

## **Les enjeux de la formation au regard des politiques de la petite enfance**

**Par Véronique BELLINI**

**Responsable de la filière EJE à l'IRTESS de Dijon**

Pour comprendre l'évolution des contenus de la formation d'EJE voire des métiers de la petite enfance en général, il faut prendre en compte le contexte politique et social et analyser l'enjeu des politiques de la petite enfance. Ainsi, dans le cadre de cet exposé il m'a semblé important de reprendre par ordre chronologique toutes les évolutions de ces politiques et d'observer les logiques formatives notamment celle des EJE et de soulever un certain nombre de questions à ce sujet.

En introduction, il paraissait important de faire quelques rappels concernant le contexte politique

### **Quelques rappels :**

La petite enfance fait l'objet depuis plus de dix ans d'une attention accrue et d'une volonté affirmée de nos dirigeants politiques. Au regard des mesures natalistes prises et de la place essentielle des femmes dans le monde du travail, ils mesurent l'impact du dispositif d'accueil de la petite enfance sur l'activité économique. La crise financière conduit les décideurs à s'emparer plus que jamais des questions sociétales, les amènent à réformer la question de l'éducation et à affirmer la nécessité de répondre aux besoins de garde des parents.

Pour éclairer l'impact des politiques sociales sur les dispositifs de formation, il m'a paru intéressant de porter un regard socio-historique depuis le décret d'aout 20000 relatif à l'accueil de l'enfant dans le secteur traditionnel.

### **Ce décret mettait en avant différents objectifs :**

- Répondre aux besoins des familles pour leur permettre de concilier vie professionnelle et vie familiale (mais il est important de rappeler que nous sommes ici davantage dans une logique de prestations de service de garde apportée aux parents)
- Accueillir l'enfant porteur de handicap ou malade en milieu ordinaire
- Travailler en équipe pluri-professionnelle sur un territoire avec des partenaires externes
- Etre en mesure d'élaborer un projet éducatif et social qui devra être mis à la disposition des parents et dans lequel ils devraient être associés
- Permettre aux éducateurs de jeunes enfants, ayant 5 ans d'expérience d'assumer des fonctions de direction (pour un accueil de 40 places maximum)

Ce décret fixe un cadre juridique qui clarifie et harmonise les missions et normes des établissements et leur procédure d'agrément, valorise la place des parents, donne un statut aux structures parentales mais aussi assouplit les normes de fonctionnement en permettant une variation des effectifs d'encadrement en fonction du nombre d'enfants présents et apporte une possibilité d'accueil en surnombre.

Dans le même temps il est important de rappeler quelques circulaires et quelques textes de lois même si ceux –ci ne sont pas directement articulés aux politiques de la petite enfance.

On peut citer par exemple :

- La circulaire relative aux réseaux d'écoute et d'accompagnement des parents datant du 9 mars 99:
- La loi du 2 janvier 2002 rénovant l'action sociale et médico-sociale

Ces textes renforcent l'affichage d'une volonté politique en direction du soutien et de l'accompagnement à la parentalité mais aussi une reconnaissance de la place du citoyen.

Globalement une politique est désormais tournée vers la petite enfance. Beaucoup de changements intervenus en témoignent : réforme du statut des assistants maternels, plans CNAF de financement de l'investissement, incitation du secteur privé à créer des places d'accueil en crèches, volonté de créer des plateformes de formation départementales des métiers de la petite enfance, incitation et aides de la garde à domicile.

A travers la parution de tous ces textes, nous pouvons d'ores et déjà voir se profiler une évolution des profils de postes des professionnels de la petite enfance et en particulier des futures EJE, ce qui met en évidence la nécessité de réformer le dispositif de formation.

**Dans ce contexte politique, la réforme des études des éducateurs de jeunes enfants voit le jour et ce dans le souci de pouvoir former des futurs travailleurs sociaux aux capacités suivantes :**

- Mener et élaborer des projets socio- éducatifs cohérents au sein des structures d'accueil en donnant une place plus identifiée aux parents
- Elaborer des projets sociaux prenant en compte les besoins des familles sur un territoire
- Animer une équipe, gérer une structure tant sur un plan administratif (gérer les places) que financier (savoir gérer un budget) et impulser une coordination des actions éducatives et sociales avec une équipe de professionnels.
- Travailler avec des réseaux de partenaires, avec tous les acteurs locaux et les institutions environnantes pour répondre au mieux aux besoins de l'enfant et de sa famille et solliciter les ressources présentes dans l'environnement, voire se positionner dans une logique de développement social local

Je ne rentrerai pas ici sur tous les détails de présentation de cette réforme mais je me centrerai que sur les points essentiels mis en avant et qui ont évidemment amené à une tout autre approche de la formation aujourd'hui

L'architecture de la réforme des études est construite de la manière suivante

La réforme de la formation des EJE est régie par le décret du 3 novembre 2005 et par l'arrêté du 16 novembre et la circulaire du 18 janvier 2006

Elle prévoit :

- D'allonger le temps de formation à 3 ans au lieu de 27 mois (1500h de formation au lieu de 1200)
- De rallonger considérablement le temps de stages (passage de 36 semaines à 60 semaines) et ce pour parcours en voix directe
- De structurer la formation (tout comme les autres formations du travail social) à partir d'un référentiel professionnel décliné en 4 fonctions nécessitant le développement de 4 domaines de compétences et quatre domaines de certification. La formation est construite en 4 domaines de formation : chaque stage étant lui-même référé au domaine de formation correspondant (ce qui pour le coup n'est pas le cas pour les autres réformes)

A chaque domaine de compétence correspondra un domaine de formation

La réforme permet également l'accès à la qualification en tenant mieux compte des parcours antérieurs des candidats à la formation par la reconnaissance de l'expérience acquise et la transversalité entre les différentes formations (le candidat qui se présente en formation avec un diplôme de niveau 3 sera automatiquement dispensés des DC3 (communication professionnelle) et du DC4 (dynamiques institutionnelles interinstitutionnelles et partenariales) : ces domaines se retrouvent en effet dans toutes les formations de niveau 3)

La réforme permet également l'accès au diplôme par le biais de la VAE

Elle vise à adapter la formation aux évolutions sociétales ainsi qu'à celles des politiques publiques relatives à l'accueil des jeunes enfants. Le diplôme est enregistré au niveau 3 du répertoire national de certification professionnelle.

Cette réforme montre une évolution certaine du métier. Elle établit définitivement le métier d'EJE parmi les professions sociales.

Le passage de la formation à trois ans réaffirme l'identité professionnelle de l'EJE en tant que travailleur social spécialiste de la petite enfance.

Ceci est très clairement visible lorsque l'on regarde de près les domaines de compétences mis en avant (qui correspondent chacun à un domaine de formation et à un domaine de certification)

Les quatre fonctions identifiées au niveau du référentiel professionnel sont les suivantes :

- 1) établir une **relation**, élaborer et mettre en œuvre le **projet éducatif** en direction du jeune enfant
- 2) Etablir une relation, élaborer et mettre en œuvre le projet éducatif en coopération **avec les parents**
- 3) Concevoir et conduire l'action éducative au sein de l'équipe **pluri professionnelle**
- 4) Elaborer l'action éducative en lien avec les **cadres institutionnels, partenariaux et** les politiques de la famille et de l'enfance

A ces fonctions correspondent donc les 4 domaines de compétences auxquels sont rattachés les quatre domaines de formation

Deux domaines de compétences sont définis comme socle de la formation et constituent le cœur du métier d'EJE

DC1 : accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille (auquel correspond 400h de formation et 24 semaines de stages)

DC2 : Action éducative en direction du jeune enfant (auquel correspond 600h de formation et deux stages de dix semaines)

Deux domaines de compétences complémentaires regroupent les compétences professionnelles communes aux autres travailleurs sociaux de même niveau

DC3 : communication professionnelle (auquel correspond 250h de formation et un stage de dix semaines)

DC4 : Dynamiques institutionnelles interinstitutionnelles et partenariales (auquel correspond 250 de formation et un stage que nous avons souhaité collectif de 6 semaines)

Ces domaines de compétences correspondent les quatre domaines de certification correspondant : pour obtenir le diplôme les étudiants doivent avoir obtenu la moyenne dans chacun d'entre eux

### Concernant le DC1 :

C'est surtout ici la fonction **d'accueil et d'accompagnement des familles** qui est renforcée ainsi que la fonction de prévention précoce autour des premiers liens d'attachement. La réforme entérine la fonction de soutien à la fonction parentale qui constitue un registre très important du métier et opère un glissement non négligeable vers le social. Il faut mettre ces transformations sur le compte des récentes évolutions sociologiques de la famille qui en se diversifiant oblige à repenser cette question. En ce sens l'arrêté du 26 novembre 2005 relatif au diplôme d'état entérine bien ces mutations. Pour autant, il convient de rappeler que contrairement à d'autres professions du social, celle d'EJE s'inscrit dans la réponse à une commande sociale qui n'est pas strictement référée à des publics confrontés à des problématiques conduisant à une intervention de réparation mais plutôt de prévention. Du fait de l'intervention des EJE dans une multiplicité de lieux accueillant des enfants de 0 à 7 ans, ces professionnels occupent une place importante en tant que témoin et acteurs du soutien à la parentalité

Ceci pour autant n'est pas sans poser de véritable question dans la réalité professionnelles aujourd'hui : je souhaiterais ici citer Pierre MOISSET Sociologue Consultant dans un article intitulé « Quel espace pour penser la qualité et la participation dans l'accueil de la petite enfance en France » : *« une démarche de promotion de ces modes d'accueil auprès des familles doit être entreprise dans le respect de la diversité des appartenances sociales et culturelles. La qualité de l'accueil apparaît comme un critère déterminant de l'efficacité d'une politique petite enfance dans la lutte contre la reproduction des inégalités. Il s'agit de porter une attention particulière à la socialisation des enfants, à la qualification des professionnels, aux projets pédagogiques et aux moyens dont disposent les opérateurs pour les mettre en œuvre. Il s'agit non seulement d'accroître l'effort de création de places de qualité plutôt que le versement de prestations aux familles mais aussi de soutenir les parents dans leur rôle, dans leurs charges et accueil des enfants. Cette préoccupation qui vise à placer dès le plus jeune âge tous les enfants(et en particulier les enfants issus de milieux défavorisés) dans les conditions de réussite pour l'avenir, invite à penser de manière globale les dispositifs de soutien aux parents : solutions de garde, actions de soutien à l'exercice de la fonction parentale, mais également compensation du côté de l'enfant : quelle logique y-a-t'il en effet à investir plus massivement dans des services d'accueil si les parents n'ont pas les moyens d'en accompagner et d'en prolonger les bienfaits attendus ! ».*

Dans le cadre de la pédagogie de l'alternance, le stage de troisième année axé principalement sur la question de l'accueil et de l'accompagnement du jeune enfant et de sa famille, articulé à des contenus de formation spécifiques permet aux étudiants de s'interroger sur les conditions d'accueil, de réfléchir autour de questionnement précis comme par exemple comment assurer une continuité éducative entre la famille et l'institution, quelle place donner aux parents dans le projet éducatif...Les étudiants sont invités lors des semaines de retour au centre de formation à réfléchir, à analyser des situations qu'ils rencontrent, à être source de propositions.

## Concernant le DC2

On constate très nettement que la réforme des études d'EJE revalorise le cœur du métier ; Le niveau d'expertise attendu par les professionnels a évolué. La formation répond aujourd'hui à une exigence pédagogique et humaine qu'il est important de mettre en valeur ; Les EJE sont passées d'un rôle éducatif auprès de l'enfant à une **fonction de cadre intermédiaire**, à la fois garant d'un projet pédagogique de l'établissement, de son bon fonctionnement et devant posséder des compétences en matière de d'animation d'équipe. Tout ceci est bien en lien avec les orientations du décret d'aout 2000 qui insistait fortement sur l'obligation de **coordonner** au sein d'une équipe un projet éducatif et social.

Pour autant, la question qui se pose dans la réalité de terrain aujourd'hui c'est la manière et les conditions nécessaires à rassembler pour parvenir à élaborer en équipe un projet pédagogique qui apporte une prise en charge de qualité de l'enfant et de sa famille !

En effet sur le terrain, les EJE se retrouvent à exercer cette fonction dans des équipes constituées de professionnels aux formations hétérogènes (effet qui sera considérablement renforcé par les décrets qui suivront).

L'EJE est très souvent seule à assurer une fonction d'animation pédagogique au sein d'une équipe. Or, on attend d'elles de nombreuses compétences et une fonction fréquente de relais à la fonction de direction.

En situation de direction, dans les établissements d'accueil de 40 places maximum, elles sont bien souvent noyées par l'administratif et ont peu de temps pour coordonner des actions éducatives au sein de l'équipe, donc très peu auprès des enfants.

L'EJE est garante de la qualité de l'accueil dans l'unité de vie ou elle a sa place mais aussi bien souvent dans tout l'établissement (réf à la réglementation qui prévoit pour encadrer les enfants à minima 1 mi-temps d'eje sur 25 places 1 mi-temps supplémentaire par tranche de 20 places donc 1 éducateur à temps plein pour 45 places). De plus la tâche administrative et organisationnelle allouée à ces professionnelles est de plus en plus lourde (horaires des salariés, gestion des places, organisation des groupes, mise en place de projets partenariaux...)

Au final, on se rend compte que la situation du terrain est parfois inconfortable car tiraillée entre fonction de responsabilité et encadrement des enfants.

Les étudiants qui effectuent des stages référés à ce domaine de compétence sont parfois très déconcertés par le fait qu'ils voient très peu les EJE exercer véritablement une fonction éducatrice auprès de l'enfant et qu'ils éprouvent souvent des difficultés à se positionner en tant que stagiaire EJE au sein d'une équipe ; Ils ne parviennent pas toujours à analyser la fonction éducatrice de L'EJE

## Concernant le DC3

L'EJE est inscrit en tant que travailleur social, il assure une vigilance à partir de sa fonction éducatrice pour mettre l'enfant au centre de ses préoccupations.

Ainsi la formation doit permettre une prise de conscience des futurs EJE qui ont une place particulière dans la fonction d'éducation, de prévention et qui doivent être un relais, en lien avec les autres travailleurs sociaux et acteurs qui participent à l'accompagnement de l'enfant et de sa famille.

L'EJE est une aide à la décision en apportant sa connaissance de l'enfant en s'appuyant sur l'observation et en assurant son rôle de prévention et d'éclairage qui favorise le soutien éducatif voire l'orientation de la famille.

Cette place particulière est investie et préparée par l'acquisition des compétences associées à la communication professionnelle qui lui permet d'apporter sa contribution **à l'élaboration et à la conduite de projets socio-éducatifs en utilisant des outils indispensables et adaptés à la démarche éducative pluri-professionnel**(ce que le décret 2000 mettait là encore en avant) ; L'eje utilise les ressources et réseaux pertinents afin de favoriser une action professionnelle accompagnante et respectueuse de la famille et des besoins de l'enfant. Il peut prendre sa place en tant que travailleur social car il fait le lien d'une part entre l'enfant et sa famille mais aussi entre l'enfant et les autres professionnels du social, décideurs d'orientations et de décisions concernant la vie de l'enfant.

L'articulation de sa place parmi les intervenants auprès de l'enfant, le conduit à bien maîtriser **certains outils et méthodes concernant la communication professionnelle** : écrits professionnels, conduites d'entretiens et de réunions, transmissions de savoirs, argumentation de propositions qui sont des compétences travaillées bien évidemment dans la formation initiale et qui sont indispensables pour pouvoir travailler en équipe, auprès des familles et avec des réseaux de partenaires incluant d'autres travailleurs sociaux. L'EJE a donc bien un rôle d'animation pédagogique à tenir auprès de l'équipe et en relation avec les familles ;

De plus, le fait qu'il ait accès aujourd'hui à la fonction de direction ou de direction adjointe, a fait qu'il était devenu nécessaire **d'initier les EJE à la fonction d'encadrement et de gestion des structures accueillant des jeunes enfants.**

Or cette dimension n'est pas suffisamment travaillée dans le cadre de la formation initiale car elle représente seulement 35 h de la formation globale.

De plus, il n'est pas toujours évident pour les étudiants d'acquérir des compétences en termes de communication professionnelle, même si nous veillons à articuler les objectifs de stage au contenus du domaine de formation qui s'y rapportent en demandant tout un travail dans le cadre du contrôle continu pour être en mesure d'analyser les situations de communication au sein d'une équipe et auprès des parents, de s'impliquer dans la réflexion collective.

La réalité de terrain met en évidence que les autres professionnels qui côtoient l'EJE sont peu formés à ces réalités de travail d'équipe ni à celui d'un travail en lien avec les acteurs de l'environnement direct des lieux d'accueil.

De plus, les gestionnaires à l'heure actuelle ainsi que les dirigeants d'établissements ne mesurent guère la nécessité d'un temps de travail hors de l'encadrement des enfants pour utiliser des outils indispensables que sont les réunions d'équipe permettant l'émergence d'un projet commun et cohérent en favorisant le débat et la mise au point d'un vrai projet pédagogique qui est encore bien souvent, sans en faire une généralité, encore rédigé dans la majorité des cas par le responsable de l'établissement sans qu'il y ait eu concertation de l'équipe.

Les étudiants en stage, ont donc très peu l'occasion de participer à ces temps d'échanges, d'argumenter leurs points de vue, de participer à une réelle réflexion collective alors que paradoxalement, il leur est demandé de développer des compétences dans ce domaine.

De plus, il en va de même pour l'analyse de la pratique qui est proposée aujourd'hui encore dans très peu d'établissement alors que ces temps d'échanges peuvent permettre une prise de recul dans la dimension de partage du quotidien souvent investi avec beaucoup d'affects par les professionnels de la petite enfance. Le facteur de fatigue et d'épuisement des professionnels qui exercent depuis longtemps est aussi une réalité qui ajoute une difficulté au sein des équipes pour faire évoluer les pratiques quotidiennes.

Les étudiants en formation sont initiés à l'analyse de la pratique mais très peu d'entre eux peuvent participer à ces temps lors de leurs stages de 3<sup>ème</sup> année qui dure quand même 24 semaines.

## Le DC4

Ce domaine positionne quant à lui l'EJE comme acteur local spécifique. Outre le fait que la compétence éducative est réaffirmée avec force dans le cadre de la réforme, il ressort que non seulement l'EJE est un travailleur social spécialiste de la petite enfance qui exerce une fonction d'accueil des jeunes enfants et de leur famille, mais aussi un acteur à part entière des politiques sociales territoriales. Le décret d'août 2000 mettait en avant l'obligation d'élaborer un projet social en direction des enfants et des familles. Ainsi la réforme a pris en compte cet aspect qui n'existait que très peu dans la réforme des études de 1993. L'EJE doit aujourd'hui être en capacité de prendre en compte les besoins territoriaux en matière d'accueil. Il doit être un des acteurs du territoire et doit exercer son action professionnelle au sein d'un système complexe. Son expertise est mobilisée dans le cadre de diagnostics si possible partagés avec d'autres acteurs locaux. Il doit être en mesure d'appréhender, de comprendre, de prendre en compte le contexte local pour élaborer des projets en cohérence avec les besoins et mener une action pertinente aux regards des besoins socio-éducatifs.

Une partie de son action est constituée par sa place en interface entre le lieu d'accueil et le territoire sur lequel il est implanté et où il constitue une ressource parmi d'autres.

Expert de la petite enfance sur la question éducative, L'EJE devient un interlocuteur privilégié pour les acteurs politiques et institutionnels. Interlocuteur et partenaire dans le sens où il doit après les avoir identifiés, communiquer les réalités de la population locale en ce qui concerne les besoins liés à la petite enfance. Il est un acteur qui peut alimenter les travaux d'observation d'une CDAJE

Chargé également de la direction des structures, les EJE aujourd'hui ont cette fonction comme axe majeur d'une évolution potentielle de leur carrière. Dans cette fonction, L'EJE est confronté à la nécessité de développer des partenariats locaux avec les différents acteurs sociaux.

Dans le cadre de la formation, nous avons du construire un dispositif spécifique pour accompagner les étudiants dans l'acquisition de ces nouvelles compétences. Nous avons fait le choix pédagogique de proposer un **stage collectif** en prenant appui sur une structure petite enfance ou un autre dispositif (centre social, intercommunalité par exemple) pour qu'ils puissent être en mesure de rencontrer un maximum de partenaires, qu'ils repèrent les orientations de la politique petite enfance mise en œuvre sur un territoire urbain ou rural (quartier, pays,...) , qu'ils puissent d'ores et déjà dégager une problématique, se poser des questions en matière d'accueil petite enfance et être en capacité de formuler quelques propositions d'actions possibles

Néanmoins le stage référé au DF4 ne faisant que six semaines, il est bien évident que leur expertise dans ce domaine ne peut pas aller jusqu'à des propositions de projets auprès des élus locaux. Il s'agit de les sensibiliser à la complexité présente sur un territoire d'action. Pour autant, cette expérience pour eux est vraiment une opportunité pour travailler et rencontrer différents acteurs locaux (coordinateurs petite enfance par exemple, directeurs de centres sociaux, agents territoriaux, maires de communauté de communes, ...)

Cet aspect de la fonction de coordination et du rôle de garant de la prise en compte des besoins du très jeune enfant dans ces lieux de vie est fondamental dans le contexte de société où les normes et références sont définis par le monde des adultes qui plaquent des intentions aux projets sans tenir compte des réalités que vivent aujourd'hui les jeunes enfants et leur famille.

Cette expérience permet de resituer les enjeux de la politique de la petite enfance au sein des autres politiques publiques (famille, jeunesse, éducation, emploi, logement, santé...) qui concourent à l'accueil de l'enfant dans l'organisation sociale

Mais chaque situation professionnelle est spécifique et chaque implantation dans une fonction en établissement ou service sur un territoire demande une lecture et une analyse institutionnelle à laquelle les étudiants sont encore peu initiés. L'acquisition progressive de compétences et l'utilisation des outils professionnels : ajustement et analyse de situations de communication, conduite de projets vont permettre aux jeunes diplômés de puiser dans leurs compétences pour s'exercer dans ces fonctions et améliorer progressivement leurs compétences.

Si l'on regarde les incidences de ce décret sur la réforme de la formation des EJE, on repère donc bien dorénavant la place que peuvent occuper les EJE en tant que travailleur social.

Pour élaborer et mettre en place cette réforme, il a fallu complètement revisiter toute l'architecture pédagogique, construire une formation semestriale autour de domaines de compétences auxquels il fallait articuler les contenus de formation. Ainsi nous avons adapté le principe de l'alternance de manière à permettre à l'étudiant de faire une meilleure articulation théorie pratique. Il a fallu orienter les stages autour d'objectifs précis à atteindre visant l'acquisition de compétences bien clairement formulées ; Cette organisation par semestre nous a permis d'inclure plus facilement **des parcours individualisés** prenant en compte l'entrée en formation de candidats éventuels en post Vae et d'intégrer sur deux années de formation seulement des étudiants, déjà détenteurs de diplôme de niveau trois et dispensés du DC3 et DC4

Cette évolution est encore en chantier car si l'on regarde les décrets qui sont sortis depuis la mise en œuvre de cette réforme, le lancement **d'un plan métiers de la petite enfance** ainsi que la mise **en crédits européens** qui doit être opérationnelle en septembre 2012, nous allons devoir de nouveau transformer toute l'architecture pédagogique de tous les diplômes de niveau 3 et il faudra vraisemblablement élaborer des dispositifs passerelles entre les différents métiers de la petite enfance.

En effet des changements s'annoncent : le gouvernement vient de lancer un plan métiers de la petite enfance qui a été présenté par Nadine Morano et Valérie Létard en décembre 2010 : L'objectif est de former 60 000 personnes supplémentaires d'ici 2012 afin d'offrir aux familles entre 200 000 et 400 000 offres d'accueil d'ici 2012. L'ambition du plan est triple

- Valoriser les professions de la petite enfance (toutes professions confondues bien sur Cap petite enfance, assistantes maternelles...) pour attirer de nouvelles recrues et pour les inciter à rester dans la filière
- Augmenter concrètement l'offre de formation en tirant parti de l'ensemble des possibilités offertes par la Vae, l'apprentissage, la formation continue et la formation initiale
- Promouvoir les carrières de la petite enfance et du médico-social en identifiant l'ensemble des passerelles qui peuvent exister entre ces deux secteurs

Pour développer l'offre d'accueil il s'agit de

- créer 80 000 à 100 000 places supplémentaires chez les assistantes maternelles (passer de 3 à 4 enfants gardés)
- 50 000 places devront être trouvées dans les crèches collectives
- 20 000 à 25 000 Places devront être créées dans les crèches d'entreprises

15 à 20 000 places devront être mises en œuvre dans les structures innovantes tels les micro-crèches, les crèches hospitalières, les jardins d'éveil ou des structures d'accueil souples et flexibles

Tout cela peut paraître être une avancée dans le domaine de l'accueil de la petite enfance : Pour autant là encore quelles incidences cela va-t-il avoir dans le dispositif de formation ?

Ne serons sans doute amener à construire des modules de formation spécifique pour favoriser les équivalences entre les différents métiers( auxiliaire de puériculture, cap petite enfance, assistants maternels) et qu'en sera-t-il vraiment du rôle et de la fonction éducative de l'EJE dans la mesure où ces professionnels diplômés seront davantage amenés à s'occuper des tâches administratives et budgétaires dans les crèches collectives publiques et seront de moins en moins chargées de la présence relationnelle et de l'encadrement des groupes d'enfants ce qui était jusqu'alors le cœur de leur métier.

Créer des places d'accueil supplémentaires peut peut-être répondre aux besoins des familles mais avec quelle qualité d'accueil et quels moyens supplémentaires ?

Favoriser davantage la garde à domicile chez les assistantes maternelles en augmentant le nombre d'enfants en garde (de trois à quatre), si compter que ces professionnelles aient déjà leurs propres enfants à leur domicile est-ce la solution (idéale) pour favoriser la socialisation de l'enfant, lui apporter de quoi garantir son éveil et son épanouissement,

Dans le cadre de la création des micro-crèches, L'eje se retrouvera seule dans ces structures à garantir la mise d'un projet éducatif et social au sein d'une équipe de professionnelles qui n'auront pas d'obligation d'être diplômées ; sera -t-il facile pour elle d'être reconnue et de trouver leur place ?

Les EJE qui exerce dans les établissements d'accueil petite enfance vont-elles se voir attribuer comme les animatrices des relais assistants maternels des missions d'accompagnement à la professionnalisation des autres encadrant des jeunes enfants ; si tel est le cas et en intégrant en plus la loi sur les maisons d'assistantes maternelles votée au sénat en juin 2010 et qui n'ont pas d'obligation d'avoir recours à un projet pédagogique , d'élaborer un projet éducatif et social, il faudra inévitablement que nous prenions en compte cette donnée dans nos programmes de formation ;

On ne peut

s'empêcher de pointer le paradoxe existant entre la mise en œuvre d'une réforme qui est très exigeante, qui donne possibilité aux professionnels d'exercer leur fonctions éducatives et sociales et de prendre une place en tant que travailleur social et de faire le constat que dans la réalité professionnelle aujourd'hui ce n'est pas tant la qualité de l'accompagnement et de l'accueil qui prime ni la prise en compte d'une dimension préventive réelle mais d'accueillir pour garder.

Beaucoup de psychologues, psychanalystes ont pu démontrer que les premiers mois de la vie et les premières années nécessitent d'avoir des connaissances précises concernant le développement du jeune enfant et une qualité d'accompagnement tant du côté de l'enfant que de ses parents, ce qui suppose de développer des compétences très spécifiques.

Si c'est pour le gouvernement une manière de faire de la prévention, alors effectivement il n'est absolument pas nécessaire de former des professionnels à exercer une fonction éducative préventive et sociale.

Tous les nouveaux changements que je viens d'énoncer font suite bien évidemment aux deux décrets qui ont suivis le décret 2000 concernant les lieux d'accueil de la petite enfance : le réforme de 2007 et le décret de 2010 qui eux aussi viennent réinterroger notre dispositif de formation actuel

### **La réforme du 20 février 2007**

Elargit l'accès des professionnels aux postes de direction et les conditions associées par corps de métier selon les capacités des établissements. Elle offre à de nouveaux corps de professionnels diplômés la possibilité d'encadrer les enfants. Elle définit des conditions d'organisation des personnels. (infirmières, puéricultrices, rôle et quotas d'eje ..). Elle rappelle la nécessité d'élaborer et d'inscrire le projet d'établissement dans l'environnement territorial et social. Elle met l'accent sur l'obligation d'accueillir des familles relevant de minima sociaux.

Cette réforme préconise à titre expérimental l'ouverture des micro- crèches de 9 places maximum ou l'encadrement du service et celui des enfants n'est plus soumis aux mêmes contraintes de qualification que les autres établissements.

### **Entre la réforme et le décret 2010**

La crise économique se renforçant, les Ministères veulent avancer et commandent des études sur la question de la petite enfance d'où le rapport TABAROT de l'été 2008 qui va conduire à influencer grandement les choix et orientations données à ce jour par le gouvernement.

Nouvelles annonces du gouvernement, plan de création de places de garde (à domicile et en EAJE), diversification préconisée, volonté de mieux répartir l'offre sur le plan national (le secteur rural doit être priorisé), plan espoir banlieue qui touche aussi le secteur de la petite enfance.

Cela conduit Nadine Morano, secrétaire d'Etat chargée de la famille à l'époque à lancer la campagne 2009 pour créer des jardins d'éveil à titre expérimental sans légiférer sur la question (circulaire CNAF Appel à projet)

Une directive Européenne en 2006 conduit aussi les services d'accueil de la petite enfance à être considérés comme les entreprises du secteur marchand avec obligation de mise en concurrence de l'offre de service. L'Etat français pourtant alerté par le secteur social n'a pas jugé utile de légiférer pour mettre ce secteur hors de la directive européenne. De ce fait, les initiatives du privé s'engouffrent dans ce secteur d'activité remettant en cause la gestion des établissements petite enfance n'ayant pas fait l'objet d'appels d'offres et portent devant la justice européenne les situations de versement de subventions contraires aux directives des collectivités locales qui en délèguent la gestion aux associations.

C'est dans ce contexte que Nadine Morano annonce à plusieurs reprises la réforme imminente de la réglementation des établissements accueillant de jeunes enfants dans le but de diminuer les coûts, d'assouplir et d'augmenter le nombre de places. Elle impulse aussi la réorientation des RAM en leur faisant jouer un rôle de guichet unique d'information pour les familles sur les modes de garde, préparant ainsi la mise en place d'Agences de l'enfance et de la famille pour 2017.

## **Le décret du 7 juin 2010**

La classification faite entre les établissements d'accueil collectif, familial et ou à gestion parentale est claire et mieux précisée que dans les précédents décrets qui avaient introduit du flou avec la notion de multi-accueil ici bien re-précisé en fin de paragraphe de l'article 1.

Fin de l'expérimentation des micro-crèches qui sont reconnues par le décret et arrivée des jardins d'éveil dans le droit commun et tous les deux se vient confirmer un statut spécifique, des conditions de fonctionnement qui ne les contraignent pas aux mêmes normes ; de direction, obligation de faire appel à un médecin pour les micro-crèches, qualification pour l'encadrement des enfants...

Le texte du 7 juin 2010 réformant la réglementation des établissements accueillant de jeunes enfants présente des mesures visant une rentabilisation des places et une réduction des couts ! Il apporte une confusion et ramène des normes et mesures particulières pour les micro-crèches et jardins d'éveil services mis en avant car pressentis pour ouvrir rapidement de nouvelles places.

Peu d'apports sur les fonctions sociales et éducatives des établissements pourtant apparentent dans les avancées de 2007 (minimas sociaux et inscription du projet social dans le projet d'établissement).

Pour conclure sur la présentation de ce décret, je souhaiterais à nouveau citer Pierre MOISSET dans son article : « Quel espace pour penser la qualité et la participation dans l'accueil de la petite enfance en France ? Les orientations du décret 2010 traduisent selon lui deux choses :

*1) une contradiction entre le souhait d'afficher des politiques sociales ambitieuses et des contraintes et des choix politiques et budgétaires*

*2) Ces orientations traduisent et trahissent la volonté de repenser les politiques sociales en référence à l'idée d'investissement social. En cela , tout en mettant à mal les conditions concrètes tant de la qualité que de la participation au sein des lieux d'accueil de la petite enfance, quel espace pour repenser le rôle social de cet accueil »*

## **Questionnements concernant la formation de demain**

En tant que formatrice responsable de la filière EJE à L'IRTESS de Bourgogne depuis 99, je ne peux que me poser des questions sur l'évolution de la formation des EJE pour demain

Consciente de la nécessité de construire des architecture pédagogique sous forme modulaire pour permettre des passerelles entre les différents métiers de la petite enfance d'une part et également des passerelles entre les différents métiers de niveau 3 avec la mise en ECTS au niveau Européen en 2012, je me questionne beaucoup aujourd'hui sur les contenus de formation proposés aux étudiants :

- 1) compte tenu du fait que de plus en plus les professionnelles EJE seront amenées à travailler dans les structures petite enfance avec 60% de personnel non diplômé voire plus encore dans le cadre des micro-crèches, elles deviennent donc encore davantage garante du projet éducatif et social de l'établissement: Il me semble donc, qu'au regard du dispositif actuel de formation, les étudiants ne sont pas suffisamment formés à la démarche de projet que ce soit tant au niveau éducatif, préventif qu'au niveau social. Dans la formation actuelle il leur est demandé d'élaborer trois projets à finalité

éducative dans le cadre de la présentation de l'oral du DC2 : or ces projets portent encore la plupart du temps sur la mise en place d'un projet d'activité au sein d'une équipe. Il me paraîtrait donc souhaitable, compte tenu de l'évolution du métier de les accompagner dans l'élaboration de projets éducatifs plus larges qui prendraient en compte la famille d'une part, et des partenaires extérieurs d'autre part

Je souhaiterais ici reprendre les propos de Catherine BOUVE qui est EJE, responsable du service petite enfance de Fontenay Sous Bois, docteur en sciences de l'éducation et chercheur associé au CERLIS. *Dans un article intitulé à l'origine des crèches (mars 2011) elle dit ceci : « il me semble que dans trop de lieux encore les EJE ont des rôles de super auxiliaires et c'est bien dommage. Elles ont à s'emparer d'un rôle qui soit réellement celui de coordinatrice pédagogique au cœur même des institutions.*

*Mais bien évidemment, encore fait-il qu'elles aient les moyens d'y parvenir et que les responsables de service, dans les communes comme dans le privé, leur laissent cette possibilité-là. Cela dit, il ne faut pas qu'elles attendent qu'on leur donne. Elles doivent revendiquer leur place et affirmer leur positionnement professionnel ».*

*Il me semble donc que la formation devrait davantage permettre d'accompagner nos étudiants dans ce sens.*

2) Les EJE vont également être de plus en plus amenées à exercer une fonction d'encadrement et de direction : même si cela était déjà le cas depuis le décret 2000 cette fonction semble se renforcer. Les EJE peuvent être directeurs d'établissement ou d'un service, coordinateurs petite enfance, cadres administratifs : ils peuvent aussi occuper un poste d'adjoint à la direction

Tous ces profils de poste supposent d'acquérir des compétences spécifiques que la formation actuelle ne permet pas véritablement de développer.

Pour exercer une fonction de Direction ou d'adjoint à la direction :

Une formation concernant la gestion budgétaire, la gestion du personnel, la gestion administrative, gestion des espaces d'accueil, des connaissances en droit du travail sont en effet indispensables : peu d'heures sont consacrées aujourd'hui à ces questions (35h concernant la fonction d'encadrement, 6 h concernant le droit du travail).

Pour exercer le rôle de coordonnateur petite enfance (tout comme celui de direction), il est indispensable de connaître les différents acteurs d'un territoire et de s'être initié au travail en réseau et en partenariat ; or actuellement le stage qui permet aux étudiants d'avoir cette approche est 'une durée de six semaines seulement.

Pour assurer ces types de postes, il est véritablement nécessaire de développer une fonction sociale et ce à différents niveaux : une fonction sociale en relais avec les parents, une fonction sociale en partenariat qui suppose l'inscription de la fonction éducative dans un réseau de partenariat repéré qui concerne le jeune enfant et sa famille, projets d'actions éducatives privilégiant le travail avec d'autres professionnels du social et qui associent les parents, participation à des projets inscrits sur un territoire donné, développement social local envisagé sur le territoire et participant à la politique locale de la petite enfance.

Tous ces aspects indispensables aujourd'hui pour exercer ce métier sont encore développés. Il est clair cependant que la formation initiale ne peut évidemment pas apporter toutes ces compétences et qu'il s'agira pour les jeunes professionnels de militer pour la création d'une qualification et d'une formation spécifique.

3) Les EJE vont être également amenés à exercer leur profession dans le cadre des jardins d'éveil, introduits par le nouveau décret 2010

Pour autant leurs missions comme l'explique là encore Catherine BOUVE est de préparer *aux apprentissages scolaires et à l'école maternelle ; C'est bien dommage de se centrer sur cet aspect plutôt que de s'adresser à l'ensemble de leur potentialités, conceptualisées dans un environnement social et culturel »*

Je rajouterai à ces propos que les jardins d'éveils ne vont pas résoudre le manque de places considérables en école maternelle et que la question de la formation des enseignants en maternelle reste entière ; toutes les familles auront-elles accès à des modes de garde comme les jardins d'éveil d'autre part ?

Quoi qu'il en soit que devons nous aujourd'hui véritablement transmettre à nos étudiants sur leur fonction éducative : devons nous les préparer davantage et les former encore plus autour des préapprentissage ce qui n'était jusqu'alors pas prévu de cette manière dans les orientations de notre projet pédagogique

J'arrêterai ici mes questionnements même si encore bien d'autres sujets seraient à aborder et à réinterroger dans le cadre de la formation initiale

### **Pour conclure cet exposé**

Je m'adresserai directement aux étudiantes. Beaucoup d'entre elles sont critiques quant aux nouvelles orientations gouvernementales et sont très inquiètes quant à leur devenir. Beaucoup souhaitent aller travailler dans le secteur spécialisé plutôt que dans le secteur de la petite enfance. (Il y a actuellement peu d'EJE dans le secteur médico-social, 1%)

Mais plus que jamais, il me semble que c'est vraiment le moment pour ces jeunes professionnelles en devenir de défendre leur fonction éducative et sociale et de se positionner comme travailleur social dans les structures traditionnelles de la petite enfance accueillant des enfants de 0 à 7 ans. Ces professionnels ont un véritable travail à réaliser dans ce secteur. Ils doivent se mobiliser sur des questions qui touchent à la qualité de l'encadrement et la prise en compte des besoins de l'enfant qui doivent être mises en avant dans nos structures d'accueil. Ils doivent au sein des structures et auprès des élus défendre des valeurs sociales, la place d'un petit d'homme, de l'enfant dans notre société.

Les EJE doivent pleinement exercer une fonction éducative, préventive et sociale pour prévenir tout enfant et sa famille de difficultés, de risque de stigmatisation, du risque d'exclusion sociale.

Plus les professionnels interviendront dans une démarche de coéducation auprès des familles, plus la socialisation des enfants sera prise en compte dans des lieux d'accueil adapté pour favoriser l'échange, l'ouverture sur le monde et sur les autres. Ainsi il sera plus facile pour ces futurs adultes et pour leurs parents de trouver une place et de s'intégrer dans une société complexe et individualiste.