

Publié le 23 juin 2026 Par Clarisse Bachelart

Ces phrases qui finissent par diriger les équipes

Dans les lieux d'accueil du jeune enfant, certaines phrases répétées au quotidien deviennent de véritables règles implicites. Les repérer permet de redonner du pouvoir d'agir aux équipes, sans nier les contraintes du terrain.



Quand une phrase devient une règle implicite

Dans une équipe petite enfance, il y a les projets écrits, les protocoles, les valeurs affichées, les réunions, les décisions de direction. Et puis il y a autre chose, souvent plus discret, mais parfois beaucoup plus puissant : les petites phrases qui reviennent sans cesse.

« On n'a pas le temps. » « On a toujours fait comme ça. » « Ça ne marchera jamais ici. » À force d'être répétées, ces phrases ne sont plus de simples réactions. Elles deviennent des repères collectifs, des limites invisibles, presque des consignes non écrites. Elles finissent par orienter les pratiques, les postures et les choix du quotidien.

Ce que les échos d'équipe racontent vraiment

Ces échos d'équipe ne naissent jamais par hasard. Derrière « on n'a pas le temps », il y a souvent une fatigue réelle, une organisation sous tension, une accumulation de priorités, parfois le sentiment de ne jamais pouvoir

faire correctement son travail. Derrière « on a toujours fait comme ça », il peut y avoir un besoin de sécurité, la peur de perdre ses repères ou une histoire d'équipe qui n'a jamais été vraiment revisitée.

Le problème n'est donc pas la phrase en elle-même. Le problème commence lorsqu'elle clôt la réflexion. Quand elle empêche de questionner une pratique, d'écouter une proposition, d'ajuster une organisation ou de regarder ce que vivent les enfants. Une phrase répétée peut devenir une protection, mais elle peut aussi devenir un verrou.

L'impact sur les pratiques professionnelles

En petite enfance, les conséquences sont très concrètes. Si l'équipe répète qu'elle n'a pas le temps, elle risque de banaliser des transmissions trop rapides, des changes effectués dans l'urgence, des repas où l'adulte agit plus qu'il n'accompagne, des temps d'observation qui disparaissent au profit de la gestion immédiate.

Si l'équipe répète que « ça ne marchera jamais ici », elle peut renoncer avant même d'expérimenter. Un nouvel aménagement, une autre manière d'accompagner l'endormissement, une réflexion sur les pleurs, les morsures ou les retrouvailles avec les familles peuvent être écartés non parce qu'ils sont impossibles, mais parce que l'équipe a déjà décidé collectivement qu'ils l'étaient.

Le rôle essentiel de la direction

Une direction ne peut pas simplement interdire ces phrases. Ce serait inefficace et souvent injuste. Elles expriment quelque chose du terrain. En revanche, une direction peut les entendre, les nommer et les remettre au travail. C'est là que se joue une véritable posture d'accompagnement.

Plutôt que de répondre immédiatement, il est utile de questionner : de quoi manque-t-on réellement quand on dit que nous n'avons pas le temps ? Qu'est-ce que cette habitude protège ? Qu'avons-nous déjà essayé ? Qu'est-ce qui serait possible à petite échelle ? Ces questions déplacent l'équipe d'une position de blocage vers une position d'analyse.

Transformer les phrases en leviers de réflexion

Les échos d'équipe peuvent devenir de précieux indicateurs. Ils montrent les zones de fatigue, les sujets évités, les pratiques devenues automatiques, les besoins de formation ou de régulation. Encore faut-il les prendre au sérieux sans les laisser gouverner.

En réunion, en analyse de pratiques ou lors d'un temps de coordination, partir d'une phrase récurrente peut être très puissant. Non pour désigner un responsable, mais pour comprendre ce qu'elle produit. Quand disons-nous cela ? Dans quelles situations ? Qu'est-ce que cette phrase nous empêche de voir ? Quel effet a-t-elle sur les enfants, les familles et les nouveaux professionnels qui arrivent dans l'équipe ?

Réinstaller une culture professionnelle vivante

Une équipe vivante n'est pas une équipe qui ne doute jamais. C'est une équipe capable de repérer ses automatismes, de parler de ses résistances et de remettre du sens là où les habitudes ont pris toute la place. Dans les métiers de la petite enfance, cette vigilance est essentielle, car les enfants ressentent très vite la qualité du climat professionnel qui les entoure.

Changer une phrase ne suffit pas à transformer une organisation. Mais repérer les phrases qui reviennent trop souvent est déjà un acte professionnel fort. C'est accepter de regarder ce qui influence réellement les pratiques, au-delà des projets affichés. Et parfois, c'est à partir d'une simple phrase que l'on commence à redonner de l'air, du sens et du pouvoir d'agir à toute une équipe.

