



HAL
open science

Analyse partagée des pratiques et enjeux de transformations conjointes dans l'accompagnement (partie 2)

Nathalie Maulet, Antoine Borighem, François Maréchal

► To cite this version:

Nathalie Maulet, Antoine Borighem, François Maréchal. Analyse partagée des pratiques et enjeux de transformations conjointes dans l'accompagnement (partie 2). Biennale Internationale de l'Éducation, de la Formation et des Pratiques professionnelles - Édition 2021, Sep 2021, Paris, France. hal-03510424

HAL Id: hal-03510424

<https://hal.science/hal-03510424>

Submitted on 4 Jan 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Communication n°2021128, suivant celle de Pirard F., Glesner J. et Genette C. n°2021054

Analyse partagée des pratiques et enjeux de transformations conjointes dans l'accompagnement (partie 2)

Maulet N., Borighem A., Maréchal F. (Office de la Naissance et de l'Enfance, Fédération Wallonie-Bruxelles, Belgique)

Résumé

Sans en avoir vraiment conscience, dans les services très féminisés de la petite enfance, les professionnels privilégient le travail avec les mères des enfants qu'ils accueillent, sans toujours reconnaître les pères comme des partenaires essentiels de la coéducation.

En réponse à ce problème, documenté dans la littérature, une recherche-action visant à identifier des leviers porteurs (Pirard, 2021) a été menée de novembre 2018 à décembre 2020 avec le soutien de l'ONE Academy. Cette initiative a été développée par l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), en étroite collaboration avec les universités francophones de la Fédération Wallonie-Bruxelles, dans l'objectif d'encourager la co-construction de savoirs entre chercheur·e·s et professionnel·le·s de terrain dans le champ de l'Enfance.

Cet article propose une analyse systémique du dispositif spécifique de cette recherche-action avec l'objectif de réfléchir aux mécanismes qui ont déclenché et/ou soutenu le processus de transformation conjointe des participant·e·s et, potentiellement, de leurs pratiques. Ces mécanismes font échos à nos pratiques d'accompagnement et renvoient aux enjeux d'ONE Academy ; notamment les conditions favorisant l'échange des savoirs théoriques et pratiques, ou la continuité de la recherche pour renforcer la qualité des services aux enfants et à leur famille.

Practices and challenges of a joint transformation process in early childhood accompaniment: A shared analysis (part 2)

Abstract

In the highly feminised sector of early childhood care, practitioners prefer, without necessarily being aware of it, to work with mothers without always acknowledging fathers as essential partners in coeducation. As a result, fathers might not be recognized, nor supported in parental roles they would or could play.

In response to this problematic documented in literature, an action research aimed at identifying enabling levers (Pirard, 2021) was carried out from November 2018 to December 2020 with the support of ONE Academy. This initiative was developed by the Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE), in close collaboration with the French-speaking universities of the Wallonia-Brussels Federation (Belgium), with the aim of encouraging the co-construction of knowledge between researchers and practitioners in the field of childhood.

This article proposes to specifically analyse this action-research with the aim of reflecting on the mechanisms that triggered and/or supported the process of joint transformation of the participants and, potentially, of their practices. These mechanisms echo our coaching practices and refer to the ONE Academy challenges; such as the conditions favouring theoretical and practical knowledge sharing, or the importance of continuous research in order to strengthen the quality of services provided to children and their families.

Mots clés : professionnalisation, accompagnement, système, enfance, recherche action

Key words: professionalization, accompaniment, system, childhood, action research

Introduction

Pendant deux ans (2018-2020), dans le cadre de l'initiative ONE Academy, un dispositif de Recherche-Action-Formation (RAF) a réuni une équipe de recherche interdisciplinaire et 6 binômes (un homme et une femme) de professionnels¹ de crèches et de Lieux de Rencontre Enfants et Parents (LREP)² autour de la question du genre dans les métiers de l'enfance. Participaient également à cette RAF des 'cadres intermédiaires' travaillant pour l'Office de la Naissance et de l'Enfance (ONE) et exerçant des missions d'accompagnement auprès des professionnels de terrain, notamment dans les crèches ou les LREP.

Par un processus réflexif et itératif, ce dispositif de RAF a permis aux professionnels d'analyser leurs interactions quotidiennes avec les parents et plus particulièrement avec les pères fréquentant (ou pas) leur structure. L'objectif était de mieux comprendre ce qui fait obstacle mais surtout levier à la reconnaissance et au soutien des pères. La RAF avait également une visée transformative. L'un des résultats attendus était qu'en fin de processus, les binômes de professionnels amorcent, en collaboration avec leur équipe respective, un changement qui – si minime soit-il – contribuerait à renforcer la prise en compte du genre dans leur pratique. Dans la première communication sur cette RAF, Pirard et collègues réalisent une analyse compréhensive de ce dispositif et mettent en évidence le processus de transformation conjointe de tous les participants, qu'ils soient professionnels des crèches ou LREP, cadres intermédiaires de l'ONE ou chercheurs (Pirard, à paraître).

Notre article se propose de compléter cette première communication par une analyse systémique qui identifie trois mécanismes ayant contribué au processus de transformation conjointe des participants. Cette analyse s'inspire de l'approche réaliste³ qui définit le mécanisme comme une combinaison d'opportunités offertes par une intervention et saisies par ses participants dans un contexte donné (Jolly, 2014). Le contexte considéré ici est celui de l'ONE et de 'son' initiative ONE Academy visant à soutenir la recherche, notamment le dispositif de RAF qui est l'intervention étudiée ici. Avec l'autorisation de l'équipe de recherche universitaire, les verbatim cités dans cet article sont issus du bilan partagé réalisé en fin de RAF (Pirard, 2021).

Contexte

L'ONE est l'organisme parastatal de référence en matière d'Enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles (Belgique francophone). Il organise l'accompagnement de l'enfant de zéro à six ans, tant dans son environnement familial via des consultations psycho-médicosociales préventives ou via un suivi à domicile qu'en dehors de celui-ci en autorisant, agréant et subventionnant les milieux d'accueil.⁴ Les cadres de l'ONE qui participaient au dispositif de RAF – et que nous regroupons, aux fins de cet article, sous la dénomination de 'cadres intermédiaires' – ont dans leurs missions

¹ Dans ce document, le genre masculin est utilisé comme générique, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.

² Les LREP sont des services qui offrent un accueil conjoint des enfants jusqu'à l'âge de six ans accompagnés de leurs parents ou familiaux dans un espace d'accueil inconditionnel et de rencontres de qualité. Les LREP poursuivent les missions générales de soutien de la relation entre l'enfant et ses parents, de soutien au développement global de l'enfant, de socialisation précoce et de réduction de l'isolement social. Ces missions s'exercent dans un cadre convivial qui consiste à offrir un espace de parole, d'expression et de jeu libre pour les enfants et leurs parents. Les LREP sont les équivalents des Lieux d'accueils enfants parents (LAEP) français.

³ L'approche réaliste a été initialement développée par Pawson et Tilley et plus récemment par Greenhalgh, Jagosh et Wong. Elle s'intéresse aux mécanismes sous-jacents du fonctionnement d'une intervention qui lui permettent (ou pas) d'atteindre des résultats attendus ou inattendus (Pawson, 1997 - Greenhalgh, 2015).

⁴ L'ONE remplit en outre d'autres missions telles que l'éducation à la santé, l'information aux (futurs) parents, l'adoption, la prévention de la maltraitance, la promotion de la santé à l'école, l'accompagnement de l'accueil temps libre et le soutien à la parentalité.

l'accompagnement des professionnels d'un secteur.⁵ L'ONE définit l'accompagnement comme une démarche de soutien pédagogique centrée sur la qualité de l'accueil des enfants et de leur famille. Cette démarche se veut évolutive, impliquant une réflexion dynamique, continue et partagée par les acteurs du secteur. L'accompagnement permet de donner du sens aux pratiques et est considéré comme un enjeu de professionnalisation (Sommers et Vanvarebergh, sd). L'accompagnement peut concerner tant les équipes de professionnels dans leur structure que le secteur dans son ensemble. Les accompagnants sont au fait des préoccupations du secteur et peuvent servir d'intermédiaire entre les professionnels de terrain, les partenaires du réseau ou encore les responsables politico-administratifs. A noter encore que l'accompagnement des crèches et des LREP se décline différemment, influencé notamment par l'historique de leur développement sectoriel et de leurs relations avec l'ONE. Ainsi, dans le secteur de l'accueil, les cadres intermédiaires cumulent des fonctions d'accompagnement et de contrôle (issus de leur mission initiale de contrôle sanitaire) tandis que l'accompagnement des LREP s'inscrit dans une démarche plus récente, englobante et ancrée dans les principes de soutien à la parentalité. Cet accompagnement a en outre contribué à la constitution même des LREP en secteur (Borighem, 2021).

Le dispositif de RAF a été mis en œuvre par l'équipe de Florence Pirard de l'Université de Liège en collaboration avec l'Université de Mons. Il s'agit du premier projet de recherche réalisé dans le cadre et avec le soutien d'ONE Academy. ONE Academy est une initiative qui réunit l'ONE et les 6 universités francophones belges. Elle a pour objectif principal de dynamiser les collaborations scientifiques afin de soutenir le développement d'une communauté apprenante dans le champ de l'Enfance et de la Parentalité en Fédération Wallonie-Bruxelles. ONE Academy se veut une initiative interuniversitaire, interdisciplinaire, co-construite et créatrice de liens entre chercheurs et acteurs de terrain (professionnels et/ou parents). Ces quatre principes s'appliquent tant à l'initiative ONE Academy elle-même qu'aux projets qu'elle soutient. Jusque-là théoriques, ces principes ont été à la fois concrétisés et mis à l'épreuve avec les premiers projets de recherche ONE Academy, dont celui qui fait l'objet de cet article.

De fait, le dispositif de RAF satisfait la définition opérationnelle de la co-construction en tant que "processus délibératif, encadré par un dispositif formel et par l'intervention d'un tiers régulateur-médiateur, qui repose sur la mise en forme d'interactions entre des acteurs ayant un projet de transformation commun" (Foudriat, 2014). Nous préférons cependant le terme de transformation conjointe qui renvoie au fait que la transformation espérée au niveau des pratiques mais aussi des acteurs et de leur contexte (ici, le renforcement de la prise en compte du genre) s'accompagne, grâce à la réflexivité du processus, de ce que l'on pourrait qualifier d'une auto-transformation – comme mise en évidence par l'analyse 'micro' réalisée par l'équipe de l'université de Liège (Pirard, 2021).

Un autre principe 'ONE Academy' qui s'est concrétisé dans le dispositif de RAF est celui du rapprochement entre chercheurs et professionnels de terrain ; notamment pour favoriser les échanges de savoirs théoriques et pratiques. Le dispositif prévoyait ainsi des contacts réguliers et temps de discussion entre tous les participants lors de réunions inter-équipes. Ces réunions étant d'ailleurs préparées en amont par les chercheurs et les cadres intermédiaires.

Mécanisme 1 : de l'ancrage dans les pratiques quotidiennes

Dans sa première phase, le dispositif de RAF a élaboré des outils permettant aux professionnels des crèches et LREP de documenter et contextualiser leurs interactions avec les pères pendant quelques mois. Ces outils poursuivaient un double objectif d'auto-évaluation et de sensibilisation. Les données

⁵ Il s'agit dans le cas présent d'un Conseiller pédagogique, un Coordinateur Accueil, un gestionnaire de projet de la Cellule Soutien à la Parentalité' et une gestionnaire de projet de la Cellule Accessibilité Inclusion Recherches et Nouveautés/CAIRN.

collectées ont ainsi fait l'objet d'une analyse partagée, d'abord en équipe au sein de chaque structure, puis en réunion inter-équipe dans le dispositif de RAF.

Les outils de collecte de données ont été calibrés selon les spécificités des secteurs, puis ajustés en fonction des premiers échanges avec les professionnels. Même s'ils étaient parfois jugés fastidieux à remplir, ces outils ont dans l'ensemble été considérés comme utiles par les professionnels. Au fil du processus, certaines équipes ont souhaité poursuivre la mise en évidence des pères dans leurs observations quotidiennes. La pratique du 'bic vert' partagée par un professionnel en fin de recherche a soulevé l'intérêt des autres participants.

Au niveau de l'accueil, on a toujours gardé les deux bics, on a un bic normal et on a un bic vert. Le bic vert, c'est quand on parle du père [...] et c'est quelque chose qu'il faut dire, quand on voit du vert, on sait que c'est le père, c'est un peu symbolique. [...] On pourrait se dire : c'est bizarre, il n'y a qu'un mot de vert, on a changé de bic ...mais c'est le père dans les échanges. (LREP 1)

Le dispositif de RAF a ainsi permis de rendre visible et intelligible une toute petite transformation de pratique qui aurait pu passer pour anecdotique. Comme la recherche, l'accompagnement se construit au fur et à mesure d'observations partagées. Outre la relation de confiance à développer pour accéder aux données ou observations, il est nécessaire pour l'accompagnant de valoriser les pratiques ancrées dans le quotidien, souvent considérées comme banales parce qu'habituelles ou répétées.

Ce qui m'a marqué [...], c'est vraiment le fait que travailler la question du genre n'est pas aisée, que tout se joue dans l'implicite, d'où l'importance de travailler cette question-là. Il est important de réfléchir aux détails des gestes quotidiens car c'est le cœur de la transmission d'une personne à l'autre. (Crèche 2)

En tant que cadres intermédiaires, cette expérience singulière de participation au dispositif de RAF a été l'occasion de rendre intelligibles une variété d'autres stratégies émergentes d'un travail participatif autour de situations, d'apparence anodines, susceptibles de provoquer des déclis dans les représentations et d'avoir un effet catalyseur sur la prise en compte du genre dans les pratiques professionnelles. Néanmoins, pour que ces translations subtiles puissent s'opérer, il semble justement nécessaire qu'elles le soient. Les changements étant par nature insécurisant, si ceux-ci se révèlent brutaux, ils risquent d'être plus ou moins consciemment refoulés, voire repoussés. Ce n'est qu'à la condition qu'ils soient sécurisés psychiquement que les professionnels peuvent être disposés à participer à leur propre accompagnement.

Si la relation de confiance accompagnant-accompagné préexistait au dispositif de RAF, elle n'a selon nous pas été transférée telle qu'elle à celui-ci. En effet, d'autres acteurs et d'autres secteurs sont entrés dans le 'système'. Il a donc fallu penser, construire – et co-construire – un cadre bienveillant garantissant aux uns et aux autres la possibilité de partager vécus et savoirs. Le fait que les cadres intermédiaires soient, pour certains, aussi chargés d'une mission de contrôle aurait pu influencer le cadre d'échange.⁶ Il semble cependant que cela n'ait pas été le cas. La combinaison des positionnements des différents participants (cf. mécanisme 3) et d'autres facteurs contextuels⁷ ont permis de développer au fil des réunions inter-équipes, un cadre 'à part', protégé des relations prévalent dans le système ONE. L'enjeu était particulièrement important pour ONE Academy qui prône l'échange des savoirs théoriques et pratiques dans un contexte où la hiérarchisation des savoirs et des relations reste prégnante.

⁶ La question du cumul des missions de contrôle et d'accompagnement fait également l'objet d'une réflexion au sein de l'ONE.

⁷ Notamment le mode de coordination bienveillant développé par l'équipe de recherche, particulièrement attentive aux réalités de terrain de chacun des participants ainsi que les échanges informels (pauses, co-voiturage, etc.).

Mécanisme 2 : de la temporalité et des espaces partagés

La durée relativement longue du dispositif de RAF a, selon nous, également contribué à la transformation conjointe des participants. Comme dans un processus d'accompagnement, nous retrouvons dans la RAF l'idée de faire route ensemble. Le fait que chercheurs et cadres intermédiaires cheminent comme et avec les professionnels influence leurs relations, qui ne se limitent plus à des interactions fonctionnelles (Le Bouëdec, 1991). La prise de conscience du cheminement ajoute à celui-ci une dimension affective et pas seulement cognitive. Ces deux années ont donc permis aux uns et aux autres de s'accepter, de remettre en question leurs savoirs et pratiques, d'échanger sur l'évolution du questionnement relatif au genre comme sur celle du dispositif.

C'est un sujet [le genre/les pères] qui nous a pris de plus en plus de temps, on y a accordé de plus en plus d'importance, on en a discuté, on a pris une décision en équipe... Le fait de parler de cette question-là et d'y réfléchir dans le temps a initié un changement ! Ce n'est pas conscient mais il y a un travail de longue durée. D'un sujet qui paraît anodin, c'est devenu un sujet qui attire notre attention. (Crèche 2)

La rencontre régulière du comité de pilotage, les préparations des réunions inter-équipes, l'un ou l'autre article qui m'est apparu sur cette thématique, la clarté du processus défini dès le départ, le rôle de coordinatrice de réseau et le plaisir de retrouver des personnes riches de connaissances et à l'écoute, avec qui il était facile d'échanger. (Cadre intermédiaire ONE 1)

Les réunions inter-équipes viennent rythmer le cheminement et offrent un espace partagé propice à la prise de parole. Une parole subjective qui, comme l'explique Dejours, "révèle la face méconnue du travail, ne devient effective que s'il y a une équité entre celui qui prend des risques en parlant [...] et celui qui prend des risques en l'écoutant" (Dejours, 2004).

Le caractère itératif du cheminement permet en outre de se retrouver autour des mêmes questionnements sur le genre, d'affiner les récits et d'approfondir l'analyse. De part cette inscription spatio-temporelle, le dispositif de RAF rencontre finalement la triple exigence de l'accompagnement : primauté de la parole, rapport au réel et valorisation de l'écrit (Paul, 2009).

Moi, je trouve qu'il y a eu aussi quand même quelque chose de régulier, c'était très long mais on n'a jamais perdu le fil et parfois, dans les projets comme ça où c'est sur la longueur, on décroche parce qu'on n'a pas de nouvelles, parce qu'on est pris par autre chose. (Cadre intermédiaire ONE 2)

Nous étions déjà en sous-effectif et puis, la pandémie est arrivée. Tout cela ne nous a pas permis de mettre en œuvre la question comme nous l'aurions voulu. (Crèche 1)

Cette temporalité partagée a bien entendu nécessité de nombreuses adaptations et une coordination à la fois solide et souple puisque chacune des structures participantes possède sa propre temporalité liée à l'organisation du travail, à la composition des équipes et, en cours de projet, à la pandémie du Covid-19 qui a affecté les secteurs différemment. Ces multiples temporalités ont également été prises en compte pour affiner l'analyse des données et des échanges entre professionnels puisque les interactions entre professionnels et parents sont courtes (quelques minutes) mais quasi quotidiennes pendant plusieurs mois dans les crèches alors qu'elles sont longues (quelques heures) mais espacées pour les LREP.

Enfin remarquons qu'il y a une certaine convergence entre différents processus longitudinaux qui nous semble également pouvoir soutenir le processus de transformation conjointe. S'il est trop tôt pour affirmer que le dispositif de RAF influencera durablement les pratiques des professionnels, la question du renforcement des changements qui se seront opérés (ou pas) par un accompagnement ou des formations continues mérite d'être posée dès maintenant. Par effet de rétroaction, le dispositif de RAF amènera peut-être aussi à repenser l'accompagnement ?

La continuité de l'accompagnement renvoie à celle des services publics puisqu'il est inscrit dans les missions de l'ONE. Le fait que l'ONE ait mis en place (en plus de son plan de recherches biennuel) une initiative telle qu'ONE Academy montre son engagement à soutenir une dynamique de recherche à long terme et, par-là, contribuer à la constitution progressive d'une communauté apprenante. Cette communauté pourrait d'ailleurs se définir comme un *espace partagé*, "un groupe d'individus liés par un intérêt commun et qui interagissent régulièrement afin d'identifier, amender, mutualiser et diffuser leurs savoirs, pratiques, produits individuels et collectifs"(Gressier, 2009). Le dispositif de RAF aurait-il posé les prémices de cette communauté apprenante ? Ici encore une réponse serait prématurée, mais quelques éléments prometteurs sont intéressants à consigner. Nous relevons ici ceux mentionnés par les cadres intermédiaires tels que le sentiment d'avoir développé une intelligence collective, de se sentir plus en phase avec le terrain, de poursuivre – 'spontanément' et/ou après la clôture du projet – des collaborations afin de valoriser les résultats de recherche et l'expérience ONE Academy⁸.

Mécanisme 3 : de la variation des positionnements

Partant des principes d'ONE Academy, le dispositif de RAF a réuni des participants d'institutions, de secteurs et de statuts différents. A cela s'ajoutait encore, en cohérence avec l'objet de recherche, une mixité de genre. Si travailler avec une telle diversité de participants requiert des conditions spécifiques, le bilan partagé du projet note que "ce décloisonnement institutionnel a cependant permis à tous les acteurs de croiser leurs regards, de se décentrer de leurs réalités professionnelles en tenant compte de cette diversité de contextes" (Gaugue & Pirard (dir), 2021).

Le décloisonnement a permis des échanges enrichissants et a aussi favorisé une écoute réciproque où les personnes n'étaient pas dans des comparaisons, voire des compétitions.
(Cadre intermédiaire ONE 4)

Les duos ULiège-ONE étaient intéressants [...]. Les temps où l'on pouvait participer aux échanges ou animer étaient clairs et donnaient la possibilité de prendre les deux places.
(Cadre intermédiaire ONE 1)

Au-delà du décloisonnement institutionnel et sectoriel, le dispositif de RAF a amené ses participants à varier leur positionnement. Chercheurs et cadres intermédiaires ont préparé et animé ensemble les réunions inter-équipes. Les binômes de professionnels se sont vu confier la collecte des données primaires et en ont réalisé une première analyse avec leurs équipes respectives. Puisque les membres de leur équipe ne participaient pas directement au dispositif, les binômes assuraient également un rôle de relais voire d'accompagnement de leur équipe, les plaçant dès lors dans un positionnement similaire à celui des cadres intermédiaires.

Le rôle de co-chercheur a généralement été apprécié. Il a montré l'importance, comme lors d'un accompagnement, d'encourager un sentiment de compétence ; sentiment nécessaire à tout apprentissage, à toute transformation.

Dans la méthodologie et dans les outils méthodologiques, je trouve que quand on a eu des réunions [inter-équipes] ici, c'était super riche et tous les échanges qu'on a eus... Vous revenez avec des supports méthodologiques, vous revenez avec de la théorie, moi j'adore ça. (LREP 3)

On a été chercher des experts mais je trouvais qu'entre nous, il y avait vraiment quelque chose où chacun est co-expert et j'avais envie de mettre un peu en avant le "co" parce que je trouve que c'est un projet qui s'est co-construit quand même. [...]. (Cadre intermédiaire ONE 1)

⁸ <https://www.one.be/professionnel/recherches/one-academy/>

Mais, cette variation de positionnement s'est aussi révélée déstabilisante. En milieu de processus, certains manifestaient leur découragement face à la complexité croissante de l'analyse de genre, ou encore face aux questions, toujours plus nombreuses, émergeant de la réflexion collective. L'attente initiale de réponses claires et de pistes d'action concrètes réveillant chez quelques-uns le sentiment d'une instrumentalisation de leur vécu par les chercheurs.

Il y a un moment où je me suis plus lâché où je me suis dit : "Oh c'est quoi cette attitude, vous vous prenez pour qui ? [...]" "On est des rats de laboratoire, vous nous utilisez, qu'est-ce que vous voulez faire avec tout ce qu'on vous dit ?" [...]" Je n'ai pas l'impression d'avoir révolutionné quelque chose mais c'est vraiment, je crois, individuellement, chacun, qui a évolué dans sa tête, je pense. [...] On s'attendait à quelque chose de vraiment concret et qui amenait à avoir plus de pères chez nous. (LREP 2)

Cette réaction, partagée en fin de projet, questionne le principe de co-construction, pourtant perçu comme implémenté par l'équipe de recherche et les cadres intermédiaires de l'ONE. Il renvoie aussi à la difficulté de dépasser la hiérarchisation des savoirs. Une autre explication se trouve peut-être aussi dans la faible réciprocité de cette variation de positionnement : les chercheurs et, souvent aussi les cadres intermédiaires, ne sont-ils pas trop restés dans leur positionnement habituel ? Les visites de terrain initialement prévues n'ont pu être réalisées en raison de la situation de pandémie. En tant qu'intervention ponctuelle, leur effet sur les liens entre chercheurs et professionnels aurait probablement été limité.⁹ Le positionnement des cadres intermédiaires lors de ces visites, semblables à celles réalisées dans le cadre de leur mission, aurait été intéressant à réfléchir.

[Pour la suite] Je trouve que ce qu'il est intéressant, c'est de faire venir un intervenant, de ce processus, de chez vous, si on peut se permettre. Moi, je l'aurais vu comme une intervision ou une supervision même, au sein même de notre propre équipe, je ne sais pas si c'est possible mais ça je me dis que ça aurait été vraiment sympa. [...]. (LREP 3)

Alors que les cadres intermédiaires avaient adopté un positionnement non directif, voire en retrait, notamment pour soutenir la liberté et la créativité dans l'espace partagé, il ressort du bilan partagé que les professionnels auraient souhaité une posture plus collaborative (Van Nieuwhoven, 2013). L'implication accrue des cadres intermédiaires en tant que relais entre le terrain et la recherche, mais aussi relais entre la recherche et son cadre ONE Academy était attendue avant, pendant et après le projet de recherche. La nature et la temporalité de l'attente exprimées par les professionnels rappelle l'importance d'un accompagnement de la recherche qui, en valorisant l'investissement des participants, pourrait ici encore soutenir le processus de transformation conjointe.

Discussion et perspectives

Partant de l'expérience partagée d'un dispositif de RAF sur les interactions entre les professionnels de la petite enfance et les pères, notre analyse met en évidence trois mécanismes sous-jacents au dispositif et qui ont contribué au processus de transformation conjointe de ses participants. L'identification de ces mécanismes permet de faire le lien avec notre propre pratique d'accompagnement, qui a également une visée transformative. Que ce soit l'ancrage dans la pratique quotidienne et sa mise en intelligibilité, l'inscription dans une temporalité longue construisant progressivement un espace d'échange partagé et protégé, ou encore la variation de positionnement renforçant la réflexivité, ces mécanismes sont aussi à l'œuvre dans un processus d'accompagnement.

⁹ Il est intéressant de noter qu'un membre de l'équipe de recherche a eu l'occasion d'investir plus longuement ce terrain et la question des pères à l'occasion de son mémoire, réalisé dans le prolongement du dispositif de RAF au sein de l'une des crèches participantes (Genette, 2021).

Ces mécanismes, ce lien avec l'accompagnement nous amène à réfléchir au rôle des cadres intermédiaires dans un dispositif de RAF et plus spécifiquement dans ceux qui ont été ou seront développés dans le cadre d'ONE Academy. Les cadres intermédiaires doivent-ils accompagner la recherche, faire office de relais entre chercheurs et professionnels ou se considérer comme sujet-bénéficiaire de la recherche ? Notre première expérience dans le dispositif de RAF coordonné par l'équipe de l'Université de Liège, tend à montrer que les cadres intermédiaires assurent, conjointement ou successivement, ces différents rôles. L'expérience montre cependant l'intérêt de mener une réflexion sur ces rôles et leur évolution en cours de processus.

Enfin, pour terminer sur le système 'méso', le cadre dans lequel la recherche est mise en œuvre, le dispositif de RAF a permis de le matérialiser. Jusque-là principalement théorique, ONE Academy attendait ses premières recherches pour, conformément à ses principes, faire l'objet d'une co-construction par les chercheurs, le professionnel de terrain mais aussi les cadres intermédiaires. Gageons que, grâce aux différents projets de recherches et collaborations interuniversitaires en cours ou à venir, ONE Academy continuera à favoriser la transformation conjointe des pratiques dans le champ de l'Enfance et de la parentalité.

Références

Borighem A, Maulet N. Lieux de Rencontre Enfants et Parents : De l'accompagnement d'un secteur à sa législation. Respecter la diversité, améliorer la qualité, adjoindre un autre secteur. Canalpsy, Lyon, 2021 (à paraître).

Colognesi S., Van Nieuwenhoven C., Runtz-Christian E., Lebel C., Un modèle de postures et d'interventions comme ensemble dynamique pour accompagner les pratiques en situation professionnelle, Revue Phronesis, 2019

Foudriat M., La co-construction : une option managériale pour les chefs de service, in Le management des chefs de services dans le secteur social et médico-sociale, Dunod/Hachette, Paris, 2014.

Gauge J., Culot S., Labalestra M. (UMons) [Axe 1]; Pirard F., Glesner J., Genette C. (ULiège) [Axe 2] (2020). Être et devenir un père, ça se soutient... Quelles implications pour les acteurs de première ligne ? : Rapport final - 15/01/2021. Bruxelles : Office de la Naissance et de l'Enfance/ONE Academy. 211 p

Genette, C. Confier son enfant à la crèche en tant que père : entre doutes, espoirs, réassurance et confiance. Étude sur les vécus de pères qui confient leur enfant à un milieu d'accueil (Master Thesis). Liège: Université de Liège, (à paraître, 2021)

Greenhalgh T, Wong G, Jagosh J, Greenhalgh J, Manzano A, Westhorp G, et al. Protocol – the RAMESES II study: developing guidance and reporting standards for realist evaluation. *BMJ Open* 5 :e008567, 2015.

Gressier A., 2009. Une nouvelle forme d'organisation du travail collaboratif : les communautés de pratiques, *Marchés et organisation*, 3 (10), 2009

Hintzy C, Audemar J., Simondi E., Les temps de l'accompagnement, le temps de l'horloge et de la rencontre, la Boîte à outils du moniteur-éducateur, 2005.

Jolly, H., & Jolly, L. Telling Context from Mechanism in Realist Evaluation: The role for theory. *Learning Communities: International Journal of Learning in Social Contexts [Special Issue: Evaluation]*, 14, 28-45, 2014.

Le Bouëdec, G., Diriger, suivre, accompagner : au-dessus, derrière, à côté. Esquisse d'une topique de quelques postures éducatives, Cahiers Binet-Simon, 655,1991.

Mieusset, C. Les dilemmes d'une pratique d'accompagnement et de conseil en formation [Doctoral dissertation], Université de Reims, 2013.

Paul M., L'accompagnement dans le champ professionnel, Savoirs, 2 (20), 2009.

Van Nieuwenhoven, C. & Colognesi, S. Une recherche collaborative sur l'accompagnement des futurs instituteurs : un levier de développement professionnel pour les maîtres de stage. Evaluer. Journal international de Recherche en Éducation et Formation, 1 [2], 2015.

Pirard F., Gleser J., Genette C. Analyse partagée des pratiques et enjeux de transformations conjointes dans l'accompagnement. Article préparé pour la Biennale de l'Education 2021. (à paraître)

Pirard F., Glesner J., Genette C., Etre et devenir père, ça se soutient... Quelles implications pour les professionnels de première ligne : Bilan partagé. Bruxelles : Office de la Naissance et de l'Enfance/ONE Academy & Liège: Université de Liège, 2021.

Pirard F., Glesner J., Genette C., Maulet N. Praticiens, chercheurs, responsables politico-administratifs ensemble dans la construction de savoirs : l'étude d'un dispositif de recherche-action-formation dans l'accueil de l'enfance. Canalpsy, Lyon, 2021 (à paraître).

Pawson R., Tilley N. Realistic Evaluation. London: SAGE Publications; 1997.

Sommer M., Vanverenbergh I., Vers une dynamique d'accompagnement : guide d'accompagnement du code de qualité, volume 3/5, Bruxelles : Office de la Naissance et de l'Enfance/sd

Van Nieuwenhoven C., Colognesi S. Une recherche collaborative sur l'accompagnement des futurs instituteurs : un levier de développement professionnel pour les maîtres de stage. Evaluer - Journal international de Recherche en Éducation et Formation, 1 [2], 2015.