



PROFESSIONNEL-LES DE LA PETITE ENFANCE :

UN PLAN MÉTIERS DE QUALITÉ POUR UN ACCUEIL DE QUALITÉ

1 - INTRODUCTION

2 - COMMENT PRENDRE EN COMPTE LA SPECIFICITE DE LA "PETITE ENFANCE" POUR ACCUEILLIR LES TOUT-PETITS ?

3 - QUEL COEUR DE FORMATION ?

A. L'EXISTANT ET SES MANQUES

B. LES PRINCIPES QUE NOUS DÉFENDONS

C. NOS PROPOSITIONS DE MODALITÉS ET D'AXES DE FORMATION COMMUNS AUX MÉTIERS D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

4 - RÉNOVATION DE LA FORMATION : QUELS ENJEUX ?

A. AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

B. CAP PETITE ENFANCE

C. EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS

D. ASSISTANT-ES MATERNEL-LES

5 - LA FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE : COMBIEN DE DIVISIONS ?

6 - CONCLUSION



PROFESSIONNEL-LES DE LA PETITE ENFANCE :

UN PLAN MÉTIERS DE QUALITÉ POUR UN ACCUEIL DE QUALITÉ

1 - INTRODUCTION

UNE NÉCESSAIRE ÉVOLUTION DE LA FORMATION DES MÉTIERS DE LA PETITE ENFANCE

De la garde à l'accueil, c'est ainsi que les bébés et les tout-petits ont bénéficié, à partir de la deuxième moitié du siècle dernier, de la qualité de travail de professionnels chargés de leur procurer soins et attention lorsqu'ils leur sont confiés en collectivité ou individuellement.

Depuis, les formations et les diplômes, les certificats et les attestations se sont multipliés dans le champ de la petite enfance, répondant, plus ou moins dans l'urgence aux besoins émergents dans ce domaine.

La croissance démographique, l'augmentation de la natalité, et le développement du taux de travail des femmes, ont vu la nécessité grandissante de permettre aux familles de trouver un relais d'accueil pour leurs bébés.

La carence en nombre de places d'accueil ainsi que de professionnels pouvant accueillir les enfants, ont fait l'objet d'une vive préoccupation et d'une mobilisation sans pareil avec le collectif **Pas de Bébé à la Consigne** qui, depuis 2009, alertait les pouvoirs publics !

Plus récemment, dans son plan d'urgence, présenté au ministère de la famille en mars 2011, le collectif, insistait sur l'importance de la formation professionnelle des personnes ayant à charge l'accueil des tout-petits et faisait proposition d'une politique nationale, cohérente et adéquate en matière de formation, dans ce domaine si spécifique de la petite enfance où l'on ne peut s'improviser « accueillant éducateur » ...

Aujourd'hui, le diagnostic partagé par de nombreux acteurs, porte sur les difficultés et constats suivants :

1° l'insuffisance de professionnels qualifiés - particulièrement sur certains territoires - ,

2° mais aussi l'enjeu de "qualité" c'est-à-dire la pertinence de toutes les formations au(x) métier(s) de la petite enfance, terminologie qui désigne une période bien spécifique de l'enfance, compte tenu de ce qui particularise le bébé : un être inachevé.

Les enjeux sont d'importance, pour prendre en compte cette immaturité qui est propre à l'espèce humaine, la néoténie.

2 - COMMENT PRENDRE EN COMPTE LA SPÉCIFICITE DE LA "PETITE ENFANCE" POUR ACCUEILLIR LES TOUT-PETITS ?

Spécificité des enjeux de la petite enfance

Dans le temps de l'enfance, il convient de faire la distinction entre la période des "bébés", celle des "jeunes enfants" et celle des "grands enfants", autrement dit :

- | | | |
|--------------------------------|----------------------|------------------------|
| 1) de la naissance à 2/3 ans : | les "bébés" | } les deux constituant |
| 2) de 3/4ans à 5/6 ans : | les "jeunes enfants" | } la "petite enfance" |
| 3) de 6/7 ans à la puberté : | les "grands enfants" | |

La néoténie particularise à la naissance l'état d'inachevé du bébé dont la poursuite du développement physique, psychique et psycho-affectif se déroule sur plusieurs années.

Ce qui amène à devoir prendre en compte fondamentalement que :

- Le bébé est un être qui ne peut exister sans l'apport du monde humain qui l'entoure, ce qui signe sa totale dépendance et souligne son absence d'autonomie.
- Le bébé a besoin d'être en relation avec un entourage qui puisse échanger avec lui. Un bébé ne peut se construire – acquérir des repères et les premières bases de son identité – que dans la relation avec la-les personne-s qui assure-nt principalement la fonction de maternage.
- Le bébé n'a pas conscience de sa personne et son cri d'appel n'est pas explicite, d'où la responsabilité des adultes d'avoir à décoder ses messages corporels.
- Le bébé peut aller bien mais il vit également des moments de tensions où il a mal, et des moments de souffrance psychique, lesquelles sont difficiles à repérer.
- Le bébé ne différencie pas son corps du monde extérieur. C'est à partir de son capital pluri-sensoriel qu'il est amené à découvrir, par le vécu de ses expériences, son monde interne et le monde externe, qu'il ne dissocie pas.

Et, donc cela signifie que dès les premiers signes de vie, le bébé doit être accueilli dans la culture humaine, et que doit être prise en compte sa dimension corporelle et psychique.

Sa vulnérabilité est d'autant plus grande qu'il l'ignore. Le bébé cherche à l'aveuglette de quoi se satisfaire. La relation à celui qui prend soin de lui et la réponse à son cri d'appel est un moment important de la construction psychique. Moment dont la répétition a son importance dans la poursuite de cette construction, selon que cela se réalise dans l'apaisement ou non. C'est parce qu'un autre a deviné ses besoins et y a répondu de façon spécifique, durant un temps suffisamment long, que l'enfant émerge du chaos premier et que le monde se met à prendre sens pour lui, à partir d'une expérience relationnelle de satisfaction et d'insatisfaction.

Cela fait donc partie de la formation d'apporter à tous les professionnels d'accueil de la petite enfance le bagage pour admettre :

- que le bébé accueilli par d'autres que sa mère fait l'expérience d'une nouvelle séparation et en même temps de nouvelles proximités.
- que l'enfant doit pouvoir compter sur l'adulte dont les allées et venues procurent un sentiment d'apaisement des tensions provoquées par l'inconfort physique ou psychique.
- qu'un bébé, aussi jeune qu'il soit, peut être très mal organisé psychiquement.

A propos de séparation et de socialisation

Le tout petit qui a commencé à se développer au sein de sa famille s'est constitué dans sa relation à sa mère, à son père, des repères sensitivomoteurs, psycho affectifs qui constituent son premier sentiment de sécurité. Confronté à un entourage et à un environnement totalement différents de son milieu familial, il faut lui garantir une continuité de maternage, sans laquelle, la césure porterait atteinte à son fragile équilibre psychique en devenir et le placerait dans un état de grande insécurité psycho-affective. Cette continuité se co-construit entre les parents et le ou les professionnels qui accueillent l'enfant, ce qui demande du temps et de la disponibilité. Cela souligne l'enjeu des conditions favorables à établir pour la rencontre effective entre parents et professionnels. A contrario la non continuité des soins s'origine dans le surnombre des bébés aux besoins desquels les professionnels doivent répondre au quotidien. De même, l'absence ou l'insuffisance de temps d'échange empêche la possibilité d'une prise en charge personnalisée à l'écoute du bébé et de ses propres rythmes et besoins, et amplifie les sensations de chute et d'abandon pour le bébé.

A cela s'ajoute l'enjeu du processus de socialisation qui s'élabore lors de cette période permettant au petit enfant d'accéder progressivement à la découverte et la reconnaissance de l'autre puis à sa prise en compte. Ce processus se développe en parallèle de celui de la prise de conscience de soi. Le bébé accueilli

dans un cadre collectif (même une petite collectivité comme chez une assistante maternelle) est confronté à une situation paradoxale et à des injonctions et exigences sociales prématurées (prise en compte de l'autre et de règles sociales) en regard de ses capacités maturatives : pour accompagner ce processus de socialisation, le bébé a d'abord besoin d'être soutenu et accompagné dans la construction de son individualisation. Ce qui nécessite une individualisation de son accueil et du prendre soin. Il s'agit de "faire de l'individuel dans le collectif"...

Prise en compte de ces spécificités pour l'accueil des jeunes enfants

Ainsi s'occuper des enfants des autres implique une position professionnelle qui ne s'improvise pas, ne se devine pas...

Etre relais des parents et être professionnel, c'est être dans cette position « d'autre secourable » qui apaise la faim, mais aussi qui rassure, console, accueille ce qui déborde le bébé dans la continuité de ses repères.

S'occuper des enfants des autres est donc une pratique professionnelle qui exige la capacité de regarder, observer, décrire, interagir avec l'enfant et le resituer dans son contexte de vie.

Le travail des professionnels entre en résonance, en miroir avec l'histoire de chacun. Mais cela ne va pas de soi ni de l'admettre et encore moins d'accompagner les charges émotionnelles des bébés qui vivent leurs premières anxiétés, voire leurs premières dépressions.

Etre professionnel de la petite enfance, est donc un métier d'exigence où l'on doit pouvoir faire un travail sur soi pour ne pas refuser de voir les difficultés du bébé.

Quelques critères de qualité des modes d'accueil

Depuis quelques années LA QUALITE de l'accueil par les professionnels est devenue le leitmotiv de tous, cependant de nombreuses études réalisées en France et à l'étranger montrent qu'elle n'est assurée et effective que si un ensemble de critères se trouve réunis :

- les niveaux de qualifications professionnelles : adéquation de la réponse des professionnels en matière de maternage, de portage, d'observation clinique des besoins des bébés, psychosomatiques, relationnels...
- les taux d'encadrement et la taille restreinte des groupes d'enfants,
- le temps et la disponibilité accordés à l'enfant et à sa famille,
- ainsi que des temps de réflexion sur les pratiques, qui favorisent une prise en compte de l'enfant et de sa famille dans une relation individualisée.¹

¹ A ce sujet cf. l'ouvrage *Modes d'accueil pour la petite enfance. Qu'en dit la recherche Internationale* par A. Florin. Editions Eres. <http://www.editions-eres.com/resultat.php?Id=2045>

Dans cette perspective une véritable professionnalisation des accueillants, c'est-à-dire disposer de connaissances approfondies en puériculture, psychologie et pédagogie, doit préparer à :

- « - un accueil personnalisant pour l'enfant, les parents, les professionnels,
- un accueil qui protège la sécurité affective des enfants et pérennise la continuité psychique,
- un accueil qui encourage la vitalité découvreuse des enfants,
- un accueil qui respecte la dignité de l'enfant,
- un accueil, civilisant : des positions claires entre adultes »².

3 - QUEL COEUR DE FORMATION ?

A. L'EXISTANT ET SES MANQUES

Etat des lieux :

- L'absence de politique nationale en matière de formation est un obstacle auquel il faut remédier : l'Etat et les régions doivent impulser un plan prospectif de formation des divers métiers à hauteur des besoins³, en concertation avec les partenaires impliqués : éducation nationale et universités, instituts régionaux de formation, diverses écoles de formation,...
- La multiplicité des formations et des métiers, critiquée par certains, est pourtant source de richesse, à condition que les qualifications de base soient suffisantes au regard des principes énoncés précédemment et que des thématiques et temps communs de formation initiale et continue entre les différents métiers soient institués.
- Les qualifications de base sont insuffisantes pour certains métiers : les contenus théoriques et les temps de stages ne permettent pas de satisfaire suffisamment aux enjeux de professionnalisation déjà évoqués. Cela implique de mener la réflexion sur les aspects insuffisamment développés dans la formation de chacun des métiers, sur leurs spécificités et leurs complémentarités d'exercice et d'en déduire les améliorations à développer en termes de formation.
- Un aspect particulier mérite également attention : il s'agit du contenu de formation des professionnels encadrant les structures ou chargés de l'accompagnement des assistantes maternelles, en veillant à accorder leur juste place aux compétences professionnelles en matière de petite enfance et d'accompagnement des équipes, à côté des compétences strictement gestionnaires.

² Principes développés par S. Giampino dans son ouvrage *Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?* Paris, Albin Michel 2007. Chapitre *Confier ses enfants : la qualité est une priorité*, pp. 181 à 202

³ cf. partie 5 ci-après

A cet égard, nous observons avec une certaine inquiétude, l'évolution de la formation des éducateurs de jeunes enfants qui tend à les situer davantage du côté de la coordination et de l'encadrement d'équipe au détriment de leurs compétences éducatives propres en tant que professionnels intervenant auprès des enfants.

B. LES PRINCIPES QUE NOUS DÉFENDONS

Un contenu indispensable de connaissances en matière de petite enfance doit être accessible à tout professionnel s'orientant vers ces métiers, cœur de métier que toute formation, quelle qu'en soit le degré de qualification, devrait dispenser : portage, maternage, prise en compte de la dimension physique et psychique, apports pédagogiques et éducatifs, formation sur le travail en équipe et avec d'autres partenaires, doivent être le socle de connaissances communes.

Il convient de définir et de s'appuyer sur quelques principes concernant la formation des professionnel-le-s accueillant au quotidien des jeunes enfants :

- Les professionnel-le-s de l'accueil de la petite enfance doivent être en mesure de prendre en compte et respecter chaque enfant dans son développement global. La pluridisciplinarité des équipes est à conserver et développer, incluant des professionnel-le-s plus compétents dans le domaine de la santé (le tout petit s'exprime largement par le langage du corps) et d'autres plus compétents dans le domaine "éducatif" (place des activités sensori-motrices et du jeu dans le développement cognitif et affectif des petits, aménagement de l'espace, éveil artistique, créatif et culturel), chacun devant être attentif à tous ces aspects et partager une sensibilité et des compétences pour la dimension psychique.
- Les soins prodigués et le prendre soin assurent le sentiment de sécurité du bébé et du jeune enfant, à la base de sa santé physique et psychique, sentiment de sécurité sur lequel il s'appuiera pour le développement de ses potentialités et pour ses apprentissages. Pour cela, les connaissances et compétences concernant le développement physique et psychique, éducatif et social des enfants, leur interdépendance, ainsi que les aspects relationnels, doivent être suffisamment enseignés/développés chez tous les professionnel-les. De même que la réflexion sur la place d'un environnement d'accueil adapté, riche et évolutif pour favoriser l'activité de l'enfant, le jeu et ses apprentissages (sensori-moteur, langagiers et sociaux).
- Il convient donc d'éviter toute opposition qui pourrait s'avérer stérile entre la dimension de santé et la dimension éducative et sociale dans la formation. La professionnalisation doit permettre d'articuler des connaissances approfondies en puériculture, en psychologie et en pédagogie, dans la perspective d'un travail pluridisciplinaire auprès des enfants, se prolongeant par une réelle formation permanente.

- La formation initiale et continue doit offrir aux professionnel-le-s un cadre pour développer leur créativité et une capacité réflexive par rapport au besoin de relation individualisée du jeune enfant dans un contexte de socialisation, ainsi qu'une capacité à penser le travail en équipe (mise en sens des pratiques, mise à distance des projections affectives des professionnel-les).
- Les diverses formations des métiers respectifs de la petite enfance doivent prévoir des thématiques et des temps communs d'étude entre les différents cursus pour favoriser les futures complémentarités et transdisciplinarités professionnelles.
- La formation continue diplômante doit être largement développée pour permettre à tout professionnel d'accéder à des niveaux de qualification plus élevés.
- La formation continue des assistantes maternelles comme des autres professionnels au long de la carrière doit leur laisser le choix des organismes de formation afin qu'ils puissent décider des thèmes d'approfondissement pour leur pratique.
- Plus de possibilités d'évolution vers d'autres formations permettront aussi d'éviter des voies professionnelles conduisant à des « impasses ».

L'application de ces principes doit permettre aux professionnel-le-s accueillant au quotidien des jeunes enfants de travailler en équipe, ou lors de rencontres avec leurs collègues, et en pluridisciplinarité avec les autres professionnel-le-s intervenant dans les modes d'accueil, médecins, psychologues, psychomotriciens, au travers de journées pédagogiques, réunions d'équipes, analyses de pratiques et observation partagée...

C. NOS PROPOSITIONS DE MODALITÉS ET D'AXES DE FORMATION COMMUNS AUX MÉTIERS D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

Sur la base des constats ci-dessus énoncés, le collectif formule des propositions s'adressant globalement à la filière des métiers de la petite enfance.

Bien que les formations et diplômes dans le champ de la petite enfance soient organisés et validés aujourd'hui au sein de ministères différents, il nous semble essentiel, au delà de la singularité de chaque formation (temps et niveau de qualification différent, dimension plus sanitaire ou plus socio-éducative...), qu'existe un socle de connaissances communes, ainsi qu'une approche pédagogique spécifique à la formation des adultes.

Chaque formation vise à préparer les futurs professionnels à appréhender leur rôle autour de l'accueil de l'enfant et de sa famille, des soins, du développement et du bien-être du jeune enfant de 0 à 6 ans, en référence au projet de service ou d'établissement, tel qu'il est défini depuis le décret d'août 2000.

Ainsi, nous proposons que chaque formation, quelque soit son niveau de qualification puisse aborder les thématiques suivantes :

Axe 1 : Les soins et la santé du jeune enfant :

- La fonction des soins
- Du prendre soin physique au soin psychique
- Les soins au quotidien (repas, sommeil...)
- Santé et prévention
- Repérer les signes de maltraitance
- L'enfant porteur de handicap ou de maladie chronique
- Eléments de psychopathologie du bébé et du jeune enfant
- Les gestes d'urgence
- Les pratiques d'hygiène

Axe 2 : Connaissance du développement de l'enfant sur le plan :

- Psychique, Moteur, Sensoriel, Cognitif, Langagier, Social
- L'accueil, les liens et la séparation
- Approche du handicap et de la psychopathologie du bébé et du jeune enfant

Axe 3 : Accueillir, accompagner, communiquer avec les familles :

- Premiers liens et interactions précoces
- Diversité culturelle et sociale des familles
- La fonction parentale et les différentes formes de parentalité
- Les relations parents-enfants- professionnels
- La mise en place des différents temps d'échanges avec les parents et leur participation dans les lieux d'accueil
- La prévention prévenante dans l'accueil des familles
- La création d'un climat de confiance, du tact et de la discrétion professionnelle.
- La confidentialité et le secret professionnel

Axe 4a : L'accueil du jeune enfant en collectivité :

- L'observation et l'observation partagée⁴.
- Organisation pédagogique et aménagement de l'espace
- Individualisation et socialisation : l'enfant dans le groupe
- La question des interdits, des règles et des limites
- Les besoins de l'enfant : besoin de sécurité, d'expérimentation, d'activité, de relation...
- Le respect des rythmes individuels du bébé et du jeune enfant
- L'accompagnement de la vie quotidienne (sommeil, repas...)
- Les repères, le sentiment de sécurité et les limites
- Les repères spatio-temporels
- Le processus d'autonomie

⁴ L'observation de l'enfant permet un accueil respectueux du rythme de chacun (sommeil, repas ...), d'organiser l'espace pour que l'enfant repère l'adulte qu'il connaît le mieux, celui qui est en lien avec ses parents, d'aménager l'espace en fonction des besoins évolutifs des bébés (activités sensori-motrices, jeux de découverte, jeux de manipulation, jeux symbolique...). L'observation est ce qui permet d'être attentif aux manifestations non-verbales de l'enfant, aux expressions de ses besoins affectifs et physiologiques, de son malaise psychique. Ainsi, toutes les formations des professionnels de la petite enfance, quel que soit le niveau doivent comporter plusieurs approches théoriques et pratiques de l'observation des bébés. L'initiation à l'observation vise à sensibiliser à l'existence de processus inconscients mis en jeu par dans la relation professionnel/bébé.

Axe 4b : L'accueil du jeune enfant en mode d'accueil individuel :

- Mêmes axes qu'en 4a
- La coopération avec les équipes chargées du suivi (PMI), les RAM, les pairs et les autres professionnel-les de l'enfance
- Les enjeux de la co-éducation avec les parents
- Les dimensions administratives : agrément, contrat de travail, fonction employeur des parents...

Axe 5 : Les actions éducatives auprès du bébé et du jeune enfant :

- Les grands courants pédagogiques : mouvements d'éducation nouvelle et de pédagogie coopérative, active (Montessori, Freinet, Korczak, Pikler...)
- La place du jeu et de la créativité
- Démarche éducative : stimulations directes et indirectes
- Les activités
 - * Activités sensori-motrices
 - * Jeux de découverte
 - * Jeux moteurs
 - * Jeux de manipulation
 - * Jeux symboliques
 - * L'eau et le sable
 - * La littérature enfantine
 - * Eveil artistique, culture, créativité...
- Les apprentissages chez le jeune enfant
- La valorisation du plaisir de faire et de la confiance en soi chez l'enfant
- Ecouter, comprendre et parler au jeune enfant

Axe 6 : La communication et le travail en équipe/à domicile :

- Connaissances psychosociologiques
- Dynamiques de groupes
- Travailler en équipe : la définition des rôles et fonctions
- La communication formelle et informelle. Les réunions, le cahier de transmission
- Mécanismes inconscients dans le travail d'équipe
- La gestion de conflit
- Analyse des pratiques
- Le projet d'établissement
- Le projet de la professionnelle à domicile
- Pédagogie institutionnelle et travail d'équipe

Mais aussi, au-delà des apports théoriques :

Le temps de stage et de pratique doit être suffisamment conséquent pour permettre par l'alternance intégrative, la construction d'une identité professionnelle. L'articulation théorie/pratique, basée sur l'approche par l'expérience et la connaissance est un axe essentiel de la formation. L'alternance est donc le principe fondateur qui donne sens et organise l'ensemble de la formation professionnelle.

Enfin, pour mener à bien un projet de formation des professionnels de la petite enfance, il est indispensable de penser le cadre pédagogique de la formation afin de donner à chaque étudiant la possibilité d'être acteur de sa formation.

De plus, si l'utilisation de nouveaux supports numériques de travail peut avoir de la pertinence, il nous semble néanmoins indispensable de préserver le travail collectif et coopératif qui permet une véritable rencontre entre pairs :

- Cours théoriques laissant une grande place aux échanges.
- Travail en petits groupes autour de textes fondamentaux, d'exposés des étudiants ou de situations éducatives...
- Analyse de pratiques à partir de situations vécues en stage, ou dans l'emploi, et mise en lien avec les connaissances théoriques.
- Travail sur l'observation à partir de stages et de vidéos.
- Mise en place de temps d'accompagnement à la fois individuel et collectif.
- Réunions avec les étudiants comme lieu d'expression, de régulation et d'expérience de la prise de parole et de la négociation.
- Modules thématiques avec des intervenants extérieurs ou au sein de l'université, conférences, sessions.

4 - RÉNOVATION DE LA FORMATION : QUELS ENJEUX ⁵?

A. AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE

S'appuyer sur les acquis du métier d'auxiliaire de puériculture pour penser son évolution

Parmi les métiers de la petite enfance, celui d'auxiliaire de puériculture (AP) se situe à la charnière de différentes filières, telles que la santé, l'éducation du jeune enfant et le social. Ce métier, le plus ancien (1947), accolé à celui d'aide-soignante⁶ fait l'objet de certaines critiques depuis quelques années⁷. Le dernier référentiel de formation daté de 2006 a bien intégré un module de 175 heures intitulé "*l'accompagnement d'un enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne*" mais le métier, relevant de la filière paramédicale, ne semble pas encore suffisamment adapté à l'évolution de l'accueil de la petite enfance où la réglementation du fonctionnement des établissements d'accueil du jeune enfant a connu pas moins de trois décrets en dix ans.

Les derniers décrets de 2000, 2007 et 2010 ont contribué à la création de nouvelles structures avec la possibilité pour les Educateurs de jeunes enfants d'accéder à l'encadrement d'équipe en EAJE. En une quinzaine d'années cette

⁵ La profession de puéricultrice, dont la formation est en cours de ré-ingénierie, n'est pas traitée dans le cadre de ce document. Nous y reviendrons ultérieurement.

⁶ Le dernier référentiel du 16 janvier 2006 est bâti sur le même modèle, 8 modules de formation qui correspondent à 8 compétences dont certaines sont transférables.

⁷ La DRESS a publié une étude en juillet 2010, n° 732, menée par Julie Micheau, Eric Molière, et Sophie Ohnheiser, « Les modes d'organisations des crèches collectives et les métiers de la petite enfance ». L'étude met en avant une fonction éducative trop modeste dans les lieux d'accueil du jeune enfant. Dans l'expression des auxiliaires de puériculture interviewées, le mot accueil était bien souvent limité à la garde d'enfants, faute de trouver des conditions d'accompagnement plus favorables à l'épanouissement des jeunes enfants.

profession occupe de plus en plus des postes autrefois réservés à des puéricultrices. À ce jour, presque la moitié des EAJE serait sous la responsabilité d'un-e Educateur-trice de jeunes enfants.

Le paysage de l'environnement professionnel de l'auxiliaire de puériculture en EAJE change car les priorités changent. Là où la sécurité et l'hygiène furent par le passé des garanties suffisantes pour un accueil de qualité, depuis les années 1980 et jusqu'aujourd'hui, avec les projets d'établissement réglementés par le décret de 2000, l'accueil en EAJE vise au-delà : veiller à la santé, à la sécurité, au bien-être et au développement des enfants et contribuer à leur éducation, en intégrant des valeurs éducatives fortes soutenues par une réflexion pédagogique permanente. L'AP de plus en plus confronté(e) à des situations familiales et sociales complexes veille au bon développement somatique, psychomoteur et psychoaffectif qui sous-tend les acquisitions et l'épanouissement des enfants. Le dernier référentiel du DEAP du 16 janvier 2006⁸ a renforcé le niveau de compétences attendues des AP, cette évolution va au-delà d'un métier d'exécution de niveau V, souvent confondu avec les CAPPE. Ce référentiel permet d'acquérir des compétences d'observation⁹, de compréhension et d'appréciation d'une situation, d'analyse qui sous-tend la prise de décision et l'action. Pour autant il est insuffisamment exploité et bâti en modules qui coupent la transversalité des connaissances à la fois théoriques et expérimentales au travers des stages pratiques. L'évolution du métier vers une plus grande autonomie dans les tâches et les décisions (niveau IV) nécessite une formation permettant la progression, l'alternance intégrative qui ne peut s'inscrire que dans la durée et la continuité. Un module de 5 semaines de théorie (175h) pour intégrer les connaissances et construire de véritables compétences sur l'accompagnement de l'enfant dans la vie quotidienne c'est encore bien trop court et insuffisant pour répondre aux exigences du métier d'aujourd'hui et dans un avenir proche.

Les différents champs d'intervention des auxiliaires de puériculture

La multiplicité des tâches de l'AP s'étend des soins aux enfants (sains ou malades ou hospitalisés) à l'accueil et à l'accompagnement de l'enfant et des parents, ainsi qu'à l'aménagement de l'environnement de l'enfant. Les secteurs où s'exerce le métier d'auxiliaire de puériculture sont très diversifiés et le DE actuel offre cette grande palette d'activités revendiquées par les auxiliaires de puériculture. Il est possible d'identifier 6 grands secteurs où les AP font partie d'une équipe de professionnels tout en étant au plus près au quotidien des enfants et des familles :

- la maternité (salle de naissance, suites de couche, consultations),
- l'hôpital (pédiatrie générale, spécialisée, néonatalogie, chirurgie pédiatrique, réanimation chirurgicale et pédiatrique),

⁸ A lire sur <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000000457507>

⁹ De nombreux centres de formations ou d'IFAP ont intégré dans les contenus de formation des initiations au travail d'observation des relations entre enfants, entre professionnels et enfants. C'est le cas au CERPE où cet outil est utilisé tout au long de la formation grâce à des formatrices permanentes EJE auprès des étudiants auxiliaire de puériculture.

Le projet de « Pas de bébés à la consigne » met aussi en avant *l'observation partagée* pour un accueil respectueux du rythme de chacun, Document de travail, 24/9/2014, p 9

- les EAJE (établissements d'accueil du jeune enfant de 3 mois à 4 ans, plus rarement les jardins d'enfants (2 à 6 ans),
- le Service de Protection Maternelle et Infantile,
- l'Aide Sociale à l'Enfance (foyer, résidence maternelles et pouponnières).
- le secteur du handicap, centre de rééducation pédiatrique, les CAMPS.

Pour autant la formation est de courte durée 10 mois, (18 mois à 2 ans en apprentissage ou dispensée au sein de l'Éducation Nationale).

Une étude menée par le CEEPAME (Comité d'Entente des Ecoles Préparant aux Métiers de l'Enfance)¹⁰ a mis en évidence que le premier emploi des AP¹¹ sortants de formation initiale était : 68% en EAJE, 14% en service de maternité, 10% en secteur hospitalier, 4% à l'Aide Sociale à l'Enfance, 4% en secteur du Handicap, 0% en PMI

Ce chiffre de 68% en EAJE met en évidence le besoin réel dans le secteur des structures d'accueil de professionnels qualifiés, reconnus par un diplôme d'État

Concilier la dimension sanitaire du métier avec la dimension socio-éducative

Pour une prise en charge globale des jeunes enfants, les compétences en puériculture et santé ne sont pas à négliger sous prétexte que les enfants en EAJE sont en bonne santé. La particularité de la néoténie de l'être humain et de l'immaturité des fonctions physiologiques du jeune enfant dans ses deux premières années nécessite de porter un regard spécifique pour intervenir d'une manière ajustée à ses besoins : cf. nos propositions générales pour une formation de qualité qui soulignent la nécessité d'articuler des connaissances de diverses disciplines, en puériculture, psychologie, pédagogie, droit, anthropologie, psychosociologie et de savoir se situer dans une équipe pluridisciplinaire, travailler en équipe, s'inscrire dans une dynamique de projet.

Opposer l'approche de l'enfant par la santé à une approche par l'éducatif constituerait un contre sens, et de façon encore plus manifeste concernant les bébés et la petite enfance. De grands pédagogues comme Janusz Korczak l'ont compris il y a près d'un siècle¹². Education et soin contribuent à prendre en compte l'intégralité des besoins de l'enfant dans une visée holistique de l'être humain. A ce titre l'importance de la qualité des soins corporels quotidiens (repas, toilette, change, coucher), qui s'inscrivent pleinement dans la rencontre avec l'enfant ont toute leur place dans les programmes de formation. Ces soins au sens du « **care** » participent aux « *fondations de la construction de la vie psychique du jeune enfant* ». ¹³ Ce besoin vital de recevoir des soins adéquats en

¹⁰ Une étude a été menée de 2011 à 2012, rapport de synthèse du groupe de réflexion sur l'état des lieux du métier d'auxiliaire de puériculture de juillet 2013

¹¹ 3937 AP formés en 2010-2011, chiffre DRESS, 2010

¹² " *Il fait partie de ces visionnaires qui perçoivent que santé, éducation, droits sociaux (les droits à..) et droits politiques (droits de ...) des enfants sont liés et se renforcent mutuellement.*" In : Le droit de l'enfant au respect, Editions Fabert, 2009, p 8

¹³ Miriam Rasse, « De l'importance du soin dans la construction de la personne », Revue *Métiers de la Petite Enfance*, novembre 2009

toute sécurité et confiance en l'adulte constitue le socle fondamental de l'estime de soi et du « *sentiment continu d'exister* ». ¹⁴

Propositions pour l'évolution du métier d'auxiliaire de puériculture

À partir de l'existant, il nous semble possible d'adapter ce métier d'auxiliaire de puériculture en renforçant l'acquisition de certaines compétences inscrites dans le référentiel mais insuffisamment déployées, notamment dans la dimension psychopédagogique ou encore du côté du travail d'équipe.

Voici quelques propositions :

Maintenir la dimension sanitaire dans la formation

Cela concerne principalement l'actuel module 2, 70 heures de théorie et une partie du module 3 dont 21 heures de formation sur les gestes d'urgence qui s'articulent au module 1. Savoir reconnaître un changement dans l'état clinique et dans le comportement du bébé ou du jeune enfant est extrêmement rassurant car le (la) professionnel(le) saura donner l'alerte ou mettre en œuvre les actions nécessaires, et pas seulement en cas d'accident ou d'urgence. Sa vigilance concernant les expressions somatiques de difficultés du développement et les symptômes d'une éventuelle affection lui permet de repérer très vite des clignotants somatiques ou somato-psychiques. Cela contribue à la sécurité de l'accueil que de pouvoir s'appuyer sur ces compétences acquises en formation initiale.

Quant à la surveillance clinique et l'accompagnement par les soins des nouveaux-nés ou de l'enfant malade hospitalisé ou de l'enfant handicapé, il nous paraîtrait intéressant d'approfondir et de renforcer encore les modules qui permettraient aux AP qui le souhaitent de s'orienter vers la maternité, la pédiatrie ou le handicap.

Renforcer la formation sur la fonction d'accueil de l'enfant et de ses parents

Cette fonction est intégrée dans l'accompagnement (module 1, 175 h) mais à ce jour ne figure pas comme une compétence à acquérir. Or, travailler sur la notion d'accueil c'est tenir compte des situations où l'enfant se sépare de sa famille et de ses parents. On ne peut plus ignorer l'impact sur le développement psychique du jeune enfant des séparations précoces et répétées. Accueillir est un travail de réflexion, d'anticipation. Comment accueillir ? À quel moment ? Dans quel espace ? Connaître et prendre en compte la diversité des familles sur le plan sociologique ainsi qu'au regard des pratiques de maternage nous apparaît également indispensables à aborder.

¹⁴ Donald W. Winnicott, « L'enfant et le monde extérieur », Payot, 1972

Renforcer la dimension éducative du métier dans l'accompagnement au quotidien du jeune enfant en collectivité

Pour penser la dimension éducative des différentes actions de l'auxiliaire de puériculture il y a besoin de repères et de références sur les grands courants d'éducation en France et en Europe. Si les auxiliaires de puériculture représentent la majorité des professionnels (les) auprès des jeunes enfants en collectivité, sous l'impulsion des projets éducatifs dont les EJE garantissent la mise en œuvre, il y a besoin d'une culture commune pour se comprendre et pour partager les valeurs portées par ce projet. Ce volet de formation en filigrane dans l'actuel module 1 est à développer pour permettre l'acquisition de connaissances plus solides, de capacités d'observation et d'actions pertinentes, notamment face à l'accompagnement d'un groupe d'enfants. L'auxiliaire de puériculture ne s'occupe jamais que d'un seul enfant en EAJE. Permettre à l'enfant d'exprimer sa singularité tout en faisant partie d'un groupe avec ses règles, son organisation est un défi constant pour un enfant en bas âge. C'est une réflexion de fond très peu abordée car le référentiel mentionne essentiellement le rôle de l'auxiliaire de puériculture s'occupant d'un seul enfant à la fois. Ainsi, des contenus de formation suffisamment développés autour des processus de socialisation mériteraient d'être renforcés.

La question de l'accompagnement vers l'autonomie ou encore de l'expérimentation chez le tout petit pourrait être davantage développée, ainsi que la place du jeu et des activités artistiques, corporelles et culturelles dans le développement global de l'enfant.

Par ailleurs concilier des valeurs éducatives propres à la famille de l'enfant avec celles véhiculées par un projet éducatif élaboré par l'équipe d'un EAJE sollicite des compétences de communication professionnelle qui font souvent défaut au cours de la formation initiale, par manque de réflexion et d'élaboration de ces enjeux.

Renforcer les compétences relationnelles et la communication professionnelle

En dehors des techniques de communication qui figurent au programme actuel de la formation, il faudrait développer les savoirs dits "sociaux", travailler sur des situations réelles ou fictives de relation pour les analyser et les comprendre, ajuster son positionnement. La communication touche autant celle avec les enfants (c'est le versant pédagogique), qu'avec les familles, ou encore en direction des membres d'une équipe (versant psychosociologique) en articulation avec le module 8.

Ces heures sont réparties sur le module 5 et le module 8, cela correspond à une unité intégrative des connaissances par l'articulation des connaissances théoriques avec la pratique.

Il est possible aussi de réserver un nombre d'heures à des échanges plus personnels avec les formateurs comme lors des visites de stage ou des entretiens qui sont aussi des temps de formation.

En conséquence, l'actuel module 5 - communication professionnelle (70 heures) serait à développer. Il est envisageable de doubler le nombre d'heures.

Renforcer la réflexion sur le travail en équipe pluridisciplinaire

Le travail sur le module 8 ne peut se résumer à l'organisation du travail, à l'utilisation d'outils et à pouvoir se situer de façon générale au sein d'une équipe. Ce module devrait permettre de développer de véritables capacités à se remettre en question, à prendre de la distance, à se positionner au sein d'une équipe en reconnaissant son rôle, sa fonction, ses limites et faire appel aux ressources des autres professionnels(les) de l'équipe.

Dans le référentiel de 2006, ce module fait trop référence au milieu hospitalier et ne comporte pas la dimension du projet favorisant la dynamique d'équipe. Il est à construire pour permettre aux auxiliaires de puériculture de participer pleinement au projet d'établissement, de ne pas le subir mais au contraire d'y trouver un sens à leur travail. Ils sont les acteurs par excellence des orientations prises par un projet pédagogique et éducatif au sein d'un EAJE.

Proposition d'architecture d'une formation rénovée

La formation qui se déroule actuellement sur 10 mois devrait être rallongée tant sur le temps théorique que sur le temps de stage, la portant au total à une durée de 18 mois.

Au regard des constats précédents, nous proposons donc que cette formation puisse s'organiser sur un temps plus long permettant à tous les étudiants de disposer d'un cursus suffisamment approfondi, leur conférant une double compétence également étayée tant du côté d'un futur travail à l'hôpital, en maternité, en PMI, qu'en EAJE : au total la formation s'organiserait sur 875 h d'enseignement théorique et 1050 h de stage (soit 30 semaines), le complément à l'égard du cursus actuel devant principalement concerner la sphère de l'accueil des jeunes enfants.

Nous proposons une durée des stages sur 6 semaines plutôt que quatre (comme c'est le cas actuellement) permettant de découvrir une institution et des pratiques de manière plus approfondie. Trois stages de 6 semaines s'effectueraient dans le cadre d'un mode d'accueil et deux stages de 6 semaines dans le cadre d'un service de santé.

Il faut prendre en compte la véritable nécessité d'insérer dans la formation des espaces temps d'analyse de pratiques à partir des stages et, ou de l'emploi permettant l'articulation des connaissances théoriques avec la pratique. Nous soutenons également la perspective de formations plus transversales à partir de contenus et de temps communs avec les autres formations dans le champ de la petite enfance (EJE, CAP-PE, assistants maternels...), en vue de développer, au-delà des différences, une culture partagée et favoriser ainsi de véritables passerelles.

Au total nos propositions conduisent, en portant cette formation au niveau IV, à confirmer les auxiliaires de puériculture dans une double compétence renforcée, en santé et accueil du jeune enfant, avec naturellement des passages possibles d'une fonction à l'autre dans le cours de la carrière professionnelle.

B. CAP PETITE ENFANCE

Contexte

Aujourd'hui les professionnels s'occupant directement des enfants au quotidien dans les EAJE sont pour une grande part, soit des auxiliaires de puériculture soit des professionnels titulaires d'un CAP PE, généralement encadrés pédagogiquement par des EJE qui ont un rôle spécifique du fait d'une formation et d'une qualification largement plus élevées, tout en exerçant également en proximité des enfants.

Les travaux actuels portant sur la rénovation du CAP-PE (cf. nos propositions ci-après), pour prendre sens, doivent s'inscrire à notre point de vue dans une vision plus globale du plan métier petite enfance. Il s'agit d'élever les degrés de qualification et de compétence de l'ensemble des professionnels "encadrant" les jeunes enfants, principalement dans les domaines de la puériculture, de la pédagogie et de la psychologie.

Pour des raisons historiques, le CAP-PE est plutôt issu d'une filière "éducative" dans la mesure où cette formation s'inscrit et est validée au sein de l'éducation nationale. Cependant, celle-ci laisse apparaître d'importants manques dans les trois domaines cités pour ce qui concerne l'âge du bébé et de la toute petite enfance, avant 3 ans. Les CAP-PE se destinent dans leur grand ensemble actuellement vers des métiers d'ATSEM en école maternelle et pour une partie notable d'entre elles vers des métiers d'accueil au sein des EAJE.

De leur côté, les auxiliaires de puériculture sont issus de la filière "santé", avec une formation le plus souvent au sein d'écoles ou d'instituts liés aux établissements de santé. Cette formation initialement sanitaire s'est ouverte aux aspects d'éveil et de développement global du jeune enfant, mais gagnerait à enrichir encore ses apports de formation initiale en psycho-pédagogie notamment. Les auxiliaires de puériculture se destinent à des carrières dans le champ de la santé (maternités, pouponnières, centres de PMI) et de l'accueil des jeunes enfants (EAJE) - cf partie A. ci-dessus.

Un véritable plan métier petite enfance devrait contribuer à améliorer la qualité d'accueil des tout petits, en combinant les compétences nécessaires dans les trois domaines déjà évoqués : puériculture, pédagogie et psychologie (cf. ci-dessus page 7). Il devrait miser sur l'approfondissement des compétences de l'ensemble des professionnels, pour combler leurs insuffisances respectives et élever globalement le degré de qualification des professionnels s'occupant au quotidien des enfants. Mais le degré de carence de formation des CAP PE n'est en rien comparable à celui pouvant affecter d'autres professionnels comme les auxiliaires de puériculture, ce qui est d'ailleurs acté par le fait que le cursus des CAP PE ne débouche pas sur un diplôme métier. Nos propositions développées ci-après concernant le CAP PE visent essentiellement à initier leurs compétences dans le domaine de l'accueil des très jeunes enfants, le CAP PE restant conçu comme une première marche vers la qualification de professionnel de la toute petite enfance qui passe par l'accès à des formations véritablement qualifiantes.

Cette future rénovation de CAP PE ne doit en aucun cas conduire à diminuer la part des professions "les plus qualifiées", au sens du décret sur les EAJE¹⁵, auprès des enfants, mais à accroître globalement la qualification des équipes.

A cet égard il convient de bien consolider la fonction de cadre pédagogique des éducateurs de jeunes enfants dans les équipes d'accueil en EAJE, plutôt que de la minimiser au seul profit de compétences "managériales" de direction d'établissement (risque accru dans le contexte de l'actuel plan gouvernemental pour le travail social).

C'est dans un cadre plus général que nous situons notre réflexion sur la rénovation du CAP PE, envisagée par le gouvernement, cf. notre document sur notre demande de réforme du décret "Morano"¹⁶.

Initier la professionnalisation : un véritable enjeu

S'occuper des enfants des autres implique une position professionnelle qui ne s'improvise pas, ne se devine pas, notamment lorsqu'on s'occupe de bébés ou de très jeunes enfants, comme c'est le cas dans le contexte des lieux d'accueil petite enfance, ou de jeunes enfants comme c'est le cas au sein des écoles maternelles.

Etre relais des parents, c'est être dans cette position « d'autre secourable » (cf. note 1) qui apaise la faim, mais aussi qui rassure, console, accueille ce qui déborde le bébé dans la continuité de ses repères.

S'occuper des enfants des autres est donc une pratique professionnelle qui exige la capacité de regarder, observer, décrire, interagir avec l'enfant et le resituer dans son contexte de vie, ainsi que celle de travailler avec les parents dans leur diversité afin de construire avec eux une continuité des repères du tout petit dans ses différentes phases quotidiennes de vie.

Etre professionnel de la petite enfance, est donc un métier d'exigence où l'on doit pouvoir faire un travail sur soi pour accompagner l'enfant de manière empathique.

Ce travail nécessite à la fois d'avoir la capacité à construire de la relation tout en préservant une certaine distance destinée à clarifier la nature du lien. Les professionnel-le-s de l'accueil de la petite enfance doivent être en mesure de prendre en compte et respecter chaque enfant dans son développement global mais aussi de coopérer avec toutes les familles dans leur singularité.

Dans cette perspective, une véritable professionnalisation des accueillants nécessite un corpus indispensable de connaissances sur le développement des jeunes enfants. Nous pensons que toute formation, quelle qu'en soit le degré de qualification, devrait aborder la dimension physique et psychique de ce développement, celle du lien parent-enfant, dispenser des apports pédagogiques et éducatifs, et s'attacher à former au travail en équipe.

¹⁵ puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture, infirmiers, psychomotriciens

¹⁶

http://www.pasdebebesalaconsigne.com/DOC/Propositions_pasdeBBconsigne_reforme_decret_morano_fev2014.pdf

Quelle problématique aujourd'hui pour le CAP PE ?

A l'origine, le CAP PE a été créé pour les ATSEM exerçant au sein des écoles maternelles. Or, à ce jour, le CAP petite enfance est un diplôme censé permettre de travailler au sein d'une diversité de lieux d'accueil auprès d'enfants jusqu'à 6 ans : école maternelle en qualité d'ATSEM, EAJE comme professionnel petite enfance, à domicile en qualité d'assistant(e) maternel(le), ou encore dans le cadre de l'accueil péri-scolaire.

A partir de cette réalité, différentes questions se posent de manière très sensible. Nous pouvons tout d'abord noter que la fonction et le rôle exercés dans ces contextes sont forts différents. Les professionnels n'y occupent pas la même place et ne remplissent pas les mêmes tâches, en fonction du projet ou du fonctionnement de la structure. D'autre part, les enfants accompagnés n'ont pas le même âge et par conséquent leurs besoins et centres d'intérêt sont en partie différents.

Accompagner des enfants de 3 (parfois 2 ans et demi) à 6 ans, comme c'est le cas à l'école, ou de 2 mois et demie à 3 ans, en lieu d'accueil petite enfance ou à domicile, requiert des connaissances et des compétences différentes.

Or, encore aujourd'hui, le CAP PE, d'abord conçu pour le travail auprès d'enfants en âge d'aller à l'école maternelle, et sur un axe plutôt "technique" ne dispense pas suffisamment de connaissances et ne confronte pas suffisamment les personnes à des terrains d'expérience concernant les bébés et les tout petits. De plus, même s'il existe bien sûr une variabilité de situations liées à la diversité des enseignants, les positions occupées dans une école ou en EAJE, ne sont pas identiques. Le plus souvent, les ATSEM doivent répondre aux attentes et projets de l'enseignant, avec une faible marge d'autonomie, alors qu'il s'agit dans les EAJE d'accompagner l'enfant tout au long de la journée, dans l'accueil, le soin, le jeu et l'activité, parfois même en tant qu' "adulte de référence", ou encore à domicile. Une autre différence de fonction, concerne la relation aux parents. L'ATSEM n'est pas "missionnée" pour communiquer avec les familles (même si cela peut se produire), alors que cela fait partie d'une des fonctions de chaque professionnel qui accompagne globalement un enfant dans le cadre d'un EAJE. Cependant, depuis la réforme des rythmes scolaires, les ATSEM assurent des missions en autonomie avec des groupes d'enfants, missions d'organisation et d'animation. Elles travaillent en collaboration avec les adjoints d'animation et les familles.

La dimension du travail au sein d'une équipe n'est là encore sans commune mesure. L'ATSEM n'est pas véritablement associée au travail institutionnel, contrairement à la place que peut occuper un professionnel ayant un CAP PE au sein d'une équipe pluridisciplinaire d'EAJE.

En résumé, le statut, le rôle et la fonction des titulaires de CAP PE varient de manière significative au regard du contexte d'exercice.

Propositions pour le CAP PE rénové

A la lumière de ces constats un nombre conséquent d'évolutions nous paraît souhaitable dans les contenus théoriques, sur les terrains professionnels, mais aussi dans l'organisation du cadre pédagogique de la formation.

- Du côté des apports théoriques

Ce diplôme de niveau 5, organisé le plus souvent sur une année scolaire, nécessite d'initier de nombreuses compétences et connaissances dans les domaines suivants :

- Les soins et la santé du jeune enfant

- ✓ Du prendre soin physique au prendre soin psychique
- ✓ Les soins au quotidien (repas, sommeil...)
- ✓ Santé et prévention
- ✓ L'enfant porteur de handicap et de maladie chronique
- ✓ Les pratiques d'hygiène

- La connaissance du développement global de l'enfant

- ✓ Développement de l'enfant dans ses multiples modalités
- ✓ Premiers liens et interactions précoces

- L'accueil, l'accompagnement et la communication avec les familles

- ✓ La fonction parentale
- ✓ Diversité des familles
- ✓ Relations parents-enfants-professionnels
- ✓ Participation des parents dans les lieux d'accueil

- Les conditions d'accueil du jeune enfant dans les différentes collectivités et au domicile

- ✓ L'observation de l'enfant
- ✓ Individualisation et socialisation dans le groupe
- ✓ L'enfant en tant que personne
- ✓ Respect des besoins de l'enfant et de ses rythmes

- Les actions éducatives en direction de l'enfant de la naissance jusqu'à 6 ans

- ✓ Activités sensori-motrices
- ✓ Les jeux symboliques
- ✓ La littérature enfantine
- ✓ Eveil artistique, culture, créativité

- La communication et le travail en équipe/à domicile

- ✓ Travailler en équipe : définition des rôles et des fonctions
- ✓ La communication formelle et informelle (réunions, cahier de transmission...)
- ✓ Le projet d'établissement ou à domicile
- ✓ La gestion des conflits
- ✓ Pour l'accueil individuel, le travail en lien avec la PMI, les RAM...

A ce titre, il nous semble nécessaire de revisiter les contenus de formation trop « scolaires » et leur répartition actuelle entre les UG et les UP, au profit d'une dimension plus professionnalisante.

- Du coté des stages et du lien théorie / pratique

Le temps de stage et de pratique doit être suffisamment conséquent pour permettre par l'alternance intégrative, la construction d'une identité profes-

sionnelle sur des contextes de stage diversifiés. L'articulation théorie/pratique, basée sur l'approche par l'expérience et la connaissance, est un axe essentiel de la formation.

Nous proposons :

- Du temps de stage supplémentaire : un stage de plus (4 au lieu de 3), chaque stage pourrait se dérouler sur 5 semaines (au lieu de 4). Rappelons que 24 semaines de stages sont prévues dans la formation d'auxiliaire de puériculture, deux fois plus que pour le CAP. Ceci devrait se concrétiser par deux stages minimum auprès d'enfants de moins de 3 ans (en EAJE), deux stages auprès d'enfants de 3-6 ans (en école maternelle ou en centre de loisir maternel).
- Ce temps stage plus conséquent devrait permettre, d'une part des temps d'observations / mise en lien avec les connaissances théoriques, d'autre part des temps réguliers d'analyse de la pratique à partir des situations vécues en stage.
- Une visite systématique d'un formateur du centre de formation sur chacun des stages.

- Du côté du cadre pédagogique

Nous pensons que pour mener à bien toute formation , chaque étudiant doit avoir la possibilité d'être acteur de sa formation.

De plus, si l'utilisation de supports numériques de travail peut avoir de la pertinence, il est indispensable de préserver le travail collectif et coopératif qui permet une véritable rencontre entre pairs. Il nous semble indispensable que les étudiants puissent s'exercer à l'observation partagée, au croisement de regard. Une formation consistant à rencontrer des pairs pour expérimenter la dimension du travail de groupe, ce qui n'est pas toujours observable sur les terrains de stage. De plus, les réunions entre étudiants représentent un lieu d'expression, de régulation et d'expérience de la négociation, compétences indispensables dans l'exercice de leur fonction.

Aussi, nous trouvons tout à fait inadapté que le CAP PE puisse se faire par correspondance, ce qui n'est fort heureusement pas le cas pour aucune autre formation dans le secteur sanitaire et social.

Enfin, il nous semble pertinent d'établir des passerelles avec d'autres métiers du champ de la petite enfance, comme auxiliaire de puériculture ou encore éducateur de jeunes enfants. Ceci en prévoyant par exemple des temps communs de formation.

Des liens par des séquences communes de formation avec le métier d'assistant(e) maternel(le) sont également à promouvoir.

En conclusion

Le CAP PE rénové, premier niveau d'emploi, doit permettre de mieux assurer une fonction technique de soutien à la fonction d'accueil et de soin dans les EAJE. Il s'agit de mettre ces personnels en situation de gravir "une première marche" vers la professionnalisation. Le CAP PE pourrait ainsi permettre des évolutions vers d'autres diplômes dans le cadre de la promotion professionnelle.

C. EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS

Les EJE dans les EAJE et dans une inter-filière "petite enfance" : Quelles problématiques aujourd'hui ?

Les éducateur-trices de jeunes enfants (EJE) sont identifié-es depuis 1973 en tant que travailleurs sociaux-éducatifs, dans le secteur social donc inclus d'office dans la réforme de la filière sociale qui se profile aujourd'hui...

Mais en tant qu'EJE, ils appartiennent également de fait à une « inter-filière petite enfance » sanitaire, éducative, culturelle, et sociale qui est elle-même en train de se « reformer » (réforme du CAP petite enfance, passage des auxiliaires de puériculture au niveau IV...). La question des réformes nous préoccupe quant à l'avenir de cette profession qui représente aujourd'hui avec les puéricultrices, une des formations les plus qualifiées pour l'accueil des jeunes enfants et des familles dans les EAJE, même si elle peut s'exercer dans un champ plus large, puisqu'elle s'inscrit d'abord dans une référence au public des 0-7ans.

Contexte

A l'origine du métier d'éducateur de jeunes enfants, il y a les jardinières d'enfants dont la mission, dans les jardins d'enfants préscolaires ou les salles d'asile, est *l'éducation précoce des plus jeunes par le développement des compétences et l'éveil à l'environnement, avec une pédagogie fondée sur le jeu.* (Pestalozzi/ Fröbel)

Dans les années 40-50, la création des écoles maternelles et leur rattachement à l'Education Nationale incite les jardinières, soit à rechercher d'autres espaces d'exercice en intégrant les structures sanitaires (ordonnance du 5 novembre 1945, décret 1961) soit devenir institutrices (en passant le diplôme nécessaire).

Depuis leur « éviction » de l'Education nationale et leur rattachement au secteur sanitaire, les jardinières d'enfants tentent de maintenir leur fonction éducative, en s'inscrivant peu à peu dans le secteur social et médico-social, aux côtés des éducateurs spécialisés et des assistantes sociales. La formation propose deux orientations : jardinière de crèche et jardinière éducatrice (jardinière d'enfants spécialisée dans le handicap (1962). Elles travaillent donc dans de nouveaux secteurs, notamment celui de l'enfance handicapée et de la protection de l'enfance. On les trouve donc alors dans les crèches, pouponnières, maisons de l'enfance...

Les jardinières deviennent ensuite « Educatrices/teurs de jeunes enfants » (EJE) en 1973 et obtiennent ainsi un diplôme d'Etat. Avec cette nouvelle appellation, les éducateurs de jeunes enfants s'intègrent donc dans le champ du travail social. La profession, très empreinte de ses valeurs éducatives, va également s'ouvrir aux dimensions sanitaires et sociales. Les EJE participent ainsi à faire évoluer la notion de garde en notion d'accueil puis, peu à peu, vers la fonction d'éducation au sens large (notamment après les mouvements de 68, l'émergence des "crèches sauvages" et l'ouverture aux parents et à l'environnement social).

En France, l'organisation de la prise en charge et de l'accueil de la petite enfance historiquement construite dans le secteur sanitaire avec des professionnelles de ce secteur, puéricultrices et auxiliaires de puériculture, s'est donc ouverte progressivement, dans les évolutions sociétales de l'après 68 et notamment sous l'impulsion des éducateurs de jeunes enfants et des crèches parentales, au champ éducatif et pédagogique ainsi qu'à la diversité des familles et à leur participation en tant que premiers éducateurs de leur enfant.

Aujourd'hui, les EJE développent leurs compétences spécifiques, notamment éducatives et psychopédagogiques dans le champ la petite enfance, auprès d'autres professionnels (auxiliaires de puéricultures et puéricultrices, assistantes maternelles et auxiliaires parentales, assistantes sociales, éducateurs spécialisés, psychomotriciens...). La co-éducation avec les parents et la qualité de l'environnement pédagogique et social pour l'accueil et le développement du bébé et du jeune enfant sont désormais reconnus comme enjeux fondamentaux des modes d'accueil.

La formation au diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants, évolutions et perspectives

« Le diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants, créé en 1973, a bénéficié d'une réforme en 1993 qui a fait progresser la durée de la formation à 27 mois avec 1200 h d'enseignements et 36 semaines de stages. Cette réforme avait déjà renforcé les enseignements en sciences humaines, introduit la connaissance des politiques sociales et de l'environnement institutionnel.

Dans le cadre de la réingénierie des diplômes de travail social, celle du diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants en 2005 a de nouveau fait évoluer la formation pour en établir la durée à 3 ans avec 1500 h d'enseignements et 60 semaines de stages¹⁷.

Les principales modifications du diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants, portent sur l'introduction de la logique des compétences qui structure désormais le référentiel de certification et le référentiel de formation à partir du référentiel professionnel.

Elles portent notamment sur la coordination d'équipe, l'initiation aux fonctions d'encadrement et sur la maîtrise du travail en partenariat. »¹⁸

La réforme 2005 du diplôme d'Etat d'EJE a permis notamment de le placer au même niveau que les 4 autres diplômes de niveau III du travail social (Educateur Spécialisé, Assistant de Service social, Conseiller en Economie Sociale et Familiale et Educateur technique Spécialisé).

Il est important de noter alors que deux domaines de formation sur les quatre du référentiel sont communs et transférables aux cinq diplômes. Ces deux

¹⁷ Les textes de référence étant : Le décret N° 2005-1375 du 3 Novembre 2005, l'Arrêté du 16 novembre 2005 et la circulaire DGAS 4A/2006/25 du 18 janvier 2006

¹⁸ Source : « EVALUATION DE LA REINGENIERIE DU DIPLOME D'ETAT D'EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS » Rapport Dubouchet, cabinet Geste 2012 pour la DGCS. Il y a une coquille dans ce rapport qui mentionne 1700 heures d'enseignement théorique alors qu'il s'agit de 1500 heures.

domaines transversaux sont la communication professionnelle et le travail institutionnel, interinstitutionnel et partenarial. On parle aujourd'hui de *socle/tronc commun à créer...* mais il est déjà effectif et activé pour 30 % de la formation !

Une formation en trois ans axée sur un public certes spécifique, mais justement complète et multi-référencée : la formation des éducateurs de jeunes enfants a connu des évolutions importantes dans sa courte histoire, traduisant une volonté permanente de toujours s'actualiser dans le contexte toujours mouvant des évolutions sociétales. Construite autour de quatre domaines de compétence, elle intègre des enseignements et des apprentissages pratiques autour de questions aussi essentielles et variées que le développement de l'enfant (psychoaffectif, moteur, sensoriel, social, cognitif...), les différentes formes de parentalité et d'accompagnement des familles, la connaissance des politiques sociales et d'accueil de l'enfant et des familles, en France et en Europe, les pédagogies, les médiations éducatives, l'expression et la créativité, le travail en équipe et la communication professionnelle en direction des parents et des équipes, des notions d'encadrement, de budgets, les législations du secteur, les problématiques de santé, de soin et de prévention, avec des axes techniques, l'accueil et l'accompagnement de la maladie, du handicap, de la diversité sociale ou culturelle...

Nous souhaitons que le temps de la formation puisse continuer d'englober tous ces axes, et que celle-ci ne soit pas dissoute dans des enseignements généralistes qui lui fassent perdre son caractère « d'expertise » dans la compréhension de la complexité de ce qu'est bien accueillir et accompagner la petite enfance.

Les EJE dans le « plan d'action interministériel en faveur du Travail Social et du développement social » - novembre 2015 **Questions et perspectives...**

Même s'ils interviennent dans le secteur spécialisé (sanitaire ou social) où leur approche « universaliste » de l'enfant et de ses droits « en tant que personne » est justement appréciée et reconnue (foyer, handicap), les éducateurs de jeunes enfants ont toujours présenté une spécificité dans le champ social, du fait même que leur mission éducative et sociale les amène d'abord à intervenir très majoritairement dans l'accueil « ordinaire » puisqu'un fort pourcentage d'éducateurs de jeunes enfants travaille en EAJE.

Le plan d'action pour le travail social et le développement social prévoit, dans un objectif qui répond à une revendication légitime de la profession, une progression et une reconnaissance du grade licence pour tous les diplômés de niveau III, les faisant donc passer en niveau II. Cette reconnaissance attendue pour

le diplôme EJE, même si elle intègre des dimensions d'encadrement plus affirmées correspondant aux évolutions d'emploi, ne doit cependant pas conduire à remettre en question la fonction essentielle du métier d'EJE, à savoir assurer une relation pédagogique directe à l'enfant, aux familles et aux équipes. C'est pour nous la condition première du maintien d'une qualité et d'un niveau de qualification supérieure indispensable dans le travail direct des équipes multi-professionnelles auprès des enfants et des familles.

Pour rappel, les organisations professionnelles se sont battues aussi et d'abord sur cet axe de la qualité en demandant un passage à trois ans de la formation des EJE : parce que l'éducation des jeunes enfants et l'accompagnement des familles appellent une formation de qualité, complète, longue, laissant une place importante à l'apprentissage d'une réflexivité essentielle et d'une mise à distance (ou mise au travail) des affects nécessaires à une prise en charge de qualité des bébés et des jeunes enfants et du lien aux familles. Si l'on veut établir un parallèle qui donne à réfléchir, on rappellera qu'à l'Education Nationale, pour être professeur des écoles en maternelle, il faut maintenant disposer d'un master II alors que pour s'occuper en direct de plus petits enfants (les mêmes ou un tout petit peu plus jeunes) ou de bébés, en EAJE, et selon les décisions à venir concernant les cursus de formation, un degré de compétence quasi-équivalent auprès des enfants risquerait d'être écarté.

Il est fait référence, pour justifier les réformes, à l'Europe, voire à la définition du travail social au niveau international, mais la réalité est que l'Éducateur de Jeunes enfants en France est le seul en Europe à être identifié ou inclus dans le travail social. C'est certes un modèle intéressant, mais dans la majorité des pays, il relève du secteur de l'éducation ! L'argument du socle « identitaire » de compétence commun avec les autres métiers du social est donc discutable pour ce qui concerne une bonne partie des EJE qui travaillent encore majoritairement dans les EAJE, avec des professionnels issus du secteur de la santé (puéricultrices et auxiliaires de puériculture) ou de l'éducation nationale (CAP PE).

On l'a vu, le « plan d'action interministériel en faveur du Travail Social et du développement social » 2015, propose donc un socle commun et partagé entre travailleurs sociaux, notamment du même niveau III actuel (ES, ASS, CESH). Mais qu'en est-il de l'EJE travaillant en EAJE avec des professionnels formés dans le secteur sanitaire (puéricultrice et auxiliaires de puériculture) et/ou de l'éducation nationale (CAP Petite enfance) ? La transversalité doit être pensée avec tous les professionnels rencontrés. Et pour ce faire, il nous paraît important que le travail mené par les différents Ministères et Secrétariats d'Etat concernés, permette cette construction inter-filière ou inter-champs qui, pour n'être absolument pas segmentée dans la tête du bébé ou du jeune enfant, ne doit pas l'être dans les espaces qui les accueillent.

Nos propositions concernant la formation et la place des EJE dans les EAJE

- L'EJE doit rester un professionnel de l'accueil des jeunes enfants et au service des familles, c'est-à-dire être impliqué directement, pour au moins une partie de son poste, dans cet accueil direct. En ce sens, le passage au niveau II du diplôme, doit rendre visible une fonction de cadre éducatif plutôt que de Direction, avec obligation de présence et d'intervention auprès des enfants dans les équipes.
- La formation initiale doit rester une formation professionnelle, construite sur une alternance terrain de stage ou d'emploi / centre de formation, qui

seule permet un processus de professionnalisation laissant une place importante à l'apprentissage d'une réflexivité essentielle et d'une mise au travail des affects, nécessaire à une prise en charge de qualité des bébés et des jeunes enfants et du lien aux familles, mais aussi à l'accompagnement et l'encadrement pédagogique des équipes d'accueil, en lien avec d'autres intervenants (puéricultrice, médecin, psychologue, psychomotricien...). La formation doit permettre pour une grande part cette réflexivité en privilégiant une proximité avec ce que vit l'étudiant, en petits groupes d'analyse, plutôt qu'en amphithéâtres.

- La formation initiale doit mieux favoriser la rencontre entre tous les acteurs susceptibles d'intervenir auprès des jeunes enfants et des familles accueillies, qu'ils soient issus du secteur sanitaire, éducatif, social ou culturel. La construction d'une culture commune est indispensable pour donner toute sa cohérence à l'émergence d'une inter-filière petite enfance. De même les parcours de promotion professionnelle par la formation devront être recherchés et rendus plus accessibles sur toute l'étendue de cette inter-filière.
- Les postes de Direction des EAJE, doivent rester accessibles pour les EJE, moyennant une formation complémentaire à la formation initiale, pour la gestion des établissements d'une capacité supérieure ou égale à 40 places (*CAFERUIS revisité ou autre...*).

D. ASSISTANT-ES MATERNEL-LES

Le métier d'assistant-e maternel-le Evolutions et perspectives

Contexte

La profession d'assistant maternel est, des métiers de la petite enfance, la plus ancienne. Elle décline l'héritage des « nourrices » dont l'histoire a débuté en 1575. D'abord reconnue comme simple activité, elle devient un métier qui trouve un cadre en 1781 avec la publication « d'un code des nourrices » qui doit assurer aux parents des « bonnes » nourrices et le versement d'un paiement mensuel. En 1977, la fonction acquiert un statut professionnel et distingue les assistant-es maternel-les qui accueillent les enfants à la journée de celles qui les prennent en charge au titre de l'Aide Sociale à l'Enfance définies aujourd'hui comme assistantes familiales.

C'est en 1972 que les crèches familiales voient le jour et en 1975 que des textes légifèrent ces modes d'accueils.

Depuis quelques années les assistants maternels représentent le premier mode d'accueil sur le territoire¹⁹. En 1992 puis en 2005, de nombreux textes enrichissent le statut qui se nourrit d'une convention collective nationale et d'une

¹⁹ http://www.fepem.fr/documents/10163/19824/RapportAM_Edition2015VF.pdf

formation. Dès lors, pour devenir assistant-te maternel-le, il est nécessaire d'obtenir un agrément national. Agrément²⁰ qui se base sur un référentiel réactualisé en 2012²¹.

C'est à la demande des assistants maternels, eux –mêmes qu'une formation obligatoire se met en place²² :

- ✓ 60 heures avant l'accueil de l'enfant
- ✓ 60 heures pendant les deux premières années d'accueil de l'enfant

Différentes thématiques relèvent de la formation : les soins à l'enfant, les premiers secours, son développement, la psychologie, des bases juridiques, de communication et de relation avec les parents, mais aussi de la biologie, de bases de nutrition, la prévention des accidents domestiques...

Si l'intitulé « assistant maternel » est commun à tous les professionnels, l'exercice ou le lieu d'accueil peuvent être distincts, ainsi l'assistant maternel peut accueillir des enfants :

- 1) En étant salarié de particulier employeur : les assistant-es maternel-les exerçant à leur domicile.
- 2) En étant salarié de personne de droit moral ou public : les assistant-es maternel-les de crèches familiales (malheureusement, certaines collectivités territoriales se désengagent de cet accueil qu'ils trouvent trop onéreux et depuis quelques années le nombre de crèches familiales est en net recul).
- 3) En étant salarié du particulier employeur : les assistant-es maternel-les salarié-es du particulier et exerçant en maisons d'assistantes maternelles (M.A.M.).

Qu'apporte à l'enfant cet accueil ?

Le cadre familial permet à l'enfant de tisser des liens avec un adulte et de construire des repères entre sa famille et son mode d'accueil. Le petit groupe lui permettra de trouver sa place tout en favorisant sa socialisation avec d'autres enfants. L'accompagnement des familles par l'assistant maternel s'adapte à chaque histoire et permet à la famille autant qu'à l'enfant de se repérer. L'accompagnement de l'enfant par le même adulte construit un lien d'attachement à travers différentes situations et dans différents lieux : autant lors de la confection d'un gâteau, qu'en allant à la découverte de la lecture à la bibliothèque ou encore lors de rencontres avec d'autres enfants au relais assistant maternel.

Les nouvelles attentes

La formation des assistant-es maternel-les a engendré de nouveaux profils et de nouvelles attentes. Et même si cette profession ne nécessite pas de diplôme pour débiter, les candidats qui arrivent en formation sont très souvent diplômés et animés par une volonté claire de faire partie des professionnels de la petite enfance. L'insuffisance de formations obligatoires et régulières reste un écueil qu'ils

²⁰ L'agrément est de la compétence du service de Protection Maternelle et Infantile sous l'autorité du Président du conseil départemental

²¹ <https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025517179&categorieLien=id>

²² les articles D421-46 et D.421-47 du CASF précisent les thématiques à aborder

déplorent et qui les amène à devoir organiser leur carrière²³ de manière isolée. Par ailleurs, il existe bel et bien une ambiguïté sur le terme « accueil individuel » car l'assistant maternel accueille plusieurs enfants de différentes familles. Cet accueil n'est pas à proprement parler individuel mais renvoie à un accueil plus individualisé du fait du petit groupe²⁴. Les assistants maternels déplorent d'être ressentis « à part » au sein des autres modes d'accueils et s'il faut prendre en considération certaines spécificités (cf. ci-après) il est à l'inverse primordial de rassembler les modes d'accueils pour penser les enjeux de l'accueil d'un enfant. L'écueil du manque de professionnalisation²⁵ dans ce secteur d'activité amène peu à peu une crise identitaire des assistant-es maternel-les et si l'on n'y prend garde, ils se trouvent réduits à « inventer entre eux » leurs propres apprentissages²⁶. Dans ces conditions il est à craindre qu'une réelle professionnalisation soit durablement entravée.

Répondant à une demande forte d'assistants maternels désireux de faire évoluer leur exercice, la création des maisons d'assistants maternels²⁷ (MAM) a autorisé des assistants maternels à accueillir des enfants en dehors de leur domicile en se regroupant. Il reste à poser juridiquement des critères de fonctionnement et d'accompagnement technique des MAM liés à la dimension collective de l'accueil. Les MAM se développent mais cela résulte également d'absences de passerelles avec les autres professions.

La spécificité de l'assistant maternel. Ambivalences et complexités

Il existe bel et bien une spécificité des assistant-es maternel-es par rapport aux autres professionnels de la petite enfance. Ce mode d'accueil place la profession face à deux dimensions²⁸ : la dimension relationnelle avec l'enfant et sa famille puisqu'il s'agit d'un mode d'accueil, la dimension contractuelle avec le parent qui devient un employeur puisqu'il s'agit d'un exercice salarié.

Des liens vont se tisser avec l'enfant et sa famille, sachant que la relation va conjuguer les deux dimensions : professionnel/famille et salarié/employeur.

Plus qu'une simple relation, une collaboration doit se construire en respectant également l'accompagnement des pratiques lié à un cadre de travail. A travers ces multiples échanges, de natures différentes mais impliquant des personnes identiques, l'épanouissement de l'enfant doit rester le centre d'intérêt majeur.

L'ambivalence et la complexité liées à cette situation particulière doivent être clairement prises en compte dans le cadre de la formation obligatoire et continue des professionnel-les, sans opposer les deux dimensions mais en les articulant pour parvenir à définir le meilleur accompagnement.

Au total : Si la formation initiale obligatoire de 120 heures a posé des bases essentielles sur la connaissance des tout-petits, sa durée reste notoirement insuffisante et l'absence de formations continues obligatoires finissent par décons-

²³ La formation continue s'organise à la demande de l'assistant maternel qui prend en charge l'aspect organisationnel et administratif à la place de son employeur.

²⁴ Il est de plus en plus rare qu'un assistant maternel accueille uniquement un seul enfant car la loi du 9 juin 2010 en prévu de rendre obligatoire l'agrément pour deux enfants pour tout nouveau assistant maternel (le refus doit être motivé).

²⁵ La professionnalisation est l'apprentissage de son métier après la formation initiale ou l'acquisition d'un diplôme.

²⁶ Dans certains départements les maisons d'assistants maternels organisent une journée pour se rassembler, lors de ces échanges il arrive parfois qu'en l'absence de réponse, ils définissent leurs propres règles.

²⁷ La maison d'assistant maternel a été créée le 9 juin 2010

²⁸ A l'exception de l'exercice dans une crèche familiale

truire la professionnalisation. Les usages expérientiels transmis entre assistant-es maternel-les dans des lieux informels leur apparaît parfois porteur de connaissances plus précieuses que celles apprises lors de formations. Cela comporte le risque pour les assistant-es maternel-les d'une perte de sens de leur fonction, de non-harmonisation avec les autres professions, et de ce fait d'une perte de reconnaissance.

Propositions pour l'évolution du métier d'assistant maternel

Développer et réorganiser le contenu de la formation obligatoire initiale

La formation obligatoire a initié dès 1992 la professionnalisation de ce mode d'accueil mais les 120 heures obligatoires de formation s'avèrent insuffisantes au regard des responsabilités qu'assurent les assistantes maternelles quotidiennement. Il serait donc souhaitable de prévoir une augmentation de leur temps de formation obligatoire autour des grands domaines de la pédagogie, de la psychologie et de la santé, des relations parents-professionnels ainsi que des enjeux juridiques inhérents à la profession.

La formation obligatoire prévoit d'aborder différents thèmes. Ces contenus sont tous très utiles pour l'assistant maternel mais certains sont insuffisamment développés. Ainsi les cours dispensés autour des soins à l'enfant restent primordiaux. Cependant, il s'avère tout aussi important d'approfondir la notion de soins dans le sens « du care » et du *prendre soin*.

La première partie de formation obligatoire s'organise sur 10 jours de 6 heures. Ce premier temps devrait être augmenté. C'est en effet à ce moment-là que les candidats n'ayant pas encore débuté leur profession acquièrent une identité de professionnel. Pour que cette posture professionnelle soit adéquate à leur futur exercice, il serait pertinent de développer ce temps en y incluant plus de thématiques. Le module 2 qui suit est un approfondissement des connaissances et sert également à l'analyse de la pratique. Les contenus abordés autour de l'hygiène sont survalorisés par rapport aux autres domaines abordés, tels que les connaissances sur la prise en charge d'un enfant, son développement, son épanouissement, en croisant ces aspects avec ceux liés à la parentalité. Car la profession d'assistant-te maternel-le est dans le champ de la petite enfance, et en dehors de la garde à domicile, celle où un seul professionnel est amené à conduire de très nombreux échanges avec la famille de l'enfant. La prise en charge d'enfants d'âges différents par le même professionnel doit aussi être prise en compte par les contenus de formations. D'autres thématiques à aborder ou à approfondir concernent le contrat de travail²⁹ et le cadre lié à l'entretien professionnel : se présenter et présenter son projet d'accueil.

Enfin la dernière journée de formation devrait être destinée à en faire la synthèse. Dans toutes les autres formations, le candidat rédige un mémoire. Dans une formation aussi courte, élaborer un exemple de projet d'accueil serait pertinent. Une bibliographie devrait aussi être proposée résumant les connaissances les plus indispensables.

²⁹ Plus de la moitié des assistants maternels ne maîtrisent pas leur convention collective

D'une façon générale, comme les thèmes de formation sont dispersés et ne permettent pas toujours aux assistant-es maternel-es, dans une formation si courte, d'établir des liens d'une thématique à l'autre, il faut que les temps d'échanges en formation et la didactique y contribuent.

Des formations obligatoires régulières. Organiser les temps de formations

Des formations régulières et obligatoires doivent être offertes aux assistant-es maternel-les, dans le cadre de la formation continue pour deux raisons :

- Les contenus de formations vont nourrir le professionnel et démontrer que les acquis par les seuls usages ne suffisent pas à asseoir la professionnalisation.
- Le caractère obligatoire de ces formations va faciliter la demande auprès du parent employeur³⁰. Ce caractère obligatoire va identifier le professionnel dans un parcours professionnalisant et valorisant.

Si les formations deviennent obligatoires et régulières, une réflexion va enfin s'engager sur la manière de les organiser. Actuellement en effet leur caractère non obligatoire amène à demander aux assistants maternels eux-mêmes de s'en occuper. On pourrait prévoir, pendant ces temps de formations, une organisation identique à celle des crèches familiales.

Ainsi, 18 à 30 heures de formations obligatoires (3 à 6 jours) devraient être dispensées chaque année. Dans ce quota, il faut prévoir des échanges sur la pratique afin de répondre à l'isolement qui est une difficulté majeure de l'exercice de la profession.

Une formation continue plus accessible

La formation continue n'est pas assez accessible pour deux raisons :

- le catalogue d'actions prioritaires établi par les syndicats de la branche professionnelle ne permet pas de répondre à la diversité des besoins en formation des assistant-es maternel-les ;
- l'accord et le financement de la formation passe par les employeurs.

Il est souhaitable que le financement soit accordé directement à l'assistant-e maternel-le et non à l'employeur qui ne serait pas dans l'obligation de faire l'avance de ces frais. Si les professionnels perçoivent ce financement directement, ils pourront plus librement choisir l'organisme de formation qu'ils souhaitent.

Des passerelles plus faciles d'accès

Il faut faciliter l'accès à des passerelles entre les formations du secteur de la petite enfance. Plus particulièrement avec le diplôme du CAP Petite enfance que les assistant-es maternel-es peuvent obtenir³¹ et la formation d'auxiliaire de puériculture. Ainsi la formation obligatoire ne doit pas uniquement permettre l'accès

³⁰ Si le parent en comprend parfaitement l'utilité, l'employeur qui doit poser une journée ou trouver un mode d'accueil le comprend moins.

³¹ Les assistants maternels passent l'UP1 après leur formation obligatoire et peuvent obtenir les deux autres modules du CAP petite enfance par Validation des acquis de l'expérience.

à la profession mais elle doit aussi insérer l'assistant-te maternel-le dans un parcours professionnalisant. L'accès à d'autres formations favorise en outre le décloisonnement et limite les éventuels corporatismes. Les travaux actuels sur la refonte du C.A.P-PE et du diplôme d'auxiliaire de puériculture vont dans ce sens.

Conclusion

La profession d'assistant-e maternel-le est une « vieille profession » qui a dû s'adapter et évoluer à travers des statuts plus qualifiants qu'autrefois. Mais la professionnalisation reste très insuffisante voir absente et ne permet pas au professionnel d'évoluer facilement. Le manque d'accompagnement et de formations laisse la primauté aux seuls usages expérientiels, cela entraîne un manque d'harmonisation des pratiques et dilue l'identité de la profession. Les nouveaux professionnels attendent autre chose et demandent une évolution de leurs statuts et de la formation pour pouvoir faire partie non plus d'une profession mais d'un champ professionnel de la petite enfance. La formation liée à cette profession est la moins développée et la moins onéreuse des formations des professionnels de la petite enfance³² ; le développement d'une professionnalisation plus affirmée reviendrait donc à un juste équilibre favorable à la qualité d'accueil des jeunes enfants.

5 - LA FORMATION DES PROFESSIONNELS DE LA PETITE ENFANCE : COMBIEN DE DIVISIONS ?

Notre évaluation des besoins de formation pour les professions d'accueil de la petite enfance s'appuie sur les éléments suivants :

- dans la perspective de créer 200 000 places en accueil collectif, nous appelons à favoriser un rééquilibrage des équipes en professionnel-les les plus qualifié-es.
- or, sur les années 2007-2010, en moyenne 1006 puéricultrices, 3346 auxiliaires de puériculture et 1292 EJE ont été formé-e-s, destiné-e-s à tous les emplois (en maternité, services de pédiatrie, de PMI, établissements pour enfants en situation de handicap...), et pas uniquement pour les modes d'accueil. En 2012, 1071 puéricultrices, 5063 auxiliaires de puériculture et 1815 EJE ont été formé-e-s dans les mêmes conditions. Ceci reste notoirement insuffisant.
- en effet pour créer 200 000 places en accueil collectif, avec pour base de calcul les taux actuels d'encadrement s'appliquant à 80 000 enfants qui ne marchent pas et 120 000 qui marchent, il faut former plus de 10 000 nouveaux professionnel-le-s qualifié-e-s par an pendant 3 ans, se destinant spécifiquement aux carrières dans les modes d'accueil. Auxquels il convient d'ajouter les besoins en formation pour remplacer les professionnel-les des modes d'accueil faisant valoir leur droit à la retraite.

³² Hors garde à domicile.

- ce projet doit prendre en compte des mesures de promotion professionnelle pour permettre notamment l'accès des titulaires de CAP petite enfance et des assistantes maternelles qui travaillent ou souhaitent travailler en structure collective aux formations à des métiers de la petite enfance plus qualifiés.

En pratique, pour répondre à la fois aux besoins quantitatifs et qualitatifs de formation du secteur de la petite enfance, nous demandons :

- Le développement de l'offre de formation (pour atteindre l'objectif de 10 000 nouveaux professionnel-les qualifiés par an s'ajoutant à l'effectif à former pour remplacer les départs en retraite) assurée par des organismes et centres de formation publics ou à but non lucratif, et préservant la diversité des approches pédagogiques. Nous nous élevons contre toute intrusion du secteur lucratif dans l'offre de formation des professionnel-les de la petite enfance.
- La préservation, au sein des organismes et centres de formation initiale et continue, de cursus de formation spécifiquement dédiés aux professions d'accueil de la petite enfance. Le projet de formations généralistes du travail social et éducatif qui méconnaît la nécessité de professionnaliser l'accueil de la petite enfance doit être écarté.
- La garantie du financement d'un plan d'urgence en faveur de l'accueil de la petite enfance, incluant son volet formation, par l'Etat, en lien avec les régions et les autres collectivités territoriales.

6. CONCLUSION

Ainsi, le collectif "Pas de bébés à la consigne" est soucieux de préserver des formations spécifiques et singulières au champ de l'accueil de la petite enfance.

Même si les différents métiers en travail social, santé et éducation partagent des valeurs communes, il est indispensable que la connaissance fine du public que représentent les très jeunes enfants soit garantie. Pour appréhender ensemble les enjeux propres à la petite enfance, il faut bâtir une véritable "inter-filière petite enfance".

Il s'agit bien de garantir aux jeunes enfants et à leur famille une offre d'accueil à hauteur des besoins et un accueil de qualité assuré par des professionnels disposant de qualifications éprouvées dans le domaine de la petite enfance. C'est tout le sens de notre revendication d'un plan d'urgence pour l'accueil de la petite enfance et pour la formation spécifique des professionnels de ce secteur.

