



Centre Régional
de Formation des
Professionnels de
la Petite Enfance

POUCE !

n°18 – Novembre 2010

Edito

Nous avons laissé passer la rentrée avant de reprendre la plume pour vous donner quelques nouvelles dans ce nouveau numéro du « Pouce »..

Comme chaque année le navire CRFPE a repris sa route... Dès la fin du mois d'août chacun était à son poste pour accueillir, de manière qualitative, l'ensemble des étudiants et stagiaires engagés dans l'une ou l'autre de nos formations.

Comme vous le constaterez nous vous proposons dans les pages qui suivent une série d'articles et d'interviews quasi exclusivement consacrés aux stages. Vous le savez l'alternance pédagogique est l'une des marques de fabrique des formations en travail social. Ceci étant, la notion d'alternance ne se réduit pas à la juxtaposition de temps de formation théorique et pratique. Dans son dernier ouvrage*, Marc Fourdrignier insiste bien sur les enjeux de cette démarche pédagogique : « *les liens entre stage et alternance et entre alternance et professionnalisation ne vont pas de soi. Il ne suffit pas de les affirmer encore faut-il définir les conditions pour que le stage s'inscrive dans un processus d'alternance et que ce processus contribue à la professionnalisation. D'autre part, alternance et professionnalisation ne sont pas des don-*

nées mais des constructions. Cela suppose d'en définir les modalités »

En mettant au cœur de la nouvelle réglementation la notion de compétence, le législateur a renforcé dans la formation des EJE la dimension des stages tant dans la durée (passage de 12 à 15 mois) qu'en ce qui concerne la place de l'évaluation des acquisitions (capacités compétences...) durant ces temps de formation pratique.

Par cette publication, il s'agit pour nous de donner valeur à l'investissement des services et des professionnels accueillant nos étudiants. C'est aussi l'occasion de citer les initiatives du CRFPE pour accompagner le changement.

En effet, depuis 2006, l'équipe pédagogique a multiplié les instances, les actes pour sensibiliser, informer, former les professionnels à ces évolutions : réunions d'informations délocalisées...réunions d'informations à l'occasion de chaque départ en stage...élaboration et diffusion des dossiers de stage et enfin en 2009 proposition d'une formation de quatre jours à la fonction de référent de stage.

Parallèlement à ce travail nous avons également revu notre procédure de mise en stage et modifié la démarche pédagogique en amont du stage. Il s'agit pour l'étudiant, à l'occasion de

SOMMAIRE

DU COTE DES PROFESSIONNELS

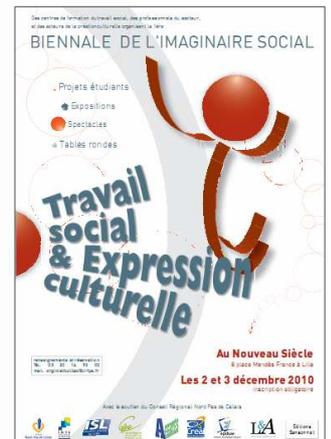
- p. 2 La place des stages dans la formation des éducateurs de jeunes enfants et l'enjeu de l'évaluation
- p. 3 L'accueil des stagiaires en multi accueil
- p. 4 Entretien avec Céline Cahn, EJE à l'IME Lino Ventura de Lille
- p. 6 Quelques informations générales sur les stages
- p. 7 Le stage DF4 dans la formation d'Éducateur de Jeunes Enfants
- p. 8 La formation pratique dans la formation CAFERUIS

LUCARNE SUR LE POLE RESSOURCES

- p. 10 L'accueil des stagiaires dans le secteur social
- p. 11 Disponible au Centre Ressources
- p. 11 Mais qu'est-ce qu'elles disent ? : étude du langage adressé aux enfants dans une collectivité.

FORMATION CONTINUE

- p. 12 Formations courtes
- p. 12 Gestion administrative et budgétaire des structures petite enfance



l'élaboration du pré-projet de stage de réfléchir, en fonction du domaine de formation concerné, à ses objectifs d'acquisition, de capacité et compétences professionnelles.

En guise de conclusion, je me permets de vous faire connaître et donc vous inviter à quelques rendez-vous pour ce dernier trimestre 2010 :

> **Le mardi 16 novembre 2010** : une journée de formation/réflexion sur le thème « recherche et travail social » Où ?

> **les jeudi 2 et vendredi 3 décembre** à Lille « Nouveau Siècle »: les premières biennales de l'imaginaire social : culture et travail social, « lien social et famille »

Pour plus d'informations n'hésitez pas à nous contacter et/ou consulter notre site : www.crfpe.fr
Bonne lecture...

Jean-Pierre FEUTRY
Directeur du CRFPE

(*) Pouce p.10

DU COTE DES PROFESSIONNELS

LA PLACE DES STAGES DANS LA FORMATION DES ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS ET L'ENJEU DE L'ÉVALUATION

ÉVOLUTION DU DIPLÔME D'ÉTAT ET PLACE DES PROFESSIONNELS DANS L'ÉVALUATION : UN PEU D'HISTOIRE...

Depuis l'instauration du Diplôme d'État en 1973, la formation des Éducateurs de Jeunes Enfants s'est toujours effectuée dans une alternance théorie/pratique. Ainsi, outre les contenus disciplinaires et les apports méthodologiques dispensés en Centre de Formation, les éducateurs de jeunes enfants ont toujours été confrontés à la réalité professionnelle en effectuant des périodes de stage dans le champ de la Petite Enfance, accompagnés la plupart du temps par un professionnel EJE diplômé.

Cette part de formation pratique a évolué au fil des réformes, incitant à chaque fois à repenser la place des professionnels EJE et leur contribution à la formation.

Ainsi, avec l'instauration du diplôme en 1973, le diplôme d'EJE s'obtient en 2 parties :

- une partie théorique prenant en compte les notes de contrôle continu, présenté dans un livret scolaire et les notes des examens sur table passés en centre d'examen
- une partie «pratique» validée par un jury au regard du carnet de stages constitué au fur et à mesure de la formation pratique.

La formation se déroule en **24 mois dont 7 mois de stage pratique** (environ 30% du temps de formation).

Cette formation pratique s'organise autour de 4 stages d'une durée de 5 à 10 semaines. Outre le rapport de visite de stage effectué par un formateur du Centre de Formation, le stage est évalué par le professionnel référent de stage qui se charge de repérer :

- les aptitudes générales à la profession (résistance, conscience professionnelle, dynamisme, créativité...),
- la qualité de la relation (avec les collègues, les parents...),
- le comportement avec les enfants,

- la participation à la vie de l'établissement et le terrain de stage, la qualité des activités réalisées.

À l'issue d'une appréciation générale, le stagiaire se voit attribuer une mention (bien, assez-bien, moyen, insuffisant, très insuffisant) par le professionnel «terrain».

La non validation de ce livret, lors de l'examen du diplôme d'état entraîne la non obtention du Diplôme.

En 1993, La formation des Éducateurs de Jeunes enfants passe à 27 mois dont 9 mois de stage (soit 33% du temps de formation).

Les professionnels qui accompagnent les étudiants lors de la formation pratique ont à se positionner sur :

- les aptitudes générales personnelles et professionnelles de l'éducateur de jeunes enfants (capacités d'initiative et prise de responsabilités, connaissances professionnelles, disponibilité et aisance relationnelle),
- les relations avec les jeunes enfants (connaissances de l'enfant de 0 à 7 ans, capacité à repérer et utiliser les ressources de l'environnement pour mener à bien une action éducative, aptitude à rendre compte, à élaborer une synthèse, à mesurer les effets éducatifs d'une action),
- l'insertion dans une équipe et dans un milieu professionnel (aptitude à travailler avec les membres de l'équipe, aptitude à analyser le rôle de l'éducateur de jeunes enfants dans le fonctionnement de l'équipe et de l'institution)

Le carnet de stage disparaît et laisse place au livret de formation qui rassemble le contrôle continu et les évaluations de stage. Ce livret sera présenté par l'étudiant lors d'une épreuve au diplôme d'État. La note obtenue, jumelée à une note attribuée à la présentation d'une situation éducative, est éliminatoire si elle est inférieure à la moyenne. Cette note est intégrée à l'ensemble

des notes obtenues aux différentes épreuves.

La deuxième et dernière réforme de la formation des EJE, en 2006, fait passer la formation à **3 ans, avec 1500 heures de théorie et 15 mois de stage** (soit 41% du temps de formation). L'ensemble de la formation est organisé autour de la notion de compétence (cf le référentiel de compétence) et les contenus sont structurés en quatre domaines de formation :

- DF1 : Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille (400 h de théorie et 28 semaines de stage)
- DF2 : Action éducative en direction du jeune enfant (600 h de théorie et 2 stages de 8 semaines)
- DF3 : Communication professionnelle (250 h de théorie et 10 semaines de stage)
- DF4 : Dynamiques institutionnelles, inter institutionnelles et partenariales (250 h de théorie et 6 semaines de stage)

La formation pratique, qui augmente réellement en volume, se déroule donc sous la forme de 4 stages minimum, chacun étant référé à un domaine de formation. L'évaluation effectuée par le référent de stage doit s'appuyer essentiellement sur les compétences attendues et définies dans le domaine de formation de référence. L'ensemble des évaluations de stage (celles du terrain de stage, de l'étudiant, de la visite de stage, du centre de formation) est rassemblé dans le livret de formation qui sera présenté oralement par l'étudiant lors de la certification du DF2. Une note inférieure à la moyenne ne permet pas d'obtenir la certification de ce DF.

Cette épreuve orale tend à montrer qu'une part importante dans la certification est réservée aux professionnels référents de stage, à condition que les compétences attendues à l'issue du stage soient

DU COTE DES PROFESSIONNELS

réellement évaluées. L'enjeu réside donc dans la manière dont le stage est évalué et à partir de quels critères les capacités et compétences professionnelles peuvent être évaluées.

LES QUESTIONS LIÉES À L'ÉVALUATION DE STAGE :

A la lecture de « l'histoire » du diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants, il apparaît que les professionnels de la petite enfance ont toujours tenu une place importante dans l'évaluation de la pratique des étudiants et donc dans l'obtention ou non du diplôme.

De manière générale, cette évaluation n'est pas sans poser question pour les professionnels référents terrain :

- Certains professionnels se posent la question de leur légitimité à évaluer un étudiant au regard de l'évolution de la formation et de l'évolution du métier.
- Les éléments observés sont-ils toujours objectifs ?
- Y a-t-il adéquation entre les attentes du CRFPE et les attentes du terrain ?
- Le suivi de stage mis en place correspond-il aux attentes de

l'étudiant pour lui permettre de progresser ?

- Un décalage existe parfois entre ce qui peut être exprimé oralement à propos d'un étudiant en formation qui pourrait avoir des lacunes, des fragilités, être en difficultés et le rapport écrit qui ne laisse rien transparaître. Jusqu'où peut-on pointer les difficultés de l'étudiant ? Quel juste milieu trouver pour permettre à l'étudiant de ne pas se laisser submerger par un rapport accablant et au contraire y trouver suffisamment d'éléments lui permettant de rebondir ?
- Comment se détacher de l'affectif ? Quels sont les éléments qui font dire « c'est un bon stagiaire » ou au contraire « c'est un stagiaire en difficulté » ? Un bon stagiaire est-il un stagiaire sans difficulté et inversement un stagiaire en difficulté est-il un mauvais stagiaire ?
- Quelles compétences en matière d'évaluation ?
- Quels outils, quelles méthodes utiliser ?
- Quel engagement professionnel et parfois aussi personnel représente l'évaluation ?

La réforme des études EJE en 2006 organise la formation autour des compétences et nécessite de la part de chacun la maîtrise du référentiel de compétences pour définir les objectifs de stage et les critères qui vont permettre l'évaluation de l'étudiant. Il s'agit d'être vigilant pour ne pas faire une évaluation morcelée qui se résumerait aux compétences visées par tel ou tel domaine de formation en occultant les autres aspects de la profession et de penser l'évaluation de manière plus globale en ciblant dans un premier temps les attendus liés au DF en question et en élargissant ensuite à ce qui constitue le positionnement professionnel dans un contexte donné.

Cette réflexion est partagée par l'équipe pédagogique du CRFPE qui engage d'une part un axe de travail autour de la question de l'évaluation et qui propose d'autre part une formation pour les professionnels référents terrain au cours de laquelle cette question liée à l'évaluation est abordée.

Laurence BOUTILLIER
Cadre pédagogique
Responsable pédagogique des
stages

L'ACCUEIL DES STAGIAIRES EN MULTI ACCUEIL

Depuis quatorze ans, j'ai le plaisir d'accueillir et d'accompagner des étudiants Educateurs de jeunes enfants -et depuis peu des stagiaires en CAP Petite Enfance- au sein de mon institution en partenariat avec le C.R.F.P.E.

Ce sont ces années ponctuées de rencontres qui m'ont amenée à réfléchir à des outils communs tels que la Charte de Qualité d'Accueil et le Projet de Stage.

Le *Projet de Stage* est un outil nécessaire qui, de mon point de vue, permet de poser un cadre dans

lequel l'équipe et l'étudiant travaillent sans équivoque :

- en définissant le rôle et la fonction du référent,
- en explicitant les attentes de l'équipe vis-à-vis de l'étudiant et celles de l'étudiant vis-à-vis de l'équipe,
- en formalisant les objectifs de stage et les compétences à développer.

Il me semble qu'accompagner la personne en formation, c'est lui permettre :

- d'apprendre
- d'imiter
- de s'approprier
- de personnaliser son travail.

Le temps et la disponibilité accordés au stagiaire par le référent de stage contribuent à son cheminement professionnel et souvent personnel.

Pour le professionnel, accompagner un étudiant en formation, c'est aussi actualiser une réflexion sur un métier en perpétuelle évolution.

Mon seul regret est que la gratification ne puisse être honorée dans tous les établissements.

CE SONT CES ANNÉES PONCTUÉES DE RENCONTRES QUI M'ONT AMENÉE À RÉFLÉCHIR À DES OUTILS COMMUNS TELS QUE LA CHARTE DE QUALITÉ D'ACCUEIL ET LE PROJET DE STAGE.

Nicole LABIT
Éducatrice de Jeunes Enfants

DU COTE DES PROFESSIONNELS

ENTRETIEN AVEC CÉLINE CAHN, EJE À L'IME LINO VENTURA DE LILLE



Pouce : Vous avez participé à la formation « référent terrain de stage EJE ». Il s'agissait de la première session de formation mise en place par le CRFPE. L'objectif était de mieux accompagner les professionnels qui sont sur le terrain avec nos étudiants, notamment après la réforme des études qui a réorganisé la formation EJE. Il s'agissait donc de voir ce qui avait changé, évolué, pour permettre aux professionnels de trouver leur place dans l'accompagnement des étudiants. Pouvez-vous nous dire ce qui vous a motivé pour vous inscrire à cette formation ?

Céline Cahn : J'avais reçu une étudiante qui était en Formation par Domaines Capitalisables, qui réalisait son stage DF2. Cela avait été un peu compliqué car j'avais du mal à situer où elle en était dans sa formation, je ne savais pas du tout ce qui devait être acquis, ce qui ne l'était pas, ce qui était en cours d'acquisition, etc. Et de ce fait, pour l'évaluer, savoir quelles attentes on pouvait avoir, à quel niveau on mettait la barre, c'était très compliqué. Donc, quand nous avons su que cette formation se mettait en place, nous avons pensé avoir des réponses pour la prochaine fois.

P.: Comprendre le déroulement de la formation et avoir des éléments au niveau de l'évaluation du stagiaire ?

C.C. : Oui, cela nous permettait d'avoir un déroulé. Et de fait, avec cette stagiaire, à un moment donné, nous nous sommes retrouvés en difficulté et nous nous rendions

compte que c'était compliqué pour elle : on ne savait pas s'il y avait lieu de la recadrer ou pas et nous nous sommes donc retrouvés dans des petits soucis de communication. Nous voulions donc voir aussi comment nous pouvions nous mettre en accord avec le CRFPE, être au diapason, et avoir les mêmes attentes.

P. : Et qu'avez-vous découvert sur la formation en elle-même, sur les enjeux du stage, sur les attentes du CRFPE vis-à-vis des étudiants ?

C.C. : Déjà, j'ai découvert l'ensemble de la hiérarchisation de la formation, qui m'était complètement étrangère.

P. : Qu'entendez-vous par hiérarchisation ?

C.C. : Le déroulé,... tout finalement ! Tout se recoupe, c'est-à-dire que j'ai étudié en formation quasiment tout ce que voient les étudiants en cours aujourd'hui, mais pas dans le même sens, ce ne sont pas les mêmes intitulés, il y a des DF, alors que nous, nous parlions d'UF, et cela ne regroupe pas forcément les mêmes contenus. Donc, tout cela était très nouveau...

P. : Ce que vous évoquez, pour l'instant, a trait à la formation en elle-même, au contenu.

C.C. : En effet. Ensuite, j'ai également pris connaissance des travaux que les étudiants ont à fournir, ceux qui relèvent de la certification ou pas. J'ai également découvert les outils de communication qui nous ont été proposés. Ce n'est pas facile de savoir mener un entretien avec un étudiant, que ce soit un entretien de recadrage, de motivation, c'est très différent !

P. : On imagine qu'à l'issue de la formation, vous êtes repartie avec beaucoup d'éléments, d'idées, d'outils, comme vous le disiez...mais à quoi êtes-vous le plus attentive lorsque vous accueillez un étudiant en stage ? Vous n'avez peut-être pas encore beaucoup de

recul, puisque la formation s'est déroulée en juin...

C.C. : En effet, nous n'avons pas eu de nouvel accueil depuis la formation. En revanche, j'ai une petite idée de ce qu'il serait bien de faire évoluer. Je me suis rendu compte que nous anticipions très peu. Par exemple, c'est la chef de service qui reçoit les étudiants pour la première fois, qui a le premier contact, et de ce fait, nous, nous arrivons un peu « après le début ». Il y a des choses qui me semblaient importantes avant, mais qui n'étaient pas posées de cette façon. L'accueil du stagiaire changera je pense. Et on travaille maintenant davantage en équipe. Auparavant, c'était l'étudiant EJE qui était en entretien très régulier avec son référent. Nous travaillons à deux EJE dans le groupe, et aussi pour l'accueil du stagiaire même s'il y a un seul référent sur le papier. Par exemple, Pauline, qui est en stage actuellement chez nous, a présenté ses propositions à l'ensemble de l'équipe. On ne l'avait jamais fait auparavant, alors que, pour que l'équipe adhère, c'était vraiment important.

P. : Et comment avez-vous vécu ces quatre jours de formation, en sachant qu'il y avait dans le groupe des profils d'EJE très différents. Certains travaillaient en IME comme vous, d'autres en crèches, d'autres en hôpital, d'autres en ludothèque... Comment avez-vous vécu cette expérience ?

C.C. : Très bien ! J'ai trouvé cette mixité très intéressante, d'abord parce que, étant dans un milieu spécialisé on s'isole un peu au bout d'un moment : nous avons à la fois des questions complémentaires, et à la fois les mêmes interrogations. Nous nous sommes donc rendu compte que l'accueil du stagiaire demande de bénéficier du même soutien, d'avoir les mêmes informations. C'était très enrichissant.

P. : Et comment envisagez-vous le

DU COTE DES PROFESSIONNELS



futur accueil des étudiants en stage ? Que comptez-vous mettre en place ? Allez-vous procéder à quelques changements ?

C.C. : L'équipe devait changer à la rentrée. Maintenant que c'est fait, il est prévu que je transmette les contenus de la formation à mon équipe, puis aux EJE des autres groupes qui transmettront à leur tour à leurs équipes. Il y a quelque chose qui m'a semblé très important lorsque j'ai suivi cette formation. C'est effectivement l'anticipation mais aussi le livret d'accueil du stagiaire, auquel on pensait déjà

beaucoup, mais on ne savait pas par quel bout le prendre. Et maintenant c'est beaucoup plus précis.

P. : *Vous pensez donc, suite à la formation, créer un livret d'accueil du stagiaire ?*

C.C. : Oui ! Mais pour l'instant, je n'en ai pas encore parlé avec l'équipe, il faut donc voir comment les équipes adhèrent. Mais je pense qu'il est important de présenter quelque chose d'écrit, que le stagiaire puisse emporter chez lui, qu'il puisse consulter, de manière à ce que tout soit très clair.

P. : *Et conseillerez-vous cette formation à d'autres professionnels ?*

C.C. : Tout à fait, la formation était intéressante du début à la fin. Il est vrai qu'il y a eu un moment où c'était assez théorique, nous avons regardé tout le livret de formation (nous n'avons plus l'habitude d'être assis et d'écouter !) ... Cela peut sembler rébarbatif mais ce moment m'a beaucoup apporté....C'est tellement important...

P. : *Que faudrait-il modifier, améliorer ou compléter dans cette formation ?*

C.C. : J'ai trouvé cela vraiment très complet. On était dans l'action avec des scénettes, des mises en situation, etc... Et nous avons eu beaucoup de documentation ce qui est important pour nous et pour les collègues. Je trouve qu'il s'agit vraiment d'une bonne initiative, car c'est aussi prendre soin de ses étudiants et des professionnels qui accueillent. On n'est pas lâché dans la nature et j'apprécie beaucoup.

**Propos recueillis par
Virginie THUILLIEZ
Assistante au service des stages**

PROGRAMME DE LA FORMATION REFERENT TERRAIN

JOUR 1 :

Présentation de la formation- Qu'est-ce qu'être référent de stage ?
Approche de la notion de référentiel, de compétence, de transférabilité

JOUR 2 :

L'évolution du métier et de la formation d'Educateur de Jeunes Enfants
Articulation entre stages et Domaines de Formation
Le référentiel de compétences

JOUR 3 :

Méthodologie d'accompagnement en 4 phases :
- Accueillir, intégrer, socialiser
- Former
- Guider, accompagner, coordonner
- Évaluer

JOUR 4 :

L'évaluation : apports théoriques, construction d'un outil d'évaluation
Mise en application des apports de la formation
Formalisation écrite des compétences acquises
Bilan

MÉTHODE PÉDAGOGIQUE :

Pédagogie inductive - Mises en situation - Apports de contenus théoriques et d'outils

DU COTE DES PROFESSIONNELS

QUELQUES INFORMATIONS GENERALES SUR LES STAGES

Les stages occupent une place importante dans la formation d'Éducateur de Jeunes Enfants, et à ce titre, le CRFPE demeure soucieux d'apporter aux étudiants une mise en stage de qualité.

Ces derniers mois, ce processus a quelque peu été malmené, en raison de la loi soumettant les stages de plus de deux mois au versement d'une gratification*. En effet, une loi visant à suspendre la gratification de stages jusqu'en décembre 2012 avait été envisagée par le gouvernement, au vu des nombreuses difficultés que rencontrent les structures dans la prise en charge financière de cette gratification. Cette nouvelle disposition avait d'ores et déjà été adoptée par le Sénat et il était question qu'elle le soit par l'Assemblée Nationale à l'été 2010. A ce jour, le projet de loi n'a toujours pas été adopté, et selon nos sources, il semblerait qu'il ait été abandonné. Cela pose question sur le bon déroulement des stages à venir. Par ailleurs, cela risque d'affecter et de modifier profondément la répartition des stages par type de structure. Actuellement (sur l'année 2009), nous constatons qu'il y avait un juste équilibre entre les structures petite enfance de type crèche, halte garderie, multi accueil, ... (environ 54 %) et les structures spécialisées de type IME, hôpital, foyer d'enfants, ... (environ 46 %)**.

Cette répartition était d'ailleurs en parfaite adéquation avec l'insertion des Éducateurs de Jeunes Enfants diplômés sur le marché de l'emploi, puisque 50 % d'entre eux travaillent en structures petite enfance. En raison de la loi portant sur la gratification des stages, de nombreuses structures spécialisées se voient dans l'incapacité d'accueillir nos étudiants en stage. Il en résulte qu'un grand nombre de ces étudiants « sans stage » sont accueillis par les structures petite enfance de la fonction publique (non concernées par la gratification). Nous ne remettons bien sûr pas en cause l'intérêt pour un étudiant Éducateur de Jeunes Enfants de réaliser son stage auprès de telles structures, mais nous pointons du doigt la dérive engendrée par le manque de moyens mis en place pour le financement de la gratification, empêchant certains étudiants de bénéficier d'une expérience auprès de structures spécialisées. Nous constatons que ce problème n'est pas uniquement une préoccupation du CRFPE, mais bien un problème national, touchant l'ensemble des formations sociales.

Dans un autre registre, nous souhaiterions mettre en avant quelques structures ayant accueilli pour la première fois des stagiaires Éducateurs de Jeunes Enfants ces derniers mois. Nous pouvons citer les Villages d'Enfants SOS, les ADSSEAD,

les Maisons du Département et de la Solidarité (MDS), les Services d'Aide à la Parentalité (SAP), Maison des Parents... Ces stages se sont bien déroulés, et dans certains cas, il en découle des perspectives de création de poste d'Éducateur de Jeunes Enfants, ce dont nous sommes ravis. Citons également quelques structures atypiques, qui elles aussi consacrent du temps et de l'énergie à l'accueil de stagiaires Éducateurs de Jeunes Enfants : le Relais Enfants Parents de la Prison de Loos, le Café des Parents de Lambersart, la Maison de la Parentalité de Liévin, la Maison des Parents d'Arras, le SSEEPAD d'Armentières (Service de Soutien Éducatif Enfants / Parents à domicile).

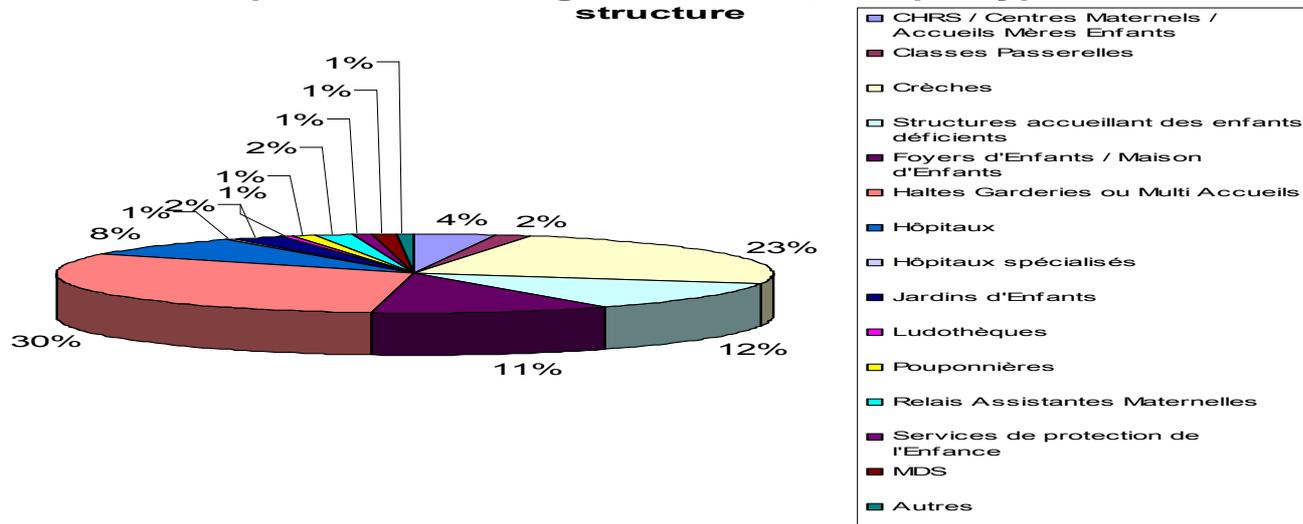
Nous tenons à travers ce numéro du journal POUCE remercier l'ensemble des professionnels impliqués dans la formation de nos étudiants Éducateurs de Jeunes Enfants. Leur travail d'accompagnement tout au long de la formation contribue dans une large mesure à l'enrichissement des étudiants.

Virginie THULLIEZ
Assistante au service des stages

(*) Plus d'informations sur cette loi sur notre site internet : www.crfpe.fr
Rubrique Actualités

(**) Voir graphique ci-dessous

Répartition des stages DF1, DF2, DF3 par type de structure



DU COTE DES PROFESSIONNELS

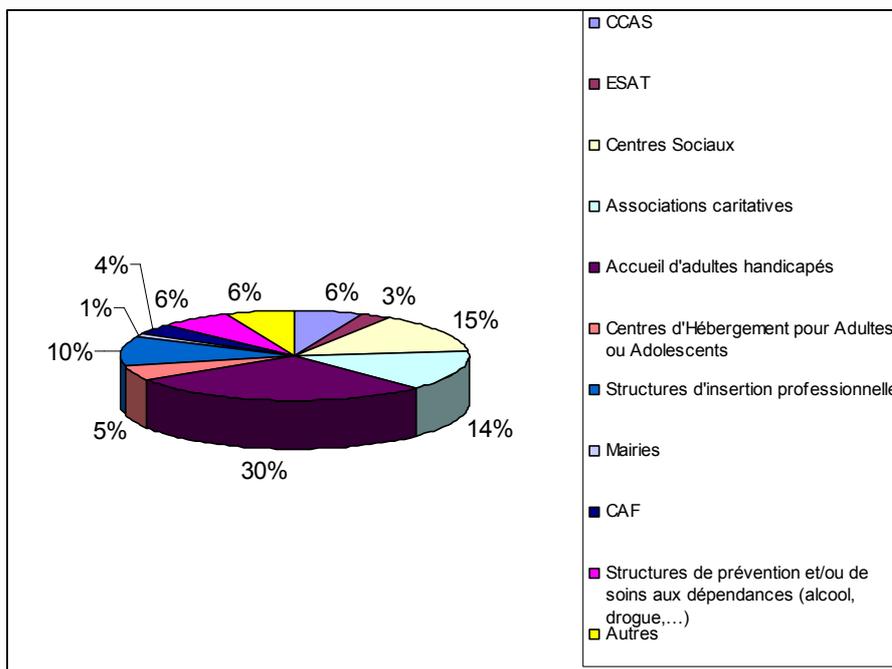
LE STAGE DF4 DANS LA FORMATION D'EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

Depuis la réforme des études de 2006, le Domaine de Formation 3 « Communication professionnelle » et le Domaine de Formation 4 « Dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles et partenariales » sont des Domaines de Formation communs à l'ensemble des formations sociales de niveau 3 (formations d'Éducateur Spécialisé, Conseiller en Économie Sociale et Familiale, ...). C'est dans ce cadre que se déroule le stage référé au Domaine de Formation 4.

Ce stage vise à inscrire l'Éducateur de Jeunes Enfants en tant que travailleur social, conformément au projet pédagogique du CRFPE. Il ne se déroule donc pas auprès d'un public de jeunes enfants, mais auprès de toute structure ou service ayant un lien avec le champ de l'action sociale : centres sociaux, centres d'hébergement d'urgence, CCAS, associations caritatives, structures de prévention, structures d'insertion sociale et/ou professionnelle, SAVS, SAJ, etc.

D'une durée de six semaines, il permet à l'étudiant de découvrir et d'analyser :

- Comment une structure répond aux besoins d'un territoire.
- Quel partenariat elle met en place avec les acteurs locaux.
- Quelles sont ses missions, ses projets.



- Quel type de public elle accueille.
- Quels sont les éléments qui conditionnent son existence (financements, lois, etc.).
- Quelle est la place du champ éducatif dans ce contexte

De façon plus générale, nous pouvons dire que ce stage permet à l'étudiant de repérer comment une structure ou un service de l'action sociale travaille dans un environnement donné, et quels liens se font avec ses partenaires.

Dans le futur exercice de son métier, cette expérience permettra à l'Éducateur de Jeunes Enfants d'orienter au mieux les familles, puisqu'il aura acquis une certaine connaissance des différents acteurs du champ social.

A titre indicatif, vous trouverez ci-dessus la répartition des terrains de stage référé au Domaine de Formation 4.

V. T.

Chaque année, le CRFPE est à la recherche

**DE STRUCTURES POUVANT ACCUEILLIR
SES ÉTUDIANTS DANS LE CADRE DE CE STAGE**

(stage de mi-septembre à fin octobre pour les étudiants en 2ème année et de début novembre à mi-décembre pour les étudiants en 1ère année).

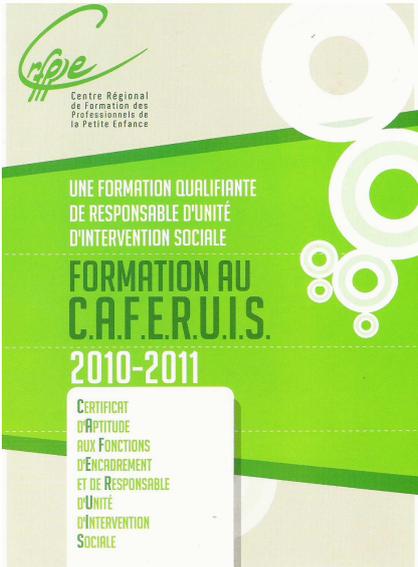
N'hésitez pas à contacter le service des stages du CRFPE dans le cas où vous seriez favorable à l'accueil de stagiaires, ou pour obtenir de plus amples informations sur ce stage.

CONTACT :

Virginie THUILLIEZ
03 20 14 93 00 - virginiethuilliez@crfpe.fr

DU CÔTÉ DES PROFESSIONNELS

LA FORMATION PRATIQUE DANS LA FORMATION CAFERUIS



Si le stage est un moment exceptionnel où le professionnel peut sortir de son institution pour observer et analyser la pratique de cadres expérimentés, s'exercer lui aussi à cette fonction, se mettre pour la première fois « dans la peau » du cadre pour certains, il représente aussi une formidable opportunité d'aller voir ailleurs, de s'immerger dans un secteur inconnu du champ social. La mobilité entre les secteurs rentre bien dans la philosophie du CAFERUIS qui est un diplôme transversal au champ social. Elle permet de prendre du recul par rapport à sa propre culture professionnelle, permet de créer une passerelle bienvenue quand une carrière s'essouffle.

intéresse son institution et qu'il va devoir entreprendre en responsabilité : un cadre intermédiaire en IME va choisir un SESSAD, un cadre intermédiaire dans une MAS va choisir un partenaire associatif avec qui son institution va développer des projets.

Dans le deuxième cas, le choix est orienté par un projet professionnel et un intérêt personnel pour un type de management, un type de structure, un champ d'activité : une coordinatrice en centre social veut poursuivre sa carrière dans le champ médico-social et part en stage en ESAT, un éducateur spécialisé en prévention choisit un EPHAD, un aspirant directeur de plusieurs services choisit de suivre un directeur qui va passer à la direction générale d'une grosse association.

DE QUOI S'AGIT-IL ?

Dans les textes, la formation pratique dans la formation CAFERUIS représente 420 h (soit 60 jours) à réaliser sur deux sites qualifiants. Dans la réalité, la grande majorité des candidats CAFERUIS sont allégés de la moitié de la formation pratique, et effectuent 210h de stages sur un seul terrain.

**LES OBJECTIFS SONT
« D'ACQUÉRIR OU
D'APPROFONDIR DES SAVOIRS
THÉORIQUES DANS CHACUN DES
DOMAINES DE COMPÉTENCES ».**

Ce temps de formation doit être réalisé sur un site ne dépendant pas de son employeur. Les objectifs sont « d'acquérir ou d'approfondir des savoirs théoriques dans chacun des domaines de compétences ». On peut également voir dans ce stage l'occasion de mettre en œuvre des réalisations concrètes (travaux administratifs et budgétaires, élaboration de fiches de postes ...) mettant en jeu les compétences du cadre. C'est l'occasion pour des candidats qui ne sont pas chefs de service, de vivre une première expérience professionnelle à ce poste.

**[LE STAGE] REPRÉSENTE AUSSI
UNE FORMIDABLE OPPORTUNITÉ
D'ALLER VOIR AILLEURS, DE
S'IMMERGER DANS UN SECTEUR
INCONNU DU CHAMP SOCIAL.**

LE CHOIX D'UN LIEU DE STAGE

Au CRFPE, les professionnels en formation sont amenés à trouver leur lieu de formation pratique et à organiser les 30 jours comme ils le souhaitent en dehors des temps de formation théorique et en dehors des 6 derniers mois de formation, dense en travail personnel de révision et d'écriture du mémoire. Le choix du lieu de stage est lié à deux critères principaux : le projet de la structure employeur et le projet professionnel du candidat.

**LE CHOIX DU LIEU DE STAGE EST
LIÉ À DEUX CRITÈRES PRINCIPAUX :
LE PROJET DE LA STRUCTURE
EMPLOYEUR ET LE PROJET
PROFESSIONNEL DU CANDIDAT**

Dans le premier cas, le professionnel va découvrir la mise en œuvre d'une organisation ou d'un projet qui

Ainsi à côté des objectifs généraux d'approfondissement des compétences du référentiel CAFERUIS, nous demandons aux professionnels en formation de formuler des objectifs de stage qui, en se précisant progressivement, serviront de base à la recherche du lieu de formation pratique, à l'évaluation avec le site de la pertinence du choix effectué, à l'évaluation finale de stage pratique.

SITE QUALIFIANT ?

La formation pratique doit se dérouler sur un site qualifiant. Actuellement dans le cadre du CAFERUIS, la capacité des sites à être qualifiants se vérifie en deux temps en amont et en aval du stage. En fonction des objectifs de formation énoncés par le stagiaire CAFERUIS, le terrain de stage pressenti se positionne comme étant en capacité d'y répondre à travers des discussions informelles entre la structure pressentie représentée par la direction et le référent de stage et le professionnel en formation. Ensuite le centre de formation valide le choix du site par une rencontre formalisée tripartite entre le responsable de formation, le stagiaire et le référent du site qualifiant, puis par la signature

DU COTE DES PROFESSIONNELS

d'une convention de stage entre le centre de formation, le directeur du site qualifiant, le stagiaire et son employeur. Il est important de noter que pour ce niveau de formation à l'encadrement, le directeur du site qualifiant doit absolument avoir connaissance et valider la présence d'un stagiaire CAFERUIS dans son institution. En effet pour que le stage soit fructueux, « l'apprenti cadre » devra accéder à des documents et participer à des réunions stratégiques. Bordé par des règles de confidentialité, le degré d'ouverture de la structure de stage sera donc un critère important à prendre en compte. L'ouverture est aussi l'intérêt à accueillir des stagiaires, la place donnée à celui-ci et à son regard extérieur qui pourra parfois pointer des incohérences, remettre en cause des pratiques individuelles ou collectives. Un autre critère sera la disponibilité du référent, des chefs de service pour passer du temps à lire et analyser l'environnement, l'organisation, les situations de management.

Une fois le stage effectué la capacité du site à être qualifiant se vérifiera à travers le rapport du stagiaire, l'appréciation du stage par le référent, l'évaluation de l'atteinte des objectifs du stage et de ce qui a été vu ou réalisé au-delà des objectifs.

L'ALTERNANCE [...] DONNE DU RELIEF ET DE LA VIE AUX SAVOIRS THÉORIQUES, [...] AMPLIFIE LE QUESTIONNEMENT SUR SA PROPRE IDENTITÉ ET SON PROJET PROFESSIONNEL

L'alternance dans cette formation professionnalisante qu'est le CAFERUIS montre encore une fois tout l'intérêt de l'observation et la mise en pratique sur le terrain. Elle donne du relief et de la vie aux savoirs théoriques, permet de voyager, avec d'autres, dans d'autres contextes d'expérimenter une posture vis-à-vis des équipes, de côtoyer de façon parfois initiatique des cadres de direction, de prendre part à des discussions stratégiques. Elle enrichit les situations concrètes apportées par les professionnels en formation. Elle amplifie le questionnement sur sa propre identité et son projet professionnel.

Karine MORTREUX,
Responsable de la
Formation Continue

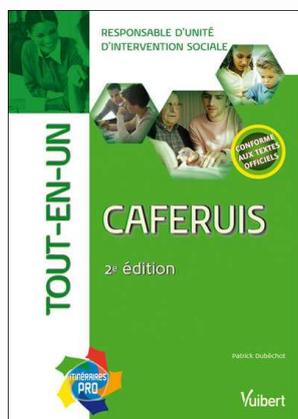
POUR MÉMOIRE

Formation théorique de 400 h

- UF1 Conduite de projet
- UF2 Expertise Technique
- UF3 Management
- UF4 Gestion administrative et budgétaire

Formation pratique de 420 h

(ou 210 h pour les détenteurs d'un diplôme de niveau III dans le champ social)



A LIRE...

DUBECHOT Patrick

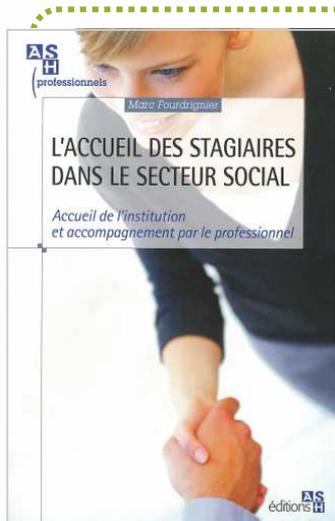
CAFERUIS

Paris : Vuibert, 2009.

(Itinéraires pro : tout-en-un : responsable d'unité d'intervention sociale).

LUCARNE SUR LE PÔLE RESSOURCES

L'ACCUEIL DES STAGIAIRES DANS LE SECTEUR SOCIAL



FOURDRIGNIER Marc. *L'accueil des stagiaires dans le secteur social*. Rueil-Malmaison : ASH éd., 2010.

C'est en s'appuyant sur sa pratique de responsable d'IRTS, de directeur d'institut en université, de chercheur dans le champ de l'intervention sociale, mais aussi d'une expérience de près de quinze ans de formateur auprès des professionnels chargés de l'accueil des stagiaires que Marc FOURDRIGNIER a rédigé cet ouvrage. Un ouvrage petit par le format (éditions « ASH professionnels ») mais très ambitieux quant à son contenu. Car si les stages sont depuis quelques mois sous les feux de l'actualité, gratification oblige, c'est à une véritable réflexion autour de l'alternance et de l'accueil au quotidien du stagiaire dans le secteur social que l'auteur nous convie.

Même s'il recense 14 diplômes en travail social avec comme point commun d'être sous la responsabilité de la DGCS, il portera son étude sur les 4 principaux diplômes de niveau III : le DEASS (assistants sociaux), le CESF (conseiller en économie sociale et familiale), le DEEJE (éducateur de jeunes enfants), et le DEES (éducateur spécialisé). L'accueil des stagiaires est une thématique complexe, qui a une histoire et s'inscrit dans le cadre de l'alternance. L'auteur se situe à deux

niveaux : celui du professionnel accompagnateur et celui du terrain d'accueil devenu « site qualifiant ». Ces formations se sont considérablement transformées ces dernières années bousculées par les mutations du travail social. Il suffit pour s'en convaincre d'en consulter le champ lexical: référentiels, domaines de compétence, sites qualifiants, VAE...

Marc FOURDRIGNIER brosse d'abord comme une grande fresque l'histoire de l'alternance, née du milieu agricole puis ouvrier et gagnant ensuite les professions sociales. Car dès le début du XX^{ème} siècle sont posées les bases de l'alternance dans ces professions avec la volonté de professionnaliser des activités jusque là réservées au bénévolat ou au militantisme. École ou terrain ? Théorie ou pratique ? La pratique est souvent prépondérante mais le tout doit être « parfaitement homogène et la monitrice de stage doit avoir, au même degré que les cadres des écoles, le désir et le goût de l'enseignement »*. Voilà qui nous rapproche des préoccupations d'aujourd'hui.

**L'ACCUEIL DES STAGIAIRES EST
UNE THÉMATIQUE COMPLEXE, QUI
A UNE HISTOIRE ET S'INSCRIT
DANS LE CADRE DE
L'ALTERNANCE.**

L'auteur pose les fondements théoriques de l'alternance non salariale, excluant l'alternance salariale car encadrée par le Code du travail, en relève les enjeux et définit très minutieusement le processus de professionnalisation. Il aborde les nouveaux cadres réglementaires avec la responsabilité désormais partagée entre DGCS et Conseil Régional et la nouvelle logique partant d'un référentiel d'activités, de tâches, pour construire les formations et organiser les diplômés d'état, il analyse les cadres de l'organisation parce que les stages ne se réduisent pas « à une affaire entre deux personnes ». Mais c'est évidemment la seconde partie de l'ouvrage « l'accueil et

l'accompagnement des stagiaires » qui retiendra particulièrement l'attention. Le stage procède de « la rencontre de trois projets » : celui du centre de formation, celui du stagiaire et celui du site qualifiant. L'initiative relève du centre de formation qui informe sur les stages, diffuse les offres et prend contact avec les sites et les formateurs de stage (« référents professionnels terrain » pour le CRFPE). Marc FOURDRIGNIER s'interroge d'abord sur la nécessité d'une formation, en amont, pour les formateurs de stage sachant que cette fonction suppose un minimum de connaissances sur le dispositif de formation (chez les EJE, les stages sont maintenant directement liés au référentiel de formation), sur les travaux, les échéances, les évaluations... Sachant aussi qu'elle exige une mise à distance par rapport à sa propre expérience de stage et à sa propre pratique professionnelle : le stagiaire n'est pas « un autre soi-même ».

Et chronologiquement il reprend les différentes étapes du stage : l'accueil, l'accompagnement pédagogique, les évaluations, insistant sur la question de l'autonomie et la notion de progression et s'attardant au passage sur quelques outils méthodologiques comme la fiche de présentation du terrain de stage, une grille d'analyse d'une pratique professionnelle, l'entretien d'explicitation... Il amorce aussi quelques réponses face à des situations problématiques « lorsque le stage se passe mal ».

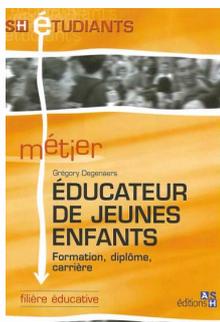
Si ces évolutions, exigées par les réformes, ont conforté la place du stagiaire et le rôle des différents protagonistes, il reste pour le sociologue des « zones d'incertitude » concernant à la fois la stabilisation des formations, le fonctionnement des organisations sociales et la coopération des centres de formation. Transformer l'expérience en compétences "ne va pas de soi"...

Jacqueline TOMME

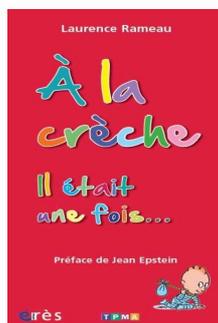
(*) « La formation des assistantes sociales ». *Informations Sociales*. Avril 1950, n°8.

LUCARNE SUR LE PÔLE RESSOURCES

DISPONIBLE AU CENTRE RESSOURCES



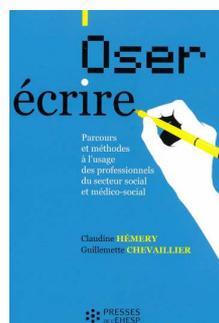
DEGENAERS Grégory
**Éducateurs de Jeunes Enfants :
formation, diplôme, carrière.**
Rueil-Malmaison : ASH ed, 2010.



RAMEAU Laurence
A la crèche : il était une fois...
Ramonville : Erès , 2010.



GIAMPINO Sylviane,
VIDAL Catherine.
**Nos enfants sous haute
surveillance : évaluations,
dépistages, médicaments.**
Paris : Albin Michel , 2009.



HEMERY Claudine,
CHEVAILLIER Guillemette.
**Oser écrire : parcours et
méthodes à l'usage des
professionnels du secteur social
et médico-social.**
Rennes : Presses de l'EHESP,
2010.



CAFFARI-VIALLON R., JAQUET-TRAVAGLINI P., BAERISWYL J.
**MAIS QU'EST-CE QU'ELLES DISENT ? :
ÉTUDE DU LANGAGE ADRESSÉ AUX ENFANTS DANS UNE COLLECTIVITÉ.**
GENÈVE : ED. DES DEUX CONTINENTS , 2009.

Ce petit livre, préfacé par Bernard Golse, présente un travail de recherche mené à « La Petite Maisonnée » (crèche de 81 places située à Genève) par une pédagogue, une psychologue et une éducatrice toutes les trois impliquées dans l'Association Pikler-Loczy.

Comment les professionnelles s'adressent-elles aux enfants de deux mois à quatre ans et demi , au cours du repas, situation du quotidien mais situation ô combien complexe : interactions, refus, acceptation, interdits? C'est l'observation qui a été privilégiée appuyée par la vidéo. Les auteurs de cette recherche se livrent à une analyse quantitative et qualitative très méticuleuse des séquences enregistrées et tentent de mettre en évidence les formes, la qualité, la nature et les contenus des propos adressés aux enfants par les professionnelles. Cette expérience de quarante repas observés est qualifiée d' « enrichissante, valorisante et motivante », « stressante » aussi, par les professionnelles, et même si l'enregistrement vidéo est ressenti comme intrusif durant les premières minutes et modifie parfois le comportement de l'adulte, il devient tout naturellement un outil privilégié pour l'auto-évaluation.

Au final cette étude passionnante met en avant les points forts de la parole des adultes : la concentration des éducatrices sur chaque enfant, une communication verbale importante, des propos variés avec peu d'injonctions autoritaires. Les énoncés sont imprégnés de relationnel ce qui est satisfaisant. Cependant la fonction didactique est quasiment absente des propos enregistrés et les éducatrices ont de la peine à « décoller ». Faut-il s'en plaindre ou s'en féliciter ? L'accueil de l'enfant est un tout et cette dimension « universelle » doit être prise en compte. D'autre part, le langage, la « mise en mots » permet à la professionnelle de maintenir l'attention portée à l'enfant mais aussi de contenir ses émotions, de prendre de la distance. Autre point relevé par les chercheuses et qui n'est pas négligeable: le ton, la formulation, le choix des mots ont un **impact direct** sur le comportement de l'enfant.

Ce travail souligne l'importance du terrain et du face à face avec l'enfant. Il a été la base d'une réflexion en équipe sur le langage et à plus long terme, d'une réactualisation du projet pédagogique. Facile d'accès, il doit impérativement être mis dans les mains des stagiaires en structures petite enfance...

J.T.

FORMATION CONTINUE

Retrouvez-nous sur
notre site web !

www.crfpe.fr

Direction du CRFPE
Jean-Pierre FEUTRY

Département
formation continue :
Karine MORTREUX
Marie-France
LECLERCQ
03 20 14 93 06

Comité de rédaction :
Coordination :
Jacqueline TOMME
Conception :
Hélène MAHIEUS

FORMATIONS COURTES

Développer ses techniques éducatives

- L'univers des marionnettes (8-9 et 22-23 novembre 2010)
- L'univers du contes (15-16 novembre 2010)
- L'univers du jeu (2-3 et 8-9 décembre 2010)

Manager des structures petite enfance

- Conduire des projets en structure d'accueil petite enfance (8-9 et 18-19 novembre 2010)
- Gestion administrative et budgétaire d'une structure petite enfance (7 décembre 2010, 28 janvier, 4 et 18 février 2011)

Connaître l'enfant dans son environnement

- Soutenir et valoriser la fonction parentale (démarrage le 7 décembre 2010 et autres dates en 2011)

NOUVEAU STAGE :

« GESTION ADMINISTRATIVE ET BUDGETAIRE DES STRUCTURES PETITE ENFANCE »

Objectifs

Permettre aux participants de :

- Évaluer l'importance des postes budgétaires (achats, masse salariale...)
- Identifier et comprendre le type de financement des structures
- Calculer le coût pour le gestionnaire (commune, association) en fonction du taux d'occupation
- Comprendre l'incidence de la convention collective sur la masse salariale
- Identifier, mettre en place des indicateurs de suivi budgétaire et des outils nécessaires à la gestion financière de la structure

Public

Toute personne susceptible de manager une équipe en structure petite enfance.

Durée et dates

4 jours, les 7 décembre 2010, 28 janvier, 4 et 18 février 2011

Renseignements & Inscriptions auprès de Marie-France LECLERCQ

CRFPE - 14 Boulevard Vauban - 59042 LILLE CEDEX

Tél. 03 20 14 93 06 - Fax 03 20 14 93 09

formationcontinue@crfpe.fr