- Edictez des objectifs et des mesures qui découlent de votre vision et intégrez-les dans un document écrit sur les questions de qualité. Vous montrez ainsi clairement que votre structure d'accueil de l'enfance prend au sérieux le mandat social de l'égalité des chances entre femmes et hommes et entre filles et garçons, raison pour laquelle elle compte des hommes et des femmes dans son équipe.

Remettre en question les habitudes, être attaché à ses idées

Le développement d'une vision, l'échange entre vous et l'équipe ne sont possibles qu'à la condition qu'il existe une réelle volonté de remettre en cause les habitudes et les aspects familiers et de les modifier. L'intégration d'un homme dans une équipe féminine va entraîner des questions fondamentales. «Dans quelle mesure notre organisation est-elle exclusivement féminine?» «Combien d'hommes nous autres femmes sommes-nous prêtes à accepter dans nos équipes?», «Travaillons-nous de manière stéréotypée?», «Pouvons-nous ou devons-nous modifier notre comportement?» «Si tel est le cas, de quelle manière?». Discuter de telle ou telle question de principe revient à procéder simultanément à une analyse approfondie de votre organisation, qui va donner lieu à la formulation de nouveaux objectifs et de nouvelles mesures. Il est important qu'après chaque discussion, les idées d'objectifs et de mesures concernant les personnes directement intéressées (filles, garçons, mères, pères, professionnel-le-s de l'enfance, structure hiérarchique) soient consignées.

Vous évitez ainsi que des idées intéressantes ne se perdent ou que certaines personnes n'aient le sentiment que leurs idées ne sont pas prises au sérieux.

Nous mentionnons ci-après quelques-uns des thèmes qui ont de l'importance lors de l'intégration d'un professionnel de l'enfance.

Répartir le travail

Lorsqu'un professionnel de l'enfance est engagé dans un établissement, le débat sur la répartition stéréotypée du travail entre les collègues devient beaucoup plus marqué et se concrétise. Sans cette discussion, il peut être très tentant de confier au nouveau venu des tâches «typiquement masculines», telles que les travaux de réparation ou d'entretien, même si auparavant, ce sont toujours des femmes qui les ont assumées. Cette division sexuée des rôles et des tâches intervient le plus souvent de manière informelle et subtile, sans que les personnes concernées ne soient toujours conscientes de leurs actes.

«Tu peux planter ce clou dans le mur pour moi?» Si cette question posée à un professionnel de l'enfance émane de l'une de ses collègues féminines, cette dernière le confirme dans un rôle typiquement masculin. Certains hommes ne seront pas du tout gênés par ce genre de demandes alors que d'autres se défendront contre cette attribution des rôles.

Remettre en cause les rôles stéréotypés dans le cadre d'une collaboration entre femmes et hommes exige de la patience de toutes les personnes concernées. Il se peut que le clou ne soit pas planté très droit. Le professionnel de l'enfance, quant à lui, n'a peut-être guère l'habitude du nettoyage de sorte qu'il serait

plus facile et plus rapide que sa collègue nettoie les toilettes à sa place.

Le système de rotation brise les rôles attribués aux sexes et accroît la compétence

Le système de rotation est l'une des mesures qui permet le plus efficacement de briser le schéma stéréotypé des attributions à tel ou tel travail. Il implique en effet que tous les collaborateurs et les collaboratrices assument chacune des tâches dans un laps de temps déterminé. Ainsi, les hommes s'occupent non seulement de «tâches féminines» mais aussi de «tâches masculines», la même chose s'appliquant aux femmes. Cette rotation accroît par ailleurs chez les collaborateurs leur compétence dans des domaines encore inexplorés ainsi que leur estime pour les divers travaux. Ce système a enfin un effet direct sur les enfants, garçons et filles, socialisés de manière traditionnelle et sur leurs parents. Ils s'habituent au fait que des femmes et des hommes exécutent toutes les tâches nécessaires, indépendamment de leur sexe. Lorsqu'un homme travaille en tant que professionnel de l'enfance, il évolue tout au long de sa journée de travail dans des situations qui seront atypiques pour lui. Même s'il est au bénéfice d'un titre professionnel, il sera constamment confronté, d'une manière exprimée verbalement ou non, au fait que les femmes sont plus aptes qu'eux en matière de prise en charge des enfants puisqu'elles disposent de davantage de talent «naturel». La tendance consistant à critiquer le travail et les actions de celui qui est probablement le seul homme de l'équipe peut par conséquent se renforcer également au sein même de l'établissement. Quelques nouveaux venus masculins dans la profession seront donc plutôt amenés à s'engager davantage dans les activités de jeu avec des enfants plus âgés que dans les soins d'enfants en bas âge, puisque cela est

davantage compatible avec une identité masculine traditionnelle.

Récapitulatif

- Discutez avec votre équipe de l'introduction du système de rotation. Expliquez à cette occasion que ce système permet de briser l'étroit corset dans lequel on enferme les attributions de chacun des sexes.
- Faites en sorte que tout le monde dispose des aptitudes et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de toutes les tâches. Si nécessaire, organisez un transfert de connaissances entre les collaborateurs.
- Évaluez les expériences au terme d'une brève phase pilote. Vous pouvez ainsi déterminer si le système de rotation se déroule à la satisfaction de l'ensemble des membres de l'équipe.

Accroître le niveau de qualité pédagogique

Le jeu est essentiel au développement créatif, cognitif, social et moteur des enfants. L'analyse de la façon dont le jeu des enfants est stimulé, soutenu et accompagné est par conséquent d'une grande importance. Chaque société a des idées et des attentes bien précises sur la féminité et la masculinité qui se traduisent également, de manière concrète, dans le jeu et dans les jouets des filles et des garçons. L'univers des Barbie se nimbe de rose, de blanc et de couleurs claires tandis que celui des héros hautement technicisés du monde de la science-fiction qui attire les garçons est, lui, voyant et sombre. De manière générale, les enfants sont ouverts à de nouvelles expériences en matière de jeu et apprécient

de s'occuper avec différents jouets ou avec divers matériaux mis à leur disposition.

Les livres pour enfants transmettent eux aussi bien souvent une image traditionnelle des femmes et des hommes, des filles et des garçons. Toutefois, il existe de plus en plus de nouvelles publications très réussies, destinées aux filles comme aux garçons, dans lesquelles des personnalités des deux sexes vivent de riches expériences et disposent de nombreux intérêts et aptitudes. Le site Internet www.lab-elle.org (albums attentifs aux potentiels féminins) fournit une liste bibliographique de ces livres pour enfants.

Dans le cadre de l'accueil extrafamilial et parascolaire de l'enfance, les hommes mettent davantage l'accent sur les aspects pédagogiques que sur ceux qui sont liés aux soins et à l'encadrement. Les hommes doivent également s'intéresser à la question des soins qui occupe une partie importante du temps de travail; de ce fait, ils reconnaissent que ces tâches ne sont pas incompatibles avec leur propre identité masculine. Il est enrichissant pour l'organisation que les hommes et les femmes intègrent un intérêt tant pour la pédagogie que pour les soins dans le quotidien professionnel.

Le fait que les filles et les garçons jouent fréquemment avec différents jouets ou choisissent des activités variées permet aux professionnel-le-s de l'enfance, et donc aux hommes comme aux femmes, de relever des défis pédagogiques passionnants. En outre, il est plus facile de répondre aux divers besoins des garçons et des filles en composant une équipe mixte. Bien entendu, il ne faut pas que cette situation conduise les hommes à s'occuper exclusivement des garçons et les femmes à encadrer les filles.

Il s'agit plutôt d'inciter les filles et les garçons à expérimenter de nouvelles formes de jeux. Un professionnel de l'enfance pourra volontairement

aider des garçons à jouer à la poupée alors que sa collègue, elle, construira une maison en Lego avec des filles. Le but visé est de favoriser la plus grande variété d'expériences ludiques. Les garçons et les filles apprécient de savoir les professionnel-le-s de l'enfance proches d'eux, de découvrir en leur compagnie des univers de jeux inconnus et de pouvoir entrer dans leur univers.

A cet égard, aucune limite n'est posée à l'équipe dans sa recherche d'images, de livres ou de jeux qui remettent en cause les modèles traditionnels des rôles et qui permettent aux enfants de vivre de nombreuses expériences.

Récapitulatif

– Examinez de près, avec votre équipe, les activités menées jusqu'à maintenant avec les enfants. Laissez chacun exprimer ses idées et ses propositions permettant d'offrir aux filles et aux garçons une plus large palette d'activités grâce auxquelles elles et ils seront perçus comme des personnalités individuelles enrichies par des expériences, des aptitudes et des intérêts variés.

– Encouragez chaque collaboratrice et chaque collaborateur à concevoir ses propres activités. N'admettez pas que des idées particulières soient jugées a priori de façon négative. Veillez à ce que la diversité des propositions au sein de votre équipe soit évaluée positivement. Laissez les enfants juger de l'intérêt d'une activité ludique.

– Il n'est pas exclu que les jeux placés sous la direction d'un professionnel de l'enfance se déroulent de manière plus bruyante ou moins organisée que lorsque des femmes les gèrent. Calmer les enfants par la suite peut ne pas s'avérer de tout repos et quelques collaboratrices éprouveront peut-être certaines difficultés à cet

égard. Indiquez bien que des moments d'exubérance lors des jeux peuvent enrichir le quotidien des enfants. Mais expliquez aussi que les jeux fougueux ne sont pas le «privilège» des hommes et qu'il n'incombe pas à leurs collègues féminines de calmer les filles et les garçons trop excités.

Intégrer les pères

Dans le domaine de l'accueil de l'enfance, les contacts avec les parents concernent en fait plus souvent les mères que les pères. Les mères amènent et viennent chercher leurs enfants à la garderie plus fréquemment que les pères et le contact entre elles et le personnel éducatif est plus étroit. Par ailleurs, les mères entament probablement plus facilement une conversation avec les professionnel-le-s de l'enfance que les pères. Mais il est vrai aussi que l'on pose moins fréquemment à un père qu'à une mère une question directe sur la façon dont se porte son enfant. On constate là encore l'influence des clichés liés aux rôles des femmes et des hommes.

Un professionnel de l'enfance peut assumer un rôle de soutien en «tâtant le terrain» auprès des pères un peu moins communicatifs ou manquant d'assurance. Il s'agit cependant d'éviter que les collaborateurs masculins des structures d'accueil de l'enfance ne s'occupent que des pères et de s'assurer plutôt qu'ils entretiennent des relations aussi marquées avec les pères qu'avec les mères.

Il existe encore d'autres possibilités d'intéresser davantage les pères au sujet de la prise en charge de leurs enfants. On peut ainsi préciser explicitement dans les invitations à des entretiens ou à des soirées de parents que la présence des deux parents est souhaitée. Lors de la séance proprement dite, il

convient de veiller à s'adresser de manière équilibrée aux pères et aux mères, d'inviter les uns comme les autres à formuler des questions et à fournir des informations.

Et pourquoi ne pas demander aux pères et aux mères d'apporter leur concours à une fête de l'établissement en étant attentif à ce que ceux-ci n'assument pas des tâches exclusivement liées à leur sexe?

Le fait que les pères se sentent bien dans une structure d'accueil de l'enfance et fassent preuve d'intérêt pour l'encadrement de leurs enfants dépend aussi dans une large mesure de l'atmosphère qui y règne. Par le choix des images, par la façon dont les collaborateurs abordent les pères, par le fait qu'ils soient pris au sérieux en tant que coresponsables de la prise en charge des enfants, vous influencez la position que vous leur donnez dans votre établissement.

Les hommes doivent être considérés par leurs propres enfants comme des pères responsables. C'est là un aspect important puisque les pères ont eux-mêmes souvent l'impression que leurs conjointes font et savent mieux qu'eux lorsqu'il s'agit de s'occuper des enfants. Les professionnel-le-s de l'enfance peuvent contribuer à modifier cela en partant du principe que les pères connaissent aussi bien leurs enfants que les mères ou qu'ils peuvent s'informer si tel n'est pas le cas. Il n'est pas exclu qu'ils ou elles se voient répondre à l'une de leurs questions par: «Demandez plutôt à ma femme, elle le sait sûrement mieux que moi.» Dans un tel cas, au lieu de suivre cette proposition, répondez: «C'est votre réponse à vous qui m'intéresse!»

Si vous considérez et traitez les pères comme des partenaires responsables de la prise en charge de leurs enfants, les répercussions positives concerneront non seulement les pères mais aussi les mères. En effet, lorsque les professionnel-le-s de l'enfance ne renvoient pas aux mères une image stéréotypée du

père absent, celles-ci deviennent plus attentives à leur propre attitude à l'égard de leur partenaire. A l'inverse, les pères sont aussi sensibilisés à leur comportement lorsque le personnel éducatif leur montre qu'il les croit capables de vivre leur paternité de manière active.

Récapitulatif

- Si vous affichez des images qui représentent des enfants, des mères et des pères, faites en sorte que les mères et les pères apparaissent de manière équilibrée dans les rôles les plus variés.
- Préparez avec votre équipe des consignes concrètes au sujet de la communication avec les pères et les mères, afin de vous attaquer consciemment aux modèles stéréotypés.
- Encouragez les professionnel-le-s de l'enfance à rechercher davantage le contact avec les pères qui gardent une certaine distance.
- Invitez clairement les mères et les pères à des entretiens ou à des soirées de parents.
- Recherchez des activités que les pères et les mères peuvent accomplir dans le cadre de la prise en charge des enfants. Evitez à cet égard de répartir les rôles entre femmes et hommes selon les clichés habituels.

Aborder à temps résistances et conflits

L'annonce de l'arrivée d'un professionnel de l'enfance peut se heurter à une forme de résistance de la part des collaboratrices. Cette opposition peut disparaître dès que l'homme commence à travailler, tout comme elle peut s'intensifier. Une discussion franche et ouverte peut contribuer à devancer les objections ou à les limiter.

Malgré cela, il se peut que la résistance perdure, au sein de l'équipe comme du côté des parents. Tout changement comporte un potentiel de conflit et peut donner lieu à des oppositions. Certaines personnes préféreront toujours maintenir le statu quo, car les changements les inquiètent. Lorsque des hommes «débarquent» dans l'univers de l'accueil des enfants, les réactions ne sont généralement pas seulement dues à la crainte de l'inconnu mais à une peur plus profonde, celle de la perte des valeurs et des certitudes qui nous ont toujours accompagnés.

Les trois causes de la résistance à l'égard des hommes dans le domaine de l'accueil de l'enfance:

1. La remise en question de sa propre identité (professionnelle). L'accueil extrafamilial de l'enfance est l'une des activités dans lesquelles les femmes se sont de tout temps distinguées par rapport aux hommes.
2. La remise en cause, par les hommes et les femmes, de leur propre situation familiale traditionnelle.
3. L'apparition de situations de concurrence entre femmes et hommes (p. ex. en ce qui concerne les promotions) dues à l'intégration d'hommes dans les structures d'accueil de l'enfance.

Nous sommes le fruit d'un processus de socialisation qui remonte à la prime enfance. Il est difficile de changer les valeurs que l'on a reçues. Le processus de socialisation ne cesse cependant jamais, ce qui permet de développer de nouvelles idées et ainsi élargit la palette des actions professionnelles.

Un premier type de résistance peut se manifester par un comportement vexatoire qui consiste à critiquer, à médire, à se moquer, à avoir l'œil sur quelqu'un, etc. Le professionnel de l'enfance n'aura alors pas la

moindre chance de se familiariser avec son travail. «Laissons-le d'abord nettoyer et on verra ce qu'il arrive à faire!». Telle peut être l'une des façons de tester les hommes. Cela reflète un manque d'ouverture, pourtant nécessaire si l'on veut pouvoir développer dans un groupe une gamme aussi vaste que possible de visions et de modes de travail. La personne de référence peut jouer un rôle important en empêchant la naissance de telles situations. Cette personne doit cependant être suffisamment respectée de ses collègues pour éviter de devenir à son tour la cible de critiques. En tant que responsable, vous devez surveiller tout comportement oppositionnel et ne pas laisser le nouveau membre de l'équipe affronter seul de telles réactions.

La résistance n'a pourtant pas uniquement des aspects négatifs. Elle peut rendre attentif à des contradictions dans une organisation ou à des points névralgiques qui n'ont pas encore été évoqués. Il faut bénéficier d'un environnement de travail fait d'ouverture et de communication pour pouvoir admettre les préoccupations justifiées des personnes qui font preuve de résistance. Il est recommandé d'offrir d'emblée des possibilités de discussion suffisantes car si les tensions augmentent de manière trop importante, il devient difficile de discuter ouvertement. Là encore, prévenir vaut mieux que guérir. C'est à vous d'aborder préalablement le sujet d'une possible opposition manifestée par l'équipe afin d'éviter que des conflits importants ne se développent ultérieurement. La personne responsable de l'institution doit faire preuve de suffisamment de fermeté et être convaincue par l'idée du travail dans une équipe mixte. En opposant des arguments sérieux, vous pouvez aider les personnes qui font preuve de résistance dans votre équipe à considérer les choses différemment.

Vous devez intervenir lors de conflits qui mettent en danger l'aptitude ou la qualité du travail d'un individu ou de l'équipe. Intervenir au sein d'un conflit signifie qu'il faut

1. établir les faits, percevoir les phénomènes;
2. clarifier les rôles;
3. objectiver la perception;
4. rétablir la communication.

Conciliation lors de conflits

Objectif:

- Les parties échangent des idées sur la résolution possible du conflit.
- Les parties font comprendre qu'elles sont disposées à trouver une solution.
- Le conflit est atténué ou résolu.

Méthode:

1^{re} étape:

- Mener des entretiens individuels avec les parties
- Comprendre comment chacun ressent ce conflit et ses conséquences
- Evaluer la faculté à trouver une solution

2^e étape:

- Déterminer la stratégie permettant d'atteindre l'objectif et la procédure à suivre

3^e étape:

- Mener une discussion commune
- Procéder à un échange de représentations, d'attentes et de solutions envisageables
- Choisir les solutions envisageables et parvenir à un accord
- Résumer la discussion et rédiger un compte-rendu destiné aux parties en conflit

Conclusion



Les hommes qui travaillent dans le domaine de l'accueil de l'enfance représentent un défi, aussi bien pour notre société que pour l'accueil extrafamilial et parascolaire. Il ne s'agit pas seulement à cet égard de la possibilité d'offrir à des hommes et à des femmes les mêmes chances d'exercer une profession qui était autrefois clairement réservée aux femmes, mais également d'un projet de société qui doit permettre aux hommes et aux femmes de s'engager, en disposant des mêmes droits, dans la prise en charge d'enfants au sein de la famille comme dans des lieux d'accueil professionnels. A l'instar des femmes qui, au cours de ces dernières décennies, se sont introduites dans des secteurs professionnels essentiellement masculins, les hommes doivent pouvoir prétendre à assumer,

aux côtés des femmes, des tâches telles que l'accueil extrafamilial des enfants.

A cet égard, les structures peuvent jouer un rôle précurseur important en intégrant des hommes à leur équipe. Ce guide formule toute une série de conseils afin que cette intégration puisse être mise en œuvre aussi rapidement et aussi bien que possible, mais il va plus loin. Partant de l'idée que le travail au sein d'une équipe mixte peut constituer un réel avantage pour l'accueil de l'enfance, mais que celui-ci n'apparaît pas forcément de manière automatique, le guide donne également des conseils sur la manière de profiter de cet avantage.

Le bénéfice que l'on retire d'une équipe mixte s'exprime dans la façon dont les filles et les garçons

sont encadrés, dans les relations entre les membres de l'équipe et dans le contact avec les mères et les pères. Les enfants se voient proposer une vaste palette de jeux et d'activités qui ne sont pas conditionnés par des modèles sexuels prédéfinis. Les mères et les pères sont considérés comme des partenaires de valeur égale et sont abordés comme tels. Les professionnel-le-s de l'enfance sont perçus comme des personnalités indépendantes, éloignées des stéréotypes sexuels courants. Les attentes réciproques de ces professionnel-le-s sont précisées lors de discussions. Les clichés associés aux rôles des uns et des autres dans l'accueil de l'enfance font très ouvertement l'objet de débats. Il s'agit de rechercher des moyens et des voies de communication au sein de l'équipe et avec les parents qui favorisent une prise en compte des nombreux modes de travail, visions et actions. Des sujets tels que les abus sexuels, les questions de personnel et les possibilités de carrière sont traités librement. Quant aux oppositions et aux conflits qui pourraient naître dans le cadre d'une équipe mixte, ils sont abordés de manière active et transparente afin de maintenir la qualité du travail et la motivation des collaborateurs.

Le travail dans une équipe mixte implique l'examen de la répartition des tâches entre femmes et hommes, du travail pédagogique, du travail en équipe et de la relation aux parents. Les résultats de ce processus d'examen mené par l'équipe sont consignés dans des principes directeurs et acquièrent ainsi un caractère contraignant pour l'organisation.

Les hommes actifs dans l'accueil de l'enfance ont encore un statut d'«espèce rare», et cela ne changera pas du jour au lendemain. Avec leurs collègues féminines, ces pionniers servent donc de modèles. Ils montrent à la société que les hommes et les femmes peuvent, ensemble et de manière constructive,

enrichir la vie des enfants.

L'intérêt émergent porté par les hommes à l'accueil de l'enfance prouve également qu'à force d'un travail de longue haleine, les femmes ont su montrer qu'il s'agit d'un secteur passionnant et en plein développement. Les professions nécessaires à un encadrement de qualité des enfants sont complexes et méritent les compétences complémentaires des femmes et des hommes!

A vous maintenant de faire le pas! Si vous décidez d'ouvrir votre structure d'accueil aux hommes, nous espérons que le présent guide vous aidera dans votre démarche.

Bibliographie

Livres

COULON, Nathalie, CRESSON, Geneviève.

La petite enfance: Entre familles et crèches, entre sexe et genre. Paris: L'Harmattan, 2007. 231 p. Logiques sociales.

HOLDENER, Benoît.

La place de la femme et de l'homme dans les institutions

de la petite enfance. Lausanne: EESP, 2003. 186 p.

Périodiques

L'école des parents. Mars 2008, n°570.

Paris: FNEPE. Dossier: L'autorité a-t-elle un sexe?

EJE-Journal: Le journal des éducateurs de jeunes enfants. Juin-juillet 2008, n°11. Savigny-sur-Orge: TPMA.

Dossier: Les hommes dans la profession d'EJE

Enfants d'Europe. Novembre 2007, n°15.

Strasbourg: Les amis du Furet.

Dossier: Professionnels de la petite enfance

Petite enfance. 1994, n°52.

Lausanne: Pro Juventute. Dossier: Pères

Articles

APPELL, Jean-Robert.

Un homme à la crèche.

Spirale. 2006, 38, 21-24.

DECURTINS, Lu.

Pourquoi les garçons ont besoin des hommes, dès le début!

Journal de l'ASSAE. 2008, 4, 6-9.

MOSS, Peter.

Qui sont les professionnels de la petite enfance?

Enfants d'Europe. 2003, 05, 2-5.

MURCIER, Nicolas.

Les hommes en structure d'accueil de la petite enfance.

Le Furet. 2004, 45, 12-13.

Parité hommes/femmes en crèche: manifeste et propositions. *Le journal des professionnels de l'enfance.* 2008, 50, 43-47.

Sites Internet

Site du projet *Professions de l'enfance? Aussi pour les hommes!* www.educoman.ch

Kinderbetreuer, ein prima Männerberuf! (en allemand)

www.kinderbetreuer.ch

Association suisse des structures d'accueil de l'enfance (ASSAE) (en allemand) www.kitas.ch

Portraits filmés de jeunes hommes dans des métiers sociaux, de soins ou de vente. Réalisés dans le cadre du projet des places d'apprentissage 16+.

www.orientation.ch

Exercice 1

Quelques propositions d'exercices

Dans les pages suivantes, vous trouverez quelques exercices. Certains d'entre eux, basiques, pourront être également utiles pour des enseignants ou pour des praticiens-formateurs travaillant dans le secteur de la formation. D'autres exercices, issus de témoignages de professionnels, donnent l'exact reflet de certaines réalités vécues par eux; ils pourront être partagés par toutes les équipes intéressées.

Les représentations stéréotypées des hommes et des femmes

Objectif

Le but de l'exercice est de rendre les participants conscients des images stéréotypées associées aux hommes et aux femmes. Il doit mettre en évidence le fait que chaque individu a en lui un mélange de qualités dites « masculines » et « féminines ». Nous sommes certes tous soumis à un processus de socialisation qui nous marque durablement et pourtant, ni les femmes ni les hommes ne peuvent être réduits à des qualités propres à un sexe.

Exercice

Demandez à tous les participants d'inscrire « Léa » ou « Adrien » dans les espaces vides de l'histoire qui figure à la page 42, en fonction de ce qui leur semble le mieux convenir à la situation. Le travail se fait de manière individuelle. Ensuite, le groupe se réunit pour discuter de l'histoire et chaque participant se voit offrir la possibilité de motiver les raisons pour lesquelles il a inscrit tel ou tel prénom.

Discussion au sujet de l'exercice

1^{re} étape

Question aux participants: quels sentiments avez-vous ressentis en faisant cet exercice à trous? Laissez une brève discussion s'engager.

Commentaire

Les participants peuvent avoir complété le texte en accord avec les attentes stéréotypées ou, à l'inverse, en s'en détachant. Il se peut que cela soit exprimé lors de la discussion. Le fait que l'une ou l'autre des approches, ou un mélange des deux ait été privilégié ne joue aucun rôle pour la suite de l'exercice. Le point essentiel n'est pas de savoir où les prénoms de Léa et d'Adrien ont été introduits, mais « pourquoi » l'on trouve « Léa » ou « Adrien » dans les espaces laissés en blanc.

2^e étape

Distribuez le formulaire « stéréotypes » de la page 43 en donnant la consigne suivante: nous cherchons à savoir, à l'aide du texte, pourquoi nous avons placé « Léa » ou « Adrien » dans les trous. A la question « pourquoi? », il est possible de répondre en mentionnant des traits de caractère qui peuvent être considérés comme typiques d'une fille ou d'un garçon. Cherchez en outre l'attribut opposé et inscrivez les deux adjectifs sur la même ligne, dans la colonne appropriée. Cette démarche faite en commun s'applique à l'ensemble du texte. Vous obtenez de la sorte une liste des traits de caractère stéréotypés que l'on attribue aux filles et aux garçons.

Exemples de stéréotypes

Typique d'une fille (Léa)		Typique d'un garçon (Adrien)
propre	←————→	négligent
pleurnicheuse	←————→	dur
	←————→	

Commentaire

Il est possible que les participants émettent des critiques du type: «je ne suis vraiment pas comme ça» ou «ce n'est plus valable aujourd'hui». En réagissant à ces remarques, expliquez qu'il s'agit précisément, au cours de cette deuxième étape, de recueillir des commentaires généraux et spécifiques concernant les filles et les garçons tout en précisant que lors de l'étape suivante,

ces classifications par type ne seront plus prises en compte.

3^e étape

Invitez les participants à placer une croix sur chacune des lignes reliant deux caractéristiques opposées, qui indique où eux-mêmes se situent.

Typique d'une fille (Léa)		Typique d'un garçon (Adrien)
propre	←———— x ———→	négligent
pleurnicheuse	←———— x ———→	dur
faible	←————→	fort

Commentaire

Il est tout à fait concevable que les hommes qui optent pour le métier de professionnel de l'enfance possèdent de manière plus importante que d'autres des caractéristiques considérées comme typiquement féminines. Cet exercice peut par conséquent jouer le rôle intéressant d'un révélateur pour les professionnelles de l'enfance qui se font une idée stéréotypée des hommes et vice versa.

Variante pour la 3^e étape

Si vous avez l'impression que cette troisième étape pourrait être considérée comme trop personnelle par quelques participants, vous pouvez leur demander de se mettre à la place d'un garçon ou d'une fille qu'ils connaissent bien et d'inscrire une croix sur la liste reliant les couples de caractéristiques à l'emplacement où ils situent cet enfant.

4^e étape

Question aux participants: qu'est-ce qui vous frappe une fois que vous avez rempli la feuille?

En conclusion

Chaque être est un individu unique qui se distingue de ses pairs. Nul ne correspond en tous points aux représentations stéréotypées des filles et des garçons ou des femmes et des hommes. Nous-mêmes sommes un mélange d'attributs dits «masculins» et «féminins» les plus divers. Pourtant, dans la société, ces stéréotypes ont la vie dure et leur empreinte est réelle. Il nous arrive de ne pas nous rendre compte que ces clichés associés aux sexes sont toujours présents et influencent notre comportement. Parfois, nous y sommes cependant directement confrontés, par exemple dans des remarques telles que: «Un homme à la garderie! Tu parles d'un spécialiste!» «Les hommes qui travaillent dans les crèches? Des vraies mauviettes!» En soi, de tels commentaires ne sont pas particulièrement graves, même s'il est gênant d'avoir toujours droit aux mêmes préjugés. Pourtant, si les femmes et les hommes subissent des critiques constantes dues au fait qu'elles ou ils ne se comportent pas comme de «vraies» femmes ou de «vrais» hommes au sens des répartitions stéréotypées des rôles, cela peut créer des frustrations. A l'heure actuelle, il ne va pas encore de soi que nous sommes certes nés femmes ou hommes mais que cela ne nous réduit pas pour autant à des rôles prédéterminés et que nous disposons, en tant que femme et en tant qu'homme, au-delà de toute représentation liée à notre sexe, d'une grande variété d'aptitudes et de possibilités individuelles. Il est tout à fait clair que dans une équipe mixte, cette multitude peut également entraîner des conflits. A cet égard, il est important que ces conflits ne soient pas interprétés comme l'expression de différences insurmontables entre les sexes, qui se

traduisent par des remarques telles que «Tu ne peux pas comprendre ça, toi qui es un homme» ou bien «Voilà encore un comportement typique des femmes!». Il est indispensable de trouver une stratégie qui permette de nommer les points de conflit sans se laisser influencer par le sexe des personnes ou des groupes concernés.

En fonction de leur propre processus de socialisation, les femmes et les hommes qui travaillent dans le domaine de l'accueil de l'enfance se font leur idée personnelle de la masculinité et de la féminité, et donc des garçons et des filles. Cette vision, généralement inconsciente, s'exprime dans l'interaction avec les enfants et se traduit par des remarques telles que: «Les garçons ne pleurent pas» ou des affectations à des tâches du genre: «Les filles vont laver la vaisselle. Vous, les garçons, vous nettoyez le bac à sable» ou encore des actes (les filles se voient proposer un coin pour jouer à la poupée alors que les garçons ont un lieu consacré aux jeux de construction). Si l'on veut prévenir les stéréotypes sexués sur la répartition des rôles, il est indispensable d'offrir aux filles et aux garçons une vaste palette de possibilités. Elles et ils doivent avoir l'occasion d'expérimenter et de choisir personnellement les activités et les objets vers lesquels leur intérêt va se porter.

Patiner avec Léa et Adrien

C'est l'hiver. Il fait si froid que même le petit lac non loin du village est gelé, ce qui n'est pas arrivé depuis des années. Léa et Adrien, deux jumeaux âgés de 10 ans, veulent aller patiner sur le lac. Leur mère leur donne de l'argent qu'ils peuvent utiliser si nécessaire. «Voilà» dit-elle, «mets l'argent dans ton sac de sport,(1)». Les enfants enfourchent leurs vélos mais... pas de chance, l'un d'entre eux a un pneu crevé. «Vous n'allez pas loin, monte donc sur le porte-bagage» dit la maman à(2). «Non, le policier qui est venu à l'école nous l'a clairement défendu» lui rétorque(3). «..... peut prendre le petit vélo pour enfants» dit(4).

Sur le lac, de nombreux enfants et adultes sont déjà en train de patiner. Adrien et Léa enfilent leurs patins. Mais voilà que le lacet d'un patin cède. «Ce n'est pas grave» dit(5) en attachant les deux extrémités du lacet.

Léa et Adrien veulent se diriger près des roseaux, mais la glace ne semble pas très épaisse.(6) passe devant et teste prudemment la couche de glace. D'autres enfants du village leur proposent de faire une course. Ils décident qu'Adrien et Léa dirigeront la course.(7) donne le signal de départ.

Ils voient tout à coup un petit garçon qui sanglote. «Que se passe-t-il, pourquoi pleures-tu?» lui demande (8). «J'ai très besoin de faire pipi, mais je n'arrive pas à ouvrir mon pantalon.» Il fait si froid que ses doigts sont tout engourdis. «Attends, je vais t'aider», dit(9).

Le soleil est déjà en train de se coucher et il commence à faire très froid. Léa et Adrien veulent rentrer à la maison. «J'ai tellement froid!» se plaint(10). «Fais pas tellement de manières!» lui réplique(11).(12) doit éviter un garçon qui n'est pas très assuré sur ses patins et qui arrive tout droit sur lui/elle, et tombe. «Merde! Fais attention, tu vas en renverser d'autres!» lui crie «Ne lui parle pas comme ça, il ne voulait pas te faire tomber» lui dit(13) pour l'apaiser.

Vers l'abri des vélos se trouve aussi un stand de marrons chauds. Le vendeur demande à Adrien et à Léa s'ils veulent l'aider un petit moment. Oui, avec plaisir! (14) peut remuer les marrons dans la grande poêle à trous tandis que(15) encaisse l'argent des clients et rend la monnaie. Le marchand les récompense en leur offrant des marrons chauds.

Mais il est temps de rentrer à la maison.(16) propose d'apporter une surprise à leur maman puisqu'ils ont encore l'argent qu'elle leur a donné et qu'elle est restée tout l'après-midi seule à la maison.

Tableau des rôles typiques attribués à chaque sexe

Remplissez le tableau suivant avec des caractéristiques stéréotypées correspondant aux filles et aux garçons. Veillez toujours à inscrire une qualité opposée sur la même ligne.

Exemple

Typique d'une fille: propre

Typique d'un garçon: négligent



Typique d'une fille (Léa)		Typique d'un garçon (Adrien)
	←→	
	←→	
	←→	
	←→	
	←→	
	←→	
	←→	
	←→	
	←→	
	←→	

Exercice 2

La distribution des rôles et la répartition des tâches

Objectif

Cet exercice permet aux participants de mieux prendre conscience de la façon dont les représentations sexuellement stéréotypées influencent les femmes et les hommes dans le domaine de l'accueil de l'enfance.

Exercice

Demandez aux participants de lire les textes de la page 44.

Débat

Les trois questions suivantes peuvent être posées l'une après l'autre aux membres de l'équipe. Chaque personne s'exprime d'abord individuellement puis le débat est ouvert.

- Qui a un problème?
- Quel est le problème des personnes citées?
- Quelle est selon vous la cause de ce problème?

Commentaire

- Qui a un problème? Les hommes travaillant dans le domaine de l'accueil de l'enfance.
- Quel est le problème des personnes citées?
On constate une contradiction entre le fait que les professionnels de l'enfance sont l'objet de toutes les attentions et le sentiment de ceux-ci de ne pas être perçus individuellement par leurs collègues féminines comme des hommes et de ne pas être acceptés comme des collègues d'«égale valeur».
- Quelle est selon vous la cause de ce problème?
L'accueil de l'enfance demeure fortement, voire exclusivement empreint de qualités maternelles. Les hommes qui travaillent dans ce domaine sont souvent appréciés par leurs collègues féminines non

pas en raison de leurs qualifications professionnelles mais de leurs caractéristiques spécifiquement «masculines» qui ne sont pas déterminantes pour leur aptitude à exercer leur profession. «Il amène de la vie dans la garderie! Il est plus détendu que nous» sont certes des attributions positives et flatteuses, mais qui expriment clairement par ailleurs que les hommes ne sont pas reconnus sur la base de leurs qualifications professionnelles. Certains hommes peuvent en éprouver un certain malaise. A la longue, ni les hommes ni les femmes n'apprécient tellement qu'on les trouve sympathiques ou géniaux sans porter d'intérêt à leur bagage professionnel et à leurs aptitudes individuelles.

Il arrive fréquemment que les professionnels de l'enfance se laissent influencer par les attributions dites typiquement masculines et qu'ils développent l'aspect du jeu avec les enfants, faisant de celui-ci leur principale compétence, en laissant leurs collègues féminines s'occuper de changer les langes. Il est possible qu'ils ne soient même pas conscients du fait qu'ils agissent en conformité avec le modèle traditionnel des rôles, en mettant davantage l'accent sur les aspects pédagogiques de l'encadrement d'enfants que sur les soins et le ménage qui sont généralement définis comme «maternels». Un processus de sensibilisation des hommes et des femmes s'impose à cet égard.

Educateur de l'enfance en Irlande et aux Pays-Bas (2002)

«Au cours d'une série d'ateliers suivis par des hommes qui travaillent dans le domaine de l'accueil de l'enfance, un point m'a frappé: ils exercent leur profession en étant très motivés, mais se sentent cependant peu compris, ou plutôt compris «de travers» par leurs collègues de travail et par les parents des enfants qu'ils encadrent. Ils se plaignaient du fait que leurs collègues féminines les forçaient à remplir des rôles typiquement «masculins» (jouer au football avec les garçons, s'occuper des réparations) et relevaient par ailleurs qu'aussi bien leurs collègues que les parents ne les reconnaissaient pas comme des spécialistes d'égale valeur. Ce type de remarques émanait même d'hommes qui disposaient d'une longue expérience dans le domaine de l'accueil de l'enfance. Quant aux femmes, elles sont d'une certaine manière aux petits soins pour leurs collègues masculins et ont même tendance à les porter aux nues. Ainsi, elles disent d'eux: «Il est drôle. Il a constamment de nouvelles idées. Les enfants sont fous de lui. Il garde mieux son calme que nous.» Les femmes sont d'avis que la présence d'éducateurs représente un enrichissement pour l'organisation.»

Educateur de l'enfance en Suisse romande (2008)

«Lorsque j'ai postulé dans cette garderie, j'étais content car il y avait les trois secteurs, bébés, moyens et petits écoliers. Moi-même, père de deux enfants, j'avais très envie de travailler avec les tout-petits. La directrice n'a pas voulu accéder à ma demande, sans explication. Je devais, semble-t-il, faire mes preuves avant d'obtenir le «privilege» de travailler avec les bébés. Lors d'une épidémie qui a cloué la moitié de l'équipe au lit, j'ai pu faire un remplacement à la nurserie. Je voyais que mes collègues m'observaient avec attention. J'ai changé un nourrisson (chose que j'avais faite mille fois avec mes propres enfants); à la fin du change, mes deux collègues m'ont applaudi...»

Exercice 3

Communication au sein d'une équipe mixte

Objectif

Les membres de l'équipe reconnaissent qu'entre eux, la communication peut être très différenciée. Ces divers styles peuvent d'ailleurs entraîner des malentendus. Dans le domaine de la communication, un certain nombre de qualités sont plutôt attribuées aux femmes, d'autres aux hommes. Mais les hommes et les femmes peuvent témoigner d'un comportement tant «masculin» que «féminin» en matière de communication. A cet égard, il convient d'accorder la même valeur à tous les styles d'échanges. Il ne s'agit pas de viser une conformité, mais une compréhension approfondie de types de communication variés.

Etapes 1 à 5

1. Posez sur une table, au hasard, les feuilles sur lesquelles les phrases de la page 46 sont inscrites. Demandez à chaque membre de l'équipe de choisir une, deux ou trois phrases (en fonction du nombre de participants).

2. Chaque membre de l'équipe est invité à décrire la raison pour laquelle il a choisi telle ou telle phrase. Les commentaires ne donnent lieu à aucune remarque des autres participants.

3. Il s'agit maintenant de voir si deux personnes ont choisi une phrase contradictoire. Les deux phrases sont affichées en deux colonnes sur la paroi. Votre commentaire: aucune de ces deux remarques n'est meilleure ou pire que l'autre! Les commentaires faits précédemment au sujet des phrases choisies permettent de comprendre pour quelle raison telle ou telle personne a justement choisi une affirmation contraire. Vu que

les affirmations sont souvent opposées les unes aux autres, elles donnent lieu à des malentendus qu'il est généralement possible de résoudre si nous connaissons le contexte personnel d'un comportement particulier de communication.

4. Nous continuons à chercher davantage de remarques contradictoires et les plaçons dans les deux colonnes. La personne qui se charge de la modération de l'exercice s'assure que les qualités «féminines» et «masculines» figurent dans ces deux colonnes sans avoir préalablement informé les participants. Lorsque les feuilles ont été placées contre le mur ou la paroi, une discussion s'engage sur les raisons et les motivations des affirmations ou des remarques contradictoires.

5. En tant que modératrice ou modérateur, vous demandez maintenant aux participants de comparer les deux colonnes. Laquelle d'entre elles convient-elle mieux à «ce que l'on dit au sujet des femmes» et laquelle répond-elle davantage à «ce que l'on dit au sujet des hommes»?

Commentaire: dans «notre» philosophie, les qualités «masculines» et «féminines» sont d'égale valeur. L'une des colonnes n'est pas meilleure que l'autre. Nous avons entendu pour chaque affirmation une explication qui se tient. Nous avons également constaté que toutes les femmes n'ont pas choisi, parmi les phrases, des attitudes «féminines» et que les hommes n'ont pas tous opté pour des remarques «masculines». Cela nous prouve clairement qu'il existe une extrême diversité des styles de communication qui est déterminée par d'autres facteurs que celui du sexe.

Préparation: écrivez les phases suivantes, séparément, sur une feuille de papier, en caractères suffisamment gros pour être bien lisibles.

1. J'éprouve de la difficulté à dire de manière directe à quelqu'un qu'il ou elle ne fait pas bien quelque chose.
2. Il s'agit de discuter à fond d'un problème avant de l'inscrire à nouveau à l'ordre du jour.
3. Je trouve important que mes collègues de travail me demandent le matin comment je me porte.
4. Je trouve agréable de discuter un moment avec mes collègues à la pause de midi.
5. Je trouve important que nous utilisions entre nous un langage qui exprime le respect de l'autre.
6. Quand j'ai quelque chose sur le cœur, j'aime en parler d'abord avec un ou une collègue dont je me sens particulièrement proche.
7. Quand je ne vais pas bien, j'attends de mes collègues de travail qu'ils me soutiennent.
8. Même quand j'ai une mauvaise journée, je fais en sorte que les autres le remarquent le moins possible.
9. Quand je m'exprime sur une question, j'attends avec beaucoup de curiosité la réaction des autres.
10. La plupart des autres personnes peuvent mieux formuler les choses que moi et c'est pour cela que je préfère me taire.
11. Cela me gêne que dans le groupe, quelqu'un veuille tout de suite assumer la direction. Il est pourtant possible de répartir les tâches selon un système de partenariat.
12. Il n'est pas toujours nécessaire de régler les problèmes jusque dans leurs moindres détails. Quand on a exprimé l'essentiel, cela suffit.
13. Je préfère que quelqu'un me fasse part franchement de son opinion sans chuchoter derrière mon dos.
14. Je n'aime pas que l'on m'accueille le matin avec trop d'attention. Un simple «Bonjour» me suffit amplement.
15. Pour moi, la pause de midi sert avant tout à manger ou à faire un petit tour à l'extérieur. Ceux qui ne sont pas de cet avis peuvent tout à fait rester assis et bavarder.
16. Si quelqu'un se comporte à l'occasion de manière un peu insultante envers un ou une collègue, il ne faut forcément que cela devienne une affaire d'Etat.
17. Quand j'ai quelque chose sur le cœur, je vais voir directement le ou la collègue que cela concerne.
18. Quand je ne vais pas bien, je préfère garder cela pour moi.
19. J'ai une mauvaise journée, laissez-moi tranquille.
20. Quand je parle, je ne veux pas que l'on m'interrompe. Si quelqu'un le fait pourtant, je lui dis clairement que je n'ai pas terminé.
21. J'aime bien être le centre de l'attention.
22. Lorsque le groupe doit assumer une tâche importante, j'en prends volontiers la direction.

Une répartition stéréotypée en qualités «féminines» et «masculines»

«Qualités féminines»

1. J'éprouve de la difficulté à dire de manière directe à quelqu'un qu'il ou elle ne fait pas bien quelque chose.
2. Il s'agit de discuter à fond d'un problème avant de l'inscrire à nouveau à l'ordre du jour.
3. Je trouve important que mes collègues de travail me demandent le matin comment je me porte.
4. Je trouve agréable de discuter un moment avec mes collègues à la pause de midi.
5. Je trouve important que nous utilisions entre nous un langage qui exprime le respect de l'autre.
6. Quand j'ai quelque chose sur le cœur, j'aime en parler d'abord avec un ou une collègue dont je me sens particulièrement proche.
7. Quand je ne vais pas bien, j'attends de mes collègues de travail qu'ils me soutiennent.
8. Même quand j'ai une mauvaise journée, je fais en sorte que les autres le remarquent le moins possible.
9. Quand je m'exprime sur une question, j'attends avec beaucoup de curiosité la réaction des autres.
10. La plupart des autres personnes peuvent mieux formuler les choses que moi et c'est pour cela que je préfère me taire.
11. Cela me gêne que dans le groupe, quelqu'un veuille tout de suite assumer la direction. Il est pourtant possible de répartir les tâches selon un système de partenariat.

«Qualités masculines»

1. Il n'est pas toujours nécessaire de régler les problèmes jusque dans leurs moindres détails. Quand on a exprimé l'essentiel, cela suffit.
2. Je préfère que quelqu'un me fasse part franchement de son opinion sans chuchoter derrière mon dos.
3. Je n'aime pas que l'on m'accueille le matin avec trop d'attention. Un simple «Bonjour» me suffit amplement.
4. Pour moi, la pause de midi sert avant tout à manger ou à faire un petit tour à l'extérieur. Ceux qui ne sont pas de cet avis peuvent tout à fait rester assis et bavarder.
5. Si quelqu'un se comporte à l'occasion de manière un peu insultante envers un ou une collègue, il ne faut pas forcément que cela devienne une affaire d'Etat.
6. Quand j'ai quelque chose sur le cœur, je vais voir directement le ou la collègue que cela concerne.
7. Quand je ne vais pas bien, je préfère garder cela pour moi.
8. J'ai une mauvaise journée, laissez-moi tranquille.
9. Quand je parle, je ne veux pas que l'on m'interrompe. Si quelqu'un le fait pourtant, je lui dis clairement que je n'ai pas terminé.
10. J'aime bien être le centre de l'attention.
11. Lorsque le groupe doit assumer une tâche importante, j'en prends volontiers la direction.

Impressum

Conception et texte de base:

Thomas Beyeler Moser, spécialiste des questions genre, Berne

Texte original de la version suisse alémanique* :

Ulla Grob-Menges, ASSAE, Zurich

Traduction:

Florence Schwed Mayor

Adaptation du texte:

Karina Kühni

Cheffe de projet:

Corinne Rochat

Logo:

Andreas Rothacher, Zurich

Photos:

Marco Zanoni, Berne

Pascale Lhomme, Chavannes/Rebens

Adaptation graphique et composition:

Pascale Lhomme, Chavannes/Rebens

Impression:

Roth Imprimerie, Lausanne

Diffusion et distribution:

CREDE, Centre de ressources en éducation de l'enfance, Lausanne

www.crede-vd.ch

Version numérique réalisée grâce au soutien du Bureau de l'égalité entre les femmes et les hommes, Vaud - janvier 2015

Professions de l'enfance? Aussi pour les hommes! (dépliant de promotion des professions de l'enfance) et **Pour des femmes et des hommes dans les équipes éducatives** (guide destiné aux équipes éducatives) ont été adaptés de **Kinderbetreuer, ein prima Männerberuf!** réalisé par l'Association suisse des structures d'accueil de l'enfance (ASSAE). Ce projet est soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes dans le cadre des aides financières prévues par la loi sur l'égalité - Novembre 2009

* Le guide réalisé par l'ASSAE s'est inspiré de "Werken met mannen en vrouwen in een gemengd team" (2003) du Centre de recherche sur l'éducation de la petite enfance de l'Université de Gand, Belgique.