



Former, accompagner, conseiller,
les professionnels de l'enfance

PROJET PEDAGOGIQUE DE LA FORMATION PREPARANT

AU DIPLOME D'ETAT EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

Le Centre Régional de Formation des Professionnels de l'enfance est un établissement privé géré par une association.

L'article 2 des statuts précise que l'objet de l'association est la formation des Educateurs de Jeunes Enfants en conformité avec le décret n° 2005-1375 du 03 novembre 2005 et l'arrêté du 16 novembre 2005.

L'établissement est placé sous la tutelle administrative et pédagogique de la DRJSCS et bénéficie d'un agrément de la Région Nord – Pas-de-Calais qui contribue à son financement.

En responsabilité d'une mission de service public : « *formation préparant au Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants* », il est indispensable pour l'équipe pédagogique d'élaborer les actions de formation qui prennent en compte les évolutions :

- des besoins des enfants et de leurs parents
- des connaissances en relation avec l'enfant mais également celles en lien avec les pédagogies éducatives
- De la réalité socio politique et socio économique qui interfère sur la définition des dispositifs et des actions en faveur des enfants et de leurs familles.

En effet, la prise en compte de ce contexte en changement induit de nouvelles exigences en matière de compétences et capacités professionnelles pour les Educateurs de Jeunes Enfants. L'ambition du C.R.F.P.E et de l'équipe pédagogique est donc de permettre aux étudiants :

- D'acquérir les compétences professionnelles requises pour exercer, en responsabilité, les fonctions d'éducateur de jeunes enfants.
- De disposer des capacités pour faire évoluer les pratiques en fonction des enjeux et des exigences à venir.

C'est donc dans cet esprit et au regard de cette ambition que le projet pédagogique de la formation d'éducateur de jeunes enfants au C.R.F.P.E. a été élaboré.

SOMMAIRE

- Emergence et développement de la professionnalité de l'Éducateur de Jeunes Enfants : quelques repères historiques p 4 à 11
- L'Éducateur de Jeunes Enfants et travail social : des références éthiques et déontologiques p 12 à 15
- L'enfant au cœur de la professionnalité de l'Éducateur de Jeunes Enfants p 16 à 19
- Finalité, objectifs et démarche pédagogique de la formation E.J.E au Centre Régional de Formation des Professionnels de l'Enfance p 20 à 24
- L'organisation pédagogique du Centre Régional Formation des Professionnels de l'Enfance (C.R.F.P.E) p 25 à 29
- Le déroulement et les contenus de formation p 30 à 34
- Présentation de la formation en ECTS
Présentation des modules par Domaine de Formation p 35 à 40

EMERGENCE ET DEVELOPPEMENT DE LA PROFESSIONALITE DE L'E.J. E

Quelques repères historiques

Comme toutes les professions sociales, la profession d'éducateur de jeunes enfants s'est construite à partir d'événements, d'évolutions qui ont traversé la société française et en particulier la façon dont la république considère la prise en compte des besoins de l'enfant et des parents.

Sous forme de synthèse et pour structurer le propos, nous pouvons considérer quatre étapes historiques :

- La première moitié du XXème siècle : *émergence et construction du métier*
- Les trente glorieuses : *développement des structures et reconnaissance professionnelle*
- Les années 1980 à 2000 : *fin de l'état providence, vers une amélioration de la qualité d'accueil et la prise en compte de nouveaux besoins*
- Les années 2000 à 2010 : *de nouveaux enjeux.... vers une évolution des compétences, et de l'exercice de la profession.*

1) La première moitié du XXème siècle : l'émergence et construction du métier

Durant la première moitié du 20ème siècle, le regard de la société sur l'enfant va évoluer. Ce changement est marqué par plusieurs préoccupations :

- **Santé** : la mortalité infantile est importante, et sous l'influence du courant médical « hygiéniste » des actions de prévention et de lutte contre la mortalité infantile vont s'élaborer (cf. aujourd'hui la PMI).
- **Economique** : début de la révolution industrielle, exode rural, travail des femmes... Il faut donc envisager la garde des enfants puisque, à cette époque, les femmes arrivent sur le marché du travail (ex des crèches d'entreprise dès le début du siècle en région Nord - Pas-de-Calais).
- **Démographique** : en particulier, les conséquences de la première guerre mondiale avec une très forte mortalité de jeunes hommes... L'enfant devient « précieux » pour le renouvellement des générations.

Au-delà de ces enjeux sociétaux, c'est également durant cette période que vont se développer et se « médiatiser » les travaux et expériences en lien avec la psychologie de l'enfant et les réflexions sur les pédagogies adaptées aux tout petits.

L'émergence du métier :

La profession d'éducateur de jeunes enfants prend ses racines dans le mouvement de recherche de l'éducation infantile¹.

Des salles d'asiles aux jardins d'enfants, les précurseurs, tels que Froebel, Decroly, Montessori démontraient, avant même la prise en compte des progrès de la psychologie de l'enfant, que l'éveil du jeune enfant contribue à la construction de la personnalité.

Les pédagogies appliquées dans les jardins d'enfants se veulent d'emblée différentes que celles mises en œuvre dans le premier cycle d'enseignement obligatoire (école primaire - instruction publique). Les pratiques visent le développement harmonieux des capacités de l'enfant. Les activités d'éveil sont privilégiées et valorisées (réflexion importante autour du « jeu » comme support de la relation éducative).

C'est dans ce contexte qu'émerge le métier **de jardinière d'enfants**.

La formation s'inspire alors directement des méthodes pédagogiques « froebéliennes ».

Dès l'origine, les jardinières d'enfants organisent des cursus de formation en alternance avec des cours théoriques et des stages sur une durée de deux ans. Les diplômes délivrés sont des diplômes d'écoles (pas de titre reconnu).

Il faut se rappeler qu'avant d'être un centre de formation le « 14 Bd Vauban » était un jardin d'enfants.

2) Les trente glorieuses : développement des structures et reconnaissance professionnelle

Après la seconde guerre mondiale, la société française connaît des changements importants:

- Obligation de reconstruction du pays et, dès les années 60, une forte croissance économique ;
- Développement de la protection sociale et en particulier création de la branche famille en soutien aux politiques familiales ;
- Evolution des rapports hommes/femmes (nouveaux droits pour les femmes : économiques, civiques, sociaux... maîtrise de la fécondité) ;
- Evolution du rapport des femmes au travail : croissance importante du nombre de femmes salariées ;
- Evolution démographique, évolution de la fécondité, le « baby boom » ;

Concernant **les enfants** et durant la même période, nous observons :

- Des progrès importants de l'état de santé : baisse importante de la mortalité infantile, du fait de l'amélioration des conditions de vie et de la généralisation des services de protection maternelle et infantile.
- La connaissance « théorique » sur les besoins de l'enfant (moteur, psychique, socialisation, perception....) s'est considérablement enrichie.

¹ Voir à ce propos : B. LE CAPITAINE – A. KARPOWICS « *guide de l'éducateur de jeunes enfants* ». Ed Dunod Paris 2008

- La reconnaissance du bébé, de l'enfant en tant que personne : cette notion a été largement médiatisée (par exemple : F. DOLTO anime, chaque jour (de 1976 à 1978), une émission de radio à une heure de grande écoute).
- Le développement des structures d'accueil collectives pour les jeunes enfants : crèches, jardins d'enfants, haltes-garderies...

L'ensemble de ces changements va avoir des conséquences directes sur les attentes, de la puissance publique (Etat) et des parents, concernant les personnes qui s'occupent des jeunes enfants. C'est dans ce contexte que se structure la professionnalité des jardinières d'enfants puis celle de l'éducatrice de jeunes enfants.

La reconnaissance du métier de jardinière éducatrice et la création du diplôme d'état d'Educateur de Jeunes enfants :

Des textes officiels vont permettre la reconnaissance du métier de jardinière d'enfant :

- l'arrêté du 25 mars 1946 qui prévoit les bases de la rémunération des jardinières d'enfants
- le décret du 19 août 1952 qui concerne les conditions d'installation et de surveillance des garderies et de jardins d'enfants et surtout la **qualification du personnel**.

En 1955, 23 centres de formation (dont le C.R.F.P.E) sont agréés et délivrent un diplôme de jardinière éducatrice.

C'est également durant les années 60 que s'opère la différenciation avec l'école maternelle. Le nombre des établissements pour la petite enfance progresse régulièrement et ces structures emploient de plus en plus de jardinières éducatrices.

En 1973, le ministère des affaires sociales institue le **diplôme d'état d'éducateur de jeunes enfants** (décret du 11 janvier 1973) : 36 semaines de stage et 950h d'enseignement théorique.

L'enseignement proposé repose essentiellement sur la connaissance du jeune enfant dans sa globalité auquel s'ajoute des modules de méthodologies professionnelles et de techniques éducatives adaptées (démarche éducative et expertise autour du jeu).

C'est donc « munis » de cette nouvelle qualification que les E.J.E vont investir professionnellement les structures d'accueil de la petite enfance qui à cette époque (année 70) sont en plein essor : développement des structures municipales (crèches, mini crèches, halte garderies...), mais également initiatives associatives très importantes (les centres sociaux, les crèches parentales, les crèches familiales...).

3) Les années 1990 à 2000 fin de l'état providence : vers une amélioration de la qualité d'accueil et la prise en compte de nouveaux besoins

Durant cette période, la société française poursuit son évolution et est confrontée à des difficultés. Nous pouvons retenir ici quelques points principaux :

- Une crise économique qui a pour conséquences une augmentation des personnes à la recherche d'un emploi et une augmentation du nombre de personnes en situation de précarité économique
- Une évolution de « l'institution famille » (on ne parle plus de la famille mais des familles) avec une augmentation du nombre de divorces et du nombre de familles monoparentales
- Les effets de l'immigration en matière d'intégration ce qui interroge la capacité à accueillir la diversité (sociale et culturelle)
- Une évolution du regard de la société sur la personne en situation de handicap.

Par ailleurs, durant cette période de tensions économiques et sociales, le travail social est interrogé sur ses finalités et sur son « efficacité » (le social coûte cher).

C'est la fin de l'état providence, les travailleurs sociaux doivent prendre en compte les nouveaux besoins et adapter leurs méthodes de travail (ex : développement de la notion de projet : projet de service, projet éducatif, projet personnalisé). Les professionnels de la petite enfance n'échappent pas à la réflexion concernant ces nouveaux enjeux.

En effet, les professionnels pointent l'inadéquation des dispositions réglementaires et du fonctionnement des structures au regard des demandes de plus en plus diversifiées des familles :

- Evolution du travail féminin
- Prise en compte des horaires atypiques
- Prise en compte des besoins des enfants de familles socialement défavorisées, ou des besoins spécifiques des enfants en situation de handicap.

Par ailleurs c'est également à cette époque qu'émerge le besoin d'écoute, d'aide et de soutien à la fonction parentale (la parentalité, les compétences parentales) à partir d'initiatives communales mais également privées comme l'école des parents ou les Maisons Vertes.

« Les questions de prévention, de lutte contre les exclusions, les débats sur la socialisation, l'éveil et la culture obligent à réfléchir à l'accueil du jeune enfant autrement et à proposer des services ou des projets qui facilitent l'adéquation vie professionnelle et vie familiale »². Les structures d'accueil vont donc promouvoir une qualité d'accueil des enfants quels que soient leurs besoins, leurs situations.

Dans la dynamique et les suites de la « conférence de la famille » de 1998, les organisations, les établissements, vont également évoluer pour mieux répondre aux besoins des familles. Une attention plus forte est portée aux questions d'exercice de la parentalité et des actions professionnelles vont se développer concernant le soutien à la parentalité.

Durant la même période, on observe également un élargissement du panel des structures employant des E.J.E : les IME, les IEM, les SESSAD... mais également les associations caritatives, les CHRS. Cette évolution de l'insertion professionnelle caractérise l'inscription de la profession dans le champ du travail social.

Ces évolutions seront prises en compte dans les formations et entérinées par la réforme des études E.J.E de 1993 : 1 200 heures d'enseignement théorique, et 9 mois de stage.

Cette réforme doit permettre de prendre en compte :

- la diversité des lieux d'accueil
- l'élargissement du champ de compétences de l'EJE : publics en difficultés, enfants handicapés...
- le partenariat avec les professionnels socio-médico-éducatifs.

² B. LE CAPITAINE, A. KARPOXICZ : « guide de l'éducateur de jeunes enfants ». Ed DUNOD.Paris. 2008. 3^{ème} édition

4) Des années 2000 à ... De nouveaux enjeux... : vers une évolution des compétences, de la professionnalité

L'entrée dans le XXIème siècle a été marquée, dans notre secteur, par des évolutions législatives importantes.

L'origine de ces évolutions se retrouve dans la volonté politique exprimée dans la loi de lutte contre les exclusions (lois N°986657 du 29 juillet 1998) : « Une priorité d'ensemble des politiques publiques de la nation » qui veut favoriser « l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux dans les domaines... de la famille et de l'enfance ».

Ce texte de loi s'appuie sur quatre principes :

- Garantir un même accès pour tous aux droits fondamentaux
- Prévenir les situations d'exclusion
- Répondre aux urgences sociales
- Rechercher la cohérence des actions par une mobilisation de tous les acteurs.

Ces principes trouvent une traduction opérationnelle dans le champ de la petite enfance avec la publication du décret N°2007-206 dit *décret d'août 2000*.

Ce texte (très technique) vise à promouvoir les adaptations nécessaires des structures d'accueil de la petite enfance face aux évolutions de la société. Il reprend deux axes essentiels :

- Améliorer la qualité de l'accueil du jeune enfant et de sa famille
- Favoriser l'accès aux différents modes d'accueil pour toutes les familles.

Concrètement, les structures, dans la perspective de leur agrément, se doivent d'élaborer un projet d'établissement comprenant un projet social, un projet éducatif et un règlement de fonctionnement. Il est clairement établi que l'accueil de tous doit être rendu possible dans les structures petite enfance.

Les attentes en relation avec le décret d'août 2000 ont évolué puisque dès 2007 un nouveau décret (20 février 2007) introduit un assouplissement des règles et normes dans les structures petite enfance.

Ce texte a d'ailleurs provoqué des réactions de certains acteurs inquiets du risque de dégradation de la qualité d'accueil dans les structures petite enfance.

Aujourd'hui les tensions sont fortes et les contraintes de la société impactent directement la réalité des structures d'accueil du jeune enfant. Ces enjeux peuvent se synthétiser comme suit :

- Contraintes financières sur les budgets sociaux (allongement de la durée de la vie...)
- Enjeux de développement économique : au regard de la mondialisation
- Enjeux de développement social : le lien social, l'égalité des chances en question
- Décalage important et chronique entre l'offre et les besoins d'accueil du jeune enfant
- Taux d'activité professionnelle féminin et taux de fécondité importants : il n'y a jamais eu autant de jeunes enfants depuis plus de trente ans
- Evolution du coût de l'immobilier : les primo accédants à la propriété sont dans l'obligation de s'éloigner des centres urbains et revendiquent la réponse aux besoins d'accueil.

L'ensemble de ces évolutions impacte directement les politiques publiques « petite enfance ».

En effet, les collectivités (Etat, Département, Commune) sont dans l'obligation d'intégrer, dès l'élaboration des projets de développement (économiques, urbains, sociaux), la question de l'accueil de la petite enfance.

Les évolutions présentées ci-dessus vont se poursuivre et se traduire en objectifs pour les politiques publiques petite enfance³. Celles-ci peuvent être présentées en six axes:

- Satisfaire aux besoins des familles
- Contribuer à la socialisation du jeune enfant
- Faciliter la conciliation vie professionnelle/vie familiale
- Accroître le taux d'activité des femmes
- Soutenir le taux de fécondité
- Garantir l'égalité des chances.

La prise en compte de ces objectifs permet de mesurer que les politiques publiques en matière de petite enfance sont en relation directe avec des enjeux de démographie, de développement social, de développement économique.

A compter des années 2000, sous l'égide de la CNAF (contrat enfance puis contrat enfance jeunesse), les investissements concernant la petite enfance vont augmenter de manière importante. Ces investissements vont permettre :

- Aux communes de promouvoir des politiques municipales ou inter municipales « petite enfance » ;
- Aux associations de se développer et d'innover en matière de réponses adaptées : ex les structures itinérantes ;
- Aux entreprises d'investir dans la création ou le soutien aux structures « petite enfance ». Comme au début du siècle on retrouve des crèches d'entreprises.

Ceci étant, compte tenu de l'augmentation des besoins (nouvelles demandes dans les secteurs ruraux, augmentation de la fécondité...) ces investissements ne sont pas suffisants pour répondre à la demande des parents.

Ces dernières évolutions ne sont pas sans conséquences sur les attentes en matière de compétences professionnelles des éducateurs de jeunes enfants.

En effet si les aptitudes professionnelles de référence (le cœur de métier) ne sont pas remises en question, le panel de compétences professionnelles s'est largement complété.

Aujourd'hui, il est attendu des éducateurs de jeunes enfants :

- Une expertise dans la connaissance du jeune enfant et les capacités à accompagner son développement ;
- Des compétences en matière d'accompagnement à la parentalité⁴ (information, communication, soutien, aide...) ;
- Des compétences relationnelles, d'analyse de la réalité sociale pour travailler en équipe et avec des partenaires afin de prendre en compte les spécificités de territoire et/ou des besoins spécifiques ;
- Des compétences en matière de réflexion et d'étude, afin de contribuer à faire remonter, faire valoir des besoins (contribution à la mise en œuvre des politiques de développement : de territoire, social et/ou économique).

³ Lire à ce propos :

- le rapport du centre d'analyse stratégique « *rapport sur le service public petite enfance* » - Février 2007
- le « *rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance* » (M TABAROT, député des alpes maritimes - Juillet 2008)

⁴ HOUZEL ; en matière d'exercice, de la pratique et de l'expérience de la parentalité

Cet ensemble de compétences structure les fondamentaux de la réforme des études de 2005⁵ :

- le Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants est accessible par la validation des acquis de l'expérience (nouvelle voie de qualification).
- Une formation sur trois années universitaires : 1 500h d'enseignement théorique, 15 mois de stage. **Cette évolution a permis au CRFPE de négocier une convention avec l'université Lille III sciences de l'éducation. Par reconnaissance, les étudiants peuvent acquérir la licence au terme de leur formation E.J.E du C.R.F.P.E.**
- Une formation structurée en domaines de compétences.
- Deux domaines de compétences sur quatre sont communs à l'ensemble des professions sociales de niveau III.

Par ailleurs, à compter de septembre 2013, la formation est semestrialisée et organisée en ECTS. 150 ECTS sont délivrés au cours de la formation. La réussite aux épreuves du Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants donne lieu à l'attribution de 180 crédits ECTS européens.

C'est sur la base de cette réglementation (cf. textes réglementaires en annexe) que le présent projet pédagogique du C.R.F.P.E a été élaboré.

⁵ Voir à ce propos en annexe 1 « les textes réglementaires »

L'EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS, UN TRAVAILLEUR SOCIAL

des références éthiques et déontologiques

Comme nous l'avons exprimé dans le premier chapitre, les éducateurs de jeunes enfants sont partie intégrante des professions « *du travail social* » de niveaux III⁶ .

Le terme « travail social » apparaît en France à la fin du XIX^{ème} siècle dans le secteur de la « charité organisée ». A l'origine il a un sens général et signifie toute activité menée dans le cadre des œuvres charitables en vue de « *faire le bien* ».

Aujourd'hui, le travail social⁷ est entendu comme un ensemble d'activités sociales conduites par des personnes qualifiées, dans le cadre d'une mission autorisée et/ou légale au sein de structures publiques ou privée, en direction de personnes ou de groupe en difficulté ou exprimant un besoin d'aide et de soutien, en vue de contribuer à la réponse aux besoins ou la résolution des difficultés. L'ensemble des professionnels du social contribue donc à une mission d'aide et d'accompagnement.

Chaque « métier » du social s'est construit, au travers de l'histoire, de manière spécifique. Contrairement à certains pays européens, il n'y a pas en France de culture, d'identité professionnelle commune au travail social.

Ceci étant, ce qui est partagé par cet ensemble est bien le fait d'être en relation en communication avec d'autres êtres humains qui expriment un besoin et/ou formulent une demande d'aide.

L'Éducateur de Jeunes Enfants est par essence un travailleur social acteur des politiques et dispositifs sociaux. C'est la « *loi de lutte contre les exclusions* » de 1998 qui a réaffirmé l'importance, pour le travail social, de lutter contre toutes les formes d'inégalité. Cette volonté politique s'est traduite dans le décret d'août 2000 qui impose aux structures petite enfance de permettre à chaque enfant, quelques soient ses origines, sa situation sociale et/ou son handicap, d'être accompagné dans son développement et sa socialisation.

Au-delà des compétences et des qualifications de chacun ; s'agissant d'*aide à la personne* (enfant, parents ...), il est important de s'entendre sur des valeurs, des principes guidant « *la conduite de l'action, de la relation* » (action pédagogique, action éducative et/ou action sociale). Ces valeurs de référence s'inscrivent dans le cadre démocratique (les libertés individuelles) et sont directement issues des valeurs humanistes (respect, tolérance, unicité de la personne humaine, potentialité d'évolution de chacun).

Des références déontologiques pour les pratiques sociales :

Il n'existe pas de code de déontologie des E.J.E. pas plus d'ailleurs que de code de déontologie commun à l'ensemble des professions sociales.

Dans ce contexte, plutôt que d'élaborer une charte, un code de bonne conduite spécifique au centre de formation, l'équipe pédagogique a fait le choix de s'approprier, de faire « siennes » **les références déontologiques proposées par le Centre⁸ National des Références Déontologiques pour les professions sociales (C.N.R.D).**

Les références déontologiques se veulent communes à l'ensemble des acteurs de l'action sociale. Elles sont fondées d'abord sur :

- La déclaration universelle des droits de l'homme (ONU 10.12.48)
- La constitution française (4.10.1958)

⁶ Educateurs spécialisés, assistant de service social, conseillères en économie sociale et familiale, éducateurs de jeunes enfants

⁷ Définition issue et reformulée à partir « *du dictionnaire critique de l'action sociale* ». Bayard édition collection travail social

⁸ C.N.R.D : 15 rue de Bruxelles 75009 PARIS

- La déclaration de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (conseil de l'Europe du 4.11.50)
- La convention internationale des droits de l'enfant (ONU 20 11 1989).

Ce texte de référence est présenté ci-après sous forme de synthèse (intégralité du texte en annexe 2). Il a été élaboré en 2004 par un collectif d'associations représentatives et d'expert du secteur social et éducatif.

1) l'action sociale au service de la solidarité :

La légitimité des acteurs de l'action sociale se fonde sur les valeurs républicaines et les notions de laïcité et de justice sociale.

- **L'action sociale et la loi** : les missions de l'action sociale s'inscrivent dans le cadre de la loi ce qui nécessite... que les acteurs de l'action sociale la connaissent et en assimilent le sens fondamental. Les acteurs sociaux doivent jouer un rôle actif dans la définition des politiques sociales.
- **Les missions** : les acteurs de l'action sociale doivent s'engager dans une solidarité active. Dans le cadre des projets d'établissement, l'acteur de l'action sociale a pour mission d'accompagner la personne (enfant, adolescent, adulte) dans la réalisation de son projet individuel.

2) les personnes au cœur de l'action sociale :

- **les droits et devoirs des personnes définissent un engagement vers la citoyenneté** : la personne doit être entendue dans ses attentes, respectée dans son développement et accompagnée dans la réalisation de son projet.
- **La personne ne saurait être victime** d'attitudes vexatoires ou attentatoires à sa dignité.
- **la confidentialité des informations** recueillies sur la vie privée est un droit fondamental.

3) les engagements des acteurs de l'action sociale à l'égard des personnes :

- **Un engagement résolu** : le travailleur social doit veiller à la qualité de l'accueil et de la relation, au respect de l'intégrité physique et de la dignité de la personne.
- **Une qualification et une compétence reconnues** : l'acteur de l'action sociale développe ses compétences avec le souci constant de leur actualisation. Il s'engage à s'interroger sur le sens et le bien-fondé de son action (démarche éthique).
- **Une capacité à faire des choix** : l'acteur de l'action sociale dispose d'une autonomie technique. Il s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer sa mission de manière qualitative
- **Le respect du secret ou de la discrétion professionnelle** impose des règles dans la transmission des informations

4) les engagements et attentes des acteurs sociaux quant à leur coopération :

- **Complexification des situations** : la collaboration interne et le partenariat externe doivent être privilégiés dans le respect de la personne et de son intérêt
- **Une collaboration nécessaire par rapport à la mission qui est confiée** : les acteurs de l'action sociale mettent tout en œuvre pour s'inscrire dans un projet commun en y apportant leurs compétences
- **Une complémentarité effective** : les acteurs de l'action sociale veillent à la complémentarité des compétences de chacun.
- **Une recherche de cohérence** : une évaluation des actions engagées s'impose régulièrement au sein des équipes et avec les autres intervenants.
- **Interinstitutionnalité et partenariat** : dans la transmission des informations, veiller à se limiter à ce qui est utile et nécessaire à l'accomplissement de l'action.

C'est à partir de la prise en compte de ces principes d'actions que nous pouvons proposer un cadre éthique et déontologique de référence.

Les propositions exprimées ci-dessus valent autant pour le fonctionnement au sein du centre de formation que comme références, que souhaite promouvoir le C.R.F.P.E, pour les pratiques éducatives des éducateurs de jeunes enfants.

**L'ENFANT ET LA FAMILLE AU CŒUR DE LA PROFESSIONNALITE
DE L'EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS**

La formation d'Éducateur de Jeunes Enfants inscrit l'enfant au cœur des enseignements. Les besoins, le regard porté sur l'enfant ont toujours été exprimés en relation directe d'avec le contexte de la société. Pour mémoire, durant l'ancien régime les besoins affectifs de l'enfant étaient quasi ignorés et par exemple les mères de l'aristocratie n'établissaient pas de relations affectives avec leurs enfants confiés dès la naissance à une nourrice... L'enfant est donc le fruit de représentations sociales, elles-mêmes construites à partir des relations sociales, de l'importance accordée à l'enfant dans les différents moments de l'histoire. Si l'enfant ne change pas, les attentes de la société : parents, éducateurs, commerçants, publicitaires... sont aujourd'hui plus porteuses d'enjeux et également plus étendues :

- **Dans une société de consommation**, le groupe social des enfants est aujourd'hui « un segment de marché »... La mode, la publicité... Les jouets sophistiqués... Des produits rendus indispensables... Des objets cultes... Des sollicitations nombreuses et en corollaire pour les parents une nécessité de montrer qu'ils sont des « parents dans le coup... des bons parents... ».
- **Dans une société sécuritaire**, la pression sociale impose des réglementations de protection : hygiène, sécurité... De ce fait, plutôt que d'accompagner l'enfant à la gestion du risque... la société cherche à le protéger du risque. Par exemple, on peut ici faire référence aux difficultés encore très prégnantes, pour les professionnels, quant il s'agit d'accueillir un enfant en situation de handicap. Ces constats impactent directement les pratiques professionnelles et limite les marges de liberté et d'initiatives.
- **Dans une société de performances**, l'enfant se doit d'être parfait et très vite être en capacité d'acquisitions cognitives (didactiques) au détriment, quelques fois, du temps nécessaire à la construction de son équilibre : psychologique, affectif, émotionnel, et social.

Bien que consciente de ces enjeux et de la réalité présentée ci-dessus, l'équipe pédagogique du C.R.F.P.E. demeure convaincue que la construction d'un développement harmonieux de l'enfant passe par la nécessité de lui laisser du temps pour construire son équilibre affectif et relationnel. Pour cela il faut pouvoir accompagner l'enfant à son rythme et lui permettre de développer sa propre créativité (jeu libre, jeu symbolique, monde imaginaire...). Notre hypothèse est donc que ce moment de construction identitaire est en quelque sorte un investissement pour l'être en devenir. Les acquisitions à venir seront d'autant plus aisées que l'attention à l'enfant aura été de qualité dans les tous premiers moments de sa vie.

Tenant compte de nos convictions, il s'agit, pour l'équipe pédagogique, de promouvoir trois notions en relation avec l'enfant : la notion d'attachement, la qualité d'accueil et d'accompagnement éducatif de l'enfant et de sa famille, la pédagogie de l'inclusion.

- **La notion d'attachement professionnel - enfant**

C'est dans les années 60 que BOWLBY a développé la théorie de l'attachement reconnu comme un besoin primaire de l'enfant.

Cette théorie de l'attachement accorde une place privilégiée aux premières relations affectives enfant - parents et questionne donc le lien que professionnel et enfant peuvent nouer. Peut-être, par souci de protéger la relation parent - enfant, ou par reconnaissance de son caractère « unique », a-t-on longtemps préconisé (probablement sans succès...) d'éviter un lien affectif entre le professionnel et l'enfant, ce qui ne pouvait qu'accentuer les effets perturbants d'une garde non parentale, ou d'une défaillance parentale.

Bien comprendre et s'approprier le concept d'attachement permet d'aborder la relation professionnelle - enfant de façon moins défensive. En effet, il s'agit de proposer à l'enfant (et à ses parents) un accueil de qualité favorable à l'établissement de liens privilégiés avec des

professionnels en vue de contribuer au sentiment de sécurité interne, indispensable à tout développement harmonieux.

L'ouverture de l'enfant à d'autres figures d'attachement que celles offertes dans la famille apporte aussi une dynamique supplémentaire et positive dans son développement.

▪ **La qualité d'accueil et d'accompagnement éducatif du jeune enfant et de sa famille**

La notion de qualité d'accueil est avant tout une exigence reliée aux activités ou actes professionnels. Ceci étant, la qualité d'accueil s'appuie sur le respect de valeurs et de principes collectifs et fédérateurs.

La Commission Départementale de l'Accueil du Jeune Enfant⁹, en tant qu'instance de réflexion, de conseil et de proposition pour tous les partenaires qui interviennent dans le domaine de la petite enfance, a élaboré une charte pour la qualité d'accueil du jeune enfant dans le département du Nord.

Cette charte est structurée à partir de 7 grands principes :

- Créer des espaces fondamentaux pour assurer la sécurité physique, psychique et émotionnelle de l'enfant ;
- Respecter l'intégrité et l'intimité de l'enfant ;
- Valoriser et favoriser chez l'enfant le sentiment d'estime de soi et de confiance en autrui ;
- Permettre à l'enfant de découvrir le monde afin de favoriser son développement ;
- Favoriser l'accueil individualisé de chaque famille dans le respect des rythmes et des besoins de l'enfant ;
- Permettre à l'enfant de découvrir la vie en société avec d'autres adultes et enfants ;
- Assurer continuité et cohérence dans le projet d'accueil de l'enfant au quotidien.

Membre actif de cette commission, le CRFPE s'est approprié cette charte, et s'engage à la diffuser et l'expliquer durant la formation. Par exemple, réalisation par les étudiants de la promotion 2010/2013 du DVD « Qualité d'accueil du jeune enfant » durant l'année universitaire 2011/2012.

▪ **La pédagogie de l'inclusion**

La notion de pédagogie de l'inclusion permet de ne pas stigmatiser tel ou tel enfant, selon son origine ou ses particularités, mais de porter une attention à sa singularité. Au-delà de l'accueil, elle suppose de porter un regard bienveillant sur son environnement habituel et d'utiliser ses richesses pour familiariser les enfants avec les notions de respect, d'altérité, de diversité.

La pédagogie de l'inclusion est l'un des sujets de l'heure en éducation au Québec. L'intégration scolaire des élèves « handicapés », « à besoins particuliers », « exceptionnels » ou « en difficulté » pave tranquillement la voie d'une véritable pédagogie de l'inclusion.

Au Québec, la pédagogie de l'inclusion est en lien avec les 5 principes de base du programme éducatif des centres de la petite enfance :

- chaque enfant est unique ;
- le développement de l'enfant est un processus global et intégré ;
- l'enfant est le premier agent de son développement ;
- l'enfant apprend par le jeu ;
- la collaboration entre le personnel éducateur et les parents contribue au développement harmonieux de l'enfant.

⁹ Site Internet de la Commission Départementale de l'Accueil du Jeune Enfant : www.cdaje59.fr

Au CRFPE, dès janvier 2011, un groupe de réflexion s'est constitué. Dans un premier temps, la réflexion s'est portée sur les fondamentaux de cette pédagogie, puis dans un second temps, sur la manière de transmettre ces éléments. Ce temps de réflexion a permis de définir, de donner du sens à cinq principes fondamentaux.

⇒ La singularité de chaque enfant

Si chaque enfant est singulier c'est avant tout parce que chaque enfant a une culture singulière. La socialisation consiste en un processus d'intériorisation par l'individu des manières de faire et de penser propres à son groupe d'origine. Elle produit un *habitus*, c'est-à-dire un ensemble de dispositions profondément incorporées, qui orientera durablement les pratiques, les goûts, les choix, les aspirations des individus.

⇒ Aucune identité ne prévaut sur les autres

Il s'agit de reconnaître l'autre pour ce qu'il est, dans sa singularité quelle que soit l'origine sociale, culturelle... Par exemple, c'est respecter au quotidien les rites et les habitudes familiaux de l'enfant (berceuse, portage, régime alimentaire, etc.). L'idée est que chacun peut s'enrichir de la singularité de l'autre.

⇒ L'altérité

L'altérité se différencie de la tolérance, car elle implique la compréhension des particularités de chacun, la capacité d'ouverture aux différences et à leur métissage.

⇒ Le professionnel s'engage à considérer les parents de chaque enfant

La construction de l'identité engage le professionnel à considérer les parents de chaque enfant. Selon Vandebroek¹⁰, « *la loyauté que ressent tout enfant envers ses parents est une donnée universelle.* » Il ajoute : « *cette loyauté formidable induit l'impossibilité de dissocier le respect pour l'identité de l'enfant et le respect pour ses parents.* » Le respect pour la singularité de l'enfant est indissociable du respect de la singularité de chaque parent.

⇒ La pratique réflexive en équipe s'impose

Il s'agit de donner aux professionnels la possibilité d'adopter une attitude réflexive face à des situations complexes et de construire un savoir pratique en interaction avec les enfants, les parents et leurs collègues. « L'analyse des pratiques est une nécessité dans tous les métiers de la « relation », selon le sociologue Philippe Perrenoud¹¹ (Université de Genève, CH).

Enfant porteur de handicap, black, blanc, « beur », blond, brun, roux, fille, garçon, petit, grand... peu importe, tout cela n'est qu'une manière de catégoriser les personnes. L'idée de la pédagogie de l'inclusion est de sortir de ces « cases » pour s'intéresser aux particularités de chacun dans une réalité collective. La pédagogie de l'inclusion, c'est donc de permettre à chaque enfant de trouver sa place dans la collectivité, d'utiliser cette diversité pour familiariser les enfants avec les notions de respect, d'altérité, de diversité.

¹⁰ Vandebroek M. *Eduquer nos enfants à la diversité : social, culturelle, ethnique, familiale*. Erès, coll. « Petite enfance et parentalité », 2005.

¹¹ Perrenoud P. *Développer la pratique réflexive dans le métier d'enseignant*. Paris, ESF, 2001.

FINALITE, OBJECTIFS ET DEMARCHE PEDAGOGIQUE

de la formation Educateur de Jeunes Enfants au C.R.F.P.E

C'est sur la base de la prise en compte des effets des évolutions historiques que le Centre Régional de Formation des Professionnels de l'Enfance a su, dans le respect des textes réglementaires, faire évoluer son projet pédagogique et les propositions de formation.

L'équipe pédagogique du centre, consciente de ces enjeux et des défis à relever, s'engage à adapter les contenus de formation au regard des besoins repérés.

1) finalités et objectifs pédagogiques :

Notre ambition pédagogique est donc d'accompagner les étudiants dans la construction du positionnement professionnel dans la recherche des attitudes et des actions les plus efficaces pour accompagner le développement harmonieux de chaque enfant.

Cette ambition se traduit en finalités :

- Acquérir les capacités et compétences pour exercer la profession d'éducateur de jeune enfant.
- Elaborer, structurer un parcours de formation visant la définition et l'appropriation d'une identité professionnelle de travailleur social éducateur de jeunes enfants
- Analyser la réalité sociale, la pratique professionnelle et sa propre pratique. C'est en s'appuyant et en comprenant l'intérêt de cette démarche de questionnement que les étudiants pourront s'inscrire dans une perspective d'évolution de leur pratique professionnelle.

Pour ce faire, nous proposons donc aux étudiants d'acquérir des compétences professionnelles structurées comme suit :

- Des connaissances disciplinaires : psychologie, psychosociologie, psychopédagogie, sociologie de la famille, des organisations, santé, droit civil, politiques sociales...
- Des capacités en méthodologies professionnelles : maîtrise de la méthodologie de projet (projet institutionnel, projet éducatif, projet personnalisé) - capacité à connaître et comprendre le comportement, les attentes, les besoins du jeune enfant - capacités à mettre en œuvre des activités adaptées - capacités à élaborer, organiser, animer des actions de soutien à la parentalité...
- Des compétences relationnelles et de communication : prendre en compte la spécificité de la relation à l'enfant (notion de médiation éducative) - savoir communiquer, être en relation, avec les parents - savoir se positionner comme acteur (« expert » petite enfance) auprès des institutions politiques, sociales...

Les objectifs pédagogiques plus opératoires sont présentés dans le chapitre « les contenus de formation ».

2) la démarche pédagogique :

Si l'ensemble des centres de formation respecte les données réglementaires, le projet pédagogique de chaque centre permet de mettre en relief, en évidence, certaines spécificités.

La démarche pédagogique au CRFPE est structurée à partir de trois niveaux fondamentaux.

A. La notion de compétences et l'alternance intégrative

Si nous nous approprions le référentiel de compétence tel que défini dans les textes (invariant)... nous savons que la notion de compétence ne se décrète pas, on ne peut s'auto déclarer compétent... La reconnaissance par autrui est indispensable.

Nous pouvons exprimer que la compétence est la capacité d'un individu à mobiliser une combinaison de ressources pour apporter une réponse pertinente à un problème donné. Cette notion n'a de sens que si elle est mobilisée dans l'action dans un contexte professionnel. Si nous retenons cette définition, nous pouvons retenir que la compétence est une combinaison de ressources :

- Des ressources liées à la personne : savoirs, savoir faire, savoir être...
- Des ressources liées à l'environnement : réseaux, système d'information, système de veille...

Dans le cadre de nos activités pédagogiques, nous nous sommes appuyés sur les travaux de G. Le Beauterf qui propose « un découpage » de la notion de compétences en trois dimensions :

Les connaissances

- Compétences déclaratives générales et/ou d'intelligibilité : savoirs fondamentaux, droit, santé psychologie, sociologie...
- Savoirs spécifiques à l'environnement professionnel : des connaissances spécifiques à un environnement professionnel donné.
- Des connaissances procédurales : les procédures à mettre en œuvre, les méthodologies professionnelles.

Les savoir faire

- Les savoir faire opérationnels : issus de l'expérience, capacité à mettre en œuvre les méthodologies, des savoirs issus de l'expérience.
- Des connaissances empiriques : des acquis issus de l'expérience intuitive, les effets du tâtonnement (logique de l'essai erreur).
- Les savoirs relationnels : entrer en relation, échanger, négocier, interagir, capacité à adapter la communication aux situations.
- Des savoir faire cognitifs : capacité d'analyse, traiter, gérer de l'information, raisonnement.

Les ressources incorporées – les ressources de réseaux

- Les qualités, les aptitudes, les ressources propres de l'environnement.

L'acquisition de compétences est donc la mobilisation de ressources en interaction. Il ne s'agit pas d'une démarche linéaire mais bien d'un processus dynamique que nous pouvons développer comme suit :

Démarche et moyens pédagogiques proposés

Les objectifs pédagogiques impliquent de construire une démarche cohérente tout le long de la formation. Cette démarche s'appuie en partie sur des moyens existants :

- Début de formation : travail sur les représentations du métier.
- Présentation des DF : les compétences prescrites.
- Temps de groupe, par exemple : réserver du temps à chaque atelier pour mettre en avant les compétences de l'Éducateur de Jeunes Enfants au regard des échanges dans le groupe. Travail de groupe puis appropriation individuelle.
- Entretiens d'évaluations.

Compte tenu des textes réglementaires en vigueur et la notion de compétence structurant la formation, l'appropriation de cette notion implique l'ensemble des cadres pédagogiques. Ceci étant,

au vu de l'organisation pédagogique actuelle du Centre, le pilotage de la démarche compétence repose, s'appuie avant tout sur la responsabilité des responsables de dispositifs de formation.

Cette responsabilité se décline en 2 axes principaux :

- Informer, expliciter, permettre l'appropriation
- Ingénierie de la « démarche acquisition de compétence » en relation étroite avec les responsables de domaine de formation et les référents terrains.

Pour les étudiants, c'est à l'occasion des temps d'infos, les temps de préparation aux stages, les temps de réflexivité sur la pratique, les temps de préparation à l'évaluation que se diffusent les attendus en matière de compétences... A ces dispositions pédagogiques s'ajoutent des temps spécifiques d'explicitation de la notion de compétence.

Si l'équipe pédagogique du CRFPE prépare l'étudiant à l'acquisition de compétences, celles-ci ne peuvent s'acquérir qu'à partir des activités réalisées durant les stages. Ce postulat confirme la place du référent terrain et des responsables de structures. Cette délégation aux structures se décline comme suit :

- Elaborer et proposer aux étudiants des situations professionnelles en relation avec les compétences du stage concerné ;
- Accompagner et conseiller le stagiaire au cours des activités professionnelles, par exemple à partir des travaux demandés par le Centre de Formation et réalisés en stage ;
- Mettre en place un processus d'évaluation intermédiaire et d'évaluation finale, pour formaliser l'évolution durant le stage et les acquis en fin de stage ;
- Participer, avec le représentant du CRFPE, aux visites de stage (DF1 et DF2) facilitant ainsi, pour l'étudiant, la vision globale sur son parcours de formation ainsi que la transférabilité des capacités acquises sur d'autres situations professionnelles ;
- Travailler, avec l'étudiant son positionnement professionnel. Cette démarche contribuant à l'appréhension d'une identité professionnelle.

Ces objectifs pédagogiques ont pu être travaillés avec un groupe de référents professionnels. Cette démarche de co-construction a permis d'élaborer un guide de l'accompagnement du stagiaire EJE qui sera diffusé aux professionnels à partir de janvier 2014.

La prise en compte des éléments ci-dessus : notion de compétence et alternance intégrative implique une ingénierie de l'accompagnement du parcours de formation.

B. La démarche d'accompagnement du parcours de formation

Depuis quelques années, les travaux en sociologie des professions (Claude Dubar) ont montré qu'à l'occasion des changements professionnels et en particulier de la formation professionnelle s'opéraient des transactions identitaires de deux ordres :

- Transactions biographiques : évolution du regard que l'on porte sur soi en relation avec son histoire
- Transactions relationnelles : celles-ci s'opèrent à l'occasion de nouvelles expériences et de nouvelles rencontres. Elles sont de l'ordre de la socialisation.

Ces évolutions identitaires s'opèrent dans la diversité mais également dans la complexité. En effet, à la différence d'autres types d'enseignement supérieur, l'acquisition de compétences professionnelles d'éducateur de jeunes enfants, nécessite d'établir des liens entre les différentes dimensions de la formation (connaissances théoriques, expériences pratiques et attitudes). Cette démarche implique de mettre en question ces différents apports et renvoie chacun à son parcours individuel de formation.

Au regard de notre mission de service public de formation professionnelle et de notre projet pédagogique, **il s'agit d'accompagner la construction de l'identité professionnelle de l'étudiant.**

Pour ce faire, nous proposons, pour cette démarche de suivi pédagogique, la mise en oeuvre **des objectifs opérationnels** suivants :

- Aider l'étudiant à tirer expérience de son parcours antérieur à la formation
- Accompagner l'étudiant dans la construction de son parcours de formation
- Définir des objectifs de stage en adéquation avec les contenus théoriques et les compétences professionnelles à acquérir
- Evaluer l'évolution de la dynamique de formation et évaluer les effets de la formation (acquis, capacités, compétences)

Les moyens utilisés par l'équipe pédagogique sont les suivants :

- Des temps d'information réguliers
- Des suivis pédagogiques de groupes
- Ateliers de pratique professionnelle
- Des entretiens individuels
- Des visites de stage
- Des commissions de validation semestrielles.

Pour la mise en œuvre de ces moyens de l'accompagnement pédagogique, l'équipe s'est associée le concours de professionnels.

Pour évaluer les acquis de la formation et l'évolution du parcours de formation, le C.R.F.P.E s'est doté d'instances spécifiques qui sont présentées et développées dans le dernier chapitre du projet pédagogique : « le référentiel d'évaluation et de certification ».

L'ORGANISATION PEDAGOGIQUE DU C.R.F.P.E

A) Les architectures de la formation :

Spécialisé dans la formation sur un segment d'activité professionnel spécialisé, le C.R.F.P.E propose l'accès à la formation et à la certification à partir de l'ensemble des voies de qualification : - La formation initiale - la formation continue - la V.A.E - l'apprentissage.

En s'appuyant sur l'évaluation des expériences antérieures, le Centre Régional de Formation des Professionnels de l'Enfance propose deux architectures de formation professionnelle :

- **La formation professionnelle initiale :**
 - . Formation à destination d'un public d'étudiants post-bac ayant peu de connaissances dans le champ de la petite enfance
 - . Une organisation en semestres de formation avec pour chacun d'entre eux un domaine de formation dominant mais non exclusif
 - . Des notions importantes abordées dans une dynamique inter domaines de formation.

- **La formation professionnelle par domaines capitalisables :**
 - . Formation plutôt destinée aux personnes ayant une connaissance du secteur de la petite enfance
 - . Prise en compte des acquis du parcours antérieur
 - . Un dispositif de formation strictement organisé par domaines de formation (théorie et pratique)
 - . Une ingénierie de formation pensée pour pouvoir individualiser les parcours de formation (VAE, Contrat d'apprentissage, Contrat de professionnalisation...).

Par ailleurs, dans un souci d'équité et pour répondre à la volonté politique, notre établissement organise la formation EJE sur des sites délocalisés répartis sur le territoire régional : concrètement la formation EJE est proposée sur : - Lille - Arras - Grande Synthe - Maubeuge (perspective septembre 2014).

B) Une organisation adaptée aux finalités :

Dans le respect des textes réglementaires et pour permettre l'application, dans de bonnes conditions, du projet pédagogique, l'organisation du centre de formation repose sur la définition de fonctions :

La direction

La direction assure le bon fonctionnement de la gestion et de l'organisation générale du centre. La direction est garante du respect de l'application des textes réglementaires et de la mise en œuvre du projet pédagogique. Elle rend compte régulièrement au conseil d'administration et produit l'ensemble des documents soumis au contrôle des administrations de tutelles : DRJSCS et conseil régional

L'équipe pédagogique : les cadres formateurs(trices) permanents

Par délégation du directeur, ils (elles) assurent des fonctions d'ingénierie de formation, de pédagogie directe (des cours...), de pédagogie indirecte (correction...).

L'ensemble des membres de l'équipe est engagée dans des activités pédagogiques communes : cours - travaux pratiques - suivi pédagogique de groupe - suivi pédagogique individuel - guidance de mémoire...

Par ailleurs nous avons déterminé, au sein de l'équipe, des responsabilités pédagogiques spécifiques de:

- **Responsable coordinateur de dispositif de formation :**

Cette fonction pédagogique est structurée à partir des dimensions suivantes :

- Construire l'architecture générale de la formation concernée
- Veiller aux articulations pédagogiques, à la cohérence des liens inter-modules de formation
- Garantir la mise en œuvre du processus d'évaluation et de validation en coordination avec les responsables des domaines de formation
- Assurer le contrôle du planning d'une séquence de formation avant publication aux étudiants
- Communiquer le sens global de la formation aux différents acteurs, et en particulier aux étudiants.

Par exemple, les formations délocalisées sont sous la responsabilité d'un(e) responsable de dispositif de formation.

De même, Un(e) coordinateur de formation assure le suivi individualisé des stagiaires bénéficiant de dispense et/ou sous statut d'apprenti

- **Responsable de domaine de formation**

Cette fonction se structure comme suit :

- Garantir le sens, la cohérence, vérifier la conformité réglementaire, construire les évaluations de chaque domaine de formation
- Elaborer l'ingénierie des contenus de formation du domaine concerné
- Animer la réflexion pédagogique, communiquer avec les intervenants et les étudiants.

- **Responsable pédagogique des stages :**

Le cadre formateur(trice) qui assume cette fonction :

- Est garant de la procédure pédagogique de mise en stage
- Recherche l'adéquation optimale entre les objectifs et projets de stage des étudiants d'avec l'offre de stage
- Rencontre régulièrement les services qui accueillent les stagiaires en vue d'améliorer l'alternance
- Fait les liens et communique avec l'équipe pédagogique, les services et les étudiants

La direction et l'équipe pédagogique sont « aidées » dans leurs tâches par une équipe « secrétariat » : Les activités des secrétaires sont définies par fonction spécifique : secrétariat de direction – secrétariat de planning de formation – secrétariat des stages – secrétariat de suivi de la scolarité – secrétariat de sélection – accueil

Les intervenants occasionnels

Plus de 150 intervenants collaborent à la formation des éducateurs de jeunes enfants au C.R.F.P.E. de manière globale, nous pouvons différencier plusieurs « profils » d'intervenants :

- **Des intervenants « enseignants »** : ils (elles) contribuent à la formation en fonction de leur domaine d'expertise et dans ce cadre, ils(elles) assurent essentiellement les contenus de formation de type disciplinaires : psychologie, sociologie, droit , santé....

- **Des représentants d'institutions, de services de l'action sociale** : Ces professionnels sont sollicités essentiellement pour les contenus méthodologiques. Ils (elles) interviennent en fonction d'un domaine, d'une problématique spécifique (handicap, immigration, protection de l'enfance...).

- **Des professionnels éducateurs de jeunes enfants** : associés à la formation, ils assument des activités de pédagogie directe (cours, animation de Travaux Pratiques, visites de stage) et des activités de pédagogie indirecte (correction de travaux d'évaluation et de certification...).

Ces interventions sont globalement de deux ordres :

Intervenants pour les sessions de méthodologie (pratique professionnelle) par exemple les sessions jeux, livres...et/ou de techniques éducatives

Par ailleurs les professionnels EJE sont également sollicités dans le cadre de la préparation aux épreuves du D.E.E.J.E : oraux du DF2, du DF1, corrections synthèses DF4 ou épreuves communication DF4, DF3.

Les étudiants dans la formation

A propos de la place des étudiants dans la formation, il nous faut distinguer deux niveaux : l'engagement individuel de chaque étudiant – la représentation collective des étudiants.

L'engagement individuel :

Chaque étudiant se formant à la profession d'éducateur de jeunes enfants a fait le choix de s'engager dans une formation professionnelle préparant à un métier d'aide à la personne. La prise en compte de ces notions implique quelques caractéristiques dans le rapport de chaque personne à la formation.

En effet au delà des acquis en matière de connaissances, de stages, il est attendu des étudiants une capacité à **assumer en responsabilité** les différents niveaux de la formation :

- Capacité à la relation et à la communication (les enfants, les parents, les professionnels)
- Capacité à s'investir dans la formation en acceptant la mise en débat, la participation, le travail en équipe.
- Capacité à respecter les cadres de la formation (respect des échéances, présence régulière....).

Plus globalement il s'agit donc d'adopter les « savoir être » propices aux apprentissages.

Par ailleurs, considérant le caractère professionnel de la formation, nous proposons à chaque étudiant d'acquérir et de développer **une démarche d'auto-évaluation**.

La représentation collective des étudiants :

En début de formation, puis à chaque début d'année, les étudiants élisent de manière démocratique des représentants. Au C.R.F.P.E nous distinguons deux formes de délégation.

- **Les délégués de groupe** : Ils(elles) représentent les étudiants dans les différentes instances de validation semestrielle. Ils(elles) sont en quelque sorte « les portes paroles » de chaque étudiant lors de l'étude des situations.
Par ailleurs, c'est également le délégué de groupe qui peut assister un étudiant au conseil de discipline (cf. règlement intérieur applicable aux étudiants).

- **Le collège « délégués de promotion » composé des délégués de groupe** représentent les différentes promotions d'étudiants dans les instances formelles de suivi de la formation.

Le conseil technique et pédagogique (cf. texte de présentation en annexe) : le C.T.P est une instance formelle et obligatoire de suivi de la formation.

Les membres (donc les délégués de promotions) de cette instance sont sollicités pour émettre un avis sur toutes modifications des cadres de la formation (ex règlement intérieur, convention de stage, processus d'évaluation). Ils contribuent également à la réflexion en vue d'améliorer la qualité de la formation (ex travail sur l'accueil des stagiaires, évolution des contenus de formation....)

Les réunions direction/délégués de promotion (cf. note en annexe):

La direction réunit régulièrement les délégués de promotion et des représentants de l'équipe de formation en vue de prendre en considération les remarques, questions et demandes des étudiants.

Par analogie avec le monde du travail, ces rencontres s'apparentent aux réunions « délégués du personnel ».

Au-delà des définitions ci-dessus, et sans attendre les réunions formelles, les délégués ont la possibilité de solliciter l'ensemble des responsables, les cadres formateurs(trices) de la formation dans la perspective de « régler » toute difficulté dans la mise en œuvre de la formation et/ou de faire remonter toutes propositions en vue d'améliorer la dite formation.

Considérant, une fonction de délégation qui n'est pas toujours simple à assumer le C.R.F.P.E propose aux délégués une formation à la fonction.

LE DEROULEMENT ET LES CONTENUS DE FORMATION

Les axes forts de la pédagogie au CRFPE :

Compte tenu des textes réglementant la formation, mais également d'une vision de la professionnalité de l'Éducateur de Jeunes Enfants (culture, identité, compétences), l'équipe pédagogique a déterminé un certain nombre d'axes pédagogiques fondamentaux.

a. La notion de prévention : C'est à partir de cette ambition d'expertise que les étudiants pourront appréhender les missions de prévention dévolues à leurs activités professionnelles. Considérant le caractère « brouillé » de cette notion (mot valise), nous précisons qu'il s'agit de « prévention prévenante » et non la prévention visant la prédiction de l'évolution de l'enfant (cf. problématique de la délinquance des adolescents). Concrètement, c'est en apportant au jeune enfant les conditions d'un développement harmonieux (respecter le rythme de ces acquisitions, sécurité affective...) que s'organise la prévention prévenante.

b. Une expertise en ce qui concerne le jeu et son usage opportun pour accompagner le développement et la recherche du mieux-être chez l'enfant (cultiver la créativité)... des connaissances théoriques et pratiques en lien avec les connaissances sur l'enfant... le jeu essentiel au développement de l'enfant, support de la relation à l'enfant. Des liens sont à opérer avec les notions de pédagogies de psycho socio pédagogie...

c. La maîtrise de la connaissance du jeune enfant dans une approche globale : dans la perspective de former des professionnels à même d'observer finement, d'analyser avec pertinence et d'accompagner tout enfant quelle que soit sa situation, il est indispensable de maîtriser (notion d'expertise) l'ensemble des connaissances sur l'enfant.

Cet axe pédagogique est avant tout développé à partir des contenus théoriques dans l'ensemble des domaines de formation. Plus particulièrement, l'équipe pédagogique accorde une importance particulière au contenu de psychologie (connaître le comportement de l'enfant... les étapes d'apprentissage, la psychopathologie, la psychologie générale et la psychologie de développement).

D'autres sciences humaines et sociales sont également prises en compte comme, par exemple, un enseignement conséquent en santé de l'enfant, en droit civil ou bien encore des contenus de sociologie et de psychosociologie de l'enfance.

Cette acquisition de connaissances théoriques est indispensable dans la perspective du positionnement pré professionnel durant les temps de stage.

Au Centre Régional de Formation des Professionnels de l'Enfance le déroulement de la formation dépend du dispositif de formation dans lequel chaque étudiant est engagé (voir à ce propos le paragraphe : les architectures de formation).

Ceci étant, deux principes pédagogiques structurent le déroulement de chaque formation à savoir l'alternance et l'interprofessionnalité. Ces deux notions, centrales dans la construction des modules de formation, méritent d'être quelque peu définies :

- **L'alternance¹² :**

Dans une définition simple, voire simpliste, nous pouvons exprimer que l'alternance pédagogique concerne la juxtaposition de temps de formation théorique et de temps de formation pratique (stage).

Cette définition, très réductrice, n'est pas acceptable pour l'équipe pédagogique du C.R.F.P.E.

L'alternance pédagogique ou alternance intégrative s'intéresse surtout aux liens et aux interactions (complexes) présents sur l'ensemble des espaces et des temps de formation.

Par exemple : Si le lieu de stage est avant tout le lieu de l'apprentissage pratique, il peut également permettre aux étudiants d'acquérir ou d'approfondir des connaissances (problématiques spécifiques, fonctionnement du service, politiques sociales...).

A contrario les temps de formation théoriques (en centre de formation) sont également des temps d'expérimentations de pratiques pré professionnelles : le travail en équipe, le respect d'un cadre (horaire, présence...), le positionnement, la communication écrite, la prise de parole...les travaux pratiques...

On le voit bien, à l'occasion de ces deux exemples, l'acquisition de compétences professionnelles d'éducateur de jeunes enfants obligent la prise en compte d'une « alchimie » complexe qui croise les différentes instances de formation.

Au-delà de la transmission de connaissances et des temps de stage...c'est dans la gestion des interactions que se structurent la compétence et l'identité professionnelle.

L'équipe pédagogique (cadres formateurs(trices), professionnels(elles)...) se propose donc d'accompagner l'**alternance intégrative** en organisant des espaces formatifs spécifiques : les entretiens individuels de suivi pédagogique, les ateliers de professionnalisation...

Il est également attendu des étudiants qu'ils mobilisent l'ensemble des activités pédagogiques pour mettre en débat, en tension le difficile rapport théorie/pratique.

- **L'interprofessionnalité :**

Les pratiques de formation en interprofessionnalité ne sont pas récentes au sein du C.R.F.P.E. Dès les années 90 l'équipe pédagogique organisait des modules de formation à destination d'étudiants de plusieurs filières correspondants à différents niveaux de qualification de carrières sociales.

Aujourd'hui les réformes des études des professions sociales de niveau III encouragent l'équipe à poursuivre dans cette voie, puisque dans l'esprit du législateur, il convient, à partir de deux domaines de formation communs, de structurer une forme de « culture professionnelle » commune du travail social.

Cette perspective a pour but de faciliter le travail en partenariat au bénéfice de la prise en compte des besoins des personnes en difficultés.

Ces activités pédagogiques en « interprofessionnalité » visent les objectifs suivants :

- Faire évoluer les représentations réciproques des professions de l'éducatif et du social

¹² Lire à ce propos : « *qu'est-ce qu'apprendre par alternance ?* ». Ouvrage collectif. Les cahiers du social. Neo édition. Janvier 2006

- Faire émerger les identités professionnelles spécifiques et la complémentarité des professions
- Connaître un champ plus large d'institutions et de services dans lesquels sont engagés des travailleurs sociaux
- Engager une réflexion professionnelle commune

Durant le parcours de formation, les étudiants du centre se verront donc proposer des sessions communes avec des collègues d'autres centres de formation.

Les contenus de formation :

Conformément à la réglementation, les contenus de formation sont structurés par domaines de compétences. Un domaine de compétence représente un ensemble d'enseignements théoriques et un temps d'apprentissage pratique à partir des stages.

Dans chaque domaine de compétence nous proposons aux étudiants :

- **Des enseignements disciplinaires** : des cours théoriques attachés à une discipline généralement proposée en promotion et/ou demi promotion
- **Des enseignements en méthodologie professionnelle** : Ces enseignements ou travaux pratiques concernent les « savoir faire et savoir être » nécessaire à l'exercice du métier. Ces contenus de formation sont généralement proposés en demi promotion ou en groupe

Un accompagnement pédagogique : il s'agit ici d'accompagner l'alternance et permettre aux étudiants de s'approprier les différentes dimensions constitutives des compétences professionnelles. Ces temps de formation sont proposés en groupe, en individuel, ou en auto formation. C'est dans ce cadre que nous proposons **les temps d'appropriation personnalisés (T.A.P)** ainsi que les **ateliers de professionnalisation (G.A.P)**

La formation est organisée en quatre domaines de formation. Les deux premiers domaines de formation (DF1 et DF2) sont spécifiques à la formation des éducateurs de jeunes enfants (le cœur de métier), les deux derniers (DF3 et DF4) sont communs à l'ensemble des formations en travail social de niveau III.

PRESENTATION SYNTHETIQUE DE LA FORMATION E.J.E

Intitulé du domaine de formation	Enseignement	Durée du stage
<ul style="list-style-type: none">• DF1 : accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille	400 heures	28 semaines
<ul style="list-style-type: none">• DF2 : action éducative en direction du jeune enfant	600 heures	16 semaines (2X8 semaines)
<ul style="list-style-type: none">• DF3 : communication professionnelle	250 heures	10 semaines
<ul style="list-style-type: none">• DF4 : dynamiques institutionnelles, inter-institutionnelles et partenariales	250 heures	06 semaines
<ul style="list-style-type: none">• TOTAUX :	1500 heures	60 semaines (15 mois de stage)

Chaque domaine de formation est présenté de façon détaillée dans les pages qui suivent.

PRESENTATION DE LA FORMATION EN ECTS

PRESENTATION DES MODULES PAR DOMAINE DE FORMATION



Former, accompagner, conseiller,
les professionnels de l'enfance

PRESENTATION DE LA FORMATION EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS PAR DOMAINE DE FORMATION

DF1 : Accueil et accompagnement de l'enfant et de sa famille

Semestre	Intitulés de module	Formation théorique	Formation stage	Temps de travail perso	Charge de travail globale	Evaluation	Nbre de crédits ECTS
S4	M1 : connaître la famille approche pluridisciplinaire...	52		4	56	contrôle de connaissances	2
S4	M2 : méthodologie professionnelle et accompagnement pédagogique	38		18	56	Exposé parentalité	2
S4	M3 : stage niveau 1		350	14	364	Evaluation intermédiaire référent terrain auto évaluation étudiant	13
S5	M4 : soutien à la parentalité et professionnalisation	84			84	Synthèse thème parentalité Analyse de situation thème parentalité	3
S5	M5 : comprendre la famille Approche pluri disciplinaire	56			56	Oral mémoire	2
S5	M6 stage niveau 2		630	70	700	Compte rendu visite de stage Evaluation de stage Dossier parentalité	25
S6	M7 complément de formation et préparation aux épreuves de certification	170		54	224	Epreuves finales de certification	8
		400	980	160	1540		55



Former, accompagner, conseiller,
les professionnels de l'enfance

DF2 : Action éducative en direction du jeunes enfants

semestre	Intitulés des modules	Formation théorique	Formation en stage	Temps de travail perso	Charge globale de travail	Evaluations	Nbre d'ECTS
S1	M1 : théorie de l'éducation	50		6	56	Exposé	2
S1	M2 : connaissances générales du jeune enfant	96		44	140	Contrôle de connaissance	5
S1	M3 : l'accompagnement du jeune enfant connaissances spécifiques	66		18	84	Présentiel	3
S2	M4 : connaissances en lien avec l'hygiène la sécurité les soins du jeune enfant	46		38	84	Questionnaire de connaissances	3
S2	M5 : méthodologie professionnelle : appropriation de la démarche éducative	64		20	84	Oral de situation éducative	3
S2	M6 : conduire et aménager des espaces tps à destination des jeunes enfants	110		86	196	Dossier collectif	7
S2	M7 : stage		280	84	364	Evaluation de stage + Ecrit situation éducative	13
S3	M8 : approfondissement méthodologique et positionnement professionnel	60		24	84	Projet éducatif	3



Former, accompagner, conseiller,
les professionnels de l'enfance

DF2 : Action éducative en direction du jeunes enfants (suite)

semestre	Intitulés des modules	Formation théorique	Formation en stage	Tps de travail perso	Charge globale de travail	évaluations	Nbre d'ECTS
S3	M9 : stage 2		140	56	196	Compte rendu visite de stage	7
S4	M9.2 stage		140	56	196	Evaluation stage Projet santé Oral projet éducatif	7
S4	M10 : engagement professionnel	58		26	84	Certification Conduites à tenir	3
S6	M11 préparation aux épreuves de certification	50		174	224	Epreuves finales de certification	8
		600	560	632	1792		64



Former, accompagner, conseiller,
les professionnels de l'enfance

DF3 : communication professionnelle

semestre	Intitulés des modules	Formation théorique	Formation en stage	Tps de travail perso	Charge globale de travail	évaluations	Nbre d'ECTS
S1	M1 : introduction à la sociologie des organisations et base de communication	45		11	56	Présentiel	2
S2	M2 : psychosociologie des organisations et de la communication	55		1	56	Contrôle de connaissance	2
S3	M3 : les enjeux du travail en équipe	82		2	84	Evaluation situation de communication	3
S3	M4 : psychosociologie des organisations et de la communication suite	38		18	56	Evaluation sociologie des organisations	2
S3	M5 stage		350	42	392	Evaluation de stage Dossier certification Journal d'Observation	14
S6	M6 complément de formation et préparation certif	30		166	196	Epreuves finales de certification	7
		250	350	240	840		30



Former, accompagner, conseiller,
les professionnels de l'enfance

DF4 : dynamique institutionnelles, inter-institutionnelles et partenariales

semestre	Intitulés des modules	Formation théorique	Formation en stage	Tps de travail perso	Charge globale de travail	évaluations	Nbre d'ECTS
S1	M1 : organisation administrative et juridique	43		41	84	Contrôle de connaissance	3
S1	M2 : problématiques socio économiques	24		32	56	Présentiel	2
S1	M3 : politiques sociales	66		18	84	Exposés politiques sociales	3
S1	M4 : stage		210	70	280	Evaluation de stage Dossier d'analyse	10
S2	M5 : enfant et société	25		31	56	Présentiel	2
S3	M6 : protection de l'enfance et méthodologie professionnelle	30			30	Synthèse et propositions professionnelles	1
S4	M7 conduites addictives et méthodologie professionnelle	32		52	84	Synthèse et propositions professionnelles	3
S6	M8 complément de formation et prépa épreuves certification	30		166	196	Epreuves finales de certification	7
		250	210	410	870		31

