

Le quotidien en
structure d'accueil

Différents, mais cohérents

Lundi 2 mars 2026

« On ne fait pas tous pareil » : richesse ou tension ?

Harmonisation sans uniformisation

Dans une équipe de la petite enfance, cette phrase revient souvent :

« Ici, on ne fait pas tous pareil. »

Elle peut être dite avec fierté... ou avec lassitude.

Elle peut rassurer... comme agacer.

Elle peut être le signe d'une grande richesse professionnelle, ou révéler des tensions plus profondes.

Alors, comment faire la différence ? Et surtout, comment transformer cette diversité en véritable force collective ?



Des professionnels différents... et c'est normal

Chaque professionnel arrive avec son histoire, sa formation, ses valeurs, son rapport au métier et à l'enfant.

Certains sont plus à l'aise avec le cadre, d'autres avec l'improvisation.

Certains parlent beaucoup, d'autres observent davantage.

Certains proposent, d'autres attendent l'initiative de l'enfant.

☞ Cette diversité n'est pas un problème.

Au contraire, elle reflète la richesse humaine d'une équipe et permet aux enfants de rencontrer des adultes pluriels, authentiques, complémentaires.

Le risque réside surtout dans le fait de ne pas savoir pourquoi on fait différemment

Quand le « chacun fait à sa façon » devient source de tension

Les tensions apparaissent souvent quand :

- les pratiques diffèrent sans cadre commun clairement posé,
- les décisions reposent sur des habitudes personnelles plutôt que sur des choix partagés,
- les professionnelles ont l'impression d'une injustice ou d'un manque de cohérence.

Exemples fréquents :

- « Avec elle, l'enfant peut faire ça, mais avec moi non. »
- « On n'intervient pas tous au même moment. »
- « On ne dit pas la même chose aux parents. »

Ces situations peuvent fragiliser :

- le sentiment de sécurité des enfants,
- la cohérence éducative,
- la confiance au sein de l'équipe.



Le cœur du travail : le sens

La question clé n'est pas « Comment tu fais ? »

Mais plutôt :

☞ « Pourquoi tu fais comme ça ? »

Quand une équipe prend le temps de mettre des mots sur :

- ses choix pédagogiques,
- ses observations,
- ses intentions éducatives,

les différences deviennent :

- compréhensibles,
- discutables,
- enrichissantes.

C'est là que le dialogue professionnel prend toute sa place.



Faire de la diversité une force collective

Quelques leviers concrets :

- des temps d'échanges réguliers sur les pratiques,
- l'observation partagée plutôt que le jugement,
- une posture d'écoute et de curiosité professionnelles,
- des outils communs (référentiels, écrits, observations).

Ce travail permet à chacune de se sentir :

- reconnue dans sa singularité,
- sécurisée par un cadre collectif,
- engagée dans un projet commun.

« La richesse d'une équipe ne vient pas de ce qui se ressemble, mais de ce qui se complète. »

☞ Ne pas faire tous pareil n'est ni un problème, ni une solution en soi.

Tout dépend du cadre, du sens partagé et de la qualité du dialogue professionnel.

Une équipe solide n'est pas une équipe uniforme.

C'est une équipe capable d'harmoniser ses pratiques sans effacer les personnes.

Formations disponibles et sur-mesure sur
www.mgformations.fr