



## **Pas de bébés à la consigne !**

**Audition du 6 novembre 2015**

### **Intervention de Birgit Hilpert et Véronique Tiberge pour le collectif « pas de bébés à la consigne »**

#### **Qu'est-ce qui est essentiel pour permettre l'épanouissement et le développement du jeune enfant dans un monde d'accueil ?**

Les modes d'accueil, qu'ils soient individuels ou collectifs, doivent répondre aux quatre besoins prioritaires, nommés par vous dans la lettre nous invitant à cette audition, à savoir (les quatre besoins) :

- se repérer dans ses relations : relations dans la famille et dans l'accueil, cela impliquant de reconnaître les différences sans s'y perdre.
- se déployer par son corps : ce qui signifie un espace qui permet de bouger, découvrir, qui répond à la fois à la sécurité et à la curiosité de l'enfant.
- s'épanouir dans sa tête : le développement cognitif à travers les échanges avec des adultes et des enfants, dont la parole est un élément mais pas le seul qui permet la construction « intellectuelle » ;
- se reconnaître dans les liens entre le mode d'accueil et la famille – ce qui renvoie aussi au premier besoin déjà nommé : se repérer dans ses relations : ne pas confondre les deux, mais s'y repérer et se sentir en sécurité.

Pour commencer, je me réfère **aux critères de qualité que l'on trouve dans les recherches internationales** :

- Les niveaux de qualifications professionnelles (dont on en parle dans un deuxième temps).
- Les taux d'encadrement, c'est-à-dire le nombre d'enfants par professionnel(le).
- La taille restreinte des groupes d'enfants, ce qui est important pour les jeunes enfants et pour les professionnel(les). Moins il y a d'enfants dans un groupe, plus les relations stables et continues peuvent s'établir et moins l'enfant doit attendre pour que ses besoins soient satisfaits ; au contraire, plus il y a d'enfants dans un groupe, plus le temps d'attente est long, les frustrations chez l'enfant fréquentes et le stress professionnel augmenté.
- Le respect des rythmes spécifiques des tout-petits, c'est-à-dire le sommeil, les repas, l'activité d'éveil, qui sont différents selon l'âge, mais qui varient aussi selon les enfants. Et évidemment, la taille du groupe et le taux d'encadrement qui pèsent sur la possibilité de respecter les rythmes des tout-petits.
- Le temps et la disponibilité accordés à chaque enfant et à sa famille – par les professionnel(les). la disponibilité varie selon le nombre d'enfants qu'un ou une professionnelle doit avoir en tête, mais aussi avec le temps qui est prévu (ou pas) pour les échanges au moment de l'arrivée ou du départ de l'enfant.
- L'implication, la possibilité de l'implication des parents dans le lieu d'accueil ; l'implication qui doit permettre une continuité tout en restant dans des relations claires dans lesquelles l'enfant peut se repérer.
- La sensibilité de personnel aux intérêts et aux besoins des enfants qui va au-delà du diplôme, mais en général une connaissance théorique du développement de l'enfant aide à comprendre les besoins des enfants (souvent de bébés quand on parle de la petite enfance) et d'y répondre de manière adaptée.

### **Au quotidien, le respect de ces critères doit permettre :**

- Un accueil personnalisant pour l'enfant, les parents, et les professionnel-les ; encore une fois ça renvoie au temps disponible et au nombre d'enfant.
- Un accueil qui protège la sécurité affective des enfants et pérennise la continuité psychique.
- Un accueil qui encourage la vitalité découvreuse des enfants ; dans un lieu, avec un projet, qui permet la découverte autonome mais en sécurité car accompagnée et pensée.
- Un accueil qui respecte la dignité de l'enfant, de l'être humain, dans le langage, les actes, avec l'espace mis à sa disposition, la satisfaction de ses besoins – dans c'est-à-dire le respect de développement singulier de l'enfant.
- Un accueil civilisant, avec des positions claires entre adultes, c'est-à-dire qui permette à l'enfant de s'y repérer.

### **Au quotidien l'accueil doit permettre :**

- des relations : échanges avec les parents et avec les bébés (les enfants) à travers les soins au sens large, les jeux, les activités.
- Un travail éducatif / pédagogique avec des activités adaptées.

### **L'ensemble de ces éléments nécessite par l'institution, le gestionnaire :**

- La mise en place, la construction d'un lieu adapté.
- L'embauche de professionnel(les) qualifié(es) et en nombre suffisant.
- L'impulsion et l'aide pour l'élaboration d'un projet pensé dont le sens est partagé par les professionnel(les), l'institution et les parents (les familles).
- La définition de la place de chacun, professionnel(les), parents, gestionnaires, qui permet des repères clairs pour les adultes et les bébés (enfants).

## **Un accueil de qualité qui passe par une formation de qualité des professionnels**

Une formation de qualité, c'est une formation suffisamment nourrie de connaissances et de pratiques pour laisser la place à la réflexivité et à la mise à distance et mise au travail des affects en jeu dans la relation aux jeunes enfants et aux bébés. Etre professionnel de la petite enfance est donc un métier d'exigence où l'on doit pouvoir faire un travail sur soi pour ne pas refuser de voir les difficultés ou les ressources du bébé et du jeune enfant.

La position professionnelle est une position qui ne s'improvise pas : elle demande une capacité à regarder, observer, décrire, interagir avec l'enfant et le resituer dans son contexte de vie.

Le collectif Pas de Bébé à la Consigne défend l'idée d'une complémentarité des professionnels des différents secteurs et des formations, dans la réponse aux besoins et aux droits des enfants et des familles.

Pour autant, aujourd'hui, nous avons conscience des manques :

- Manque de contenus/ connaissances partagés fondamentaux entre les différents professionnels (une « langue » commune pour une meilleure complémentarité à laquelle nous sommes en même temps très attachés)
- Manque de dialogue entre les Ministères qui chapeautent les différentes « formations », mais aussi les métiers et les systèmes d'accueil des jeunes enfants et des familles : secteur de la santé, secteur social, secteur de l'animation socioculturelle, secteur de l'éducation nationale...

- Manque de rencontre, de cohérence et de passerelles entre les différentes formations et niveaux de formation.
- Manque de reconnaissance professionnelle globale dans le secteur.

Une inquiétude actuelle se rajoute à l'ensemble : en même temps que le Secrétariat d'Etat chargé de la famille, des personnes âgées et de l'autonomie travaille sur une filière petite enfance cohérente, le Ministère des affaires sociales et la DGCS notamment produisent un plan d'action pour le travail social et le développement social, qui pose spécifiquement question pour l'avenir du métier d'éducateur de jeunes enfants, seul métier socio-éducatif de qualification supérieure aujourd'hui encore inscrit (et formé) dans la prise en charge directe des jeunes enfants et des familles, dans le secteur de la petite enfance.

Les EJE sont ainsi identifiés, avec justesse en tant que travailleurs sociaux-éducatifs, dans le secteur social donc inclus d'office dans la réforme de la filière sociale... mais en tant qu'EJE, ils appartiennent également de fait à une filière petite enfance sanitaire, éducative, culturelle, et sociale qui est elle-même en train de se « reformer » (Réforme du CAP petite enfance, passage des auxiliaires de puériculture au niveau IV...). Est-il matériellement possible qu'ils soient identifiés dans les deux filières dans une spécificité reconnue auprès des jeunes enfants et des familles, quels que soient les champs d'exercice ?

Le « plan d'action du travail social et de l'intervention sociale » 2015, propose entre autres **un socle commun et partagé entre travailleurs sociaux**, notamment du même niveau III (donc les ES, ASS, ETS et CESF) vers niveau II. Mais qu'en est-il de l'EJE travaillant en EAJE avec des professionnels et des personnels formés dans le secteur sanitaire (Puéricultrice et auxiliaires de puériculture) et/ou de l'éducation nationale (CAP Petite enfance) ? L'argument du socle « identitaire » de compétence commun avec les autres métiers du social est donc restrictif pour ce qui concerne les EJE qui travaillent encore majoritairement dans les EAJE, avec des professionnels issus du secteur de la santé (puéricultrices et auxiliaires) ou de l'éducation nationale (CAP PE) ces derniers étant formés aux « techniques » de soin et d'hygiène des locaux...

En même temps, le plan d'action pour le travail social et le développement social prévoit, dans un objectif qui ne peut que séduire les professionnels, qui n'en mesurent pour autant peut être pas tous les enjeux, **une progression et une reconnaissance du grade licence pour tous les diplômés de niveau III, les faisant donc passer en niveau II**. On entérine donc la validation d'un passage des actuels diplômés de niveau III au niveau II correspondant statutairement à des fonctions de Direction. Fonctions qu'ils occupent de plus en plus fréquemment semble-t-il, auxquelles aujourd'hui ils ne sont effectivement pas formés parce que la formation est d'abord centrée sur la relation aux publics et que d'autres diplômes peuvent former à niveau II ou I, aux fonctions de Direction. Ce n'est donc pas seulement une revalorisation (certes nécessaire !) dont il est question, mais plutôt une redéfinition des diplômes et des formations Si la valorisation statutaire passe par un changement de statut, ce n'est pas le statut de travailleur social qui est revalorisé, mais plutôt la fonction et le statut de directeur qui est rendu « plus accessible ».

Et accessoirement, si les niveaux III passent en niveau II, cela signifie en parallèle qu'il n'y aura plus de niveau III. S'il n'y a plus de niveau III dans la relation aux jeunes enfants et aux familles, nous assisterons donc à **une déqualification du secteur au regard de la prise en charge des publics**: rappelons que les niveaux III sont des formations sociales initiales dédiées à un service direct aux personnes !

Pour rappel, les organisations professionnelles se sont battues aussi et d'abord sur cet axe de la qualité en demandant un passage à trois ans de la formation des EJE : parce que l'éducation des jeunes enfants et l'accompagnement des familles **mérite** une formation de qualité, complète, longue, laissant une place importante à l'apprentissage d'une réflexivité essentielle

et d'une mise à distance (ou mise au travail) des affects nécessaires à une prise en charge de qualité des bébés et des jeunes enfants et du lien aux familles.

Nous ne sommes pour autant pas opposés à la reconnaissance de l'EJE à niveau II, à condition qu'il puisse être maintenu aussi dans la relation directe à l'enfant. Et formé pour... Il est quand même intéressant de noter à ce sujet, qu'à l'éducation nationale, pour être professeur des écoles en maternelle il faille maintenant avoir un master (niv I) et que pour s'occuper de plus petits enfants (les mêmes ou un tout petit peu plus jeunes) ou de bébés, un diplôme de niveau IV pourrait suffire !

Et surtout quel sens cela aurait-il de maintenir une « option » ou approfondissement « petite enfance », comme stipulé dans le texte du plan d'action, si c'est pour en faire des gestionnaires trop peu formés (un module de spécialisation en fin de formation) à la connaissance des jeunes enfants et à leur accueil pour être en capacité d'encadrer pédagogiquement les équipes ?

### **Des propositions pour une filière « petite enfance » cohérente :**

1. Le CAP petite enfance devrait rester identifié et dénommé en « agent technique » et non promu comme un professionnel « spécialisé » de la petite enfance. C'est pour nous une fonction, plutôt qu'un métier, dans le soutien aux fonctions d'accueil, de soin et d'éducation des bébés et des jeunes enfants. Il peut participer aux ouvertures et fermetures par délégation et sous responsabilité de la directrice.

De niveau V, la formation peut être améliorée afin de garantir un socle minimal de connaissances pour l'accueil des bébés, et des jeunes enfants. Le décret Morano devrait revenir à 50% pour les CAP, dans le quota des personnels « non qualifiés » ou « non professionnels » de la petite enfance.

Il faudra néanmoins veiller en même temps, dans un souci de promotion sociale et professionnelle, à la reconnaissance d'une partie du CAP en proposant des équivalences et des facilités pour accéder à la formation et au métier d'auxiliaire de puériculture.

2. L'auxiliaire de Puériculture, niveau V, passant en niveau IV ? : il faudrait proposer une refonte de la formation vers une plus grande prise en compte des connaissances psychopédagogiques et sociales en complément du socle sanitaire.

L'auxiliaire de puériculture devrait rester le métier de base pour l'accueil des bébés et des jeunes enfants. On doit trouver le bon niveau d'exigence de ce poste dans l'arrêté de qualification.

3. Pour les EJE, le passage à niveau II, doit rendre visible une fonction de cadre éducatif d'abord plutôt que de Direction, avec obligation de présence et d'intervention auprès des enfants dans les équipes.

4. Les postes de Direction, devraient pouvoir être accessibles pour les EJE à partir d'une formation complémentaire aux fonctions de management et de gestion de structures ou de services. (CAFERUIS revisité ou autres... ?)

### **Références / documents du collectif « pas de bébés à la consigne » :**

- Métiers de la petite enfance - des formations de qualité pour un accueil de qualité : [http://www.pasdebebesalaconsigne.com/DOC/METIERS\\_PETITE%20ENFANCE\\_FORMATION\\_pasdebbconsigne\\_oct2014.pdf](http://www.pasdebebesalaconsigne.com/DOC/METIERS_PETITE%20ENFANCE_FORMATION_pasdebbconsigne_oct2014.pdf)
- Plan d'urgence en faveur de l'accueil de la petite enfance : [http://www.pasdebebesalaconsigne.com/DOC/Plan%20durgence\\_Pasdebebesalaconsigne\\_mars2011.pdf](http://www.pasdebebesalaconsigne.com/DOC/Plan%20durgence_Pasdebebesalaconsigne_mars2011.pdf)
- Document sur la rénovation du CAP Petite enfance - nov. 2015 : en pièce jointe (mise en ligne prochainement)