

# Etre professionnel de l'accueil du jeune enfant

---

## Quelle est la différence entre un diplôme et un titre ?

Selon le « Répertoire national des certifications professionnelles »<sup>1</sup>, le diplôme se réfère généralement à un parcours d'études scolaires, universitaires ou à l'établissement dans lequel ce parcours a été suivi (diplôme universitaire, de grande école, ...). Le titre s'attache davantage à la fonction qu'il permet d'occuper (titre d'ingénieur, de psychologue,...).

Historiquement (loi du 4 août 1942), le terme de "diplôme" ne pouvait concerner, sauf quelques exceptions, que les certifications nationales délivrées par l'Etat, principalement éducation nationale et enseignement supérieur. La Loi de 1942 a été depuis abrogée mais la délivrance de diplômes nationaux comme prérogative exclusive des départements ministériels est rappelée dans une circulaire du ministère de l'intérieur et de la décentralisation en 1983.

Les termes "diplôme nationaux" et "diplôme d'Etat" s'appliquent exclusivement à des certifications ministérielles...

Selon le code de l'éducation Les diplômes et titres à finalité professionnelle sont classés dans le répertoire national des certifications professionnelles par domaine d'activité et par niveau. Pour ce dernier critère, et jusqu'à l'adoption de la nouvelle nomenclature mentionnée à l'article R. 335-31, ils sont classés selon la nomenclature des niveaux de formation approuvée par décision du groupe permanent de la formation professionnelle et de la promotion sociale.

Les certificats de qualification sont classés séparément par domaine d'activité. Le répertoire précise en outre leurs correspondances éventuelles avec des diplômes ou des titres professionnels.

Le répertoire mentionne les correspondances entre les certifications, ainsi que, lorsqu'elles sont explicitement prévues par les autorités qui les délivrent, les reconnaissances mutuelles, partielles ou totales.

- 
- <sup>1</sup> Le Répertoire national des certifications professionnelles s'est substitué à la liste des titres et diplômes homologués gérée par l'ex-Commission technique d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique (CTH).
  - Sont enregistrés de droit dans le RNCP les diplômes et titres à finalité professionnelle délivrés au nom de l'Etat qui ont été créés après avis d'instances consultatives auxquelles les organisations représentatives d'employeurs et de salariés sont parties.
  - Les diplômes et titres à finalité professionnelle ainsi que les certificats de qualification professionnelle peuvent être enregistrés, à la demande des autorités ou organismes qui les ont créés, après avis de la Commission nationale de la certification professionnelle.

Il mentionne également pour chacune des voies d'accès le nombre de personnes auxquelles a, chaque année, été décernée chaque certification.

### **Qu'est-ce qu'une formation qualifiante**

Les formations qualifiantes ne donnent pas accès à un diplôme ou un titre mais permettent d'obtenir une attestation de stage en fin de formation ou un certificat d'aptitude lié au milieu professionnel. Elle atteste de l'acquisition d'une compétence professionnelle.

Les formations qualifiantes peuvent être reconnues par les employeurs lorsqu'une convention collective le prévoit. Elles sont souvent de courte durée (moins d'1 an) et s'effectuent en interne ou dans un organisme de formation.

Quelques exemples de formations diplômantes

#### **Diplôme d'Etat, Niveau III**

Infirmière ou sage femme puéricultrice (DEIP)

Assistant de service social (DEASS)

Éducateur spécialisé (DEES)

Assistant familial (DEAF)

Éducateur de jeunes enfants (DEEJE)

#### **Diplôme d'état, Niveau IV**

Moniteur éducateur (DEME)

Technicien de l'intervention sociale et familiale (DETISF)

Bac professionnel Accompagnement, Soins et Services à la personne.

#### **Diplôme d'état, Niveau V**

Auxiliaire de puériculture (DEAP)

Auxiliaire de vie sociale (DEAVS)

Aide médico-psychologique (DEAMP)

Mandataire judiciaire à la protection des majeurs (MJPM) rentrée septembre 2016

#### **Certificat national de compétence (CNC)**

Mesure d'accompagnement judiciaire (MAJ)

Délégué aux prestations familiales (DPF)

## Les professionnels de l'accueil du jeune enfant

« Faut-il sortir la formation du sanitaire ? »

La réponse à cette question est d'un enjeu professionnel important, certes, mais la réponse suppose que soient identifiées les connaissances, donc les domaines de savoirs associés nécessaires dans un programme de formation professionnelle.

En outre en ce qui concerne les formations de puéricultrice et auxiliaires de puériculture, je peux répondre rapidement en deux points ;

Les domaines spécifiques de savoirs associés pour la formation à ces métiers sont du champ sanitaire, social et éducatif, ce trépied, ce positionnement est original et permet une ouverture qui est un enrichissement dans l'approche des personnes, enfants et adultes parents/accompagnants naturels.

Dans le contexte économique de certaines grandes métropoles où l'on retrouve le plus grand nombre d'EAJE et où les projets de développement de l'accueil d'enfants porteurs de handicap ou de maladie chronique augmentent il est paradoxal de constater la diminution considérable de ressources sanitaires, dont les pédiatres.

En 2016, les notions de prévention et de dépistage prennent une autre dimension ; dans un contexte de diminution des ressources pluri professionnelles et doivent être réinterrogées dans leur utilité sociale sans les exclure.., les néo professionnels formés dans la dimension sanitaires ont rompu avec le modèle hygiéniste péjoratif et dépassé.

Je voudrais au passage faire un petit aparté pour souligner en l'occurrence qu'il ne faut pas exclusivement réduire le sens de sanitaire à la dimension « curative » et ses diverses composantes.

La question suppose par ailleurs de revenir sur un point essentiel en 2016.

Les premiers métiers qui ont été habilités à exercer dans les « crèches » avaient des missions qui couvraient le champ sanitaire à une époque où la démographie faisait apparaître des taux de morbidité et de mortalité très importants. Ces données chiffrées inscrivait les activités des professionnels avec une approche sécuritaire qui n'est plus d'actualité. Cependant, n'oublions que l'enfant concerné dans les EAJE est en période de développement et que le non verbal demande un décryptage considérable des signes ou signaux qu'il envoie et qui parfois s'exprime par le « soma ». Ignorer ces aspects dans la formation des professionnels serait omettre de poser les dimensions plurielles qui composent un enfant dans sa totalité.

En outre, il faut entendre la notion de sanitaire avec cette pleine acception qui comprend le care, le prendre soin, et donc la qualité du prendre soin. Les limites de l'impact « hypertrophié et sécuritaire » du champ sanitaire doivent être identifiées, lorsqu'elles desservent les missions prioritaires du service d'accueil.

Il y a dans la formation des professionnels de santé une approche dite globale ou holistique sur laquelle est fondée la base « du prendre soin de l'enfant et de sa famille » et la structure de la construction de l'identité des professionnels. Cette approche implique l'apprentissage d'une méthode de travail qui permet d'identifier avec précision les besoins spécifiques de chaque enfant et la manière particulière, singulière de construire la réponse et les actions, proposées par les professionnels à une période de sa vie où l'enfant n'est pas encore en mesure de s'exprimer verbalement.

La mission des puéricultrices s'inscrit dans une approche globale de l'enfant et prend en compte la dimension relationnelle des soins ainsi que la communication avec la famille, elle accompagne son développement optimal en favorisant son éveil, son autonomie et sa socialisation, en tenant compte de son environnement familial et social.

Je suis favorable à une approche sanitaire, correctement circonscrite à la réalité du service rendu en cohérence et compatibilité avec la spécificité de l'accueil des jeunes enfants (ses besoins nutritionnels, l'harmonie de son développement somatique et psychomoteur) et notamment les enfants porteurs de handicap ou de pathologie chronique.

Le trépied sanitaire, social et éducatif.

Abordons maintenant les deux autres domaines de savoirs associés dont les contenus sont parfois survolés dans les référentiels de formation.

La dimension sociale :

La connaissance du contexte originel de la politique pour l'accueil de la petite enfance en dehors du milieu familial notamment dans ses dimensions quantitative et qualitative mérite d'être développée pendant la formation des professionnels. La question de la qualité du service rendu passe par la juste information des familles sur la solution d'accueil la plus appropriée, dans un souci de clarté, d'équité et de respect des préférences parentales et des besoins de l'enfant.

L'accompagnement d'un enfant dans son développement est en prise avec tout l'environnement social de la famille et suppose que les professionnels aient été sensibilisés à l'impact du cadre de la politique familiale en France et de son évolution en tant qu'aide aux familles. La mise en œuvre des aides sociales directes et indirectes à la famille est parfois complexe et mal connue des familles. Les professionnels de la petite enfance doivent pouvoir aider les parents à exercer leur « libre » choix du mode d'accueil le plus adapté avec leur activité professionnelle.

Particulièrement la parentalité ou autrement dit les réalités familiales actuelles "Monoparentalité", "homoparentalité", "pluri-parentalité", autant de termes qui qualifient de nouveaux liens, autant de nouvelles responsabilités et de nouvelles formes de vie familiale ou chaque configuration familiale représente une approche singulière par les professionnels. Enseigner que l'espace des rapports familiaux est toujours porteur de circulation de liens entre les personnes d'une même famille, différemment, mais, ils participent à la construction des liens sociaux. L'accompagnement à la parentalité, aujourd'hui est une dimension sociale qui doit trouver toute sa place dans les référentiels de formation.

La dimension éducative

L'amélioration de la situation sanitaire et l'évolution de la notion d'enfance ont entraîné la diversification des activités pour l'ensemble des professions de l'enfance. La mission première des éducatrices de jeunes enfants est de nature pédagogique et leurs pratiques centrées sur l'animation **d'éveil** de groupes d'enfants. La mission des auxiliaires de puériculture<sup>2</sup> est la dispense dans le cadre du rôle propre de l'infirmier ou de la puéricultrice [...] et réalise des activités **d'éveil** et d'éducation pour préserver et restaurer la continuité de la vie, le bien-être et l'autonomie de l'enfant. La mission de la puéricultrice est de promouvoir la santé de l'enfant de la naissance à l'adolescence, de le protéger et de contribuer à son développement optimal en favorisant son **éveil**, son autonomie et sa socialisation, en tenant

---

<sup>2</sup> articles R 2324-16 à R2324-47 du code de la santé publique.

compte de son environnement familial et social. Si la présentation de cette mission ne développe pas la dimension éducative, il sous-tend que l'accompagnement du développement est étroitement dépendante de la notion **d'éveil**, de bien-être et d'autonomie de l'enfant.

Ce sont donc bien des domaines dont il faut décrire à nouveau le périmètre afin de les adapter à chaque formation, mais surtout qu'il faut harmoniser et penser en socle commun de formation pour les professionnels de l'enfance.

La dimension gestion des EAJE

Le trépied sanitaire, social et éducatif de la formation de certains métiers que je viens de nommer rapidement, mérite cependant d'être complété par un nouveau pilier, je pense qu'au regard de ce que vivent les professionnels des établissements d'accueil des jeunes enfants, il pourrait être retenu quelque chose du côté d'apprendre à : « penser l'organisation », « savoir animer », « gérer, manager un lieu de vie / un lieu d'accueil d'enfants des premières années de la vie ».

Les connaissances requises pour exercer une profession suppose par ailleurs d'avoir pleinement à l'esprit ses champs de compétence

., ses domaines d'exercice et de responsabilité.

Là encore je vois la dimension de la gestion du complexe que représente l'accompagnement du développement de l'enfant. Aller regarder du côté de la fonction de « coordonnateurs pédagogiques », penser au leadership professionnel.

C'est pourquoi je donnerai l'exemple de l'établissement que je dirige. Nous avons pris en compte les besoins des professionnels et permis aux futures infirmières puéricultrices de débiter un travail de réflexion sur certains points de la gestion des EAJE. Certes les contenus proposés sont limités. Par choix notre école s'est centrée sur les aspects « managériaux » articulés à la dimension clinique essentielle à l'accueil de l'enfant et de sa famille.

- Pour permettre la participation à la construction et au développement des projets d'établissement, social et éducatif des EAJE
- pour développer l'organisation du travail et assurer l'encadrement des nouveaux personnels et des stagiaires, dans la perspective de garantir la qualité de l'accueil des enfants et des familles.
- pour organiser le fonctionnement matériel et administratif d'un établissement ou d'un service assurant l'accueil d'enfants de moins de 6 ans.
- pour participer au recrutement des personnels et à l'animation d'une équipe pluridisciplinaire en utilisant les outils de la communication et de la gestion des ressources humaines

Nous avons fait le choix de ne pas aborder la gestion financière d'un EAJE ou d'un service afin de rester centré prioritairement sur le développement de l'enfant.

Les personnes qui ont été entendu au cours de ces réunions de travail, ont également souligné la nécessité de socle de base commune de connaissances. Il me semble qu'il y a un minutieux travail d'harmonisation des contenus des référentiels de formation. Un ajustement des connaissances aux découvertes, aux nouveautés qui émergent en réponse aux besoins de connaissances des professionnels ou comme intégration de nouvelles connaissances.

### *La formation à des métiers de l'enfance,*

S'il a été largement dit et répété la nécessaire pluralité et les complémentarités des métiers, je crois qu'il faut savoir introduire au-delà des cœurs de métier du « savoir avoir du plaisir à faire ce que l'on fait » à travailler auprès de l'enfant et de sa famille avoir du plaisir à travailler ensemble. Ce qui ne se prescrit pas, mais s'apprend.

La place de la motivation dans la formation, la diversité des motivations et ses richesses (aspirations à faire le métier et l'impact et ou l'influence du milieu social, de la famille et son histoire personnelle)

La gestion des motivations (clarification personnelle de ses motivations qui oriente le projet professionnel...)

Le développement des attitudes professionnelles et l'accompagnement du développement personnel.

L'apprentissage, l'accompagnement, le soutien de la construction identitaire

L'apprentissage de sa place professionnelle dans le champ professionnel

Apprendre à maîtriser ou gérer ses émotions.

Mieux se connaître, mieux connaître les autres intervenants du champ de l'accompagnement du développement ; leur richesse, les compétences multiples, leur complémentarité.

Développer sa capacité d'empathie et de « juste distance » professionnelle.

Comprendre les enjeux de la place de l'enfant entre parents et professionnels, respect des parents indissociable du respect de l'enfant

En outre la formation est un temps privilégié pour travailler sur les représentations en tant qu'objet de réflexion et de formation dans les différents métiers.

Par ailleurs je pense aussi que les métiers doivent s'accorder sur la collaboration au sujet de savoir faire alliance avec les parents dans l'intérêt supérieur de l'enfant. Là encore c'est quelque chose qui s'apprend.

### *Les formations,*

J'entends les formations sous deux titres, formation initiale et formation continue :

Tout d'abord, il y a obligation pour les deux dispositifs (initial et continu) à se réactualiser en permanence. Un référentiel de formation doit être réactualisé tous les 5 ans au minimum. Les formations initiales doivent pouvoir bénéficier de la contribution de rapports tels que cette mission va produire.

La formation initiale :

Faire d'avantage connaître les métiers et repenser l'accès à ces formations, rendre ces formations plus attractives, valoriser leur image.

Il faut que les dispositifs de formation initiale puissent innover en intégrant de la recherche action dans les formations.

Je pense qu'il faut inciter à la mixité, intégrer les notions de richesses culturelles, artistiques et toutes les ressources dont disposent les futurs professionnels.

La formation continue :

Intégrer aujourd'hui que la formation continue, s'appelle « formation continue tout au long de la vie professionnelle » est un incontournable espace de pensée et d'élaboration du parcours professionnel. Comment rendre possible cette volonté de la société dans notre secteur ?

L'objectif est de développer l'envie de se former pour les salariés et de fournir aux entreprises un outil au service de leur performance.

Réfléchir à des notions telles que l'équité, la qualité de l'offre de formation par des formateurs compétents ; penser la formation continue de longue durée, pas seulement des formations ponctuelles.

### *Les expériences*

Aujourd'hui, une vérité qui enfonce des portes ouvertes, ces formations sont alternées, c'est-à-dire qu'elles conjuguent les apports théoriques et pratiques (en stage)

Je crois que les nouvelles expériences doivent toutes se baser sur une idée :

S'il est acquis que c'est par le décroisement que l'on apprend à réfléchir ensemble ! Comment décroise-t-on, comment apprend-on à décroiser ?

Comment les écoles de formation des différents métiers de l'enfance peuvent-ils faire pour « faire ensemble », pour travailler ensemble, pour mieux faire ensemble ? Quelles perspectives pour améliorer les pratiques ?

Comment connaître le métier de l'autre, ses connaissances, ses savoir-faire, et son champ d'intervention ?

Quels temps communs peut-on imaginer ensemble, quels thèmes communs, quelle réflexion commune ?

Comment les écoles de formation peuvent-elles faire pour travailler ensemble ? Pour former ensemble ?

Comment combiner les enjeux de la formation initiale à ceux de la formation continue ?