

Emploi

les pros de la
S'inscrire
au
newsletters
petite enfance
Espace abonnés
1^{er} site d'information pour les professionnels de la petite enfance

Mon compte

Actus

Politiques Petite Enfance

Formation

Réglementation/Orga

Espace Abonnés

Accueil > Pratiques professionnelles > Les bonnes pratiques > Autres pratiques professionnelles > [Dans le V...](#)

Dans le Vaucluse, la communication non violente transforme le quotidien de cinq crèches

Dans le Vaucluse, cinq crèches associatives se sont regroupées pour former leurs équipes à la communication non violente (CNV), sous l'impulsion de Sophie Dumont, directrice du multi-accueil Les P'tits Loups à Beaumes-de-Venise. Une démarche pensée pour faciliter la communication entre les pros, dont les bienfaits se font également sentir chez les enfants.

A

Si
cr
Ca
PU

AO

En
et
toi
PU

AO



L'intérêt de **Sophie Dumont** pour la communication non violente (CNV), ne date pas d'hier. Avant de diriger une crèche, elle a longtemps travaillé dans le secteur social, notamment dans un lieu de vie accueillant des adolescents ou de jeunes adultes placés. La structure recevait également des personnes étrangères, pour des séjours allant de quelques mois à plusieurs années. Au contact de cultures et d'éducatrices diverses elle observe que des besoins similaires peuvent être exprimés et compris de très différentes façons. Et il peut en découler de nombreuses incompréhensions. Elle commence alors à se former à la CNV, notamment auprès d'Anne Charbonnel, formatrice certifiée.

Une autre manière d'aborder les situations difficiles

La CNV, kézako ? Cette méthode propose un cadre pour analyser une situation qui provoque une réaction émotionnelle. Il s'agit d'abord d'une **approche en quatre temps**, explique **Sophie Dumont**, elle consiste à « *observer les faits sans les juger ni les interpréter. La personne cherche ensuite à identifier ce qu'elle ressent, puis le besoin associé à cette émotion, enfin elle formule une action concrète.* » Cette démarche ne consiste pas uniquement à examiner ce qui se passe pour soi. **Sophie Dumont** évoque l'idée d'aller « *sur la colline de l'autre* ». Un point important : la finalité n'est pas de faire disparaître le désaccord ni d'imposer son point de vue. « *La base de la CNV, c'est garder le lien avec l'autre. On n'est pas là pour le convaincre, on est là pour trouver une solution ensemble* », poursuit la directrice.



D'une première formation à un projet réunissant cinq crèches

Lorsqu'elle rejoint la direction d'une crèche, Sophie Dumont réalise que cette approche pourrait être très bénéfique pour les professionnels et les enfants. Elle propose à l'éducatrice et à l'infirmière de sa structure de suivre à leur tour une formation. Après cette première expérience, elle présente le projet à d'autres crèches associatives de sa région, non rattachées à son association. Cinq structures se regroupent alors autour d'une « action territoriale collective », notamment pour permettre le financement des formations. Elles font appel à Marion Trémentin, formatrice certifiée indépendante installée à Montpellier.

P

Il est décidé de réunir, dans chaque groupe, des professionnelles issues des différentes structures. « *Je trouvais un intérêt aussi à mélanger différentes crèches lors des formations* », indique **Sophie Dumont**. À chaque session, deux salariées de chacune des cinq crèches participent, soit dix personnes. Chaque participante suit six jours de formation en présentiel, répartis en trois périodes de deux jours sur trois mois. Des exercices sont proposés entre les sessions. En tout 70 personnes sont concernées à l'échelle des cinq crèches. La démarche concerne tous les membres de l'équipe, y compris les professionnels qui ne travaillent pas constamment auprès des enfants.

Une autre façon de penser

« Nous faisons beaucoup d'exercices, il faut du temps pour intégrer la démarche : c'est une autre façon de penser, explique **Sophie Dumont**. On sort du jugement et de nos habitudes de langage. Il est toujours plus facile de crier sur l'autre que de se remettre soi-même en question. » La directrice ne présente pas la CNV comme une méthode miracle qui empêcherait toute émotion négative. L'objectif n'est pas de devenir excessivement gentil ou toujours très doux, prévient-elle. « Nous avons le droit d'éprouver des émotions et de reconnaître nos limites : « Là, je suis fatiguée, je n'en peux plus. » Mais, à cet instant, la priorité reste l'enfant : qu'est-ce qui se passe pour lui ? »

Apprendre à parler des désaccords

Le principal changement observé par Sophie Dumont concerne la manière dont les professionnelles réagissent aux tensions. Certaines parviennent à parler plus directement à la personne concernée. D'autres viennent encore solliciter les conseils de la directrice. « Maintenant, elles vont venir me voir, mais dans une volonté d'avancer, en me disant : "Sophie, voilà ce qui m'arrive. Est-ce que tu peux m'aider pour que j'aie en parler ? Est-ce que tu peux m'aider à comprendre ce qui se passe ?" » Les professionnelles sont davantage dans cette dynamique qui consiste à garder le lien avec l'enfant, une collègue ou les parents. « Il y a une volonté de décortiquer les situations plutôt que de s'énerver, de garder les choses pour soi ou de ruminer. C'est le gros changement que j'observe. », complète **Sophie Dumont**.

Lucie, infirmière et référente santé et accueil inclusif (RSAI) au sein des P'tits Loups a fait partie des premières personnes à être formées à la CNV. « Je ne savais pas vraiment où je mettais les pieds, mais j'avais conscience que, chez moi, la communication n'était pas toujours très fluide. J'étais, disons, "sans filtre" », confie-t-elle. Au fil des séances, la jeune femme se libère de certains automatismes et arrive à mieux coopérer avec l'équipe. « On fait des suppositions, on a toujours un petit vélo qui se met en route. La CNV nous permet aussi de voir ce que l'autre ressent et de trouver ensemble la solution la plus

adaptée pour les enfants et pour nous. » La RSAI évoque un climat « plus apaisé ».

L'exemple des chaussures à scratch

La directrice raconte une situation concernant deux collègues et un petit garçon dont les attaches à scratch des chaussures se défaisaient sans cesse. L'une des professionnelles les remettait régulièrement parce qu'elle avait peur que l'enfant tombe. Lorsqu'elle a demandé à sa collègue de le faire, celle-ci a refusé. Le désaccord a rapidement pris une dimension personnelle. La première a eu le sentiment de ne pas être soutenue. La seconde ne voulait pas passer la matinée à interrompre l'enfant pour lui remettre bien ses chaussures.

La situation a ensuite été reprise en réunion. Sophie Dumont a demandé à chacune ce qui s'était passé pour elle. La première a exprimé son inquiétude : *« J'ai peur qu'il tombe. »*. La seconde a exprimé son besoin de calme et son souhait de ne pas passer son temps à embêter l'enfant. *« Effectivement, il y avait un besoin de sécurité, mais les deux avaient raison »*, souligne **Sophie Dumont**. Une fois les besoins de chacune ont été posés, l'équipe a pu rechercher une stratégie. Lucie observe également que la sécurité est très souvent au cœur des désaccords. *« De nombreuses situations peuvent être angoissantes. Par exemple, l'introduction des morceaux inquiète certaines professionnelles, mais l'enfant doit passer par cette étape. Il faut donc trouver ensemble un compromis qui lui permette de la franchir. »*

Des outils introduits dans les réunions

La CNV est ainsi régulièrement utilisée pendant les réunions d'équipe, les réunions de section, les entretiens et les **analyses de pratiques**, comme l'explique la directrice. *« Nous disposons notamment de cartes de sentiments et de besoins. Par exemple, au début d'une réunion, je mets les cartes à disposition et nous échangeons sur la façon dont la journée s'est passée, sur ce que chacune ressent et sur le*

besoin qui se trouve derrière. Rien que cela fait émerger des choses et me permet d'en apprendre davantage. »

Chez les enfants, des comportements observés par mimétisme

Pour Sophie Dumont, la CNV apporte aussi des bénéfices aux jeunes enfants qui se construisent notamment par mimétisme. « *On entend leurs émotions et on reconnaît qu'ils ont le droit d'avoir des émotions et des besoins* », explique-t-elle. Les professionnelles peuvent, par exemple, nommer la **colère d'un enfant** et chercher avec lui ce qui est en train de se passer, même si ce travail reste difficile à cet âge. « *On est en train de semer des petites graines* », ajoute-t-elle. Elle dit être impressionnée par la douceur des gestes de certains enfants avec leurs poupées. « *Ils les prennent dans leurs bras, leur demandent si elles ont faim ou si elles sont fatiguées, les couchent et leur caressent le visage. Et moi, là, je me dis : "On a tout gagné."* »

Une démarche parfois déstabilisante

Pour autant, la CNV est-elle adaptée à tout le monde ? Si les retours des participantes sont globalement très positifs, la formation peut néanmoins être éprouvante, car elle amène chacune à interroger sa manière de penser et à se replonger dans son histoire personnelle. « *Par exemple, une professionnelle m'a dit " Sophie, moi, toute mon enfance, on m'a appris à ne pas sentir. Comment veux-tu que je te dise comment je me sens ?" À un moment donné, cela peut les paniquer, parce qu'elles se rendent compte qu'elles ne sont pas capables de s'écouter. Si elles ne s'occupent pas d'elles d'abord, si elles n'arrivent pas à se donner de l'empathie, elles ont du mal à en donner aux autres.* » La directrice insiste donc sur la nécessité de ne pas brusquer les personnes et de respecter leurs limites. Elle estime également que l'engagement de la direction est une condition essentielle de la réussite du projet.

Continuer après la formation initiale

Une année supplémentaire doit permettre de terminer la formation des équipes des cinq crèches. « *Le fait de travailler dans une équipe où presque tout le monde se trouve dans cette dynamique permet aussi aux personnes qui ne sont pas encore formées d'en être imprégnées, observe **Lucie**. Lorsqu'elles suivent ensuite la formation, c'est plus facile pour elles .* » Sophie Dumont envisage ensuite des approfondissements ponctuels, une **journée pédagogique** consacrée à la CNV. « *Depuis le lancement de ce projet, nous voyons tellement de transformations dans nos crèches que nous ne sommes pas près de nous arrêter. »*



Communication Non-Violente : quelle formation pour les professionnels de l'enfance ?



La Communication Non Violente : pour une écoute bien-traitante des émotions du jeune enfant



Marshall Rosenberg, l'homme-girafe : le père de la Communication Non-Violente

Candice Satara

PUBLIÉ LE 07 AOÛT 2026

AJOUTER AUX FAVORIS

Laisser un commentaire

Connexion en tant que Candice Satara. [Modifier votre profil](#). [Se déconnecter ?](#) Les champs obligatoires sont indiqués avec *

Commentaire *

LAISSER UN COMMENTAIRE

Qui sommes-
nous ?

Nous

contacter

Mentions

Légales

Cookies et

confidentialité

Plan du site

