



Centre de Vie Enfantine
MalleyPrairie

Ligne pédagogique institutionnelle



Ana Lattion
Directrice CVE MalleyPrairie
Décembre 2023

« La vie gère avec intelligence des écosystèmes d'une beauté infinie, qui vont sans cesse vers davantage d'intégration, de complexité et de conscience. Tout est changement dans la nature, dans un mouvement d'organisation spontanée qui trouve sa source dans chaque cellule de chaque organisme, (...). Cette métaphore ouvre des horizons nouveaux. Imaginez des entreprises qui ne seraient pas conçues comme des machines sans âme. Quels résultats n'obtiendraient-elles pas et quelle différence cela ne ferait-il pas pour le travail, si nous les traitions comme des êtres vivants, si nous laissons la force vitale de l'évolution les animer ? »¹

Introduction

Un projet pédagogique n'a de valeur que s'il fait sens pour l'ensemble du personnel. Bien que le cap donné vienne de l'équipe de direction, ce projet se doit d'être évolutif et le reflet des réflexions menées par les équipes éducatives. Sa revisite régulière est une règle, car les acquis ne sont en réalité jamais ancrés dans le marbre.

Plus que des intentions, les actions éducatives chez les professionnelles de l'enfance sont teintées de complexité et de co-constructions plurielles.

Ce sont des expert.e.s de la relation qui s'appuient sur des concepts théoriques pertinents pour le développement de l'enfant.

Outre l'accompagnement au quotidien de chaque enfant, le regard des professionnel.le.s a un rôle majeur dans tout type de détection, grâce à des observations systématiques, rigoureuses et répertoriées. Leur champ d'expertise et par conséquent vaste et amène une valeur ajoutée incontournable dans le travail en réseau.

Brève présentation

La Fondation MalleyPrairie est une institution de droit privé subventionnée par le Canton de Vaud ainsi que la Ville de Lausanne. Elle a pour missions :

- L'hébergement d'urgence pour les victimes de violences domestiques. (CMP)
- L'accueil de jour pour les enfants accueillis au Centre d'hébergement d'urgence avec leur mère. (CVE La Prairie)
- L'accueil de jour des enfants domiciliés prioritairement dans le quartier de Malley. (CVE MalleyPrairie)
- Le suivi spécialisé pour les auteurs à des buts de prévention et de recherche d'alternatives à la violence. (CPAle)

Le CVE MalleyPrairie et la Prairie (115 places) offrent des prestations socio-éducatives et un accueil de qualité, sécurisant et stimulant, tenant compte des besoins des enfants au sein d'une collectivité.

Pour ce faire, des professionnel.le.s qualifiées et expérimentées mettent en commun l'ensemble de leurs compétences et savoirs afin d'accueillir chaque enfant avec un regard bienveillant avec une prise en compte singulière de ses besoins tout en favorisant son intégration au sein d'une collectivité.

Les professionnel.s

Différentes fonctions travaillent ensemble pour garantir des prestations d'accueil de qualité ainsi qu'un fonctionnement institutionnel optimal.

¹ F. Laloux, « Reinventing organizations », Ed. Diateino, 2017

Chaque site est composé d'un ou deux secteurs constitués eux même d'une à deux équipes éducatives. Une intendante est rattachée à chaque secteur afin d'assurer la logistique des repas ainsi que l'entretien des locaux.

Une équipe administrative assure tous les aspects liés à la gestion des ressources humaines, financière, administrative et contractuelle de l'institution. Sans oublier certaines fonctions transversales à l'ensemble de la Fondation et qui prennent également une part active dans notre organisation.

Chaque site est sous la responsabilité directe d'une adjointe ainsi que de la direction. Depuis 2023, une journée au vert entre la direction et les adjointes est organisée afin de travailler sur les objectifs de l'année. Puis chaque adjointe organise avec ses équipes une journée au vert afin de travailler sur les thématiques choisies liées à l'objectif fixé. Ce travail réflexif permet de vérifier la pertinence du projet pédagogique, d'identifier les ajustements voire les virages qui sont à entreprendre.

Notre ligne pédagogique institutionnelle repose sur les principes fondamentaux du respect de la singularité de chaque enfant au sein d'un groupe, en la valeur de la vie en collectivité, et du vivre ensemble citoyen. Nous accordons une attention particulière à la période de familiarisation, en respectant le rythme et les besoins de chaque enfant et de chaque parent. Nos professionnelles de l'enfance sont des expertes de l'accompagnement et du développement, tandis que les parents sont les experts de leur enfant. Ensemble, en partenariat avec la collectivité, nous créons un environnement éducatif stimulant et bienveillant pour chaque enfant qui nous est confié. Nous défendons l'idée que l'investissement de l'enfance est un investissement dans l'avenir de la société et à cette fin la qualité de l'accueil et l'adéquation de celui-ci aux besoins des familles est une condition sine qua non qui ne doit pas être vue au rabais.

Tout le personnel titulaire² (hormis le personnel d'intendance et technique) doit être au bénéfice d'une formation certifiée de son domaine ou s'engager à en entreprendre une dans les deux ans qui suivent son engagement.

Pour le personnel éducatif, les formations certifiantes reconnues sont :

- Éducateur.trice de l'enfance ES
- Educateur.trice social HES
- Assistant.e socio-éducatif.ve
- Formations considérées comme équivalentes selon l'OAJE³

Pour les personnel administratif, les formations certifiantes sont :

- Employé.e de commerce

Pour les responsables de site (adjoint.e de direction) :

- Formation de base de l'enfance citée ci-dessus niveau ES/HES et certificat gestion d'équipe et conduite de projet

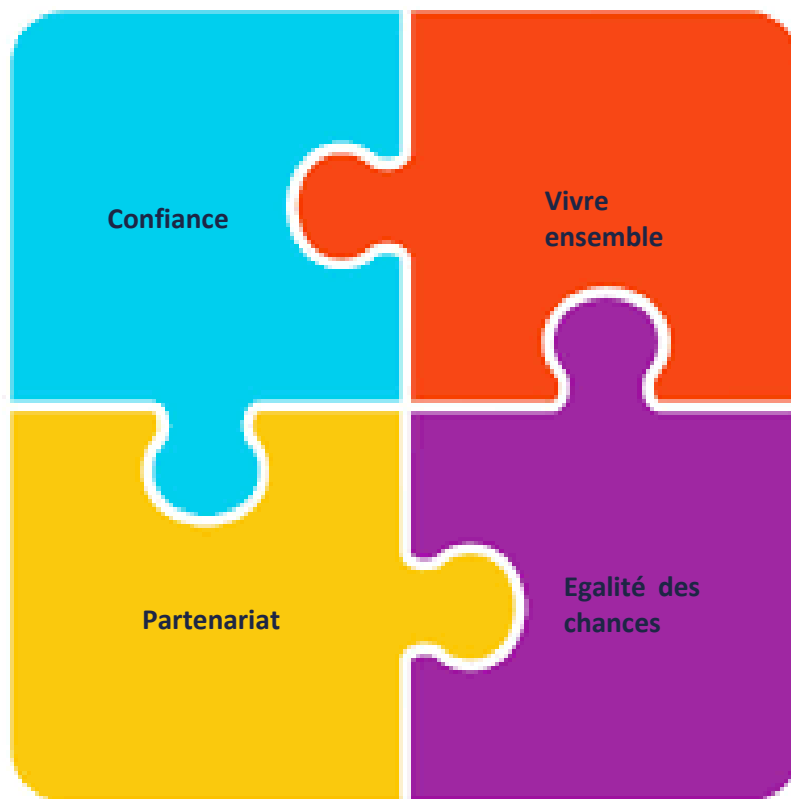
Pour la direction :

- Formation de base citée ci-dessus niveau ES/HES et formation post-grade (DAS ou MAS) gestion d'institution.

² Par titulaire, nous entendons le personnel au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée.

³ Office d'accueil de jour de l'enfance

Les valeurs de l'institution



Confiance (en l'Autre et en soi)

Il n'y a pas de confiance si on ne se connaît pas. La confiance se construit, les liens se tissent au travers d'espaces de rencontres, d'une présence attentive, dans l'encouragement, dans la cohérence, l'authenticité et la posture professionnelle de l'adulte. L'enfant ainsi que son parent doit se sentir compris, entendu et rassuré. Les réponses des professionnel.le.s seront en tout temps ajustées aux besoins individuels ainsi qu'à chaque contexte familial.

Plus nous faisons confiance à l'autre plus nous suscitons l'envie de développer son potentiel et le désir de la découverte.

L'enfant dans ses besoins physiologiques, sécuritaires et dans son développement psychomoteur. Le parent dans son rôle, dans les échanges ainsi qu'au soutien ajusté à chaque famille.

Nous partons du postulat que rien de ne peut se co-construire sans avoir au préalable travaillé le lien pour qu'une confiance réciproque s'installe.

Partenariat : Nos professionnelles de l'enfance sont des expertes de l'accompagnement et du développement des enfants. Elles sont formées et qualifiées pour mettre en œuvre des approches pédagogiques adaptées à chaque stade de développement. Elles créent un environnement sûr, stimulant et bienveillant, où chaque enfant se sent valorisé et soutenu dans son parcours éducatif. Toutefois, nous reconnaissons que les parents sont les premiers éducateurs de leurs enfants et qu'ils détiennent une connaissance intime de leur enfant. Nous les invitons à partager leurs connaissances,

leurs préoccupations et leurs aspirations, car cela nous permet de mieux comprendre et de mieux accompagner chaque enfant.

Le dialogue avec les parents est constant et primordial pour recueillir des informations sur le bien-être de l'enfant à la maison. Les parents sont souvent les premiers à remarquer des changements significatifs dans le comportement ou la santé de leur enfant.

A l'inverse, les professionnel.le.s offrent aux parents des informations et des conseils sur le développement de l'enfant, la gestion des comportements et les meilleures pratiques pour favoriser un environnement favorable à la croissance de l'enfant. Ces conseils émanent toujours suite à une écoute active des parents et une identification de leurs besoins. Ils n'ont pas la prétention d'être LA solution mais de tenter de déclencher des perspectives positives en tenant compte du profil de chaque famille.

Vivre ensemble : La vie en collectivité est une dimension essentielle de notre institution d'accueil de jour de l'enfance. Nous croyons en la valeur du vivre ensemble et du vivre ensemble citoyen dès le plus jeune âge. Nous créons un environnement où les enfants peuvent interagir, collaborer et partager avec leurs pairs. Nous encourageons le respect mutuel, la tolérance, la solidarité et l'acceptation des différences. Les enfants apprennent ainsi à reconnaître, à comprendre et à célébrer la diversité, en développant des compétences sociales, émotionnelles et civiques essentielles pour leur avenir. Chaque enfant est accueilli avec son histoire, son bagage et des compétences. Chaque famille est accueillie avec ses différences (son profil, sa composition, sa culture ou encore ses cultures). Nous défendons l'idée que les différences font la richesse de notre société et offrent un avenir avec une palette infinie aux enfants.

Egalité des chances : Nous considérons l'égalité des chances comme un pilier fondamental de notre institution. Nous croyons que chaque enfant, indépendamment de son origine sociale, culturelle ou économique, a le droit de bénéficier d'une éducation de qualité au sein d'une collectivité. Nous nous engageons à offrir un accès équitable à tous les enfants en veillant à ce que notre institution soit ouverte, inclusive et sans discrimination. Nous travaillons activement pour éliminer les barrières qui pourraient entraver le développement et l'apprentissage des enfants, en offrant des ressources adaptées et en encourageant une participation active de tous. Notamment autour des questions liées au genre. Le jargon professionnel des professionnel.le.s sera attentif à ne pas être stéréotypé et les actions éducatives sont réfléchies en ce sens. Ceci afin de garantir au maximum l'idée qu'une société égalitaire ouvre la porte à plus de possibles.

Les concepts clés

1. Accueil, familiarisation et passages :

« (...) afin que la collectivité soit un bénéfice pour l'enfant, nous devons à tous moments nous rappeler qu'il en est le principal bénéficiaire, car c'est dans les toutes premières années de la vie que se construisent les bases d'un attachement sécure, condition fondamentale à son processus de développement social, affectif et cognitif. »⁴

4 F. Guinchart Hayward, V. Desponds Theurillat, A. Rákóczy, « Interroger la qualité. Penser les conditions d'accueil favorables au jeune enfant », PEP, 2016

- Chaque enfant est accueilli dans un climat chaleureux et sécurisant, favorisant une transition en douceur entre le domicile et l'institution.
- Les parents sont encouragés à partager des informations sur les habitudes, les intérêts et les besoins de leur enfant pour personnaliser l'accueil.
- Nous accordons une attention particulière à la période de familiarisation des enfants et des parents. Nous sommes convaincu.e.s que chaque enfant a un rythme e des besoins individuels lorsqu'il s'agit de s'adapter à un nouvel environnement. Plutôt que de considérer cette période comme une « simple » adaptation, nous la voyons comme un temps d'exploration et de découverte, où l'enfant et les parents peuvent se familiariser progressivement et surtout au rythme proposé par le parent. Lors de cette période, nous offrons un accompagnement sensible et bienveillant, ne respectant les émotions, les préoccupations et les besoins de chacun.
- Pour les enfants et leur famille qui sont déjà accueillies au sein du CVE, le changement de secteur est aussi un moment charnière qui est pensé par les professionnel.le.s. Ce passage est représenté notamment par « la semaine du sac ». Lors de son arrivée, chaque enfant reçoit un sac pour y déposer ses affaires et qui le suivra tout au long de son parcours au sein du CVE. A chacune de ses arrivées dans un nouveau secteur, il pourra y mettre son empreinte pour une photo.

2. Création d'espaces et contextes inclusifs :

« Les structures d'accueil sont des espaces de rencontres et d'échanges entre familles et professionnel.le.s mais également avec le quartier ; ce sont des lieux permettant des échanges réciproques et contribuant à la cohésion sociale. »⁵

- Des espaces d'exploration et d'expression sont aménagés pour encourager la créativité et le développement global.
- Les environnements de jeu et d'apprentissage sont conçus pour refléter la diversité culturelle, sociale et individuelle des enfants. Les secteurs sont régulièrement repensés dans leur modularité et les « coins » créés doivent correspondre à la dynamique des enfants accueillis. Les espaces peuvent ainsi s'ouvrir totalement au grand groupe d'enfants ou au contraire se diviser au moyen d'une paroi amovible ou d'un rideau afin de privilégier les petits groupes. Les propositions sont ainsi ajustées aux dynamiques observées au sein du collectif.

Les enfants sont force de proposition dans leur manière d'investir ces espaces et l'adulte met également en scène certains jeux ou lieux en fonction de sa connaissance des enfants présents, de leur nombre et du besoin des enfants.

Le parent a sa place au sein du CVE MalleyPrairie. Même si la journée il travaille, la présence du parent peut être représentée par une photographie, un foulard ... Dans tous les cas, la rencontre est provoquée (entre enfants, entre adultes et enfants, entre adultes). Chaque espace créé a un but et on en prend soin. Il peut servir à la simple respiration, à la démonstration, au jeu, au partage, au réconfort, au repos, au temps du bilan... Ceci autant pour les enfants que les parents.

⁵ Journée Pro Enfance 2017, L'accueil de l'enfance comme pilier d'une politique publique de l'enfance en Suisse, Pro Enfance

3. Rôle de référent :

- Chaque enfant est assigné à un référent dédié, qui établit une relation de confiance et suit de près son développement.
- Le référent est l'interlocuteur privilégié des parents pour échanger des informations et collaborer à la progression de l'enfant. Son rôle premier sera d'accueillir le parent et l'enfant afin que ce dernier puisse s'y rattacher si cela s'avère nécessaire. Dans l'idéal le référent fait office de premier repère puis de liant, jusqu'à ce que l'enfant reconnaisse et connaisse chaque adulte qui fera partie de son quotidien.
- Le référent « tient les fils » autour des enfants qui sont sous sa référence afin de garantir l'implication de chaque membre de l'équipe dans chaque suivi d'enfant.

4. Rôle de prévention et de détection

Le travail de détection et de prévention mené par les éducatrices de la petite enfance est essentiel pour assurer le bien-être, le développement sain et la sécurité des enfants pris en charge au sein de la Fondation MalleyPrairie. Cela implique de nombreux enjeux qui sont au cœur de la mission éducative de l'institution. Voici une expansion sur ces aspects :

- *Santé et sécurité des enfants* : Les professionnel.le.s ont la responsabilité de surveiller la santé et la sécurité des enfants en tout temps. Cela inclut la détection de signes de maladie, de blessures potentielles et d'autres problèmes de santé. La prévention vise à minimiser les risques en adoptant des protocoles de sécurité appropriés.
- *Développement de l'enfant* : Les professionnel.le.s sont formé.e.s pour reconnaître les étapes clés du développement de chaque enfant. Cela inclut le développement cognitif, émotionnel, social et physique. La détection de tout écart par rapport aux normes de développement peut déclencher des mesures d'intervention appropriées.
- *Sécurité affective et bien-être émotionnel* : Les éducatrices sont attentives aux besoins émotionnels des enfants. Ils surveillent les signes de détresse, d'anxiété ou de tout autre problème émotionnel. La prévention consiste à créer un environnement émotionnellement sûr et stimulant.
- *Situation familiale* : Le travail de détection et de prévention concerne également les interactions entre les membres de la famille. Les professionnel.le.s sont formé.e.s pour reconnaître les signes de conflits familiaux, de stress ou de difficultés éducatives. Ils visent à établir des partenariats avec les familles pour offrir un soutien et des ressources appropriées.

En résumé, le travail de détection et de prévention des éducatrices de la petite enfance est un pilier fondamental de la mission de la Fondation MalleyPrairie. Il vise à assurer le bien-être global des enfants pris en charge, à stimuler leur développement sain et à garantir leur sécurité, tout en collaborant étroitement avec les familles pour créer un environnement d'apprentissage et de croissance optimal.

5. Projet individualisé :

- Sur la base d'observations et des besoins ainsi que de ses compétences identifiés chez chaque enfant, les professionnel.le.s mettent en place des projets pédagogiques individualisés. Ces derniers visent à stimuler le développement de l'enfant et à prévenir les éventuels retards.
- Les activités sont adaptées pour stimuler la curiosité naturelle de chaque enfant et favoriser son épanouissement.
- Une attention particulière est donnée à chaque enfant. Pour ce faire un projet individualisé est mis en place. L'intention est de réfléchir ensemble sur les besoins de l'enfant, son stade de développement, les difficultés qu'il rencontre (exemple : travailler avec les parents sur le moment de la séparation pour que cela puisse se vivre de la manière la plus sereine et rassurante possible pour l'un et l'autre, aider l'enfant à identifier, reconnaître, nommer et exprimer sa colère sans que cela n'ait d'impact négatif, permettre à l'enfant de se rendormir après un cycle de sommeil, offrir à l'enfant un accompagnement individualisé lorsque la frustration est trop grande et impacte fortement le fonctionnement du groupe et sa relation aux autres). L'ensemble de l'équipe éducative est impliqué dans chaque projet bien que celui-ci soit mené par le référent.
- L'équipe garantit la cohérence de la collectivité, le référent s'assure que la singularité de chaque enfant est reconnue et comprise par l'équipe.

6. Travail en réseau :

- Outre la collaboration et le partenariat incontournable avec les familles, notre institution encourage la collaboration avec d'autres professionnel.le.s (psychologues, thérapeutes, enseignants, etc.) pour répondre aux besoins spécifiques de chaque enfant, notamment lorsqu'ils.elles détectent des besoins particuliers ceci afin d'offrir des ressources ainsi qu'un soutien supplémentaires. Ce travail en réseau ne pourra se faire sans l'adhésion des parents.
- Les familles sont guidées vers des ressources externes en cas de besoins particuliers.

Garantie de la qualité de l'accueil

Le défi principal de l'institution est d'assurer une qualité d'accueil optimale pour chaque enfant. Pour ce faire, nous procédons comme suit :

1. Evaluation continue :

- Les progrès et les besoins de chaque enfant sont évalués de manière continue pour ajuster les projets individuels et les activités.
Les professionnel.le.s observent régulièrement les enfants, enregistrant leurs comportements, leurs réactions et leurs interactions. L'observation systématique permet de repérer les tendances, les progrès et les éventuels problèmes.

2. Auto-évaluation collaborative :

- L'équipe se réunit régulièrement pour réfléchir sur les pratiques pédagogiques, identifier des domaines d'amélioration et partager leurs préoccupations. Ce processus de collaboration permet d'avoir un regard croisé sur le développement de l'enfant et d'identifier plus rapidement ce qui est à mettre en place pour lui. Des thématiques qui visent les besoins de la collectivité, la qualité des prestations ainsi que les orientations pédagogiques propres à l'équipe sont abordées également. Pour ce faire plusieurs temps de réflexion et de communication sont organisés pour chaque équipe : les colloques hebdomadaires, les colloques mensuels du soir et les journées pédagogiques au vert.

3. Participation des familles :

- Les professionnel.le.s sont des expert.e.s du développement des enfants. Les parents sont les experts de LEUR enfant.

Les familles sont impliquées dans le processus d'évaluation et de développement des projets individuels, garantissant une approche holistique.

« Créer des alliances entre parents et professionnels pour une éducation de qualité repose sur le triptyque : être ensemble, faire ensemble, penser ensemble, trois niveaux essentiels, si l'on souhaite créer de véritables liens entre les parents et professionnels (...)»⁶.

4. Suivi et évaluation externe

- Des évaluations externes et des audits périodiques sont effectués par des experts (OAJE, Service inspection hygiène) pour s'assurer de la conformité et de la qualité de l'accueil.

5. Adaptation constante :

- La ligne pédagogique est constamment révisée et ajustée pour refléter les besoins changeants des enfants et des familles, ainsi que les meilleures pratiques.

6. Formation continue

- Les professionnel.le.s sont encouragés à participer à des formations régulières pour rester à jour sur les pratiques pédagogiques actuelles et les approches de prévention les plus récentes.
- Les échanges de connaissances et de bonnes pratiques entre les équipes renforcent la qualité de l'accueil.
Les professionnel.les et les parents peuvent collaborer à l'observation de l'enfant, renforçant ainsi la compréhension de son développement.
- Les professionnel.le.s peuvent être amenés à se filmer dans leur pratique, ceci dans un but de comprendre et analyser leurs pratiques.

6 M.-L. Bonnabesse & M.-C. Blanc, « Penser les relations entre parents et professionnels comme un élément essentiel de la qualité », in Petite enfance et participation, une approche démocratique de l'accueil, pp.121, Ed. Erès, 2013

En alignant notre approche sur ces valeurs et concepts, en investissant dans la formation continue et en mettant en place des processus d'évaluation rigoureux, nous nous engageons à offrir un environnement d'accueil de qualité supérieure où chaque enfant peut grandir, apprendre et s'épanouir de manière unique.

Pour ce faire ce document est revisité et ajusté annuellement, si nécessaire, pour être le parfait reflet des réflexions et préoccupations.

Engagement de l'équipe de direction pour la promotion de la culture du questionnement⁷

Développer la culture du questionnement au sein des équipes de professionnel.le.s de l'enfance (PE) est essentiel pour favoriser l'apprentissage continu, stimuler la créativité et améliorer la qualité des soins et de l'éducation. Ci-dessous quelques idées clés qui sauront promouvoir cette culture :

1. Sensibilisation à l'importance du questionnement et modélisation de sa pratique :

- Organiser des sessions de sensibilisation sur l'importance du questionnement dans le domaine de l'éducation de la petite enfance (Rencontres formateur.rice.s, groupes de travail autour de thématiques ou projets).
- Partager des études et des exemples qui démontrent les avantages du questionnement pour le développement professionnel et la qualité des services.
- Montrer l'exemple en tant que responsable hiérarchique, en posant des questions ouvertes qui stimulent la réflexion et la discussion.

2. Formation continue :

- Proposer des ateliers de formation sur les compétences de questionnement, y compris des techniques pour poser des questions ouvertes et stimulantes (intervenants externes, partage entre pairs des formations suivies, journée de formation institutionnelle).
- Encourager la participation à des conférences et à des événements éducatifs pour rester informé des meilleures pratiques et des nouvelles idées.
- Valoriser l'importance du questionnement en montrant que cela contribue à la croissance professionnelle et à l'amélioration des processus.

3. Fournir un cadre positif :

- Créer un climat où il est acceptable de poser des questions sans crainte de jugement. Les questions sont considérées comme des opportunités d'apprentissage et non comme des critiques. Éviter de « punir » les erreurs et encourager le processus d'apprentissage qui découle du questionnement.
- Encourager la diversité des opinions et des perspectives en favorisant l'inclusion et la valorisation de la diversité au sein de l'équipe.
- Encourager les membres de l'équipe à poser des questions qui remettent en question les normes établies et à explorer différentes perspectives.
- Valoriser la diversité des opinions et montrer que les questions peuvent conduire à des solutions innovantes.
- Être ouvert aux questions des équipes et démontrer qu'on apprécie leur curiosité.

⁷ La culture du questionnement a été le thème traité en journée au vert avec l'équipe de direction en janvier 2024

4. Instauration de sessions de réflexion régulières :

- Organiser des réunions régulières où les membres de l'équipe peuvent partager leurs expériences, poser des questions et discuter des défis rencontrés. (Colloques hebdomadaires, ...)
- Intégrer des moments de réflexion dans la planification des activités pour encourager l'analyse critique des pratiques. (Colloques du soir, journées au vert, ...)
- Organiser des sessions de brainstorming où chacun est encouragé à poser des questions sur les pratiques actuelles et à proposer des idées novatrices.

5. Utilisation d'outils de questionnement :

- Encourager l'utilisation de journaux de réflexion personnelle pour que chaque PE puisse noter ses questions, idées et observations.
- Mettre en place des groupes de réflexions institutionnels où les PE peuvent partager leurs questions et réflexions. (World café, ...)

6. Mentorat et partenariat :

- Etablir des partenariats avec des mentors ou des professionnels expérimentés qui peuvent guider les PE dans leur processus de questionnement (valoriser certains talents et ancienneté, ...)
- Favoriser le mentorat entre pairs pour encourager les échanges et le partage de connaissances au sein de l'équipe (partage entre pairs des formations suivies, ...).

7. Reconnaissance :

- Valoriser et récompenser les membres de l'équipe qui posent des questions pertinentes, stimulantes et qui contribuent positivement à l'amélioration des pratiques (rapport annuel, ...).
- Créer un système de reconnaissance formel pour célébrer les initiatives de questionnement et d'innovation (visibilité des projets au sein du CVE et de la Fondation).

8. Définir des objectifs ambitieux :

- Encourager les équipes à poser des questions ambitieuses qui visent à atteindre des objectifs élevés et être soi-même ambitieux pour ses équipes (c'est une forme de confiance !).

L'équipe de direction du CVE MalleyPrairie (direction et adjointes) s'engage dans les points susmentionnés afin d'offrir un environnement stimulant et valorisant pour les PE qui à leur tour peuvent améliorer leur capacité à s'adapter, à innover et à offrir un accompagnement de qualité aux enfants.