

Publié le 30 juin 2026 Par Clarisse Bachelart

La référence en crèche : repère affectif ou responsabilité collective ?

La référence en crèche ne se résume pas à désigner un adulte pour un enfant. Elle invite surtout les équipes à penser la sécurité affective, la continuité et la place de chacun dans un collectif professionnel vivant.



Repenser la référence au-delà du “qui s’occupe de qui”

En crèche, la référence est souvent présentée comme une évidence : un enfant, un adulte repère, une continuité, une sécurité affective. Sur le papier, l'intention est précieuse. Le jeune enfant a besoin de visages connus, de gestes réguliers, de paroles qui reviennent, d'un adulte capable de lire ses signaux et de porter son histoire dans le quotidien du groupe.

Mais dans la réalité des équipes, cette notion peut vite se rigidifier. Le professionnel référent peut se sentir seul responsable de "ses" enfants. Les transmissions peuvent devenir inégalement partagées. Les absences, les horaires, les remplacements ou les changements de section peuvent fragiliser l'organisation. La référence, pensée au départ comme un soutien pour l'enfant, peut alors devenir une charge mentale supplémentaire pour les adultes.

La référence n'est pas une propriété de l'enfant

Un enfant n'appartient jamais à son référent. Il s'inscrit dans un lieu, dans une équipe, dans une histoire collective. Le rôle du professionnel référent n'est donc pas de devenir l'unique adulte important, mais d'être un point d'appui privilégié, capable de relier l'enfant aux autres adultes, aux autres enfants et aux différents temps de la journée.

Cette nuance change beaucoup de choses. Elle permet de sortir d'une logique parfois trop fermée, où la référence devient une organisation figée, pour aller vers une responsabilité partagée. Le référent observe, accueille, transmet, porte une attention particulière, mais il ne porte pas seul la sécurité affective de l'enfant. Celle-ci se construit dans la cohérence des pratiques, dans la qualité des relais et dans la manière dont l'équipe parle de l'enfant ensemble.

Ce que d'autres pédagogies nous apprennent

Dans l'approche Pikler-Lóczy, développée en Hongrie, la continuité de la relation adulte-enfant occupe une place centrale. Les soins ne sont pas considérés comme de simples gestes techniques, mais comme des moments de relation individualisée, d'attention fine et de respect du rythme de l'enfant. Cette pédagogie nous rappelle que la sécurité ne vient pas seulement de l'identité de l'adulte, mais aussi de la qualité, de la prévisibilité et de la délicatesse des gestes professionnels.

À Reggio Emilia, en Italie, l'enfant est pensé comme compétent, relationnel et inscrit dans une communauté. L'environnement est souvent décrit comme un "troisième éducateur", et l'équipe travaille beaucoup à partir de l'observation, de la documentation et de la réflexion collective. Cela ouvre une piste intéressante pour la référence : le repère n'est pas uniquement une personne, c'est aussi un lieu lisible, une équipe cohérente, des rituels, des traces, une mémoire partagée.

Dans les pays nordiques, notamment dans certaines pratiques inspirées des jardins d'enfants en extérieur, l'autonomie, la confiance et la vie collective sont très présentes. L'adulte accompagne sans tout contrôler. Il sécurise le cadre, observe les prises d'initiative et laisse l'enfant éprouver ses compétences. Là encore, la référence ne se réduit pas à une proximité exclusive : elle s'inscrit dans une culture d'équipe où chaque adulte soutient l'enfant dans son exploration du monde.

L'approche Montessori, quant à elle, insiste sur l'environnement préparé et sur la posture de l'adulte comme guide. L'enfant peut trouver des repères dans l'ordre, la répétition, le matériel, la liberté de choix encadrée. Cette vision nous invite à élargir la question : de quoi l'enfant a-t-il besoin pour se sentir suffisamment sécurisé, même lorsque son adulte référent n'est pas disponible à cet instant précis ?

Une affaire de continuité, pas de dépendance

La référence devient vraiment pertinente lorsqu'elle soutient la continuité sans fabriquer de dépendance. Elle doit permettre à l'enfant d'être mieux connu, mieux accompagné, mieux compris. Elle doit aussi permettre à

l'équipe de ne pas repartir de zéro chaque jour : savoir comment cet enfant s'endort, ce qui l'apaise, ce qui l'inquiète, ce qu'il commence à oser, ce qu'il traverse dans sa vie familiale.

Mais cette connaissance doit circuler. Si elle reste uniquement dans la tête ou le cœur d'un seul professionnel, elle fragilise l'enfant et l'équipe. Une référence vivante suppose donc des temps de transmission, des observations partagées, des mots communs, des ajustements réguliers. Elle demande que l'on parle de l'enfant sans l'enfermer, que l'on repère ses besoins sans le réduire à ses habitudes, que l'on accueille son évolution.

Quand l'organisation prend le dessus sur le sens

Dans certaines structures, la référence devient un tableau, une liste ou une répartition pratique. Qui fait l'adaptation ? Qui remplit le cahier ? Qui parle aux parents ? Qui gère les anniversaires, les observations, les transmissions importantes ? Ces repères peuvent être utiles, mais ils ne suffisent pas à faire vivre le sens.

Le risque est de confondre l'outil et l'intention. La référence n'est pas seulement une case dans une organisation. C'est une manière de penser la place de l'enfant dans un collectif d'adultes. C'est une question d'éthique professionnelle : comment faisons-nous pour que chaque enfant soit reconnu singulièrement, tout en étant accueilli par toute l'équipe ?

Un travail d'équipe qui demande du temps

Remettre du sens sur la référence ne se décrète pas en réunion. Cela demande de revisiter les pratiques, d'écouter ce que les professionnels vivent réellement, de regarder ce qui fonctionne, ce qui pèse, ce qui crée de la confusion. Il faut parfois clarifier les rôles, alléger certaines attentes, redonner une place aux transmissions, repenser les adaptations ou retravailler la posture auprès des familles.

C'est précisément sur ce chemin que j'accompagne les équipes et les directions. Parce que la référence est une notion riche, mais pas simple. Elle touche à l'attachement, à l'organisation, à la responsabilité, aux émotions professionnelles et à la cohérence institutionnelle. Pour y parvenir, il faut un travail de longue haleine, construit en équipe, avec douceur, lucidité et respect du rythme de chacun.

La référence n'a pas besoin d'être parfaite. Elle a besoin d'être pensée, partagée et ajustée. C'est ainsi qu'elle peut redevenir ce qu'elle devrait toujours être : un appui pour l'enfant, un repère pour les familles et un véritable fil conducteur pour les professionnels.