



LES FORMATIONS INITIALES DES PROFESSIONNELS DE L'ENFANCE DES ÉQUIPES D'ENCADREMENT ET DE VERS UNE NÉCESSAIRE ÉVOLUTION

La nécessité d'une révision de la formation initiale des professionnels (m/f) de l'enfance revient régulièrement à l'avant-plan des réflexions des spécialistes et des acteurs de l'enfance. Mais comment réformer la formation initiale qui permet d'accéder aux métiers d'accueil, d'encadrement et de direction pour améliorer la qualité de l'accueil tout en ménageant la situation des professionnels actuellement en fonction ? Cette entreprise, qui engage des décisions politiques, s'articule sur la révision en cours de la réglementation des milieux d'accueil. Deux contrats de gestion successifs ont chargé l'ONE de se saisir de ce chantier.

La première crèche francophone ouvre ses portes en 1845. Il ne faut pas être historien pour se représenter l'évolution qu'ont connue les lieux d'accueil depuis lors. L'offre s'est démultipliée (accueil temps libre, accueil flexible...) et recouvre

aujourd'hui une large tranche d'âge. La visée a changé ; on ne se contente plus de garder, on accueille. Et pas seulement les enfants mais également les familles perçues comme partenaires. On ne marque plus de rupture entre la maison et le lieu d'accueil, on assure une continuité entre eux. Outre la sécurité et les soins, on attend aujourd'hui des accueillants des compétences d'éducation : relationnelles, organisationnelles et réflexives... Et des professionnels qui les encadrent une réflexion permanente sur la qualité des pratiques. Diriger un lieu d'accueil exige par ailleurs des connaissances multiples (en matière juridique, administrative, budgétaire, managériale...).

Si les pratiques et les métiers sont appelés à se transformer nécessairement au gré de l'évolution des besoins des familles et des connaissances en matière psychopédagogique, l'ONE a la responsabilité de soutenir et d'orienter ce mouvement avec, en point de mire, l'amélioration permanente de la qualité

de l'accueil proposé. Les Etats Généraux de l'Enfance qu'organisait l'Office en 2012 voyaient la thématique se détacher des débats et devenir prioritaire. Le contrat de gestion a ensuite précisé les contours de la mission : l'ONE doit, durant cette législature, formuler au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles (FWB) des propositions de modification des réglementations et des recommandations liées aux métiers de l'accueil et aux formations qui y mènent. Ces propositions s'inscrivent dans le cadre plus large de la réforme du secteur de l'accueil de la petite enfance en cours actuellement.

DES RECHERCHES POUR UNE RÉFORME

En 2011, l'ONE finançait une première recherche sur les compétences attendues aux niveaux de l'accueil et de l'encadrement des lieux d'accueil 0-12 ans. En 2013, notre Institution commandait une seconde recherche incluant aussi les fonctions de direction¹. Menée par



(0-12 ANS), DIRECTION :

Florence Pirard, Responsable de l'unité PERF (Professionnalisation en Education - Recherche et Formation) et membre de l'unité Enfances à l'Université de Liège, cette recherche dite « 123 »² formule des propositions de modifications réglementaires et des recommandations pour la nécessaire transformation du système formatif belge francophone.

Ces recommandations s'appuient sur l'analyse des compétences requises par les métiers, faisant l'objet d'un large consensus, comme en témoigne la consultation de nombreux professionnels francophones associés à la recherche. Mais aussi sur l'analyse de formations existantes dans le contexte de la Fédération Wallonie-Bruxelles comparées aux systèmes flamand, français, anglais et suédois.

UN SYSTÈME À 4 NIVEAUX

Les recommandations formulées au terme de la recherche visent donc un développement de compétences des acteurs de l'accueil, requises par l'exercice de leur métier. Ce qui implique un accroissement du niveau de formation pour une majorité des professionnels. L'amélioration du système formatif appelle aussi une réduction de la complexité existante : trop de filières mènent aujourd'hui aux métiers de l'accueil, compromettant notamment le nécessaire processus d'identification professionnelle et la cohérence d'un accueil 0-12 ans.

Ainsi, dans la logique de niveaux de formation croissants, quatre niveaux sont prévus : les deux premiers concernent les professionnels auprès des enfants de 0 à 12 ans, les deux suivants, l'encadrement et la direction.

Pour une partie des professionnels auprès des enfants, le niveau CESS est maintenu : un métier unique d'agent d'accueil verrait le jour, reprenant progressivement les fonctions de puériculteur, aspirant en nursing, agent éducation, auxiliaire de l'enfance...

Par ailleurs, une nouvelle formation de niveau supérieur devrait être créée : un bachelier en éducation enfance (niveau bac+3). Agents d'accueil et bacheliers en éducation seraient amenés à travailler en étroite collaboration auprès des enfants dans les lieux d'accueil. La perspective d'amélioration des pratiques demande une proportion équilibrée de ces deux niveaux de formation ; la visée à terme étant la parité.

Ensuite, l'encadrement relèverait d'une formation spécifique de niveau bac+4 et constituerait une prolongation du bachelier en éducation de l'enfance.

Enfin, un prolongement de cette formation d'encadrement permettrait d'accéder à un niveau master, niveau requis pour la fonction de direction d'un lieu d'accueil. Cette logique d'emboîtement des formations répond à la nécessité de bénéficier d'une formation solide en éducation de l'enfance pour encadrer et piloter une équipe éducative.

Pour faciliter la transition entre le système actuel et ce nouveau système, une série de passerelles (avec dispenses et

reconnaissance des acquis) seraient définies. Elles permettraient de maintenir le personnel actuellement en place et lui donneraient l'occasion d'accéder à une revalorisation professionnelle.

Des acteurs des principaux organismes concernés à différents niveaux de responsabilité sont dès à présent mobilisés pour envisager cette réforme indispensable, réaliste et progressive.

COMMUNIQUER

Actuellement, l'ONE en association avec l'ULg communique les résultats de cette recherche au secteur de l'accueil en FWB (professionnels au contact des familles, hautes écoles, fédérations, opérateurs de formation...). Les rencontres permettent de lever de nombreuses craintes et de répondre aux questions légitimes que se posent les professionnels de l'accueil. Mais aussi de continuer à entendre leurs préoccupations, suggestions et propositions. Un constat se pose à ce stade : même si des craintes restent à lever, la grande majorité des professionnels attestent d'une nécessaire évolution du système de formation et des pratiques pour répondre aux exigences inhérentes à la complexité de l'accueil des enfants et des familles aujourd'hui.

Le 23 mai dernier, Isabelle Vanvaremborgh, Responsable de la Direction Psychopédagogique de l'ONE, et Florence Pirard rencontraient les représentants des opérateurs de formation continuée. Le 28 mai, elles prenaient part à une rencontre organisée par l'association de professionnels de la petite enfance NOE (pour Nouvelle Orientation Enfance) à Namur. Les professionnels présents ont abordé les questions de l'emploi, de conditions de travail, de formation, des passerelles... à l'aune des recommandations « 123 ».

Le 22 juin, des responsables de milieux d'accueil, de fédérations, de l'enseignement et de la formation se rassemblaient à Bruxelles à l'invitation de l'ONE pour prendre connaissance du système éducatif et de formation québécois et poursuivre ainsi le tour d'horizon des pratiques internationales.



1 Dans les lieux d'accueil d'une certaine capacité, les responsabilités confiées à la direction peuvent être partiellement confiées à un ou plusieurs responsables de l'encadrement.

2 Du nom de l'article concerné du contrat de gestion



Florence Pirard

POUR UN SYSTÈME COMPÉTENT

Si la formation initiale constitue une variable clé de la qualité de l'accueil, elle ne peut à elle seule garantir un « système compétent » qui inclut différents niveaux de responsabilité.

« On conçoit encore trop souvent la compétence comme une donnée individuelle. Si celle-ci est évidemment fondamentale, il faut aussi considérer d'autres niveaux de responsabilité. Et tout d'abord celui de la responsabilité institutionnelle qui concerne l'ensemble des professionnels du lieu d'accueil, particulièrement l'encadrement et la direction. Les temps consacrés à la réflexivité et les modes qu'elle emprunte, les manières d'inclure des enfants en situation de handicap, de gérer l'accessibilité... en relèvent. Vient ensuite, la responsabilité interinstitutionnelle ou de réseau : les enfants ont-ils accès à une bibliothèque, quels sont les liens avec la consultation ONE, quels sont les autres partenaires et que construisent-ils ensemble ? Quels liens avec les services spécialisés qui contribuent aux démarches inclusives ? ... Le dernier niveau est celui de la gouvernance : fait-on le choix d'investir dans l'enfance et de donner les moyens aux professionnels de co-construire une qualité de service ? »

InfONE : En quoi la constitution d'un système compétent – qui intègre ces différents niveaux de responsabilité – passe-t-elle par la révision de la formation initiale des professionnels ?

Florence PIRARD : Il existe un écart trop important entre ce que nos référentiels psychopédagogiques préconisent et les réalités observées. L'objectif est de renforcer cette dimension psychopédagogique, depuis la formation de base jusqu'à l'exercice des pratiques quotidiennes. On sait aujourd'hui que la formation continue ne corrige pas une formation de base insuffisamment solide. Des opérateurs de formation continue sont trop souvent contraints de travailler sur des thématiques qui auraient dû être intégrées plus tôt dans la formation destinée aux professionnels de l'accueil.

On ne peut pas concevoir le développement d'un système compétent en séparant la formation initiale des conditions pratiques dans lesquelles s'exerce le travail. L'un et l'autre se conditionnent mutuellement. Par exemple, la nouvelle réglementation devra permettre de dégager du temps sans les enfants pour une réflexivité approfondie qui alimentera le projet d'accueil.

Les moments de rassemblement, ces temps hors pratiques, sont essentiels et doivent être pérennisés. Ils permettent le ressourcement, l'enrichissement, la décentration. Il s'agit de maintenir un fil continu de réflexion sur les pratiques d'accueil au quotidien.

Un système compétent repose aussi sur des valeurs partagées ainsi que sur la définition et la mise en œuvre d'objectifs communs aux différents niveaux de responsabilité. Un tel système où la qualité fait l'objet d'une vision claire et assumée appelle un arbitrage : la direction et l'équipe d'encadrement du milieu d'accueil doivent pouvoir jouer ce rôle. Prenons la question des horaires de travail qui fait souvent l'objet de discussions au sein des structures : si la direction du lieu d'accueil est claire sur l'importance d'une présence professionnelle suffisante pour accueillir les enfants et les familles, elle consulte puis tranche beaucoup plus facilement que si les enjeux sont flous et non explicités. L'enjeu n'est plus de répondre prioritairement aux intérêts personnels mais au niveau de qualité d'accueil requis. L'importance des objectifs partagés souligne le rôle de pilotage du projet d'accueil.

Quelles pistes peut-on glaner à l'international pour définir les attentes belges francophones au niveau de la direction ?

Il faut éviter la tentation de la copie. Les expériences étrangères peuvent être une source d'inspiration et de réflexion, mais ne peuvent être transposées telles quelles. Ce serait faire fi du contexte. En ce qui concerne la fonction de direction, dans les systèmes approchés sur la scène internationale, on observe une tension entre un profil gestionnaire où

la logique financière et de management prime et un profil psycho-éducatif où la logique de l'accueil de l'enfant et de sa famille est première. La dimension financière ne doit jamais éclipser, dans le chef d'une direction, le développement d'une qualité de l'accueil.

« Les recommandations sont un investissement pour l'avenir de notre société »

Pouvez-vous nous expliquer l'articulation que définissent les recommandations entre les niveaux de direction et d'encadrement ?

Direction et encadrement sont l'un et l'autre mobilisés par les visées de qualité de l'accueil (valeurs et objectifs) dans le respect des conditions de travail et des réglementations en vigueur. Les modalités de répartition de leurs rôles seront à nuancer en fonction des contextes. Nous ne les abordons ici que dans les grandes lignes.

La direction et l'encadrement impliquent l'ensemble du personnel du lieu d'accueil dans ces visées et s'assurent de leur mise en œuvre dans les pratiques quotidiennes. Ils entendent également le point de vue des familles qui vient questionner et redynamiser le projet d'accueil. Ils veillent aux relations avec les partenaires extérieurs. Mais aussi à mettre en place les conditions nécessaires à la réalisation des visées de qualité. Dans les lieux d'accueil d'une certaine capacité qui bénéficient d'une équipe d'encadrement distincte de la direction, on peut concevoir que l'accompagnement du personnel au quotidien sera prioritairement pris en charge par cette équipe. De ce fait, pour les missions ainsi déléguées à l'équipe d'encadrement, la direction donne un pouvoir de décision qui permet à cette équipe d'endosser ses responsabilités. In fine, la direction arbitre et tranche selon des processus clairement établis qui respectent le projet d'accueil et la

répartition des responsabilités. Outre la gestion budgétaire, la direction a une responsabilité managériale et disciplinaire. Elle assure donc la fonction « GRH ». Pour l'ensemble de ses missions, la direction assure les relations avec le pouvoir organisateur.

Comment les différents acteurs accueillent-ils les recommandations issues de la recherche « 123 » ?

Lors de nos rencontres avec les acteurs du secteur, les recommandations peuvent susciter une ambivalence chez les interlocuteurs : convaincus de l'évolution du métier et de la nécessité d'une révision de la formation ils sont aussi parfois inquiets quant aux conséquences immédiates sur les situations professionnelles dans leur secteur. Il importe de lever autant que possible ces craintes en explicitant le bienfondé des recommandations. Il s'agit en effet de reconsidérer les métiers de l'accueil dans leur complexité et de reconnaître qu'ils exigent des compétences spécifiques accessibles via une formation de base solide. Ensuite, il importe de mettre en lumière les dispositions prévues telles que phasages et passerelles pour protéger les personnes en place et rendre possible une progression.

La gestation de la révision de la formation initiale fut longue : cela fait plus de 20 ans que des professionnels revendiquent une révision du niveau à la hausse. Il est aujourd'hui indispensable de prendre les choses en main. On peut donc considérer que les recommandations sont un investissement pour l'avenir de notre société...

Florence PIRARD
Responsable de l'unité PERF, ULg

Michaël HARZIMONT
Responsable
de la Communication interne