Sensibiliser à l'égalité filles-garçons pour promouvoir l'égalité femmes-hommes

L'ACEPP Rhône s'est engagée en 2012 dans une recherche-action avec le projet **«Sensibiliser à l'égalité fille-garçon dès la crèche pour promouvoir l'égalité femme-homme».** Ce projet s'est inscrit dans la programmation **Rhône-Alpes Territoire d'excellence en matière d'égalité femmes-hommes.**

Rapidement, la question de la place des hommes dans la petite enfance a émergé, à la fois du côté des professionnel.le.s petite enfance et du côté des parents.

L'ACEPP Rhône a ainsi proposé une prolongation du projet, afin d'explorer plus avant la place des professionnels masculins en crèches collectives et la place des pères dans la petite enfance avec ses adhérents.

Plusieurs personnes de l'ACEPP Rhône ont été mobilisées pour cette étude et une stagiaire a été accueillie pendant 6 mois (avril – octobre 2015). L'expérience de l'ensemble de l'équipe sur cette question a été prise en compte.

Sommaire

Introduction 5
Cadre de cette étude 5
Enjeux 5
Méthodologie 6
I. Les hommes dans la petite enfance en France 8
A. Positionnement politique et institutionnel sur la question 8
Rapports gouvernementaux et institutionnels 8
Les professionnel.le.s petite enfance 9
A. Les bénéfices de la mixité en crèche 11
Pour les enfants 11
Pour les équipes 12
Pour les familles 12
Pour la société 13
B. Une problématique invisible 13
Une problématique invisible et traditionnelle 13
Une orientation et un accès difficiles dans ce milieu « féminin » 14
Une question entourée de nombreux stéréotypes 15
C. La place des pères 15
La place des pères dans la petite enfance, une question primordiale 15
Les pères dans les Conseils d'Administration 17
La place des parents – pères et mères – dans l'organisation d'une structure 18
Le cas particulier de la permanence en crèche parentale 18
II. La place des hommes en crèche 20
B. Du côté des professionnel.le.s petite enfance 20
Double discrimination dans l'accès aux métiers de la petite enfance 21
Les effets d'un travail difficile et de nombreux stéréotypes 22
Un milieu féminin où pères et hommes ont une place minime 23
C. Entre invisibilité sociale et surexposition professionnelle 24
Entre attentes multiples, méfiance et questionnements constants 24
Une nécessité de justification permanente de l'homme face au risque constant de glissement 25
Prise de responsabilité et concurrence masculine 26
D. Les pères, leviers de changement 27
III. Leviers d'action et préconisations 28
A. Freins et leviers 28
Les principaux freins au changement de la situation en France 28
Les leviers pour faire évoluer la situation 28
B. Bonnes pratiques et exemples d'actions au niveau national et international 29

A l'international : l'action des pays du Nord et de l'Est de l'Europe 29
Le Réseau Européen des Gardes d'Enfant de la Commission Européenne 31
Au niveau national 32
Au niveau de la région Rhône-Alpes 32
Au niveau du département du Rhône 32
C. Préconisations d'actions et de projets 33
Mise en place et valorisation d'un réseau autour de la mixité dans la filière 33
Campagne de communication grand public 35
Un développement de formations sur la question 36
Conclusion 38

Introduction

Cadre de cette étude

Ce rapport présente les résultats d'une étude sur le thème de la mixité dans les établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE), notamment les crèches collectives. Il s'inscrit dans la continuité du projet **Ouiti pour l'égalité**[1] mené depuis quelques années par l'ACEPP Rhône. Cet outil de sensibilisation à l'égalité filles-garçons dès la crèche est un haut totem coloré, formé de caisses empilées, sur lequel est peinte une tortue qui exprime ses émotions sur chacune des faces : la joie, la colère, la surprise, la tristesse. Ouiti contient du matériel pédagogique pour les enfants et des ressources documentaires pour se questionner sur les pratiques à la crèche qui permettent de promouvoir l'égalité entre filles et garçons.

En France, où l'accueil des jeunes enfants constitue depuis longtemps un enjeu des politiques publiques, de nombreuses mesures ont été prises au cours des dernières décennies en faveur du développement et de la diversification des EAJE. Cependant, si de nombreuses études ont été mises en place, ce n'est que récemment que la question des professionnels masculins a été évoquée, souvent en parallèle avec le développement d'une éducation filles-garçons moins stéréotypée.
On observe aujourd'hui **un accroissement de l'intérêt sur la question des hommes dans la petite enfance, à la fois porté par des pères qui veulent prendre leur place auprès de leurs enfants et par des professionnels masculins qui travaillent dans le secteur petite enfance.**

Cette étude présente un état de la situation actuelle de la place des hommes dans la petite enfance et leur représentation auprès des différents acteurs de ce milieu. Elle identifie les freins et les leviers permettant de faire évoluer la situation actuelle et met en valeur des bonnes pratiques existantes en France et en Europe. Enfin, elle propose des préconisations d'actions à l'échelle de l'ACEPP Rhône et au-delà.

Enjeux

La question des professionnels masculins dans la petite enfance est en lien avec l'évolution de la société. Le modèle traditionnel construit autour des rapports mère-enfants est questionné, et la présence d'hommes auprès de jeunes enfants contribue à une réflexion générale vers un nouveau modèle moins empreint de stéréotypes sexués.

[1] Page Facebook « Ouiti pour l'égalité, ACEPP Rhône », projet développé dans le cadre de la programmation Rhône-Alpes Territoire d'excellence en 2013 en 2014.

La question de l'égalité femme-homme est incontournable, elle n'est pas seulement pensée autour de la place des femmes dans la société. La lutte contre les stéréotypes sexués est au premier plan des politiques publiques.
L'engagement de l'ACEPP Rhône sur la question des hommes dans la filière n'est pas idéologique, il n'est pas partie d'un constat d'une nécessité des hommes en crèche. Cette question a émergé au moment de la construction puis l'itinérance de Ouiti pour l'égalité avec une conviction forte : **l'éducation doit être pensée et portée par les femmes et les hommes.**
La mixité et la place des hommes dans la petite enfance sont un des fondements du réseau ACEPP depuis la création en 1968 des crèches sauvages.

Pour le réseau ACEPP Rhône, il y a vraiment un enjeu à transmettre que **la petite enfance, l'enfance, l'éducation ne sont pas uniquement l'affaire des femmes, c'est l'affaire des femmes et des hommes.** Il nous semblait donc pertinent que le réseau puisse contribuer à cette réflexion autour de la place des hommes dans la petite enfance. Cette réflexion s'inscrit également dans plusieurs réflexions autour de l'évolution des familles vers un modèle moins stéréotypé et plus représentatif des familles.

Méthodologie

Cette étude s'appuie sur :

- une recherche documentaire,
- une enquête menée auprès du réseau de l'ACEPP Rhône,
- une enquête qualitative avec des entretiens semi-directifs et des observations en crèches collective.

L'ACEPP Rhône a mobilisé des membres de son équipe et a accueilli pendant 6 mois une stagiaire en Mastère II Management par Projet.

Pour la rédaction de ce document, nous avons opté pour une écriture non sexiste : nous utilisons une formule neutre quand nous parlons indifféremment des hommes et des femmes. Par exemple, les professionnel.le.s renvoient aux hommes et aux femmes qui exercent dans la petite enfance. Nous utilisons les mots au masculin pour parler des hommes et des mots féminins pour parler des femmes.

La recherche documentaire

Nous avons recensé et étudié des textes de loi et des recherches commandées par le gouvernement et les institutions sur le thème de l'égalité hommes-femmes, mais aussi filles-garçons dans la petite enfance. En complément de ces textes, nous avons également étudié les différents projets mis en place pour encourager la présence des hommes au niveau national et européen.

L'enquête auprès du réseau de l'ACEPP Rhône

Cette enquête visait à objectiver la place des pères dans les associations du réseau, en étudiant notamment leur participation au sein des Conseil d'Administration (CA) des associations fédérées par l'ACEPP Rhône ; en étudiant aussi la proportion des pères participant à l'encadrement des enfants dans les crèches parentales.

L'enquête qualitative

L'enquête qualitative s'appuie sur des entretiens, des observations en crèches associatives, et des groupes constitués de parents et de professionnel.le.s.

Les entretiens ont permis de creuser les questions avec des acteurs de la petite enfance concernés par le sujet. Au total, 22 personnes ont été rencontrées :

- 5 directeur.rice.s d'EAJE, dont 3 hommes
- 3 professionnel.le.s petite enfance dont 2 hommes
- 2 étudiants éducateurs de jeunes enfants
- 3 professeur.e.s à l'ESSSE, dont 1 homme
- 1 conseillère d'orientation
- 1 responsable à la Mission Egalité de la ville de Lyon
- 1 référente petite enfance au département du Rhône
- 2 responsables de l'Association pour l'Egalité et la Mixité dans la Petite Enfance (AMEPE)
- 1 membre de l'association Egaligone
- 2 représentants de la coordination « Mehr Männer in Kitas» (Allemagne)
- 1 représentant du projet « Men in Childcare » (Ecosse)

Les observations ont permis d'échanger avec les acteurs concernés, notamment les parents et les professionnel.le.s petite enfance.

Trois crèches ont accepté de participer à cette étude :

- Crèche parentale « Les Petits Bouts » à Lyon 7 : rencontre de quatre mères et trois pères, entretien avec deux auxiliaires de puériculture
- Crèche parentale « Nicolas et Pimprenelle » à Lyon 7 : rencontre avec trois mères et un père, entretiens avec deux auxiliaires de vie et une étudiante éducatrice de jeunes enfants

- Crèche multi-accueil « Les Poussins » à Oullins : entretiens avec une auxiliaire de vie et une agent auprès des enfants

L'ACEPP Rhône s'est aussi appuyée sur des groupes de parents et de professionnel.le.s ayant travaillé sur le projet Ouiti pour l'Egalité, déjà sensibilisés à la problématique. 9 associations ont été concernées.

I. Les hommes dans la petite enfance en France

A. Positionnement politique et institutionnel sur la question

Rapports gouvernementaux et institutionnels

En 2000, les premières réflexions et actions du gouvernement pour développer la place des professionnels masculins en crèche émergent. En effet, le Ministère délégué à la famille propose, dans l'optique de la Conférence de la famille de l'Union Nationale des Associations Familiales (UNAF), un décret fixant un objectif de 10% d'hommes dans les formations aux métiers de la petite enfance dans les cinq prochaines années. Ce décret n'a pas été adopté. L'objectif n'est pas atteint : le taux moyen s'élève seulement à environ 2% d'hommes dans les formations petite enfance.

En 2012, la question de la présence des hommes dans la petite enfance est soulevée à nouveau dans un rapport commandé par l'Inspection Générale des Affaires Publiques[2]. Cette question est évoquée en parallèle avec une étude portée plutôt sur l'égalité de traitement entre les filles et les garçons dans la petite enfance. L'auteure, Brigitte Grésy, propose dans une de ses recommandations de créer une « Commission nationale de promotion de l'emploi masculin dans la prise en charge de la petite enfance », sur le modèle allemand. Elle définit une action au niveau national sur ce thème comme nécessaire à l'évolution du milieu correspondant à l'évolution de la place des pères dans la famille.

La loi du 4 août 2014 sur l'égalité réelle entre les femmes et les hommes[3] met à nouveau cette question dans l'actualité. 50 % des femmes se concentrent dans une dizaine de familles de métiers (il existe environ 80 familles de métiers)[4]. La répartition des hommes dans les familles professionnelles est plus dispersée, 30% des hommes se répartissent dans une dizaine de professions[5]. Cette loi vise autant les discriminations qui touchent les femmes dans beaucoup de

[2] Inspection Générale des Affaires Publiques « Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance », Recommandations et perspectives n°9, p. 74-75 Grésy B. et Georges P., 2012
[3] LOI n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes
[4] La répartition des hommes et des femmes par métier, Dares Analyse, publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, décembre 2013, n° 079
[5] idem

métiers que la place des hommes dans les métiers majoritairement féminins. Elle pose une obligation de négocier et travailler sur neufs indicateurs d'égalité en entreprise. Deux critères sont particulièrement utiles, ils concernent l'embauche et la promotion de cette égalité, ainsi que les différentes classifications qui pourraient servir de départ à une meilleure gestion de la diversité.

En 2014, est sorti le rapport du Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective sur l'égalité filles-garçons dans la petite enfance[6]. Il propose, dans ses préconisations, d'initier un plan national d'action pour la montée en mixité des métiers de la petite enfance au sein du futur plan métiers de la petite enfance.

Plusieurs objectifs sont avancés :

- fixer un objectif incitatif de progression des effectifs masculins en formation à l'horizon de 5 ans ;
- sensibiliser les conseillers du service public de l'emploi et des missions locales à un accompagnement des hommes vers les métiers de la petite enfance ;
- appuyer cette démarche par une campagne de promotion ciblée sur les hommes en parcours de réorientation/reconversion/réinsertion professionnelle ; élaborer une ingénierie de formation adaptée».

Ces propositions ne sont pas encore appliquées mais elles pourraient représenter un changement majeur dans la prise en compte de la question de la mixité dans la petite enfance. Cet accompagnement proposé pour les professionnels souhaitant se réorienter pourrait mieux les préparer aux réalités du secteur. L'évolution vers une formation plus adaptée aux hommes pourrait préparer en amont les professionnelles à accepter et à réfléchir autour de la question de la mixité dans la petite enfance. Ainsi, on pourrait limiter le poids des stéréotypes basés sur l'ignorance et la crainte en crèche.

Les professionnel.le.s petite enfance

Cela fait déjà trente-deux ans que les hommes ont accès à l'ensemble des professions de la petite enfance mais leur présence sur le terrain et dans les instances de décision de ce milieu restent très rare. En effet, **les hommes représentent environ 1,3% des professionnel.le.s de la petite enfance tous diplômes confondus, et 1% des effectifs dans les EAJE**[7].

Les hommes sont donc très rares dans la tranche d'âge 0-3 ans. Mais, leur nombre augmente avec

[6] Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective, « *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons* », janvier 2014
[7] idem

l'âge de l'enfant : les hommes représentent 1% des salarié.e.s dans les EAJE, 7% dans les écoles maternelles, et 28% dans les écoles primaires. Ce pourcentage continue d'augmenter au collège, au lycée et à l'université.

Les professionnel.le.s petite enfance se répartissent en 4 catégories de personnel hiérarchisées.

Les infirmier.ère.s de puériculture

Le diplôme d' « infirmière puéricultrice » date de 1947. C'est une formation médicale sur 1500 heures. Ce diplôme d'état (niveau II) permet de travailler en crèche et dans les unités pédiatriques des hôpitaux.

Ce diplôme permet d'être directeur d'EAJE. Cette fonction de direction peut être aussi tenue par un médecin, ou un.e éducateur.rice de jeunes enfants (pour les structures de moins de 40 berceaux).

98,8% des puériculteur.rice sont des femmes.

Les éducateur.rice.s de jeunes enfants – EJE

La formation d'éducateur.rice de jeunes enfants (niveau III) s'inscrit dans la continuité des jardinières d'enfants qui travaillaient dans les premières crèches. Cette formation durait 2 ans en 1973 (date de la création du diplôme). Petit à petit, cette formation s'est déroulée sur 2,5 ans puis 3 années depuis 2006. En janvier 2012, 1658 femmes sont inscrites en 1ère année d'EJE pour 71 hommes[8]. Elle comporte de nombreux stages pratiques. Ce diplôme a élargi son champ d'action depuis la sphère uniquement éducative au départ à la sphère des professions socio-éducatives[9]. Elle permet de travailler dans toutes les structures qui accueillent des enfants de moins de 6 ans.

C'est ce métier qui remporte le plus de succès auprès des professionnels masculins : 3% des EJE sont des hommes[10]. Ceci peut être dû à une formation plus longue et complète, à la reconnaissance plus forte de ce métier, à l'appellation d' « éducateur » ou aux possibilités d'évolution professionnelle. Ce métier donne une place importante à la pédagogie, à l'éducation, au développement de l'enfant. Les EJE ont une autonomie et une légitimité élevée pour développer le projet éducatif et pédagogique dans la crèche.

Les auxiliaires de puériculture

Le diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture (niveau IV) se prépare en 10 mois. Il est relié aux métiers du soin et de la santé. La formation, payante, comprenant une formation théorique et des

[8] Les Hommes, encore rares en crèche, Infocrèche pro, mai-juin 2014

[9] Educateur de jeunes enfants (1992-2012), Mutations, enjeux et perspectives, Daniel VERBA, La Gazette n°107, septembre 2013, ACEPP

[10] Commissariat général à la stratégie et à la prospective, « *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons* », janvier 2014

stages pratiques, est ouverte aux personnes de 17 ans au moins, sans condition de diplôme. Des passerelles sont possibles vers le métier d'aide médico-psychologique et éventuellement d'éducateur de jeunes enfants. L'auxiliaire travaille le plus souvent dans une équipe pluri-professionnelle et dans des structures sanitaires ou sociales, en collaboration et sous la responsabilité de l'infirmier.ère ou de le.a puéricult.eur.rice[11].

Ce métier est centré sur le soin aux personnes, c'est le métier pour lequel on observe le taux le plus faible d'hommes en crèche : 99,2% des auxiliaires de puériculture sont des professionnelles[12].

- Les animateur.rice.s petite enfance

Les animateur-rice.s petite enfance sont la plupart du temps titulaires d'un CAP Petite Enfance (niveau V). Ce diplôme relève du champ de l'éducatif.

Nous n'avons pas trouvé le chiffre des professionnels titulaires d'un CAP Petite enfance exerçant en crèches. Ils représentaient 1% des agents territoriaux spécialisés en école maternelle (ATSEM)[13].

A. Les bénéfices de la mixité en crèche

La place des hommes dans la petite enfance est revendiquée par le réseau ACEPP depuis ses fondateurs à la fin des années 60.

Pour les enfants

La présence d'hommes dans le quotidien de la crèche a un impact très positif sur l'enfant. En effet, la présence d'une majorité de femmes professionnelles amène l'enfant, même en très bas âge, à se construire une image des divisions sexuelles du travail, en associant les femmes aux métiers du soin et les hommes à des professions liées à des branches professionnelles spécifiques (mécanique, construction, bâtiment, pompier par exemple), moins connues et plus éloignées du rôle des parents. Il est pourtant important de monter que l'homme et la femme peuvent s'occuper d'éducation. Les enfants se construisent alors des représentations du genre d'une manière plus libérée des stéréotypes. Même si les enfants de 0 à 3 ans ne sont pas encore conscients de cette égalité des sexes, c'est dans ces âges qu'ils construisent leurs premières représentations sociales et qu'ils prennent conscience de leur appartenance à un sexe, à un groupe.

[11] http://www.sante.gouv.fr/auxiliaire-de-puericulture.html
[12] Commissariat général à la stratégie et à la prospective, « *Lutter contre les stéréotypes filles-garçons* », janvier 2014
[13] Les hommes, encore rare en crèche, infocrèche pros, mai-juin 2014

Les stéréotypes se développent chez l'enfant dès le plus jeune âge et ils se construisent autour du contexte social dans lequel l'enfant évolue comme le montre Michel Vandenbroeck[14]. Les positions sociales des hommes et des femmes résultent aussi d'habitudes, de clichés, de traditions. Ainsi, la présence d'une majorité de femmes dans les EAJE entraîne l'intégration par l'enfant de la division sexuée des métiers.

La présence des hommes dans les EAJE permet un modèle d'identification différente. Elle leur permet de se construire par rapport à différents types de personnes. Si chaque professionnelle est différente, l'apport d'un homme rend cette mixité encore plus riche.

Aussi, pour que les petits garçons d'aujourd'hui aient envie de s'investir dans l'éducation de leurs enfants, ils ont besoin d'être confrontés à des modèles masculins. **Cela permet aux enfants de se construire face à un modèle mixte, reflet de la société.**

Pour les équipes

La présence d'un homme questionne et interroge l'idéologie maternelle, encore très présente dans les cursus de formation, et l'omniprésence du rapport mère-enfant dans la petite enfance. Si les femmes sont traditionnellement assignées aux soins et à l'enfance, cette projection ne fonctionne pas pour un homme. Cela pousse les équipes à travailler sur les pratiques, les compétences mobilisées et à s'éloigner des stéréotypes de genre.

Selon le réseau de la Commission Européenne des Gardes d'Enfants[15], la majorité des professionnelles responsables souhaitent employer des hommes dans leur équipe. L'argument principal à cela est l'apport d'une meilleure coopération au sein du personnel. En effet, l'arrivée d'un homme dans une équipe entraîne une diminution des tensions et un management d'équipe plus facile. **Cet apport reflète peut-être aussi la nécessité de solutions extérieures face à la faible formation des directeur.rice.s en management, source de tension dans les équipes.**

Pour les familles

La présence des professionnels masculins en crèche permet souvent une meilleure implication des pères, en les encourageant à s'engager et en facilitant le premier contact. Le professionnel masculin questionne la place des pères en crèches et auprès des jeunes enfants. Plusieurs

[14] « Eduquer nos enfants à la diversité », Michel Vandenbroeck, Erès 2005

[15] « *Employer des hommes dans les services d'accueil pour enfants* », Réseau de la Commission Européenne des modes de garde d'enfant et d'autres mesures destinées à concilier les responsabilités professionnelles et familiales des hommes et des femmes, 1995

observations en crèche parentale ont permis de voir une importante évolution des pères après avoir effectué des permanences en crèche, notamment dans leur relation avec leur enfant.

De plus, la présence d'hommes peut encourager à réfléchir sur l'égalité filles-garçons et à concevoir une autre éducation, plus égalitaire et moins stéréotypée.

La présence de professionnels masculins dans la petite enfance n'est pas le reflet d'un « besoin d'hommes » ou d'incapacités des femmes à faire certaines actions, mais plutôt autour de l'apport de la mixité et de la diversité.

Cela enrichit le projet et la cohérence éducative autour de l'enfant.

La présence d'hommes remet en question le modèle mère-enfant. Cette remise en question, si elle est travaillée, peut passer outre les difficultés et le rejet pour apporter une nouvelle manière de concevoir les métiers de la petite enfance, mettant en valeur les compétences nécessaires au travail en crèche. La présence d'hommes dans ce milieu peut faire évoluer une culture de soins plus large et plus axée sur le développement de l'enfant en dehors de stéréotypes de genre. Cela peut contribuer à l'enrichissement de la culture professionnelle.

Les équipes mixtes favorisent la place des pères qui vont plus facilement se tourner vers leurs pairs.

Pour la société

Promouvoir la mixité dans les branches professionnelles contribue à promouvoir une culture de l'égalité. Cela permet à chacun de se projeter et de s'inscrire dans un maximum de possibles et contribue à valoriser les filières professionnelles sans reléguer certaines filières dévalorisées aux femmes, notamment celles du « care ».

La petite enfance est un secteur qui crée de l'emploi ; c'est donc important de repérer comment ces nouveaux emplois vont être investis par les femmes et par les hommes dans une perspective d'égalité.

B. Une problématique invisible

Une problématique invisible et traditionnelle

Les hommes dans la petite enfance sont peu représentés ; ils sont invisibles pour la majeure partie de la population. Les personnes rencontrées sont plutôt surprises que l'ACEPP Rhône se mobilise sur cette question. L'absence de professionnels est vécu comme une situation normale ; au-delà de

l'envie « ça serait bien si un homme était présent dans leur équipe »[16], peu d'équipes s'emparent de la question pour la faire évoluer. **Si la problématique de l'absence des hommes dans la petite enfance est invisible, lorsqu'un homme est présent dans une crèche, il devient « très » visible.**

Une orientation et un accès difficiles dans ce milieu « féminin »

Le champ de la petite enfance s'est construit dans la tradition des métiers du service à la personne, historiquement remplis par des femmes, ou encore avant par des instances religieuses. Pour certaines professionnelles de crèche, même si cette situation est en évolution, ce travail apparaît comme un moyen de reprendre une activité professionnelle, s'étant occupées de leurs enfants pendant une partie de leur vie[17]. Elles prennent souvent ce travail à temps partiel. Cette réorientation considérée comme « naturelle » est encouragée par les institutions de conseil à la reprise d'emplois[18] pour trois raisons.

Tout d'abord, il y a une volonté politique de développer des solutions d'accueil pour répondre à la demande de modes de garde très forte. La dernière convention d'objectifs et de gestion entre l'Etat et la Caisse Nationale d'Allocations Familiales prévoit 275000 solutions d'accueil supplémentaire pour la période 2013-2017.

Ensuite, le secteur crée des emplois, notamment dans l'accueil individuel, chez les assistant.e.s maternel.le.s. Plus de 30% des enfants sont accueillis chez un.e assistant.e. maternel.le, c'est le premier mode d'accueil après la garde par les parents. Le métier d'assistant.e.s maternel.le.s est accessible sans condition de diplôme après une formation de 120h et un agrément délivré par les services de PMI (Protection Maternelle et Infantile). Il s'exerce à domicile.

Enfin, les professionnel.le.s de l'accompagnement vers l'emploi ont la représentation que garder des enfants mobilisent des compétences que les mères ont, puisqu'elles élèvent déjà leurs enfants.

Cela entraine une forme de dévalorisation du travail dans la petite enfance par les professionnelles elles mêmes.

L'arrivée des hommes entraine une remise en question de l'ordre existant et soulève, comme toute nouveauté, un nombre important de questionnements. Elle interroge la culture professionnelle des métiers de la petite enfance. Comme dans d'autres branches professionnelles, les représentations sociales des hommes et des femmes se maintiennent encore fortement. Même si on peut observer

[16] Eléments recueillis auprès des professionnelles rencontrées durant les observations dans les crèches

[17] Odena Sophie, Daune-Richard Anne-Marie, Petrella Francesca, Les professions e leur coordination dans les EAJE : une hétérogénéité source de tension au sein des équipes, CNAF, Dossier d'études n° 121, octobre 2009

[18] M. R racontait que sa femme, souhaitant reprendre une activité professionnelle, avait directement été dirigée vers le poste d'assistante maternelle par le pôle emploi par exemple

depuis quelques années une transformation des rapports homme-femme dans la cellule familiale[19].

A la différence des femmes qui peuvent s'appuyer sur de nombreux modèles féminins et se construire dans une tradition forte en reproduisant le rapport mère-enfant, les professionnels masculins s'appuient sur les compétences professionnelles mobilisées pour prendre en charge un collectif d'enfants et accompagner les familles, sans forcément de références à la relation père-enfant. Le père, dans nos sociétés, représente plutôt l'autorité, le jeu et le sport (notamment avec leurs petits garçons) ; qualités pas forcément attendues d'un professionnel petite enfance.
Le poids des stéréotypes de genre est très important.

Une question entourée de nombreux stéréotypes

A l'arrivée d'un homme dans une crèche n'ayant accueilli aucun professionnel masculin, l'équipe se raccroche aux stéréotypes pour définir leurs attentes et le rôle à donner à ce nouveau venu[20] : « il pourra aider à porter les choses lourdes », « c'est bien, il y aura moins de rumeurs et de conflits »… Ces conceptions reposent sur une vision de l'homme qui ne coïncide pas forcément avec un travail d'accueil de l'enfant. Ainsi, il est difficile pour certaines professionnelles de reconnaître les capacités du professionnel : par exemple, un jeune étudiant EJE[21] témoignait qu'à chaque nouveau stage, les auxiliaires de puériculture lui expliquaient comment mettre une couche, alors que ce geste technique est appris assez tôt dans le cursus. Plusieurs directrices ne semblaient pas surprises de la question mais avançaient l'idée qu'elles n'hésitaient pas à reprendre cela avec les étudiantes ; aussi, elles mettaient en doute l'attitude différenciée qu'elles pourraient avoir auprès d'étudiants par rapport aux étudiantes.

Le poids des regards stéréotypés est très présent de la part de la société. Un responsable technique de crèche parentale, éducateur de jeunes enfants depuis 15 ans, témoignait des petites blagues ou des explications qu'il devait donner pour parler de son métier, expliquer son intérêt. Il avait le sentiment de se justifier vis-à-vis de l'extérieur.

C. La place des pères

La place des pères dans la petite enfance, une question primordiale

La question de la place des pères auprès de leurs enfants entre 0 et 3 ans est importante pour penser

[19] J. DAMON - Comprendre les familles d'aujourd'hui, dessiner celles de demain – le furet n°73
[20] F. ZANFERRARI - Interprétations masculines et attentes féminines à légard des hommes dans le travail social - Le portique – Archives des Carnets du Genre - Carnet 1, 2005
[21] M. O, étudiant en 3e année à l'ESSSE

l'évolution de la place des professionnels masculins dans la petite enfance. En effet, le développement de l'implication des pères dans la sphère privée ne s'est pas encore exporté à la sphère publique : c'est encore la mère qui s'occupe majoritairement des procédures pour inscrire l'enfant en crèche par exemple, mais la réalité est peut-être plus complexe.

> *Je vois des différences quant à la participation des pères à l'inscription de leur enfant à la crèche. Ce n'est pas pareil si l'enfant vient en crèche ou en halte-garderie. Quand la maman ne travaille pas ou qu'elle est en congé parental, c'est souvent elle qui va faire les démarches d'inscription à la crèche, plutôt en journée. Par contre, quand les deux parents travaillent et que le rendez-vous se déroule en fin de journée, souvent, je vois les papas. Et, quand je propose une visite en fin de journée de la crèche pour que les parents puissent voir les locaux, souvent, les deux parents viennent.*
>
> *Directrice d'un multiaccueil de 15 berceaux*

Ainsi, **la manière dont les professionnel.le.s petite enfance vont rendre accessible, possible la participation des pères**, a des effets à long terme sur la manière dont les pères vont prendre une place dans cette structure mais aussi ailleurs, dans la société (familles, écoles, etc).

De même, les pères sont en général plus à l'aise avec les professionnels masculins en crèche. Un étudiant éducateur de jeunes enfants[22] témoignait : « *C'est vrai que les pères viennent plus me voir quand je suis là…peut-être qu'ils pensent que je vais utiliser un langage plus adapté à eux !* ». Les pères semblent aussi plus à l'aise avec d'autres papas qu'avec un groupe de mères. Cependant, être le seul homme dans un groupe de femmes n'est pas facile ; cette difficulté peut être plus forte dans certaines cultures.

Dès le départ, le mouvement ACEPP s'est construit avec les parents – pères et mères. Il s'est ouvert ensuite aux professionnel.le.s petite enfance pour fonder une collaboration parents-professionnel.le.s garante d'une continuité d'accueil pour le jeune enfant et d'une qualité d'accueil. Cette étude a permis de repérer comment le réseau de l'ACEPP Rhône vivait cette mixité en 2014. Nous avons mené une enquête auprès des adhérents avec la diffusion d'un questionnaire et nous avons mené des observations et des entretiens dans 3 crèches collectives.

[22] M. O, étudiant en 3e année à l'ESSSE

Les pères dans les Conseils d'Administration

L'ACEPP Rhône fédère 45 associations et initiatives parentales (sous forme d'associations déclarées ou d'associations de fait). Les parents utilisateurs sont les administrateurs des associations locales. Nous faisons l'hypothèse que le nombre d'hommes impliqués a des effets sur la mixité des équipes qui s'occupent des enfants mais aussi sur la faculté des pères à prendre leur place au sein d'une structure petite enfance et, par extension, dans l'éducation des enfants.

Le réseau a questionné les associations adhérentes pour voir comment s'organisaient les conseils d'administration afin de repérer la participation masculine et féminine dans les CA[23]. Nous avons reçu 25 questionnaires dont voici les réponses.

Les administrateur.rice.s

Administrateur.rice.s	Femmes	Hommes	Total
Nombre de personnes	198	72	270
Pourcentage	73%	27%	100%

Sur 270 administrateur.trice.s, 27% sont des hommes (soit plus du quart).

La composition des Bureaux des associations

Bureau	Femmes	Hommes	Total
Nombre de personnes	115	31	146
Pourcentage	79%	21%	100%

Dans les bureaux constitués, le 21% des membres du bureau sont des hommes.

La répartition des postes

Président.e		Vice-Président		Trésorier.e		Trésorier.e-adjoint.e		secrétaire		Secrétaire-adjointe	
F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
15	8	14	4	18	5	14	5	20	3	15	2
13%	26%	12%	13%	16%	16%	12%	16%	17%	10%	13%	6%

Ce qui devient très visible à la lecture des répartitions par poste, c'est le fait qu'un quart des

[23] Catherine Tomasi, Formatrice ACEPP Rhône, Master 2 E.G.A.L.E.S, a mené cette enquête.

hommes présents dans les bureaux des Conseils d'administrations sont élus présidents, soit deux fois plus que les femmes. Les hommes sont très présents au poste de président (26%) et moins aux postes de secrétaire, vice-secrétaire. Cela renvoie à la répartition des rôles que l'on peut retrouver de manière majoritaire dans les entreprises et autres organisations.

Seuls les postes de vice-président.e.s et de trésorier.e.s ont une répartition équilibrée.
Les écarts sont de nouveaux importants au niveau des postes de trésorier.e.s-adjoint.e.s secrétaires et de secrétaires-adjoint.e.s. On peut alors retrouver le même écart inversé pour le poste de secrétaire adjoint.e où les femmes sont deux fois plus représentées que les hommes.

Plusieurs hypothèses et interprétations de ces chiffres peuvent être possibles.
Les femmes sont particulièrement présentent dans le milieu petite-enfance. On pourrait alors y lire une construction sociale des mères, qui se retrouvent avec la charge de la garde des enfants. Dans ce contexte-là, la garde de leurs enfants est une condition primordiale pour acquérir une certaine autonomie (travail ou autre). Dominique Eougueyrollas-Schwebel insiste sur le fait que « pour que les femmes puissent travailler, ces dernières doivent disposer de réseaux de substitution infaillibles, souvent organisées avec des aides extérieures[24]» au-delà du recours au conjoint.

On peut aussi faire un lien entre leur présence dans les CA et un statut social féminin, autour du bénévolat et du travail gratuit. Différent du travail domestique, il s'apparente malgré tout à ce dernier par le contexte de la parenté. On peut en effet penser à la disponibilité permanente du temps des femmes au service de la famille, qui, pour Christine Delphy, est le lieu d'une exploitation économique.

La place des parents – pères et mères – dans l'organisation d'une structure

Les EAJE peuvent solliciter les parents pour mener des projets. Il faut souvent plusieurs adultes pour accompagner une sortie. Plusieurs directrices ont évoqué le travail de mobilisation qu'elles menaient auprès des pères et des mères. Elles les interpellent personnellement, elles les encouragent à participer puis elles les rassurent dans leur rôle de référent adulte. La posture des professionnel.le.s a des effets sur la légitimité des parents à prendre une place.

Le cas particulier de la permanence en crèche parentale

Au sein d'une crèche parentale, les parents participent à l'encadrement du groupe d'enfants. Ainsi, les parents – mère et père – participent aux côtés des professionnel.le.s à l'encadrement et

[24] Dictionnaire critique du féminisme « Travail domestique » Dominique Eougueyrollas-Schwebel

à la prise en charge du collectif de jeunes enfants (entre 15 et 20 enfants ; jusqu'à 25 par dérogation[25]).

Chaque famille doit donc s'organiser pour participer à ces permanences selon des modalités très diverses, inscrites dans le projet de l'établissement d'accueil de jeunes enfants :

- toutes les semaines ou moins souvent (1 fois par mois dans une association du Rhône par exemple),
- pour une durée allant de 1 heure et demi à 5 heures,

La place structurelle des parents dans le fonctionnement de l'établissement incite les parents – pères et mères – à s'organiser et, régulièrement, se relayer pour prendre leur part dans l'organisation.

La participation à la crèche parentale est liée à l'enfant et pas à la mère ou au père. Ainsi les plannings de permanence mentionnent la plupart du temps le prénom de l'enfant et non le prénom de la maman ou du papa qui effectue la permanence.

Les familles s'organisent pour prendre leur part. Pour les crèches parentales que nous avons questionnées, **40% des pères des familles inscrites au moment de l'étude participent à l'encadrement des enfants**.

Par exemple, sur les 18 familles inscrites dans une crèche parentale de 16 berceaux à Lyon, 7 pères (40% des familles) font des permanences régulières, dont 4 font toutes les permanences de leurs familles et 3 font les permanences en alternance avec leur conjointe.

Sur une autre crèche parentale, à Villeurbanne, sur les 32 familles inscrites, 13 (40%) pères font des permanences dont 4 font toutes les permanences de leur famille et 3 font les permanences en alternance avec leur conjointe.

Ainsi, de nombreux pères font des permanences régulières et **l'équipe d'adultes qui prend en charge le groupe d'enfants est donc régulièrement mixte.** Cela ne semble pas soulever de questionnements particuliers. Les situations sont très différentes d'une crèche à une autre et on ne peut pas généraliser pour toutes les crèches parentales.

[25] Décret n° 2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans

D'ailleurs, les responsables techniques n'observent pas forcément de différences entre les pères et les mères dans la manière dont les parents s'approprient la crèche. En revanche, elles observent une grande différence entre les parents qui font des permanences et les parents qui n'en font pas. De leur côté, les pères expriment le sentiment d'avoir eu besoin de plus de temps pour être à l'aise dans la crèche que les femmes.

> *"J'ai l'impression que j'ai eu besoin de plus de temps que les mamans pour m'intégrer, me sentir à ma place."*
>
> *P., crèche parentale depuis 3 ans*

Les responsables techniques observent aussi que les parents – père ou mère - qui participent à l'encadrement des enfants sont souvent plus impliqués. Ils sont plus à l'aise pour prendre en charge le groupe d'enfants et proposer des activités dirigées ou pas. Les pères, comme les mères, comprennent mieux le rôle des professionnel.le.s petite enfance, et s'impliquent dans des commissions au-delà des commissions stéréotypées-papas comme le bricolage ou les travaux.

> *"J'ai beaucoup évolué depuis quelques années. Cela a changé mon rôle de papa et la présence auprès de mon enfant, aussi bien à la maison, qu'à la crèche, qu'auprès des institutions."*
>
> *A., crèche parentale depuis 5 ans*

Ils osent investir des places moins stéréotypées et participer comme homme et comme père aux débats et aux échanges.

II. La place des hommes en crèche

B. Du côté des professionnel.le.s petite enfance

Brigitte Gressy évoque, dans son rapport,[26] une « double disqualification » des hommes dans la petite enfance :

- disqualification économique d'un côté, avec un salaire bas, un « salaire de femme »,
- une disqualification identitaire : il y a une telle majorité de femmes dans la petite enfance qu'ils sont naturellement peu attirés par ce milieu.

Cette double disqualification s'ajoute aux nombreux stéréotypes et jugements qui expliquent cette absence d'hommes dans la petite enfance.

[26] Inspection Générale des Affaires Sociales, « *Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance* », Brigitte Gressy, Philippe Georges, 2012

Double discrimination dans l'accès aux métiers de la petite enfance positive et négative

Les hommes occupent une place à part dans la petite enfance. Ils sont sujets à diverses formes de discrimination positive.

D'une part, à l'embauche, certains gestionnaires ou directeur.rice.s vont privilégier un homme plutôt qu'une femme aux mêmes compétences.

D'autre part, leur évolution de carrière est plus rapide. Ils accèdent plus rapidement à des fonctions à responsabilité comme la direction d'un établissement, des postes transversaux comme coordinateur petite enfance.

Lors d'une rencontre partenariale[27] organisée par ARAVIS[28], **un EJE témoignait des sollicitations régulières qu'il recevait pour un poste de direction ; il était littéralement « chassé » par des cabinets de recrutement.** Son souhait de travailler auprès des enfants, de rester « sur le terrain » plutôt que d'avoir un poste de direction, n'est pas toujours compris.

Nous pouvons faire deux hypothèses face à cette évolution rapide des hommes diplômés dans cette branche professionnelle :

- la représentation d'un homme auprès d'un groupe de jeunes enfants ne va pas de soi ; les faire progresser dans la hiérarchie des fonctions les éloigne du groupe d'enfants,
- le profil-type d'une personne qui dirige un établissement est plutôt celui d'un professionnel masculin.

Les hommes sont aussi sujets à une discrimination négative qui s'observe dans les formations et au moment de l'accès à l'emploi dans certains postes.

<u>Dans les formations</u>

Selon une professeure de l'ESSSE (Ecole Santé Sociale Sud-Est), les études d'EJE sont plus compliquées pour un étudiant masculin : la formation est centrée sur le lien mère-enfant, la tradition transmise par les femmes. Elle s'inscrit dans un environnement féminin (étudiants et formateurs sont en grande majorité des femmes). La question de l'égalité fille-garçon et de la mixité est abordée dans la formation pour l'ensemble des étudiants.

Au moment des oraux de fin d'études, les garçons sont plus remarqués. Ainsi, un étudiant en troisième année est apparu comme peut-être « trop confiant », ce qui a été mal perçu alors que la même attitude est considérée comme une qualité chez une fille.

Ainsi, à part en 2004, où une dynamique s'était créée autour de l'accompagnement d'un groupe

[27] « Egalité femmes-hommes : liberté de choisir un métier, liberté de choisir un parcours », le 5 octobre 2015 dans le cadre de la quinzaine de l'égalité en Rhône-Alpes

[28] ARAVIS, Agence Rhône-Alpes pour la valorisation de l'innovation sociale et l'amélioration des conditions de travail, réseau ANACT

d'étudiants en mixant les formations et les promotions, rien de spécifique ne se fait à l'adresse des étudiants aujourd'hui.

Dans l'accès à l'emploi

L'entretien avec un psychologue, nécessaire à l'obtention de l'agrément d'assistant maternel, est en moyenne plus long et plus compliqué.

Cette double discrimination et l'existence de stéréotypes forts autour de ces métiers ne facilitent pas l'accès à la branche professionnelle petite enfance aux professionnels masculins. D'ailleurs, une part importante de professionnels masculins est issue d'une réorientation à 35-40 ans. Ainsi, dans les 14 professionnels masculins rencontrés au cours de cette étude, 9 étaient issus d'une réorientation. Tout se passerait comme si ces métiers devenaient plus accessibles avec une certaine maturité, une certaine expérience personnelle et professionnelle et un projet murement réfléchi ou un désenchantement vis-à-vis du métier précédent.

Ces deux types de discrimination, positive et négative, sont vécus très différemment par les personnes. En effet, si beaucoup de témoignages rapportent des jugements et une difficulté d'exercer son métier, un EJE exprime qu'il n'avait jamais eu aucun problème avec aucune des équipes[29] avec lesquelles il avait travaillé. Des facteurs comme l'âge, les caractéristiques physiques ou la personnalité sont très importants. Les discriminations ont également tendance à diminuer avec le temps, quand le professionnel prouve ses compétences.

Les effets d'un travail difficile et de nombreux stéréotypes

Les métiers de la petite enfance sont difficiles. Les hommes, comme les femmes, rencontrent des difficultés à plusieurs niveaux :

- c'est un métier physique,
- c'est un métier qui demande beaucoup d'investissement dans les relations humaines auprès des jeunes enfants et des adultes,
- c'est un métier peu reconnu (salaires et méconnaissance du métier)

Cela entraîne une fatigue physique et psychologique.

Les hommes peuvent subir d'autres pressions : vision négative d'un homme faisant un « métier de femme », remise en cause de sa « masculinité », questionnements nombreux, … Parfois, ils peuvent

[29] M. B, directeur de structure et EJE

avoir le sentiment de ne pas être à leur place dans une équipe de femmes, dans un milieu féminin. Un professionnel racontait qu'il avait été exclu d'une discussion violemment par une collègue lui disant « pas de vagins, pas de décisions ».
Toutes ces pressions entraînent une fatigue psychique, difficile à analyser ou à combattre sans le soutien de pairs affectés par la même situation ou sensibles à ces difficultés.

Beaucoup d'hommes partent des crèches après quelques années, pour prendre des postes en lien avec la petite enfance ou bien pour sortir totalement du secteur d'activités. Si chaque choix dépend de l'histoire personnelle de chaque professionnel (Pressions ? Stéréotypes trop affichés ? Besoin d'être dans un métier moins stéréotypé pour les hommes ? Volonté de travailler dans une équipe plus mixte?), ces difficultés et cette fatigue psychique sont des facteurs importants du décrochage du milieu. Un ancien auxiliaire de puériculture, qui a totalement décroché du milieu, explique son départ par un « ras le bol » général face à une remise en question permanente et un « mauvais traitement » constant, surtout de la part des équipes où il ne se sentait pas intégré.

Un milieu féminin où pères et hommes ont une place minime

La petite enfance s'inscrit dans une histoire portée par les femmes dans le prolongement de la prise en charge des petits enfants par leur mère. Cette histoire s'appuie sur l'idée de l'instinct maternel, c'est-à-dire qu'une femme, même si elle n'est pas mère, sait s'occuper d'un enfant, contrairement à un homme qui doit l'apprendre. Cette conception est à la base des divisions stéréotypées des rôles traditionnels de l'homme et de la femme dans la société, la femme étant naturellement douce, aimante et nourricière et l'homme représentant l'autorité et la pouvoir. La femme est tournée vers le privé : les tâches domestiques et le soin aux enfants. L'homme est tourné vers le public, l'extérieur pour le travail.
Cette naturalisation des compétences[30] se retrouve dans de nombreux métiers considérés comme « féminins », notamment les métiers du soin à la personne ou du « care ». Ces métiers sont peu reconnus et souvent disqualifiés, comme le sont les professions de la petite enfance.

De nombreux auteurs ont écrit sur les rapports mère-enfant et leur importance. Pour prendre un exemple, Françoise Dolto, considérée comme pionnière d'une nouvelle éducation de l'enfant à partir dans les années 60, a contribué à l'évolution de la prise en charge des tout-petits. Elle définit elle-même le rapport de la mère et de l'enfant entre 0 à 3 ans comme indispensable et nécessaire à

[30] Le Portique, « *Interprétations masculines et attentes féminines à l'égard des hommes dans le travail social* », Fanny Zanferrari, 2005

la bonne santé mentale de l'enfant plus tard. Le père arrive ensuite, après trois ans.

Les pratiques dans la petite enfance s'appuient sur la reproduction du rapport maternel à l'enfant, avec une mise en valeur, dans les relations avec les parents, du rôle de la mère. Ainsi, les métiers de la petite enfance sont totalement désexualisés et automatiquement liées à l'affect, à la proximité physique et psychique. Nicolas Murcier parle ainsi du « paradigme de l'amour maternel désexualisé »[31], dans lequel l'homme n'a pas sa place. En effet, par sa simple présence en crèche en tant que professionnel, l'homme questionne et remet en cause les rapports professionnelles-enfants, il implique une autre manière de gérer les enfants et un danger potentiel car il sort des rapports « naturels ».

Pour faire évoluer les mentalités et améliorer l'accueil de l'enfant en crèche, il faudrait passer outre l'importance de ce rapport mère-enfant pour privilégier une mise en valeur des compétences mobilisées et faire évoluer les mentalités autour de ces professions[32].

C. Entre invisibilité sociale et surexposition professionnelle

Entre attentes multiples, méfiance et questionnements constants

Les premières réactions à l'arrivée d'un professionnel masculin sont souvent positives.
D'un côté, il représente un changement et les équipes ont beaucoup d'attentes par rapport à ce qu'il pourrait apporter à la crèche. Ces attentes sont parfois basées sur des stéréotypes de genre : le professionnel masculin mettra une meilleure ambiance au sein de l'équipe, il pourra représenter l'autorité auprès des enfants, s'occuper d'activités plus sportives, aider dans la gestion, réparer l'imprimante, faire de la manutention… ce qui renforce les stéréotypes. Les professionnel.le.s possèdent la même formation et les stéréotypes de genre correspondent rarement aux compétences et à la personnalité réelle du nouvel arrivant, homme ou femme d'ailleurs.

D'un autre côté, l'arrivée d'un homme en crèche suscite souvent un questionnement par rapport à ses capacités réelles, sans s'appuyer sur les compétences nécessaires pour tenir le poste. Les professionnels masculins, face aux regards et aux attentes fortes, ont souvent besoin de prouver leurs compétences, prouver qu'ils savent exercer leur métier, mais aussi justifier leur choix de métier. Cette curiosité et ces nombreux questionnements semblent multipliés si le professionnel

[31] Recherches et prévisions n°80 « *Le loup dans la bergerie, prime éducation et rapports sociaux de sexe* », Nicolas Murcier, 2005
[32] Le Furet n° 15, « *Qu'entend-on par « compétence » ?* » : Claire Cameron, 2006

n'est pas père[33].

La crainte de la pédophilie est présente face aux hommes en crèche. Cette peur a été mise en avant pendant les affaires de pédophilie des années 90, notamment l'affaire Dutroux. Or, il y avait, à ce moment-là, un intérêt des hommes pour les métiers de la petite enfance. Puis, il y a eu une peur générale. Des professionnels avec qui l'ACEPP Rhône travaillait depuis longtemps racontaient qu'ils étaient regardés de travers par leurs collègues féminines alors qu'ils travaillaient avec elles depuis longtemps[34].
Même si on ne parle pas beaucoup de la pédophilie dans les crèches, la crainte est omniprésente, particulièrement avec les nouveaux professionnels.

Avec cette suspicion, les hommes doivent rester professionnels et vigilants. Ils doivent être « prudents »[35], limiter leur proximité physique et affective. Beaucoup de professionnels adoptent des techniques et développent des stratégies : par exemple, ils ne changent pas un enfant alors qu'ils sont seuls dans la pièce[36]. Un comportement considéré comme normal pour une femme peut être douteux ou provoquer de la méfiance pour un homme.

Une nécessité de justification permanente de l'homme face au risque constant de glissement

La perception de la nécessité de la présence d'un homme par les équipes n'est pas basée seulement sur l'apport de la mixité. Des stéréotypes ancrés diminuent autant les capacités de l'homme (incapacité à s'occuper d'enfants, à changer les couches, à construire une pédagogie,...) que celles d'une femme (mauvaise ambiance et rumeurs dans une équipe exclusivement féminine, incapacité à représenter une autorité au même niveau qu'un homme, limites dans la pratique de sports ou d'activités physiques avec les enfants,...).

Les hommes doivent, en parallèle, se justifier de façon permanente sur leur choix de métier, leur place en crèche, leur capacité à exercer son métier. Leur présence encourage de nombreux questionnements, notamment remettant en cause leur sexualité.

[33] M. U, responsable de l'AMEPE, expliquait que la question de la paternité arrivait très souvent comme un des premiers sujets de conversation entre parents et professionnels masculins à leur rencontre
[34] témoignage recueilli auprès d'une psychologue effectuant l'analyse de la pratique dans des crèches collectives depuis 30 ans.
[35] Enfants d'Europe n°23, « *Les hommes doivent être prudents* » Jan Peeters
[36] M. B, directeur de structure n'ayant jamais eu de problème avec équipe ou parents, racontait qu'il trouvait « normal » de ne pas changer un enfant seul, quand M. P voyait cela comme une nécessité

Les réactions sont rarement clairement exprimées. Elles restent la plupart du temps dans le non-dit. Cependant, elles se traduisent par les nombreuses questions auxquelles doivent faire face un homme, par diverses rumeurs dans l'équipe mais aussi par la réticence première des parents à leur arrivée en crèche. En effet, les parents voient en majorité l'éducation comme une prérogative féminine, et ils ont en général des craintes fortes autour de l'accueil de leur enfant. Les hommes « s'exposent »[37] en travaillant dans la petite enfance. Ils sont très attendus et observés et ils doivent ainsi être prudents dans leurs rapports aux enfants : si le rapport affectif entre une professionnelle et un enfant est vu positivement, comme un témoignage d'affection et de protection, celui entre un professionnel et un enfant peut être vu de manière négative, suspicieuse.

Prise de responsabilité et concurrence masculine

Un des résultats possibles de ce positionnement difficile des hommes en crèche est l'évolution rapide des hommes vers des postes à responsabilité, confirmant ainsi les craintes des professionnelles d'une concurrence masculine et d'une reproduction des rapports sociaux discriminants dans la petite enfance.

Selon Nicolas Murcier[38], il faut dépasser l'argument très présent de la pédophilie et analyser le risque de concurrence que représentent les hommes dans un milieu précaire, peu valorisé et mal rémunéré. Les professionnelles peuvent avoir peur de perdre leur légitimité et leur pouvoir dans ce milieu. Elles peuvent aussi avoir peur que se reproduise le schéma de domination masculine avec la prise par les hommes des postes à responsabilité et des instances de décision.
Et cette peur de prise par les hommes des postes à responsabilité se produit peu à peu : dans le faible pourcentage d'hommes travaillant dans la petite enfance, une grande partie évolue vers des postes à responsabilité[39]. Un homme en poste de direction est beaucoup mieux accepté par les équipes et par les parents ; conformément aux rapports sociaux de sexe de notre société.

Extrait d'un échange entre une mère et un EJE, directeur, au sujet d'un membre de l'équipe masculin

mère : vous ne trouvez pas « bizarre » un homme en crèche
directeur : Vous êtes consciente que je suis un homme ?
mère : Ah, mais vous, vous êtes directeur, c'est normal.

[37] MARCHAL M. – Les hommes dans le monde de la petite enfance : entre invisibilité sociale et surexposition professionnelle – *Association pour la Mixité et l'Egalité dans la Petite enfance,* 2014
[38] Recherches et prévisions, « *Le loup dans la bergerie* », Nicolas Murcier, 2005
[39] Les chiffres sur la question sont absents, mais ce constat est issu de nos entretiens avec les différents acteurs.

D. Les pères, leviers de changement

Depuis quelques dizaines d'années, on voit une évolution forte des structures familiales : divorces, familles monoparentales, unions libres, PACS, unions homosexuelles… La structure familiale traditionnelle n'est plus la seule présente et les mentalités ont beaucoup changé.

Ces modifications de la famille ont permis et permettent encore une modification de la place du père et de la mère dans la famille et auprès de l'enfant.

D'un côté, l'omniprésence du rôle de la mère est peu à peu remise en question. Une étude de l'INSEE de 2005[40] confirme cette évolution. A la phrase « Un enfant d'âge préscolaire risque de souffrir du fait que sa mère travaille », 42% des sondés de 18 et 19 ans ont répondu « pas d'accord ou plutôt pas d'accord ». Même si la majorité des personnes interrogées pensent que la place de la mère est indispensable auprès de l'enfant en bas âge, une partie importante des sondés soutient le travail des mères de jeunes enfants.

D'un autre côté, l'homme perd peu à peu son image de chef de famille et figure d'autorité. Les pères doivent se créer un rôle de père adapté à leur famille, à leur personnalité… et ce dès le plus jeune âge. On observe des évolutions de la place des pères : 80% des pères assistent à l'accouchement, 69% prennent un congé paternité (plus ou moins court) nommé depuis le 1er janvier 2013 « congé de paternité et d'accueil de l'enfant ». Les mères se sentent, dans 80% des cas, aidées auprès de leur enfant.[41]

Une réflexion sur la place des pères dans la famille et dans la crèche permet également une remise en question des places traditionnelles des hommes et des femmes dans la société et encourage l'égalité homme-femme. L'implication des pères auprès de leurs enfants en bas âge est un levier à une évolution plus complète des mentalités et peut-être un meilleur traitement des femmes à l'emploi. En effet, les représentations des employeurs vis-à-vis de salariées peuvent limiter leurs évolutions professionnelles et salariales. Les femmes supportent une double journée (emploi salarié puis tâches ménagères et soins aux enfants) et rencontrent des contraintes d'horaires nombreuses.

Cependant, beaucoup de travail reste à faire, autant dans la famille qu'au niveau des professionnel.le.s qui prennent en charge les enfants (scolaire, périscolaire, extrascolaire) sur la place des pères. Par exemple, l'association « les papas= les mamans »[42] a écrit de nombreux articles

40 Ined-Insee, enquête Erfi 2005.
[41] http://www.infobebes.com
[42] http://www.lplm.fr/

pour dénoncer des faits habituels qui tendent à sur-valoriser la mère par rapport aux pères. Autre exemple, les cadeaux de la fête des mères sont toujours donnés, ceux de la fête des pères sont parfois « pas faits » ou oubliés.

III. Leviers d'action et préconisations

A. Freins et leviers

Les principaux freins au changement de la situation en France

Il y a peu d'évolution depuis plusieurs décennies de la présence des hommes en crèche en France. Il n'y a pas d'impulsion particulière pour faire évoluer la situation de manière globale.
La complexité du milieu de la petite enfance est un frein. Les métiers sont divers et hétérogènes et il existe une grande diversité des structures (publiques, privées lucratives, associatives, grands groupes privés lucratifs...).

Les leviers pour faire évoluer la situation

La petite enfance est un secteur qui recrute de nombreux professionnel.le.s à la fois dans l'accueil individuel et collectif.
L'absence d'hommes dans la petite enfance est une problématique tellement ancrée dans l'histoire et les mentalités que l'action, pour changer réellement les choses, doit se faire à grande échelle, en réseau, pour agir sur ces multiples points conjointement.

Plusieurs leviers sont identifiés et à actionner de manière coordonnée :

- Encourager la place des pères auprès de leurs enfants,
- Accompagner les services d'orientation professionnelle afin de rendre accessibles les métiers de la petite enfance et de l'éducation aux filles et aussi aux garçons,
- Faire connaitre les métiers de la petite enfance qui sont méconnus à la fois en termes de compétences mobilisées ou de professionnalité,
- Développer la formation initiale et continue,
- Travailler sur les représentations mutuelles,
- Accueillir un nouveau professionnel.le dans une équipe,
- Développer les compétences en management des directeur.rice.s d'EAJE,
- Accompagner les professionnels en décrochage,
- Travailler sur les liens entre les actions existantes et la mise de réseau.

B. Bonnes pratiques et exemples d'actions au niveau national et international

A l'international : l'action des pays du Nord et de l'Est de l'Europe

Au niveau Européen, certains pays sont plus en avance que la France dans leur réflexion sur la place des professionnels masculins et leur gestion en crèche. Poussés par la Commission Européenne ou par leurs propres observations des avantages de la présence d'hommes, ils ont mis en place des projets et adapté leur gestion pour une petite enfance plus mixte.

Projet « Men in Childcare »

Deux projets « Men In Childcare » ont été mis en place en Europe.

En Ecosse[43], ce projet a convaincu 900 hommes de suivre une formation initiale dans la ville d'Edimburg. Ils sont arrivés à cette mobilisation en proposant à des hommes, souhaitant se réorienter, des formations adaptées, en journée ou en cours du soir, couplés avec une communication ciblée présentant les métiers de la petite enfance pour les hommes. En quatre ans, le pourcentage d'étudiants masculins est passé de 1% à 10% dans cette ville.

En Belgique, le plan « Men in Childcare » proposait une mise en avant des emplois dans la petite enfance et un travail sur leur valorisation et leur reconnaissance, associées à une revalorisation salariale pouvant aller jusqu'à 30% selon les emplois. Cela a permis une augmentation de la proportion d'hommes parmi les professionnels de 0,9% à 2,3% en quatre ans, proportion qui n'a pas fini d'augmenter.

La Norvège et les pays nordiques : des pays porteurs d'innovation

Les pays scandinaves font figure de bons élèves sur ce sujet de la mixité dans la petite enfance en Europe. Depuis le début des années 90, on observe un développement de programmes nationaux dans les pays scandinaves pour développer la présence des professionnels masculins dans les institutions de la petite enfance. Les pays scandinaves sont aujourd'hui le pays où il y a la proportion la plus importante d'hommes dans les professionnels de la petite enfance. Ils ont modifié leur manière d'aborder les professions pour les organiser plutôt autour des activités pédagogiques permettant le développement de l'enfant et moins à partir du soin. Le Curriculum suédois, instauré en 1998 précise ainsi : « l'éducation périscolaire est caractérisée par une approche pédagogique, où les soins, l'éducation et l'apprentissage forment un ensemble cohérent ».

Cette fin du monopole du sanitaire et une revalorisation des salaires ont permis la diminution du mal-être au travail, et une qualité d'accueil plus uniforme et plus élevée.

[43] http://www.meninchildcare.co.uk/

Au Danemark, l'instauration d'un programme politique entraînant la modification du système de gestion des crèches a permis la présence de 10% d'hommes dans les établissements d'accueil des jeunes enfants. Le système est basé sur des « pédagogues » (nouveau métier, créé dans le cadre de ce programme), représentant 60% des salarié.e.s de la petite enfance. L'accès à ce métier nécessite une formation plus complète d'un niveau d'étude plus élevé (L3), liant soins, pédagogie et gestion. Ce métier, plus reconnu, a permis une évolution de la perception de la petite enfance au Danemark et une meilleure gestion en crèche grâce à des métiers moins cloisonnés et plus polyvalents.

En Norvège, le travail sur le développement des hommes dans la petite enfance est également important. Le 21 et 22 octobre 2015, une conférence « Boys and Girls in NoMansLand »[44] a eu lieu. Son but est de mettre en lumière deux problématiques qui sont liées : l'égalité filles-garçons dans l'éducation et le manque d'hommes dans la petite enfance. Cette conférence permettra à la fois d'informer les personnes présentes sur les stéréotypes et la réalité des hommes dans la petite enfance. Elle permettra également de partager des informations et des contacts entre les personnes et les organisations présentes, travaillant sur l'évolution de la place des hommes et sur une meilleure balance du genre dans le milieu et dans les formations.

L'Allemagne

Depuis 2010, l'Etat fédéral a mis en place un « centre national de coordination pour les hommes employés dans la petite enfance », avec pour objectif le développement de la mixité dans les métiers de la petite enfance ainsi qu'une action ciblée vers les hommes en situation de réorientation ou de réinsertion professionnelle. Ce centre a organisé son action autour de seize programmes régionaux déclinés en :

- campagnes de sensibilisation aux métiers de la petite enfance,
- « journées des garçons » où les jeunes hommes sont invités à faire l'expérience de métiers considérés comme « féminins »,
- soutien aux équipes mixtes dans leur management et leur développement.

Une modification de la gestion des crèches, sur le modèle du Danemark, a également été mise en place, où des éducateurs, plus qualifiés, représentent 70% des effectifs.

Grâce à ces campagnes, le pourcentage d'hommes dans les équipes évolue. S'il reste encore assez faible (un peu plus de 3%), on peut observer, au-delà des chiffres, une évolution des mentalités et

[44] http://meninchildcare.no/

une vision plus favorable de la place des professionnels et des pères dans la petite enfance. Les membres de « Mehr Männer in Kittas »[45], interviewés dans le cadre de cette étude, observent que la présence d'un homme dans la petite enfance est intégrée et ne pose plus de questions. La place des hommes au sein des équipes petite enfance est réfléchie et acceptée.

Le Réseau Européen des Gardes d'Enfant de la Commission Européenne

Le Réseau des modes de garde d'enfants a vu le jour en 1985, dans le cadre du deuxième programme quinquénal de la Commission Européenne pour l'égalité des chances. Le Réseau a, depuis, été à l'origine de nombreuses études et préconisations, dont certaines concernant la mixité dans la filière. Il a permis des actions et des engagements concrets des pays de l'Union Européenne. Dès 1992, sous la recommandation du Conseil concernant la garde des enfants, les Etats membres de l'Union Européenne se sont engagés dans la promotion de la participation des hommes dans la garde et l'éducation des enfants, tout en respectant la liberté individuelle.

En 1995, le Réseau a publié le rapport « Quarante objectifs qualitatifs des services de la petite enfance ». Ces objectifs doivent être mis en place par les états membres au bout de dix ans, soit en 2005. L'objectif n°29 fixe à 20% d'hommes dans les professionnels de l'accueil des jeunes enfants. Il a encouragé l'Allemagne et certains pays scandinaves à mettre en place les programmes. Cependant, cette recommandation n'a pas eu le même impact en France.

En 1996, une recommandation du Conseil Européen évoque une volonté de « Sensibiliser l'opinion publique à l'importance de la diffusion d'une image des femmes et des hommes qui ne renforce, ni ne conforte, les stéréotypes discriminatoires fondés sur une répartition des tâches en fonction du sexe »[46]. Si la problématique des stéréotypes et de la discrimination liée au genre est le plus souvent abordée sous un angle plus féminin, la place des hommes dans les milieux majoritairement féminins, comme la petite enfance, doit également être prise en compte.

Aujourd'hui, l'Union Européenne souhaite développer des actions pour encourager les hommes dans le secteur du « care », où ils ne sont traditionnellement pas présents. Les femmes montreraient moins d'intérêt pour ces métiers peu rémunérés et peu reconnus par la société.
La Commission Européenne souhaite aussi développer des actions dans les métiers du soin à la personne (autant le travail auprès des personnes âgées, des malades que des enfants) pour

[45] http://www.koordination-maennerinkitas.de/
[46] Recommandation 96694-CE du 2 décembre 1996

encourager également l'amélioration de la qualité de l'emploi : qualité des formations, des salaires, de la reconnaissance, de la gestion.

Au niveau national

Depuis 2013 existe en France la première association dédiée aux hommes dans la petite enfance : l'Association pour la Mixité et l'Egalité dans la Petite Enfance (AMEPE).

Les responsables de cette association[47] ont la volonté de construire un réseau de professionnels masculins sur toute la France, et ont instauré des groupes de parole où les membres peuvent réfléchir ensemble sur la place des hommes, les problématiques qu'ils rencontrent, leur construction en tant qu'hommes.

Au niveau de la région Rhône-Alpes

La dynamique de la programmation Rhône-Alpes territoires d'excellence a permis de repérer les acteurs et d'identifier les ressources sur la région.

Au niveau du département du Rhône

Des projets se sont créés au fil des années en France de manière majoritairement isolées : par exemple, à Lyon, a été créé la crèche Equal[48] dans les locaux de l'Université sur le quai Claude Bernard (7ème arrondissement de Lyon), première crèche où les professionnels masculins et féminins sont à égalité parfaite. La mixité de l'encadrement est au fondement de cette crèche en 1970. Cette crèche associative fonctionne depuis de nombreuses années sur ce modèle de parfaite mixité et sert de modèle et de base d'étude sur la question. Le fonctionnement s'appuie aussi sur une forme de co-gestion de la crèche sans hiérarchie entre les professionnel.le.s. Elle mène aujourd'hui son projet à Bron, à proximité de l'Université Lyon II.

1970: création de l'association

[…] Des étudiants de la Fac de Lettres constituent l'Association CAEL7 (Centre d'Activités des Enfants de Lyon 7ème). […] Son but, dans la lignée des actions menées à Paris, est la création d'une halte-garderie à l'Université.

Les principes du CAEL7 devaient être les suivants :

- Ouverture aux enfants de 3 mois à 5 ans
- Ouverture aux enfants du quartier
- Encadrement mixte
- Refus d'une hiérarchie du personnel
- Intervention des parents
- Education par centre d'intérêt
- Horaires libres et ouverture sans interruption de 7h à 19h
- Pédagogie non-directive

et apprentissage de la vie collective

Extrait du site Internet www.crechequal.fr

En 2004, l'Ecole Santé Sociale Sud-Est a mis en place un groupe de parole d'une dizaine d'étudiants EJE masculins, qui ont pu se réunir régulièrement pendant un an pour discuter autour

[47] M. U, membre de l'AMEPE, rencontré au cours de l'étude
[48] www.crechequal.fr

des problématiques qu'ils rencontraient en tant qu'hommes dans la filière, mais aussi des problématiques du genre dans la petite enfance. Est ressorti de ces groupes de paroles plusieurs articles sur la question, ainsi que la participation à une conférence « Parité hommes/femmes dans l'accueil de la petite enfance, présentation des interventions et débats », en avril 2004[49]. Ce groupe de parole d'étudiants a permis l'émergence de nombreux questionnements : l'éducation fille-garçons, la présence des hommes et leur impact auprès des équipes et des parents, le travail d'équipe, les formations et le fait qu'elles reposent sur un modèle mère-enfant, les expériences en stage…

Un lieu ressource sur l'égalité, l'institut Egaligônes[50] à Lyon se positionne en faveur de l'égalité filles-garçons. Leurs actions, depuis quelques années, permettent de soulever des questions parfois tabou et de faire évoluer les mentalités. Egaligônes a développé plusieurs outils à disposition des acteurs sur son site internet ; l'institut peut aussi accompagner les équipes à s'approprier les outils dans le cadre de journées de formation.

Depuis 2012, le réseau ACEPP en région Rhône-Alpes[51] a construit plusieurs outils de sensibilisation et mène des actions de formation dans le Rhône et en Isère.

C. Préconisations d'actions et de projets

La place des hommes auprès des jeunes enfants ne va pas encore de soi dans notre société. De nombreuses institutions sont concernées ainsi que de nombreux acteurs. C'est pourquoi une approche globale dans une logique de territoires ou bien de branche professionnelle pourrait garantir l'évolution de la situation : orientation, études, reconnaissance et compréhension des métiers de la petite enfance, travail dans les équipes…

Mise en place et valorisation d'un réseau autour de la mixité dans la filière

La formalisation d'un réseau autour de la question des hommes dans la petite enfance peut permettre de rendre visibles de nombreuses actions, études et propositions mises en place durant ces vingt dernières années afin de mutualiser les expériences et les pratiques.

La **dynamique d'un réseau** peut accompagner les professionnels en difficulté, afin de rompre leur

[49] Ville de Lyon et ESSE « Parité hommes/femmes dans l'accueil de la petite enfance, présentation des interventions et débats », avril 2004
[50] http://egaligone.org/
[51] L'ACEPP Rhône et l'ACEPP 38-73 ont participé à la dynamique Rhône-Alpes Territoire d'excellence.

isolement et de construire une culture et une réflexion autour de la mixité dans les équipes. Aujourd'hui, beaucoup d'hommes abandonnent la petite enfance car ils se sentent isolés et pas à leur place. Un réseau permettrait aussi une forme de parrainage ou « tutorat » entre professionnels et étudiants, ou professionnels et personnes en décrochage, qui pourraient ainsi bénéficier de l'expérience et des connaissances des « parrains », ainsi que d'un support face aux difficultés éprouvées dans le métier.

Cette dynamique de réseau permettant de lutter contre l'isolement des professionnels dans la petite enfance ne doit pas être fermée aux professionnelles. Ne pas créer de scission entre les hommes et les femmes dans la branche professionnelle est en enjeu important. Les craintes des professionnelles d'une usurpation de « leurs » métiers par les hommes sont réelles. Cette réflexion doit se mener ensemble.

Pour illustrer cette préconisation, voici 4 exemples.

*<u>Exemple 1</u> : **Animer une dynamique de réseau** et **créer un temps fort annuel** au moment de la quinzaine de l'égalité comme la rencontre du 7 octobre 2015, temps fort organisé par l'ACEPP Rhône.*

<u>Exemple 2</u> : L'Association pour la Mixité et l'Egalité dans la Petite Enfance (AMEPE) a développé cette volonté de créer un réseau de professionnels masculins mais aussi féminins intéressés par la question de la place des hommes dans la petite enfance. Depuis deux ans, ils tentent de rassembler les différents travaux et initiatives mis en place autour de la mixité dans la filière, et de prendre les contacts de plus en plus d'hommes intéressés.

*<u>Exemple 3</u> : **Repérer, communiquer et participer aux événements** nationaux et internationaux (européens notamment) sur ces questions via un site internet*

Exemple 4 : ***rendre visible les outils existant***

Campagne de communication grand public

Un des points principaux observés durant cette étude est l'invisibilité des hommes dans la filière et les nombreux stéréotypes qui les touchent au quotidien, associés à un manque de reconnaissance des métiers de la petite enfance. Une communication peut se développer à la fois pour valoriser les métiers de la petite enfance et le travail fait en crèche, mais aussi la place des hommes dans la filière.

Cette campagne de communication peut se décliner en plusieurs actions :

Une **plaquette de présentation des métiers** de la petite enfance par un homme et une femme, à destination d'institutions comme pôle emploi, des centres sociaux, etc, pour valoriser ces métiers et intégrer la possibilité pour un homme de les exercer.

Des **petits films de témoignages d'hommes** travaillant dans la petite enfance, présentant les divers aspects de leurs métiers, leur façon de les aborder, les raisons qui les ont amenés à les exercer,

Des **affiches à destination du grand public**, mettant en scène des hommes et des femmes en crèche et permettant au public de se familiariser avec l'image d'un homme s'occupant de jeunes enfants.

Pour illustrer cette préconisation, voici 2 exemples.

Exemple 1 : Campagne des vœux des communes qui mettent en scène des professionnel.le.s ; montrer des profils atypiques

Campagne de Vœux de la Ville de Lyon en 2015

Exemple 2 : Une présence sur des forums des métiers pour mettre en valeur les formations et la diversité des métiers de la petite enfance en mobilisant des professionnels masculins pour témoigner.

Un développement de formations sur la question

La formation est au cœur de l'évolution des représentations et des pratiques.

Il est important de former et de mettre en lumière le manque d'hommes dans la petite enfance et les avantages de leur présence, mais aussi l'égalité filles-garçons dans le milieu même de la petite enfance et la promotion d'une pédagogie sans stéréotypes.

Ainsi, le développement de formations autour de ces questions est un point important pour faire évoluer le secteur petite enfance de l'intérieur :

- Interventions dans les **formations initiales** aux métiers de la petite enfance,
- **Présentation des métiers de la petite enfance** aux jeunes filles et aux jeunes garçons,
- Développement de **formations continues** pour les crèches soulevant la question de la mixité et de l'éducation filles-garçons, et comment l'intégrer dans la vie de la crèche ; en travaillant particulièrement cette question de manière transversale depuis le projet social de l'établissement jusqu'au projet éducatif et pédagogique.

Pour illustrer cette préconisation, voici 3 exemples.

Exemple 1 : utiliser et diffuser des **grilles d'observation du quotidien**

Le guide « La poupée de Timothé et le camion de Lison »[52] est un **outil pratique** destiné avant tout aux professionnel-le-s de l'enfance et aux étudiant-e-s, afin de leur permettre de décrypter les

[52]Ducret V et Najoud B., « La poupée de Timothé et le camion de Lison » http://www.2e-observatoire.com/supports/livres/brochure14.htm

messages véhiculés au travers de leurs attitudes et de leurs paroles et de celles des enfants. Le guide permet de prendre conscience de sa pratique qui peut être discriminatoire à l'encontre d'un sexe, d'en discuter au sein de l'équipe, de remettre en cause leurs comportements et d'envisager personnellement et collectivement des changements, afin de promouvoir de nouvelles pratiques éducatives avec une charte pédagogique qui tienne compte d'une éducation non sexiste

Exemple 2 : **recenser les formations** au niveau du département et les structures intervenantes

Exemple 3 : **valoriser les témoignages** des effets produits par la formation, cela peut alimenter le réseau et garder une dynamique, notamment quand une seule personne de l'équipe a participé à la formation.

Témoignage de deux professionnelles ayant participé à la formation de 2 jours proposée par l'ACEPP Rhône « Développer des pratiques éducatives favorisant l'égalité fille-garçon »

« Nous nous sommes réunies avec quelques bénévoles pour évoquer la formation que j'avais suivi et les pistes que j'avais pour le centre social.
Nous avons décidé de nous concentrer sur les revues qui nous sont données par les habitants.
Nous profiterons de la semaine de la presse pour parler "revue"!
- Création d'une expo : comptage des publicités (et de leur sujet) par revue pour les revues destinées aux femmes, destinées aux hommes, et dites mixtes. Puis, nous poserons la question : quelle image cela donne-t-il de la femme ? de l'homme? Vous reconnaissez vous dans cette image?
- La proposition de pochette surprise avec trois revues et un rapide questionnaire les a séduits. Partant du constat que certaines revues d'actualité sont très denses et pas forcément accessibles à tous sur le traitement de l'information, nous avons décidé d'y rajouté le droit du lecteur de Daniel Pennac, en espérant que les gens déculpabilisent et se sentent en droit de ne lire qu'un article...
- Nous avons aussi décidé de traiter le sujet stéréotypes hommes et femmes lors d'un spectacle d'impro-débat (soirées avec une Cie de théâtre qui s'inspire de discussions entre les habitants) que nous organisons deux fois par an. »

La formation continue peut impulser des dynamiques.

« En équipe plus large, j'ai eu l'occasion de présenter ce qu'il s'est passé dans la formation. Mes collègues se sont très vites intéressés au sujet, nous avons pris le temps d'échanger. Quelques semaines plus tard, trois de mes collègues m'ont raconté comment elles se sont aperçues des clichés que nous véhiculons. Une d'entre elles nous a beaucoup fait rire : un bénévole avait oublié son parapluie (rose) depuis plusieurs mois et elle n'arrivait pas à retrouver la dame qui l'avait égaré ! Depuis notre échange, elle a cherché auprès des hommes et a trouvé l'heureux propriétaire. »

La formation continue peut changer durablement le regard sur l'environnement.

Conclusion

Cette étude s'inscrit dans un cadre plus large de mobilisation des acteurs concernés autour de la thématique de l'égalité: parents, associations, centre de formation, professionnel.le.s petite enfance, institutions (ville et département), militants de l'égalité et de la place des hommes dans les équipes petite enfance.

Pendant ces 12 mois d'investigation et de travail avec les associations du réseau, nous avons pu identifier des réelles motivations d'acteurs à aller plus loin dans la démarche.
Nous avons aussi repérer qu'une mobilisation à plusieurs niveaux était nécessaire afin d'avoir un impact réel sur le système.

Un prolongement pourrait aujourd'hui se décliner, dans le cadre d'une expérimentation, dans un territoire ou dans une formation particulière avec une mobilisation de tous les acteurs concernés. Certains acteurs sont prêts à aller plus loin.

BIBLIOGRAPHIE

BLOCH F. - BUISSON M. - La garde des enfants une histoire de femmes. Entre don, équité et rémunération – Paris - L'Harmattan – 1998

BLÖSS T. - ODENA S. - Idéologies et pratiques sexuées des rôles parentaux. Quand les institutions de garde des jeunes enfants en confortent le partage inégal - Recherches et Prévisions n° 80 – CNAF –2005

BOUVE C.- Les crèches collectives, usagers et représentations sociales – L'Harmattan, octobre 2001

COHEN-EMERIQUE M. – Pour une approche interculturelle en travail social – Presses de l'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique, 2011

CRISTOFARI M-F. - Travail des femmes et métiers de la petite enfance - Cahiers du GEDISST n° 15 – 1996

GRESY B. – GEORGES P. - Rapport sur l'égalité entre les filles et les garçons dans les modes d'accueil de la petite enfance - Inspection Générale des Affaires Sociales - 2012

HERITIER F. –Masculin, féminin. La pensée de la différence – O. Jacob, 1996

LE CAMUS J., GOLSE B. - Les premiers pas vers l'autre ou comment l'altérité vient aux bébés – Erès, 2008 (article « Le rôle du père dans la socialisation du jeune enfant »)

LE CAMUS J.- Devenir – Médecine & Hygiène, 2002 (Article « Le lien père-bébé »)

MARTIN C. – Les politiques de l'enfance en Europe – CRAPE (Centre de Recherches sur l'action politique en Europe), 2004

MOZERE L.- Le printemps des crèches. Histoire et analyse d'un mouvement – Genèses, 1994

MURCIER N. - Le loup dans la bergerie, prime éducation et rapports sociaux de sexe – *Recherches et prévisons n°80*, 2005

MURCIER N. - Etude des résistances à la présence masculine dans les institutions de la petite enfance « des hommes et des bébés ou pourquoi le loup n'entre pas dans la bergerie » – Université Paris 8, 2003

NAVES M-C – WISNIA-WEILL V. - Lutter contre les stéréotypes filles-garçons - Commissariat Général à la Stratégie et à la Prospective, 2014

ROLLET C., MOREL M-F - Des bébés et des hommes : traditions et modernité des soins aux tout-petits – Albin Michel, 2000

VANDENBROECK M. – Eduquer nos enfants à la diversité – Erès, 2005

Rapports

Réseau de la Commission Européenne des Modes de Garde d'Enfants – Employer des hommes dans les services d'accueil pour enfant - Qualité des services pour les jeunes enfants, 1995

Rhône Alpes, territoire d'Excellence - Journée régionale de l'expérimentation « Rhône territoire d'excellence en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » – Bilan et perspectives

Ville de Lyon et ESSSE - Présentation des interventions et débat : Parité hommes/femmes dans l'accueil de la petite enfance, la place des professionnels hommes dans l'éducation des jeunes enfants – Bilan groupes de paroles, 2005

Articles :

BRAEUNER J. - Vers une éducation égalitaire : égalité, genre et différences sexuées - le furet n°73

BREYER C. – Et si les hommes occupaient aussi des métiers féminins – *Le Figaro,* 2011

BUSCATTO M. – FUSULIER B. – Les « masculinités » à l'épreuve des métiers « féminins » - *Recherches sociologiques et anthropologiques, 44-2*, 2013

DAMON J. - Comprendre les familles d'aujourd'hui, dessiner celles de demain – le furet n°73

DILLEN D. - La cause des hommes, Des hommes à la crèche ! - Familles, mars 2006

EYCHENNE LA. - Assistante maternelle, un métier sans mixité – L'express, oct 2013

FRANCOIS V. - Hommes/femmes : les esprits sont formatés dès la maternelle – CIDJ, 2015

JAILLARD L. - Quand l'homme revendique (aussi) le droit à l'égalité - Droits masculins à l'égalité N°124, février 2015

MARCHAL M. – Les hommes dans le monde de la petite enfance : entre invisibilité sociale et surexposition professionnelle – *Association pour la Mixité et l'Egalité dans la Petite enfance,* 2014

PEDUCASSE V. – Les hommes, encore rares en crèche – Infocrèche pros, mai-juin 2014

PEETERS J. - Les hommes doivent être prudents - *Enfants d'Europe n°23*

TOURNIER M. - Egalité hommes-femmes : le gouvernement veut encourager la mixité des métiers – BFMTV, mars 2014

ZANFERRARI F. - Interprétations masculines et attentes féminines à légard des hommes dans le travail social - Le portique – Archives des Carnets du Genre - Carnet 1, 2005