



Recherche concernant les formations initiales des professionnel(le)s de l'enfance (0-12 ans) et des équipes d'encadrement

Article 114 – suites / 1336 – DES – VD – recherche-action

À la découverte d'autres systèmes éducatifs européens

FRANCE

N. François, E. Pools, F. Pirard,
Sous la direction scientifique de F. Pirard

Septembre 2014

Sommaire

Introduction	3
Partie 1 : Présentation du contexte français	5
1 L'accueil de l'enfance, quelques repères	5
1.1 Un système d'offre de service divisé	5
1.2 Une diversité d'offre de services.....	5
1.2.1. Accueil à domicile	7
1.2.2. Accueil en collectivité	8
1.2.3. Accueil péri et extra-scolaire	11
1.3 L'obligation d'un projet éducatif et social, mais pas de curriculum national	12
2 Formations et qualifications	16
2.1 CAP Petite Enfance.....	16
2.2 Assistant(e) maternel(le)	17
2.3 Auxiliaire de puériculture	18
2.4 L'animation en péri et extrascolaire.....	22
2.5 Puériculteur(trice)	26
2.6 Éducateur(trice) de Jeunes Enfants	27
2.7 Formations complémentaires pour l'encadrement (fonctions de direction et/ou de coordination) ...	33
3 Mobilité horizontale et verticale	39
3.1 VAE	40
Partie 2 : (Résultats à usage interne, non diffusable en dehors du cadre de la recherche) 42	
Pour en savoir plus.....	43

Introduction

La France constitue le premier système éducatif européen retenu dans le cadre de la recherche 123 pour repenser les formations liées aux fonctions d'accueil, d'encadrement et de direction dans le secteur de l'enfance en Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB). Comme la Belgique, l'offre d'accueil y est divisée et les qualifications des personnes en charge de l'accueil des jeunes enfants sont diverses (EACEA, 2009, 2014). La France présente la particularité d'offrir, depuis plusieurs dizaines d'années, une formation de niveau supérieur « éducateurs de jeunes enfants » (EJE) à côté d'autres formations plus proches de celles organisées en FWB (ex. : puériculteurs(trices), auxiliaires de l'enfance, etc.) même si le parcours de ces formations est sensiblement différent. Centrée au départ sur des fonctions d'accueil des jeunes enfants dans différents contextes institutionnels, cette formation d'éducateurs de jeunes enfants a connu des réformes successives de façon à permettre l'accès à des fonctions d'encadrement qui étaient assurées jusqu'alors de manière quasi exclusive par des professionnelles dénommées « puéricultrices » (équivalent infirmières pédiatriques en FWB). Soulignons également l'intérêt du cas français pour son système de VAE qui renforce les possibilités de mobilité verticales et horizontales dans le système éducatif (Bouleau, 2014).

Le présent rapport propose une synthèse des éléments retenus du système éducatif français : des informations relatives à l'organisation du système d'accueil et aux qualifications requises pour les fonctions d'accueil, d'encadrement et de direction ainsi qu'à l'organisation de formations et de mesures de validation des acquis de l'expérience. Sur cette base, des propositions de pistes possibles pour la FWB sont définies.

Les informations sont traitées à partir d'un croisement de différentes sources : à la fois des ressources documentaires et les apports de personnes-ressources et des experts invités lors de la journée d'étude du 23 avril 2014, à savoir :

- **Myriam Mony**, experte de la recherche CoRe (Urban *et al.*, 2011), membre du réseau DECET, qui a été directrice du département éducateurs de jeunes enfants à l'École Santé Sociale Sud-Est (ESSSE) de Lyon jusqu'en 2012 et impliquée dans la réforme de la formation d'éducateurs de jeunes enfants et dans l'organisation de la formation d'auxiliaires de puériculture avec une ouverture à la reconnaissance de la diversité ;
- **Claire Bleton-Martin**, directrice du Développement, de la Recherche et de l'International à l'ESSSE, impliquée dans le suivi de la recherche CoRe après le départ à la retraite de M. Mony ;

- **Marie-Paule Thollon Behar**, experte de la recherche CoRe et formatrice à l'École Rockefeller (Lyon) qui forme des puériculteurs(trices), l'équivalent des infirmier(ère)s pédiatriques en FWB, qui assurent des fonctions de directeurs(trices) de crèches.

Partie 1 : Présentation du contexte français

1 L'accueil de l'enfance, quelques repères

1.1 Un système d'offre de service divisé

Tout comme la Belgique, la France se caractérise par un système divisé de l'offre de services, l'accueil des enfants de moins de 3 ans et des enfants plus âgés durant leur temps libre et scolaires ne relevant pas du même ministère.

Les enfants de moins de 3 ans sont accueillis dans des institutions placées sous la responsabilité conjointe du ministère de l'Emploi, de la Cohésion sociale et du Logement et du ministère de la Santé et de la Solidarité ; une grande partie des responsabilités de l'accueil en collectivité ou à domicile est décentralisée à un niveau régional et local (Oberhuemer, Schreyer & Neuman, 2010). Ce mode de garde est payant et le coût pour les familles est « *généralement fonction du revenu des parents (mode de garde collectif) ou négocié avec l'assistant maternel (mode de garde individuel)* » (Eurypédia, 2013b). Généralement, l'entrée dans le milieu d'accueil se fait à la fin du congé de maternité, soit vers 2-3 mois. Les écoles préscolaires massivement fréquentées par les enfants de plus de 3 ans sont, elles, sous la responsabilité du ministère de l'Éducation nationale tandis que l'accueil des enfants d'âge scolaire durant le temps libre relève du ministère de la Jeunesse et des Sports (Oberhuemer *et al.*, 2010).

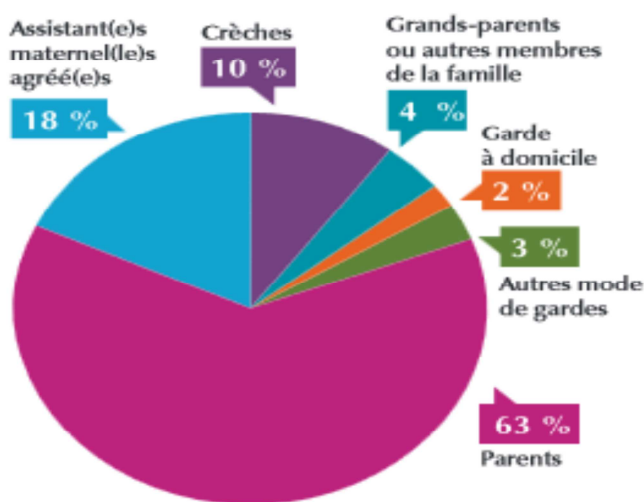
1.2 Une diversité d'offre de services

La France enregistre donc une grande diversité d'offre de services concernant l'accueil de la petite enfance. On peut ainsi citer les crèches collectives qui regroupent les crèches traditionnelles de quartier, les mini-crèches, les crèches d'entreprise et les crèches parentales largement répandues sur le territoire. Généralement, ces infrastructures accueillent des enfants de 0 à environ 3 ans. Les établissements multi-accueil, regroupant les services cités ci-dessus, consistent en un accueil adapté aux besoins des familles et combinent accueil régulier, occasionnel et polyvalent. Relevons différentes modalités d'accueil à domicile. « *L'offre d'accueil des enfants de moins de trois ans est répartie de manière assez homogène sur le territoire français (France métropolitaine), même si l'on observe des disparités importantes quant au type de service offert : en région parisienne ainsi que dans le sud de la France – et particulièrement dans le sud-est – l'offre est couverte majoritairement par les structures de garde collective (crèches, haltes-garderies, services d'accueil familial...) alors que dans le reste du territoire ce sont les services de garde individuelle (assistants maternels employés par des particuliers) qui sont les plus développés. Par ailleurs, aucun département ne figure simultanément parmi les mieux dotés dans ces*

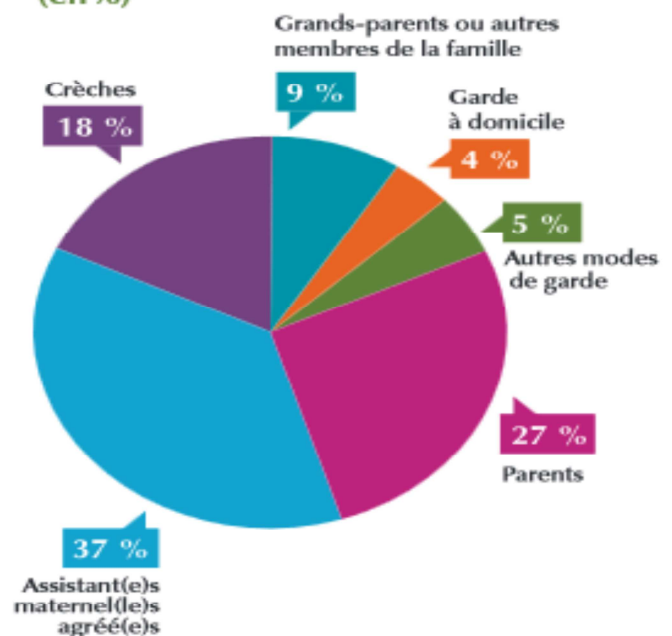
deux modes de garde ; à l'inverse, aucun ne cumule de faibles taux d'accueil dans les différents modes de garde. Ainsi par exemple, Paris, qui est le département ayant le taux d'accueil chez les assistants maternels le plus faible (de l'ordre de six enfants de moins de 3 ans sur 100), enregistre le taux d'accueil collectif le plus haut de France, avec 37 enfants de moins de 3 ans sur 100 (DREES, Études et résultats, n° 803, 2012). » (Eurypédia, 2013b).

En ce qui concerne l'accueil péri et extrascolaire, nous évoquerons ci-dessous l'accueil de loisirs et les séjours de vacances.

Répartition des enfants de moins de 3 ans selon le mode de garde principal en semaine entre 8 h et 19 h (en %)



Répartition des enfants de moins de 3 ans dont les deux parents travaillent à temps complet selon le mode de garde principal en semaine entre 8 h et 19 h (en %)



Données statistiques de l'Observatoire national de la Petite enfance (2012, p.36)¹

¹ http://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/AccueilJeuneEnfantInt2012_bd.pdf

1.2.1. Accueil à domicile

Les structures d'accueil à domicile comprennent la **garde à domicile**, la **garde partagée** et les **assistantes maternelles** (AM, « accueillantes d'enfants » en FWB). Ces dernières représentent le mode de garde prioritaire malgré de fortes disparités régionales. Elles sont environ 90 % à être engagées directement par les parents et 10 % à travailler dans des crèches familiales (Eurypédia, 2013b).

Les AM accueillent maximum quatre enfants de 2 mois à 6 ans et ont une licence. L'agrément doit être renouvelé tous les cinq ans si l'assistante maternelle n'a pas le CAP petite enfance².

La participation aux frais est négociée entre les parents et l'employé(e) : elle est de minimum 0,281*SMIC à l'heure (soit 2,65 € de l'heure en 2013) et la caisse d'allocations familiales (CAF) peut éventuellement intervenir dans les frais (Eurypédia, 2013b).

Les assistantes maternelles peuvent exercer dans différents contextes. Elles peuvent être indépendantes, travaillant à leur domicile et ayant un lien employeur direct avec les familles. Depuis quelques années, se développent des structures de regroupement d'accueillant(e)s à domicile (Bouve & Sellenet, 2011).

Citons les **crèches familiales** offrant jusqu'à 150 places, qui permettent le regroupement d'assistantes maternelles qui tantôt travaillent à domicile, tantôt peuvent se retrouver de façon ponctuelle dans une structure d'accueil (Eurypédia, 2013b). L'âge des enfants accueillis varie de 2 mois à 3 ans (Oberhuemer *et al.*, 2010). Les fonctions d'accueil sont assurées par des assistantes maternelles ayant suivi une formation organisée par le service de Protection Maternelle et Infantile (Peeters, 2008), l'encadrement du personnel par des EJE (Peeters, 2008) et la direction par des puériculteurs(trices), médecin ou EJE (Oberhuemer *et al.*, 2010). La participation financière des parents se fait sur base de leurs revenus et les institutions dépendent des autorités locales du ministère de l'Emploi et ministère de la Santé (Oberhuemer *et al.*, 2010). Dans ce système, les assistantes maternelles n'ont pas à gérer les transactions financières avec la famille et se concentrent sur le lien éducatif.

Les **relais d'assistants maternels** (RAM) sont des lieux d'informations, de rencontres et d'échanges au service des parents (pour des renseignements et une orientation vers des places disponibles...) et des assistant(e)s maternel(le)s, y compris les indépendant(e)s (AMI). Celles-ci peuvent y trouver un soutien et un accompagnement dans leur professionnalisation, sans lien hiérarchique avec l'animatrice du relais qui est considérée comme personne-ressource (au niveau administratif...) ou médiatrice en cas de conflits avec les familles. Les RAM sont également des lieux d'éveil et de socialisation pour les jeunes enfants accueillis chez des AMI. Cela permet de les considérer comme une autre forme de

² Voir p. 13

regroupement d'assistantes maternelles qui accueillent des enfants de 2 mois à 6 ans et sont sous la responsabilité des autorités municipales ou du secteur privé (Oberhuemer *et al.*, 2010).

En juin 2010, une loi relative à la création des maisons des assistants maternels (MAM) est votée (Bouve & Sellenet, 2011). Tout en restant indépendantes financièrement, elles se regroupent au maximum par quatre dans des locaux communs. Selon Claire Bleton-Martin, ce système se développe de façon variable, car aux dires des assistantes maternelles, elles y perdent le bénéfice de concilier vie privée et vie professionnelle.

1.2.2. Accueil en collectivité

En collectivité, les inscriptions des enfants se font selon différents critères : généralement, « *l'âge de l'enfant, le lieu de résidence, la date d'inscription (avec une priorité accordée aux demandes les plus anciennes), la caractéristique de la demande (jours, horaires), l'activité professionnelle des parents, la fratrie déjà accueillie dans la structure, les naissances multiples, le handicap et la monoparentalité* ». La participation financière des parents est proportionnelle à leurs revenus. (Eurypédia, 2013b).

Les infrastructures de garde collective sont « *créées et gérées, dans la majorité des cas, par des collectivités territoriales ou par des associations à but non lucratif* » (Eurypédia, 2013a). Les taux d'encadrement y sont d'une personne pour cinq enfants ne marchant pas et une personne pour huit enfants qui marchent (Cnaf, n.d.)³. Pour être autorisée à exercer, une structure doit avoir obtenu l'agrément du département de résidence (qui contrôle également ces services) et être en conformité avec le décret n° 2010-613 du 7 juin 2010⁴ relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans (décret se référant au Code de la santé publique - articles R. 2324-16 et suivants)⁵ (Eurypédia, 2013b).

L'équipe éducative

L'article R2324-38 du Code de la santé publique précise que « *Les établissements et services d'une capacité supérieure à dix places veillent à s'assurer, compte tenu du nombre, de l'âge et des besoins des enfants qu'ils accueillent et de leur projet éducatif et social, le concours*

³ Dans les jardins d'enfants, un professionnel pour 15 enfants âgés de 3 à 6 ans (article R2324-43 du Code de la santé publique).

⁴ Consultable à l'adresse :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000022318092&dateTexte=&categorieLien=id>

⁵ Consultable à l'adresse :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006196364&cidTexte=LEGITEXT000006072665&dateTexte=20140408>

d'une équipe pluridisciplinaire composée de professionnels qualifiés, notamment dans les domaines psychologique, social, sanitaire, éducatif et culturel ».

Ainsi, les équipes professionnelles en collectivité sont pluridisciplinaires et comprennent « un directeur (puéricultrice ou infirmière pédiatrique en FWB, médecin, éducateur de jeunes enfants) et des professionnels (notamment des auxiliaires de puériculture et des éducateurs de jeunes enfants) directement impliqués dans la vie quotidienne de l'enfant (soins, repas, activités, bien-être) », l'équipe pouvant également inclure d'autres professionnels tels des psychologues, des psychomotriciens ou des intervenants culturels (Cnaf, n.d.).

Personnel de direction

Le code de Santé publique, à l'article R2324-34⁶, prévoit que la direction d'un établissement ou service d'accueil soit exercée par :

- 1° soit une personne titulaire du diplôme d'État de **docteur en médecine** ;
- 2° soit une personne titulaire du diplôme d'État de **puéricultrice justifiant de trois ans d'expérience professionnelle** ;
- 3° soit une personne titulaire du diplôme d'État d'**éducateur de jeunes enfants**, à condition :
 - ◇ qu'elle justifie d'une **certification** au moins de niveau II enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, attestant de compétences dans le domaine de l'encadrement ou de la direction ;
 - ◇ qu'elle justifie de **trois ans d'expérience professionnelle** ;
 - ◇ que l'établissement ou le service comprenne dans son effectif une puéricultrice diplômée d'État ou, à défaut, un infirmier ou une infirmière diplômée d'État justifiant au moins d'une année d'expérience professionnelle auprès de jeunes enfants.

Les articles suivant nuancent ces dispositions en fonction du type d'infrastructure et de sa taille. En effet :

- ◇ pour les établissements d'une capacité inférieure ou égale à 40 places :
 - puéricultrice avec trois ans d'expérience,

⁶ Consultable à l'adresse :

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006196367&cidTexte=LEGITEXT000006072665&dateTexte=20140408>

- EJE avec trois ans d'expérience et une puéricultrice ou un infirmier ayant au moins un an d'expérience auprès de jeunes enfants ;
- ◇ pour les établissements de capacité inférieure ou égale à 20 places ainsi que pour les crèches parentales (concernant la responsabilité technique de l'établissement) :
 - puéricultrice ayant trois ans d'expérience,
 - EJE ayant trois ans d'expérience ;
- ◇ les micro-crèches (dix places maximum) sont dispensées de l'obligation de désigner un directeur. On parle alors d'un « référent technique », qui ne doit pas nécessairement répondre aux exigences de qualification et d'expérience mentionnées ci-dessus, mais a alors l'obligation de collaborer avec une personne titulaire de cette qualification et ayant l'expérience requise.
- ◇ le directeur de milieu d'accueil de plus de 60 places peut être assisté d'un adjoint répondant aux exigences de qualification et d'expérience ci-dessus.
- ◇ les jardins d'enfants ne sont pas dans l'obligation d'avoir dans leur personnel une puéricultrice ou infirmière ni d'y faire appel. Les EJE sont dispensés de la certification de niveau II requise dans certains milieux d'accueil.

Pour l'encadrement des enfants

L'article R2324-42 spécifie que l'encadrement des enfants est pris en charge par :

- ◇ **au moins 40 % de puéricultrices, EJE, auxiliaires de puériculture, infirmiers ou psychomotriciens ;**
- ◇ au maximum 60 % « *des titulaires ayant une qualification définie par arrêté du ministre chargé de la famille, qui doivent justifier d'une expérience ou bénéficier d'un accompagnement définis par le même arrêté* ».

Dans les micro-crèches, les 40 % mentionnés ci-dessus peuvent être composés de personnes ayant une qualification de niveau V ayant soit des compétences dans le champ de l'accueil des jeunes enfants et deux ans d'expérience professionnelle, soit une expérience professionnelle de trois ans comme assistant maternel agréé.

Dans des établissements d'une capacité inférieure ou égale à 30 places, la direction peut partiellement (mi-temps maximum) être comptée dans le personnel d'accueil des enfants ; dans les établissements de capacité supérieure ou égale à 60 places, le directeur adjoint peut être compté dans le personnel d'accueil (jusqu'à ¾ temps).

Au moins deux personnes de l'encadrement des enfants doivent toujours être dans l'infrastructure (et une des deux doit être dans les 40 % décrits ci-dessus pour les infrastructures de plus de 20 places). Dans les établissements à gestion parentale, une de ces deux personnes doit être un membre du personnel⁷, l'autre pouvant être un parent ou un professionnel.

1.2.3. Accueil péri et extra-scolaire

Les enfants scolarisés de moins de 6 ans peuvent fréquenter certaines formes d'accueil mentionnées ci-dessus.

Une distinction apparaît entre le temps périscolaire (matin, midi et soir pendant les jours scolaires) et extrascolaire (mercredi et vacances). Ces temps d'accueil sont pris en charge par des collectivités qui peuvent mandater ou non des associations par le biais de subventions. Malgré cela, les assistant(e)s maternel(le)s indépendant(e)s sont encore très présent(e)s dans l'accueil des enfants de 3 à 6 ans, afin d'éviter aux enfants des journées en collectivité trop longues ou parce que l'accueil périscolaire se terminant assez tôt, il est dès lors incompatible avec l'emploi du temps professionnel des parents.

Dans ce paysage, on parle d'accueil de loisirs et de séjours de vacances. « Un **accueil de loisirs** sans hébergement est un accueil collectif de 7 à 300 mineurs pendant au moins 14 jours durant l'année sur le temps extra ou périscolaire. Souvent organisés dans les locaux scolaires, ils peuvent accueillir les enfants à la journée, à la demi-journée ou même sur une durée plus courte. Ils étaient appelés "centres de loisirs" ou C.L.S.H. jusqu'en 2005. Les « centres aérés » organisés à la périphérie des villes sont des accueils de loisirs. »

« Un **séjour de vacances**, ou accueil de mineurs avec hébergement (qu'on appelait autrefois « colonie de vacances », ou « colo », puis « centre de vacances ») est un accueil collectif d'au moins sept mineurs pendant les vacances scolaires, avec un hébergement d'au moins trois nuits. Les séjours de vacances maternels, les camps d'ado sont des séjours de vacances. »

<http://www.bafa-bafd.net/?-Le-monde-de-l-animation->

Les taux d'encadrement sont actuellement en pleine diminution. Auparavant, le taux de présence était d'un adulte pour dix enfants de moins de 6 ans, maintenant, il est de un adulte pour 14 enfants de moins de 6 ans. De un adulte pour 14 enfants de plus de 6 ans, le taux est passé à un adulte pour 18 enfants de plus de 6 ans. Par rapport au ratio des diplômés, 50 % des professionnel(le)s doivent avoir au minimum le BAFA (brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur).

⁷ « Exceptionnellement, ce professionnel peut être remplacé par un parent participant régulièrement à l'accueil des enfants, sous réserve que la responsabilité de celui-ci soit précisée dans le règlement de fonctionnement. » (Article R2324-44 du Code de la Santé publique).

La réforme des temps scolaire (que beaucoup de professionnel(le)s voudraient voir qualifiée de réforme des temps de l'enfant) a amené la mise en place de projets éducatifs territoriaux permettant aux différents acteurs de travailler ensemble.

Les temps péri et extrascolaire sont encadrés par des animateurs, pour la plupart des étudiants se préparant à l'enseignement ou au domaine social, aux qualifications différentes, principalement des brevets non professionnels⁸ (le BAFA : Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur, et le BAFD : Brevet d'Aptitude aux Fonctions de Direction), bien que des diplômes professionnels existent comme le BAPAT de niveau ISCED 4 (option sport ou loisirs) ou le BPJEPS de niveau ISCED 5 (options loisirs tous publics, animation sociale, animation culturelle, activités du cirque, techniques de l'information et de la communication). Les personnes issues de cette filière professionnelle se retrouvent promues assez rapidement dans des fonctions de direction. Lors des temps d'accueil périscolaire, d'autres professionnel(les) (ATSEM, enseignant(e)s...) sont également susceptibles d'intervenir. Dans ce cadre, les animateurs(trices) ont alors avec les enseignants un rôle de transmission important, qui exige un travail de communication préparé et réfléchi afin d'éviter une confusion des places. Ces périodes périscolaires étant le plus souvent organisées dans des locaux mis à disposition par l'administration responsable, un échange avec l'Éducation nationale est donc indispensable et peut permettre, au-delà des questions de territoire, d'aborder d'autres points. En effet, ces temps périscolaires, courts par définition, s'avèrent dans les faits parfois difficiles à gérer en termes de respect des rythmes, des besoins... Selon Claire Bleton-Martin, ils exigent un bagage que les animateurs n'ont pas forcément même en disposant d'un brevet. Ces temps complémentaires au domaine scolaire semblent en outre moins investis par les parents.

1.3 L'obligation d'un projet éducatif et social, mais pas de curriculum national

Le projet de service comprenant à la fois des orientations éducatives et sociales est devenu une obligation légale (décret 2000), sans que ne soit défini de curriculum (référentiel psychopédagogique en FWB) à l'échelle nationale (Rayna, Bouve & Moisset, 2009).

Le code de la santé publique, à l'article R. 2324-29 (et par la suite, le décret d'août 2000, le décret de février 2007 ainsi que le décret de juin 2010 relatifs aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans) rend obligatoire l'élaboration d'un projet d'établissement ou de service. Celui-ci est notamment composé de :

« 1° un projet éducatif précisant les dispositions prises pour assurer l'accueil, le soin, le développement, l'éveil et le bien-être des enfants ;

⁸ Voir p. 19

2° un projet social, précisant notamment les modalités d'intégration de l'établissement ou du service dans son environnement social et les dispositions prises pour la mise en œuvre du droit prévu par le dernier alinéa de l'article L. 214-2 et de l'article L. 214-7 du code de l'action sociale et des familles ;

3° les prestations d'accueil proposées, en précisant notamment les durées et les rythmes d'accueil ;

4° le cas échéant, les dispositions particulières prises pour l'accueil d'enfants présentant un handicap ou atteints d'une maladie chronique ;

5° la présentation des compétences professionnelles mobilisées ;

6° pour les services d'accueil familial, les modalités de formation continue des assistantes maternelles, du soutien professionnel qui leur est apporté et du suivi des enfants au domicile de celles-ci ;

7° la définition de la place des familles et de leur participation à la vie de l'établissement ou du service ;

8° les modalités des relations avec les organismes extérieurs. »

Le **projet éducatif** concerne les objectifs pédagogiques et les moyens mis en œuvre par la structure pour les atteindre comme l'aménagement de l'espace, les groupes d'enfants, les activités, les bases de fonctionnement commun au personnel... (Eurypédia, 2013c). Il donne du sens et de la cohérence aux pratiques, notamment dans la complémentarité des professionnel(le)s. Quant au **projet social**⁹, il concerne principalement l'intégration du milieu d'accueil dans son environnement en considérant :

- les caractéristiques géographiques (zones urbaines sensibles : zone rurales peu habitées, etc.) ;
- les caractéristiques de la population (chômage élevé, proportion d'immigrants ayant des difficultés linguistiques ou d'insertion sociale, etc.) ;
- les besoins et les demandes des familles concernant les horaires et les jours d'ouverture ;
- les ressources du quartier : un projet de construction de logements sociaux, l'implantation prochaine d'une entreprise, un grand projet de rénovation urbaine, l'arrivée d'une nouvelle ligne de bus, etc. (Eurypédia, 2013c).

Selon Marie-Paule Thollon Behar, au début de l'application de cette loi, l'élaboration d'un projet d'établissement était souvent vue comme une contrainte, une obligation pas

⁹ Intéressant pour le développement de la fonction sociale en FWB.

nécessairement constructive. Actuellement, le projet semble être plus souvent devenu un outil professionnel, permettant notamment une ouverture vers le territoire. La crèche s'ouvre, cherche des partenariats et s'inscrit dans des collaborations.

Nous présentons ci-dessous un tableau comparant de manière synthétique les contextes de la France et de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

	Fédération Wallonie-Bruxelles	France
Structuration de l'offre de services	Structures distinctes et séparées en fonction de l'âge des enfants (accueil/enseignement). Diversité de structures dans l'accueil en dehors du cadre scolaire (accueil en collectivité et à domicile/privé et subventionné).	Structures distinctes et séparées en fonction de l'âge des enfants (accueil/enseignement). Diversité de structures dans l'accueil en dehors du cadre scolaire (accueil en collectivité et à domicile/privé et subventionné).
Programmes-curriculum	Référentiels psychopédagogiques pour l'accueil des enfants de 0 à 3 ans (« Oser la qualité ») ; de 3 à 12 ans (« viser la qualité ») + référentiel soutien à la parentalité.	Pas de référentiel/curriculum psychopédagogique national, mais parfois des références locales (ex. : expérience de curriculum en région PACA ; charte Nord Pas de Calais ; référentiel éducatif Ville de Lyon ; label qualité de l'ACEPP et de la Mutualité du Rhône).
rojet éducatif et social	Obligation légale d'élaborer un projet d'accueil, voire d'obtenir une attestation de qualité.	Obligation légale d'élaborer un projet social et éducatif.
Qualification du personnel	Qualifications et salaires différents en fonction des types de structure. Qualifications au mieux de niveau secondaire pour l'accueil des enfants (pas de formation de niveau supérieur). Qualifications de niveau supérieur pour la plupart des fonctions d'encadrement mais sans préparation spécifique à l'accueil des enfants, ni expérience utile requise.	Salaires différents en fonction des qualifications et du statut public, associatif (conventions collectives) et lucratif des structures. Qualifications de niveau secondaire ou supérieur (EJE) pour l'accueil des enfants. Qualifications de niveau supérieur pour la plupart des fonctions d'encadrement avec préparation spécifique à l'accueil des enfants et expérience utile requise.
VAE/VC	Pas opérationnel dans le champ de l'enfance.	Effectif pour tous les métiers.
Accompagnement, suivi et évaluation des services	Coordinateurs(trices) accueil et agents conseil de l'ONE. À distinguer des coordinateurs(trices) ATL.	Coordinateurs(trices) dépendant des localités et couvrant l'ensemble des services à l'enfance.
Formation continuée et accompagnement de terrain	Programme piloté et financé par les pouvoirs publics en fonction d'un plan triennal (actions modulaires et accompagnement sur site). Intervention de psychologues, psychomotricien(ne)s sur fonds propres (dans certains lieux).	Offres privées de formation qui peuvent parfois bénéficier de financements publics locaux. Intervention de psychologues dans les établissements.

2 Formations et qualifications

Dans cette section, nous présentons différentes qualifications et formations (pas toujours certifiantes) organisées en France. Nous avons surtout développé celles qui nous semblaient les plus pertinentes par rapport au contexte de la Fédération Wallonie-Bruxelles. Nous nous sommes en particulier attachées à celle d'éducateurs(trices) des jeunes enfants considérée comme une référence sur la scène internationale (Peeters, 2008), qui concerne à la fois les fonctions d'accueil et d'encadrement et « dont la formation initiale est la plus solide et directement orientée sur le travail auprès d'enfants de moins de 6 ans, en structure collective ou dans d'autres secteurs comme "l'accueil familial » (Bosse-Platière *et al.*, 2011). Concernant les fonctions d'accueil, nous évoquerons également le CAP petite enfance, les assistantes maternelles, les auxiliaires de puériculture ainsi que l'animation en péri et extrascolaire. Pour les fonctions d'encadrement et de direction, nous aborderons la formation de puériculteur(trice) ainsi que différentes formations complémentaires.

2.1 CAP Petite Enfance

Le certificat d'aptitude professionnelle est un diplôme délivré par l'Éducation nationale après une année de formation. L'Office national d'information sur les enseignements et les professions (ONISEP) donne différentes possibilités de débouchés pour les diplômés : école maternelle, crèche, halte-garderie ou centre de vacances. Le détenteur de ce certificat peut également occuper la fonction d'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM). « Le titulaire de ce CAP est un professionnel de l'accueil et de la garde des jeunes enfants. Par ses activités (aide à la prise des repas, soins d'hygiène corporelle, jeux divers...), il contribue à leur éducation. Il les aide à acquérir leur autonomie (vestimentaire, alimentaire, motrice) et participe à leur développement affectif et intellectuel. En outre, il assure l'entretien courant et l'hygiène des locaux et des équipements. »¹⁰

Les trois Unités Professionnelles (UP) du CAP Petite Enfance sont¹¹ :

◇ **UP1 : prise en charge de l'enfant à domicile**

Cette unité permet d'acquérir les connaissances théoriques essentielles et les compétences professionnelles liées à l'accueil et à la prise en charge de l'enfant dans le contexte du domicile privé :

¹⁰ <http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Formation/Formations/Lycees/CAP-Petite-enfance>

¹¹ <http://www.cap-petite-enfance.com/formation-petite-enfance.aspx>

- nutrition et alimentation de l'enfant de 0 à 6 ans (alimentation lactée et diversifiée, éducation alimentaire...);
- aménagements spécifiques du logement ;
- prévention des accidents domestiques...

◇ **UP2 : accompagnement éducatif de l'enfant**

Cette unité permet d'acquérir les connaissances théoriques essentielles et les compétences professionnelles liées à l'accueil et à la prise en charge de l'enfant dans une structure collective :

- environnement de l'enfant en collectivités (notamment organisation des locaux, aménagement des espaces, connaissance des matériels et des produits...)
- intégration dans une équipe
- organisation d'un programme de travail et des activités...

◇ **UP3 : techniques de services à l'utilisateur**

Cette unité permet d'acquérir les connaissances théoriques essentielles et les compétences techniques relatives notamment à :

- la préparation et au service des collations et des repas ;
- la gestion des stocks de produits et de matériels ;
- l'entretien des locaux et des équipements.

2.2 Assistant(e) maternel(le)

On retrouve les assistant(e)s maternel(le)s principalement dans le secteur de l'accueil à domicile. Si leur statut a été reconnu en 1977, la question de la reconnaissance professionnelle reste entière.

L'accès à ce métier se fait via le Conseil général du département qui, suite à un entretien, une visite au domicile et au respect du cadre légal, délivre l'agrément pour un nombre d'enfants et une durée déterminés. Ces éléments varient en fonction de la superficie du domicile, du nombre d'enfants de l'assistant(e) maternel(le) (maximum six enfants mineurs).

Comme relevé plus haut, les assistant(e)s maternel(le)s travaillent dans différents contextes : à domicile en participant ou non à des relais d'assistant(e)s maternel(le)s, dans des crèches familiales ou des MAM.

La formation initiale est assez légère : elle était de 60 h au moment de son instauration en 1992 et est actuellement de 120 h au total, la moitié du temps presté avant l'entrée en

fonction et l'autre moitié dans les deux ans qui suivent l'agrément. Depuis quelques années, elle peut être complétée par des modules de formation continue. Ceux-ci ne sont pas obligatoires. La formation continue est organisée par l'Institut IPERIA (Institut de professionnalisation des emplois de la famille) qui procure des agréments à des organismes de formations qui assurent des actions au niveau local.

Domaines de compétences	<p>Centration sur quatre domaines (Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - développement, rythme et besoins de l'enfant, - relations avec les parents en lien avec l'enfant, - aspects éducationnels de « child care » et rôle de l'accueillant(e), - cadres social et institutionnel pour la petite enfance. <p>La formation prévue à l'article L. 421-14 permet aux assistant(e)s maternel(le)s, en s'appuyant sur leur expérience personnelle et professionnelle, notamment auprès des enfants, d'acquérir les compétences suivantes :</p> <p>1° identifier les besoins des enfants ; 2° installer et sécuriser les espaces de vie des enfants ; 3° assurer les soins d'hygiène corporelle et le confort des enfants ; 4° contribuer au développement et à la socialisation des enfants ; 5° organiser les activités des enfants ; 6° établir des relations professionnelles ; 7° s'adapter à une situation non prévue.</p> <p>(Décret n° 2006-464 du 20 avril 2006 relatif à la formation des assistants maternels)</p>
Dispositif(s) de formation	<p>Obligation de 60 h de formation préliminaire (Peeters, 2008) et 60 h dans les deux ans qui suivent l'agrément.</p> <p>Les contenus correspondent à peu près au premier module du CAP petite enfance.</p>

2.3 Auxiliaire de puériculture

Les auxiliaires de puériculture sont la première génération de professionnel(le)s de la petite enfance ayant obtenu la reconnaissance de leur statut en 1971. Actuellement, ils(elles) sont détenteurs(trices) d'un diplôme d'état de niveau secondaire professionnel (ISCED 3).

Ce métier est très critiqué en raison d'une focalisation trop exclusive sur l'hygiène et la santé au détriment d'autres domaines essentiels. Deux rapports de recherche sont régulièrement cités à ce propos : Odena (2009) et Attali (2012). Selon Marie-Paule Thollon Behar, les représentations liées au métier sont tenaces (tâches centrées sur le maternage, professionnelles exécutantes), et cela malgré une évolution visible dans la formation et le métier. Depuis 20 ans, le programme de formation a en effet beaucoup évolué. En 1994, sont inclus dans le programme la notion d'ouverture à l'éveil auprès des enfants, et en 2006, le travail sur la relation avec les parents, l'accompagnement à la parentalité et la co-éducation.

Ce diplôme conduit principalement au travail en crèche collective, mini-crèche et crèche parentale mais également en maternité et au sein d'hôpitaux. Les auxiliaires de puériculture ayant trois ans d'expérience professionnelle ont la possibilité d'accéder à la formation d'infirmier(ère) ou d'éducateur(trice) de jeunes enfants. Après une formation adaptée, ils(elles) peuvent également devenir aide-soignant(e) :

(<http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Metier/Metiers/auxiliaire-de-puericulture/>).

Selon le dernier Eurydice (2014, P95), les auxiliaires de puériculture représente la majorité du staff dans les crèches, même si la plupart d'entre elles comptent aussi des EJE et des puériculteurs(trices) de niveau ISCEB 5.

Marie-Paule Thollon Behar évoque la formation mise en place à l'école Rockefeller de Lyon. Celle-ci, comme dans toutes les formations d'auxiliaires de puériculture, est basée sur le principe d'alternance entre l'institut de formation et les stages sur le terrain. À l'école Rockefeller, lors du retour de stages, les étudiant(e)s participent à des « temps de professionnalisation » durant lesquels ils mènent, avec leur référent-formateur, une réflexion sur les apprentissages acquis pendant le stage¹². Des temps d'analyse de la pratique sont également organisés avec un psychologue. Les étudiant(e)s doivent réaliser un dossier de communication (ou rapport de stage ?) comprenant leurs observations et des recherches théoriques. Ce dossier est évalué par un jury composé d'un(e) auxiliaire de puériculture et d'un(e) formateur(trice). Tout au long de la formation, les formateurs(trices) vont s'appuyer sur des situations pratiques afin d'introduire une recherche de connaissances.

Le public fréquentant cette formation a une moyenne d'âge de 25 ans. Beaucoup de personnes visent une reconversion professionnelle.

Domaines de compétences	<p>DC 1 : <u>Accompagner l'enfant dans les activités d'éveil et de la vie quotidienne et les parents dans leur rôle éducatif</u></p> <p>Savoir-faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier les manifestations liées aux besoins essentiels de l'enfant en fonction de son âge et prendre en compte sa culture, ses habitudes de vie, ses choix et ceux de ses parents ou de sa famille ; - repérer les capacités psychomotrices et psycho-affectives de l'enfant ainsi que son degré d'autonomie en lien avec son niveau de développement et ses potentialités ; - apporter son aide pour la toilette, l'habillage, la prise de repas, l'élimination et la mobilité en l'adaptant aux besoins et aux capacités de l'enfant et en respectant les règles d'hygiène, de pudeur et de sécurité ; - proposer, initier, animer et adapter des activités d'éveil et des jeux pour favoriser le développement et l'autonomie de l'enfant et faciliter sa sociabilisation ;
-------------------------	--

¹² Les organismes de formation sont tenus de suivre les modules et contenus inscrits dans les textes légaux mais ceux-ci disposent d'une certaine liberté quant aux modalités pédagogiques.

- aménager des espaces de jeux, d'activités, de sommeil, de temps libre en favorisant l'autonomie de l'enfant ;
- repérer les réactions de l'enfant avec sa famille et les réponses apportées par les parents ;
- aider, accompagner et conforter les parents dans leur rôle éducatif, les associer aux soins en développant leur autonomie.

DC 2 : Apprécier l'état clinique d'une personne à tout âge de la vie

Savoir-faire :

- apprécier les changements dans l'état clinique et le comportement de la personne en relation avec son âge et son évolution ;
- identifier les signes de détresse et de mal-être ;
- identifier et mesurer la douleur ;
- mesurer les paramètres vitaux en utilisant les outils spécifiques, les échelles de mesure et réaliser les courbes de surveillance ;
- identifier les anomalies au regard des paramètres habituels liés aux âges de la vie ;
- identifier les risques liés aux situations spécifiques de l'enfant, de la personne âgée, de la personne handicapée, de la personne dépendante ;
- discerner le caractère urgent d'une situation et alerter ;
- repérer les risques de maltraitance et alerter.

DC 3 : Réaliser des soins adaptés à l'état clinique de l'enfant

Savoir-faire :

- sélectionner les informations relatives à la situation de vie concernant les enfants ;
- rechercher les informations sur les précautions particulières à respecter lors des soins ;
- identifier et appliquer les règles d'hygiène et de sécurité associées aux soins à l'enfant ;
- organiser l'activité de soin en fonction de l'enfant, de la présence de ses parents et de l'environnement ;
- choisir le matériel approprié au soin ;
- réaliser les soins dans le respect de l'enfant, de son autonomie, de son intimité et en tenant compte, des appareillages et matériels d'assistance médicale : soins liés à l'hygiène corporelle et au confort, à l'alimentation, à l'élimination, au sommeil ;
- adapter ses interventions lors de la réalisation de soins avec l'infirmier(ière), le(la) puériculteur(trice) ou la sage-femme ;
- adapter les modalités de réalisation du soin à l'état de l'enfant, à son âge et à ses habitudes de vie ;
- apprécier le bon déroulement du soin et réajuster le cas échéant.

DC 4 : Utiliser les techniques préventives de manutention et les règles de sécurité pour l'installation et la mobilisation

Savoir-faire :

- identifier et appliquer les principes d'ergonomie et de manutention notamment lors des mobilisations, des aides à la marche, des déplacements et des transports de matériel ;
- identifier et appliquer les règles de sécurité et de prévention des risques, notamment ceux liés aux pathologies, à l'utilisation du matériel médical et aux accidents domestiques ;
- installer la personne en tenant compte de ses besoins, de sa pathologie, de son handicap, de sa douleur et des différents appareillages médicaux ;
- aménager un espace sécurisé et sécurisant pour une personne ou un groupe.

DC 5 : Établir une communication adaptée à la personne et à son entourage

Savoir-faire :

- écouter la personne et son entourage et prendre en compte les signes non verbaux de communication sans porter de jugement ;
- s'exprimer et échanger en adaptant son niveau de langage, dans le respect de la personne et avec discrétion ;
- expliquer le soin réalisé, les raisons d'un geste professionnel et apporter des conseils sur les actes de la vie courante ;
- faire exprimer les besoins et les attentes de la personne, les reformuler et proposer des modalités adaptées de réalisation du soin ;
- apporter des informations pratiques adaptées lors de l'accueil dans le service dans le respect du règlement intérieur ;
- identifier les limites de son champ d'intervention dans des situations de crise, de violence en sachant prendre une distance juste et efficace par rapport à la personne et à sa situation ;
- repérer les comportements en groupe et proposer des interventions adaptées ;
- adapter son mode de relation : toucher, contact visuel ou parole à la situation de la personne.

DC 6 : Utiliser les techniques d'entretien des locaux et du matériel spécifiques aux établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux

Savoir-faire :

- identifier et choisir le matériel et les produits appropriés ;
- doser et utiliser les produits en fonction des procédures et des fiches techniques ;
- utiliser les techniques de nettoyage appropriées pour lutter contre les infections, notamment nosocomiales, en appliquant les protocoles et les règles d'hygiène et de sécurité ;
- appliquer les principes d'hygiène dans les lieux de vie collectifs visant à prévenir les infections ;
- identifier et respecter les circuits d'entrée, de sortie et de stockage du linge, des matériels et des déchets ;
- installer le mobilier et le matériel de la chambre en l'adaptant à l'état de la personne ;
- utiliser les techniques de rangement et de stockage adaptées ;
- apprécier l'efficacité des opérations d'entretien et identifier toute anomalie ;
- repérer toute anomalie dans le fonctionnement des appareils bio-médicaux et alerter.

DC 7 : Rechercher, traiter et transmettre les informations pour assurer la continuité des soins et des activités

Savoir-faire :

- identifier et rechercher les informations nécessaires sur les précautions particulières à respecter lors d'un soin ou d'une activité ;
- rechercher, organiser et hiérarchiser l'information concernant la personne et son entourage et permettant de prendre en compte sa culture, ses habitudes de vie, ses goûts, son régime... ;
- transmettre les informations liées à la réalisation du soin ou de l'activité et alerter en cas d'anomalie par oral, par écrit ou en utilisant les outils informatisés ;
- s'exprimer au sein de l'équipe en utilisant un langage et un vocabulaire professionnel ;
- renseigner des documents assurant la traçabilité des soins et des activités en appliquant les règles ;
- discerner les informations à transmettre dans le respect des règles déontologiques et

	<p>du secret professionnel.</p> <p>DC 8 : <u>Organiser son travail au sein d'une équipe pluriprofessionnelle</u></p> <p>Savoir-faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - identifier son propre champ d'intervention, en particulier au regard des compétences des infirmier(ières) et des autres professionnel(le)s ; - organiser sa propre activité au sein de l'équipe en tenant compte de la planification de l'ensemble des activités du service ; - organiser et prioriser son activité pour répondre aux besoins d'un groupe de personnes ; - utiliser les outils de planification du service pour organiser sa propre activité ; - contribuer à l'élaboration des projets de soins et/ou des projets éducatifs. <p>http://vae.asp-public.fr/index.php?id=fr65</p>
<p>Dispositif(s) de formation</p>	<p>Conditions d'accès¹³ (Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010) : la formation est accessible aux personnes âgées de plus de 17 ans, ayant réussi un concours d'entrée et :</p> <ul style="list-style-type: none"> • soit ayant un certificat professionnel (CAP spécialisé dans la petite enfance), • soit ayant achevé quatre ans d'enseignement secondaire supérieur <p>Formation (Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010) : la formation s'étend sur dix mois, soit 1 435 h qui se répartissent en 595 h de théorie et 840 h de stage. Il y a également possibilité de « competency-based assessment route ».</p> <p>Oberhuemer <i>et al.</i> ajoutent que la formation auxiliaire de puériculture prépare aux soins (care) et à l'organisation d'activités développementales pour les enfants en bonne santé, malades ou handicapés, à l'hôpital et dans des structures de la petite enfance. Cette formation se donne dans des écoles d'aides soignant(e)s et d'auxiliaires de puériculture ou dans des instituts de formation (2010).</p>

2.4 L'animation en péri et extrascolaire

Le brevet d'aptitude aux fonctions d'animation (BAFA) et le brevet d'aptitude aux fonctions de directeur (BAFD) de centres de vacances et de loisirs sont des diplômes non-professionnels de l'animation vacataire. Ils permettent aux candidat(e)s d'encadrer et de diriger de façon occasionnelle les séjours de vacances et les accueils de loisirs.

« Être animateur aujourd'hui ne se résume pas à savoir mener quelques jeux ou accompagner des sorties, c'est une véritable mission éducative définie par l'article 2 de l'Arrêté du 22 juin 2007. »

L'animateur participe au sein d'une équipe à la mise en place d'un projet pédagogique conduit par le directeur, en cohérence avec le projet éducatif de l'organisme. Il doit assurer la

¹³ Les auteurs notent également que les frais d'inscription parfois prohibitifs associés à un salaire bas entraînent des difficultés de recrutement.

sécurité physique et morale des mineurs, et pour cela il doit respecter et donc connaître le cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs.

Il doit construire une relation de qualité avec les mineurs qui lui sont confiés, qu'elle soit individuelle ou collective. Il participe à l'accueil, la communication et le développement des relations entre les différents acteurs : parents, intervenants, personnels de service... Il doit donc manifester une réelle capacité à travailler en équipe.

Il encadre et anime la vie quotidienne, et doit être capable de proposer et d'encadrer des activités adaptées à l'âge et aux besoins des mineurs : jeux, animations, activités manuelles. Il doit être aussi capable d'accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets. »

« Être directeur aujourd'hui exige de nombreuses compétences : c'est une véritable mission éducative définie par l'article 16 de l'arrêté du 22 juin 2007.

Le directeur doit conduire un projet pédagogique en référence au projet éducatif de l'organisme. Il doit donc situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif.

Il définit les axes principaux du projet pédagogique, choisit le mode d'association des animateurs et des partenaires à son élaboration, et en assure la mise en forme afin de le faire connaître aux différentes parties concernées (DDJS, organisme, équipe, parents, enfants, partenaires). Il veille à son application et à son évaluation pour le faire évoluer.

Il dirige les personnels : recrutement et définitions des missions de chacun, planning des horaires de travail et des congés, formation sur le terrain, animation des réunions, évaluation.

Il assure la gestion de l'accueil dans ses différents aspects : sécurité des locaux, contrôle de l'alimentation, comptabilité, accueils des inspections et contrôles.

Il développe les partenariats avec les structures et associations permettant d'enrichir le projet, et garantit la communication avec les différents acteurs, et particulièrement les parents. »

<http://www.bafa-bafd.net>

Domaines de compétences	<p>La formation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) a pour objectif de préparer l'animateur à exercer les fonctions suivantes conformément aux dispositions de l'article 2 du décret du 28 août 1987 susvisé :</p> <ul style="list-style-type: none">- assurer la sécurité physique et morale des mineurs ;- participer, au sein d'une équipe, à la mise en œuvre d'un projet pédagogique en cohérence avec le projet éducatif dans le respect du cadre réglementaire des accueils collectifs de mineurs ;- construire une relation de qualité avec les mineurs qu'elle soit individuelle ou collective ;- participer à l'accueil, la communication et le développement des relations entre les différents acteurs ;
-------------------------	--

	<ul style="list-style-type: none"> - encadrer et animer la vie quotidienne et les activités ; - accompagner les mineurs dans la réalisation de leurs projets. <p>La formation au brevet d'aptitude aux fonctions de directeur en accueils collectifs de mineurs (BAFD) a pour objectif de préparer aux fonctions suivantes conformément aux dispositions de l'article 6 du décret du 28 août 1987 susvisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - situer son engagement dans le contexte social, culturel et éducatif ; - conduire un projet pédagogique en référence au projet éducatif ; - diriger les personnels ; - assurer la gestion de l'accueil ; - développer les partenariats et la communication. <p>Pour atteindre cet objectif, la formation est constituée de quatre étapes alternant théorie et pratique :</p> <ul style="list-style-type: none"> - une session de formation générale ; - un stage pratique dans des fonctions de directeur ou d'adjoint de direction ; - une session de perfectionnement ; - un second stage pratique dans des fonctions de directeur. <p>Seule la session de perfectionnement peut se dérouler à l'étranger.</p> <p>http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=B1AA9420BBCBEA5BDE27893F0133970B.tpdjo14v_2?cidTexte=JORFTEXT00000649419&categorieLien=id</p>
Dispositif(s) de formation	<p>Conditions d'accès : neuf ans de scolarité obligatoire + être âgé de 17 ans minimum (Oberhuemer et al., 2010)</p> <p>Formation qui doit respecter l'ordre chronologique suivant et doit se faire en 30 mois maximum :</p> <ul style="list-style-type: none"> • un stage de formation générale de huit jours dans un centre de formation reconnu par le ministère de la Jeunesse et des Sports ; • un stage pratique de 14 jours (au maximum 18 mois après l'entrée en formation) dans une structure d'accueil de l'enfance (avec ou sans hébergement) ; • un stage d'approfondissement/qualification de minimum six jours. <p>« La session d'approfondissement se fait autour d'un thème visant à spécialiser le stagiaire sur une activité (photo, vidéo, informatique, randonnée, théâtre...), un rôle (assistant sanitaire, surveillant de baignade...) ou une tranche d'âge (petite enfance, adolescents...). Cette session sera l'occasion d'échanger sur les expériences pratiques des stagiaires, et d'acquérir des compétences nouvelles ». http://www.bafa-bafd.net</p>

Parallèlement aux brevets non professionnels, il existe également des diplômes professionnels. Le **brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien** (option sport ou loisir) et le **brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport** (options loisirs tous publics, animation sociale, animation culturelle, activités du cirque, techniques de l'information et de la communication) demandent un an de formation mais les professionnel(le)s qui en sont détenteurs(trices) travaillent peu en animation car ils(elles) accèdent régulièrement et rapidement à des fonctions de direction. « *Le titulaire du brevet d'aptitude professionnelle d'assistant animateur technicien (BAPAAT) est capable*

d'encadrer et d'animer des activités physiques et socioculturelles sous la supervision d'un animateur de niveau supérieur (titulaire d'un BP JEPS par exemple).

Il peut travailler dans des associations sportives ou de jeunesse, des centres sociaux, des organismes de vacances ou de tourisme. Il peut également choisir de préparer des diplômes de niveaux supérieurs, notamment le BP JEPS, ou des concours de la fonction publique territoriale (adjoint d'animation ou opérateur des activités physiques et sportives).

La préparation à ce diplôme est assurée par des centres de formation agréés par les directions régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS). »
<http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Formation/Formations/Lycees/Brevet-d-aptitude-professionnelle-d-assistant-animateur-technicien-option-loisirs-de-pleine-nature>

« Le titulaire du brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport, BP JEPS, exerce le métier d'animateur dans une association ou une entreprise. Il peut également préparer les concours de la fonction publique territoriale (éducateur territorial des activités physiques et sportives, animateur territorial) ou de la fonction publique hospitalière (animateur).

Avec la spécialité animation sociale, il peut concevoir et conduire des projets visant le développement de la relation sociale, l'insertion sociale ou le maintien de l'autonomie de la personne.

La préparation de ce diplôme est assurée par des centres de formation agréés par les directions régionales de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS). »
<http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Formation/Formations/Lycees/Brevet-professionnel-de-la-jeunesse-de-l-education-populaire-et-du-sport-specialite-animation-sociale>

Domaines de compétences	<p>BAPAAT</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accueillir, informer des publics diversifiés, aider et participer, au sein d'une équipe, à leur prise en charge. • Contribuer au plan matériel et relationnel à l'organisation, à la gestion de groupes au quotidien ou pour des temps limités. Il peut intervenir en situation d'autonomie, préparée avec et sous l'autorité d'un cadre d'un niveau supérieur de qualification, et agir sous la responsabilité du directeur de l'établissement où il exerce ses fonctions. • Animer la pratique d'activités, en initiant ou en accompagnant, soit comme assistant, soit en situation d'autonomie limitée et contrôlée dans les conditions fixées ci-dessus. Le transfert de connaissances se limite aux nécessités de la conduite de l'activité et aux consignes de sécurité.
	<p>BPJEPS</p> <p>4 UC communes :</p> <ul style="list-style-type: none"> • communiquer dans les situations de la vie professionnelle ; • prendre en compte les caractéristiques des publics ; • préparer un projet ainsi que son évaluation ; • participer au fonctionnement de la structure.

	<p>5 UC rattachées à la spécialité choisie :</p> <ul style="list-style-type: none"> • préparer une action d’animation ; • encadrer un groupe dans le cadre d’une action d’animation ; • mobiliser des connaissances ; • conduire une action d’animation ; • maîtriser les outils et techniques. <p>1 UC d’adaptation, spécifique à chaque organisme de formation</p>
--	---

2.5 Puériculteur(trice)

Les puériculteurs(trices) (infirmier(ères) en FWB), premier(ère) professionnel(le)s de l’enfance, ont obtenu la reconnaissance de leur statut en 1947. Le diplôme de puériculteur(trice) est un diplôme d’état, de niveau ISCED 5B. Ces professionnel(le)s ont un professionnalisme basé sur la notion de care (Peeters, 2008).

« Le DE [diplôme d’État] de puéricultrice forme des professionnelles capables de répondre aux besoins de santé et d’éducation de l’enfant. Infirmière spécialisée, la puéricultrice peut exercer dans des secteurs très variés. Dans les maternités et les services de néonatalogie, elle participe à la surveillance des nouveaux-nés, assure les soins d’hygiène, d’alimentation et les soins médicaux, en collaboration avec la sage-femme. Dans les centres de protection maternelle et infantile (PMI), la puéricultrice joue un rôle de prévention, de protection et d’éducation auprès des familles. Dans les structures d’accueil (crèche, pouponnières...), elle anime et encadre une équipe de professionnels autour d’un projet éducatif. »
<http://www.onisep.fr/Ressources/Univers-Formation/Formations/Post-bac/Diplome-d-Etat-de-puericulture>

Domaines de compétences	<ol style="list-style-type: none"> 1. Évaluer l’état de santé et le développement des enfants et des adolescents. 2. Concevoir et conduire un projet de soins et d’éducation adapté à l’enfant. 3. Mettre en œuvre des soins adaptés aux enfants présentant des altérations de santé. 4. Accompagner et soutenir les familles dans le processus de parentalité. 5. Concevoir et mettre en œuvre des activités de promotion de la santé de l’enfant et de protection de l’enfance. 6. Organiser et coordonner les soins et les activités de développement et d’éveil pour des enfants et des adolescents. 7. Gérer les ressources d’un service ou d’un établissement d’accueil d’enfants. 8. Rechercher, traiter et produire des données professionnelles et scientifiques.
Dispositif(s) de formation	<p>Conditions d’accès (Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Être détenteur du Baccalauréat et d’un diplôme d’état d’infirmière (3 ans) ou sage-femme (4 ans) + examen d’entrée <p>Formation (Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010)</p> <p>La formation dure un an en école de puériculture. Elle comprend 1 440 h :</p> <ul style="list-style-type: none"> • formation technique et pratique à (650 h) : la santé ; l’organisation administrative, sanitaire et sociale ; la formation à la loi, l’éducation et le relationnel ; le professionnalisme (« professional

	<p>issue »); la sociologie ; la physiologie de l'enfant ; la pathologie de l'enfant ; la diététique et la nutrition ; la psychologie et la psycho-sociologie ; la psychopédagogie ; le management et l'organisation ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • stages en maternité, cliniques post-natales, services pour enfants (children's ward), nurseries, centres de conseils, centres mère-enfant (710 à 850 h) ; • travail pratique supervisé et évaluation (140 h).
--	--

Oberhuemer *et al.* mentionnent également un nouveau curriculum qui devra inclure :

- les secteurs de la santé tels que les naissances prématurées ou à risque ;
- les problèmes d'accès aux services de santé pour certaines familles ;
- les comportements à risque chez les jeunes ;
- les accidents dans la petite enfance.

Les auteurs ajoutent que les puériculteurs(trices) sont amené(e)s à travailler dans différents secteurs : les crèches collectives, les mini-crèches, les crèches parentales, les crèches familiales en tant que coordinateur et superviseur/conseiller ainsi qu'en milieu hospitalier.

Dans les milieux d'accueil de la petite enfance, les puériculteurs(trices) sont tenu(e)s d'animer et d'encadrer les professionnel(le)s tout en s'occupant des enfants présents.

Après cinq ans d'expérience, les puériculteurs(trices) ont la possibilité de postuler dans une institution de formation ou pour une fonction de supervision ou encore de devenir infirmier(ère) en chef dans des services de soin social et paramédical (Oberhuemer *et al.*, 2010).

2.6 Éducateur(trice) de Jeunes Enfants

Historiquement, la formation « éducateur jeunes enfants » (ou EJE) trouve son origine dans celle de « **jardinière d'enfants** » (Peeters, 2008) dont elle se distingue officiellement en 1973, moment de la création du diplôme d'état, « **éducateur jeunes enfants** », sous la responsabilité du ministère de la Santé publique en charge également des diplômes d'état des travailleurs sociaux et éducateurs spécialisés. À cette époque, la formation est de deux ans, avec obligation pour les candidats d'être détenteurs du Baccalauréat ou équivalent (auxiliaire de puériculture par exemple). Dès sa création, la formation EJE souhaitait s'ouvrir à un large public : elle offrait la possibilité aux hommes d'entrer dans le milieu de la petite enfance même s'ils restaient et restent encore très minoritaires et assurait la gratuité des études. En lien avec les changements sociaux et la diversité dans la société, le programme de formation s'enrichit de cours sur le travail avec les familles (familles issues de minorités ethniques, recomposées, parents divorcés, familles monoparentales et homoparentales).

En 1993, la formation est portée à deux ans et demi. Le travail avec les familles devient déterminant, avec l'accent mis sur les questions de diversité qui caractérisent la société

actuelle. Les EJE travaillent avec des enfants de 0 à 7 ans en dehors de l'école dans différents types de services, mais occupent aussi de plus en plus les postes d'encadrement en particulier dans les crèches parentales, les services d'accueillant(e)s à domicile et les haltes-garderies. Dès 2000, alors que les infirmier(ère)s (principalement puériculteurs(trices)) occupent toujours les postes de direction dans les crèches collectives, les EJE se voient accorder l'accès à ces postes pour des infrastructures de moins de 40 enfants et moyennant trois années d'expérience.

Enfin, en 2005, la formation d'EJE est étendue à trois ans. Elle comporte maintenant 1 500 heures de théorie et 2 100 heures de pratique. En affirmant que les stages sont nécessaires au développement des compétences et que la théorie et la pratique ne doivent pas être séparées. L'alternance théorie pratique se construit en développant des modalités diverses d'analyse des pratiques, fondements de la construction des compétences. Un référentiel professionnel de compétences, un référentiel de formation et de certification sont élaborés et des passerelles sont mises en place afin d'accroître la mobilité horizontale (avec d'autres professions du social) et verticale (par exemple, les auxiliaires de puériculture pouvant suivre la formation et être dispensées de certains cours). L'EJE est décrit comme « un travailleur social de la petite enfance effectuant des tâches de trois niveaux : l'éducation (au sens « élever ») des enfants, la prévention et la coordination » (Peeters, 2008, p. 110).

Actuellement, tout comme la formation de puériculteur(trice), la formation EJE mène à un diplôme d'état de niveau ISCED 5B. Cependant, contrairement aux puériculteurs(trices), les EJE ont une professionnalisation orientée vers la pédagogie sociale (Peeters, 2008).

Selon Myriam Mony, le métier se focalise sur une approche complexe de l'accueil. Il s'agit de porter une attention au jeune enfant en lien avec sa famille, à la continuité éducative sans négliger le groupe. Le(la) professionnel(le) se doit de reconnaître la diversité au sein du groupe d'enfants mais privilégier une approche inclusive qui accorde une place à chaque enfant au sein de la collectivité. Dans une perspective de coéducation, il(elle) doit également mettre en place un accompagnement des parents (Rayna, Rubio & Scheu, 2009) grâce auquel ils sont considérés comme des « interlocuteurs à part entière de l'éducation dans un espace citoyen et démocratique » (M. Mony). Enfin, L'EJE doit tenir compte de l'environnement social et jouer un rôle de prévention en matière de précarité, de violences éducatives...

Dans la littérature, les démarches de formation développées en EJE, axées sur l'analyse des pratiques¹⁴, sont considérées comme des pratiques particulièrement adaptées au développement d'un profil professionnel réflexif. Comme le rappelle Peeters, l'objectif est de réfléchir sur les pratiques avec l'apport de ressources théoriques pluridisciplinaires (2008,

¹⁴ « dispositif de questionnement plus que de résolution, régulé par du collectif dans une démarche polémique et coopérative » (Favre, 2004, cité par Peeters, p. 108).

p. 107)¹⁵ : objectivation des expériences, réflexion individuelle et commune sur les expériences de stages et recours à des cadres théoriques variés pour permettre aux professionnels d'anticiper des situations imprévues, de développer la professionnalisation, d'acquérir, voire de co-construire des savoirs liés à des situations de travail, de développer des compétences professionnelles et enfin, sur le lieu de travail, de permettre un mentorat des personnes moins ou pas qualifiées. Pueyo (dans Fablet, 2012, pp. 161-181) évoque l'analyse des pratiques comme un des quatre type d'espace de parole au sein d'un dispositif multi-focus de la formation EJE mise en place à l'École Santé Social Sud-Est. L'analyse de la pratique de stage est centrée sur l'accompagnement des étudiants à parler librement avec la subjectivité de leur relation aux situations quotidiennes de stage pratique ; ces groupes sont accompagnés par les psychologues et aucune évaluation formative n'est prévue afin de se centrer sur le processus d'engagement progressif des étudiants dans ce travail. Pour les groupes de suivi de formation, l'accompagnement est effectué par des formateurs et s'appuie sur les situations du processus de formation en stage et/ou en formations théoriques. Les ateliers de pratiques pédagogiques ciblent le développement des compétences pédagogiques au quotidien en reliant les concepts et méthodologies avec les situations quotidiennes pratiquées en stage tout en mettant un accent sur l'argumentation de l'action. Un groupe de soutien au journal de bord travaille à partir des observations et situations issues des espaces de travail collectif au sein d'un service ou d'un établissement, il aide également les étudiants à se situer dans un groupe et dans les espaces formels et informels.

Les secteurs dans lesquels les EJE peuvent être engagés sont divers. Ils traversent tous les contextes de l'accueil des jeunes enfants y compris les contextes spécialisés de la protection de l'enfance et de l'hôpital. Oberhuemer *et al.* (2010) relèvent les secteurs suivants : crèches collectives, mini-crèches, crèches parentales, halte-garderies, jardins d'enfants, services itinérants, crèches sur le lieu de travail, centres de protection de l'enfance, centres de remédiation, services d'enfants à l'hôpital, cliniques maman-enfant, ludothèques, centres de soin psychosocial.

Enfin, les EJE peuvent assumer des fonctions de direction et ou d'encadrement : directeur(trice) de petites structures, directeur(trice) de centre, chef d'équipe, développement de projets éducatifs, encouragement de partenariats entre familles, écoles et structures socioculturelles (en tant que coordinateur régional) (Oberhuemer *et al.*, 2010). Ils(Elles) peuvent alors prendre un rôle de « mentor du personnel », notamment vis-à-vis des membres de l'équipe les moins qualifiés (Peeters, 2008). Ils(Elles) peuvent assumer une position de coordination au sein des Relais d'Assistantes Maternelles ou encore celle d'expertise technique au niveau d'un territoire en coordonnant par exemple l'accueil des enfants en situations de handicap.

¹⁵ « to reflect on the practice from a theoretical framework ».

Myriam Mony fait une distinction entre le métier d'EJE et les diverses fonctions qu'il(elle) peut exercer. L'EJE exerce au départ un métier bien défini, mais au fur et à mesure de la carrière professionnelle, il(elle) pourra être amené à occuper d'autres fonctions, notamment au niveau de l'encadrement, qui seront alors ancrées non plus seulement sur un diplôme mais aussi sur une expérience professionnelle, dans une connaissance subtile de ce qu'est l'accueil de l'enfant. L'EJE a également une fonction de formation par l'encadrement de stagiaires sur le terrain.

Domaines de compétences	<p>DC1 : <u>Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille</u></p> <p>1.1. Développer des pratiques adaptées d'accueil et d'accompagnement du jeune enfant et de sa famille</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir répondre aux besoins et/ou attentes des familles en matière d'accueil (repérer, orienter, organiser, mettre en œuvre). - Savoir établir avec chaque enfant une relation adaptée et appropriée en fonction de son développement, de son histoire et de son entourage familial. - Savoir créer les conditions d'un accueil adapté à chaque enfant en termes de confort, de sécurité, de médiation éducative et d'interactions dans le groupe. - Savoir assurer les soins de vie et l'accompagnement quotidien dans une relation privilégiée au jeune enfant. - Savoir agir dans le respect des règles éthiques. <p>1.2. Reconnaître et faciliter au quotidien la fonction parentale</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir reconnaître à tout parent une place éducative. - Savoir définir, avec la famille, le projet d'accueil et d'accompagnement dans une démarche de co-éducation. - Savoir créer les conditions d'accueil et d'échange avec et entre les familles. - Savoir soutenir (faciliter, encourager, valoriser) chaque parent dans sa fonction d'éducation. <p>1.3. Contribuer à une démarche de prévention précoce autour des premiers liens d'attachement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir repérer (observer et analyser) pour chaque enfant la dynamique des premiers liens. - Savoir accompagner chaque famille et enfant dans les processus de séparation et d'individuation. - Savoir élaborer avec la famille des solutions adaptées en cas de difficultés (ouverture, passage de relais...). <p>DC 2 : <u>Action éducative en direction du jeune enfant</u></p> <p>2.1. Favoriser le développement global de l'enfant et viser son inscription sociale dans ses différents milieux de vie (famille, école, loisirs...)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir concevoir et mettre en œuvre un projet éducatif. - Savoir proposer les conditions relationnelles et pédagogiques propres à favoriser la dynamique évolutive de l'enfant dans tous les aspects de son développement. - Savoir conduire et aménager des espaces temps pour que les jeunes enfants puissent s'éveiller et expérimenter, par le jeu, l'expression, les conduites motrices et
-------------------------	--

les interactions.

- Savoir utiliser ses capacités d'observation et d'écoute pour analyser les situations éducatives, adapter les dispositifs et démarches pédagogiques.
- Savoir individualiser les méthodes au sein d'un collectif.
- Savoir soutenir les processus d'autonomisation, d'acculturation et de socialisation de l'enfant.
- Savoir établir des relations personnalisées et distanciées en ayant conscience de l'impact de sa subjectivité.

2.2. Concevoir et mettre en œuvre des actions de prévention sur les questions d'éducation, de santé et d'exclusion sociale

- Savoir assurer des actions préventives concertées en matière d'éducation à la santé et à la sécurité.
- Savoir réagir à des situations d'urgence (pratiquer les gestes d'urgence et les protocoles de premiers soins).
- Savoir repérer les signes de maltraitance (familiale et/ou institutionnelle) et élaborer des réponses appropriées.
- Savoir mettre en place des pratiques éducatives d'hygiène.
- Savoir mettre en place des protocoles d'hygiène, de sécurité et de premiers soins respectueux de chaque enfant.
- Savoir repérer des situations d'exclusion sociale et élaborer des réponses appropriées...

DC3 : Communication professionnelle

3.1. Contribuer à l'élaboration et à la conduite du projet socio-éducatif au sein d'une équipe pluri-professionnelle de l'établissement ou du service

- Savoir soutenir et accompagner l'équipe afin de maintenir une cohérence d'intervention dans le cadre des missions, du projet institutionnel et de leurs évolutions.
- Savoir conduire une réunion.
- Savoir articuler sa pratique avec les places et fonctions des différents acteurs afin de favoriser une dynamique de travail en équipe.
- Savoir rédiger des écrits professionnels (synthèse, projet, compte rendu, observation...).
- Savoir inscrire l'action éducative dans un cadre administratif, juridique et financier.
- Savoir argumenter ses propositions.
- Savoir mutualiser et transmettre son savoir-faire.
- Savoir utiliser les différents supports et techniques de communication.

3.2. Assurer en équipe la cohérence de l'action socio-éducative auprès des jeunes enfants en coopération avec les parents

- Savoir repérer et articuler la place respective de l'équipe et des parents dans l'action éducative.
- Savoir conduire un entretien.
- Savoir construire la continuité éducative entre famille et institution en créant les conditions de communication avec les familles.
- Savoir se situer et adapter son langage et son écoute au regard de situations humainement et socialement complexes.
- Savoir restituer aux parents le vécu de l'enfant en leur absence.

	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir expliciter aux parents le projet éducatif afin qu'ils puissent y prendre place. - Savoir orienter les familles vers les services et personnes compétents au regard de leurs besoins. <p>DC4 : Dynamiques institutionnelles, inter-institutionnelles et partenariales</p> <p>4.1. Inscrire les projets et interventions socio-éducatives dans les réalités propres aux institutions et aux politiques de la petite enfance</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir concilier son action avec les exigences budgétaires. - Savoir identifier la place de la structure dans son environnement. - Savoir exercer les responsabilités liées à sa position d'expert de la petite enfance au niveau éducatif et social. - Savoir positionner les actions menées dans un contexte de promotion de l'enfance et de repérage de l'enfant en tant que personne. - Savoir poser clairement l'articulation entre projet éducatif et projet social. - Savoir promouvoir un projet à ses différents niveaux (établissement, social, éducatif). - Savoir actualiser ses connaissances sur l'évolution des politiques sociales. <p>4.2. Participer à l'action sociale territorialisée et à la synergie des compétences des différents acteurs</p> <ul style="list-style-type: none"> - Savoir conduire des actions conjointes avec les partenaires de l'intervention sociale, sanitaire, scolaire et culturelle. - Savoir s'inscrire dans l'organisation d'évènements liés à l'action sociale. - Savoir proposer et argumenter dans le cadre de l'élaboration de projets territoriaux de politique sociale concernant la petite enfance. <p>http://vae.asp-public.fr/index.php?id=fr120</p>
Dispositif(s) de formation	<p>Conditions d'accès</p> <p>Plusieurs voies mènent à la formation EJE. En voici quatre :</p> <ul style="list-style-type: none"> • sélection préliminaire à l'entrée en formation via un concours d'entrée (un écrit et deux oraux, avec un psychologue et avec un professionnel) + diplôme requis : baccalauréat ou équivalent (notamment « auxiliaire de puériculture ») (Peeters, 2008 ; Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010) ; • OU : avoir achevé deux ans de formation pour une formation sociale ou paramédicale (Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010) ; • OU : qualification d'auxiliaire de puériculture ayant trois ans d'expérience (Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010) ; • OU : examen général, examen de niveau, et examen de qualification (Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010). <p>Durée et organisation</p> <p>Trois ans et ancrée sur l'alternance (Oberhuemer <i>et al.</i>, 2010) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • formation théorique (1 500 heures) : pédagogie et relations humaines ; pédagogie et techniques éducationnelles ; savoirs sur le jeune enfant de la naissance à 7 ans ; vie de groupe ; santé, éducation à la santé, prévention médico-sociale ; loi, économie et société ; culture professionnelle, méthodologie et techniques ; • formation pratique (2 100 heures) : au moins neuf mois sur trois périodes séparées, avec une diversité de terrains professionnels.

Les EJE ont aussi la possibilité d'accéder à d'autres professions sociales (Peeters, 2008) : certaines compétences, comme celle de « communication professionnelle » et de « dynamiques institutionnelles, inter-institutionnelles et partenariales » sont communes aux professions sociales¹⁶ et permettent des dispenses vers :

- assistant(e) de service social,
- conseiller(ère) en économie sociale familiale,
- éducateur(trice) technique spécialisé(e),
- animation.

Cette formation permet également une mobilité verticale, les personnes qui s'occupent des jeunes enfants ayant accès à la formation EJE et donc la possibilité d'évoluer vers des postes d'encadrement (Peeters, 2008).

2.7 Formations complémentaires pour l'encadrement (fonctions de direction et/ou de coordination)

En évoquant la notion d'encadrement, Myriam Mony relève d'emblée l'importance du travail d'équipe souligné également par les auteurs de la recherche Core (Urban *et al.*, 2011). Ce travail d'équipe doit conduire à une cohérence, une continuité éducative et pédagogique au bénéfice des enfants, une collaboration avec les familles et le territoire dans une démarche partenariale. Gérer une position et une fonction d'encadrement est exigeant et demande une formation qualifiante.

La notion d'encadrement recouvre différentes fonctions qui supposent un changement de posture professionnelle pour les acteurs(trices) de terrain amené(e)s à les exercer en cours de carrière grâce à une formation initiale complétée par une formation continue approfondie :

- la fonction de responsable : la notion de responsabilité est travaillée dans les formations initiales, notamment au niveau bachelor, elle inclut le passage de l'intervention individuelle (dans la relation avec les enfants et les familles) à une responsabilité dans une équipe, cela induit alors un portage collectif de la situation et une compréhension institutionnelle des événements et de leur impact ;
- la fonction de coordination : souvent sans position hiérarchique (ex. : RAM) ;
- la fonction de continuité de direction dans les EAJE : zone intermédiaire entre les membres d'une équipe et la direction. Il s'agit de la première étape d'un positionnement hiérarchique au sein d'un EAJE ;

¹⁶ /Common core Anglais.

- la fonction de direction adjointe : en fonction de la taille de l'établissement ;
- la fonction de direction.

Le CAFERUIS

Le Certificat d'Aptitude aux Fonctions d'Encadrement des Unités d'Intervention Sociale (CAFERUIS) a été créé en 2005. Un groupe de travail composé de représentants de centres de formations, de collectivités territoriales, de différents secteurs concernés, a tenté de mutualiser une série d'expériences de formations existantes pour mettre en place une formation unique dans le secteur social. La volonté était aussi de permettre la reconnaissance de la fonction de l'encadrement par l'acquisition d'un diplôme d'état (M. Mony).

Domaines de compétences	<p>Conduite de projet :</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer les capacités à concevoir, mettre en œuvre et évaluer un projet de service ; • situer ce projet dans le champ des politiques sociales ; • penser son pilotage dans un environnement partenarial et en réseau. <p>Expertise technique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • développer les capacités à appréhender le champ culturel global et spécifique du secteur professionnel avec ses attendus en termes éthiques et de sens reliés aux actions mises en œuvre et à s'y positionner ; • appréhender les politiques sociales et leur évolution et les grands thèmes des problématiques sociales : l'insertion, l'exclusion, l'usager au cœur de l'intervention, l'éthique... <p>Management :</p> <ul style="list-style-type: none"> • capacité à conduire une équipe ; • s'inscrire dans une institution et contribuer à construire le sens de l'action en direction des usagers avec l'ensemble des acteurs politiques et techniques ; • piloter l'action et référence aux usagers (respect, éthique) et à leurs droits ; • penser l'action dans un environnement institutionnel et culturel (partenariat, réseau) ; • analyser et traiter les situations dans une vision qui intègre la complexité. <p>Gestion administrative et financière :</p> <ul style="list-style-type: none"> • assurer la gestion administrative du service avec les éléments organisationnels adaptés ; • capacité à gérer le budget d'une unité d'intervention (connaître les règles de gestion en lien avec les spécificités liées aux services). <p>Communication et évaluation (transversales aux autres) :</p> <ul style="list-style-type: none"> • savoir développer les activités nécessaires au processus d'évaluation avec les acteurs concernés ; • développer les modalités de communication en lien avec chaque niveau de compétence. <p style="text-align: right;">M. Mony (2014)</p>
Dispositif(s) de formation	<p>Deux ans en alternance, en cours d'emploi Trois jours par mois en centre de formation</p> <p>Deux modalités d'organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • une version longue : pour ceux qui ne remplissent pas les conditions de niveau

	<p>initial (exemple : moniteurs éducateurs qui ont un niveau inférieur aux éducateurs spécialisés) : 400 heures de formation théorique, 420 heures de formation pratique ;</p> <ul style="list-style-type: none">• une version allégée : 330 heures de formation théorique, 210 heures de formation pratique.
--	---

Stage pratique obligatoire même si les étudiant(e)s sont en cours d'emploi pour engager une relation de tutorat avec un(e) professionnel(le) occupant une position de direction ou direction adjoint sur le terrain.

Le principe de l'unité de formation « conduite de projet » est de partir d'un diagnostic de territoire pour aboutir à l'élaboration d'un projet susceptible de répondre à des problématiques d'interventions socio-éducatives, repérées lors du diagnostic.

L'unité « expertise technique » mobilise les étudiants sur une ouverture culturelle dans le champ du social mais aussi l'acquisition d'une expertise ajustée sur des situations singulière. C'est à la fois une acquisition culturelle qui est mobilisée mais aussi une capacité à aller chercher les connaissances utiles au traitement des situations en vue de prise des décisions éclairées.

L'unité de management s'interroge sur la position hiérarchique au sein d'une institution, qu'elle soit publique ou du domaine associatif. Elle propose (au-delà des compétences décrites ci-dessus) d'apporter aux candidat(e)s des outils leur permettant d'appréhender certaines facettes de leur fonction : l'animation d'équipe, les entretiens d'évaluation, le traitement des situations conflictuelles et procédurales, la gestion d'une organisation. Pour obtenir leur certification, les candidat(e)s doivent traiter une étude de cas dans toutes ces dimensions.

Dans les différentes unités de formation, les candidat(e)s sont confronté(e)s aux connaissances formelles, mais sont également poussé(e)s, en analyse de groupe, à évaluer des cas, ou des situations vécues.

Chaque unité de formation est assortie d'une épreuve. Pour l'expertise technique, les candidat(e)s doivent élaborer un dossier comportant un aspect généraliste en termes de politique sociale, de connaissances sociologiques ainsi qu'un volet particulier sur des situations spécifiques rencontrées dans leur pratique.

La dimension transversale de la formation est importante et se retrouve dans la constitution d'un groupe qui se rencontre pendant deux ans, groupe au sein duquel un étayage et un soutien entre pairs se met en place tout en permettant une ouverture aux différent(e)s professionnel(le)s du champ social et facilitant la coopération entre eux(elles).

Des initiatives locales.

L'exemple de la formation des responsables d'établissements et de services d'accueil du jeune enfant (Centre de Formation Continue de l'école Rockefeller)

Cette expérience de formation existe depuis 2001. Elle demande aux candidat(e)s de suivre quatre modules de formation répartis sur une période de deux ans. (deux de 60 heures et deux de 54 heures). Ces modules répondent à des besoins du terrain et implique uniquement des professionnel(le)s assurant des postes de direction dans des structures d'accueil de la petite enfance, ce qui explique l'absence de stage. Cette formation n'est pas obligatoire. Les candidat(e)s se rendent au centre de formation en moyenne deux jours par mois. Cette formation ne bénéficie ni d'un certificat, ni d'un diplôme. Seule une validation est proposée. .

Module 1 : Fonction de direction

- Connaitre son profil de manager.
- Connaitre, comprendre et repérer dans son collectif de travail les mécanismes psychiques en œuvre dans les organisations, les groupes.
- Gérer les conflits au sein de l'équipe.
- Maitriser les outils de management : conduite de réunion, entretien d'évaluation, de recrutement...
- Se situer par rapport à sa propre hiérarchie.

Module 2 : Qualité de l'accueil : l'enfant, le groupe, la famille, les institutions

- Déterminer des critères de qualité et des indicateurs.
- Élaborer une méthodologie d'évaluation afin de viser une amélioration des pratiques.
- Accueillir la diversité.
- Assurer la qualité d'accueil des parents.

Module 3 : Gestion administrative et financière de l'établissement

- Maitriser les éléments comptables d'une gestion financière : budget prévisionnel, facturation, procédures comptables...
- Connaitre et mettre en œuvre le droit au travail : embauche, licenciement, congés, médecine du travail...
- Connaitre les procédures de sécurité d'un établissement : procédures sécurité, sécurité des aliments...

Module 4 : Dynamique du projet, organisation du travail et stratégies professionnelles

- Évaluer et faire évoluer le projet d'établissement.
- Manager son équipe en s'appuyant sur le projet.
- Communiquer avec les partenaires à l'oral et à l'écrit.
- Impliquer les parents dans la dynamique de projet.

Le premier module est le plus prisé par les candidat(e)s. Le second module permet de se concentrer sur l'enfant et sa famille, reconnaissant leur particularité dans le management d'un service de l'enfance.

La dimension informelle de la formation est importante. Elle se retrouve dans la constitution d'un groupe qui se rencontre pendant deux ans, au sein duquel un étayage et un soutien entre pairs se met en place.

Animateurs(trices) de Relais Assistant(e)s Maternel(le)s (RAM)

Claire Bleton-Martin souligne que dans le département du Rhône, la Caisse d'Allocations Familiales oblige les animateurs(trices) des RAM à suivre une formation durant la première année de leur entrée en fonction. Cette « formation d'adaptation à la fonction » a pour objectif :

- de situer le rôle et les finalités du RAM dans les différents contextes (politiques de la famille et de l'accueil du jeune enfant, cadre législatif et réglementaire, développement social local) ;
- de développer une expertise technique en lien avec les missions du RAM et les différents acteurs concernés : parents, enfants, assistant(e)s maternel(le)s, employé(e)s à domicile, gestionnaires, élu(e)s. Accompagnement de la professionnalisation des AM, accompagnement en droit du travail par la rédaction des contrats, accompagnement des enfants lors de temps collectifs, médiatrice dans les relations aux familles ou entre AM ;
- de concevoir, mettre en œuvre et évaluer des projets dans une dimension territorialisée et partenariale (avec des lieux ressources : médiathèque, école de musique...). Conseil et orientation des familles selon leurs besoins, y compris vers d'autres modes d'accueil.

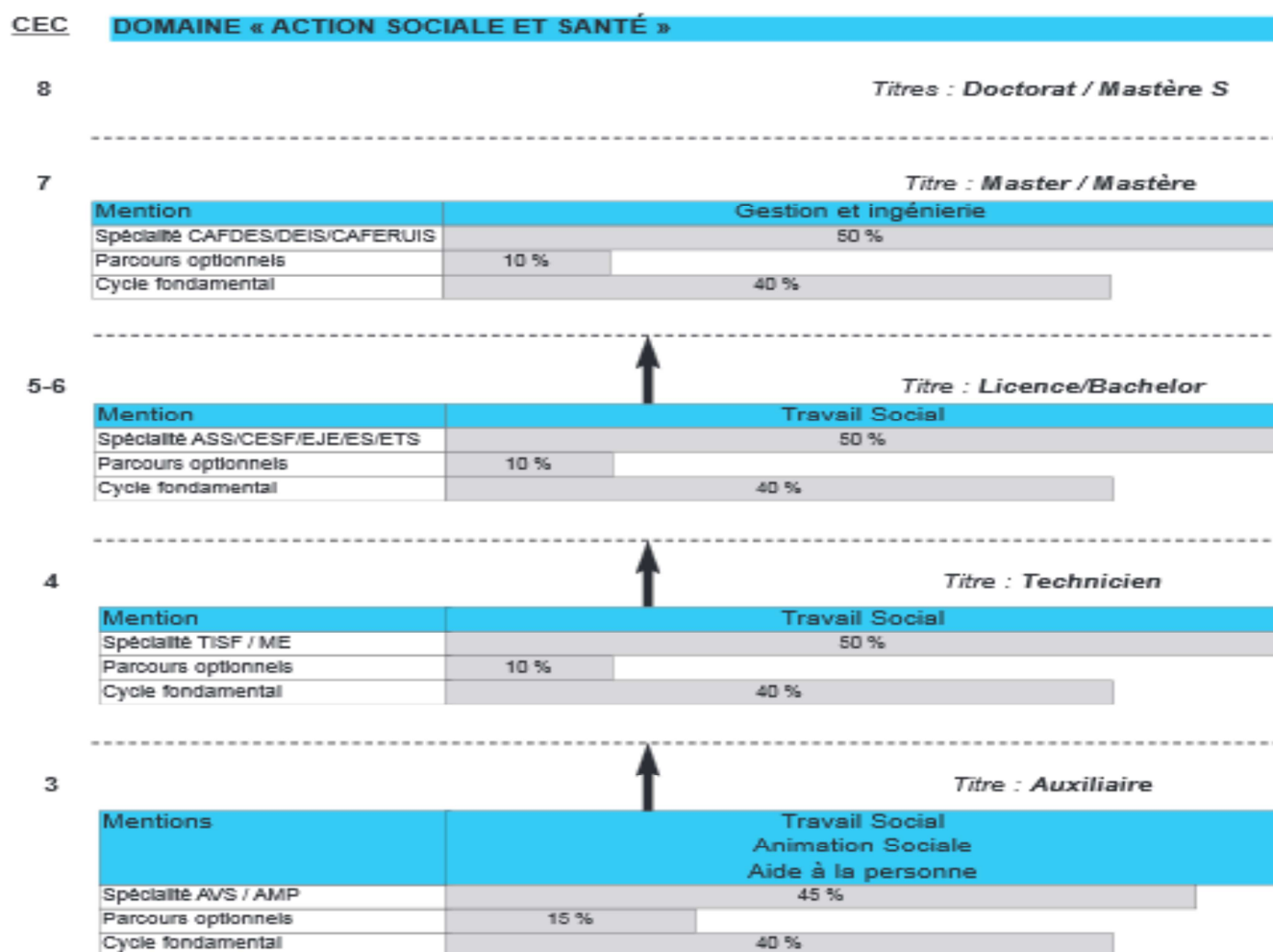
En grande majorité, les animateurs(trices) de RAM sont des Éducateurs(trices) de Jeunes Enfants, leur spécificité est d'assurer une fonction régulatrice, facilitatrice et médiatrice.

Coordinateur(trice) petite enfance et/ou enfance

Il existe deux types de coordination. Tout d'abord celle liée aux associations qui gère un grand nombre de structures d'accueil de la petite enfance où elle assure une fonction de lien et de mise en réseau. Ensuite, une coordination liée aux communes ou collectivités locales avec une possibilité de cofinancement de la Caisse d'Allocations Familiales, dans le cadre d'un contrat enfance - jeunesse. C'est cette dernière que Claire Bleton-Martin a principalement présentée.

En fonction de la taille de la collectivité et/ou de l'organisation et des choix politiques qui sont faits, le(la) coordinateur(trice) pourra s'occuper d'une seule, de deux ou de trois catégories : petite enfance, enfance, jeunesse. L'intérêt est de promouvoir une transversalité en occupant un rôle de « chef d'orchestre », de lien entre la politique municipale, les institutionnels et les opérateurs au quotidien. Les coordinateurs(trices) travaillent principalement avec les directeurs des structures et pas nécessairement avec leurs équipes. Ils(Elles) sont les garant(e)s du fonctionnement global et interviennent au niveau des investissements (structures, services...). Ils(Elles) gèrent l'accompagnement non hiérarchique des acteurs(trices) de la petite enfance (directeurs(trices) de structures, animateurs(trices) de RAM...). Ils(Elles) mettent en place un important travail de partenariats avec l'ensemble des modes d'accueil et des lieux ressources, avec les partenaires institutionnels, avec les autres services de la collectivité. Concernant leurs formations, celles-ci sont variables. Il s'agit principalement d'EJE ayant une expérience de terrain, mais ils(elles) peuvent également avoir un cursus universitaire, par exemple un Master en Développement social local, ou encore avoir passé le CAFERUIS.

3 Mobilité horizontale et verticale



Comme l'explique Claire Bleton-Martin, en France, plusieurs dispositifs de formation existent :

- en voie directe (parcours de formation à temps plein dans un régime d'étudiant),
- en cours d'emploi (les candidat(e)s possèdent un diplôme inférieur à celui convoité mais sont déjà en poste et leur expérience leur permet d'avoir une reconnaissance d'un certain niveau et d'accéder à la formation avec certains aménagements possibles, par exemple au niveau des stages),
- en apprentissage (contrat de qualification avec un employeur pour les jeunes de 16 à 25 ans),
- via un parcours de formation individualisé contracté entre l'organisme et le(la) candidat(e), par exemple pour des candidat(e)s qui ont fait reconnaître une partie

d'un diplôme en VAE ou ont un diplôme inférieur mais dont une partie est commune avec le métier visé et s'engagent alors dans un parcours partiel de formation.

Un cadre commun est fixé au niveau national (textes des diplômes, procédure d'habilitation) mais les organismes de formation établissent leurs propres modalités pédagogiques, contenus et organisation dans le temps. Dans le secteur de l'accueil de l'enfance, les cursus sont basés sur le principe de l'alternance entre le centre de formation et le milieu de travail, sous la responsabilité d'un(e) tuteur(trice). Une formation au tutorat payée par la région est organisée gratuitement sur les lieux d'accueil des stagiaires, qui permet aux professionnel(le)s d'appréhender précisément la formation et de réfléchir à la posture d'accompagnement des étudiant(e)s.

Depuis la rentrée 2013, toutes les formations de niveau ISCEB 5 (EJE, éducateur(trice) spécialisé(e), assistant(e) service social) bénéficient d'un tronc commun (plus ou moins 40 % du cursus) durant les 18 premiers mois. Les formations se diversifient ensuite en fonction des métiers.

3.1 VAE

En France, le système de validation des acquis de l'expérience est « un droit individuel inscrit dans la Loi de Modernisation Sociale de 2002, dans le Code du Travail ainsi que dans le Code de l'Éducation »¹⁷. Il permet d'obtenir, en tout ou en partie, un titre reconnu (diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle) ainsi qu'une reconnaissance officielle des compétences développées par l'expérience. En France, et contrairement à la FWB, ce système concerne aussi les métiers de l'enfance (Bouleau, 2014).

La VAE est accessible à toute personne justifiant d'au moins trois ans d'expérience dans le diplôme visé et cela sans condition de statut professionnel, d'âge, de nationalité, de niveau d'étude. L'expérience, justifiée dans un dossier, peut avoir été menée dans le cadre d'un emploi salarié, non salarié ou bénévole, en France ou à l'étranger, de façon continue ou non.

La démarche se fait en plusieurs étapes. Les candidat(e)s peuvent tout d'abord participer à une réunion d'information. Ils(Elles) devront ensuite constituer leur dossier et éventuellement passer un entretien face à un jury.

Ce dossier est composé de deux livrets. Le premier, administratif, permet d'examiner la recevabilité de la demande. Le second est centré sur la présentation de l'expérience du candidat et des compétences qu'il a pu acquérir. Il ne s'agit pas d'établir une liste d'activités menées mais plutôt de présenter de façon argumentée et analytique les compétences

¹⁷ <http://www.francevae.fr>

développées par l'expérience. Le candidat devra démontrer par une explicitation précise un positionnement professionnel adéquat vis-à-vis du métier visé.

Cette démarche, le(la) candidat(e) ne la fait pas seul(e). Un accompagnement est possible et même recommandé (aux sein des académies, en présentiel ou à distance). Il s'agit d'apporter une aide méthodologique pour la constitution du dossier ainsi qu'une aide à la préparation de l'entretien face au jury. Dans les situations où cela se présente, l'académie peut également apporter une aide à la préparation de la mise en situation professionnelle.

La dernière étape pour le candidat consiste en un entretien face à un jury, à la demande de celui-ci ou du candidat. L'entretien, fortement recommandé, permet d'expliquer et de compléter les propos du dossier.

Comme indiqué ci-dessus, le titre peut être obtenu en tout ou en partie. Dans ce dernier cas, le jury établit les compétences qui seront sujet à un nouveau contrôle. Après un premier passage devant le jury, le(la) candidat(e) a cinq ans pour faire valider la totalité du titre. Il(Elle) a la possibilité, notamment via une formation, de compléter les domaines de compétences manquants. Par exemple, pour le diplôme d'état d'Éducateur de Jeunes Enfants, les candidat(e)s peuvent faire valider les domaines de compétence 1 et 2 (Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille et Action éducative en direction du jeune enfant) et reprendre le parcours en centre de formation pour faire valider les domaines de compétences 3 et 4 (Communication professionnelle et Dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles et partenariales).

Partie 2 : (Résultats à usage interne, non diffusable en dehors du cadre de la recherche)

Pour en savoir plus

- Bouve, C., & Sellenet, C. (2011). *Confier son enfant : l'univers des assistantes maternelles*. Paris : Autrement.
- Bosse Platière, S., Dethier, A., Fleury, C., & Loutre-Du Pasquier, N. (2011). *Accueillir le jeune enfant : un cadre de référence pour les professionnels*. Toulouse : Erès.
- Bouleau, C. (2014). La validation des compétences dans les métiers de l'accueil des enfants et notamment dans l'accueil à caractère familial : présentation de l'expérience française. In Promemploi, *La valorisation des compétences dans le champ de l'accueil à caractère familial*. Actes du séminaire des 9 et 10 juin 2011. Arlon : Promemploi.
- Caisse Nationale des Allocations Familiales (n.d.). *Accueil collectif*. Sur mon-enfant.fr et faire garder mon enfant devient plus simple. Consulté le 19/03/2014 à 12h15. <http://www.mon-enfant.fr/web/guest/modes-garde/structures-accueil/accueil-collectif>
- Commission pour la libération de la croissance française présidée par Jacques Attali (2010). *Une ambition pour dix ans. Un projet pour la France*. XO Editions, La Documentation Française. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/104000541/0000.pdf>
- Eurypédia (2013b). *France : Organisation de l'offre d'éducation et d'accueil pour les enfants de moins de 2-3 ans*. Consulté le 17/03/2014 à 11h41. [https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/France_fr:Organisation de l%27offre d%27%C3%A9ducation et d%27accueil pour les enfants de moins de 2-3 ans](https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/France_fr:Organisation_de_l%27offre_d%27%C3%A9ducation_et_d%27accueil_pour_les_enfants_de_moins_de_2-3_ans)
- Eurypédia (2013a). *France : éducation et accueil des jeunes enfants*. Consulté le 17/03/2014 à 11h23. [https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/France_fr:%C3%89ducation et accueil des jeunes enfants](https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/France_fr:%C3%89ducation_et_accueil_des_jeunes_enfants)
- Eurypédia (2013c). *France : Enseignement et apprentissage dans l'offre d'éducation et d'accueil pour les enfants de moins de 2-3 ans*. Consulté le 19/03/2014 à 12h30. [https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/France_fr:Enseignement et apprentissage dans l%27offre d%27%C3%A9ducation et d%27accueil pour les enfants de moins de 2-3 ans](https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/France_fr:Enseignement_et_apprentissage_dans_l%27offre_d%27%C3%A9ducation_et_d%27accueil_pour_les_enfants_de_moins_de_2-3_ans)
- EACEA (Agence exécutive Éducation audiovisuel et culture) (2009). *Réduire les inégalités sociales et culturelles par l'éducation et l'accueil de jeunes enfants en Europe*. Bruxelles : Eurydice, (téléchargeable sur le site : <http://eaca.ec.europa.eu/>).
- European Commission/EACEA/Eurydice/Eurostat (2014). *Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe. 2014 Edition. Eurydice and Eurostat Report*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- Fablet, D. (Ed.). (2012). *Supervision et analyse des pratiques professionnelles dans le champ des institutions sociales et éducatives*. Paris : L'Harmattan.
- Lesage, C., & Masson, M. (2013). *L'accueil des stagiaires. Quelques outils*. Fascicule à l'usage des professionnels de l'enfance. Bruxelles : Asbl Fraje.
- Mahieu, C. (2011). Rapport d'activités des projets soutenus par le Fonds social européen de validation de compétences et de valorisation des acquis de l'expérience en Belgique francophone. Centre interuniversitaire de formation permanente (CIFoP).
- Mony, M. (2004). « Mal de mère et pied marin ». *L'évolution des professions dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants*. In : P. Ben Soussan, B. Chaton, J. Dayan, K. Feinstein, D. Jeandon, M. Mony, L. Orsini & B. Ribes, *Petite enfance et cultures en mouvement* (pp. 71-90). Toulouse : Eres.
- Mony, M. (2011). *Entre laïcité et diversité, quelles perspectives éducatives pour les jeunes enfants ?* Toulouse : Érès.
- Baudot, O., & Mony, M. (2011). *Travailler la diversité en accueil de jeunes enfants*. Lyon : Chronique sociale.
- Mony, M., & Malleval, D. (Eds.). (2012). *Penser l'éducation avec la diversité : étayer sa pratique professionnelle*. Lyon : Chronique sociale.
- Mony, M., Pahin, V., & Amaré, S. (2013). *Relais assistants maternels et accueil de la diversité ; situations et repères méthodologiques*. Lyon : Chronique sociale.
- ODENA, S. (2009), sous la direction d'Anne-Marie Daune-Richard & Francesca Petrella (Dossier d'étude n°121). *Les professions et leur coordination dans les établissements d'accueil collectifs du jeune enfant : une hétérogénéité source de tension au sein des équipes*. LEST/CNRS (Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail), Université de Provence, Université de la Méditerranée.
- [http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/44/97/71/PDF/Dossier_121 - Professions_accueil_jeune_enfant.pdf](http://halshs.archives-ouvertes.fr/docs/00/44/97/71/PDF/Dossier_121_-_Professions_accueil_jeune_enfant.pdf)
- Oberhuemer, P., Schreyer, I., & Neuman, M.J. (2010). *Professionals in early childhood education and care systems*. Opladen & Farmington Hills, MI : Barbara BudrichPublishers.
- Peeters, J. (2008). *The construction of a new profession : a European perspective on professionalism in Early Childhood Education and Care*. Amsterdam, Pays-Bas : SWP.
- Pirard, F., François, N., Noël, S., & Camus, P. (2014). *Soutien au tutorat et à l'encadrement des stages dans le secteur des milieux d'accueil d'enfants (0-12 ans)*. Liège : Université de Liège, APEF.
- Rayna, S., Bouve, C., & Moisset, P. (2009). *Pour un accueil de qualité de la petite enfance : quel curriculum ?* Toulouse : Eres (réédition en septembre 2014).
- Rayna, S., Rubio, M.N., & Scheu, H. (2010). *Parents-professionnels : la coéducation en questions*. Toulouse : Érès.
- Thollon Behar, M.P., & Chareyre L., (à paraître). *Penser l'accueil du jeune enfant et de ses parents dans une démarche participative*, ouvrage collectif dirigé par S. Rayna et G. Brougère, ENS – IFE.

- Thollon Behar, M.P. (2012). Réflexivité : une compétence cachée des professionnels de la petite enfance. *Diversité, ville, école, 170*, Premiers pas vers la vie, premiers pas vers la ville.
- Thollon Behar, M.P. (2011). Réfléchir ensemble aux critères de qualité de l'accueil. In : B. Cyrulnik & L. Rameau, *L'accueil en crèche*, Savigny-sur-Orge : Ed. Philippe Duval.
- Thollon Behar, M.P. (Ed.). (2010). *La qualité de l'accueil : quel défi aujourd'hui ?* Toulouse : Erès.
- Thollon Behar, M.P. (2010), Les fondements des pratiques éducatives dans les structures d'accueil collectif du jeune enfant : entre savoirs et représentations sociales. In G. Brougère, *Parents, pratiques et savoirs au préscolaire*, Peter Lang.
- Thollon Behar, M.P. (2010). Accueillir les parents pour éduquer ensemble : la place de chacun, *Spirale, 53*(1), 37-45.
- Thollon Behar, M.P. (2010). L'analyse de la pratique : accompagner les équipes dans leur réflexion. *Métiers de la petite enfance, 158*.
- Thollon Behar, M.P. (2009). L'analyse de la pratique dans la petite enfance : un modèle socio-cognitif, *Le journal des Psychologues, 270*.
- Thollon Behar, M.P. (2008, 2012). Dynamiser les pratiques professionnelles, un outil : la recherche-action. Lyon : Chronique Sociale.
- Thollon Behar, M.P. (2007). Une recherche sur la recherche-action et sur son usage dans le cadre de la formation des équipes petite enfance. *Bulletin de Psychologie*.
- Urban, M., Vandebroek, M., Peeters, J., Lazzari, A., & Van Laere, K. (2011). *Competence Requirements in Early Childhood Education and Care*. London, Gent : University of East London, Gent University.