

Table des matières

1	Introduction	1
1.1	Cadre de recherche	1
1.1.1	Illustration.....	1
1.1.2	Thématique traitée	2
1.1.3	Intérêt présenté par la recherche	2
1.2	Problématique	3
1.2.1	Question de départ	3
1.2.2	Précisions, limites posées à la recherche	3
1.2.3	Objectifs de la recherche	4
1.3	Cadre théorique et/ou contexte professionnel	4
1.4	Cadre d'analyse	6
1.4.1	Terrain de recherche et échantillon retenu	6
1.4.2	Méthodes de recherche	6
2	Développement.....	8
2.1	Introduction au traitement des données	8
2.2	Présentation des données	8
2.2.1	Formation de niveaux secondaire II et tertiaire	8
2.2.2	Directives politiques	13
2.2.3	Terrain.....	15
3	Conclusion.....	21
3.1	Résumé et synthèse des données traitées	21
3.2	Analyse et discussion des résultats obtenus	23
3.3	Limites du travail	25
3.4	Perspectives et pistes d'action professionnelle.....	26
3.5	Remarques finales	27
4	Bibliographie	29

Table des annexes

Annexe I	: Grille d'entretien vierge
Annexe II	: Tableau du dépouillement des entretiens
Annexe III	: Extrait d'une grille de lecture
Annexe IV	: Tableau comparatif des formations d'ASE et d'EDE ES

Table des abréviations et/ou Glossaire

EDE	Educateur/-trice de l'enfance
ASE	Assistant/-e socio-éducatif/-tive
CFC	Certificat fédéral de capacité
ES	Ecole supérieure

1 Introduction

1.1 Cadre de recherche

1.1.1 Illustration

Trois fonctions présentes dans les structures d'accueil du Valais sont à différencier :

Niveau tertiaire	EDE / Ed. spécialisé
Niveau secondaire	ASE / nurse
Sans formation	Auxiliaire de l'enfance

Premièrement, le niveau tertiaire ES ou HES qui comprend les éducateurs¹ de l'enfance ES ainsi que les éducateurs spécialisés (niveau HES). En deuxième lieu, nous pouvons définir le niveau secondaire II qui englobe les professions d'ASE (assistant socio-éducatif), de nurse et autres formations dans le domaine de l'enfance. La troisième rubrique correspond aux personnes qui n'ont pas suivi de formation spécifique dans le domaine. Elles sont nommées auxiliaires de l'enfance.

Pour définir et clarifier ces différentes fonctions, un cadre de référence sur les fonctions des professionnels de l'enfance a été établi en 2012 par l'OrTra SSVs. Ce document permet aux équipes éducatives des structures du canton du Valais de définir plus clairement les rôles et fonctions de chacun selon la formation ou le diplôme qu'il a acquis.

En effet, un manque de clarté dans les fonctions engendre des tensions dans les équipes éducatives, comme nous le précise Marina Gutmann, secrétaire du groupe Valaisan SSP (2014) : « Le flou qui règne sur leurs cahiers des charges respectifs entraîne des incompréhensions et des frustrations dans les équipes. »

Au sein de la Romandie, le niveau de formation des professionnels est plus élevé et se situe majoritairement au niveau ES et uniquement de façon complémentaire au niveau du CFC d'assistant socio-éducatif (cours de politique sociale, 16.12.16). De ce fait, la question d'organisation des différentes fonctions au sein d'une équipe éducative est une problématique au niveau des cantons romands. Dans la Suisse alémanique, la formation au niveau secondaire II est principalement présente dans les structures. Il n'y a donc pas de discussion émises quant à la collaboration entre les différentes formations dans cette partie de notre pays.

La bonne organisation et l'entente d'une équipe éducative sont essentielles et primordiales pour un accueil de qualité de l'enfant. C'est pour cette raison qu'il est important de définir et de connaître son rôle en tant qu'employé dans une structure d'accueil.

¹ L'emploi du masculin pour désigner des personnes n'a d'autres fins que celle d'alléger le texte.

1.1.2 Thématique traitée

Le thème que je souhaite traiter repose sur les différentes fonctions présentes dans les structures d'accueil du Valais. Depuis 2012, la commission sociale de l'OrTra SSVs, regroupant différents partenaires, a élaboré un cadre de références pour les professionnels de l'enfance. Les fonctions des professionnels du tertiaire ainsi que du secondaire y sont clairement définies. Cependant, ma problématique repose sur le fait que ce cadre n'est pas appliqué dans toutes les structures et qu'il y a, selon moi, un décalage entre les éléments de ce document et la réalité du terrain. Je souhaite donc me renseigner sur l'organisation des différentes équipes éducatives afin de répondre à mes interrogations.

Autour de ce thème, plusieurs questions se posent :

- Comment se différencient les fonctions d'un EDE ES, d'un ASE et d'un auxiliaire sur le terrain ?
- Comment se définit la hiérarchie dans une équipe éducative ?
- Quelle est l'importance de la formation professionnelle dans le domaine de l'enfance ?
- Les parents connaissent-ils les différentes fonctions au sein des structures d'accueil ?
- L'encadrement des enfants est-il différent selon la fonction des personnes ?

La problématique que je désire développer concerne la dissimilitude existant entre la théorie concise et claire du cadre de référence et la réalité sur le terrain, au niveau pratique. Depuis la création du cadre de référence, où en sommes-nous réellement du point de vue des fonctions données à chacun dans les structures d'accueil du Valais romand ?

1.1.3 Intérêt présenté par la recherche

Durant mes précédents stages dans diverses structures du Valais central, j'ai pu m'apercevoir qu'il n'existait, dans certains lieux d'accueil, pas de différenciation de fonctions entre les membres de l'équipe éducative, qu'ils soient de profession d'ASE, d'EDE ES ou encore sans formation dans le domaine de l'enfance.

Lors de ma formation d'éducatrice de l'enfance ES, notre chargé de formation pratique nous a présenté le document qui concerne le cadre de référence des fonctions des professionnels de l'enfance du canton du Valais. Dans celui-ci, il est clairement défini le rôle que possède chaque personne selon sa formation. Cependant, ma motivation première est de déterminer comment est utilisé ce document dans les structures d'accueil du Valais et si les informations émises dans ce dernier correspondent aux fonctions que les responsables des structures donnent à chaque membre du personnel éducatif.

De plus, je trouve intéressant de définir comment s'organisent les équipes éducatives dans les structures et d'identifier quels sont leurs modes de fonctionnement, leur hiérarchie, ...

Du côté des professionnels, il est intéressant de savoir s'ils ont ou non connaissance de ce document et des différentes fonctions attribuées à chacun. Ce projet peut permettre de clarifier les rôles que porte chacun au sein de l'équipe éducative. Comme nous l'a précisé plus haut la secrétaire du groupe Valaisan SSP, il est parfois difficile

de travailler au sein d'une équipe où aucune différence par rapport à la formation n'est effectuée entre les employés.

Répondre à ma question de départ permettra de clarifier l'actuelle mise en pratique des différentes fonctions sur le terrain. Ceci, afin de permettre aux équipes de comprendre davantage l'importance d'une hiérarchisation dans les fonctions.

1.2 Problématique

1.2.1 Question de départ

« Depuis bien longtemps, se côtoient auprès des groupes d'enfants des personnes sans formation, des nurses, des jardinières d'enfants, des éducatrices, des psychologues ou d'autres licenciées de facultés universitaires. » (Coquoz, 2009)

Le fait qu'il y a différentes personnes côtoyant les enfants me conduit à vouloir clarifier les différentes fonctions dans le domaine de l'enfance et y apporter des réponses distinctes.

Suite à cette problématique, mes incertitudes m'amènent à la question de départ :

« Comment se différencient les fonctions des EDE ES, des ASE et des auxiliaires au sein des structures d'accueil de l'enfance du Valais romand en 2016 ? »

L'angle de vue de mon travail de mémoire se basera sur l'aspect sociologique des fonctions des professionnels ou non de l'enfance.

Le point de vue sociologique orientera mes recherches ainsi que mes questionnements sur l'étude des équipes éducatives. Mes interviews aux professionnels reposeront sur l'organisation de l'équipe ainsi que sur le choix des fonctions que les responsables attribuent au personnel éducatif ainsi que la vision qu'ils ont des différentes formations présentes dans le domaine.

J'effectuerai mes recherches autour de références théoriques concernant l'organisation des équipes, la hiérarchie au sein des entreprises, ainsi que le mode de fonctionnement selon les fonctions de ses membres.

Durant l'élaboration de mon travail, je ne traiterai pas de l'aspect psychologique ou pédagogique. En effet, mes recherches reposent sur l'organisation des équipes et ne soulignent donc pas directement ces aspects.

1.2.2 Précisions, limites posées à la recherche

Lors de mon travail, la recherche repose principalement autour des fonctions données aux personnel éducatif dans la pratique elle-même en comparaison au cadre de référence des professionnels de l'enfance établi par l'OrTra SSVS.

L'intérêt de ces recherches me permet de comparer les directives cantonales ainsi que les fonctions par rapport à la réalité du terrain.

La politique ainsi que la reconnaissance des différentes professions seront quelque peu traitées car elles sont inévitablement glissées dans les réponses liées à ma thématique. De ce fait, je m'orienterai davantage sur l'aspect pratique en usant des ressources provenant directement du terrain. Dans le sens contraire, le public

interrogé serait des personnages politiques et non les employés des équipes éducatives.

1.2.3 Objectifs de la recherche

Mes objectifs durant ce travail sont :

Objectifs théoriques :

- Effectuer des recherches théoriques ciblées sur les types d'organisation des équipes
- Définir les différentes fonctions de professionnels exerçant sur le terrain
- Savoir mener une interview
- Vérifier le bien-fondé de ma démarche
- Développer mon regard critique

Objectifs professionnels :

- Clarifier ma fonction au sein de l'équipe éducative
- Identifier différentes méthodes de penser et d'organiser une équipe
- Apporter des ressources théoriques à l'équipe
- Approfondir mes connaissances sur les professions liées au domaine de l'enfance

1.3 Cadre théorique et/ou contexte professionnel

• Concept sociologique des organisations

La sociologie des organisations est une branche de la sociologie qui étudie comment les acteurs construisent et coordonnent des activités organisées. (Nikieman, R., & Zoma)

Afin de faciliter le travail d'équipe, il est essentiel de promouvoir l'organisation et la hiérarchie de chaque personne au sein même des organisations.

• Organisation d'une entreprise

Le mode d'organisation et de fonctionnement des entreprises repose sur certaines caractéristiques communes. Il est influencé par la stratégie, le métier, la taille, la maturité, l'histoire et la culture de l'organisation. L'activité d'une même entreprise est répartie au sein de diverses fonctions. (Monassier)

Les structures d'accueil, tout comme les entreprises, mettent en place un système d'organisation et de hiérarchisation au sein du groupe. Dans ce sens, il est important d'établir des fonctions pour chacun selon son niveau de formation préalable.

• Les fonctions

La fonction correspond à l'ensemble des tâches, orientées vers un même but, qu'une personne accomplit pour remplir son rôle. La fonction n'est pas observable en soi mais à travers les tâches et les activités. (Grau & Clivaz, 2012)

Les fonctions permettent d'avoir une place claire au sein d'une organisation de travail. Elles varient selon les formations suivies antérieurement. Chaque formation définit, selon le cadre de référence établi par l'OrTra SSVs, les fonctions attribuées à chacun.

- **Les fonctions d'un EDE ES**

Les fonctions d'un EDE relèvent du PEC (plan d'étude cadre) intégrant toutes les compétences à acquérir dans le cadre de la formation au sein de l'école supérieure du social.

Les plans d'études cadres servent de base pour la conception des filières de formation et leur reconnaissance par le SEFRI (autorité compétente pour la reconnaissance des professions dans le domaine de la formation professionnelle et des hautes écoles spécialisées). Ils fixent le profil de la profession, les compétences à acquérir, les domaines de formation et leur durée, la coordination des composantes scolaires et pratiques, ainsi que les contenus de la procédure de qualification. Les institutions de formation qui souhaitent proposer des filières de formations doivent respecter les dispositions des plans d'études cadres des domaines et des orientations correspondantes.

Ceux-ci sont élaborés par les prestataires de la formation en collaboration avec les associations professionnelles et de branches concernées et sont approuvés par le SEFRI. (SPAS; OrTra SSVs, 2015)

Les fonctions des EDE ES se différencient de celles des ASE par le niveau de formation. Les deux formations proposent d'acquérir des compétences sociales. La formation d'EDE ES est davantage ciblée sur l'enfance et la pratique réflexive alors que celle d'ASE est plus vaste.

- **Les fonctions d'un ASE (CFC)**

Les compétences d'ASE sont développées à travers 5 domaines principaux qui sont : l'accompagnement, la communication et collaboration, l'être humain et son développement, le rôle professionnel ainsi que l'organisation et la technique de travail.

Ces compétences définissent la fonction exercée par les ASE au sein des structures d'accueil de l'enfance. Le titre d'assistant socio-éducatif indique un poste d'assistant aux tâches relatives d'accueil. L'ASE est considéré hiérarchiquement au-dessus des auxiliaires de l'enfance, en vue des compétences qu'il acquiert durant sa formation.

- **Les fonctions d'un auxiliaire de l'enfance**

Les fonctions d'un auxiliaire de l'enfance ne sont pas définies aussi clairement que celles des formations préalablement citées. Cependant, il est considéré comme « personnel adulte sans formation spécifique liée à l'enfance ». L'auxiliaire peut travailler de manière autonome sous la responsabilité d'une personne formée.

D'une autre manière, la place d'auxiliaire permet également de s'établir au sein d'une équipe et de pouvoir ensuite planifier de suivre une formation dans le domaine de l'enfance comme nous le témoigne une éducatrice de l'enfance en formation à l'ES : « La place d'auxiliaire a été une porte d'entrée pour moi afin de suivre la formation d'éducatrice de l'enfance. Ayant déjà une formation préalable et mère de famille, il ne m'aurait pas été possible de suivre cette formation autrement. » (Anonyme, 2016)

1.4 Cadre d'analyse

1.4.1 Terrain de recherche et échantillon retenu

Afin d'approfondir les informations nécessaires à mon travail, j'ai essentiellement effectué des recherches sur le terrain, ce qui signifie dans plusieurs structures d'accueil du Valais romand. J'y ai réalisé des interviews auprès des responsables des équipes éducatives afin de connaître leur méthode de travail et les fonctions que chacun remplit dans l'équipe. Ce procédé de travail permet de recueillir des informations plus approfondies à l'aide de questions ouvertes.

Pour définir mon échantillon, j'ai choisi quatre structures d'accueil du canton du Valais. Deux d'entre elles se situant dans les villes principales du Valais. Les deux autres structures se trouvent dans des villages situés plus en altitude, au sein des vallées du Valais central. Cet échantillon a pu étayer mes recherches et élargir ma vision afin de me rendre compte de la différence entre une structure d'accueil urbaine et celle d'une commune rurale.

Je me suis appuyée sur le document « Cadre de référence des fonctions pour les professionnels de l'enfance » afin de comparer les critères présents aux éléments des différentes fonctions attribuées au personnel éducatif des structures d'accueil.

J'ai notamment effectué des recherches théoriques, en lien avec ma problématique, en me rendant à la médiathèque, sur internet, afin de chercher différentes théories telles que l'organisation des équipes, la hiérarchie mais également les différentes formations présentes dans le domaine de l'enfance.

1.4.2 Méthodes de recherche

Durant l'élaboration de mon travail, j'ai principalement effectué des recherches qualitatives. Elles m'ont permis de comprendre l'organisation des diverses équipes éducatives et de la vision que possédait chaque membre de l'équipe selon son statut. J'ai utilisé la méthode quantitative lors du dépouillement de quelques documents cantonaux, notamment les directives politiques sur les lieux d'accueil en Valais. Ceci, afin de connaître les chiffres exacts des instructions formulées par l'Etat du Valais pour l'accueil de jour.

Pour commencer, grâce à la recherche documentaire, j'ai pu m'appuyer sur diverses théories concernant l'organisation et la hiérarchisation dans les entreprises pour comprendre la dynamique des groupes éducatifs. Les livres, mais également plusieurs recherches dans les revues ainsi que dans l'actualité ou sur internet ont pu me servir pour l'élaboration de mon travail. Le cours de « Politique sociale » ainsi que celui de « Droit », donnés à l'école supérieure ES, m'ont également permis de compléter mes informations.

J'ai ensuite trié les informations qui m'étaient nécessaires pour élaborer mon dossier. Afin de cibler les renseignements utiles à mon travail, j'ai choisi d'utiliser des grilles de lecture et des synthèses d'entretiens avec les professionnels.

Comme mon travail repose essentiellement sur la pratique instaurée dans les lieux d'accueil, je me suis principalement basée sur des recherches réalisées directement sur le terrain. Pour ce faire, j'ai interviewé (entretien semi-directif) quatre responsables de structures. Ce type d'interview permet de récolter un large panel de réponses. J'ai

également distribué des questionnaires à diverses équipes éducatives afin de connaître leur vision sur les différentes fonctions du domaine de l'enfance.

Je me suis appuyée sur le cadre de référence des fonctions des professionnels de l'enfance, établi par l'OrTra SSVs afin de comparer l'organisation pratique et les aspects théoriques.

Les grilles de lectures ont facilité la rédaction de mon travail. Les citations et paragraphes intéressants étaient donc plus facilement accessible lors de l'écriture de ce mémoire.

Pour approfondir mes connaissances sur les directives politiques, l'interview de M. Tarrago Diego, directeur de l'Association Sédunoise des Lieux d'Accueil de l'Enfance, a également contribué à compléter ma démarche.

Dans le but de compléter mes recherches, j'ai pris la liberté d'interviewer Mme Lydia Héritier, responsable de la filière Education de l'enfance EDE ES à Gravelone. Ses réponses m'ont permis d'avoir un éclairage théorique plus précis sur le parcours de la formation d'EDE ES ainsi que la mise en œuvre du cadre de référence des professionnels de l'enfance dont elle a été membre du groupe fondateur.

2 Développement

2.1 Introduction au traitement des données

Lors de mon travail, je développerai tout d'abord les différentes formations autour du domaine de l'enfance et plus spécifiquement celles présentes majoritairement dans les structures d'accueil du Valais romand. Il s'agit de la formation d'éducateur de l'enfance ES ainsi que les professions s'y rapprochant (éducateur spécialisé) et le niveau secondaire II, comprenant la formation d'assistant socio-éducatif ainsi que les professions s'y rattachant telle que nurse.

Ensuite, j'explorerai les directives politiques cantonales liées aux lieux d'accueil, concernant notamment le quota et la qualification du personnel établis par les politiques.

Pour finir, je m'orienterai vers le terrain en m'appuyant sur les interviews faites auprès des responsables ainsi que des questionnaires distribués aux équipes éducatives. De ce fait, je pourrai connaître davantage la situation des lieux d'accueil, au sein même de la pratique quotidienne.

2.2 Présentation des données

2.2.1 Formation de niveaux secondaire II et tertiaire

Dans le cadre de mes recherches, il est essentiel de m'informer sur les différentes formations présentes dans le domaine de l'enfance et de prêter attention aux différences et similitudes afin d'établir une comparaison des niveaux de compétences de chaque profession.

Les spécificités des formations sont présentées de manière succincte afin d'avoir une base de connaissance nécessaire à la compréhension de l'importance des différents niveaux du personnel éducatif.

Le dernier point précise les niveaux de formation du secondaire II et du tertiaire. De ce fait, il est plus simple de se rendre compte des différentes exigences demandées à chacun lors de sa formation et sur le terrain.

- **Assistant socio-éducatif CFC (secondaire II)**

La formation d'assistant socio-éducatif s'effectue en Valais, auprès de l'école de soins et santé communautaire de Châteauneuf. Cette formation bénéficie d'un certificat fédéral de capacité distribué aux diplômés à la fin des trois années de formation. Il s'agit d'une formation récente, dont la création date de 2006.

La formation peut s'effectuer sous deux formes. L'une d'entre elle comprend trois années de formation dans le même lieu de stage. Il s'agit de la formation de type « dual ». La deuxième forme d'apprentissage s'effectue également en trois années, mais comprend une partie « école » et l'autre partie sous forme de stages dans les différents domaines sociaux-éducatifs tels que les personnes âgées, les enfants ainsi que les personnes en situation de handicap.

L'assistant socio-éducatif accompagne des enfants, des personnes âgées ou handicapées sur le plan physique ou mental, qui requièrent une aide particulière dans l'accomplissement de leurs activités quotidiennes. Il les aide à satisfaire leurs besoins ordinaires (alimentation, soins de base, déplacements), les stimule à développer leurs relations sociales et à améliorer sinon à maintenir leur autonomie. (SSVs, s.d.)

Les branches théoriques suivies lors de la formation d'assistant socio-éducatif sont les suivantes (CSFO, 2016) :

- Accompagnement, appui éducatif au quotidien
- Communication, collaboration
- L'être humain et son développement
- Rôle professionnel, éthique, conditions cadre
- Organisation, technique de travail, qualité
- Culture générale

Nous pouvons noter qu'il s'agit de branches générales et non spécifiques à l'enfant. L'ASE possède, au terme de sa formation, une large palette d'outils pour l'accompagnement de toutes catégories de personnes (enfants, personnes âgées, personnes handicapées). De ce fait, les cours axés spécifiquement sur l'enfant sont peu mis en avant.

• **Nurse (secondaire II)**

La formation de nurse n'existe actuellement plus en Valais. Celle-ci s'effectuait auparavant en 18 mois à l'école de Sion. Il s'agissait d'une école créée par Mlle Zing en 1932, également fondatrice de l'institution La Pouponnière Valaisanne à Sion. (Pouponnière Valaisanne, 2009)

La nurse s'occupe de nourrissons et de petits enfants jusqu'à l'âge de 6 ans environ. Elle travaille dans des crèches, foyers pour mères, garderies, ou dans des familles. Elle s'occupe de toutes les tâches relatives à l'enfant : repas, lessive, raccommodage, soins ; elle le lave, le linge, le promène, guide ses premiers pas, commence son éducation. S'occuper des enfants signifie se consacrer entièrement à eux. La puéricultrice entraîne les enfants à faire des jeux correspondant à leur âge, les pousse à différentes activités, leur apprend à manger, se brosser les dents, etc. pour les rendre progressivement plus autonomes. (Berufskunde-Verlag der Alfred Amacher AG, s.d.)

• **Educateur de l'enfance ES (tertiaire B)**

Du côté historique, la formation d'éducateur de l'enfance possède un parcours comportant plusieurs spécificités. La formation d'EDE existe en Valais depuis 1997. Elle était suivie à l'origine au Centre de formation pédagogique et sociale à Sion. Il s'agissait d'une école cantonale où le niveau était reconnu par la Conférence des Directeurs de l'instruction publique au niveau ESTS (école supérieure de travail social). Durant la fin des années 1990, les Conseils d'Etats romands ont décidé que la formation d'EDE, tout comme celle de maître socio-professionnel resteraient une filière de niveau ES alors que les autres formations deviendraient de niveau HES (Haute école spécialisée). (CFES Commission fédérale des écoles supérieures, 2011)

« Non reconnues par le canton comme formations HES, elles sont depuis 2002 données par la HES santé social dans le cadre d'un mandat de prestations de l'Etat du Valais. » (Héritier, 2005)

Lors de la suite du développement de ce point, je me réfère de manière générale, sauf indication contraire, au site internet es-social (HES-SO Valais, 2013) ainsi qu'au document de l'Etat des lieux de la formation d'éducateur de l'enfance en Valais (Héritier, 2005). La formation d'éducateur de l'enfance au niveau ES y est clairement explicitée.

Au cours de la formation suivie à l'école supérieure de Gravelone, les compétences attendues des étudiants sont les suivantes (SPAS; OrTra SSVs, 2015) :

- Accueillir l'enfant dans une structure collective extra-familiale
- Soutenir le développement de l'enfant dans sa globalité
- Observer et documenter l'évolution et les apprentissages de l'enfant
- Elaborer et mettre en pratique le projet pédagogique
- Développer une action réflexive sur sa fonction, ses tâches et son rôle
- Gérer le travail en équipe
- Collaborer avec les familles et accompagner la parentalité
- Collaborer et coopérer avec les réseaux externes
- Garantir une action professionnelle conforme au cadre légal
- Assurer le travail administratif et organisationnel du groupe éducatif

Mettons en avant le fait que la formation axée sur l'enfant est bien présente durant les trois ans. Il s'agit donc d'une profession spécifique au domaine de l'enfance dans son ensemble.

La formation peut être suivie de deux manières :

- Formation à plein temps avec stages : il s'agit d'effectuer différents stages d'une durée prédéfinie (4 mois et 6 mois) dans des lieux différents. Cette formation bénéficie d'une réalité professionnelle différente selon les lieux de stage.
- Formation en emploi : l'étudiant est employé à 50% au minimum dans une structure d'accueil durant ses trois années de formation et suit les cours théoriques sur deux jours durant la semaine.

L'importance de la formation est attribuée au lien entre les apports théoriques et la pratique exercée sur le terrain.

La plus value de la formation ES, entre autres, se retrouve dans des rôles et fonctions spécifiques, liés à l'analyse, l'élaboration et le maintien du projet institutionnel, le suivi pointu et référencé des enfants, ainsi que les compétences liées au management d'équipe. Au final se profile un professionnel qui doit tenir une place dans un réseau de santé sociale, partenaire de dialogue des pédiatres, logopédistes, psychologues enseignants, et autres spécialistes qui gravitent également autour de l'enfant et sa famille. (HES-SO Valais, 2013)

L'aspect du professionnel formé au niveau du terrain est donc très conséquent dans cette formation. Nous pouvons également constater l'importance dans les connaissances de réseaux externes à la structure dont le professionnel de l'enfance est, à de nombreuses reprises, sujet à y être intégré. Les connaissances au niveau de l'enfant sont donc essentielles à une bonne collaboration autour d'une problématique ou d'un questionnement.

• **Educateur spécialisé HES (tertiaire)**

La formation d'éducateur spécialisé est une formation à plein temps, en emploi ou à temps partiel. L'éducateur spécialisé est un professionnel de l'action sociale, qui favorise le développement de personnes considérées comme durablement ou temporairement en situation d'exclusion sociale ou en voie de l'être.

L'éducation spécialisée est une pratique ouverte. Elle doit adapter ses modes d'approche aux populations, aux problèmes, aux collaborations possibles et aux moyens à disposition ou à mettre en place.

La formation initiale a pour but de préparer les étudiants à devenir des professionnels. Elle propose un programme structuré à partir de connaissances scientifiques et orienté vers la pratique éducative. La dialectique théorie-pratique est nourrie par l'alternance des lieux de formation (école-institutions).

La formation de base est une formation de généraliste, qui prépare l'étudiant à exercer des responsabilités dans différents secteurs de l'action socio-éducative. La spécialisation proprement dite relève de la formation continue.

Les aptitudes requises pour exercer cette profession sont les suivantes :

- Intérêt pour les relations humaines avec les populations diverses du point de vue de l'âge et des difficultés
- Capacités d'analyse des situations
- Rigueur et un esprit méthodique pour mettre en œuvre et évaluer les activités professionnelles
- Compétences de communication et de collaboration
- Moyens de mise à jour des connaissances nécessaires à l'exercice de sa profession
- Maîtrise de son domaine d'intervention.

L'éducatrice ou l'éducateur spécialisé travaille dans des institutions pour enfants et adolescents, des institutions pour personnes handicapées, des institutions médico-scolaires, des services de protection de la jeunesse, des centres de formation professionnelle spécialisés, des services en milieu ouvert, des centres spécialisés en toxico-dépendance. (Luthi, 2005)

Lorsque les éducateurs spécialisés travaillent au sein des structures d'accueil, ils sont engagés au même titre que les éducateurs de l'enfance. Dans certaines structures, leur formation en HES est davantage valorisée au niveau de la réflexion menée dans les situations problématiques rencontrées.

Lors de ma première interview, le responsable m'a assuré que l'écart entre un éducateur HES et ES est significatif mais complémentaire. En effet, les HES ont tendance à réfléchir davantage sur les problématiques afin de trouver des solutions et prennent en compte tout le contexte environnemental de l'enfant. Les personnes formées à l'école supérieure (EDE) pensent et réfléchissent davantage au niveau de

l'enfant. En effet, le professionnel EDE agit et réfléchit autour des besoins de l'enfant selon sa période de développement. Les éducateurs spécialisés sont davantage formés afin de suivre une réflexion sur l'environnement de l'enfant et les acteurs qui y sont liés.

Du côté des directives cantonales, la nécessité de suivre une formation de l'enfance pour les diplômés du niveau tertiaire HES, dont les éducateurs spécialisés, est clairement définie :

Pour être reconnues comme personnel éducatif formé, les personnes au bénéfice d'une formation tertiaire HES ou universitaire devront encore suivre, selon leur parcours professionnel et le type de structure d'accueil, des modules de perfectionnement adoptés par le Service cantonal de la jeunesse. (Service cantonal de la jeunesse, 2010)

• Les différents niveaux de formation

Les formations présentées précédemment sont établies selon des niveaux de compétences différents. Ces niveaux de compétences des formations professionnelles sont proclamés par le Cadre Européen de qualifications et processus de Copenhague. Le but de celui-ci est de transcrire les qualifications nationales ainsi que celles spécifiques aux branches sur le même document. (Stalder, 2006)

La comparaison des niveaux de formations entre les éducateurs de l'enfance et les assistants socio-éducatifs a été réalisée par le Cadre de références établi par l'OrTra SSVs :

EDE	ASE
Les objectifs de formation de l'EDE visent le niveau de formation 6 du CEC ² (Cadre Européen de qualifications processus de Copenhague).	Les objectifs de formation de l'ASE visent les niveaux de formation 3 et 4 du CEC.

(Sous-groupe de la commission permanente sociale de l'OrTra SSVs, 2012)

Les titres, les fonctions et les responsabilités sont différents. Le titre d'assistant socio-éducatif indique un poste d'assistant aux tâches relatives d'accueil.

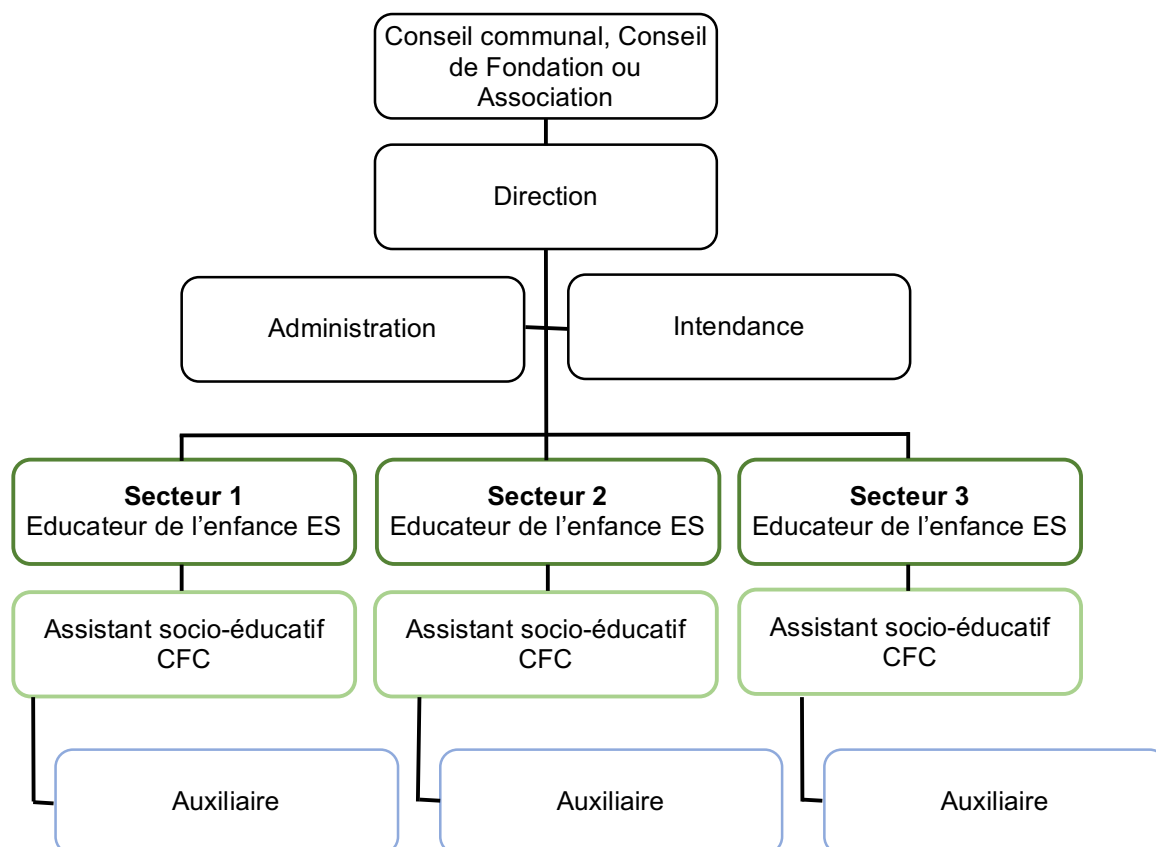
Du côté des éducateurs, la vision sur leurs compétences est importante :

Les éducateur-trice-s font « + que de la garde » car ils-elles :

- ont acquis des compétences pédagogique, sociale, méthodologique, sanitaire et de dépistage lors d'une formation supérieure.
- accomplissent chaque jour une mission éducative en fournissant un accueil de qualité et en construisant un projet pédagogique institutionnel et individuel.
- accompagnent des familles dans leur parcours de vie et créent des projets sociaux agissant sur le sentiment d'exclusion des familles immigrées ou précarisées. (Vaucher, 2015)

² Précédemment, les objectifs de la formation d'EDE se soumettaient aux niveaux 5 et 6. Depuis 2015, toutes les compétences atteignent le niveau 6 du Cadre Européen de qualifications de Copenhague.

Afin de faciliter la compréhension des différents niveaux de formation présents dans les équipes, un organigramme a été créé par le groupe de travail de l'OrTra SSVs. Pour une structure avec trois secteurs (nursery, crèche, UAPE), le modèle hiérarchique est effectué ainsi :



Nous pouvons nous rendre compte de manière plus significative des différences de niveau de compétences selon la formation de chacun. Selon cet organigramme, le personnel formé (de couleur verte) demeure groupé alors que le personnel auxiliaire (en bleu) apparaît sous une autre forme. Une différence importante est donc effectuée entre ces deux niveaux de compétences.

2.2.2 Directives politiques

Il existe certaines directives cantonales éditées par le département de l'éducation, de la culture et du sport et établies dès le 1^{er} janvier 2010 en Valais. Selon ces directives : « Le personnel d'encadrement éducatif doit être constitué au minimum de 2/3 de professionnelles reconnues. Le personnel auxiliaire sans formation reconnue dans le domaine de l'enfance ne doit pas dépasser 1/3. » (Service cantonal de la jeunesse, 2010)

Ces directives politiques prennent en compte la formation du personnel éducatif mais non la fonction. Selon ces directives, si la personne est formée dans le domaine de l'enfance, la structure n'a pas forcément l'obligation d'engager davantage de personnel du tertiaire que du secondaire II et inversement.

Cette représentation parvient depuis le nord du pays où les visions de la petite enfance se sont construites de manière différente. La Suisse alémanique applique sa politique de l'enfance sur le certificat fédéral de capacité (CFC). Il existe donc très peu de formation au niveau du tertiaire spécialisé dans le domaine de la petite enfance. Les éducateurs du niveau tertiaire ne sont quasiment pas présents dans cette partie du pays. La complexité du travail en équipe et le débat des différents niveaux de formation se posent donc exclusivement en Suisse romande. (Nanchen, 2016)

En ce qui concerne le personnel d'encadrement auxiliaire ne bénéficiant pas d'une formation liée à l'enfance, l'Etat du Valais pose quelques directives pour définir leur rôle au sein de l'équipe éducative. Il spécifie que l'auxiliaire peut travailler de manière autonome sous la responsabilité d'une personne formée et est présente pour renforcer l'équipe éducative lors de périodes bien définies. (Service cantonal de la jeunesse, 2010)

Comme présenté auparavant, la création de la formation d'ASE est récente. Avant la mise en place d'un nouveau certificat fédéral de capacité (CFC), les nurses étaient encore très présentes dans les structures d'accueil. Cependant, la formation n'existait plus le CFC d'assistant socio-éducatif remplace petit à petit cette dernière.

Les professions de l'enfance ont un avenir. Nous pouvons le constater lors de l'inventaire des personnes travaillant dans les structures d'accueil. Elles se comptaient au nombre de cent environ il y a 20 ans alors qu'aujourd'hui le canton possède plus de mille employés au sein des équipes éducatives.

La situation actuelle est cependant crispée. Il existe une certaine rivalité entre le CFC d'ASE et les diplômes du niveau tertiaire. Le manque de clarté dans le cahier des charges des professionnels engage une certaine compétition entre les formations au sein de l'équipe.

Au niveau salarial, les directives cantonales proposent des valeurs indicatives. « Leur but est de définir les montants maximums pris en considération pour le subventionnement des salaires du personnel éducatif. » (Service cantonal de la jeunesse, 2010)

Niveau de formation	Salaire minimum	Salaire maximum
Formation reconnue du niveau tertiaire	CHF 49'225.80	CHF 68'915.30
CFC ou formation reconnue au niveau du secondaire II	CHF 46'925.45	CHF 65'695.65
Auxiliaire	CHF 42'645.60	CHF 59'703.30

Nous pouvons nous rendre compte que l'écart entre le revenu du personnel du niveau tertiaire et celui du niveau secondaire II n'est pas très important.

Au cours de mes interviews, une personne exprime qu'il y a une certaine incohérence à donner des salaires différents aux membres du personnel éducatif alors que les

fonctions sont les mêmes. Cette confusion engage quelques fois des rivalités au sein de l'équipe et des jalousies quant aux différentes rémunérations reçues.

Notons qu'il y a, à ce niveau-là, un certain trouble par rapport aux niveaux de formations qui sont différents et les fonctions données aux équipes qui, elles, sont semblables.

Les directives parlent très peu des différentes formations. De plus, le pourcentage de présence des employés avec les enfants est défini sur une moyenne de l'ensemble des enfants sur la semaine. De ce fait, il est parfois difficile pour les responsables des structures d'établir un plan afin de mettre en avant les éducateurs de l'enfance et le personnel du tertiaire. En effet, l'une des personnes interviewées m'affirme que le pourcentage dans les structures doit être distribué aux membres de l'équipe éducative en prenant compte des moments de la journée où un nombre minimum de personnel doit obligatoirement être en présence des enfants.

Prenons l'exemple d'une structure avec une moyenne de dix enfants sur la semaine. Selon les jours, il peut y avoir douze enfants ou seulement cinq. Le pourcentage de présence est le même car la moyenne sur la semaine est de 10 enfants. Mais selon le jour, il y aura davantage besoin d'adultes que d'autres jours. Il est donc difficile pour les responsables des structures de permettre aux employés qualifiés au niveau du tertiaire d'être toujours présents sur le terrain.

2.2.3 Terrain

Pour rassembler les informations nécessaires au thème traité, il était important d'interviewer des responsables de structures ainsi que de questionner plusieurs équipes éducatives sur leur manière de fonctionner et de s'organiser dans leur pratique quotidienne.

La présentation de ces informations est explicitée comme suit : dans un premier temps, il s'agira d'indications sur l'organisation des équipes éducatives dans les structures. Ensuite, le point concernant les différentes fonctions au sein des équipes permettra d'établir plus précisément la cohésion qui est faite selon les formations présentes. Je présenterai par la suite un chapitre sur le cadre de référence, détaillé par l'OrTra SSVs et ses spécificités dans le cadre des structures interviewées.

Pour terminer, je traiterai la hiérarchie au sein des équipes ainsi que la manière dont elle est définie.

• Organisation des équipes

L'organisation des équipes éducatives est importante et les fonctions doivent être précises et intégrées par les membres de l'équipe ; comme nous précise Garant (1996, p.3) :

Dès qu'une équipe dépasse le noyau de quelques personnes qui s'ajustent spontanément au jour le jour, il est nécessaire de répartir les tâches et de coordonner l'ensemble des actions sans négliger ni les personnes qui la portent, ni la société dans laquelle l'action s'inscrit.

Lors de mes recherches dans les diverses structures du Valais romand, les cahiers des charges diffèrent selon, si l'employé est formé dans le domaine de l'enfance ou

non. Cependant, le personnel formé dispose d'un seul et même cahier des charges. Pour effectuer la différence entre les professionnels du tertiaire et ceux du secondaire II, les responsables des structures interviewées exigent davantage des professionnels du niveau ES ou HES. Notamment lors des entretiens parents ou lors de la mise en place d'un réseau de professionnels où les compétences des éducateurs de l'enfance sont essentielles.

La démarche de gestion des compétences se construit, dans cette perspective, à partir de l'identification des savoirs et savoir-faire nécessaires à la réalisation des missions de l'organisme dans les meilleures conditions. L'évaluation des compétences effectives et leur comparaison aux compétences requises permettent ensuite d'élaborer un plan de formation ajusté aux besoins de chaque professionnel. (Charleux & Loubat, 2012, p.85)

Dans ce sens, le savoir-faire mais également les savoirs acquis durant les formations sont essentiels à l'accompagnement des enfants dans les structures d'accueil.

Selon l'une des personnes rencontrées, l'expérience professionnelle est importante dans notre métier mais elle n'est pas déterminante. La formation est donc primordiale dans l'accueil de qualité.

A contrario, l'une des responsables affirme que son équipe démontre l'envie d'acquérir de nouvelles connaissances. Dans ce sens, elle laisse volontiers la fonction des retours aux parents à son personnel éducatif, qu'il soit formé ou non dans le domaine de l'enfance. « C'est le sens que je voulais donner à un travail d'équipe. » formule-t-elle.

Comme cité précédemment, les cahiers des charges sont quasiment les mêmes entre le niveau secondaire et le niveau tertiaire. L'explication est donnée par un responsable interviewé qui affirme que les cahiers des charges entre les professionnels ne sont pas définis avec de grandes différences. La raison est qu'il n'y a pas forcément de personnel du tertiaire dans tous les groupes. Le problème est qu'il manque passablement d'éducateurs de l'enfance dans les structures et qu'il est difficile d'en trouver. Il ajoute que les éducateurs de l'enfance ont souvent une vision trop grande des possibilités données dans les structures d'accueil mais également des conditions de travail présentes. Les diplômés du tertiaire préfèrent donc se tourner vers d'autres cantons pour rechercher des conditions salariales ainsi que des perfectionnements professionnels possibles.

Il est important de comprendre que les structures d'accueil du Valais central, et notamment leur responsable, prennent en compte l'ensemble de l'équipe et définissent les fonctions selon les besoins de la structure. Ils établissent les cahiers des charges selon la capacité et les moyens qu'ils ont à disposition.

• Les différentes formations dans une même équipe éducative

Lors du dépouillement des questionnaires distribués aux différentes équipes éducatives, une certaine incohérence résulte dans les fonctions demandées au personnel. Pour certaines personnes questionnées, les fonctions qui leur sont données ne correspondent pas à leur formation. Une assistante socio-éducative soulève que les entretiens parents ne sont pas de son ressort professionnel. Malgré

cela, c'est une des fonctions qui lui est demandée dans la structure dans laquelle elle travaille.

Comme l'exprime Jean-Pierre Burn (2009), il existe souvent des conflits et des ambiguïtés de rôles en matière de définition des tâches et fonctions. En effet, certains membres du personnel éducatif questionnés ont exprimé leur « mal-être » face au manque de clarté dans leur cahier des charges, notamment dans le manque de différenciation des fonctions entre le personnel du tertiaire et le personnel issu du secondaire II.

Le conflit de rôle individuel se retrouve aussi régulièrement chez les personnes pour qui le professionnalisme est important et pour qui les concessions ou la diminution des critères de qualités sont perçues comme des conflits sérieux entre ce qu'on attend d'elles et leur valeur professionnelle. (Brun, 2009, p.149)

Dans ce sens, une personne formée qui effectue les mêmes fonctions qu'une auxiliaire peut se sentir peu reconnue dans ses compétences professionnelles. Cela contribue à des rivalités et jalousies au sein des équipes.

Malgré ces rivalités, dans les structures qui ont répondu au questionnaire, la collaboration entre les différentes fonctions se passe bien et les équipes restent soudées. Pour la majorité des personnes interrogées, il existe une très bonne entente au sein des équipes éducatives malgré le manque de clarté des différentes fonctions. Les éléments favorisant cette collaboration sont la communication et l'esprit d'équipe présent chez tout le personnel éducatif.

Dans cet esprit, la collaboration reste bonne au sein des équipes éducatives. Mais le manque de clarté chez les professionnels ou non de l'enfance reste important.

• **Cadre de référence**

Le sous-groupe de la commission permanente sociale de l'OrTra SSVs s'est penché sur les critères d'une structure d'accueil de l'enfance de qualité et a mis en évidence (Sous-groupe de la commission permanente sociale de l'OrTra SSVs, 2012):

- 1) Le rôle central du personnel dans l'efficacité et la qualité du travail en tenant compte de leurs qualifications et de leurs compétences professionnelles selon le niveau de formation
- 2) Le rôle central d'une gestion des ressources humaines cohérente, rigoureuse, compatible avec les normes de qualité actuelles tant des entreprises privées que des services publics

Suite à mes interviews et questionnaires auprès d'équipes éducatives du Valais romand ainsi que de leur direction, des dissimilitudes découlent quant aux conseils établis par le cadre de référence des professionnels de l'enfance. En effet, au sein même des équipes, il y a dissonance par rapport aux fonctions qui leur sont demandées.

Plusieurs équipes questionnées n'ont pas pris connaissance du cadre de référence et n'ont donc aucune représentation des fonctions qui leur sont demandées selon leur formation initiale.

Sur le terrain, les responsables de structure m'ont avoué qu'il était difficile de suivre les directives du cadre de référence des fonctions des professionnels de l'enfance. Selon eux, la réalité du terrain ne permet pas toujours de distribuer les fonctions selon la formation du personnel éducatif. Malgré ça, ils sont d'avis qu'une clarté dans les fonctions est importante pour un accueil de qualité. D'ailleurs, l'image que veulent donner les responsables de leur structure aux parents, est importante. C'est pour cette raison que les entretiens aux parents se font, pour les deux structures de ville, exclusivement par des professionnels et en priorité par des personnes issues du tertiaire.

En ce qui concerne les structures de montagne, où le personnel formé est moins présent, il s'agit de la directrice qui prend part aux entretiens plus spécifiques de parents. Pour les entretiens d'adaptation, le personnel bénéficie du droit de les mener au même titre que la responsable.

« Les compétences sont spécifiques à chaque métier, voire à chaque poste, selon son contexte. Leur dénombrement et leur classement conduisent nécessairement à la construction d'un référentiel de compétences. » (Charleux & Loubat, 2012, p.85)

Dans ce sens, le cadre de référence est un excellent point de repère pour se référer aux compétences selon la formation.

L'une des personnes interviewées affirme : « Il est difficile d'aller se jeter là-dedans en sachant que je n'ai pas la possibilité de le faire dans ma structure. »

En effet, la différence entre les formations est explicitée de manière claire (c.f. Annexe IV) Il est formellement spécifié que l'éducatrice de l'enfance ES est spécialisée dans le champ de l'enfance de 0 à 12 ans alors qu'une assistante socio-éducative se généralise dans le champ social de manière plus large.

Selon les éléments inscrits dans ce cadre : « Une hiérarchisation des compétences est incontestable » (Sous-groupe de la commission permanente sociale de l'OrTra SSVs, 2012). De ce fait, nous pouvons souligner l'importance des connaissances et des compétences acquises durant les formations d'ASE et d'EDE et que celles-ci sont de niveau différent.

L'une des responsables interviewées m'affirme, au contraire : « J'ai d'excellentes auxiliaires qui valent largement une EDE. Encore une fois, la formation ne fait pas tout ! »

Ce point de vue est également intéressant à étudier. En effet, ce n'est pas forcément la formation, et donc les fonctions du personnel éducatif, qui font la qualité d'un accueil collectif. Le terme de « personnalité de la personne » ressort maintes fois lors de mes interviews. En effet, l'un des responsables précise : « Ce n'est pas parce que vous sortez de l'école ES que vous êtes la meilleure ! » La personnalité et le savoir-être comptent. On ne peut donc pas l'exclure. Mais comme l'affirme un interviewé :

On peut constater un écart, parfois significatif entre les gens qui sont formés. Il y a des différences sur la qualité, sur l'autonomie, sur la capacité à faire des choix,

la capacité à innover, la capacité à dynamiser une équipe. Mais malgré ces différences, il y a une complémentarité.

La formation suivie par chaque membre de l'équipe n'est pas directement « visible ». En tant que parent, il n'est pas possible de connaître la profession de chacun, simplement en passant la porte de la structure. Cependant, selon les retours reçus des responsables de structure, on peut tout de même pointer une certaine différence dans les informations retournées au parent ainsi que dans la collaboration qui est établie entre parents et professionnels. « Le retour aux parents reste plus global lorsqu'il est transmis par le personnel non formé. »

Les enfants bougent, rient, s'amuse, suivent des activités tout autant avec une personne formée dans le domaine de l'enfance qu'une personne qui ne l'est pas. Cependant, la question que l'on peut se poser est la suivante : N'y aura-t-il pas des conséquences sur le long terme ? Au niveau de la prévention, de l'accompagnement dans le développement de l'enfant, du partenariat avec les familles, de la collaboration avec les divers réseaux, la formation d'EDE est clairement bien établie.

- **Hiérarchie**

Travailler en équipe, réussir une performance collective est certainement l'épreuve la plus difficile mais aussi la plus gratifiante. C'est elle qui met en relief ce dont on est vraiment capable. C'est elle qui donne tout son sens aux talents individuels et qui permet de se sentir exister à sa juste place. (Couchaere, 2006, p. 143)

Alors dans ce sens, une hiérarchie dans l'équipe éducative est-elle importante dans le dynamisme des équipes ? Selon une personne interviewée, la hiérarchisation ne permet pas un travail de qualité. Au contraire, selon elle, lorsqu'il y a trop de chefs, ceux-ci ont tendance à ne plus rien faire et déléguer toutes les tâches qui leur sont données.

Au contraire, un autre responsable questionné me présente la hiérarchie de son équipe comme un procédé clair et intégré par ses employés. Elle se fait selon les formations de chacun mais aussi selon le caractère du personnel qui peut être « leader » ou « suiveur ».

Michèle Garant (1996, p.15) exprime : « Que chaque acteur soit conscient de sa propre position dans la structure d'ensemble, s'y reconnaisse et reconnaisse celle des autres, contribue à l'équilibre général. »

La hiérarchie est importante pour la plupart des responsables interrogés. Cependant, dans certaines structures, suivant un système plus « familial », c'est-à-dire de manière amical, la hiérarchie se crée de manière naturelle. L'un des responsables de structure questionné m'affirme que la hiérarchie se fait naturellement et que chaque personne sait vers qui se tourner selon les responsabilités de chacun.

La hiérarchie est souvent associée au respect. De manière spontanée, les membres des équipes éducatives créent une certaine hiérarchie selon les responsabilités de chacun mais aussi l'expérience professionnelle dans le domaine et le tempérament du personnel.

Dans la plupart des structures, il n'y a donc pas de hiérarchie clairement dictée et imposée au personnel. Cependant, comme précisé auparavant, l'équipe s'organise autour d'une hiérarchie personnelle selon les formations mais également l'expérience et la personnalité de ses membres.

Nous pouvons tout de même constater dans l'ensemble des structures l'importance d'une place de responsable, garant du bon fonctionnement de ces hiérarchies et dans l'organisation de l'équipe selon la personnalité de chacun de ses membres.

- **Restrictions budgétaires**

Dans le cadre de mes interviews, la problématique budgétaire ressort à maintes reprises. Les restrictions sont présentes et ne permettent pas de valoriser les formations et les fonctions.

Le problème est actuel et il est difficile pour les structures dépendant des subventions communales et cantonales de parvenir à mettre en avant les différentes fonctions au sein de leurs équipes éducatives.

L'engagement d'employés formés au niveau secondaire II est, pour les structures d'accueil, une économie supplémentaire au niveau salarial. Dans ce sens, les compétences acquises durant les formations ne sont pas prises en compte.

- **Reconnaissance des niveaux de formation en Valais**

Si lors d'une conversation anodine, on vous pose la question : "Que faites-vous comme métier ?" et que vous répondez : "Je travaille auprès des enfants dans une garderie", il n'est pas rare que l'on vous rétorque : "Ah ! Vous gardez des enfants."

Notre profession, éducateurs de la petite enfance se résume-t-elle à *garder* les enfants ? (Balmer & Trentini, 2014)

Dans notre canton, nous pouvons nous poser cette question, car la reconnaissance des métiers de la petite enfance est peu présente et une majorité des personnalités politiques ne se soucient guère des discussions autour des niveaux de formation, des diverses professions au sein des équipes éducatives,...

L'un des responsables m'avoue avec déception que les personnes qui suivent une formation supérieure dans le domaine de l'enfance sont d'abord motivées à apporter beaucoup d'éléments dans les structures d'accueil, de défendre leur métier etc. mais qu'une fois sur le terrain, les priorités de ces personnes changent et il n'y plus rien qui est fait.

Comme présenté auparavant, les formations du niveau secondaire II demandent d'acquérir des compétences d'un niveau inférieur que dans le tertiaire : « Il est évident qu'une formation de trois ans avec un nombre d'heures d'enseignement représentant la moitié des heures d'enseignement d'un EDE ne peut aboutir à une qualification égale. » (Mühlebach, 2009)

Prenons l'exemple dans le domaine de la santé en comparaison avec celui du social, traité dans ce travail. Je citerai le cas d'une personne qui se rend à l'hôpital pour

effectuer une opération quelconque. Le patient ne rencontrera pas l'infirmière ou l'auxiliaire à la place de son entrevue avec le médecin. L'infirmière, tout comme l'auxiliaire, n'effectuera pas l'opération du patient, car les compétences acquises durant sa formation ne lui permettent pas d'exercer cette fonction. Dès lors, demandons-nous si les niveaux de formations sont nécessaires à clarifier ou non. Il est tout à fait logique, à l'hôpital, d'exiger de rencontrer du personnel formé, ayant acquis un panel de compétences égales au niveau de sa formation. Au niveau du social, la chanson est la même, mais certainement moins importante aux yeux des politiques et de la totalité des citoyens du canton.

L'accueil de jour des enfants est un service qui coûte, que ce soit au niveau des salaires donnés aux employés, aux frais des locaux, etc.. De ce fait, les familles doivent assumer une partie des frais de garde de leurs enfants.

En fonction du mode de garde, les coûts diffèrent. Dans une crèche, le personnel formé est le poste le plus important. L'enfant, confié du matin au soir, est encadré par des professionnels de la petite enfance, ce qui signifie une ligne pédagogique, des activités et non pas du simple gardiennage. La différence est grande et rassurante, mais elle a un coût. (p.a, 2016)

Suite à cette publication, nous pouvons relater une certaine importance des professionnels dans un accueil de qualité. Les parents placent leur enfant dans un but d'accompagnement pédagogique. Dans cet esprit, il est important de suivre une formation spécifique à l'enfance pour pouvoir satisfaire cette demande.

Lors de mes recherches, il aurait été intéressant de questionner également un panel de parents afin de connaître leurs attentes vis-à-vis de l'accueil des enfants.

Lors du suivi des cours de « Politique sociale » au cours de ma formation d'EDE, les demandes formulées à l'intention des organisations travaillant pour le domaine du social sont liées à la reconnaissance de la profession d'éducateur de l'enfance.

La reconnaissance et la clarté dans les différences de fonctions apparaissent comme l'un des soucis principaux pour les futurs professionnels de l'enfance. Il s'agit donc d'une inquiétude importante au niveau de l'avenir des professionnels.

Communication à transmettre aux groupes politiques
Un cahier des charges différent pour les ASE et EDE
La reconnaissance des compétences au niveau des politiques de la profession d'EDE
Reconnaissance salariale selon le niveau de formation
Convention collective de travail pour les EDE et pour les ASE

Propositions des élèves du cours de « Politique sociale » du 02.12.2016

3 Conclusion

3.1 Résumé et synthèse des données traitées

Afin de faciliter la lecture de ce document, j'ai divisé mon travail en trois parties principales. Il s'agit tout d'abord de clarifier les différentes formations présentes dans le domaine de l'enfance, importantes à définir pour la suite de ma démarche. J'ai

ensuite abordé les directives politiques, dont les informations sont essentielles. Pour terminer, j'ai choisi de présenter une partie développant les aspects autour du terrain.

Je me suis, au préalable, intéressée à l'aspect théorique afin d'obtenir une base d'informations essentielles à l'introduction de mon travail. L'organisation des équipes éducatives, la hiérarchie mais également les directives données par le canton ont été un point de base pour l'élaboration de mon travail. J'ai pu, dès lors, identifier les aspects importants au sein des équipes, comme le respect de l'individualité de chacun, ses compétences sociales mais aussi professionnelles. J'ai pu également constater les restrictions présentes au sein du domaine, notamment la notion de budget donné aux responsables des structures ainsi que l'organisation qui est faite autour de ces limites pour faciliter le travail en équipe.

Suite à cela, j'ai contacté plusieurs structures afin d'interviewer leur responsable. De ce fait, je possédais une vision plus large et plus précise de ma problématique. Mon choix était d'avoir une vision étendue en récoltant les commentaires des structures de plaine mais également celles de montagne. Quatre structures ont répondu positivement à ma demande.

Pour approfondir mes recherches, j'ai distribué un questionnaire à trois équipes éducatives, différentes des structures interviewées auparavant. J'ai donc pu acquérir davantage d'informations concernant la place de chacun dans l'équipe selon sa formation.

Ces recherches m'ont permis de prendre conscience qu'il y a une certaine incohérence entre la théorie et la pratique. Effectivement, les fonctions données au personnel présent dans les structures d'accueil ne dépendent pas forcément du niveau de formation de chacun mais simplement d'une professionnalisation dans le domaine de l'enfance.

Mon développement se divise donc en trois parties principales :

- Les **formations du domaine de l'enfance** où les différentes spécificités liées aux professions sont définies. Cela permet de comprendre de manière plus claire les dissimilitudes présentes entre les formations et le niveau de compétences à atteindre lors des trois années.
- Je développe ensuite un point concernant les **directives cantonales** éditées par l'Etat du Valais. Celles-ci permettent de comprendre davantage le poids de la politique sur l'accueil de jour.
- Dans un dernier chapitre, je prends en compte la vision de la pratique instaurée dans les équipes éducatives. Leur manière de s'organiser, les fonctions attribuées à chacun, font des éléments essentiels à ma recherche sur le **terrain**.

Pour terminer mon développement, je me suis permise d'interroger le directeur de l'ASLAE ainsi que Mme Héritier, responsable de la filière EDE au sein de l'école supérieure du domaine social à Gravelone. Les informations obtenues m'ont aidé à compléter mon thème et avoir une vision supplémentaire du sujet traité. J'ai pu me rendre compte des difficultés financières présentes dans le domaine de l'enfance et des spécificités concernant la reconnaissance des formations suivies afin de travailler auprès des enfants.

3.2 Analyse et discussion des résultats obtenus

Notons une certaine dissimilitude entre la théorie, les compétences demandées à chacun et la pratique elle-même au sein des structures d'accueil du Valais Romand en 2016.

La comparaison des structures interviewées, mais également des directives cantonales et des différentes formations du domaine de l'enfance m'incitent à procéder à une analyse de divers points :

- Les différentes formations du domaine de l'enfance

Le domaine de l'enfance est vaste et plusieurs formations s'y rattachent. De ce fait, une certaine rivalité apparaît quant au manque de clarté dans les différentes fonctions données aux membres de l'équipe.

Les formations sont de niveaux différents mais se rapprochent relativement quant aux objectifs à atteindre au terme des années d'étude. C'est pour cela qu'il est parfois difficile d'établir de réelles différences dans les fonctions données sur le terrain.

Lors de mes interviews et questionnaires, le personnel bénéficiant d'un CFC d'ASE avait les mêmes fonctions que le personnel du tertiaire, alors que le niveau, comme nous l'avons vu lors du développement, est explicitement différent.

La formation d'ASE est large et riche en outils pratiques. Les connaissances acquises durant les trois années se situent dans trois domaines : celui des personnes âgées, des personnes en situation de handicap ainsi que le domaine de l'enfance. La formation est donc moins spécifique aux connaissances de l'enfant et à son développement. Elle se situe inférieurement quant au niveau d'étude des éducateurs de l'enfance ES. La réflexivité est importante au cours de cette dernière formation et essentielle auprès des enfants. Notons une importance des compétences à acquérir pour accompagner l'enfant dans son développement et son autonomie.

Lorsque le parent récupère l'enfant au terme de la journée d'accueil, il n'y a, en soi, aucune différence qui est faite selon si l'enfant a été en présence d'EDE, d'ASE ou encore d'auxiliaires. Cependant, dans la finalité, les compétences intégrées durant les différentes formations permettent une vision plus pointue des besoins de l'enfant. Dans ce sens, il est important de souligner et de valoriser les formations professionnelles de l'enfance, notamment celle du tertiaire.

- Les directives politiques édictées par le canton du Valais

Les directives cantonales ne prennent pas en compte, dans leur quota de personnel obligatoirement formé au sein des structures d'accueil, la différenciation de niveau entre le tertiaire et le secondaire II. De ce fait, les structures effectuent leurs engagements du personnel sans aucune contrainte et distribuent les fonctions selon les besoins du lieu d'accueil.

Nous avons pu clairement identifier, au cours du développement du sujet, qu'il existe une réelle différence de niveau quant aux formations du niveau tertiaire, celles du niveau secondaire II ainsi que les personnes ne bénéficiant d'aucun diplôme dans la branche. Malgré cette distinction, l'Etat du Valais ne parvient pas aisément à prendre

en compte ce point. Je pense que c'est, au travers des politiques, qu'il est important de faire changer cette vision.

Au niveau salarial, les conditions ne sont pas très réjouissantes pour les professionnels de l'enfance, notamment ceux qui ont acquis un niveau de compétence supérieur. La différence des rémunérations entre un professionnel du tertiaire et celui du secondaire s'établit autour des CHF 300.-. C'est pourquoi il y a quelques ambiguïtés au niveau de la collaboration dans les différentes équipes éducatives. Tout le monde touche à toutes les tâches, mais pas pour le même salaire ! Il s'agit là d'un point à éclaircir, notamment au niveau des cahiers des charges de chaque professionnel. Nous avons cependant bien remarqué la distinction des compétences de chacun et noté qu'il s'agit de réflexion autour de l'enfant beaucoup plus poussée dans le domaine du tertiaire.

Au terme de ce chapitre, nous pouvons constater qu'il existe très peu de règles édictées par le canton concernant les fonctions des différents professionnels du terrain. De ce fait, les structures choisissent la facilité et donnent au personnel éducatif les mêmes fonctions. De plus, il existe une dérogation cantonale pour engager du personnel non formé dans certaines structures, dont l'une interviewée. De ce fait, il n'y a aucune obligation dictée par le canton quant à l'engagement de personnes formées dans le domaine de l'enfance.

- *La vision plus pratique tirée du terrain*

Selon Le Boterf (2007, p.9) : « Il suffit aujourd'hui d'être attentif à la vie quotidienne pour constater l'omniprésence de la référence au professionnalisme : les employeurs veulent pouvoir compter sur des professionnels, les clients exigent d'avoir affaire à des « pros », [...] ».

Compte tenu de cette affirmation, je constate l'importance de la professionnalisation au sein de notre société. Les personnes ayant acquis un diplôme possèdent davantage de compétences et sont donc formées plus spécifiquement à la branche. Suite à mes interviews, je remarque également une envie constante des responsables de structures à vouloir professionnaliser la branche et mettre en avant les différentes formations. Malheureusement, il s'agit généralement d'un échec en la matière, car certaines politiques et responsables de structure ne distinguent pas l'intérêt d'une formation du tertiaire pour accompagner les enfants lors d'accueil à la journée.

Comme cité précédemment dans mon travail, l'un des responsables affirme que dans son équipe éducative, l'une des auxiliaires, bénéficiant de nombreuses années d'expériences, vaut largement une EDE.

Dans ce sens, elle ne prend pas en compte les savoirs de pensée, la réflexion que possède un éducateur de l'enfance suite à sa formation.

Pour mon travail, il était impossible de prendre en compte la personnalité des membres des équipes éducatives. Comme l'ont précisé les deux premiers interviewés, la personnalité de la personne et son savoir-être sont essentiels auprès des enfants. Cependant, il m'est impossible, dans le cadre de ces recherches, de quantifier et de qualifier une personne selon son tempérament et sa personnalité.

De ce fait, mon travail s'est appuyé principalement sur les formations de chacun sans prendre en compte le savoir-être, malgré son importance dans le domaine de l'enfance.

Je souhaite tout de même appuyer sur un élément essentiel qui m'a paru tout d'abord normal mais qui est ressorti maintes fois lors de mon travail : **la complémentarité**. Les formations du domaine de l'enfance sont complémentaires et ne se remplacent pas l'une et l'autre. Afin de collaborer de la meilleure des manières, pour un accueil de qualité de l'enfant, il est essentiel de distinguer les fonctions de chacun au sein des équipes. De ce fait, chacun a sa place et peut accompagner l'enfant dans les limites de ses compétences.

Pour finir, ma question initiale était : « **Comment se différencient les fonctions des EDE ES, des ASE et des auxiliaires au sein des structures d'accueil de l'enfance du Valais romand en 2016 ?** ». La réponse à ma question est donc qu'il n'y a pas encore de différenciation claire au sein des structures d'accueil du Valais romand en 2016 concernant les fonctions des professionnels ou non du domaine de l'enfance. En effet, il y a autant de manières d'attribuer les tâches qu'il y a de structures et de personnes. Il est clair que les membres des équipes éducatives sont conscients de leur statut d'ASE, d'EDE ou d'auxiliaire. Cependant, en terme de tâches et de fonctions, il y a peu de différences. Tous doivent tisser avec différents collègues. Il est important pour tous les responsables de structures de clarifier les rôles de chacun au sein des équipes éducatives. Cependant, un manque de clarté dans les cahiers des charges, les restrictions budgétaires et le manque de reconnaissance des professions de l'enfance ne permettent pas d'avancer dans la professionnalisation du domaine.

Il s'agit là d'une problématique présente actuellement dans notre canton, qui cause quelques questionnements quant à la place que l'on occupe au sein d'une équipe. En tant que future professionnelle du domaine de l'enfance, je trouve important de pouvoir trouver ma place en considérant les compétences acquises durant mes trois années de formation.

3.3 Limites du travail

Au cours de mon travail, l'appropriation du thème a été évolutif. Dans un premier temps, j'ai envisagé de traiter la problématique des fonctions du domaine de l'enfance car elle me semblait être importante pour mon avenir professionnel.

Lors de mes recherches, il était difficile pour moi de ne pas m'éloigner du sujet et de cibler les informations reçues. Le fait qu'il y ait très peu de théories sur ma problématique a rendu la tâche compliquée. En effet, les ouvrages feuilletés ne correspondaient pas au sujet traité et je devais cependant trouver une base théorique à mon thème.

Pour compléter ma théorie, il était nécessaire d'effectuer des interviews auprès des responsables de structures basées au sein du canton. J'ai également distribué quelques questionnaires auprès d'équipes éducatives. Il s'agissait d'une vision supplémentaire à celle des responsables qui me paraissait importante à envisager.

Ma difficulté principale était de ne pas m'éloigner de mon sujet principal qui était : les fonctions du domaine de l'enfance. De manière personnelle, la reconnaissance du

métier d'éducateur de l'enfance me tient à cœur. De ce fait, rester constante au niveau du fil rouge de mon développement ne s'est pas avérée une tâche simple à mes yeux.

Au niveau méthodologique, les difficultés étaient d'insérer des références de manière correcte, selon les directives du travail de mémoire. J'ai consacré à cette démarche beaucoup de temps.

Lors du développement, il ne m'a pas été possible de répondre à toutes les questions liées à ce thème et dont j'ai émis au départ. En effet, je ne connais pas la vision des parents sur les différentes formations présentes dans les structures d'accueil. Il aurait fallu, dans ce cas, questionner un large groupe de parents dont les enfants fréquentent les structures d'accueil afin de connaître leur représentation sur les fonctions et l'attente qu'ils ont lors de l'accueil de l'enfant.

Pour finir, ce travail aurait pu toucher davantage la politique de l'enfance et la vision que possèdent les dirigeants valaisans. Un questionnaire aux parents sur leur connaissance des différentes formations aurait été également un atout supplémentaire quant à la reconnaissance des métiers de l'enfance. Dans un tel cas, le travail aurait été planifié sur une plus longue durée en rassemblant les avis des différents acteurs liés aux équipes éducatives.

3.4 Perspectives et pistes d'action professionnelle

« Aujourd'hui, on se pose la question : A qui je vais confier mes enfants ?" Qu'est-ce que le parent préfère ? Avoir des professionnels ou avoir des gentilles personnes ? »

Dans ce sens, on peut se poser la question de la reconnaissance qu'ont les parents vis-à-vis des professionnels de l'enfance. La plupart d'entre eux ne connaissent pas ou peu les différentes formations présentes dans les structures d'accueil. Pourtant, pour la majorité, un accueil de qualité est indispensable à leurs yeux.

Dans le cadre de ma formation, des intervenants extérieurs provenant d'organisations telles que Pro Enfance et Avenir Social mettent en œuvre des éléments permettant de valoriser le travail social, notamment celui auprès des enfants. Des approches destinées aux politiques sont organisées afin de faire reconnaître les différentes formes de professions du domaine de l'enfance et le niveau s'y rattachant. Il est encore difficile, pour ces organisations, d'élaborer des plans d'actions immédiats. Il s'agit tout d'abord d'entrer en négociation de manière « douce » et d'accepter petit à petit les modifications apportées favorisant le travail dans les lieux d'accueil.

A quand une convention collective de travail en Valais ? La question a été posée à maintes reprises mais la vision de certaines politiques ne démord pas. Pour faire valoir notre profession, il en faudra davantage. De la reconnaissance, nous en avons besoin pour nous sentir utiles à la société. C'est un aspect important dans l'accueil de qualité de l'enfant.

Certaines personnalités politiques ne sont certainement pas encore prêtes à changer leur vision sur le travail fourni en structure. Cependant, les acteurs principaux de cet accueil de jour sont, et le seront toujours, les parents. Dans ce sens, il est important de faire reconnaître la professionnalisation de l'accompagnement des enfants en structure d'accueil aux parents. A travers des flyers comprenant un explicatif succinct

des niveaux de formations et de l'importance de cette professionnalisation lors de l'accueil de l'enfant.

Nous pourrions envisager, à terme, d'encourager la formation des ASE au niveau tertiaire afin de professionnaliser davantage le domaine de l'enfance. Il faudrait, pour autant, que les fonctions salariales soient également valorisées au niveau tertiaire afin d'encourager les employés bénéficiant d'un CFC. Dans ce sens, l'intégration à la formation d'EDE devrait être davantage facilitée pour les personnes disposant déjà d'un CFC d'assistant socio-éducatif, comme c'est déjà le cas pour la formation d'éducateur de l'enfance à Lausanne. Les ASE ont la possibilité d'effectuer leur formation ES sur deux ans à la place de trois en Valais.

Dans le canton de Vaud, des négociations sont en cours afin d'amener à une professionnalisation de toutes les équipes éducatives. Selon cette discussion, l'engagement d'auxiliaire se fera uniquement pour qu'elles puissent intégrer une formation dans le domaine au cours des deux années (durée déterminée) qui suivent la signature de leur contrat. Je trouve cette démarche très intéressante, non seulement pour la reconnaissance des diplômes au niveau de l'enfance mais également pour proposer aux parents un accueil de qualité, assuré par des professionnels compétents.

Le Valais a encore du « pain sur la planche » pour valoriser le travail des équipes éducatives. Cependant, les organisations se mettent en placent et avancent petit à petit dans une négociation favorisant la professionnalisation pour un accueil de qualité. Il ne reste plus qu'à défendre les valeurs de nos professions sociales. Rassemblons-nous pour faire avancer les choses. « Seul, on va plus vite, ensemble on va plus loin. » (proverbe africain)

3.5 Remarques finales

Pour conclure mon travail de mémoire, j'aimerais souligner la satisfaction que j'ai eu lors des recherches effectuées. Il n'y a pas forcément de réponse exacte à ma question de départ car la problématique est présente dans notre canton. Des groupes d'organisations prennent actuellement en main cette discussion concernant la reconnaissance des métiers de l'enfance. Il s'agit donc d'une question d'avenir où toutes les équipes éducatives devraient se réunir afin de faire valoir les compétences de leur formation. Le débat reste donc ouvert.

Je pense avoir atteint les objectifs initiaux. J'ai eu la possibilité de mener une interview à plusieurs reprises. J'ai également effectué des recherches sur les différentes fonctions qui me paraissent essentielles, non seulement pour ce travail, mais également pour mon avenir professionnel. Lors de ma démarche, j'ai pu développer mon regard critique sur les fonctions attribuées à chacun. En concertant les responsables de structures, j'ai pu prendre conscience des difficultés qu'ils pouvaient rencontrer lors de l'organisation des équipes. De ce fait, l'explication sur le manque de clarté des cahiers des charges me paraissait plus logique. Malgré cela, je pense toujours que la clarification des fonctions au sein des équipes éducatives est primordiale et qu'il est important de développer la situation actuelle.

Au cours de l'élaboration de mon travail, je suis passée par plusieurs états. Dans un premier temps, je me réjouissais de développer une problématique qui me semblait importante. Ensuite, lors des recherches théoriques, je me sentais perdue face à

l'immensité du sujet traité. Le tri des informations a été pour moi une période du travail difficile. Tout me semblait important à décrire mais la place manquait et la finalité du mémoire m'échappait. Grâce aux grilles de lecture ainsi qu'aux tableaux de dépouillement des interviews et questionnaires, j'ai pu trier les informations importantes et cibler les éléments utiles pour répondre à ma question de départ.

Au terme de ce travail, je souhaite citer Ronald Reagan qui résume la finalité de ce travail de mémoire et l'aspect de complémentarité que je désire souligner : « En travaillant ensemble et réunissant nos richesses nous pouvons accomplir de grandes choses. »

4 Bibliographie

- Balmer, H., & Trentini, F. (2014, juin 24). *Pas que de la garde – Plus que de la garde*. Consulté le novembre 17, 2016, sur EAJE - éducation et accueil de jour de l'enfance: <http://www.eaje.ch/pas-que-de-la-garde-plus-que-de-la-garde/>
- Berufskunde-Verlag der Alfred Amacher AG. (s.d.). *Nurse*. Consulté le septembre 2016, sur Profession: <https://www.berufskunde.com/chf/metiers-a-z/nurse#tabausbildung>)
- Brun, J.-P. (2009). *Management d'équipe : 7 leviers pour améliorer bien-être et efficacité au travail*. Paris: Groupe Eyrolles.
- CFES Commission fédérale des écoles supérieures. (2011). *Résultats récapitulatifs de l'évaluation de la phase 1*.
- Charleux, F., & Loubat, J.-R. (2012). *Motiver les équipes en travail social*. Issy-les-Moulineaux Cedex: ESF éditeur.
- Coquoz, J. (2009, décembre). Les niveaux de formation. *Revue [petite] enfance*.
- Couchaere, M.-J. (2006). *Travailler en équipe*. Paris: Ellipses Edition Marketing SA.
- CSFO. (2016). *Assistant socio-éducatif CFC / Assistante socio-éducative CFC*. Consulté le septembre 2016, sur orientation.ch: <https://orientation.ch/dyn/show/1900?lang=fr&idx=12&id=1051>
- Garant, M. (1996). *Manuel du responsable d'institution : Gestion des ressources humaines et mise en projet*. Bruxelles: Chronique Sociale.
- Grau, C., & Clivaz, C. (2012). *Fonctions, tâches et compétences de l'EPE, CFPS*.
- Gutmann, M. (2014, mai 28). *Les professionnel-le-s de l'enfance s'organisent !* Récupéré sur ssp-vpod: [http://www.ssp-vpod.ch/actualites/nouvelles/nouvelles/browse/1/article/les-professionnel-le-s-de-lenfance-sorganisent.html?tx_ttnews\[backPid\]=34&cHash=661dcd7d238111be17ba0fd1b7fba279](http://www.ssp-vpod.ch/actualites/nouvelles/nouvelles/browse/1/article/les-professionnel-le-s-de-lenfance-sorganisent.html?tx_ttnews[backPid]=34&cHash=661dcd7d238111be17ba0fd1b7fba279)
- Héritier, L. (2005). *Etat des lieux de la Formation éducatrice/éducateur de la petite enfance en Valais*. Sion.
- HES-SO Valais. (2013). *La filière EDE ES*. Consulté le octobre 20, 2016, sur Ecole supérieure / Domaine social Valais: <http://www.es-social.ch/Education-de-lenfance/La-filière-EDE-ES/Profil-professionnel-EDE>
- Le Boterf, G. (2007). *Professionaliser - Le modèle de la navigation professionnelle*. Paris: Eyrolles.
- Luthi, P.-A. (2005, décembre 30). *Formation d'éducateur spécialisé HES en suisse romande*. Consulté le décembre 14, 2016, sur EDUCH.ch: <http://www.educh.ch/orientation/formation-d-educateur-specialise-hes-en-suisse-romande-a687.html>

- Mühlebach, C. (2009, décembre). Quelle formation pour quel travail ? *Revue [petite] enfance*.
- Monassier, P. (s.d.). *Organisation et fonctionnement de l'entreprise*. Consulté le mai 2016, sur http://patrick.monassier.free.fr/cours_entreprise/entreprise/organisation_fonctionnement_entreprises.pdf
- Nanchen, C. (2016, novembre 11). Cours de Droit.
- Nikieman, N., R., & Zoma, &. (s.d.). *Sociologie des organisations*. Consulté le mai 2016, sur FOAD-MOOC: <http://www.foad-mooc.auf.org/IMG/pdf/chapitre1.pdf>
- Pouponnière Valaisanne. (2009, janvier). *Ligne pédagogique de la Pouponnière Valaisanne*. Récupéré sur ASLAE: <http://aslae.ch/html/poup/Projet%20%E9ducatif.pdf>
- Prix des différents modes de garde d'enfants*. (2016). Consulté le décembre 1, 2016, sur VaudFamille.ch: <http://www.vaudfamille.ch/N188325/prix-des-differents-mode-de-garde-d-enfants.html>
- Service cantonal de la jeunesse. (2010, janvier 1). *Directives pour l'accueil à la journée des enfants de la naissance jusqu'à la fin de la scolarité primaire*. Consulté le 2016, sur [vs.ch: https://www.vs.ch/documents/34243/74110/Directives/8f0d6b8f-b911-4d1d-b53e-b6edcb7f7d8a](https://www.vs.ch/documents/34243/74110/Directives/8f0d6b8f-b911-4d1d-b53e-b6edcb7f7d8a)
- Sous-groupe de la commission permanente sociale de l'OrTra SSVs. (2012). *Cadre de référence des fonctions des professionnel, -les de l'enfance du canton du Valais*. Consulté le septembre 2016, sur http://www.avalts.ch/doc/Cadre_VS_FR.pdf
- SPAS; OrTra SSVs. (2015, septembre 30). *Plan d'études cadre PEC*. Consulté le septembre 2016, sur http://portal.hevs.ch/oneNet/NetStorage/DriveR%40STUDENTSES/reglements_directives/PEC_Education%20enfance_ES.pdf [foirsocial.ch/documents/educatrice-de-lenfance-es-educateur-de-lenfance-es.pdf](http://www.foirsocial.ch/documents/educatrice-de-lenfance-es-educateur-de-lenfance-es.pdf)
- SSVs, O. (s.d.). *Assistant socio-éducatif CFC*. Consulté le septembre 2016, sur OrTra SSVs: <https://www.ortrassvs.ch/sante/assistant-socio-educatif-25.html>
- Stalder, M. (2006, mars). *Le processus de Copenhague et la Suisse*. Consulté le octobre 20, 2016, sur Economie Suisse: http://dievolkswirtschaft.ch/content/uploads/2006/03/19F_Stadler.pdf
- Vaucher, L. (2015). *ESEDE*. Consulté le décembre 2, 2016, sur eaje / éducation et accueil de jour de l'enfance: <http://www.eaje.ch/esede/>

Annexe I : Grille d'entretien vierge

Interview pour le travail de mémoire : « Les différentes fonctions du domaine de l'enfance »

Nom et prénom (peut rester anonyme) : _____

Date : _____

Structure : _____

Nombre d'employés qualifiés et non qualifiés : _____

Nombre d'enfants accueillis / jour : _____

Formation initiale : _____

Expérience professionnelle, parcours : _____

Organisation de l'équipe : qui fait quoi ? (Selon le cahier des charges ? Ouvertures, fermetures, entretiens parents, ...)

Existe-t-il dans votre structure un cahier des charges différentes pour les professionnels ou non de l'enfance ?

Quel est votre point de vue sur les différentes formations au sein de la même équipe éducative (auprès des enfants, des parents, des observations professionnelles, des réflexions, des colloques,) ?

Avez-vous connaissance du document concernant les différences entre les formations d'ASE et d'EDE au sein des structures d'accueil ? « Cadre de références des professionnels de l'enfance »

Si oui, y-a-t-il eu un changement dans les pratique exercées dans votre structure suite à ce cadre de références ?

Existe-t-il une certaine hiérarchie entre les membres de l'équipe selon leur formation ou expérience professionnelle ?

Annexe II : Tableau du dépouillement des entretiens

Annexe III : Extrait d'une grille de lecture

Référence	Date	Page(s)	Information, texte, paragraphe	Remarque
Bulletin officiel canton du Valais (art. 43 Ordonnance sur différentes structures en faveur de la jeunesse)	07.09.05		Salaires Niveau 1 : avec formation du niveau tertiaire CHF 52'837.50 min. Niveau 2 : avec formation du niveau secondaire (CFC ASE) CHF 48'018.15 Auxiliaires : CHF 41'599.35	<i>La différence salariale entre les deux formations professionnelles est de 4'000.- par année soit 330.- par mois.</i>
Cadre de référence des fonctions des professionnel·les de l'enfance du canton du Valais (édition 2012)	01.09.12	32	Fonction : se concrétise par un document, appelé description de poste, terme préféré à celui de cahier des charges [...] La description du poste permet de préciser ce que l'organisation attend du titulaire du poste. Organigramme : traduit les relations hiérarchiques et fonctionnelles officielles et formelles entre les postes de travail dans une organisation. L'organigramme suppose que les postes ont été préalablement définis [...]	<i>Définitions qui aident à comprendre les différentes fonctions et la hiérarchisation. Termes utiles à mon travail.</i>
Revue [petite] enfance N°103 / De la nurse à l'éducatrice de l'enfance. Par Cécile Borel, éducatrice à Genève	2012		« Beaucoup de slogans liaient la qualité de l'encadrement au niveau de qualification des éducatrices : personnel qualifié = encadrement de qualité »	<i>Point de vue du canton de Genève sur le manque de reconnaissance de la formation d'EDE</i>
http://www.ssp-vpod.ch/fileadmin/vpod_suisse/valais/PDFs/Cahier_Revendications_du_groupe_SSP-Avalts_Enfance_30.09.14.pdf	30.09.14	Point 2	« Une nouvelle formation d'Assistante socio-éducative existe depuis 8 ans (2006). De nombreuses confusions entre les métiers d'éducateurs/-trices et ASE ont malheureusement été observées dans la pratique. Il est primordial que les cahiers des charges des employé·e·s EDE et ASE soient respectivement très claires et cela en fonction des compétences acquises durant la formation. »	<i>Revendications du groupe Enfance SSP-AVALTS</i>
Education de l'enfance en Valais : une situation singulière. Rachel Abbet-Tscherrig, secrétaire de l'Avalts, N°32	Mai-Juin 2011		« L'apparition de la nouvelle formation d'ASE a renforcé le manque de clarté des directives cantonales. En effet, les quotas – qui sont indicatifs et non obligatoires – ont été revus à la baisse pour le personnel formé : deux tiers de personnel formé (toutes formations confondues, soit éducatrices de l'enfance ES, assistantes socio-éducatives CFC et nurses) et un tiers de personnel non-formé (auxiliaire)	<i>Complexité de la nouvelle formation dans le domaine de l'enfance</i>

Annexe IV : Tableau comparatif des formations d'ASE et d'EDE ES

	EDE	ASE
Définition de la profession	Spécialiste du champ de l'enfance 0-12 ans	Généraliste du champ social
Formation initiale	3 ans d'école supérieure	3 ans d'apprentissage
Débouché	Diplôme d'école supérieure ES niveau tertiaire	Certificat fédéral de capacité (CFC) niveau secondaire II
Conditions d'entrée à la formation	Formation d'adulte et utilise une méthodologie à l'andragogie ; âge minimum 20 ans	Formation dont l'âge requis est la fin du cycle secondaire ; âge minimum 15 ans
Formation pratique	L'EDE formé en niveau tertiaire est un spécialiste de l'accompagnement du suivi et de l'éducation des enfants (PEC) et bénéficie d'une formation théorique importante. La formation ES met un accent important sur la pensée critique, l'analyse, l'évaluation et la pratique réflexive. L'EDE bénéficie d'une formation théorique fortement reliée à la pratique compte tenu du mode de formation (alternance). Il dispose de compétences personnelles et sociales, des aptitudes d'analyse, de synthèse et d'évaluation ainsi qu'une créativité sociale en situation.	L'enseignement des ASE porte sur l'acquisition de connaissances scolaires et professionnelles, sur la compréhension des faits et l'exécution des méthodes, des règles, des techniques. La formation est centrée sur une prise en charge très concrète, quotidienne, auprès des bénéficiaires et la résolution de problèmes (approche d'analyse et d'évaluation, de créativité) en lien avec la prestation professionnelles.
Modalités	La formation d'EDE prépare à l'accès direct à la pratique dans le domaine de l'enfance. L'EDE est impliqué dans la vie professionnelle tout au long de ses études qui sont approfondies. Il dispose de connaissances étendues et d'une pratique déjà éprouvée.	L'ASE reçoit une formation axée sur la pratique du champ social. Comme tout jeune professionnel, ses débuts demandent un encadrement adéquat pour consolider des connaissances basiques fraîchement acquises et acquérir une expertise dans son domaine de compétences.
Niveau de formation	Les objectifs de formation de l'EDE visent le niveau de formation 6 du CEC (Cadre Européen de qualifications processus de Copenhague).	Les objectifs de formation de l'ASE visent les niveaux de formation 3 et 4 du CEC.

Une hiérarchisation des compétences est incontestable. Elle implique, de fait, une nouvelle répartition des tâches et des responsabilités dans les équipes socioéducatives.