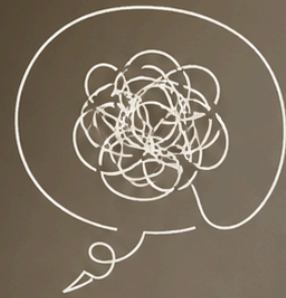






Publié le 1 juin 2026 Par Clarisse Bachelart

Et si on arrêta de se plaindre en crèche ?

Se plaindre en crèche n'est pas toujours un manque de professionnalisme : c'est souvent le signe qu'une équipe n'a plus assez d'espaces pour transformer ses tensions en décisions utiles. Cet article propose de déplacer la plainte vers une culture de parole, d'analyse et d'action.

Dans certaines
crèches,
la plainte devient
tellement présente
qu'on finit par ne
plus l'entendre.



-  Elle dit quelque chose du **cadre**.
-  De l'**organisation**.
-  De la **fatigue**.
-  Du **collectif**.

La question n'est pas de la faire taire.

La question, c'est :

qu'est-ce qu'on en fait ?

 J'en parle dans mon article 



Quand la plainte devient le bruit de fond du quotidien

En crèche, il arrive que la plainte s'installe doucement dans les transmissions, la salle de pause, les couloirs ou les réunions d'équipe. On se plaint du planning, des absences, des familles, des collègues, du bruit, de la fatigue, du manque de reconnaissance ou des décisions de la direction. Souvent, ces paroles ne naissent pas d'une mauvaise volonté. Elles disent quelque chose d'un quotidien exigeant, traversé par l'urgence, la responsabilité et la charge émotionnelle.

Mais lorsque la plainte devient le seul mode d'expression disponible, elle finit par épuiser encore davantage. Elle soulage quelques minutes, puis laisse l'équipe au même endroit. Les tensions restent, les besoins ne sont pas formulés clairement, les décisions ne se prennent pas, et chacun repart avec le sentiment que rien ne change. La question n'est donc pas d'interdire la plainte, mais de se demander ce que l'on en fait.

Se plaindre, c'est parfois tenter d'être entendu

Dans les métiers de la petite enfance, les professionnels portent beaucoup : la sécurité affective des enfants, la relation aux familles, les soins, l'observation, les protocoles, le collectif, les imprévus. Quand les conditions deviennent trop serrées, la parole peut sortir sous forme de plainte parce qu'elle n'a pas trouvé d'autre chemin. Derrière un « on n'en peut plus », il y a souvent un besoin de soutien, d'organisation, de reconnaissance ou de clarification.

L'enjeu pour les directions et les équipes n'est donc pas de répondre par un rappel à l'ordre moral. Dire à une équipe d'arrêter de se plaindre sans ouvrir d'espace d'écoute revient à fermer le couvercle sur une réalité qui continuera d'exister. En revanche, accueillir la plainte comme un indicateur professionnel permet de poser une autre question : qu'est-ce que cette parole nous apprend sur notre fonctionnement ?

Passer de la plainte au besoin professionnel

Une plainte devient utile lorsqu'elle peut être traduite en besoin. « Il y a trop de bruit » peut devenir : nous avons besoin de repenser les petits groupes, les temps de transition ou l'aménagement sonore. « Les parents ne comprennent rien » peut devenir : nous avons besoin d'un cadre de communication plus clair, de mots communs et d'une posture partagée. « On manque toujours de temps » peut devenir : nous devons prioriser ce qui est indispensable et identifier ce qui surcharge inutilement l'équipe.

Cette transformation demande une culture professionnelle. Elle ne se décrète pas en une réunion. Elle se construit avec des questions simples : quel est le fait observable ? Qu'est-ce que cela provoque dans le travail ? De quoi avons-nous besoin ? Qu'est-ce qui dépend de nous, de l'organisation, de la direction ou d'un partenaire extérieur ? Cette méthode évite de rester dans l'accusation et permet de revenir au cœur du métier : créer des conditions d'accueil suffisamment stables pour les enfants, les familles et les adultes.

Le rôle essentiel de la direction

Une équipe qui se plaint beaucoup n'a pas seulement besoin qu'on lui demande d'être positive. Elle a besoin d'un cadre. La direction a un rôle central pour distinguer ce qui relève de l'émotion légitime, du dysfonctionnement organisationnel, de la responsabilité individuelle ou du travail collectif à mener. Sans cadre, les plaintes circulent partout. Avec un cadre, elles peuvent devenir des sujets de travail.

Cela suppose des espaces réguliers : réunions préparées, analyse de pratiques, temps de régulation, entretiens individuels, points courts sur l'organisation. Cela suppose aussi une posture claire : écouter sans tout absorber, reconnaître sans promettre l'impossible, décider quand c'est nécessaire, expliquer quand une demande ne peut pas être satisfaite. Une direction contenante ne fait pas disparaître toutes les difficultés, mais elle évite que l'équipe se sente seule face à elles.

Une responsabilité d'équipe, pas une injonction au silence

Arrêter de se plaindre ne signifie pas se taire. Cela signifie choisir une parole qui construit. En équipe, chacun peut se demander : est-ce que ce que je dis aide à comprendre, à décider, à coopérer ? Ou est-ce que je dépose seulement ma fatigue sur les autres ? Cette question n'est pas culpabilisante. Elle protège le collectif, car une équipe exposée toute la journée aux émotions des jeunes enfants a besoin d'un climat adulte suffisamment fiable.

Les professionnels ont le droit d'être fatigués, contrariés, inquiets ou en désaccord. Mais ils gagnent en puissance lorsqu'ils peuvent formuler leurs observations avec précision, proposer des ajustements réalistes et accepter que tout ne puisse pas changer immédiatement. La qualité de vie au travail ne repose pas sur une bonne humeur permanente. Elle repose sur la possibilité de parler vrai, dans un cadre respectueux, avec une recherche de solutions.

Changer la culture de parole en crèche

Pour faire évoluer les habitudes, il peut être utile d'instaurer quelques repères simples. Par exemple, lorsqu'un sujet revient souvent, on le note pour le traiter en réunion plutôt que de le laisser tourner en boucle. Lorsqu'une difficulté est exprimée, on demande quel besoin se cache derrière. Lorsqu'une critique concerne une personne, on revient aux faits et à l'impact sur le travail. Lorsqu'une solution est proposée, on vérifie si elle est réaliste, compatible avec la sécurité des enfants et cohérente avec le projet d'établissement.

Ces pratiques redonnent de la dignité à la parole professionnelle. Elles permettent aussi aux équipes de sortir d'un sentiment d'impuissance. Tout ne dépend pas de la crèche, bien sûr : les politiques publiques, les moyens, les recrutements et la reconnaissance du secteur comptent énormément. Mais à l'intérieur de chaque établissement, il existe une marge de progression dans la manière de se parler, de s'écouter et de décider ensemble.

Et si la vraie question était : que voulons-nous nourrir ?

Dans un lieu d'accueil du jeune enfant, l'ambiance adulte n'est jamais neutre. Les enfants perçoivent les tensions, les ruptures de coopération, les paroles dures et les visages fermés. Ils perçoivent aussi les adultes qui se soutiennent, qui se passent le relais, qui cherchent ensemble, qui réparent après une journée difficile. Travailler sur la plainte, c'est donc aussi travailler sur la sécurité affective du lieu.

Et si on arrêta de se plaindre en crèche ? Oui, peut-être. Mais pas pour devenir silencieux, dociles ou artificiellement positifs. Plutôt pour transformer les plaintes en informations, les tensions en sujets de travail, les découragements en demandes claires et les désaccords en coopération. Ce changement n'efface pas la difficulté du métier. Il permet simplement de ne pas lui laisser toute la place.