

# Le professionnalisme dans les services aux jeunes enfants en Europe

Jan Peeters



Une population vieillissante au sein de l'UE exige davantage de professionnalisme dans l'éducation et la protection de la petite enfance.

L'Union Européenne s'est engagée à combattre les effets d'une population vieillissante en créant le plein emploi. Dans ce but, il importe de concilier au mieux les impératifs du travail avec les contraintes familiales. Cependant, pour l'UE, l'accueil des jeunes enfants n'est pas seulement considéré comme un moyen d'accéder à l'emploi, mais aussi comme une source d'emploi. Ne se contentant pas de créer des emplois supplémentaires, l'UE insiste pour que ces emplois soient de bonne qualité. Il s'agit aussi de rendre le travail plus attractif pour davantage de personnes. En d'autres termes, l'Europe souhaite créer non seulement davantage d'emplois, mais aussi de meilleurs emplois dans le secteur de la petite enfance. La qualité de l'emploi devient ainsi un objectif central de l'UE soucieuse de fonder l'économie sur la connaissance (Commission Européenne 2001).

La communauté scientifique s'accorde sur le fait que la qualité des services éducatifs pour la prime enfance exerce un effet positif sur le développement des enfants. Afin de rendre possible un accueil de qualité, il importe donc de « créer une main-d'œuvre possédant les compétences et les connaissances à la hauteur de services de haute qualité ». D'où un consensus grandissant en Europe quant à la nécessité d'améliorer la professionnalisation dans le secteur de la petite enfance. Cependant les positions divergent quant aux moyens d'atteindre ce but... Cette étude se propose de mieux cerner le concept de professionnalisation et de professionnalisme dans les métiers concernés par l'accueil des jeunes enfants.

## De quel genre de professionnalisation avons-nous besoin ?

Une vue d'ensemble de la littérature scientifique (Peeters, 2008) montre que la professionnalisation des individus est un processus d'apprentissage dans lequel, la représentation que l'on se fait de la profession reste centrale et que celle-ci se construit en interaction avec les autres : collègues, parents, les enfants.

A la lumière de ce constat, le processus de professionnalisation peut être vu comme une pratique sociale résultant d'une interaction entre, d'une part les évolutions so-

ciales, les mesures de politique générale et les nouvelles perspectives scientifiques et, d'autre part, les chercheurs, le personnel en charge des structures d'accueil de la petite enfance, les parents et les enfants. Dans de nombreux états membres, l'accueil des jeunes enfants est toujours considéré comme un « travail de femme ». La recherche établit un lien clair entre l'idée d'un professionnalisme basé sur un parti pris sexiste avec des salaires et des qualifications peu valorisés. Il s'agit donc de fonder une nouvelle conception de la professionnalisation sur « l'absence de parti pris sexiste ». La





présence de membres du personnel de sexe masculin et l'implication active des pères dans les centres sont des conditions essentielles pour arriver à une conception du professionnalisme sans parti-pris sexiste. Après tout, un professionnalisme sans préjugé sexiste ne peut se développer que par une approche critique et des discussions entre les membres du personnel de sexe masculin et féminin, et avec les pères et les mères.

Notre étude présente une vue d'ensemble des conceptions de la professionnalisation dans les différents pays de l'UE et la Nouvelle Zélande. Cette analyse inclut les résultats d'un projet européen transnational qui portait sur le sujet du professionnalisme dans les professions ayant affaire avec la petite enfance.

Elle s'inscrit dans le cadre d'une coopération transfrontalière au sein du projet « EQUAL » (EGAL), « Improving Child-care » (Amélioration de l'accueil des jeunes enfants), financé par le Fonds Social Européen en provenance des communautés française et flamande de Belgique, du Luxembourg, d'Italie, d'Allemagne et de Lituanie. Ces pays sont actuellement engagés dans un processus de professionnalisation, mais à ce jour les gouvernements concernés n'ont pas encore défini de politique cohérente quant à la manière de construire ce professionnalisme.

#### Opportunités de professionnalisation dans des systèmes intégrés

Une étude plus détaillée de la politique

d'accueil des jeunes enfants a été initiée dans quatre pays, sélectionnés pour avoir (selon les statistiques internationales) développé « une pratique et une politique intéressantes » quant à la professionnalisation. L'analyse de ces « pratiques et politiques intéressantes » dans des pays faisant partie de l'UE et de l'OCDE montre que l'intégration de la protection infantile (de 0 à 3-4 ans) dans un ensemble plus large de jardins d'enfants relevant de l'éducation (Nlle Zélande) ou dans un dispositif pédagogique relevant du social (Danemark) a donné naissance à un processus de professionnalisation caractérisé par une exigence de formation et de salaires plus élevés. La professionnalisation des personnes travaillant dans les lieux d'accueil à caractère familial demeure pourtant un problème, même dans les systèmes intégrés : le niveau de formation et les conditions de travail de ces personnes sont moins bons que ceux des personnels travaillant en équipe dans des structures d'accueil de la petite enfance.

Un faible niveau de qualification des professionnels s'occupant de jeunes enfants (0 à 3-4 ans) est inhérent aux systèmes dits « séparés » dans lesquels les établissements et services pour jeunes enfants et les jardins d'enfant sont deux catégories séparées des autres. La France fait exception à la règle : l'exemple français de « l'éducateur de jeunes enfants » montre qu'il est en fait possible de développer un degré élevé de professionnalisme au sein d'un système séparé. La plupart des problèmes concernant le professionnalisme dans un modèle

de système séparé se rencontrent dans le développement de services privés. Cependant, lorsque les garderies de type commercial bénéficient de l'aide du gouvernement et/ou de la communauté des affaires, il semble qu'il soit possible de revaloriser le professionnalisme dans ce secteur « à but lucratif » (Nlle Zélande et Pays Bas).

La professionnalisation des organisations est bien vivace dans ce qu'on appelle les « espaces communicatifs » où chercheurs, décideurs et personnels travaillent ensemble pour développer de nouvelles connaissances. Dans tous les pays que nous avons étudiés et où une politique cohérente a été développée dans ce sens, il existe incontestablement une tradition dans le secteur, où chercheurs et décideurs travaillent main dans la main sur de longues périodes et de façon démocratique pour développer un nouveau type de professionnalisme. L'OCDE a établi que, dans des pays confrontés à un paradoxe politique vis-à-vis du professionnalisme, il existait une tendance à mettre sur pied des cours de formation de niveau licence (OCDE, 1997). Dans tous les pays d'Europe Occidentale que nous avons étudiés – à l'exception de la Belgique et des Pays Bas – les personnels qui travaillent avec de jeunes enfants (0 à 4 ans) sont titulaires d'une licence, ou bien des initiatives sont en cours pour que cela devienne le cas dans un avenir proche. Ces licenciés sont assistés par des personnels moins diplômés qui ont, en général, une formation secondaire. Dans tous les pays étudiés, un processus de profes-



sionnalisation était en cours, souvent avec des procédures de revalorisation des qualifications en vue d'assurer de meilleures conditions de travail.

### La nécessité d'un diplôme de licence générale

Les pays ayant l'intention d'introduire un professionnel titulaire d'une licence doivent faire leur choix entre une licence professionnalisante générale ou spécialisée. Dans les pays à modèle général – tels que le Danemark – les assistants effectuent les mêmes tâches que les diplômés ; dans les pays à vision spécialisée de la professionnalisation, ce sont surtout les personnels moins diplômés qui prennent en charge les jeunes enfants.

Dans beaucoup de pays européens et de l'OCDE, le personnel est constitué d'environ un tiers de titulaires d'une licence, un tiers de diplômés du secondaire et un tiers sans niveau scolaire reconnu. Le projet de recherche *Care Work in Europe* (Travailleurs Sociaux en Europe) a fait apparaître une tendance à donner aux employés sans niveau scolaire reconnu (étudiants avec emploi rémunéré, reconnaissance de compétences acquises pour les personnels non diplômés en fonction), la possibilité de participer à des stages courts de formation pour adultes en vue d'obtenir une qualification, manifestant ainsi « une évolution du système actuel à trois niveaux dans lequel le niveau le plus bas (peu ou pas de formation) est graduellement éliminé. Ce qui exclurait la possibilité d'employer, au titre de travailleurs sociaux, des personnes sans qualification dans le seul but de réduire, par le biais de mesures à court terme, le nombre de chômeurs, sauf si, bien entendu, des dispositifs de formation étaient mis en place pour atteindre le niveau de qualification requis » (Cameron, Moss, 2007, p. 145).

Les stages de formation (en cours de licence) en France, Danemark et Nouvelle Zélande (et en Angleterre en ce qui concerne un

certain nombre de «Early years Foundation Degrees», cours d'initiation à la prime enfance) forment les étudiants à devenir des praticiens réflexifs, capables d'élaborer des connaissances nouvelles et de faire face aux problèmes rencontrés dans la pratique. Au cours des stages de formation pour les « éducateurs de jeunes enfants », la méthode « d'analyse des pratiques » est particulièrement adaptée puisqu'elle se fonde sur l'expérience pour développer de nouvelles perspectives pédagogiques théoriques. Dans les pays que nous avons étudiés, le stage de formation est toujours basé sur la représentation d'un enfant « compétent ». Qu'il s'agisse de la formation du « pédagogue » au Danemark, de celle des maîtres en Nouvelle Zélande ou du stage destiné aux « éducateurs de jeunes enfants » en France, celles-ci s'appuient toutes sur le concept de « Bildung », selon lequel chaque enfant fournit sa propre interprétation du monde qui l'entoure et est à même de piloter lui-même son processus d'apprentissage.

### Mobilité horizontale et verticale

Dans tous ces pays nous voyons se développer des méthodes dans lesquelles c'est la réflexion sur la pratique qui guide le processus d'apprentissage (cycles de pratique réflexive, analyses des pratiques). Dans les stages de formation organisés en France et au Danemark, on va plus loin encore : on fait intervenir un « mentor » (maître de stage, tuteur) qui suit les stagiaires de faible niveau scolaire initial dans le programme même du stage de formation (licence). La formation professionnalisante du « pédagogue » (ou de « l'éducateur de jeunes enfants ») englobe le soutien apporté aux assistants à faible niveau scolaire durant le programme d'études avec emploi rémunéré. Dans les quatre pays qui mettent en oeuvre un modèle cohérent de professionnalisation, des dispositifs spéciaux ont été créés pour revaloriser le professionnalisme des membres de groupes défavorisés. Un tel dispositif fonctionne en Angleterre sous la forme de la re-

connaissance des compétences acquises (validation des acquis) au sein du « National Vocational Qualifications system » (système national de formation professionnelle) ou par le biais des « Early Years Sector Endorsed Foundation Degrees » (diplômes d'initiation à la petite enfance sanctionnés par le secteur). En France, au Danemark et en Nouvelle Zélande, les personnels sans niveau scolaire reconnu et faisant partie des groupes défavorisés sont dispensés de stage pratique s'ils se lancent dans des études plus poussées.

Parallèlement aux stages de formation initiale, on accorde une grande importance, aux stages de formation à l'interne et aux démarches personnelles de revalorisation des compétences professionnelles (Cameron, Moss, 2007, p. 145). L'inconvénient du système français est que le secteur d'action des éducateurs de jeunes enfants est limité (Moss, 2007).

Les pays à système de professionnalisation développé de manière cohérente ont beaucoup investi dans l'élargissement des possibilités de mobilité verticale et horizontale pour toutes les professions liées à l'accueil des jeunes enfants. Le modèle le plus largement développé dans ce domaine est le « National Qualifications Framework » (cadre national de qualification) qui, en Angleterre, offre théoriquement la possibilité de démarrer au niveau le plus bas d'un emploi, sans niveau scolaire reconnu, pour atteindre un emploi hautement qualifié dans l'Education de la Petite Enfance. Cependant la mobilité horizontale est également essentielle en ce qu'elle rend le métier attractif et évite l'écueil du manque de personnel sur le marché du travail dans l'avenir. Le modèle anglais de la professionnalisation, qui s'oriente vers un « tronc commun » pour toutes les personnels s'occupant d'enfants est un des moyens de rendre la profession plus attractive dans l'avenir.

La nécessité de former des praticiens réflexifs disposant d'un certain degré d'autonomie. En conclusion, nous dirons que devenir un praticien réflexif présuppose un niveau élevé d'autonomie. En ce domaine, précisément, nous constatons de grandes différences entre les pays qui ont fait l'objet de notre étude. Le Danemark fournit certainement à ses « pédagogues » l'autonomie la plus grande ; le système anglais permet une autonomie limitée et reste fortement sous contrôle gouvernemental ; le système néo-zélandais, enfin, se révèle extrêmement prometteur grâce au programme *Te Whāriki* qui crée un cadre général susceptible d'être librement interprété par chaque éducateur, éducatrice ou enseignant(e).

Dr. Jan Peeters, Université de Gand, Belgique

Photos : VBJK