



CENTRE DE FORMATION
S A I N T - H O N O R É

Éducateurs de jeunes enfants

42-44 rue de Romainville
75019 PARIS

FORMATION D'EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

PROJET PEDAGOGIQUE

SOMMAIRE

Se former au métier d'Éducateur de Jeunes Enfants à Saint-Honoré.....	3
Le métier d'éducateur de jeunes enfants	3
Une équipe pédagogique tournée vers la relation éducative	3
Un diplôme de niveau II et un parcours licence en option	4
L'alternance au cœur de la formation	5
Un parcours à construire dans les périodes de formation pratique	5
Déroulement de la formation pratique	5
Une alternance souple et tournée vers la mobilité européenne	6
Le partenariat avec les sites qualifiants	7
Les richesses d'une pédagogie de l'alternance.....	8
Le suivi de la pratique	8
Le groupe d'analyse des pratiques (GAP).....	8
La formation théorico-pratique	10
La complémentarité de chaque domaine de formation.....	10
La mise en œuvre du système de formation à Saint-honoré.....	10
La transversalité entre les formations préparant aux différents diplômes de travail social	12
Des unités d'enseignement communes aux EJE et aux ES	12
Mutualisation des formations EJE et ES avec les autres formations proposées à Saint-Honoré.....	13
L'évaluation tout au long de la formation.....	14
Le suivi de l'acquisition des contenus de formation.....	14
Le suivi du parcours global de formation.....	15
Présentation des candidats au Diplôme d'État	15
Les épreuves de certification.....	16
Une certification progressive et exigeante	16
Le centre de documentation et d'information	18
La vie institutionnelle.....	19
Des temps collectifs	19
Les délégués des étudiants	19
Le Conseil de Perfectionnement (CP).....	20
Composition du CP	21
Organisation du CP	21

Se former au métier d'Éducateur de Jeunes Enfants à Saint-Honoré

Le métier d'éducateur de jeunes enfants

L'éducateur de jeunes enfants, « travailleur social spécialiste de la petite enfance », œuvre en milieu collectif, dans un établissement ou un service délégataire d'une mission d'intérêt général. L'institution qui l'emploie légitime de facto son action auprès de l'enfant et s'attend à ce qu'il fasse preuve des compétences attribuées à la profession. Elle lui indique sa marge d'initiative, laquelle s'inscrit obligatoirement dans le cadre du projet institutionnel et de ses déclinaisons, projet éducatif et/ou pédagogique, et s'exprime nécessairement au sein d'une équipe, pluridisciplinaire le plus généralement.

La formation engage donc à la production d'un positionnement professionnel. L'étudiant doit se préoccuper des motifs et des orientations du projet communautaire et de la commande sociale dont l'éducateur est censé être porteur auprès du jeune enfant et de ses parents. Il est alors inévitablement amené à s'interroger sur les orientations et les intentions du projet éducatif et, pour y répondre, à s'emparer des matériaux mis à sa disposition afin de forger une conception convaincue et convaincante de la fonction éducative.

Il doit parcourir, en stage et en formation théorique, l'étendue du champ professionnel spécifique, mais également se familiariser avec les domaines voisins, moins fréquentés par la profession. Repérer là où se trouve l'éducateur de jeunes enfants, saisir les tenants et les aboutissants socio-institutionnels de cette situation singulière et se demander, sans détours, en quoi elle correspond aux besoins et à l'intérêt de l'enfant.

La petite enfance s'apparente, dans l'a priori de l'idéalisation, à une terre d'aventures relativement épargnée par les effets de la modernité. Elle se révèle, lorsqu'on s'y attarde ou s'installe, colonisée de longue date, au nom d'intérêts parfois contradictoires qui ne recourent pas toujours ceux de l'enfant. L'éducateur de jeunes enfants est appelé à investir ce domaine, dans l'ordinaire du quotidien de l'accueil en collectivité, en assumant effectivement une triple fonction d'ambassadeur, de passeur et de porte-parole. C'est ainsi qu'il peut aider l'enfant à faire entendre sa voix et à tracer sa voie au milieu des adultes qui, de près ou de plus loin, y portent intérêt : parents ; professionnels ; responsables politiques et administratifs.

Une équipe pédagogique tournée vers la relation éducative

Reconnu comme un acteur historique de la formation au travail social en Ile-de-France, Saint Honoré a acquis, notamment dans le domaine des formations EJE et ES, une expérience et un rayonnement à la fois régional et national. La réflexion et l'accompagnement à l'exploration de la démarche éducative constituent le cœur de l'activité du Centre de Formation.

Notre projet de formation est porté par une ambition à la fois simple et exigeante : aider chaque étudiant à développer sa capacité à prendre et tenir une position explicite au sein des dispositifs d'accueil et d'accompagnement, en ayant éprouvé, dans l'expérience de terrain, les potentialités, les difficultés et les renforts de ce positionnement. Notre modèle pédagogique est orienté vers la construction d'une pensée critique et d'une posture professionnelle réflexive.

Elle-même accompagnée par deux responsables de formation en travail social, l'équipe est composée de formateurs permanents, de formateurs intervenants ainsi que d'une équipe d'assistantes de formation. Les membres de l'équipe pédagogique participent à de nombreux espaces de réunions, selon les domaines de formation, selon les métiers préparés, selon les groupes d'étudiants suivis. Ils participent également à des rencontres avec les sites qualifiants et les professionnels qui sur les terrains accueillent les étudiants en formation pratique.

En plus des espaces pédagogiques constitués, l'équipe se rend disponible sur place au quotidien pour

permettre d'individualiser l'accompagnement pédagogique et de tenir compte des aléas inhérents à un cursus formatif.

Un diplôme de niveau II et un parcours licence en option

A partir de la rentrée 2018, les formations d'EJE et d'ES débouchent sur un Diplôme d'État désormais reconnu au niveau II (grade Licence). Il s'agit d'une reconnaissance significative de la valeur des Diplômes d'État. C'est aussi l'occasion d'enrichir les parcours de formation par des compléments adaptés aux besoins des terrains professionnels.

Le département des Sciences de l'Education de l'Université Paris 8 et le centre Saint Honoré sont engagés dans un travail de collaboration pédagogique et scientifique pour veiller à la mise en œuvre des Diplômes d'État au niveau II. De plus, le Centre de Formation et l'Université travaillent conjointement pour proposer aux étudiants de compléter leur parcours par des unités d'enseignement leur permettant de valider une Licence en Sciences de l'Education. Ce parcours licence est proposé en option pour s'ajuster au mieux aux besoins et aux parcours de formation de chacun. Il intervient au cours de la troisième année.

Dispensant des formations du niveau V au niveau I dans l'objectif de favoriser une dynamique de promotion sociale, Saint Honoré inscrit la formation de niveau licence dans une offre globale plus large avec en arrière-plan l'idée que les conventionnements avec l'Université favorisent des passerelles vers des Master professionnels et de recherche.

L'alternance au cœur de la formation

Colonne vertébrale et principe dynamique de la formation d'éducateur de jeunes enfants, la pédagogie de l'alternance cherche à réunir les conditions du déploiement de véritables synergies entre théorie et pratique, c'est-à-dire entre formation au centre et formation sur les terrains de l'exercice professionnel.

L'objectif de la professionnalisation suppose, pour être atteint, le développement et la formalisation d'une pratique, suffisamment souple et suffisamment réfléchie pour s'appliquer à chaque situation sans faire table rase des singularités rencontrées.

Les périodes de formation pratique réaffirment de façon concrète la dimension professionnelle du dispositif de formation. Elles contribuent à la professionnalisation des étudiants par l'acquisition de compétences construites grâce à la confrontation accompagnée aux réalités du terrain. Les situations pratiques participent au même titre que la formation théorique à l'apprentissage de l'exercice du métier.

Un parcours à construire dans les périodes de formation pratique

Chaque étudiant construit son cursus de formation pratique avec un formateur référent. Celui-ci est systématiquement sollicité pour valider le choix d'un lieu de formation pratique. Chaque stage donne lieu à une évaluation par le candidat et par le site qualifiant.

Pour se former au métier d'éducateur de jeunes enfants, il s'agit de diversifier autant que possible les terrains de formation pratique, par exemple en diversifiant les « tranches d'âge ». Le centre de formation Saint Honoré sera attentif à ce que chaque candidat ait réalisé au moins une période de formation pratique dans un établissement ou service d'accueil d'enfants de moins de 3 ans. Le projet de Saint-honoré préconise en outre que chaque étudiant puisse effectuer un stage dans un établissement ou service des secteurs social, médical ou médico-social (hôpital, foyer de l'enfance, centre de rééducation fonctionnelle, pouponnière...).

Chaque stage donne lieu à des travaux écrits. Il s'agit ainsi de nourrir la réflexion qui fonde le positionnement professionnel. Dans certains cas, ces travaux serviront d'appui pour les certifications.

Déroulement de la formation pratique

La durée totale effective des périodes de formation pratique est de 60 semaines. Si le cursus pratique était incomplet, l'étudiant ne pourrait être présenté au DEEJE.

• Période de formation pratique 1 : 8 semaines (semestres 1 et 2)

Cette première période participe à la découverte et à la compréhension du champ professionnel. C'est aussi l'occasion pour chaque étudiant de mûrir ses aspirations à devenir éducateur de jeunes enfants, en confrontant ses représentations aux réalités du terrain.

L'étudiant est amené à :

- appréhender les missions d'un service, d'un établissement, d'une institution
- identifier les champs d'intervention de l'éducateur de jeunes enfants, ses fonctions, ses activités
- repérer les caractéristiques d'un territoire et ses acteurs
- repérer les spécificités du public accueilli ou accompagné

- confirmer son projet professionnel

La totalité de cette période de formation pratique est effectuée auprès d'un référent professionnel éducateur de jeunes enfants.

- **Période de formation pratique 2 : 11 semaines (semestre 2)**

- **Période de formation pratique 3 : 11 semaines (semestre 3)**

- **Période de formation pratique 4 : 30 semaines (semestres 4-5-6)**

Cette période de 30 semaines est prévue pour garantir la construction effective de la professionnalité.

Les deuxième, troisième et quatrième périodes de formation pratique doivent permettre l'acquisition de compétences en lien avec le référentiel professionnel et la construction d'une identité et d'un positionnement professionnels.

En mobilisant les connaissances théoriques dans les situations rencontrées sur le site qualifiant, ces périodes visent à :

- Mettre en œuvre une démarche d'accueil et d'accompagnement de l'enfant et sa famille
- Analyser l'environnement institutionnel, les enjeux interinstitutionnels et partenariaux de coopération et d'inscription dans des réseaux d'acteurs socioprofessionnels
- Créer des conditions d'accueil du jeune enfant et de sa famille
- Instaurer au quotidien une relation personnalisée avec le jeune enfant et sa famille
- Mettre en œuvre un projet éducatif avec le jeune enfant, en lien avec la famille
- S'inscrire dans un travail d'équipe pluri professionnel et pluridisciplinaire et identifier les relations fonctionnelles au sein de l'institution
- Créer et animer des activités individuelles ou collectives favorisant le jeu, l'expression, l'autonomie et la socialisation
- Rédiger des écrits professionnels dans le cadre des règles éthiques et du droit des personnes
- Rechercher, analyser et partager l'information
- S'inscrire dans une démarche réflexive.

Au moins deux tiers de ces périodes de formation pratique sont effectués auprès d'un référent professionnel éducateur de jeunes enfants.

Une alternance souple et tournée vers la mobilité européenne

L'alternance proposée aux étudiants est souple : l'étudiant-stagiaire dispose d'un calendrier pour déterminer les semaines où il sera en formation pratique. Il peut ainsi convenir avec le site qualifiant des périodes les plus appropriées pour réaliser son stage. Il s'agit ainsi autant de pouvoir s'adapter aux besoins du lieu de stage que de permettre à l'étudiant stagiaire d'être acteur de son temps de formation.

L'alternance est aussi construite de manière à permettre aux étudiants qui le souhaitent de réaliser un stage en Europe tout en pouvant assister aux temps de formation au centre. Cette dimension de la formation pratique est facilitée par la visioconférence, particulièrement pour les groupes d'analyse de la pratique.

Le partenariat avec les sites qualifiants

Chaque stage contribue à l'acquisition et au développement de compétences professionnelles. Progressivement, au cours d'un stage et d'un stage à l'autre, l'étudiant doit construire et conforter sa compétence à l'analyse des situations, connaître et ajuster les outils dont il dispose et chercher, au contact des professionnels, à en élargir la gamme. Les efforts de l'étudiant doivent porter sur la mise en évidence et la compréhension des rapports liant l'institution, les professionnels et les usagers.

Le temps du stage est également celui de l'élaboration, de la réalisation et de l'évaluation de projets, projets éducatifs individualisés ou projets de groupes, en accord avec les orientations du projet institutionnel et en lien avec l'équipe.

- Le référent de site qualifiant

Le référent doit être un professionnel occupant les fonctions visées par la formation d'éducateur de jeunes enfants. Désigné par le responsable du site qualifiant « il a un rôle de coordination entre l'établissement ou le service d'accueil, l'établissement de formation et le stagiaire. Il assure l'accompagnement, l'encadrement et l'évaluation du stagiaire sous la responsabilité du responsable de l'institution et il convient qu'il soit titulaire du diplôme préparé ou d'une qualification de même niveau » (Circulaire n° DGAS/SD4A/2007/436 du 11 décembre 2007). Le référent de site qualifiant suit directement le stagiaire et met en œuvre des activités en relation avec les domaines de compétences, notamment en s'appuyant sur l'équipe, ses réseaux et ses partenaires. Il travaille dans ce sens en étroite collaboration avec le centre de formation.

- Conventonnement entre le centre de formation et le lieu de stage

Préalablement à la mise en stage, le centre de formation et la personne juridiquement responsable du lieu de stage signent une convention de partenariat.

Chaque stage fait également l'objet d'une convention de stage tripartite qui précise les modalités pratiques d'accueil et d'organisation du stage, ses objectifs et son évaluation, ainsi que le nom et les qualifications du référent de site qualifiant et les modalités d'organisation du tutorat. Elle est signée entre le centre de formation, le stagiaire et le référent de site qualifiant. La signature de cette convention atteste de la volonté de collaboration et de partenariat entre le centre de formation et l'organisme d'accueil, en s'appuyant sur le projet pédagogique d'une part et, d'autre part, sur le projet d'accueil de stagiaires. La convention est établie par le centre de formation.

- Les espaces de rencontre et de coopération entre les sites qualifiants et le centre de formation

La place primordiale des stages dans la formation nécessite une collaboration étroite entre les formateurs de terrain et le centre. Cette collaboration se concrétise à l'occasion de l'accompagnement d'un stagiaire, lors de contacts téléphoniques ou de visites de stage.

Elle se poursuit également lors de rencontres régulières proposées aux sites qualifiants au sein du centre de formation. Organisées autour de thèmes de réflexion, des réunions de sites qualifiants sont l'occasion de confronter et d'articuler les points de vue entre formateurs de terrain et formateurs du centre. Ces interactions ont une fonction de régulation et d'ajustement des objectifs et des contenus de la formation.

Les professionnels sont aussi invités à investir un espace clé pour l'évolution des grandes orientations du centre de formation : le conseil de perfectionnement.

- Des relations étroites et denses avec les sites qualifiants

Depuis de nombreuses années, le centre a tissé des relations partenariales confiantes avec de nombreux établissements et services sociaux et médico-sociaux qui constituent un réseau très dense de terrains de stages ou sites qualifiants accessibles aux étudiants. Des professionnels de terrain sont régulièrement sollicités pour témoigner de leurs pratiques devant des promotions ou des groupes d'étudiants, ou prendre en charge certains actes de formation de manière à nourrir et soutenir l'alternance entre formation « théorique » et formation « pratique ».

Les richesses d'une pédagogie de l'alternance

La formation par alternance comporte deux risques majeurs :

- l'exclusion réciproque entre savoir pratique et savoir théorique et donc la rupture entre la position de stagiaire et la position d'étudiant.
- l'empiétement des formations pratique et théorique qui peut entraîner une confusion des places et des idées.

Comment naviguer entre ces deux écueils ? Comment provoquer la rencontre et la confrontation entre ces deux types de savoirs, théorique et pratique, dans la perspective d'une formation structurante ? L'objectif poursuivi par l'équipe du Centre est de permettre à chaque étudiant de se constituer une identité professionnelle au lieu même de l'intersection des différents savoirs.

Chaque stage doit offrir à l'étudiant l'opportunité de mettre à jour ses intérêts, de dégager et d'approfondir les grandes lignes de ses orientations professionnelles. Pour ce faire, le choix du stage est l'occasion d'un travail soutenu entre l'étudiant et le formateur. Ce travail prend en compte les projets de l'étudiant, ses expériences antérieures, mais aussi la logique singulière qui se dessine au fil de sa formation dans la perspective de l'acquisition des compétences requises.

La formation d'un éducateur de jeunes enfants ne peut faire l'économie d'une remise en question visant l'assouplissement de certaines positions subjectives qui concernent aussi bien l'enfant que l'institution d'accueil.

Caractéristique de ce système également, la fonction de référence exercée par le **formateur guidant** dans le cadre de la relation pédagogique. Celui-ci est chargé d'accompagner un certain nombre d'étudiants durant toute la formation. La continuité de cette fonction lui donne la possibilité d'aider chaque étudiant à dialectiser les diverses expériences de stage et à dégager la cohérence de son cursus.

Le suivi de la pratique

Le suivi de la pratique correspond aux actes de formation relatifs aux périodes de formation pratique assurés par les formateurs du Centre : les temps d'organisation du cursus des stages, groupes d'analyse des pratiques, rendez-vous individuels, visites de stage, entretiens, suivi des travaux en lien avec la formation pratique, présence régulière au centre de formation. Ce système constitue le moyen dont s'est doté l'équipe pour réaliser une des missions qui lui revient : le suivi de la formation pratique de chaque étudiant.

La relation d'accompagnement se présente comme un modèle de référence pour l'étudiant qui construit son identité d'éducateur et de pédagogue. Cependant, pour assurer une plus grande objectivité vis-à-vis de chaque étudiant, le Centre veille à recueillir divers éléments d'appréciation du cursus pratique : rapports des formateurs de terrain, bilans écrits de l'étudiant, supervision de l'équipe de formateurs, regards de collègues formateurs, médiations en cas de conflit ou de difficulté...

Le groupe d'analyse des pratiques (GAP)

L'orientation du GAP est de mettre en évidence l'identité du rôle de l'éducateur de jeunes enfants et la permanence de ses fonctions d'un lieu d'exercice de la profession à un autre. Espace-temps d'élaboration de la pensée, le groupe d'analyse de la pratique participe du projet de transmission et de construction, par les étudiants eux-mêmes, des savoirs indispensables à l'analyse des pratiques

éducatives auprès des jeunes enfants en milieu institutionnel.

Les étudiants membres du groupe d'analyse de la pratique - groupe restreint - rapportent les observations réalisées sur le terrain, font part de leurs réflexions, de leurs interrogations, évoquent leurs difficultés, leurs projets... L'analyse encourage la distanciation en provoquant, à la fois, l'écoute de soi-même et des autres, en prenant garde à ne pas figer la pensée dans des schémas réducteurs ni enclaver la pratique dans des modèles par trop contraignants. L'intersubjectivité, contenue par le cadre même du groupe, évolue vers plus d'objectivité par la recherche, sous un éclairage théorique, de réponses aux problèmes rencontrés, aux questions posées.

La formation théorico-pratique

Le Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants s'appuie sur un référentiel de formation comprenant quatre domaines de formation (DF), construits à partir de quatre domaines de compétences, totalisant 1500 heures d'enseignements théoriques.

DF1 – Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille : 500 heures.

DF2 – Action éducative en direction du jeune enfant : 500 heures.

DF3 – Travail en équipe pluriprofessionnelle et communication professionnelle : 250 heures.

DF4 – Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux : 250 heures.

Les domaines de formation 1 et 2, liés aux domaines de compétences 1 et 2, sont constitutifs du cadre de référence spécifique de la fonction d'Educateur de Jeunes Enfants. Les domaines de formation 3 et 4, issus des domaines de compétences 3 et 4 qui regroupent des compétences transférables, s'inscrivent dans une logique de transversalité entre formations en travail social de même niveau.

La complémentarité de chaque domaine de formation

La formation au métier d'éducateur de jeunes enfants se construit dans l'interaction et la complémentarité de chaque domaine de formation. L'objet de la profession – la petite enfance – est constamment en interaction avec son cadre – l'institution. Tous deux délimitent un champ d'exercice professionnel, lieu de rencontres et de tensions entre deux lignes de force : la dépendance du jeune enfant vis-à-vis de son milieu familial d'une part, son insertion précoce dans le collectif d'autre part.

La mise en œuvre du système de formation à Saint-honoré

Plusieurs principes conduisent la mise en œuvre des domaines de formation.

- **La cohérence.** Nous veillons à éviter le morcellement et la juxtaposition des savoirs, à privilégier l'impact formateur de la démarche sur la prétention de complétude du contenu et à susciter une régulation du système par un travail intra et inter DF.
- **La dialectique entre théorie et pratique.** Elle vise la formation à l'esprit critique et ainsi la construction d'une pensée autonome et une prise de position déontologique.
- **Des choix pédagogiques lisibles et assumés.** Le référentiel de formation, qui apparaît en annexe II de l'arrêté du 23 août 2018, mentionne des unités de formation (UF). Le Centre de Formation a fait le choix de s'appuyer fortement sur cette structuration en UF pour élaborer le programme. Chaque unité d'enseignement est rattachée à une UF. Dans un dialogue et une réflexion constante à l'intérieur de l'équipe pédagogique et en partenariat avec l'Université Paris 8, nous travaillons à construire les contenus proposés. Durée, distribution dans le temps, dominance théorique, méthodologie, système d'évaluation sont autant d'expressions de l'approche de chaque UF et de chaque DF. A travers le programme de formation distribué aux étudiants, l'ensemble apparaît comme un système qui rend compte des interactions entre UF et entre DF.
- **L'approche clinique** est proposée comme éclairage soutenant la démarche éducative comme pratique relationnelle. Pris dans une idéologie contractuelle, les éducateurs ont aujourd'hui à faire face à des problématiques sociales, familiales et propres à l'enfant, pour lesquelles il leur est demandé d'apporter des solutions concrètes. La complexité de la charge qui leur incombe les met face à un paradoxe : ils ont à composer avec une demande de savoir-faire technique et avec un engagement plein dans la relation à l'autre. La question de l'humain et de sa subjectivation, au cœur du dispositif éducatif, nécessite d'être travaillée au long de la formation. Les éclairages apportés par les enseignements

de psychanalyse dans la formation des éducateurs s'inscrit dans cette démarche. Ils s'adressent à l'éducateur à travers différents thèmes abordés au cours de la formation, alternant connaissances fondamentales et applications à la clinique éducative : transfert et Inconscient, Processus de séparation, sexualité infantile et devenir pulsionnel, symptômes et structures psychiques, traumatismes et après cours, loi et tiers, construction identitaire, phénomènes transitionnels et créativité, etc. La psychanalyse ouvre ainsi une réflexion sur la pratique de l'éducateur en prenant en compte les différentes formes de communication et le repérage des effets de son propre positionnement sur l'autre. En cours, mais aussi à l'occasion de travaux d'application écrit et oraux, il s'agit d'aider chaque étudiant à penser les effets de la rencontre avec un autre et d'approcher ainsi son positionnement éducatif en relation.

- Plus généralement, l'équipe de formateurs est attachée aux références disciplinaires dans l'enseignement théorique. Nous souhaitons ainsi inviter chaque étudiant à s'initier à la démarche et à la rigueur de chacune des disciplines que comporte la formation d'éducateur spécialisé.
- Le souci de mettre en forme les DF au nom de **la formation professionnelle des éducateurs de jeunes enfants**. Cela suppose de soutenir le postulat d'une spécificité de la fonction d'EJE, de rester attentifs à l'évolution du profil de la profession, d'être en prise sur l'actualité et d'être ouverts à l'échange avec d'autres professions.
- Ouvrir la formation au **champ de la recherche**. Le référentiel de formation nous invite à mettre en œuvre une unité de formation « initiation à la méthode de recherche ». Des contenus de formation s'appuyant sur la notion de recherche existaient déjà auparavant : l'observation, les techniques d'entretien, la recherche documentaire, recueil de données, le soutien à la démarche réflexive et à l'auto-analyse de la pratique en Groupe d'Analyse des Pratiques. A partir de la rentrée 2018, ces contenus s'appuient sur une réflexion partagée avec l'Université partenaire. De plus, le Centre de Formation souhaite développer l'accès des étudiants aux travaux de la recherche contemporaine. Enfin, un accent est mis sur la méthodologie en lien avec le mémoire professionnel que les étudiants doivent réaliser en fin de parcours.
- Engager les Educateurs de Jeunes Enfants dans la **mobilité internationale**. Outre la possibilité d'effectuer un stage en Europe, un voyage d'étude collectif en Europe est également prévu en fin de formation.

Pour les étudiants en formation, le référentiel de formation présente les caractéristiques d'un puzzle dont le sens général se dévoile au fur et à mesure qu'ils progressent dans leur parcours. L'appréhension de l'ensemble suppose travail personnel, créativité, participation et implication des étudiants.

La transversalité entre les formations préparant aux différents diplômes de travail social

Les professions du secteur social et, en amont, leurs formations, ont la réputation tenace de déployer beaucoup d'énergie à ne pas se comprendre. Les professionnels arpentent pourtant souvent les mêmes territoires, à la rencontre des mêmes publics.

La transversalité des formations peut participer à la prévention des dysfonctionnements constatés sur les terrains de l'action socio-éducative. Il s'agit de faire comprendre que les modes d'intervention et les responsabilités respectives doivent s'exercer conjointement, en cohérence, de manière à prendre en compte l'ensemble des difficultés rencontrées par l'utilisateur. L'approfondissement d'une problématique, considérée sous des angles pluriels avec le concours d'acteurs du terrain, doit être l'occasion de définir la place occupée par chaque professionnel auprès de la personne accompagnée : afin de préciser en quoi et comment les interventions peuvent être complémentaires. Les étudiants découvrent ainsi ce que « tenir sa place » veut dire.

La pratique de la transversalité tend vers trois objectifs : mettre des freins à la tendance univoque de chaque logique professionnelle, questionner son référentiel, affiner la spécificité de chaque champ de compétences.

Le dispositif de formation souscrit au principe de la transversalité selon différentes modalités :

1 – Des lieux de stage ou d'emploi communs aux EJE, aux ES ou aux CAFERUIS : foyers de l'enfance, MECS, CHRS, établissements de l'enfance inadaptée...

2 – Des références disciplinaires communes aux formations : sociologie, anthropologie, philosophie, histoire de l'éducation, psychologies et psychanalyse, psychosociologie, droit, sciences politiques, économie. Ces enseignements disciplinaires abordent, entre autre, des notions communes – le développement de l'enfant, les identités sociales, le genre, le fonctionnement des groupes, la notion de parentalité, le handicap – et visent la constitution d'un fond culturel professionnel commun.

3 – Un travail de réflexion pédagogique, d'élaboration de séquences pédagogiques transversales entre les différents groupes d'étudiants en formation à Saint-Honoré : EJE, ES, CAFERUIS, Assistants Familiaux.

Des unités d'enseignement communes aux EJE et aux ES

Les EJE et les ES ont vocation à se rencontrer sur certains terrains d'emploi, particulièrement dans le champ de la protection de l'enfance, celui du handicap et dans le cadre du travail avec les familles. Il était, en ce sens, pertinent de provoquer la rencontre de ces deux métiers durant la formation.

A partir de la rentrée 2018, cela se traduit au Centre de Formation Saint-Honoré par la construction d'unités d'enseignement communes aux EJE et aux ES.

La plupart des unités d'enseignement communes sont référées au DF3 et au DF4. Fonctionnement des institutions, processus de coopération à l'intérieur d'une équipe, politiques sociales, inscription dans un territoire et enjeux de partenariat, il nous a semblé opportun de mutualiser ce type de contenus. Dans le DF1 et le DF2, certains contenus sont également mutualisés : approches disciplinaires, médiations éducatives et réflexion sur le processus de professionnalisation.

Mutualisation des formations EJE et ES avec les autres formations proposées à Saint-Honoré

Le DF3 des référentiels EJE et ES préconise d'introduire dans les formations des contenus relatifs à la coordination d'équipe ou de projet. Des expériences de mutualisation de certains temps de formation sont en cours avec la filière CAFERUIS. Les contenus abordés portent essentiellement sur la définition des contours de la fonction de coordination, l'appréhension de la notion de management et l'éthique d'encadrement.

L'évaluation tout au long de la formation

Le suivi de l'acquisition des contenus de formation

Les contenus de formation sont organisés en **unités d'enseignement**. Chaque unité d'enseignement fait l'objet d'une **validation** et donne droit à l'acquisition de crédits de formation : les ECTS (European Credit Transfer System). La formation aux DEEJE donne droit à 180 ECTS, soit 30 par semestre.

Validation des ECTS

Chaque unité d'enseignement contient sa propre modalité de validation : travail collectif, exposé, travail écrit individuel ou assiduité.

Les travaux de validation permettent de baliser le parcours de formation, ce qui permet à chacun et pour chacun de faire le point et de tracer des pistes de travail. Souvent, ils sont en rapport aux expériences de formation pratique, de façon à mettre au travail la réflexivité nécessaire à l'action éducative. Ils peuvent aussi permettre de préparer aux certifications.

L'assiduité est aussi une modalité de validation utilisée. Elle est un indicateur de la participation et de l'acquisition de formation (mais pas de l'acquisition de compétences ou de savoirs) qu'il s'agit de justifier.

Commission ECTS

A la fin de chaque semestre de formation, une commission ECTS se réunit. Elle se compose de délégués étudiants (un par groupe de formation concerné), d'un formateur permanent du Centre de Formation, d'un responsable de formation. Dans cette instance, les étudiants ont un avis consultatif, les décisions reviennent de fait aux représentants du Centre de Formation.

La commission examine les situations d'étudiants qui n'ont pas validé les 30 ECTS semestriels. Elle peut « rattraper » des ECTS manquants selon un **principe de compensation** ou bien proposer un **travail de rattrapage** si la compensation n'apparaît pas envisageable.

Si des travaux de rattrapage sont demandés, ils devront par la suite être jugés suffisants pour rattraper les ECTS manquants et permettre à l'étudiant d'être présenté au Diplôme d'État en fin de parcours.

Commission pédagogique de la formation

Conformément à l'Art. D. 451-28-6 du décret du 23 août 2018 relatifs aux formations et Diplômes du travail social, une commission pédagogique de la formation est également mise en place. Outre le directeur d'établissement, elle comprend un enseignant-chercheur qui en assure la présidence, le préfet de région ou son représentant, le recteur d'académie ou son représentant, deux enseignants ou formateurs intervenant dans la formation, un étudiant suivant la formation, deux représentants du secteur professionnel.

Cette commission pédagogique se prononce sur l'organisation de la formation, les modalités d'évaluation des étudiants, la validation des unités d'enseignement et des périodes de formation pratique. Les décisions relatives au passage des étudiants dans l'année supérieure, les redoublements et les allègements de formation lui sont aussi soumis pour avis.

Mobilité et transférabilité

L'application du système européen de crédits capitalisables et transférables (ECTS) vise à créer un espace européen de l'enseignement supérieur, fondé sur un cursus unifié (licence, master, doctorat) et facilitant la mobilité. Les ECTS participent à l'alignement des diplômes au niveau européen et favorisent la mobilité en Europe. Ils permettent de faire valoir des formations déjà effectuées en cas de poursuite d'étude.

Le suivi du parcours global de formation

La philosophie du projet du Centre de Formation est largement influencée par la notion d'**accompagnement individualisé** de l'étudiant en formation. Cet étudiant appartient à un groupe restreint (8 personnes en moyenne) auquel est affecté un formateur référent qui le suivra tout au long de sa formation.

Les temps de **suivi** et de **GAP** sont des moyens d'accompagner les étudiants sur un chemin professionnel toujours individuel. En matière de suivi, le formateur référent s'appuie également sur des échanges avec l'étudiant, des échanges avec les sites qualifiants dans lesquels l'étudiant réalise ses périodes de formation pratique, ainsi qu'une réflexion partagée avec les autres formateurs de l'équipe pédagogique, notamment à l'occasion de **réunions de suivi** qui ont lieu tout au long de l'année. En milieu de formation, un temps de **bilan intermédiaire** est également proposé pour soutenir l'étudiant dans sa réflexion sur son parcours de formation et la construction de son identité professionnelle.

Si l'étudiant rencontre des difficultés persistantes au cours de sa formation – à se positionner en tant que futur professionnel sur le terrain, à s'inscrire pleinement dans son parcours de formation – une Commission d'Évaluation de Cursus (**CEC**) peut être mise en place. Le rôle de cette commission sera d'accompagner l'étudiant dans la compréhension des difficultés qu'il rencontre et d'envisager le cas échéant un aménagement (soutien spécifique, suspension de formation) voire un arrêt de sa formation.

Présentation des candidats au Diplôme d'État

La présentation au Diplôme d'État d'Éducateur de Jeunes Enfants est un point de vigilance.

La présentation à l'épreuve du mémoire en centre d'examen est conditionnée à l'acquisition des ECTS relatifs aux différentes validations réalisées au Centre de Formation et à la réalisation des heures de formations pratique et théorique réglementaires.

Les épreuves de certification

Le référentiel de certification est composé de quatre domaines de certification conformément à l'annexe V « Référentiel de certification » de l'arrêté du 23 août 2018. Chaque domaine de compétence est validé par deux épreuves et trois notes.

Certification du DC1 – Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille

- Analyse de situation d'accueil et d'accompagnement individuelle ou collective – Ecrit, une note ; soutenance orale, une note.
- Mémoire de pratique professionnelle – Ecrit, une note ; soutenance orale, une note.

Certification du DC2 – Action éducative en direction du jeune enfant

- Dossier d'actions éducatives – Ecrit, une note ; soutenance orale, une note.
- Démarche de santé et de prévention – Soutenance orale, une note.

Certification du DC3 – Travail en équipe pluriprofessionnelle et communication professionnelle

- Elaboration d'une communication professionnelle – Soutenance orale, une note.
- Dossier sur le travail d'équipe et les dynamiques institutionnelles – Ecrit, une note ; soutenance orale, une note.

Certification du DC4 – Dynamique interinstitutionnelles, partenariats et réseaux

- Analyse d'une problématique territoriale ou partenariale – Ecrit, une note ; soutenance orale, une note.
- Contrôle de connaissances – Ecrit, une note.

Pour obtenir la validation d'un DC, la moyenne des notes (3 ou 4 selon les DC) doit être au moins égale à 10/20. Chaque domaine de compétence est validé séparément sans compensation entre DC.

Une certification progressive et exigeante

L'épreuve du mémoire est organisée par le rectorat en centre d'examen. Les autres épreuves ont lieu au Centre de Formation.

Au Centre de Formation Saint-Honoré, les certifications se déroulent du semestre 4 au semestre 6. Elles sont proposées de façon progressive. L'acquisition et l'approfondissement de chaque compétence se réalisant tout au long de la formation pratique, le Centre de Formation a fait le choix d'étaler les épreuves de chaque DC entre les semestres 4 et 6. De cette façon, aucun DC ne peut être certifié en totalité avant la fin du parcours de formation. Il s'agit ainsi de reconnaître la formation comme un processus qui ne s'arrête pas avec le passage d'une épreuve et l'acquisition d'une note mais se poursuit tout au long de la formation.

Concernant les épreuves écrites, le Centre de Formation a le souci de travailler en étroite collaboration avec d'autres centres de formation de la région Ile-de-France. Il s'agit de garantir la qualité de la conception des sujets ainsi que l'équité en matière de corrections. Concernant les épreuves orales, le Centre de Formation a là aussi le souci d'élargir son réseau d'intervenants habituels en mutualisant les

examineurs et correcteurs de façon à garantir l'indépendance du jury amené à évaluer chaque candidat.

Le Centre de Formation a réalisé un règlement général de certification. Il est distribué aux étudiants au cours de la deuxième année.

Le centre de documentation et d'information

Le Centre de Documentation et d'Information (CDI) occupe une place centrale dans le dispositif de la formation, déterminée par les orientations du projet pédagogique qu'il soutient, et relaie en accueillant et sollicitant ses différents acteurs.

Le fonctionnement du CDI repose sur des principes élémentaires : accessibilité et disponibilité des éléments documentaires ; perméabilité aux échanges et rencontres autour de documents ; disponibilité de la documentaliste : sur place et au téléphone.

L'espace documentaire du Centre a pour vocation de proposer une formation méthodologique à l'étudiant utilisateur. Il s'agit, en effet, au-delà du traitement documentaire, de donner et d'entretenir le goût de la lecture et de l'information, de former à la recherche personnelle et d'ouvrir la formation à des réalités extérieures connexes.

La constitution du fonds documentaire

La collecte des documents nécessaires à la formation suit différentes voies :

- dépouillement des revues,
- achats de livres et d'études, en concertation avec l'équipe pédagogique,
- achat ou location de productions vidéo,
- recueil des mémoires et des travaux de certification des promotions précédentes,
- établissement de bibliographies.

Ces documents sont ensuite traités et catalogués pour être mis à la disposition des utilisateurs du CDI soit en consultation sur place, soit en prêt.

Par ailleurs, à partir de ces diverses sources documentaires, sont élaborés des dossiers thématiques qui regroupent toutes sortes d'informations sur un même sujet.

Par exemple : l'enfant hospitalisé ; l'agressivité ; le livre et la littérature enfantine ; le sommeil...

La formation des étudiants

En début de formation les étudiants reçoivent une information générale sur le CDI, ses fonctions, ses objectifs, ses modalités de fonctionnement et les modes d'utilisation des documents présentés. Les documentalistes, en concertation avec les formateurs, soulignent l'importance de la rédaction d'une fiche de lecture et en indiquent les principales composantes. Elles précisent également les règles de rédaction d'une notice bibliographique, travail auquel les étudiants seront fréquemment conviés au cours de la formation.

Les étudiants sont également orientés vers des centres documentaires extérieurs afin de les encourager à diversifier leurs sources documentaires et élargir leurs champs de recherche.

L'information des membres de l'équipe pédagogique

Pour les formateurs, le CDI constitue à la fois la source d'une information diffusée au rythme de l'arrivée des nouveaux éléments du fonds documentaire et un instrument de recherche, en lien avec d'autres services extérieurs, dans les domaines les intéressants.

La vie institutionnelle

Comme tout système complexe, la formation d'éducateur de jeunes enfants implique une régulation garantissant son équilibre et son efficacité.

Pour être véritablement opératoires, les règles de fonctionnement doivent être expérimentées et modifiées quand leur fiabilité est prise en défaut, parce que leur pertinence ne résiste pas au temps ou à la conjoncture. Un travail de régulation du projet est nécessaire pour garantir sa cohérence et maintenir toujours possibles les conditions de sa mise en œuvre. Des ajustements et des adaptations réciproques s'effectuent entre les différents acteurs de la formation : direction du Centre, équipe pédagogique, formateurs de terrain et étudiants. La régulation opère comme un principe dynamique du projet et en soutient le sens lorsque celui-ci tend à s'estomper derrière l'écran du quotidien de la formation.

Différentes instances et temps de la formation s'y prêtent plus particulièrement.

Des temps collectifs

En début de formation, un temps d'accueil est organisé de façon à permettre à chaque étudiant de se repérer et de faire connaissance avec :

- le groupe d'étudiants qu'il intègre et qui sera l'un des vecteurs du processus de formation
- l'équipe de formateurs
- l'ensemble du personnel travaillant au sein du Centre de Formation.

Parmi les instances collectives, les **Réunions Etudiants Formateurs (REF)** ont un rôle essentiel. Instance d'échange et d'élaboration entre les étudiants, les formateurs, et le cas échéant les documentalistes, les représentants de la direction, cet espace permet aux étudiants d'interroger le projet pédagogique et ses déclinaisons (planning, rendu des travaux, certifications...) dans sa pertinence, ses écueils... L'objet de la réflexion qui y est menée concerne les problématiques pédagogiques. Les REF sont précédées d'une réunion de préparation, entre étudiants d'une part et entre formateurs d'autre part. Elles sont suivies de réunions délégués/responsables par année.

Des temps de bilan sont également organisés entre les formateurs et les étudiants à la fin de la première et de la deuxième année, et bien sûr en fin de parcours.

Les délégués des étudiants

Les délégués des étudiants ont pour fonction d'aider à traiter les questions collectives inhérentes au groupe qui les a élus ; le postulat étant que le traitement de ces questions collectives fait partie intégrante de la formation de l'éducateur.

La fonction de délégué

- relève du droit des usagers ;
- répond à la volonté de l'équipe pédagogique de faire vivre la démocratie interne ;
- est un des dispositifs qui permettent de mettre au travail le vivre ensemble ;
- fait partie intégrante de la dynamique formative dans laquelle le centre a pour mission de se tenir ;
- est un des « empêcheurs de tourner en rond » ; elle fait partie des contrepouvoirs et contribue de ce fait à dialectiser le lieu de formation ;
- est une des instances qui veille au rapport pédagogique.

Chaque délégué est appelé à représenter la promotion qui l'a élu dans un certain nombre d'instances. L'élection confère au délégué sa légitimité de représentant, porte-parole de sa promotion, d'interlocuteur des salariés de l'établissement et de telle ou telle instance extérieure.

Quatre grandes tâches sont repérées :

- faciliter la circulation d'informations – fonction-relais ;
- éviter l'éparpillement des demandes ;
- faire part du regard des étudiants sur leur formation et faire poids dans les différentes instances auxquelles ils participent ;
- faire des ponts entre les différents groupes institutionnels.

Tout cela dans une perspective : faciliter les liens (ce qui apparaît très différent de : traiter les conflits). Délégué(s) et adjoint(s) ne sont ni leaders, ni animateurs de leur promotion. La fonction nécessite un travail de réflexion continu et commun entre délégué(s) et adjoint(s) :

- pour être en mesure de dissocier les personnes de leurs questions, de leurs demandes, de leurs points de vue ;
- pour se faire les porte-parole de tous les avis, des demandes, même vis-à-vis de ceux avec lesquels ils sont en désaccord ;
- pour veiller à repérer l'expression de la majorité et faire apparaître les différences, voire les divergences ;
- pour transformer les questions ou les demandes individuelles en points collectifs ;
- pour s'extraire de la poussée groupale vers une sorte de défense des consommateurs, lésés dans la satisfaction de leurs besoins.

Délégué(s) et adjoint(s) sont évidemment plus actifs lors des temps au centre, mais ils continuent d'assumer leur mandat pendant les stages.

Lieux institués où les délégués et adjoints siègent : commission ECTS, commission pédagogique, réunion de délégués, conseil de perfectionnement (CP), commission disciplinaire (règlement intérieur : article 10).

Le Conseil de Perfectionnement (CP)

Le CP est une instance formelle et obligatoire de suivi des formations conformément à l'arrêté du 22 janvier 2014 « fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master ».

Ce dispositif favorise le dialogue entre les équipes pédagogiques, les étudiants et les représentants du monde socioprofessionnel. Il éclaire les objectifs de chaque formation, contribue à en faire évoluer les contenus ainsi que les méthodes d'enseignement afin de faciliter l'appropriation des savoirs, des connaissances et des compétences et de permettre d'en améliorer la qualité.

Ce dispositif peut également servir de base à l'évolution de la carte de formation de l'établissement en cohérence avec la politique de site.

Instance de réflexion et de concertation, le Conseil de Perfectionnement a vocation à engager le débat, à recueillir avis et points de vue sur des questions intéressant directement les formations dispensées au centre Saint-Honoré. Le CP participe de l'évaluation de la formation, son avis est consultatif.

Composition du CP

Le CP est une instance de régulation institutionnelle, seule de ce type à rassembler l'ensemble des acteurs de la formation et exceptionnellement les représentants des pouvoirs publics

Cette instance est composée de :

- Au moins un représentant du Conseil d'Administration du Centre de Formation ;
- La direction du Centre de Formation ;
- Les responsables des départements de formation ;
- Un enseignant-chercheur ;
- Au moins un représentant des équipes pédagogiques ;
- Un représentant du centre de ressources et de documentation ;
- Les délégués des étudiants ;
- Un représentant du personnel administratif ;
- Au moins un représentant des employeurs des stagiaires et étudiants ;
- Au moins un représentant du monde professionnel des métiers concernés par les formations ;
- Un représentant de l'Université

Organisation du CP

Le CP se réunit au moins deux fois par an sur convocation écrite de la direction du Centre de Formation.

La convocation contient :

- L'ordre du jour de la réunion
- Le compte rendu du CP précédent
- La liste des participants invités

Le CP démarre par l'approbation du compte rendu de la séance précédente.

Chaque CP fait l'objet d'un compte rendu. Un secrétaire chargé de sa rédaction est désigné en début de séance. Ce compte rendu est transmis à la Direction pour transmission et le cas échéant, pour amendement.

Les membres du CP peuvent également être conviés à des réunions intermédiaires intitulées « commissions de réflexion », instances de travail sur des thématiques spécifiques liées aux formations.