

Table des matières

Introduction	1
1. Thématique.....	1
2. Intérêt de la recherche	2
3. Finalité et sens général.....	3
4. Problématique.....	3
5. Question de recherche	3
6. Ethique	4
Développement.....	5
1. Contexte de recherche : la petite enfance en Valais romand	5
1.1. Historique de la profession.....	5
1.2. Le profil d'un·e EDE :	7
1.3. Les autres professions dans le secteur de la petite enfance.....	9
1.4. La situation suisse et valaisanne	10
2. Cadre théorique	11
2.1. Les représentations sociales.....	11
2.2. Les reconnaissances professionnelles et sociales.....	12
2.3. L'identité professionnelle.....	14
2.4. La répartition sexuelle des tâches.....	16
2.5. La diversité des formations du personnel.....	18
3. Terrain de recherche	19
3.1. Méthode de recherche	20
3.2. Présentation des données	22
3.3. Synthèse des résultats.....	39
4. Analyse, interprétation et discussion des résultats	42
4.1. La représentation sociale de la profession d'EDE.....	42
4.2. Les stéréotypes.....	44
4.3. La reconnaissance de la profession.....	45
4.4. L'identité professionnelle.....	47
4.5. Les compétences des EDE	48
4.6. La diversité des formations du personnel.....	49
4.7. Conclusion des résultats de l'analyse	51
Conclusion.....	53
1. Rappel de la démarche utilisée.....	53
2. Retour sur la question de recherche.....	53
3. Limites	55
4. Perspectives	56
Ressources bibliographiques.....	57

Table des abréviations

ASE :	Assistant·e Socio-Éducatif·ve
AVALTS :	Association Valaisanne des Travailleurs Sociaux
CCCT ou CCT :	Convention Collective Cantonale de Travail ou Convention Collective de Travail
CDE :	Convention de l'ONU relative aux Droits de l'Enfant
CDTEA :	Centre pour le Développement et la Thérapie de l'Enfant et de l'Adolescent
EDE :	Éducateur·trice De l'Enfance
EJE :	Éducateur·trice du Jeune Enfant
EPE :	Éducateur·trice de la Petite Enfance
ES :	École Supérieure
HEP :	Haute École Pédagogique
HES :	Haute École Spécialisée
LJe :	Loi en faveur de la Jeunesse
OCDE :	Organisation de Coopération et de Développement Économique
OFAS :	Office Fédéral des Assurances Sociales
ONU :	Organisation des Nations Unies
PEC :	Plan d'Études Cadre
PIB :	Produit Intérieur Brut
PLR :	Parti Libéral Radical
Pro enfance :	Plateforme Romande pour l'accueil de l'enfance
UAPE :	Unité d'Accueil Pour Écoliers

Introduction

1. Thématique

« Il est évident que notre profession est en mal d'identité, en mal de reconnaissance, mais peut-être aussi en mal de reconnaissance de soi-même » (Mühlebach, 2013, p.60). La question que soulève cette citation de Claudia Mühlebach est celle de la représentation sociale de la profession d'éducateur·trice de l'enfance (ci-après EDE). Les représentations sont constituées d'idées préconçues et partagées par une majorité.

En ce qui concerne la profession d'EDE, elles ont une influence importante sur la reconnaissance de cette dernière. En effet, de nombreuses recherches traitent de ces difficultés identitaires. Ceci est un point qui sera abordé plus bas.

De plus, les opinions publiques et politiques ont tendance à dévaloriser l'image de la profession d'éducateur ou d'éducatrice de l'enfance. « J'ignorais qu'il fallait autant de gens hautement qualifiés pour s'occuper de mouflets, les moucher et changer leur Pampers » (24 heures, 2007, cité dans Chatelain-Gobron, 2015, p.36). En outre, cela se fait également ressentir au cœur de la pratique professionnelle (témoignage d'une EDE) :

Il y a aussi les parents qui ont aussi... alors pas tous, mais... il y en a quand même beaucoup qui nous voient uniquement comme un mode de garde et qui ne se doutent même pas qu'on pourrait avoir d'autres compétences que celles du gardiennage.
(Chatelain-Gobron, 2015, p.70)

Cette vision qu'ont les personnes de la profession est très réductrice et induit un certain manque de reconnaissance. Cela peut se répercuter de manière plus ou moins importante sur la représentation de la profession. En effet, cela est notamment démontré par l'apparition de la motion du groupe Parti Libéral Radical (ci-après PLR) qui propose de « permettre aux pères et aux mères au foyer qui ont élevé des enfants de faire valider leurs acquis pour être considérés comme personnel qualifié pour travailler dans les structures de la petite enfance » (Canton du Valais, 2011).

Pour pallier à ce manque de reconnaissance, différents mouvements se mettent en place dans le but de valoriser cette profession :

- Dans le canton de Genève, en 2017, un camion a été utilisé pour faire la promotion de cette profession (parmi d'autres professions du domaine de la santé et du social). Il a sillonné le canton dans le but de toucher et d'informer les étudiants et les personnes en reconversion professionnelle.

Aide en soin et accompagnement, éducateur de l'enfance ou infirmier sont autant de métiers qui souffrent parfois d'un manque de reconnaissance, notamment en lien avec la charge de travail importante et la grande responsabilité conférée au personnel. Nous souhaitons valoriser les qualités de ces professions, qui offrent des possibilités d'emploi réelles et pérennes.

(Tribune de Genève, 2017, les métiers de la santé et du social prennent la route)

- Dans le canton de Vaud, le 8 mars 2018, la Convention Collective Cantonale de Travail (ci-après CCCT ou CCT) dans le secteur d'Accueil de jour de l'Enfance a été signée. Ce document permet, entre autres, de faire reconnaître cette profession et assure aux EDE des meilleures conditions de travail. Il aura fallu plus de trente ans pour qu'elle aboutisse. En Valais, cette CCCT n'est pas encore d'actualité (Avenir social, 2018, CCCT (Vaud) dans le secteur de l'Accueil de Jour de l'enfance).

- La Plateforme Romande pour l'accueil de l'enfance (ci-après pro enfance) créée en 2014, est une association dont le but est de regrouper les acteurs de l'enfance des cantons romands. Cette plateforme coopère également avec la Confédération et permet une bonne communication des partenaires et acteurs de l'enfance. Sa mission est de favoriser le développement de l'enfance en Suisse. Une des principales missions explicitées sur la page de l'association est de « promouvoir la reconnaissance du rôle éducatif des structures d'accueil de l'enfance » et de « soutenir le développement des compétences, la formation initiale ainsi que les processus de professionnalisation des domaines de l'accueil de l'enfance (Pro enfance, 2018, Qui sommes-nous ?).

La thématique traitée : *la représentation sociale de la profession d'EDE en Valais romand*, étant relativement large, nous avons choisi un certain angle d'approche afin de cibler nos recherches. Cet angle est celui du manque de reconnaissance.

Nous parlerons tout d'abord de l'intérêt de cette recherche, des liens avec notre pratique professionnelle et des apports visés (chapitre 2). Par la suite, ce sont la finalité du travail ainsi que le sens général de cette recherche que nous développerons (chapitre 3). Nous traiterons ensuite la problématique (chapitre 4) avant de passer aux points suivants ; ceux de la question de recherche (chapitre 5) et de l'éthique de la recherche (chapitre 6).

2. Intérêt de la recherche

Le thème de ce travail touche directement la profession d'EDE. De plus, étant actuellement en formation, nous avons été sensibilisées à ce manque de reconnaissance à travers les différents cours donnés (conduite du groupe socio-éducatif, rôles et fonctions professionnels, formation pratique, droit). En outre, notre propre vision de la profession a également évolué durant ces trois années de formation. Il est vrai qu'au départ, nous avions, comme de nombreuses personnes, une vision assez restreinte de celle-ci. Nous avons, depuis, découvert ses différentes facettes et sa complexité. Ce qui la rend plus riche et plus intéressante.

Bien que la formation d'EDE (Ecole Supérieure (ci-après, ES)), par son niveau d'exigence, montre l'importance des qualifications pour accompagner de jeunes enfants en collectivité, le travail en crèche reste accessible à d'autres corps de métiers (éducateur·trice social, assistant·e socio-éducatif·ve (ci-après, ASE), personnel non formé). Même si ces formations touchent différents domaines de compétences, la spécialisation dans l'accueil extra-familial des enfants n'est pas abordée de la même manière. En effet, « les filières menant à un *diplôme ES* développent les connaissances théoriques et les compétences pratiques nécessaires pour assumer des responsabilités techniques ou de gestion dans un domaine professionnel » (Orientation.ch, 2018, Système suisse de formation).

De plus, nous vivons, au quotidien, les conséquences de ce manque de reconnaissance (salaires, augmentation des quotas d'enfants, etc.), ceci pourrait impacter sur nos conditions de travail et amener à une baisse de qualité des prestations de la part des EDE (perte de motivation, perte de vue de l'objectif réel de notre travail, retour au « gardiennage »). Cela donnerait donc raison à cette vision de la profession et pourrait conduire à renforcer le manque de reconnaissance vécu.

Le choix de ce thème est appuyé par ces différents éléments. Nous souhaitons donc faire un état des lieux de la représentation sociale de notre profession en Valais romand et se forger un avis objectif de la situation. De plus, en sensibilisant les personnes à ce sujet, nous amènerons à une plus grande visibilité de la professionnalité des EDE.

Concernant les apports de ce travail, en tant que futures éducatrices de l'enfance, il nous semble important de s'impliquer dans la valorisation de cette profession.

C'est pourquoi, à la suite de notre travail, nous souhaiterions partager nos recherches pour sensibiliser les professionnel·le·s et politicien·ne·s à ce sujet.

Les apports visés :

- Participer au changement de la vision générale de la profession ;
- Sensibiliser les différentes structures d'accueil, politicien·ne·s et parents par le fait d'ouvrir les discussions sur le sujet ;
- Valoriser la formation EDE ES Domaine Social Valais.

3. Finalité et sens général

À la fin de ce travail, nous aimerions avoir fait le point sur la situation actuelle concernant la profession d'EDE dans le Valais romand et ainsi pouvoir se positionner objectivement concernant la représentation sociale des EDE. Ceci sera possible grâce à nos recherches théoriques, aux différents entretiens menés et aux questionnaires distribués.

Nous souhaiterions que le fait de traiter ce sujet en collaboration avec les acteurs principaux de la petite enfance, les amènera à des réflexions sur les conditions de travail actuelles des EDE et sur leur ressenti face à ce manque de reconnaissance.

4. Problématique

Les divers éléments cités ci-dessus, notamment dans le chapitre traitant de la thématique choisie (voir chapitre 1), nous questionnent sur la représentation que nous nous faisons de la profession. La problématique que nous soulevons au travers de ces exemples est la suivante : *Le manque de reconnaissance de la profession d'EDE*. En effet, la société en général, (comprenant entre autres le monde politique, les personnes ayant un certain rapport avec la profession ou non, etc.) tend à ne pas reconnaître cette profession à sa juste valeur.

Différentes études et publications démontrent, en Suisse et en France, que l'identité des professionnel·le·s de la petite enfance reste fragile. Selon Sylvie Chatelain-Gobron (2015), les facteurs suivants influent sur la représentation sociale de la profession :

- Proximité du rôle maternel et paradoxes liés à la profession. Effectivement, les compétences d'un·e EDE sont souvent comparées à celles d'une maman. Cette confusion discrédite la professionnalité des EDE ;
 - Forte féminisation du métier. Le personnel éducatif est composé de 98% de femmes (RTS, 2010, Travail dans les crèches, où sont les hommes ?). Nous faisons donc le lien avec les métiers du *care* (métiers fortement féminisés qui concernent les soins et l'accompagnement des personnes) qui souffrent d'un manque de reconnaissance dû à cette forte féminisation ;
 - Manque de reconnaissance sociale, statutaire et salariale. Le manque de reconnaissance se fait ressentir à ces trois niveaux. Ceci amène à la construction d'une identité professionnelle peu stable ;
 - Formation relative du personnel. La diversité des formations du personnel en structures d'accueil a tendance à discréditer la formation de niveau tertiaire du fait de l'accessibilité du travail en crèche.
- (p.39)

5. Question de recherche

Le thème principal de notre travail de mémoire est « La représentation sociale de la profession d'EDE en Valais romand ». La question de recherche découlant du thème est « Quelle est la représentation sociale de la profession d'EDE d'un point de vue interne et externe en Valais romand ? » Le thème principal ainsi que la question de recherche étant larges, nous avons choisi un angle d'approche qui sera « Le manque de reconnaissance de la profession d'EDE ».

Nous avons décidé d'aborder cet angle car ce sont les représentations que les personnes se font de la profession qui construisent sa reconnaissance ou son manque de reconnaissance.

De plus, nous sommes directement concernées par cette problématique en tant que futures professionnelles.

Voici les différentes hypothèses émises aux prémices de notre travail : la profession souffre d'un manque de reconnaissance qui est dû à :

- La grande diversité des formations des personnes pouvant exercer en structure d'accueil
- La confusion des rôles au niveau du cahier des charges
- Les stéréotypes et idées reçues
- La politique de la petite enfance valaisanne
- Les normes en vigueur dans le canton du Valais (directives cantonales)
- Le peu d'hommes exerçant la profession d'EDE
- Les compétences des EDE comparées à celles d'une maman
- La faible valorisation salariale en comparaison aux autres professions de niveau ES ou du domaine social
- La représentation de notre rôle auprès des parents

Ainsi, nous nous sommes particulièrement intéressées à l'avis des différent·e·s acteurs·trices de la profession. Cela nous a permis d'avoir un avis objectif et non pas une représentation transmise par les médias ou autres.

Nous avons séparé notre travail en deux parties. En effet, nous avons mis en évidence dans notre question de recherche deux dimensions de la problématique. Ce sont elles qui nous permettront de répondre à la question principale de notre recherche.

- La représentation interne de la profession concerne l'avis des directeurs·trices de crèches en Valais ainsi que des EDE travaillant dans les structures communales des quatre grandes villes du Valais, à savoir Sierre, Sion, Martigny, Monthey.
Emilie est responsable de cette partie du travail de mémoire.
- La représentation externe de la profession concerne l'avis des responsables de dicastère ainsi que des parents directement en lien avec les structures d'accueil valaisannes des quatre villes sélectionnées. Ce sont selon nous des acteurs·trices essentiel·le·s qui ont un impact sur la représentation sociale de cette profession.
Camille est responsable de cette partie du travail de mémoire.

6. Ethique

Pour l'élaboration de ce travail, nous nous engageons à respecter les points mentionnés ci-dessous :

- **Objectivité** : nous garantissons la neutralité de ce travail. Nous nous sommes uniquement basées sur les résultats obtenus lors des entretiens et des questionnaires. Pour l'analyse des faits, nous avons veillé aux éventuelles interprétations.
- **Respect** : nous veillons à respecter les différents corps de métiers, les personnes interrogées et les institutions.
- **Diffusion** : nous avons demandé à chaque personne interrogée l'autorisation d'exploiter les données récoltées. Dans ce sens, nous avons préparé une feuille de décharge signée par chaque personne qui a participé à un entretien ou répondu au questionnaire (voir annexe V).

Développement

L'introduction nous a permis de poser certains questionnements qui nous guideront pendant notre travail de mémoire. À ce stade, notre thème ainsi que notre question de recherche sont clairement établis. En effet, la suite de ce travail servira à développer des éléments divers (le contexte, le cadre théorique, la présentation des données et pour finir l'analyse des résultats) destinés à répondre à la question suivante : « Quelle est la représentation sociale de la profession d'EDE d'un point de vue interne et externe en Valais romand ? » L'angle dans lequel nos recherches vont se diriger est également défini : le manque de reconnaissance.

Pour commencer, nous allons établir le contexte de notre recherche (la petite enfance en Valais) afin de mieux appréhender notre thème. Nous continuerons par développer le cadre théorique avec différents sujets qui touchent le thème de notre mémoire et qui nous permettront de trouver des éléments de réponse lors de l'analyse. Suite à cela, nous présenterons les données récoltées lors des entretiens (directions de structure d'accueil, EDE, responsables du dicastère de l'enfance) et des questionnaires (parents). La prochaine étape est celle de l'analyse. Dans ce point, nous développerons plusieurs thèmes en comparant les données empiriques et théoriques dans le but de répondre à notre question de recherche.

1. Contexte de recherche : la petite enfance en Valais romand

Dans un premier temps, nous définirons la profession par le biais d'un historique et nous dresserons également le profil d'un·une EDE. Par la suite, nous décrirons les différents profils des professionnel·le·s travaillant dans les structures d'accueil valaisannes. Pour terminer, nous allons définir la situation suisse et valaisanne. Ces quelques points nous permettront de poser le contexte de notre recherche.

1.1. Historique de la profession

Dans son ouvrage, Sylvie Chatelain-Gobron (2015) explique que c'est au XIX^{ème} siècle que les premières crèches apparaissent en Suisse, France et Belgique. D'une part, elles répondent au besoin de faire garder les enfants qui est dû à l'entrée des femmes dans le monde du travail. D'autre part, elles sont un système d'aide aux pauvres dû au fort taux de mortalité infantile. Au départ, ces crèches sont dirigées par des associations caritatives ou des femmes bourgeoises qui souhaitent exercer une activité extra-familiale (p.27).

Sylvie Chatelain-Gobron (2015) ajoute qu'au début, la fonction des crèches n'était pas uniquement de faire de la garde mais surtout d'éduquer les femmes dont la première profession était d'être mères. C'est au XX^{ème} siècle avec le développement de la psychologie et la psychanalyse que les crèches changent littéralement de fonction. En effet, leur but premier sera de s'intéresser davantage au bien-être et à l'éveil de l'enfant tout en gardant une fonction éducative et pédagogique qui sera plus développée. C'est en 1950 que les premières formations apparaissent ; d'abord ciblées sur l'hygiène et le sanitaire puis sur une dimension psychologie et pédagogique dès 1970 (Chatelain-Gobron, 2015, p.28).

Pour l'écriture du paragraphe suivant qui concerne l'évolution de la profession en Valais, nous nous sommes inspirées du travail de mémoire « *Une Convention Collective de Travail pour les Educateurs de l'enfance en Valais* » écrit par Agnès Ancay (2011, p.5)

Tout d'abord, ce sont les orphelinats qui accueillent les enfants. La première crèche ouvre ses portes en 1929, à Sion : la Pouponnière. Au départ, la Pouponnière est ouverte pour venir en aide aux mères célibataires et aux parents d'enfants illégitimes. Suite à cela, l'école de nurses est créée pour former les personnes travaillant au sein de la Pouponnière.

Au milieu du XX^{ème} siècle, d'autres crèches ouvrent leurs portes à Sion, puis Sierre et Monthey. Ce sont principalement les enfants de la classe ouvrière et d'origine étrangère qui fréquentent les structures d'accueil. « En effet, la population valaisanne utilise le réseau familial et le voisinage comme relais de garde » (Fellay Belaz, cité dans Ancay, 2011, p.5).

Les institutions sont principalement dirigées par des sœurs et deviendront entièrement laïques à la fin du XX^{ème} siècle.

En 1998,

Le conseil d'État valaisan désigne une commission extra-parlementaire chargée d'élaborer un projet de loi en faveur de l'aide à la jeunesse. Le rapport de cette commission aboutira à l'acceptation de la loi en faveur de la jeunesse en 2000. (Nanchen, cité dans Ancay, 2011, p.5)

L'acceptation de cette loi apportera de grands changements en Valais, notamment l'ouverture de nombreuses autres structures pour arriver à un total de 140 en quelques années, dans l'ensemble du canton.

C'est dans les mêmes années que la profession d'EDE s'est vue exclue du niveau HES. Contrairement aux autres professions du travail social, les compétences acquises durant la formation ne seront plus considérées comme scientifiques et de niveau universitaire. La formation d'EDE sera donc classée à un niveau tertiaire non universitaire et la formation d'ASE sera mise en place.

Pour finir, voici l'évolution des formations dans le domaine de la petite enfance de 1960 à 2000. L'écriture de ce chapitre est inspiré de l'article « De la nurse à l'éducatrice » écrit par Cécile Borel. (Revue [petite] enfance, n°103/ de la nurse à l'éducatrice)

- Nurses et jardinières d'enfants : pour ces deux professions, la formation était très courte et surtout orientée sur la pratique. « Elles sont néanmoins un réel progrès pour l'éducation préscolaire » (revue [petite] enfance, n°103/ de la nurse à l'éducatrice). C'est dans les années 70 que la formation sera prolongée (3 ans).

L'appellation est différente car cela correspond à la tranche d'âge avec laquelle la professionnelle peut travailler (0-18 mois pour les nurses, 3-5 ans pour les jardinières d'enfants).

- Jusque dans les années 90, le découpage en fonction des tranches d'âge reste très présent. En effet, il était très courant que les nurses s'occupent uniquement des 0-18 mois et les jardinières d'enfants des 3-5 ans. La formation ne concerne alors que ces deux tranches d'âge. C'est par la suite que seront introduits des cours complémentaires pour les enfants entre 18 mois et 3 ans. La polyvalence était une compétence encore peu développée. Une autre différence s'ajoute entre les deux professions : leur approche (sanitaire pour les nurses, éducative pour les jardinières d'enfants). Même si

la culture professionnelle évolue plus lentement que la formation [...] on relèvera tout de même que pour toutes ces professionnelles formées, les compétences nécessaires à une prise en charge de qualité de l'enfant en collectivité sont loin de leur paraître naturelles. A leurs yeux, avoir été mère, comme c'est le cas de beaucoup d'entre elles, n'est pas un gage de compétences suffisant, contrairement à ce que l'on entend souvent sur la scène politique et publique.

(Revue [petite] enfance, n°103/ de la nurse à l'éducatrice)

- Il aura fallu plus de 30 ans (1990) pour que la formation d'éducatrice du jeune enfant (ci - après EJE) apparaisse.
- C'est en 1994 que le passage à la formation unique d'EDE se fait. Toutefois, en 2000, la formation se retrouve mise en danger par la création des HES et des CFC (la formation

devra se justifier quant à sa validité quantitative et qualitative sur le terrain en comparaison aux ASE).

- En 1995, la petite enfance est égale aux autres formations médicales et sociales (niveau tertiaire non universitaire).

Avec la création des HES, le lien entre niveau de formation et niveau de compétence pour agir est redéfini. L'ensemble des partenaires de la petite enfance genevoise va s'inquiéter de la perte de reconnaissance et des effets sur la professionnalisation de l'exclusion de la formation des écoles HES. Ils vont soumettre au Grand Conseil un projet de motion d'intégration de la formation à la future HES santé-social qui sera examiné en 1999.

(Revue [petite] enfance, n°103/ de la nurse à l'éducatrice)

- La formation d'EDE est exclue de la branche des HES car le domaine de la petite enfance serait considéré comme trop spécifique. Les HES seraient donc uniquement réservées aux domaines principaux de la sphère sociale.

Le cursus de formation d'EDE restera donc au niveau ES et son développement ne sera pas péjoré puisque les effectifs se multiplieront.

En 2007, la formation est réorganisée et renommée en tant qu'éducateur·trice de l'enfance. « La formation cherche par sa structure et son contenu à former des professionnelles qui ont les moyens d'objectiver leurs connaissances, de développer des compétences nécessaires à la pratique professionnelle » (Revue [petite] enfance, n°103/ de la nurse à l'éducatrice).

1.2. Le profil d'un·e EDE :

Ce chapitre concerne le profil d'un·e EDE. Nous nous sommes principalement basées sur le plan d'étude cadre (ci-après, PEC) pour l'écriture de cette partie.

Un·e EDE

est un·e spécialiste de l'accompagnement, du suivi et de l'éducation des enfants, inséré dans la dynamique actuelle du champ socio-éducatif et pédagogique. Il·elle est chargé·e, dans un lieu d'accueil collectif extra-familial, de l'encadrement socio-éducatif d'enfants confiés généralement par leurs parents. Il·elle travaille en structure d'accueil préscolaire et parascolaire, en milieu spécialisé, ou dans les lieux d'accueil collectif durant les temps de loisirs et de vacances. Il·elle peut également assurer une fonction de soutien pédagogique et être chargé de la mise sur pied de programmes d'accueil extra-familial.

(SPAS, SAVOIRSOCIAL, 2015, p.5)

La formation d'EDE est de niveau tertiaire B, elle se déroule dans les Écoles Supérieures (ES) et le titre délivré est « diplôme d'éducateur·trice de l'enfance ES ». (Chatelain-Gobron, 2015, p.35)

Les informations ci-dessous ont été également tirées du PEC, (2015). Les compétences des EDE sont travaillées au long des trois ans de formation selon dix processus qui se déclinent ainsi :

Processus 1 et 2 : L'EDE développe une relation éducative individualisée et accompagne la socialisation de l'enfant dans un groupe. La prise en charge est spécifique et complémentaire à l'apport du contexte familial et celui du contexte scolaire. Les objectifs sont le bien-être global, le développement individuel, l'intégration et la socialisation ainsi que la protection des enfants.

Processus 2 et 3 : L'EDE accompagne les enfants dans une période de vie particulièrement déterminante pour leur développement. Celle-ci se caractérise par un constant changement, du fait de leur propre développement, du vécu de nouvelles expériences, de l'acquisition de savoirs, du développement de leurs compétences et de leur autonomie.

Processus 2-7 et 8 : L'encadrement extra-familial et extra-scolaire est une composante de la vie actuelle des enfants et leur propose des opportunités spécifiques d'apprentissages et d'expériences. Il est en relation étroite avec les autres contextes de vie de l'enfant, en particulier avec le milieu familial et le milieu scolaire. Le suivi attentif des phases de transition comme, par exemple, l'adaptation de l'enfant, la scolarisation, mais aussi la gestion de toute situation quotidienne constituent des aspects significatifs du travail de l'EDE. Il·elle collabore en partenariat avec les parents des enfants et les autres personnes de référence et tient compte de leurs attentes et de leurs demandes.

Processus 4 : L'EDE a les compétences lui permettant de définir le concept pédagogique et d'organiser l'accueil et l'accompagnement. Il·elle détermine et gère le projet pédagogique propre à chaque enfant et au groupe, le met en place et l'anime avec la collaboration de l'ensemble de l'équipe.

Processus 5 : L'éducation d'un enfant soulève des questions pédagogiques que l'EDE prend en considération également dans leurs dimensions philosophiques, éthiques et sociales. Il·elle doit développer une pratique réflexive permettant un ajustement constant aux diverses circonstances et particularités des situations dans lesquelles il·elle est impliqué·e

Processus 6,9 et 10 : L'EDE connaît le cadre légal et institutionnel et il·elle contribue à l'organisation générale de l'institution ou du groupe dans lequel il·elle travaille. Il·elle sait animer et coordonner le travail en équipe et garantit l'accomplissement des tâches.

Processus 8 : L'encadrement extra-familial et extra-scolaire fait partie d'un système socio-éducatif global. L'EDE sait se repérer dans ce réseau et y développer des collaborations.

(SPAS, SAVOIRSOCIAL, 2015, p.5-6)

Outre les différents points cités dans ces dix processus, les tâches de l'EDE sollicitent un bon nombre de compétences liées au plan relationnel et organisationnel.

L'EDE doit savoir se situer dans les champs de tensions propres à son domaine et cherche à établir un équilibre entre des exigences diverses et parfois contradictoires :

- Soutenir l'activité propre de l'enfant et mettre en place des activités structurées
- Respecter les besoins du groupe et prendre en compte les besoins individuels de chaque enfant
- Faire respecter le cadre fixé et permettre la prise d'autonomie progressive de l'enfant
- Concilier au mieux les déterminants institutionnels avec les demandes des parents
- Décider d'intervenir et déterminer les limites de son action.

(SPAS, SAVOIRSOCIAL, 2015, p.6)

En conclusion, cela justifie donc pourquoi il est important d'être diplômé·e pour travailler en crèche. En effet,

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·e professionnel·le qui doit tenir une place dans un

réseau de santé sociale, partenaire de dialogue des pédiatres, logopédistes, psychologues enseignant·e·s, et autres spécialistes qui gravitent également autour de l'enfant et sa famille.

(ES-Social, 2018, filière éducation de l'enfance)

1.3. Les autres professions dans le secteur de la petite enfance

Dans le domaine du social et plus particulièrement dans celui de la petite enfance, différents corps de métiers sont autorisés à travailler en structures d'accueil extra-familial. En effet, dans les directives cantonales, il est mentionné qu'au minimum 2/3 du personnel doit être formé et qu'au maximum 1/3 du personnel peut être non formé. Outre les différents corps de métiers qui composent l'équipe éducative, il est possible de faire appel à des professionnel·le·s externes tels que des psychologues, psychomotricien·ne·s ou logopédistes selon les situations rencontrées.

Ci-dessous, voici un descriptif des différents postes pouvant exercer en structure d'accueil inspiré de l'article « Les professions éducatives de la petite enfance » écrit par Pascal Monney (1992) (p.7) :

Avant l'apparition des EDE, les nurses et les jardinières d'enfants étaient présentes en structures d'accueil.

Nurse : en crèche, elle s'occupe des bébés et leur prodigue les soins. Une relation de confiance et privilégiée est créée avec les parents. « Elle favorise également l'éveil des tout-petits ».

Jardinière d'enfant : « elle encourage la créativité de l'enfant, favorise son expression personnelle, son intégration dans la collectivité ». Sa profession peut être comparée à celle d'une EDE. La formation a été revue depuis et est davantage axée sur la pédagogie, l'accueil, et la psychologie de l'enfant.

Assistant·e socio-éducatif·ve (ASE) : « [de] niveau secondaire II, [la] formation [est] en voie apprentissage généraliste ou duale, titre délivré : certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistant·e socio-éducatif·ve » (Chatelain-Gobron, 2015, p.35).

L'assistant·e socio-éducatif·ve encadre des personnes de tout âge présentant ou non un handicap physique, mental, psychique ou social, dans leur vie quotidienne et pendant leurs loisirs.

Il·elle les guide, les aide et les encourage en fonction de leurs besoins individuels et de la période de la vie qu'elles traversent à développer ou à conserver leur autonomie. Il·elle travaille avec des particuliers et des groupes et exerce son activité professionnelle dans des institutions pour enfants, pour jeunes en âge scolaire, pour personnes handicapées et pour personnes âgées.

Il·elle accomplit son travail de façon autonome dans le cadre des compétences qu'il·elle a acquises.

(OrTra SSVs, 2012, p.10)

L'ASE a une formation généraliste du champ social contrairement aux EDE qui sont spécialisés dans le champ de l'enfance de 0 à 12. « Le titre d'assistant socio-éducatif·ve indique un poste d'assistant·e aux tâches relatives d'accueil » (OrTra SSVs, 2012, p.10).

Auxiliaires : « Personnel adulte sans formation spécifique liée à l'enfance ». Les auxiliaires peuvent « travailler de manière autonome sous la responsabilité d'une personne formée ». Ils·elles sont un renforcement de l'équipe éducative à des périodes bien définies » (Canton du Valais, 2010, p.12).

1.4. La situation suisse et valaisanne

En ce qui concerne l'Éducation et l'Accueil des Jeunes Enfants (ci-après EAJE), les chiffres de l'organisation de coopération et de développement économiques (ci-après OCDE) démontrent que la Suisse est relativement mal placée au niveau international. En effet, elle investit 0,2% du produit intérieur brut (ci-après PIB) dans le domaine de la petite enfance, en comparaison avec la Suède qui investit plus de 1% de son PIB. (La moyenne internationale étant de 0,8%) (Pro enfance, 2017, p.6).

Au niveau Suisse, c'est l'Office Fédéral des Assurances Sociales (ci-après OFAS) qui est chargé des questions de l'enfance et de la jeunesse. Sa mission est d'accompagner et d'encourager les enfants et jeunes dans leur développement.

La politique de l'enfance et de la jeunesse est constituée de trois grands domaines d'intervention : la protection, l'encouragement et la participation (fixés par le Conseil Fédéral) (Confédération suisse, 2014, p.12)

Au niveau suisse, les prestations en matière de politique de l'enfance et de la jeunesse sont les suivantes :

- A. Encouragement de l'enfance, de la jeunesse, de la famille (comprenant l'accueil extra-familial et parascolaire)
 - B. Conseil et soutien dans la vie quotidienne et lors des difficultés
 - C. Aides complémentaires à l'éducation
 - D. Analyse de situations
- (Confédération suisse, 2014, p.13)

Les bases de la politique de l'enfance et de la jeunesse en Suisse viennent de l'Organisation des Nations Unies (ci-après ONU) et de la Convention de l'ONU relative aux droits de l'enfant (ci-après CDE).

Les responsabilités en Suisse se divisent principalement en trois niveaux : fédéral, cantonal et communal. Pour l'enfance et la jeunesse, la Constitution suisse définit l'action de la Confédération, tandis que « les cantons disposent d'une compétence intégrale pour légiférer » (Confédération suisse, 2014, p. 4) : ils peuvent adopter leurs propres lois tant que celles-ci sont en adéquation avec le droit fédéral. La responsabilité des communes est de répondre aux besoins des parents et de veiller à la qualité des structures communales. L'autorisation et la surveillance sont à la charge du canton.

Au niveau cantonal :

Le Valais a donc adopté sa propre législation qui est en charge des domaines suivants :

- L'organisation de la politique de l'enfance et de la jeunesse
 - La définition des objectifs et des tâches de l'aide à l'enfance et à la jeunesse
 - L'encouragement, la protection et la participation conçus comme objectifs de la politique de l'enfance et de la jeunesse
 - Les questions de coordination
 - Les questions de procédure
 - Les commissions de la jeunesse
 - La détermination des aides financières
- (Confédération suisse, 2014, p.9)

Depuis 2000, la Loi en faveur de la Jeunesse (ci-après LJe) a été mise en application en Valais. Les communes valaisannes sont alors dans l'obligation de proposer des solutions d'accueil extra-familial pour répondre aux demandes des familles et faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. En outre, la participation financière du canton est également réglementée dans cette loi.

Les structures d'accueil du Valais ont augmenté depuis la mise en application de la LJe. En effet, on en comptait 92 dans tout le canton en 2001 et 254 en 2014, ce qui équivaut à 6110 places d'accueil (Service cantonal de la jeunesse, 2016, p.21, 22, 23).

En ce qui concerne les structures d'accueil extra-familial valaisannes, ce sont les *Directives pour l'accueil à la journée des enfants de la naissance jusqu'à la fin de la scolarité primaire* qui font foi. Elles réglementent pour chaque type de structures les locaux et les équipements nécessaires, les repas, les documents relatifs au fonctionnement de la structure, le personnel et l'encadrement éducatif (Canton du Valais, 2018, p. 7). Comme son nom l'indique, ce sont des directives : elles laissent donc une certaine liberté et une marge de manœuvre pour la mise en place des structures.

Le Valais ne dispose cependant pas de CCCT pour les EDE, ce qui implique entre autres un manque de réglementation concernant les conditions de travail du personnel.

2. Cadre théorique

Dans cette partie, nous présenterons le cadre théorique de notre recherche. Il sera constitué de cinq grandes parties.

Nous allons tout d'abord aborder le thème des représentations sociales. En deuxième partie, nous traiterons des reconnaissances professionnelles et sociales et les influences qu'elles ont sur la profession.

En troisième partie, nous traiterons le sujet de l'identité des professionnel·le·s de la petite enfance et des éléments qui la rendent si fragile.

Dans la quatrième partie, nous parlerons de la répartition sexuelle des tâches, chapitre dans lequel sont inclus la forte féminisation de la profession et la proximité du rôle maternel.

En cinquième partie, nous expliquerons la diversité des formations du personnel.

2.1. Les représentations sociales

Ce chapitre concerne le thème principal de notre travail de mémoire. Nous allons donc expliquer ce que sont les représentations sociales et en quoi elles peuvent influencer la vision que l'on a sur un sujet en particulier. Nous développerons également le concept de stéréotype qui fait partie des représentations sociales et qui est également un sous thème de notre travail.

Pour commencer, voici une définition de ce que sont les représentations sociales. C'est

une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social. Également désignée comme « savoir naïf », « naturel », cette forme [...] est distinguée, entre autres de la connaissance scientifique [...]. On reconnaît généralement que les représentations sociales, en tant que système d'élaboration régissant notre relation au monde et aux autres, orientent et organisent les conduites et les communications sociales [...], la diffusion de connaissances, le développement intellectuel et collectif, la définition des identités personnelles et sociales, l'expression des groupes et les transformations sociales.

(Seca, 2001, p.37)

Les représentations sociales présentent différentes caractéristiques développées ci-dessous :

- Elles sont « socialement élaborées et partagées ». En effet, elles se construisent en fonction de « nos expériences, mais aussi des informations, savoirs, modèles de pensée » qui nous sont transmis par le biais de l'éducation que nous avons reçue, « l'éducation [et] la communication sociale » ;

- Elles ont « une visée pratique d'organisation, de maîtrise de l'environnement (matériel, social, idéal) et d'orientation des conduites et communication » ;
- Elles participent « à l'établissement d'une vision de la réalité commune à un ensemble social (groupe, classe, etc.) ou culturel » (Jodelet, 1993, p.22).

Ci dessous, voici le processus de création des représentations sociales. Selon Pascal Molinier (2001), c'est un ensemble de connaissances (basé sur les traditions, les observations et les expériences) qui se forme dans les différents groupes sociaux. Tous les objets sont nommés et les différentes personnes classées dans des catégories. Des suppositions sont naturellement faites concernant ces objets et ces personnes. Tout cela est ensuite enregistré par les individus. En d'autres mots, les représentations se construisent suite à « des processus de catégorisation et de personnes, d'assignation, d'inférence et d'attribution causale » (p.17-18).

Selon Aline Valence (2010),

les représentations sociales ont [...] la particularité de se fabriquer collectivement et de se construire en interaction. Elles constituent des savoirs partagés sur le monde qui nous permettent de l'appréhender et de s'y positionner en régulant nos cadres de pensée et d'action. Toute représentation est alors la représentation d'un groupe par rapport à un autre et relativement à un objet.
(p.13)

Le contenu des représentations est donc multiple et très varié, c'est pourquoi il est difficile d'en faire une liste complète. Cependant les représentations peuvent être composées de « jugements, croyances, opinions, images, normes, idéologies, attitudes, stéréotypes [...] ». Les représentations ne sont pas des entités qui désignent seulement un objet mais bien des processus qui le font exister » (Valence, 2010, p.28).

Pour conclure ce paragraphe, voici la définition de stéréotype qui touche également le thème des représentations sociales :

Idée, opinion toute faite, acceptée sans réflexion et répétée sans avoir été soumise à un examen critique, par une personne ou un groupe, et qui détermine, à un degré plus ou moins élevé, ses manières de penser, de sentir et d'agir.
(CNRTL, 2012, stéréotype)

2.2. Les reconnaissances professionnelles et sociales

Après avoir développé la représentation sociale de la profession, nous allons traiter du thème de la reconnaissance professionnelle et sociale. En effet, la reconnaissance découle de la représentation que l'on se fait de la profession.

Cette reconnaissance est composée de trois facettes principales : La reconnaissance émotionnelle (liée aux qualités personnelles), la reconnaissance statutaire (liée aux compétences et à l'implication personnelle au travail), la reconnaissance culturelle (liée au travail concret que l'on fournit). Celles-ci sont « visibles pour l'observateur », c'est-à-dire que c'est par ces éléments objectivement observables que l'on peut mesurer si un individu se sent reconnu ou non sur son lieu de travail. Cette théorie qui lie la reconnaissance et la visibilité est amenée par Axel Honneth (HES-SO, qu'est-ce que la reconnaissance professionnelle et comment la manifester de façon égalitaire ?).

Cette théorie stipule que l'identité se construit par le regard d'autrui. Ce regard est composé de 3 sphères : « l'intime (ou émotionnelle) qui permettrait, par les relations d'affection, la confiance en soi ; la juridique (ou statutaire) qui, par l'affirmation de droits, apporterait le respect de soi ; la collective (ou culturelle) enfin qui offrirait l'estime de soi » (Chatelain-Gobron, 2015, p. 43). Les EDE souffrent d'un manque de reconnaissance dans chacune de ces sphères : dans la sphère intime, la reconnaissance ne trouve pas sa place car « le regard de leurs proches sur leur activité professionnelle est marqué par des stéréotypes

dénigrants » (Chatelain-Gobron, 2015, p.82) ; dans la sphère juridique, la possibilité de travailler en structure sans avoir de formation induit également un manque de reconnaissance pour les EDE ; quant à la sphère collective, les EDE nomment « la société, la politique et plus largement ce qui est extérieur à l'institution [...] comme étant les acteurs principaux de leur sentiment de non-reconnaissance » (Chatelain-Gobron, 2015, p.82).

La reconnaissance, au niveau statutaire, est notamment influencée par l'engagement d'une grande diversité de formations au sein des crèches, qui « provoquent des conflits d'identité et renforcent les sentiments de non-reconnaissance » (Fourdrignier, Molina & Tschopp, 2014, p.37). À cela s'ajoute le fait que le cahier des charges peine à faire une réelle distinction entre les différents degrés de formation.

La profession d'EDE fait partie des métiers du service, lesquels ont connu une grande expansion au cours de ces dernières décennies. Cette expansion soulève alors la question du financement « soit par une hausse des prélèvements obligatoires, soit par une augmentation de la participation directe des usagers, soit en limitant les coûts salariaux au risque d'en faire des activités synonymes de « petits boulots » » (Marchand Montanaro, 2013, p.195). Ceci est une des causes de la faible rémunération des professionnel·le·s de la petite enfance. Celle-ci influence la reconnaissance de la profession. En effet,

le fait de continuer à croire et/ou à faire croire que pour s'occuper d'un enfant, il suffit de l'aimer et d'activer son « instinct maternel », sans avoir besoin d'acquérir des qualifications par un processus de formation, servent finalement aussi les intérêts de l'économie de marché.
(Bovolenta, 2007, p.3)

Dans son étude, Sylvie Chatelain-Gobron (2015) explique que les EDE trouvent plus de reconnaissance par les éléments internes à leur travail (direction, parents, enfants, etc.) que dans les éléments externes à leur travail (société, politique, entourage, etc.) (p.80). « Le fait que l'extérieur [...] véhicule des messages de non-reconnaissance tend probablement à renforcer une forme de repli sur soi » (Chatelain-Gobron, 2015, p.81). C'est ce qu'on appelle l'autarcie identitaire. C'est un fait directement lié à la faible reconnaissance de la profession.

L'autarcie identitaire « empêche la constitution d'un véritable corps professionnel devenant une entité actrice sur le plan politique et social ». (Chatelain-Gobron, 2015, p.81)

Agnès Coisnay (2011) parle d'un des risques du manque de reconnaissance. Selon elle, celui-ci inciterait les EDE à entrer dans une routine dévalorisante et une lassitude : « Cette déconsidération généralisée, aggravée par la non-connaissance de la réalité du travail et des compétences mises en œuvre ont de quoi décourager n'importe quel professionnel » (p.19). Elle ajoute que ce manque de reconnaissance pourrait, par ce sentiment d'impuissance, impacter sur la qualité d'accueil.

De plus, reconnaître la profession d'EDE au niveau politique et social revient à demander à la société une remise en question de son fonctionnement, notamment au niveau de l'acceptation des changements sociaux. La garde d'enfants étant liée à un grand nombre de croyances (place de la mère et de la femme dans cette société, place de l'État qui remet en question la sphère publique et privée), les changements sont trop importants et lourds pour qu'ils s'opèrent. (Chatelain-Gobron, 2015, p.26)

Ces différents éléments en lien avec la reconnaissance (lien entre la visibilité de la profession et sa reconnaissance ; engagement d'une grande diversité de formations ; faible rémunération financière ; image inconsciemment véhiculée par les EDE) démontre que la profession d'EDE souffre d'un manque de reconnaissance tant au niveau interne qu'externe.

2.3. L'identité professionnelle

À ce stade de la recherche, il est désormais important de définir l'identité professionnelle de l'EDE. Ce chapitre commencera donc par plusieurs définitions de l'identité professionnelle et quelques points qui ont un impact sur la représentation sociale de la profession.

Identité professionnelle : « l'identité n'est autre que le résultat à la fois stable et provisoire, individuel et collectif, subjectif et objectif, biographique et structurel, des divers processus de socialisation qui, conjointement, construisent les individus et définissent les institutions (2006, p.109) » (Chatelain-Gobron, 2015, p.41).

L'identité professionnelle est la « façon dont les différents groupes au travail s'identifient aux pairs, aux chefs, aux autres groupes, l'identité au travail est fondée sur des représentations collectives distinctes construisant des acteurs du système social d'entreprise » (Dubar, 2006, p.115).

L'identité de l'EDE se compose de nombreux éléments. Ceux développés ci-dessous influencent la représentation sociale de la profession. En effet, ils transmettent une image ne facilitant pas la reconnaissance de la profession.

A. L'appellation de la profession : L'appellation de la profession est un facteur influent de la représentation de la profession. En effet, plus la connaissance que l'on a de la profession est grande, plus l'identité du·de la professionnel·le sera ancrée et stable. Au contraire, si cette connaissance est moindre, il sera difficile d'imaginer une forte identité professionnelle. Pour en revenir à l'appellation, la profession d'EDE a connu de nombreux changements d'appellation (EJE, éducateur·trice de la petite enfance (ci-après EPE), EDE). Ces changements de noms semblent anodins mais ces nombreuses appellations amènent à une représentation confuse de la profession. C'est en cela que ces changements impactent sur sa reconnaissance. (Mühlebach, 2009, p.24).

B. L'inégalité des formations dans le secteur de la petite enfance : Claude Dubar (2015) explique que « si l'emploi est de plus en plus central pour les processus identitaires, la formation lui est de plus en plus étroitement liée » (p.112). Celle-ci prend donc une place importante dans la formation de l'identité professionnelle. Claudia Mühlebach (2009) ajoute qu'« une identité professionnelle forte est basée sur des compétences appropriées gagnées au cours d'une formation adéquate » (p.25).

En tenant compte de la grande diversité des formations ayant accès au travail dans les structures d'accueil extra-familiales, il paraît donc inévitable que cette diversité impacte sur la façon dont les EDE se perçoivent et construisent leur identité professionnelle. De plus, elle amène à une confusion des rôles de chacun dans les tâches quotidiennes.

A cela on peut ajouter qu'un des stéréotypes cités sur la profession est que le travail en crèche est accessible à tout le monde. Les parents ou tout autre personne ne connaissant pas ce domaine, font peu de différence entre les diverses formations qui constituent le personnel éducatif d'une crèche.

En plus de la diversité des diplômes qui vient affecter la construction identitaire de l'EDE, sa propre formation s'est vue exclue du niveau HES, contrairement aux autres professions du travail social.

Au niveau de la représentation sociale, ces deux éléments (diversité des formations travaillant dans le domaine de la petite enfance et profession exclue du niveau de formation correspondant aux autres métiers du travail social) sont révélateurs d'une altération de cette représentation, impliquant un certain manque de reconnaissance et une difficulté à s'identifier comme étant travailleur social au même titre que les autres professions de ce domaine.

Lorsque l'on se penche sur la question de la formation, il est également important de réfléchir à la manière dont les EDE revendiquent leurs compétences.

On peut constater que les professionnel·le·s valorisent de manière différente leur travail, en fonction de leur formation. On peut observer que les EDE ont davantage tendance à valoriser leurs compétences théoriques en lien avec la formation qu'elles ont reçue. En revanche, le personnel non formé revendique « la valorisation des affects », en d'autres mots, le choix de la profession se fait par amour des enfants (Odena, 2012, p.28). Le manque de formation et la proximité du rôle professionnel avec le rôle maternel peuvent amener ces professionnel·le·s non formé·e·s à penser que l'accueil en structure n'est pas forcément bénéfique pour l'enfant (Odena, 2012, p.29).

C. Les savoirs et compétences : Les actes qu'accomplissent les EDE au quotidien peuvent sembler banals et comparables aux tâches domestiques et à la fonction maternelle. Il semble alors important de les décrire en accord avec les savoirs et les compétences exigés par la formation. Nous avons décidé d'utiliser la description de compétence d'un·e EDE faite par Isabelle Copt (2006). Cette description tient compte de la complexité de la profession et véhicule une image favorisant sa valorisation :

- Être professionnel·le dans un métier relationnel : les relations que l'EDE construit avec l'enfant et les familles sont « non choisies » (p.34). Il est nécessaire de tenir une posture professionnelle avec tous les enfants et toutes les familles malgré les affinités différentes entre chacun. La profession exige donc des compétences relationnelles.
- Tenir compte de chacun, tout en gérant le groupe : l'EDE a pour mission principale l'accueil de l'enfant en collectivité. Il·elle se doit donc de respecter l'individualité de chacun tout en tenant compte du bon fonctionnement du groupe. Plusieurs outils lui permettent de jongler entre individualité et collectivité tels que l'observation, les connaissances du développement de l'enfant, l'expérience.
- Travailler en équipe autour d'un projet : l'EDE ne travaille pas seul, il·elle fait partie d'une équipe et doit donc penser comme telle. Ensemble, l'équipe éducative travaillera sur des projets communs tels que le projet pédagogique où ils décideront ensemble de ce qui sera mis en avant. L'EDE doit donc faire preuve de non-jugement et d'indulgence face à l'autre.
- Concrétiser un projet au quotidien : ce point concerne l'application de projets tels que le projet pédagogique dans le quotidien. L'EDE doit faire preuve d'une grande capacité d'adaptation.
- Analyser dans l'action : la formation apprend à l'EDE les outils qui lui serviront à analyser au quotidien, notamment grâce à l'observation aux connaissances théoriques sur le développement de l'enfant. Les actes du quotidien qui semblent anodins sont réfléchis et répondent à un besoin.
(Copt, 2006, p. 34 à 38)

Une des caractéristiques des savoirs d'un·e EDE est qu'ils ne lui sont pas propres. Durant la formation, l'EDE acquiert des connaissances dans des domaines variés tels que la psychologie, la pédagogie, la sociologie, etc. Ces savoirs ne sont donc pas spécifiques au domaine de l'accueil extra-scolaire mais empruntés à des domaines extérieurs. Ghyslaine Marchand Montanaro (2013) explique la double influence de ces savoirs empruntés. D'une part, les EDE ont des difficultés à se faire reconnaître comme expert·e·s dans l'accueil extra-familial de l'enfant, à contrario des médecins et psychologues qui sont quant à eux reconnus expert·e·s dans leurs domaines respectifs (p.69). D'autre part, la mise en pratique des savoirs théoriques laisse souvent place à l'interprétation que chacun peut en faire. Il n'y aura donc pas deux manières identiques d'appliquer une certaine pédagogie. Chaque professionnel·le l'interprétera à sa manière, ce qui peine à instaurer une cohérence des savoirs.

Les EDE eux·elles-mêmes ont tendance à dévaloriser leur travail. En effet, les discours des professionnel·le·s concernant leur profession accordent peu d'importance aux moments quotidiens avec les enfants, même si cela reste une des parties les plus importantes de la profession (Chatelain-Gobron, 2015, p.63). De plus, les

professionnel·le·s « tendent de plus en plus à ne pas prendre une position d'expert pour ne pas invalider les parents » (Marchand Montanaro, 2013, p. 196). Le discours des EDE ne reflète donc pas réellement la profession et cela tend à un manque de reconnaissance.

D. Le choix de la profession : L'identité de l'EDE comprend le choix de cette profession qui n'est pas toujours un véritable choix. Il est davantage considéré comme un choix par défaut, pour différents critères : « facilité d'accès, rapport difficile à la scolarité, projection de petites filles dans un métier proche de la fonction maternante, dimension a priori non contraignante du métier » (Chatelain-Gobron, 2015, p.56-57). Ces critères en tant que choix de carrière sont peu valorisants pour la profession. Ils peuvent donc impacter sur la représentation et la reconnaissance de la profession.

Après avoir développé ces idées concernant l'identité professionnelle de l'EDE, nous allons traiter d'une thématique qui touche particulièrement la profession et qui influence sa représentation ainsi que l'identité du·de la professionnel·le.

2.4. La répartition sexuelle des tâches

Ce chapitre traitera des questions de sociologie de genre liée à la profession d'EDE. De cette théorie en découle la forte féminisation de la profession ainsi que la proximité du rôle maternel.

D'après Didier-Luc Chaplain et Marie-France Custos-Lucidi (2001) pour comprendre les idées reçues de nos jours concernant la profession des femmes, il est nécessaire de faire un bond dans le passé. En effet, à n'importe quelle période ou époque, il est démontré que tout ce qui touche aux soins des enfants, « aux femmes enceintes, aux vieillards [et] aux malades » (p.13) est du ressort de la femme. « Ces pratiques développées par les femmes avaient pour but d'assurer la continuité de la vie » (p.13). Les hommes, quant à eux, faisaient « reculer la mort » (p.13) en protégeant leur tribu.

La répartition sexuelle des tâches n'est pas naturelle. Au contraire, elle a été infligée aux femmes. D'après « certains anthropologues et sociologues [la répartition sexuelle des tâches] est une construction sociale » (p.14). Toutefois, cette division des tâches a amené les femmes à développer des techniques spécifiques appelées « pratiques alimentaires [...], pratiques du corps [...] et pratiques de massage » (p.15). De plus, durant de nombreuses années, ce sont les sœurs qui ont pris en charge les enfants et tout ce qui touchait aux soins et ce gratuitement. Cela pousse à penser que « leurs compétences s'étaient sur des qualités féminines naturelles telles que le dévouement, la patience, la générosité, la compassion et l'oubli de soi » (p.19).

Selon Michela Bovolenta (2007), de nos jours, l'égalité des sexes a été reconnue tant au niveau professionnel que familial, même si, le travail fait au sein du foyer reste de la responsabilité des femmes.

L'engagement plus conséquent des femmes dans le monde du travail (professionnel), provoque une baisse d'engagement des femmes dans le travail domestique et une augmentation des besoins de garde extra-familiale. La division sexuelle du travail est à nouveau marquée dans cette situation. En effet, dans la société dans laquelle nous vivons, le travail est uniquement basé sur la productivité des individus. Le modèle familial « la mère au foyer et [le] père pourvoyeur du revenu du ménage » (p.10) engendre un déséquilibre entre l'investissement des hommes et des femmes tant au niveau familial que professionnel. Les femmes restent donc avec la responsabilité du travail domestique.

Les femmes ont de tout temps été chargées de la garde des enfants et des soins, ceci tant au niveau de la garde à l'intérieur des familles (grands-mères) ou à l'extérieur (éducatrices de l'enfance, maman de jour). Cette vision de la femme chargée de la garde des enfants est ancrée dans les mœurs et influence la division sexuelle du travail.

En conclusion, la division sexuelle des tâches n'a pas été remise en question mais elle s'adapte aux nouvelles conditions de vie des femmes et « elle [la division sexuelle des

tâches] continue de structurer les rapports sociaux de sexe » (Michela Bovolenta, 2007, p.10).

2.4.1. La forte féminisation de la profession

La forte féminisation est une réalité du terrain. En effet, les chiffres parlent de 98% de femmes exerçant la profession (RTS, 2010, Travail dans les crèches, où sont les hommes ?).

Ce chapitre va tenter d'expliquer les causes de cette écrasante majorité.

La relation privilégiée mère-enfant est perçue comme étant naturelle. L'imaginaire collectif veut que ce soit la femme qui s'occupe des enfants et ceci malgré la différence présente entre la sphère familiale et professionnelle. Sylvie Chatelain-Gobron (2015) explique que le rôle des EDE auprès des enfants se résume donc à une « sous-fonction parentale historiquement intégrée » (p.59).

De plus, « la concentration massive des femmes dans les métiers du service et du soin apparaît comme la projection dans la sphère publique de la division du travail domestique » (Marchand Montanaro, 2013, p. 208). Ceci signifie que les femmes effectuent au travail comme à la maison les mêmes tâches (domestiques et soins aux personnes). Ce fait dévalorise la profession tant au niveau social que politique car on peine à voir les compétences en jeu dans les métiers du *care* (métiers fortement féminisés qui concernent les soins et l'accompagnement des personnes) (Marchand Montanaro, 2013, p.208, 209). Ces compétences sont considérées comme propres à la nature de la femme. C'est ce qu'on appelle la naturalisation. Mais, « qui dit naturalisation, dit déni de qualification » (Rosende, 2009, p. 29). Les métiers du *care* étant fortement féminisés, cette naturalisation contribue à la perpétuation des inégalités homme-femme, notamment par le biais du salaire et de la reconnaissance des professions (Rosende, 2009, p.28, 29).

Pour conclure, cette forte féminisation de la profession s'explique par plusieurs facteurs qui semblent fortement ancrés dans l'imaginaire collectif et qui influencent la représentation sociale de la profession.

2.4.2. La proximité du rôle maternel

Un des stéréotypes lié à la profession d'EDE qui ressort le plus est la proximité du rôle maternel. En développant ce point théorique, nous allons tenter de comprendre d'où provient ce stéréotype. Ce chapitre est inspiré du livre de Sylvie Chatelain-Gobron (2015).

Comme cité plus haut, les premières crèches ont fait leur apparition au XIX^{ème} siècle. À cette époque, le personnel qui y travaille est exclusivement féminin et il est préférable que ces femmes aient déjà élevé leurs enfants. Il est donc sous-entendu qu'il est préférable qu'elles soient mamans pour avoir la possibilité de travailler en crèche. Une des conséquences de ce phénomène est de pouvoir exercer la profession sans formation. Ce point met donc en doute la professionnalité du travail en structure d'accueil extra-familial. Cela influence la représentation de la profession car on suppose la non-nécessité de compétences spécifiques à la garde d'enfants (p.59).

Ces professions (de la petite enfance) sont des « professions féminines archétypiques [qui] sont donc greffées de l'héritage historique d'une assimilation quasi symbiotique de la profession à la féminité. » (Nadai, 2002, cité dans Chatelain-Gobron, 2015, p.29).

Pour ce point, nous pouvons parler du fondement idéologique de la profession qui « s'enracine dans l'absence [...] de la mère et se construit selon la référence maternelle. L'activité professionnelle quotidienne reste par ailleurs proche – dans ses tâches – du rôle domestique » (p.25). Cela confirme donc le fait que les tâches effectuées par des mamans ressemblent à celles des EDE. D'où le fait de dire que cette profession pourrait être exercée par des mamans.

Mis à part l'aspect historique, d'autres éléments font maintenir la proximité du rôle maternel dans cette profession. En voici quelques-uns :

- Importance du lien mère-enfant pour le bon développement de ce dernier.
- Construction des pratiques professionnelles sur la base que l'enfant est en carence maternelle (p.30).

Le fait de voir un homme exercer cette profession peut perturber nos représentations les plus profondes en ce qui concerne l'éducation des enfants. « La remise en question de ce monde de femmes est par ailleurs tellement profonde que les motivations de ces pionniers apparaissent souvent comme suspectes [...] » (Chatelain-Gobron, 2015, p.30).

En conclusion, « la prise en charge et l'éducation du jeune enfant est et reste une histoire avant tout de femmes » (p.30). En effet, depuis notre plus jeune âge, on nous apprend que ce sont les femmes (mamans) qui restent à la maison pour s'occuper de l'éducation des enfants et que les hommes sont le pilier familial. Ces idées sont donc ancrées en nous et il est difficile de les changer. Ce stéréotype est fortement lié à la profession d'EDE car nous revenons au fait que la petite enfance est une affaire de femmes.

2.5. La diversité des formations du personnel

Après avoir développé ces différentes thématiques, nous allons désormais traiter d'une problématique touchant le personnel des structures d'accueil de l'enfance : la diversité des formations du personnel. Nous pensons que cette diversité des formations a un impact important sur la représentation que l'on se fait de la profession.

Dans ce chapitre, il est souvent question de « profession » et de « professionnalisation ». Voici tout d'abord deux définitions qui nous aideront à clarifier ces termes.

En premier lieu, la définition de « profession » qui est un

Travail dont on tire un revenu. [...] Acteurs qui, quelle que soit leur activité, ont en commun de travailler dans la même branche ou le même secteur.
(Mühlebach, 2013, p.60)

En second lieu, voici la définition de « professionnalisation » qui est le

Processus de socialisation qui met en jeu des espaces d'identification. Le comportement est alors modelé par un ensemble de normes, de valeurs et de langages qui structurent les rapports sociaux (Meunier, Chétoui, 2002, p.18) qui passe également par l'acquisition de diplômes ainsi que par une reconnaissance au niveau politique (Cyrułnik, 2014, p.67).

Ce terme montre donc le processus fait pour être considéré comme « personnel formé ».

La représentation sociale de l'EDE passe notamment par sa formation. Dans les structures d'accueil extra-familial valaisannes, le personnel n'est pas uniquement constitué de formations spécialisées dans la petite enfance comme les EDE. Nous avons donc souhaité nous pencher sur la problématique de la diversité des formations du personnel en structure d'accueil de l'enfance.

En effet, le personnel travaillant dans les structures valaisannes est hétérogène. *Les directives pour l'accueil à la journée des enfants de la naissance jusqu'à la fin de la scolarité primaire* (2010) distinguent le personnel formé et le personnel non formé. Le personnel formé comprend les personnes détentrices d'une formation niveau tertiaire universitaire, niveau tertiaire Haute école spécialisée / pédagogique (ci-après HES et HEP), niveau tertiaire professionnel ES, niveau secondaire II, ... (p.11, 12).

Parmi tous/toutes ces professionnel·le·s autorisé·e·s à travailler en structure, les EDE sont les seul·e·s à avoir une spécialisation dans la petite enfance.

En Valais, les auxiliaires représentent le personnel non formé. Comme cité plus haut, les directives cantonales définissent le rapport entre personnel formé et non formé à 2/3 de personnel formé pour 1/3 d'auxiliaires (Canton du Valais, 2018).

Une étude démontre que dans les professions du social, 69% du personnel actif possède une formation en travail social et que 31% du personnel ne dispose d'aucune formation spécifique en travail social. Selon Avenir Social (2011), « Le travail social reste un secteur accessible sans diplôme. [...]. Une telle réalité qui n'existe à notre connaissance dans aucun autre domaine. L'absence de diplôme met profondément en question la professionnalité d'une activité ». (p.7)

Ghyslaine Marchand Montanaro (2013) explique que tout le personnel travaillant dans les structures d'accueil est placé sous l'appellation de « professionnel·le·s de la petite enfance ». Ce regroupement et cette imprécision concernant les diplômes de chacun ne permet pas de les différencier clairement (p.59).

Les nombreuses professions que l'on trouve en structure d'accueil sont donc perçues comme un frein à la reconnaissance de la profession auprès du public (Chatelain-Gobron, 2015, p.36).

Le cahier des charges est un outil qui distingue les actions professionnelles du personnel en fonction des diplômes et statuts de chacun. Il influence donc l'identité des professionnel·le·s par la manière dont il différencie les tâches et rôles selon les diplômes. Les directives cantonales ne font nullement mention d'un cahier des charges, il est propre aux structures de faire ou non la distinction des tâches en fonction des différents diplômes. De plus, les tâches quotidiennes en lien avec les enfants se distinguent peu entre le personnel formé et le personnel non formé. Le cahier des charges peine donc parfois à faire des distinctions, ce qui peut amener un manque de reconnaissance dû à une confusion des diplômes.

3. Terrain de recherche

Lieu :

Nos recherches ont été limitées au Valais et plus particulièrement aux quatre grandes villes du Valais romand (Sierre, Sion, Martigny, Monthey).

Nous avons décidé de restreindre les recherches à ces 4 villes car la politique de la petite enfance en Valais n'est pas uniforme selon les différentes communes. En effet, les directives cantonales en vigueur laissant un certain degré de liberté aux structures dans leur fonctionnement, celles-ci ne présentent pas d'homogénéité sur l'ensemble du canton.

De ce fait, nous avons donc choisi un échantillon que nous pensions représentatif. Dans ce travail, nous ne tenons pas compte des différences en matière de politique de la petite enfance entre les villes et les vallées.

Echantillon :

Nous avons interrogé, pour la partie interne, des directions de structures. Ce sont elles qui s'occupent, en général, de l'engagement du personnel et de la distribution des responsabilités aux professionnel·le·s qui composent les équipes éducatives. Nous avons également interrogé des EDE car étant le sujet principal de cette enquête, leur avis nous paraissait essentiel. De par leur engagement sur le terrain, leur témoignage nous a permis d'avoir leur perception de la constante évolution de la profession.

- Deux directrices de structures d'accueil de l'enfance (communales) ainsi que deux EDE niveau tertiaire (ES) des différentes villes sélectionnées ont été questionnées.
 - Katia, directrice d'une structure communale
 - Valérie, directrice d'une structure communale
 - Mélissa, EDE
 - Aude, EDE

Pour la partie externe, nous avons choisi d'interroger les responsables de dicastère des villes valaisannes. Ces personnes sont concernées par notre thématique par l'influence que leur attribue leur fonction. Elles auront donc les réponses à nos questions de par leur implication dans le domaine de la petite enfance.

- Quatre politicien·ne·s responsables du dicastère de l'enfance des communes mentionnées ci-dessus, à savoir :
 - Dominique
 - Jean
 - Michel
 - Joseph

Les entretiens permettent une récolte de données plus diversifiée du fait que les questions sont ouvertes. Cela ouvre donc à la parole.

- Des parents : nous avons transmis 20 questionnaires aux parents de la structure communale de Monthey et avons reçu 10 réponses. L'étendue de l'analyse est donc dépendante du nombre de questionnaires reçus en retour.

Pour rappel, tous les prénoms utilisés dans ce travail sont des prénoms d'emprunt afin de préserver l'anonymat des personnes interrogées.

3.1. Méthode de recherche

Entretiens :

Les directeurs·trices de crèche et EDE ainsi que les politicien·ne·s ont été questionné·e·s lors d'un entretien de type qualitatif.

Pour l'élaboration des canevas d'entretien (voir annexe I, II et III), nous avons décidé de classer les questions en six thèmes. Ceux-ci ont été choisis en fonction des hypothèses émises aux prémices de notre travail de mémoire. Celles-ci nous permettront de répondre à notre question de recherche.

- Les stéréotypes liés à la profession : que ce soit dans la presse ou dans notre entourage, nous entendons souvent des stéréotypes liés à notre profession. Nous voulions donc savoir si les personnes interrogées en avaient déjà entendu et en quoi cela pouvait influencer la représentation de la profession.
- Les compétences des EDE: la profession d'EDE étant souvent comparée au travail effectué par une maman, nous souhaitons développer le thème de la proximité du rôle maternel en partant des compétences des EDE. Selon nous, cela pourrait avoir un certain impact sur la représentation sociale de la profession.
- La diversité des formations du personnel : nous avons choisi ce thème car différents corps de métiers peuvent exercer en structure d'accueil. Nous voulions savoir l'influence que cela pouvait avoir sur la représentation que l'on peut se faire de la profession.
- La forte féminisation de la profession : étant donné que 98% du personnel qui travaille en structure d'accueil est féminin (RTS, 2010, Travail dans les crèches, où sont les hommes ?), nous pensions donc que c'était un facteur qui engendrerait un manque de reconnaissance.
- Le manque de reconnaissance sociale, statutaire et salariale : ces trois éléments étant ressentis concrètement par les EDE, nous voulions comprendre en quoi ces derniers pouvaient être des facteurs d'influence.
- La politique de la petite enfance en Valais : au vu des dernières modifications des directives cantonales concernant l'augmentation des quotas d'encadrement ainsi que l'absence d'une CTT pour la profession, il était important pour nous d'avoir leurs avis à ce sujet. Cela nous permettra de voir si la politique de la petite enfance établie en Valais a un impact sur la représentation de la profession d'EDE.

Tous ces thèmes, selon nous, influent sur la représentation de la profession d'EDE. Nous souhaitons donc connaître l'avis des différentes personnes à ce sujet, ainsi qu'avoir une vision objective du réel impact de ces facteurs sur la représentation sociale et la reconnaissance de la profession.

Questionnaires aux parents :

Nous avons choisi de faire un questionnaire de type qualitatif qui a été distribué aux parents d'une structure d'accueil communale de la ville de Monthey (voir annexe IV).

Nous sommes conscientes que la quantité de questionnaires reçus (10) n'est pas recevable pour faire une réelle étude. Cela nous permet néanmoins de donner une tendance ou une image de la situation actuelle. Nous utiliserons donc ces données avec vigilance et les exploiterons dans le cadre de notre travail uniquement.

Pour la construction du questionnaire, nous nous sommes basées sur les mêmes thèmes que ceux qui ont été traités lors des entretiens.

3.2. Présentation des données

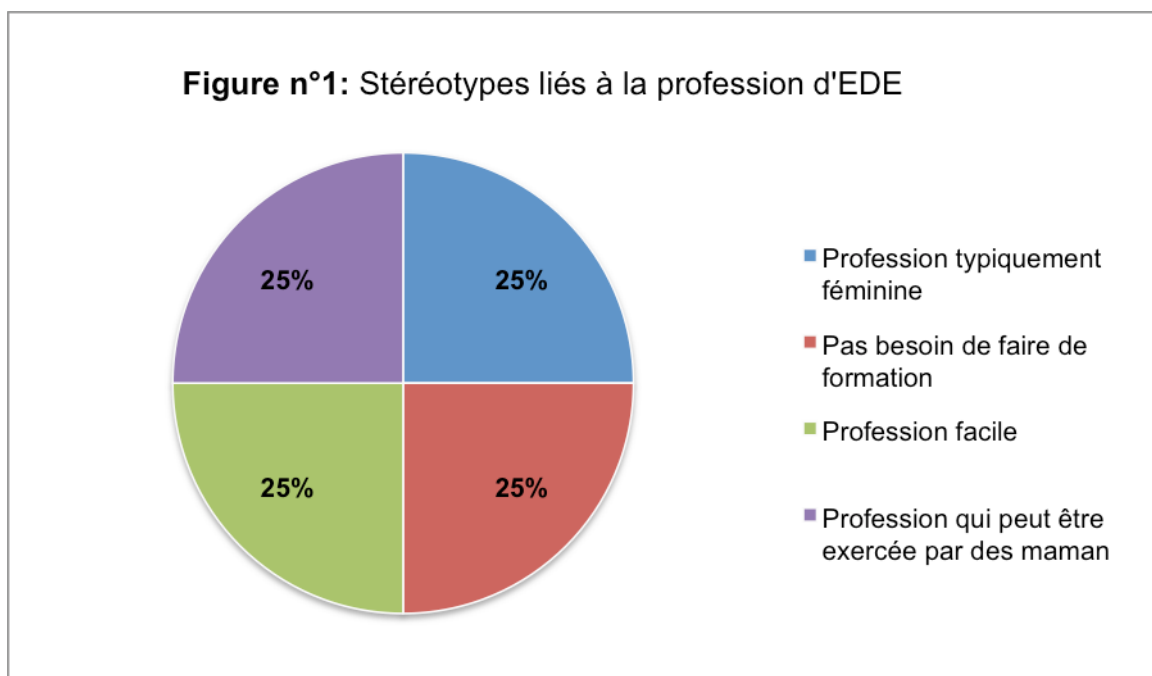
Dans cette partie, nous présenterons les données récoltées lors des différents entretiens et des questionnaires. Nous avons séparé les deux dimensions (représentation interne et représentation externe) afin que la lecture des données soit plus claire. Nous avons ensuite présenté les résultats en fonction des six thèmes que nous avons développés pour les entretiens. Nous avons également fait des graphiques pour certains thèmes afin de présenter les résultats plus marquants.

3.2.1. Représentation interne de la profession

La partie interne concerne les entretiens des deux directrices de structures d'accueil du Valais ainsi que les entretiens des EDE.

Thème 1 : Les stéréotypes liés à la profession

Nous avons demandé aux quatre personnes interrogées de nous lister les stéréotypes liés à la profession d'EDE. Voici les résultats obtenus à parts égales :



Nous avons, suite à cette question, demandé aux EDE si ces stéréotypes pouvaient avoir une influence sur la représentation que l'on peut se faire de la profession. Il en ressort que oui. Les réponses sont focalisées sur le fait que c'est une profession féminine et qu'il est donc difficile de mettre en avant la formation. De plus, les personnes pensent que c'est un métier facile d'accès et qu'il suffit de faire comme à la maison pour être EDE.

Pour finir, elles ajoutent qu'étant donné que les politiciens sont des hommes, selon elles, cela prêterait la reconnaissance de la profession. En effet, ils ne semblent pas conscients de tout ce qui est fait en amont.

Nous leur avons ensuite demandé quelle est la représentation de la profession de la part du grand public, voici ce qui en ressort :

Katia (communication personnelle [entretien], 25 juillet 2018) directrice, elle a l'impression que cela évolue mais à petits pas tant du côté politique que du côté du grand public. En effet, le grand public pense encore que les EDE ne font que jouer avec les enfants et qu'ils·elles ne réfléchissent pas à l'accompagnement de ces derniers. Elle ajoute que, quelques années

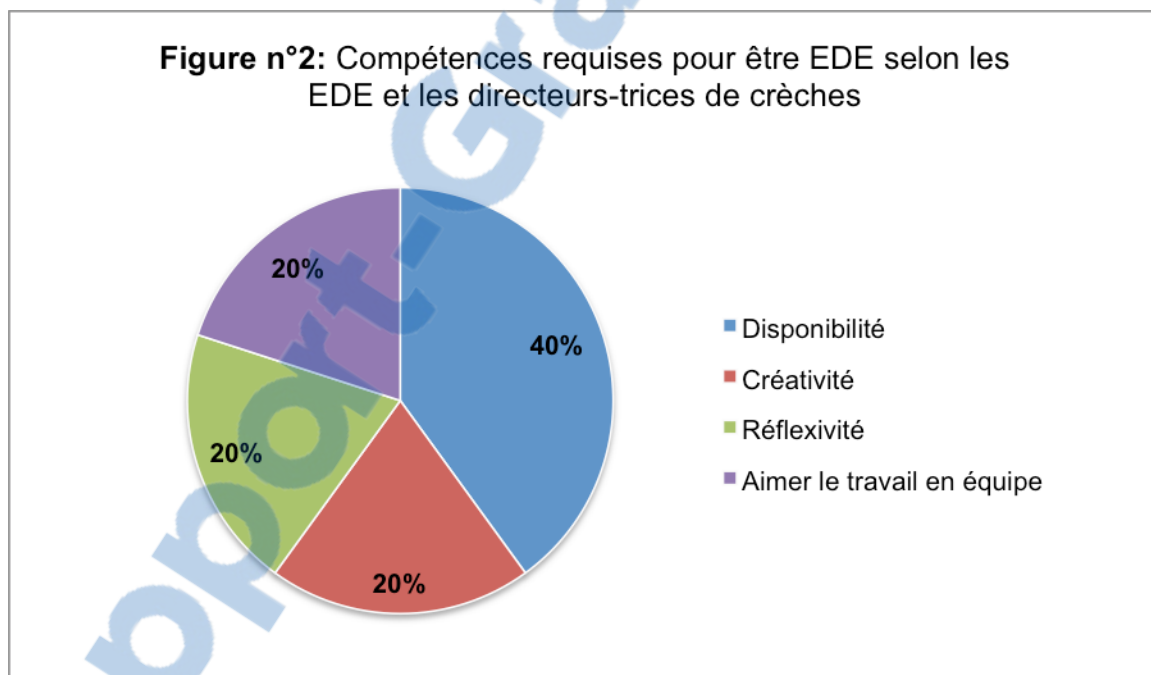
en arrière, les politicien·ne·s n'étaient pas conscients ni au courant des conditions de notre profession.

Valérie (communication personnelle [entretien], 5 juillet 2018), directrice, nous dit que vu que c'est une profession féminine cela accentue le fait que s'occuper des enfants est un savoir-faire et quelque chose de normal, pour une femme. Cela justifierait donc nos conditions de travail. Elle nous dit qu'il y a quand même une belle évolution de la perception de la profession. Les parents commencent à se rendre compte de la différence entre les structures d'accueil et les mamans de jour. Toutefois, il faudrait que les EDE se vendent mieux et démontrent davantage leurs compétences.

Aude (communication personnelle [entretien], 4 juillet 2018), EDE, nous dit que pour elle, la vision dépend des valeurs que les parents mettent derrière le placement de leurs enfants en structure d'accueil. Elle relève aussi que peu de parents se prononcent à ce sujet parce qu'elle pense qu'ils craignent de perdre leur place en crèche.

Thème 2 : Les compétences des EDE

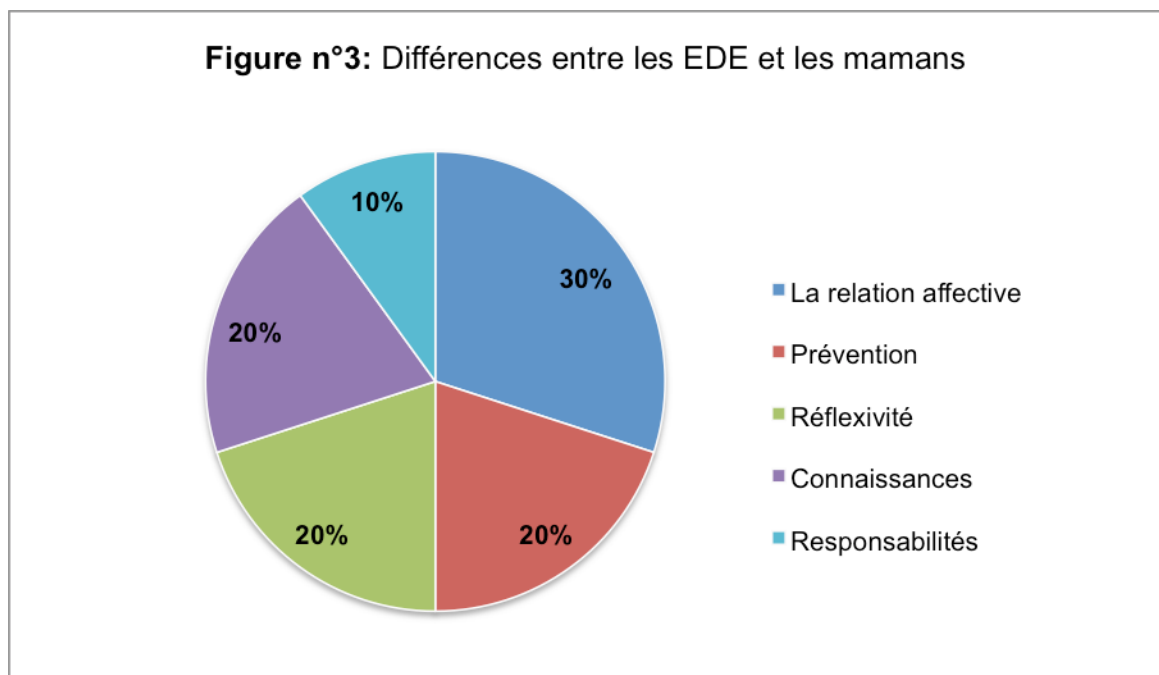
Pour aborder ce thème, nous avons demandé à ces quatre personnes de nous énumérer les compétences requises pour être EDE. Nous avons décidé d'aborder les compétences des EDE pour parler de la proximité du rôle maternel. En effet, nous avons souvent entendu dire que la profession d'EDE pouvait être effectuée par une maman. Voici ce qui en ressort :



- **EDE** (communications personnelles [entretiens], juillet 2018) : porter un intérêt pour le domaine de l'enfance, aimer travailler en équipe, avoir une bonne capacité d'observation, être créatif (toucher à la créativité dans sa globalité), avoir une bonne capacité d'adaptation, être disponible et empathique, avoir une communication aisée ainsi que des connaissances techniques. Puis, en sortant de formation, il faut ajouter tout ce qui concerne la gestion d'équipe et la pratique réflexive.
- **Directrices** (communications personnelles [entretiens], juillet 2018) : être disponible, avoir une capacité d'adaptation et de réflexivité, être bien avec soi-même, être patient et créatif ainsi qu'avoir l'envie d'évoluer. Elles rajoutent : aimer travailler en équipe, aimer le contact, être capable de se remettre en question, s'auto-évaluer, écouter l'autre. Pour finir, avoir une bonne résistance nerveuse et une bonne hygiène de vie.

Suite à ces réponses, nous avons demandé aux personnes si elles avaient déjà entendu dire que notre profession pouvait être exercée par des mamans. Les directrices et EDE répondent oui. Ensuite, nous leur demandons quelles différences elles font entre une maman et une EDE.

- **EDE : Aude** (communication personnelle [entretien], 4 juillet 2018) relève qu'une maman a eu cette volonté d'avoir un enfant et que donc le lien affectif est différent. Elle ajoute, qu'en tant qu'EDE, nous faisons partie de la socialisation secondaire et que nous répondons aux interrogations sur le développement de l'enfant. Au contraire une maman expérimente avec son enfant. **Mélissa** (communication personnelle [entretien], 12 juillet 2018), nous dit que les responsabilités sont différentes entre nos enfants et ceux de la structure d'accueil. Les règles sont également différentes à la crèche et à la maison. Il faut donc faire preuve d'une certaine distance professionnelle.
- **Directrices : Katia** (communication personnelle [entretien], 25 juillet 2018) nous explique qu'il y a une différence au niveau de la prévention et de la réflexion. En tant qu'EDE, le côté affectif est différent et cela nous permet de mieux voir les difficultés. **Valérie** (communication personnelle [entretien], 5 juillet 2018) ajoute que la maman a porté son enfant. Elle explique également qu'une femme sait s'occuper d'un enfant, que c'est intuitif étant donné qu'on nous l'apprend depuis petites. Elle met en évidence le fait qu'une EDE a un rôle et des connaissances d'experte.



En conclusion, toutes les personnes interrogées relèvent la différence du lien affectif et de la volonté d'avoir un enfant.

Thème 3 : La diversité des formations du personnel

La première question de ce thème concerne la justification de l'engagement du personnel non formé ou muni d'un autre diplôme en structure d'accueil. Les quatre personnes interrogées ont un avis assez partagé concernant la question.

Katia (communication personnelle [entretien], 25 juillet 2018), directrice d'une structure, insiste sur l'importance de l'encadrement offert aux personnes non formées. Pour elle, il est important de leur donner une place au sein de la structure et d'être à leur écoute. Elle nous explique que des jours de formation continue sont accordés aux auxiliaires. Selon elle, ce n'est qu'avec un encadrement de cette sorte que le travail d'équipe peut fonctionner correctement.

Elle nous explique également que, pour elle, il est intéressant d'avoir d'autres corps de métiers en structure d'accueil et surtout en Unité d'Accueil Pour Écoliers (ci-après, UAPE). Katia (25 juillet 2018) nous dit que « Au vu de l'évolution qui se passe à l'UAPE ces dernières années, on se rend compte qu'on a presque plus besoin d'éducateurs·trices spécialisé·e·s. Il y a beaucoup de difficultés qui arrivent de plus en plus tôt et il y a toute la dynamique qui change et là, je pense que d'autres professionnel·le·s peuvent être adaptés aussi ».

Nous voyons donc l'importance qu'elle accorde à l'interdisciplinarité. Elle pense toutefois que le fait d'engager du personnel non formé peut avoir une influence sur la vision que l'on peut se faire de la profession. Elle relève le fait que le domaine de l'enfance est le seul où des personnes non formées sont engagées. Comme solution, elle propose que les auxiliaires fassent une petite formation, comme la formation Croix-Rouge pour avoir une base dans ce domaine.

Valérie (communication personnelle [entretien], 5 juillet 2018), directrice, nous explique qu'à ses yeux c'est même nécessaire et indispensable d'avoir du personnel non formé et/ou muni d'autres diplômes. Elle insiste sur le fait que ces personnes peuvent nous amener d'autres points de vue sur certaines situations de par leur expérience de vie et leur savoir-faire. Toutefois, il faudrait avoir un bon encadrement des auxiliaires. Cela n'enlève, pour elle, en aucun cas le professionnalisme des EDE. Elle relève cependant, que pour ne pas influencer la représentation de la profession, il faut respecter le 1/3-2/3 (rapport entre personnel formé et non formé) et ne pas engager que des auxiliaires. Elle dit qu'il faudrait arriver à un bon équilibre dans l'équipe éducative et que chacun des membres connaisse les tâches qu'il doit accomplir. Il faut évidemment que les professionnel·le·s démontrent leurs nombreuses compétences sinon ils·elles risqueraient de se faire prendre la place.

En tant que pros, on doit être là. Si vous ne prenez pas votre place, elles (les personnes non formées) la prendront. Qu'est-ce que vont faire les politiques ? Vous verrez au niveau des discours, c'est de dire mais pourquoi on engagerait des professionnelles ? Les non-professionnelles peuvent faire leur boulot.
(5 juillet 2018)

Aude (communication personnelle [entretien], 4 juillet 2018), EDE, a un tout autre point de vue : pour elle, il ne faudrait engager que du personnel formé en structure d'accueil.

Alors moi, je pense qu'il ne faudrait que du personnel formé. Ce que je suggérerais, ce serait de former les auxiliaires qui sont déjà sur le terrain, changer les directives cantonales et n'engager que des gens formés.
(4 juillet 2018)

Elle nous parle ensuite de la formation d'ASE, qui, pour elle, est une très bonne formation mais que c'est un complément à la profession d'EDE. En effet, ce n'est pas une profession qui demande de gérer un groupe sur le terrain. Les objectifs de formation sont différents et les compétences exigées également.

Elle pense que cela a une influence sur la reconnaissance de la profession. Elle relève que, ces dernières années, beaucoup de personnes veulent travailler dans le monde de l'enfance car elles ont l'impression que c'est une profession facile d'accès. Cela ne met donc pas en évidence l'importance de la formation au niveau ES.

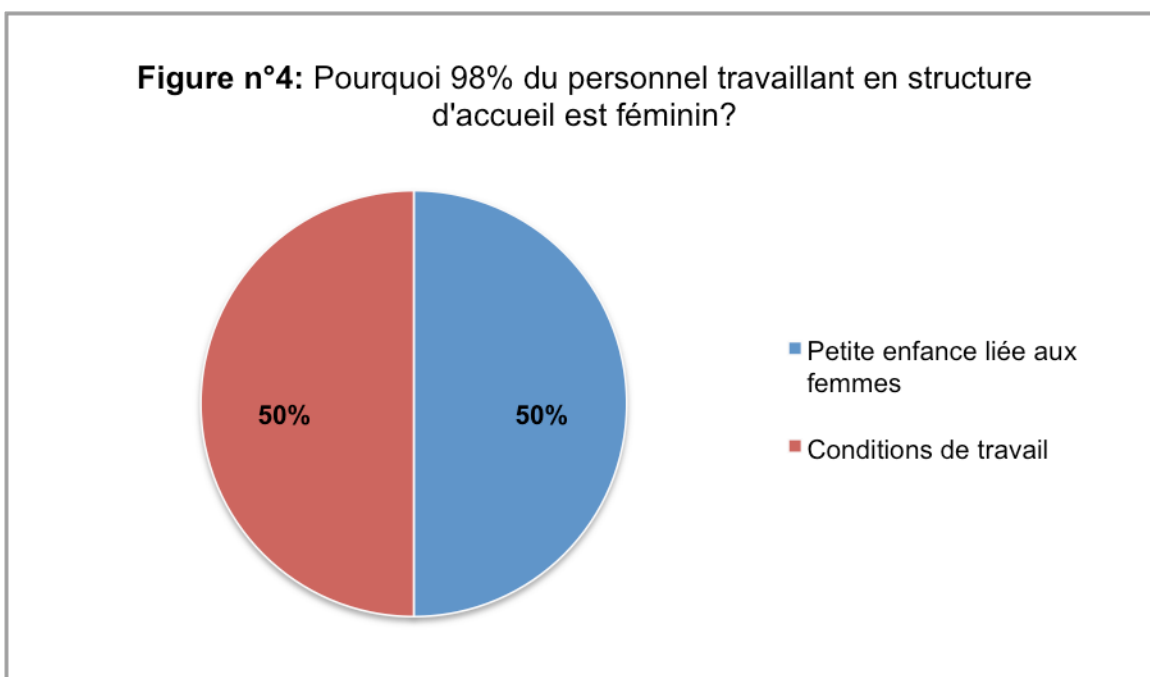
Mélissa (communication personnelle [entretien], 12 juillet 2018), EDE, pense que c'est justifiable au niveau des communes et des normes en vigueur. Sur le terrain, elle est consciente qu'il y a un besoin de personnes non formées : « je peux bien imaginer que sur dix personnes, on ne peut pas être dix personnes diplômées. Ça revient au même niveau, c'est toujours une affaire de sous » (12 juillet 2018). Elle pense cependant que ce n'est pas justifiable, malgré les directives.

Elle rajoute qu'engager du personnel non formé souligne le fait qu'il n'est pas nécessaire d'avoir une formation pour exercer auprès d'enfants et que le bagage théorique que l'on construit tout au long de notre formation n'est alors pas justifiable.

En conclusion, les différentes personnes interrogées ont un avis mitigé concernant ce sujet. Pour certaines, il est bénéfique d'avoir en structure d'accueil du personnel non formé ou qui est muni d'un autre diplôme, à condition de leur fournir un bon suivi. Au contraire, pour d'autres cela accentue la non nécessité d'effectuer une formation pour travailler dans le domaine de la petite enfance.

Thème 4 : La forte féminisation de la profession

Sachant que 98% du personnel travaillant en structure d'accueil est féminin (RTS, 2010, Travail dans les crèches, où sont les hommes ?), nous avons demandé aux différentes personnes quelles étaient les raisons de cette forte féminisation. Voici ce qui ressort à parts égales :



Les personnes interrogées parlent de deux principales raisons de cette forte féminisation de la profession.

D'une part, le lien entre la petite enfance et la femme. En effet, les personnes interrogées expliquent que la petite enfance est, dans l'imaginaire collectif, de l'affaire des femmes. Il est encore difficile d'imaginer des changements à ce niveau dans les structures d'accueil car cette idée est fortement ancrée.

D'autre part, les conditions de travail en structure d'accueil représentent un frein à l'engagement d'hommes notamment au niveau de la rémunération qui reste faible par rapport aux métiers « masculins ». De plus, le grand nombre de temps partiels est davantage adapté aux femmes car il permet une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

Ci-dessous, voici quelques éléments supplémentaires concernant ce thème :

Katia (communication personnelle [entretien], 25 juillet 2018), directrice, ajoute que l'homme est, en général, le pilier familial. De plus, peu d'emplois sont disponibles avec un pourcentage de travail à 100%. Cela ne lui permet donc pas de subvenir aux besoins de sa famille. Elle pense également qu'étant donné la forte féminisation de la profession, cela a un impact sur le manque de reconnaissance. Effectivement, « on n'a pas besoin de revoir les

conditions parce que c'est un apport supplémentaire à la famille mais ce n'est pas l'apport principal » (25 juillet 2018).

Valérie (communication personnelle [entretien], 5 juillet 2018), directrice, relève également un autre point qui est « quelle place, nous les femmes, donnons-nous aux hommes ? ». Elle parle aussi de l'aspect sociétal : l'homme n'est pas vraiment mis en avant de manière positive. Depuis toujours, la femme est liée à la petite enfance. Elle ajoute : « On impose cette image-là [...] l'homme pour le moment, 0-4 ou 0-6 ans c'est dans un milieu familial, mais dans un milieu professionnel non » (5 juillet 2018).

Aude (communication personnelle [entretien], 4 juillet 2018), EDE, met en évidence le fait que ce sont les femmes qui mettent au monde, que le lien affectif est inné et donc c'est quelque chose de normal. Elle ajoute qu'en aucun cas, pour elle, ce pourcentage est lié à un manque de volonté de la part des hommes ou à leurs compétences.

Mélissa (communication personnelle [entretien], 12 juillet 2018), EDE, rejoint les trois autres personnes et ajoute que peut-être, les hommes ont peur de se lancer dans une profession aussi féminisée et de devoir s'imposer.

Pour finir, les quatre personnes interrogées relèvent que lorsqu'un homme travaille en structure d'accueil, il grade et occupe rapidement un poste hautement placé.

Thème 5 : Le manque de reconnaissance sociale, statutaire et salariale

Pour ce thème, nous avons décidé de parler de l'évolution de la profession de sa situation actuelle, selon les quatre personnes interrogées. Nous parlons ensuite de l'image qu'elles pensent véhiculer de la profession et si elles sont engagées dans la reconnaissance de cette dernière.

Katia (communication personnelle [entretien], 25 juillet 2018), directrice, explique que, pour elle, il y a quand même eu une certaine évolution. Toutefois, il y a encore du travail à faire pour mettre en avant notre profession. Il en ressort que, par le biais de l'Association Valaisanne des Travailleurs Sociaux (ci-après, AVALTS), la profession pourrait évoluer. Cependant, très peu d'EDE sont engagées et participent aux séances. On se demande alors si elles se complaisent un peu dans ce manque de reconnaissance.

Par rapport à l'AVALTS, une différence s'est faite remarquer quant au poids que les EDE ont face à certaines situations et à la disponibilité des personnes (p. ex prise de rendez-vous avec un·e politicien·ne). Par exemple, « pour être dans un projet tel que le cadre de références, où là on nous prend en considération » (25 juillet 2018).

Katia nous explique que dans sa vie personnelle elle parle peu de sa vie professionnelle, mais sur le terrain elle se bat beaucoup pour la reconnaissance de la profession. Elle se rend compte que très peu de personnes souhaitent se battre pour la reconnaissance. Elle soulève l'importance d'avoir des EDE en structure d'accueil car contrairement aux ASE, ils·elles ont une formation spécifique à l'enfance. D'où le fait qu'il faut continuer à se battre pour la défense des EDE. Elle fait partie du comité de l'AVALTS et partage de manière régulière les informations à son équipe éducative (colloques ou affichage de certaines informations telles que les motions).

Le plus important pour elle c'est la prise de conscience des professionnel·le·s. Il faut continuer à se battre et ne pas rester sur ses acquis. Même si depuis 20 ans il y a eu une évolution, il faut continuer. Elle relève que les barrières rencontrées concernant la défense de la profession sont surtout d'ordre financier. « C'est de démontrer le travail que l'on fait et qu'ils prennent conscience que ça vaut quelque chose et qu'ils doivent vraiment reconnaître ce travail-là de manière aussi financière » (25 juillet 2018). En effet, les politicien·ne·s ne se rendent pas compte de tout le travail effectué en amont. Elle pense que cela est dû au fait qu'ils ne se rendent que très peu sur le terrain.

Valérie (communication personnelle [entretien], 5 juillet 2018), directrice, nous explique qu'elle est une pionnière de la profession en Valais. Elle explique que cela commence par la

création de l'association des professionnel·le·s, puis des directeurs·trices, la création du cahier des charges, les réflexions autour de la loi en faveur de la jeunesse ainsi que sur l'évolution de la formation. Elle relève donc qu'il y a une certaine évolution concernant la formation car auparavant il y avait uniquement l'école de nurse. Maintenant, les professionnel·le·s démontrent peu de volonté de se battre pour la profession et donc l'évolution stagne. Elle pense également qu'arriver à une CCT serait bénéfique pour un équilibre entre les différentes communes.

Dans notre job, il faut qu'on soit reconnues parce que c'est un job féminin. Et puis, si la femme s'occupe d'un enfant pourquoi la payer ? Parce que la femme à la maison n'est pas payée. Ça, c'est un peu le discours politique [...]. Nous on est des femmes, on a fait une formation, on veut l'égalité. Pour avoir l'égalité professionnelle, ce qui est important, c'est de dire « je m'engage. Je m'engage avec mes convictions, mes convictions professionnelles, mes convictions d'envie d'aller de l'avant, mes convictions de femme et de professionnelle ».

(5 juillet 2018)

Valérie ajoute qu'elle est fière de sa profession et qu'elle pense véhiculer une bonne image de celle-ci vis-à-vis de son équipe éducative. De part les éléments qu'elle a cités ci-dessus, nous pouvons en conclure qu'elle est engagée dans la reconnaissance de la formation et de la profession.

Aude (communication personnelle [entretien], 4 juillet 2018), EDE, est coordinatrice du secteur EDE au sein de l'AVATS. Elle est donc engagée pour la reconnaissance de la profession. Toutefois, elle se rend compte que très peu d'EDE défendent la profession.

« Je peux comprendre : il y a un découragement. Les conditions de travail font qu'on n'a pas très envie de s'investir » (4 juillet 2018). Elle pense qu'il faudrait être plus unis pour que les choses avancent davantage et qu'il y ait du progrès à ce niveau. Elle relève également que le financement est un problème dans ce domaine.

En ce qui concerne son ressenti par rapport à la reconnaissance, il en ressort qu'elle n'aperçoit pas de manque de reconnaissance de la part des parents et des enfants mais plutôt de la part de ses chef·fe·s directs et chef·fe·s supérieurs dont responsable du dicastère de l'enfance et comité des politicien·ne·s.

Aude pense véhiculer une bonne image de la profession. En effet, la profession qu'elle exerce est sa passion, elle s'investit à 100%. « Je pense véhiculer une image sincère et honnête de la profession sans tricherie et positive, mettre en avant le fait qu'il y a une utilité cruciale d'avoir des gens formés en structure d'accueil » (4 juillet 2018).

Mélissa (communication personnelle [entretien], 12 juillet 2018), EDE : selon elle, l'évolution de la profession est en régression du fait que la formation ne fait pas partie du niveau HES. Elle ajoute également que du côté politique très peu de soutien est donné, surtout au niveau valaisan. Elle ressent un manque de reconnaissance au niveau professionnel comme, par exemple, la limitation d'accès à certains éléments comme le Centre pour le Développement et la Thérapie de l'Enfant et de l'Adolescent (ci-après, CDTEA). Elle pense que cela péjore l'implication du personnel en structure d'accueil. En effet, il ne se sent pas soutenu et est seul face à certaines difficultés. Ce point-là est lié au fait que les politicien·ne·s ne sont pas conscients de tout le travail que nous effectuons en amont. Les parents ont également changé de vision par rapport à la profession.

Pour eux, le besoin, c'est de placer leurs enfants pour aller travailler, mais il n'y a pas autre chose. Ça j'en suis bien consciente. Après, oui, il y a des parents qui sont conscients qu'on ne fait pas que garder leurs enfants, qu'il y a quand même un travail derrière, qu'il y a le côté affectif à gérer, qu'il y a aussi ce travail d'apprentissages. Même si on n'a pas d'objectifs définis. On est en crèche et pas à l'école. Mais comme à l'école, il y a aussi une réflexion, tout un travail derrière.

(12 juillet 2018)

En conclusion, pour les personnes interrogées, il faut que les EDE se mobilisent et apprennent à se mettre en avant pour démontrer leurs compétences. Sans cela, l'évolution de la profession risque de stagner.

Thème 6 : La politique de la petite enfance en Valais

Pour ce thème, nous avons demandé aux personnes interrogées de nous donner leur avis concernant la politique de la petite enfance en Valais. Voici ce qui en ressort :

Katia (communication personnelle [entretien], 25 juillet 2018), directrice : « Est-ce qu'il y a vraiment une politique de la petite enfance en Valais ? Ça c'est ma première question ». Il en ressort que très peu de personnes se battent pour la petite enfance en Valais. En effet, la plupart des politicien·ne·s ne sont pas au courant des salaires et des conditions de travail (information reçue à une séance à laquelle elle a participé).

Il y a tout ce problème-là aussi, de société. C'est que, sûrement, les politicien·ne·s ne placent pas leurs enfants en crèche et je pense que c'est aussi un souci. S'ils étaient amenés à les placer et à voir la réalité du terrain, je pense qu'ils prendraient plus ça comme un problème sérieux.

(25 juillet 2018)

Elle espère l'écriture d'une CCT en Valais pour faire changer les conditions de travail qui sont différentes d'une commune à l'autre et surtout pour que tout le monde ait la même manière de fonctionner.

Quand nous lui avons parlé du futur de la profession, il en est ressorti que la reconnaissance sera de plus en plus difficile car beaucoup de professions peuvent exercer en structure d'accueil (p. exemple, la nouvelle formation d'ASE).

Valérie (communication personnelle [entretien], 5 juillet 2018), directrice, nous dit que : « Je trouve que c'est long. Actuellement, on est vraiment dans une phase de stabilisation, voire de recul » (5 juillet 2018). Elle trouve que la reconnaissance du travail en structure est compliquée même si le Valais a une politique de l'enfance intéressante et une loi en faveur de la jeunesse (LJe) innovatrice. Elle souhaiterait qu'il y ait une cohérence dans la mise en application de cette loi. C'est-à-dire une personne qui serait garante de l'application de la loi.

Cependant, elle a l'impression que les EDE se contentent de cette loi et qu'actuellement il est difficile d'aller plus loin. « On [le monde de la petite enfance] n'est pas pris au sérieux. Pourquoi ? Mais parce qu'on ne sait pas se mobiliser » (5 juillet 2018). Elle nous explique que pour faire avancer les choses, il faut vraiment se mobiliser et démontrer ses compétences. Elle soulève également que la situation géographique du Valais n'aide pas dans la progression de la profession et que les changements se font uniquement au niveau des communes à proximité du Rhône et très peu dans les vallées.

Aude (communication personnelle [entretien], 4 juillet 2018), EDE, trouve que la politique de l'enfance en Valais n'est pas très évoluée et relève aussi la composition géographique du canton comme un frein à l'avancement de cette politique. Quant à une CCT en Valais : « c'est utopique » (4 juillet 2018). En effet, il y a un grand nombre de communes dont les besoins, les ressources et les politicien·ne·s sont différents. De plus, une CCT n'est pas obligatoire tout comme les directives cantonales ce qui laisse une certaine marge de manœuvre dans leur application. Elle pense que d'autres choses sont prioritaires à l'écriture

d'une CTT : revoir le cahier des charges dans chaque structure et faire en sorte qu'il y ait une unité cantonale à ce niveau-là.

Pour le futur de la profession, elle espère qu'il soit bon. Selon elle, il y aura toujours besoin d'EDE car même si nous supposons qu'un jour la profession disparaisse, les parents finiront par se rendre compte qu'il y a quelque chose qui dysfonctionne au niveau du professionnalisme. Aude relève qu'elle pense qu'il y aura davantage d'ASE au vu du nombre de personnes diplômées chaque année. Finalement, les directives cantonales considèrent les ASE et les EDE comme du personnel formé, au même titre.

Pour finir, elle relève que le niveau de formation en Valais est trop élevé par rapport aux conditions de travail et qu'il faudrait donc réaménager le cursus de formation afin que les EDE « ne soient pas toutes déprimées au vu des conditions », lorsqu'elles arrivent sur le terrain.

Mélissa (communication personnelle [entretien], 12 juillet 2018), EDE, trouve que c'est difficile car il n'y pas de reconnaissance. Certaines personnes font leur travail mais cela n'aboutit jamais plus loin.

Il y a encore deux poids, deux mesures par rapport à ça. Le point du parents-enfants par rapport aux besoins qui est pris en compte le plus possible et puis, par rapport aux besoins des professionnel·le·s qui ne sont pas du tout pris en compte. Il y a vraiment une séparation entre ces deux aspects.
(12 juillet 2018)

La CCT serait, pour elle, une bonne chose afin que tout le monde soit sur un pied d'égalité, étant donné qu'il y a beaucoup de différences entre les communes (salaire, reconnaissance, cahier des charges).

Concernant le futur de la profession, elle espère une bonne évolution même si elle redoute le contraire. De plus, la barrière qui différencie les ASE des EDE devient de plus en plus mince. Elle craint qu'un jour, il n'y ait plus d'EDE au profit des ASE car ils coûtent moins cher et que certaines compétences sont très semblables.

Donc il faudrait que la profession repasse au niveau HES, que ce soit validé comme ça et qu'on puisse prétendre à une profession qui est supérieure, qui a une reconnaissance. Mais je ne suis pas sûre qu'on aille dans le bon sens...
(12 juillet 2018)

3.2.2. Représentation externe de la profession

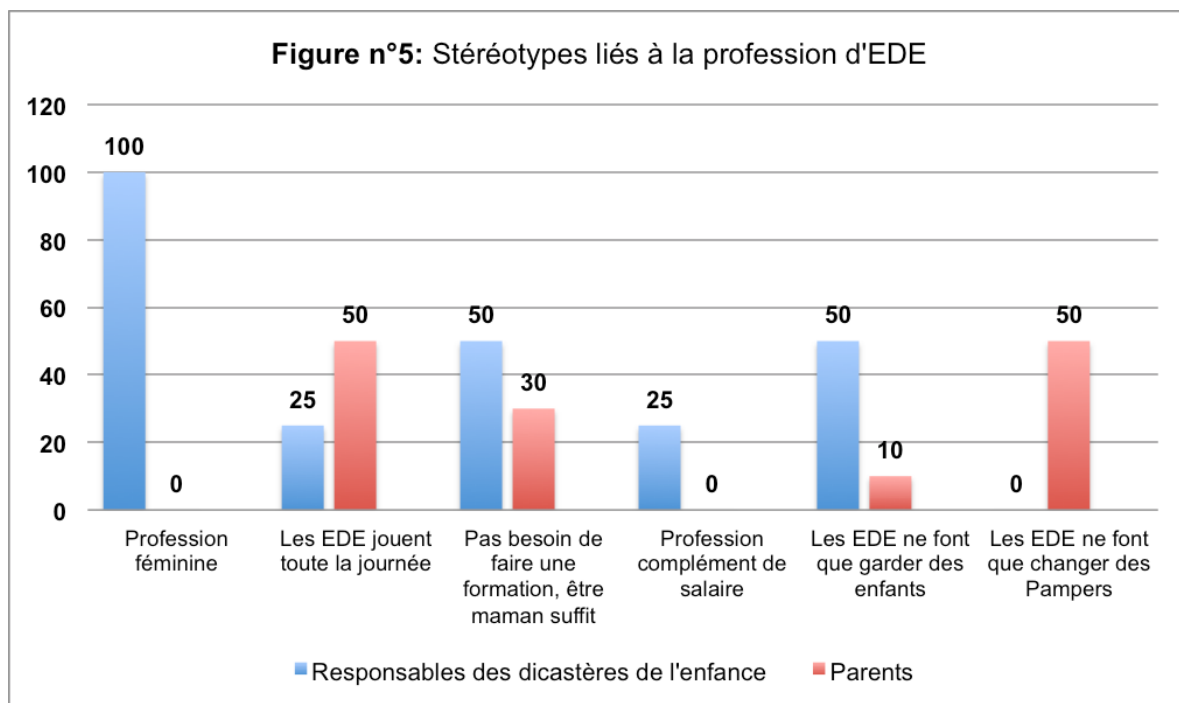
Cette partie traite de la représentation sociale du point de vue des parents et des responsables de dicastère interrogés par le biais de questionnaires et d'entretiens.

Les questions posées se concentrent sur la façon dont la profession est perçue par les acteurs externes au milieu de la petite enfance, c'est-à-dire les politicien·ne·s responsables de dicastère des villes du Valais ainsi que des parents dont les enfants fréquentent une structure d'accueil. Ce sont des parents de Monthey qui ont été interrogés par le biais d'un questionnaire (voir annexe IV).

Le canevas d'entretien ainsi que le questionnaire ont été développés à partir de 6 thèmes qui constituaient nos hypothèses de départ : les stéréotypes liés à la profession, la proximité du rôle maternel, la diversité des formations du personnel, la forte féminisation de la profession, le manque de reconnaissance sociale, statutaire et salariale ainsi que la politique de la petite enfance en Valais romand.

Thème 1 : Les stéréotypes liés à la profession

La première question posée aux politicien·ne·s responsables du dicastère de l'enfance était : « Pensez-vous que la profession d'EDE souffre de stéréotypes ? Si oui, lesquels ? ». Les responsables de dicastère ont tous répondu qu'être EDE est une profession féminine. Voici les réponses obtenues :



Dominique (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) ajoute que cela déconsidère et dévalorise la profession. Elle parle également du fait que les EDE ne font « que s'occuper d'enfants et jouent toute la journée ». Elle fait un lien avec la justification salariale et la formation.

Jean (communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018) fait part d'un stéréotype qui consiste à dire que la profession ne nécessite pas de formation. Il parle également d'un travail perçu comme servant à compléter le salaire de l'homme, « un job à côté » comme il le dit.

Michel (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018) explique que c'est dû à une sensibilité différente entre l'homme et la femme ; une sensibilité plus naturelle pour le sexe féminin.

Joseph (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018) parle des conséquences de cette profession féminine sur la rémunération de cette dernière.

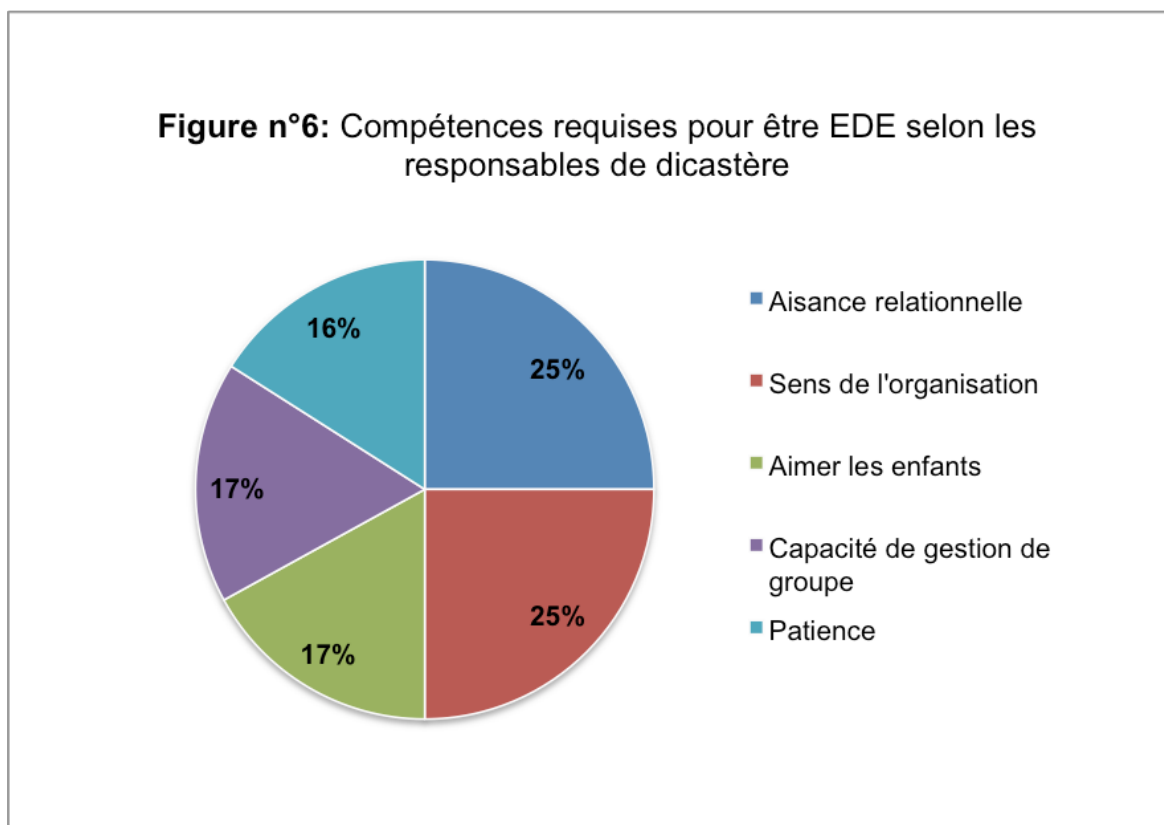
Les parents (communication personnelle [questionnaire], juillet 2018), quant à eux, n'ont pas fait allusion au stéréotype d'une profession typiquement féminine. Ils parlent plutôt d'une profession où l'on joue toute la journée. 30% des parents expliquent qu'il ne faut pas forcément être formé pour faire cette profession : avoir été maman suffirait.

Un parent explique la tendance à simplifier les nombreuses tâches du cahier des charges d'un·e EDE au fait qu'elles ne font que garder des enfants et changer des Pampers.

Enfin, 50% des parents n'ont jamais entendu de stéréotypes sur la profession d'EDE.

Thème 2 : Les compétences des EDE

Nous avons demandé **aux responsables de dicastère** quelles compétences étaient requises pour être EDE, selon eux (figure n°6). Voici ce qui en ressort : la patience, aimer les enfants, la capacité de gestion de conflit, le sens de l'organisation, la capacité de gestion du groupe, les facultés créatrices, la faculté d'adaptation, l'aisance relationnelle ainsi que la capacité de remise en question. La figure n°6 fait ressortir les compétences les plus citées par les responsables de dicastère. L'aisance relationnelle ainsi que le sens de l'organisation ont été les deux points les plus mentionnés. **Dominique** (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) ajoute que la profession d'EDE se situe « entre la maman et l'enseignante ».



Nous les avons également questionnés sur les différences entre un·e EDE et une maman (figure n°7). Voici les réponses des politicien·ne·s :

Dominique (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) explique que le rôle d'éducation est différent : selon elle, il diffère car les parents imposent leur manière de voir le monde à l'enfant, contrairement à l'EDE. Elle parle également de la distance professionnelle qu'un·e EDE se doit d'avoir.

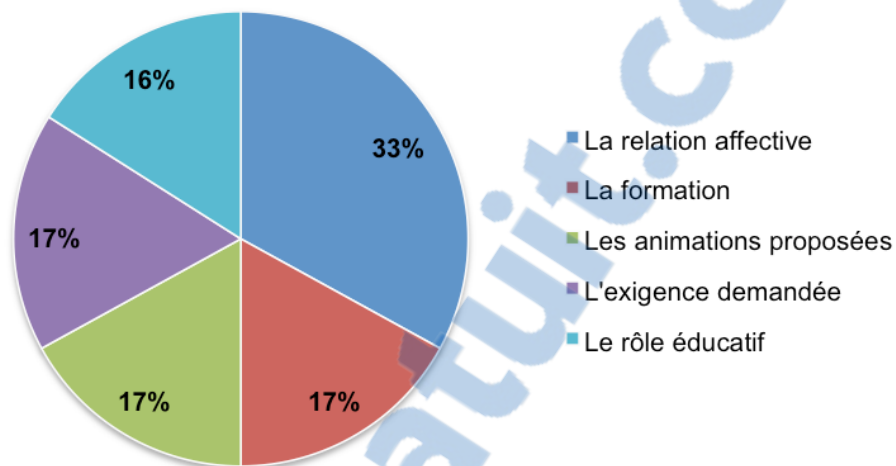
Jean (communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018) explique que la relation affective différencie l'EDE de la maman. Celle-ci comprend à la fois l'amour inconditionnel d'une mère pour son enfant et la distance professionnelle instaurée par l'EDE.

Michel (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018) explique que la différence est que l'EDE dispose d'une formation cadrée et professionnelle tandis que les connaissances d'une maman viennent, avant tout, de conseils de l'entourage et de l'expérience. Il parle également que les prestations d'un·e EDE sont payantes et donc qu'elles induisent une certaine exigence de qualité.

Joseph (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018) pense que les EDE proposent une plus grande variété d'animations aux enfants que les parents. Il parle également des

EDE qui ont reçu une formation sur les maux et les maladies et savent comment réagir, contrairement aux parents qui « apprennent sur le tas ».

Figure n°7: Différences entre les EDE et les mamans

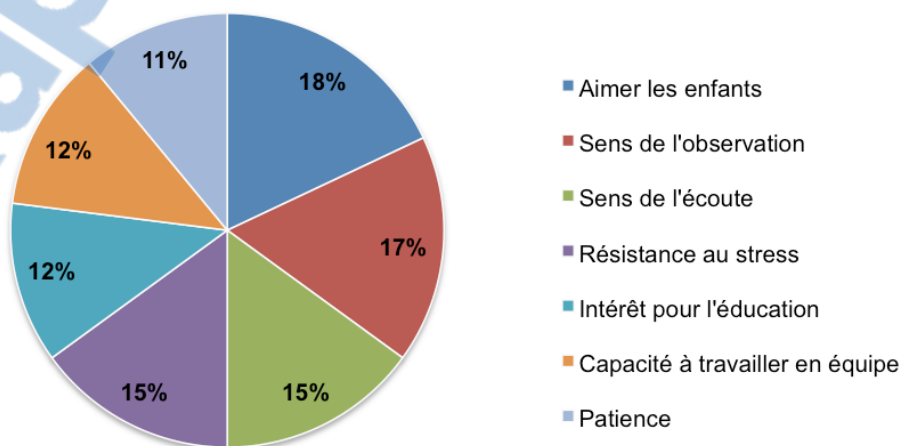


Quant **aux parents** (communication personnelle [questionnaire], juillet 2018), nous leur avons demandé si, selon eux, il fallait être maman pour être une « bonne » éducatrice de l'enfance.

Les parents ont tous répondu qu'ils ne faisaient pas le lien entre le fait d'être une bonne éducatrice et le fait d'être maman. Ils sont nombreux (40%) à faire allusion à la formation. D'autres (30%) parlent du fait que c'est une profession qu'on choisit par vocation, par passion.

Nous leur avons également demandé quelles compétences étaient nécessaires pour être EDE. Voici les points relevés :

Figure n°8: Compétences requises pour être EDE selon les parents



Il y a une certaine cohérence entre les parents et les responsables de dicastère, qui relèvent quatre compétences similaires (la patience, la capacité de gestion d'un groupe, le fait d'aimer les enfants et l'aisance relationnelle).

Thème 3 : La diversité des formations du personnel

Le thème de la diversité des formations du personnel a été abordé de deux façons différentes en fonction des personnes interrogées. En effet, les responsables de dicastère ont une influence sur l'engagement du personnel ainsi qu'une connaissance des diplômes et des quotas appliqués que les parents n'ont pas. C'est pourquoi des questions différentes ont été posées.

Nous avons demandé aux politicien·ne·s ce qui justifiait, selon eux, d'engager du personnel non formé et du personnel muni d'un autre diplôme (autre que EDE et ASE).

Dominique (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) explique plusieurs points. D'une part, la maman amène un autre regard. Il lui paraît cependant important que ces personnes fassent l'objet d'une réglementation spéciale, notamment au niveau du cahier des charges. En effet, ce dernier doit faire une différence et ces personnes se doivent de travailler en fonction des personnes formées. D'autre part, l'engagement de personnel non formé permet également aux structures de pouvoir fonctionner financièrement. Elle ajoute que le financement des structures d'accueil, « c'est un peu le nerf de la guerre » (28 juin 2018).

Elle pense cependant que trop de personnel non formé pourrait dénigrer la profession et qu'une différence significative entre personnel formé et non formé est très importante.

Jean (communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018) pense que les personnes non formées devraient être de l'ordre du remplacement, de l'extra. Il encourage les processus de formation et de certification de compétences du personnel non formé. Il ajoute : « j'ai l'impression qu'avec le double niveau ES et ASE, il n'y a plus tellement la place pour l'auxiliaire ».

Il soulève un point important : la mise en place de la hiérarchie entre personnel formé et non formé.

Voici l'avis de Jean concernant les personnes munies d'un autre diplôme : elles enrichissent l'équipe par une manière différente d'aborder les situations. Elles permettent également d'apporter plus d'hommes dans la profession. Elles doivent, cependant, rester des exceptions dans les équipes éducatives des structures d'accueil.

Michel (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018) pense que le personnel non formé enrichit l'équipe par son expérience ainsi que par sa personnalité. Il est du même avis que Dominique concernant le fait que les auxiliaires font tourner les structures d'accueil financièrement. Les auxiliaires sont un moyen de justifier la formation « sinon la formation n'a plus de valeur, quelque part » (17 juillet 2018). C'est aussi un bon moyen d'accéder à la profession pour les personnes qui ne peuvent pas faire d'études mais veulent travailler avec des enfants. Il est important pour Michel d'encourager la formation de ces personnes non formées.

Quant au personnel muni d'un autre diplôme, Michel est d'avis qu'il amène une autre expérience. Ces personnes sont donc intéressantes pour le personnel de crèche.

Joseph (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018) pense que si la personne a l'envie de travailler avec les enfants et qu'elle « correspond au profil », l'engagement est justifié. Il explique que les EDE ont tendance à « dénigrer » la profession d'ASE alors que ce sont toutes deux des formations spécifiques du travail avec les enfants. Il soulève l'importance de responsabilités différentes en fonction des diplômes. Pour finir, il parle sans distinction des EDE, ASE, auxiliaires et mamans de jour.

La question suivante concerne l'influence qu'aurait l'engagement de personnel non formé sur la représentation de la profession :

Dominique (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) explique que les auxiliaires revalorisent la formation car les salaires sont différents.

Jean (communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018) pense que l'influence qu'il pourrait y avoir serait de légitimer les stéréotypes en lien avec la profession (proximité du rôle maternel, tout le monde peut faire ce travail, etc.). Il trouve également que le quota présent dans les directives cantonales (rapport entre personnel formé et non formé) devrait être plus restrictif. Il explique : « je ne pense pas que ce soit pour des questions salariales que des auxiliaires ont été nommées ou engagées. Je pense que c'est pour des questions liées à une pénurie de personnel à un moment donné » (26 juillet 2018).

Michel (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018) nous parle d'un paradoxe concernant cette influence. Selon lui, « tant que tout se passe bien, les gens ne vont pas aller chercher un problème par rapport au personnel non formé » (17 juillet 2018).

Pour **Joseph** (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018), l'engagement de personnel non formé a peu d'influence sur la profession. Ce sont davantage les enfants qui véhiculent une bonne ou mauvaise image de la profession car ils reflètent la qualité des prestations de la structure. Il pense également que l'on ne fait pas de différence tant qu'il n'y a pas de problème dans la structure.

Lorsqu'on demande aux responsables de dicastère s'ils tiennent compte du diplôme lors de l'engagement du personnel, ils répondent à l'unanimité que c'est le cas dans leur commune.

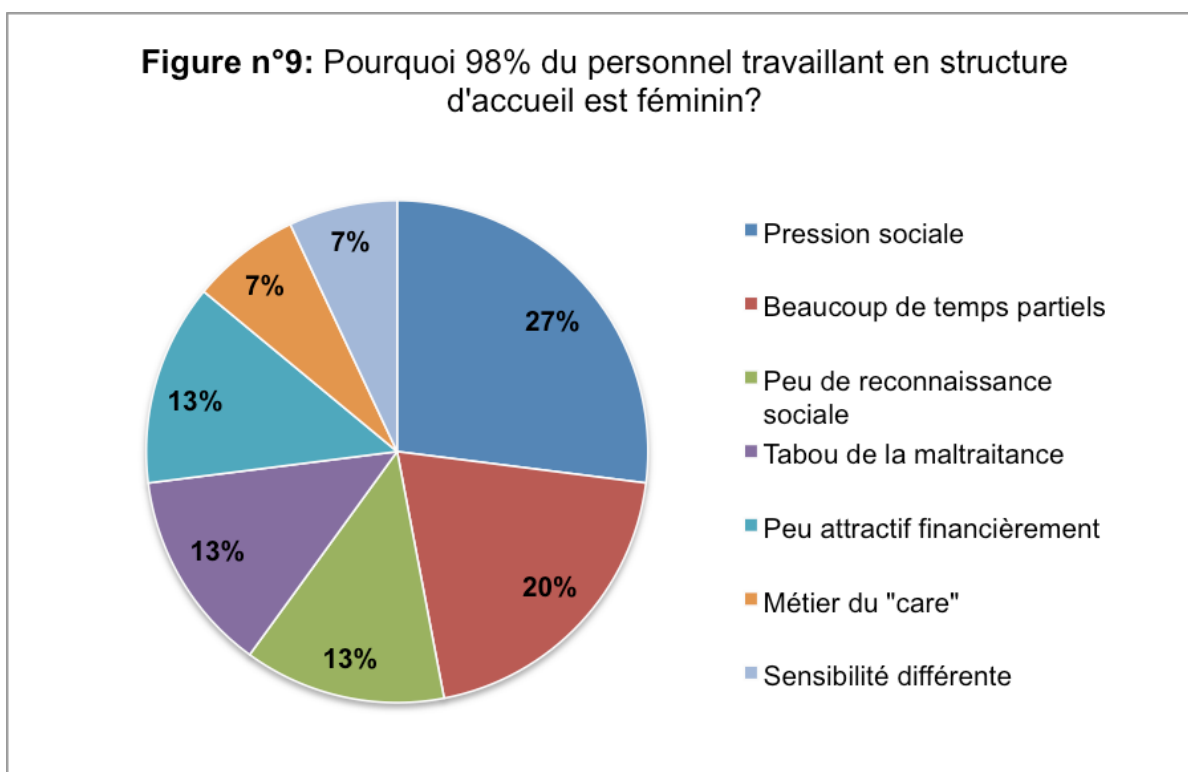
Nous avons demandé **aux parents** (communication personnelle [questionnaire], juillet 2018) s'ils avaient connaissance du statut des professionnel·le·s qui prennent en charge leurs enfants. 40% des parents connaissent les statuts des employé·e·s. 40% également trouvent cela important. Ils mentionnent notamment l'importance d'un regard professionnel et d'un accompagnement pédagogique. Les 60% ne prêtant pas d'importance particulière aux diplômes du personnel donnent plus d'importance aux qualités humaines qu'au niveau de formation. « À partir du moment où mon enfant est dans un environnement de bienveillance et qu'on lui inculque de bonnes valeurs, les études et diplômes ne sont plus si importants » (communication personnelle [questionnaire], juillet 2018).

Cependant, les parents sont 60% à penser qu'il existe des compétences différentes selon la formation des personnes. Ils le remarquent notamment à l'observation, à l'accueil, aux connaissances sur le développement de l'enfant et au projet pédagogique.

La dernière question de ce thème portait sur les attentes des parents concernant le personnel encadrant. 90% ont répondu « oui » à la question : « Attendez-vous les mêmes compétences de tous les professionnel·le·s qui accueillent votre enfant ? ». Le 10% restant expliquent que l'EDE devrait avoir un plus grand rôle que les autres professionnel·le·s dans ce qu'ils appellent « l'apprentissage de la vie ».

Thème 4 : La forte féminisation de la profession

Nous avons soulevé l'écrasante majorité de femmes qui travaillent dans les structures d'accueil de l'enfance (98%). Puis, nous leur avons ensuite demandé à quoi cela était-il dû, selon eux. Voici les raisons citées :



Dominique (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) parle d'un métier financièrement peu attractif. Elle explique que cela peut être un frein : un homme n'arriverait pas à subvenir aux besoins de sa famille avec un petit salaire. Elle parle aussi du peu de reconnaissance qu'induit le travail avec des enfants en bas âge. Elle le compare avec l'enseignement, où l'on a tendance à plus valoriser socialement et financièrement la profession quand les enfants sont plus grands. C'est « certainement plus valorisant en termes d'études, en terme de salaire et en terme de reconnaissance sociale » (28 juin 2018). De plus, selon elle, les temps partiels sont davantage occupés par des femmes notamment pour des raisons d'organisation familiale. Dominique fait le lien avec le fait que les femmes sont peu nombreuses à postuler pour des places à haute responsabilité afin de préserver leur famille et de pouvoir y consacrer plus de temps.

Jean (communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018) parle d'une reproduction du modèle d'organisation familiale, où, dans la plupart des foyers, c'est la mère qui s'occupe des enfants : « si on regarde l'organisation familiale, force est de reconnaître que c'est principalement les femmes qui s'en occupent » (26 juillet 2018). La division sexuelle du travail joue un rôle important dans cette forte féminisation. Il ajoute que les temps partiels influent sur la féminisation de la profession. En effet, ils permettent d'améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Il explique que les EDE font partie des métiers du *care*, qui ont une forte tendance à être féminisés. Enfin, le tabou dans le milieu de l'enfance lié à la maltraitance freine la motivation des hommes à choisir cette profession.

Il fait ensuite un lien avec la reconnaissance de la profession : les relations de cercles de pouvoir sont plus faibles que dans une profession mixte ou masculine. La défense de la profession est donc plus compliquée et la propension à accepter la situation telle quelle est élevée. On observe peu de mobilisation.

Michel (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018) parle d'une sensibilité différente entre les hommes et les femmes, les femmes ayant une sensibilité plus compatible avec les valeurs et compétences qui concernent la profession d'EDE. Il parle des temps partiels qui sont en cours de changement car les professionnel·le·s (notamment les familles monoparentales) demandent des plus grands temps de travail afin de subvenir aux besoins de leur famille. Il ajoute : « c'est un fait, c'est la maman qui s'occupe très souvent des enfants. Qu'on le veuille ou non, des pères au foyer, il n'y en a pas beaucoup » (17 juillet 2018).

Joseph (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018) explique que les hommes peuvent se montrer récalcitrants à entrer dans la profession pour cause de pressions sociales liées au tabou de l'abus, de la maltraitance et de l'attouchement. Il pense qu'être une femme n'est pas forcément une qualité nécessaire pour s'occuper d'enfants mais il faut avant tout aimer travailler avec les enfants. Selon lui, le sexe du personnel qui s'occupe des enfants importe peu pour les parents. Il parle également de tensions dans les équipes quand le milieu est exclusivement féminin. « La mixité est bonne pour l'équilibre et le bon fonctionnement de la structure » (7 juillet 2018). Il pense que les hommes apporteraient une autre vision intéressante pour la profession.

Finalement, tous parlent de cette idée reçue qui pèse sur la profession : c'est à la femme que revient la tâche de s'occuper des enfants.

Quant **aux parents** interrogés, (communication personnelle [questionnaire], juillet 2018) ils sont 90% à définir la profession comme étant mixte. « Nous confions notre enfant à un ou une EDE. Ce n'est pas le sexe de la personne qui importe mais la passion et la professionnalité avec laquelle il ou elle va s'occuper de notre enfant ». Un parent ajoute qu'il s'attend tout de même à trouver plus de femmes que d'hommes en structure d'accueil. Un autre explique qu'il trouverait des avantages à ce qu'il y ait plus de figures masculines au sein des structures de l'enfance, notamment pour que l'enfant ait plusieurs figures d'autorité.

Thème 5 : Le manque de reconnaissance sociale, statutaire et salariale

Les politiques ont répondu à quelques questions concernant la reconnaissance de la profession sur les thèmes suivants : l'influence qu'ils ont sur la représentation de la profession en tant que responsables de dicastère ; les rémunérations ; et la reconnaissance de la profession.

Dominique (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) définit la profession comme « mal reconnue » tant au niveau social que salarial. Elle explique qu'il manque notamment de sensibilisation à la question de la socialisation de genre pour « faire changer les choses », surtout en ce qui concerne la forte féminisation de la profession. Elle voit son rôle de responsable de dicastère comme une possibilité de justifier et valoriser la profession auprès du grand public et de ses collègues politicien·ne·s. De plus, elle souhaiterait mettre en communication les différents partenaires de l'enfance et créer des réseaux. Elle pense qu'il faut trouver une solution aux problèmes salariaux mais que les politiciens ont tendance à ne pas suffisamment se battre pour trouver une solution.

Jean (communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018) considère avoir une influence, notamment sur les conditions de travail du personnel de structure d'accueil ainsi que sur la représentation de la profession. Il insiste donc sur l'importance de professionnel·le·s formé·e·s, d'un large panel de formations continues. Il travaille également sur les conditions de travail et les ressources et outils à disposition du personnel. Jean relève le fait que les structures de l'enfance font partie d'un service public. Elles doivent donc répondre aux attentes et besoins des familles.

Michel (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018) explique que les professionnel·le·s EDE défendent peu leurs intérêts. Il pense qu'un plus grand nombre d'hommes impliqués dans la profession aurait pour avantage d'accélérer sa reconnaissance. Il ne pense pas avoir d'influence directe en tant que responsable du dicastère de l'enfance.

Selon lui, c'est avant tout la politique de la petite enfance en vigueur dans la commune et le canton qui influence les représentations de la profession ainsi que les conditions de travail. Il reconnaît que les professionnel·le·s de la petite enfance souffrent d'un manque de reconnaissance et met l'accent sur l'importance de la valorisation du travail effectué. Il parle également d'un manque de reconnaissance salariale.

Joseph (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018) pense que les EDE se battent suffisamment. Il encourage également la formation ASE et pense que les EDE ont tendance à dévaloriser cette formation. Il explique également que l'on a tendance à se perdre entre toutes les différentes distinctions. « On devrait appeler tout le monde éducateur du jeune enfant » (7 juillet 2018). L'influence de Joseph en tant que responsable de dicastère est, selon lui, minime : si la structure dysfonctionne, cela aura un impact négatif sur l'image de la profession. Il considère que son influence s'arrête à ce point.

Nous avons demandé **aux parents** (communication personnelle [questionnaire], juillet 2018) de définir la profession avec leurs termes. Les définitions sont très variées. On parle d'une profession sociale que l'on choisit principalement par vocation. Un parent explique : « l'éducatrice [...] aide l'enfant à grandir, à comprendre la vie, à faire des choix, à gérer chaque échec et chaque victoire » (juillet 2018). Un autre parent parle de l'environnement en crèche créé par l'équipe éducative. Il le définit comme « bienveillant, stimulant et motivant et contribue à l'éveil des jeunes enfants et leur apprentissage de la vie sociale » (juillet 2018).

Les parents ont une image positive de la profession. Cependant, nous avons l'impression qu'ils ne se rendent pas compte de ce manque de reconnaissance et de tout ce qui se joue dans le domaine de la petite enfance.

Thème 6 : La politique de la petite enfance en Valais

Cette question n'a pas été posée aux parents, elle concerne principalement les responsables de dicastère. Nous avons abordé plusieurs questions lors des entretiens : « comment définir la politique de la petite enfance en Valais ? quelles sont les idées en matière de valorisation de la profession ? que penser d'une CCT en Valais ? ».

Dominique (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) mentionne la loi en faveur de la jeunesse (LJe). Elle explique la réticence des politicien·ne·s concernant la politique de l'enfance avant la LJe et l'évolution faite jusqu'à aujourd'hui : avant cette loi, les moyens mis à disposition par les communes pour l'ouverture de structures d'accueil de l'enfance étaient moindres, ceci n'étant clairement pas une priorité (ni communale ni cantonale). La LJe a donc permis une grande expansion des crèches valaisannes depuis sa mise en application dans les années 2000.

En matière de valorisation de la profession, Dominique parle d'une nécessité d'un représentant EDE dans le monde politique.

Jean (communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018) parle également de la LJe qu'il définit comme étant une « loi moderne et avant-gardiste, surtout dans un canton périphérique et conservateur » (26 juillet 2018). Il pense que pour valoriser la profession, il est important d'augmenter le niveau de professionnalisme de celle-ci, notamment en modifiant les quotas de personnel formé/non formé, en les rendant plus stricts. Il parle également de la mise en place d'une CCT ou d'un cadre de travail qui pourrait, entre autres, réguler les rémunérations.

Michel (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018) explique qu'au niveau politique, il y a encore des difficultés à entrevoir le réel besoin de structures. Ceci est lié à l'économie actuelle et au fonctionnement des familles. Il explique donc que pour l'instant les structures répondent aux besoins des familles mais qu'elles approchent de la saturation. Michel explique qu'il manque cette personne du terrain qui ferait le lien avec le monde politique. Une des causes serait que la profession d'EDE soit encore très jeune. Il serait important que le monde politique ait plus de connaissances de la profession.

Joseph (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018) parle d'augmenter la visibilité du travail fait, lors de journées portes ouvertes. C'est également l'avis de **Dominique** (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) : « il n'y a peut-être pas assez d'informations, de panneaux à l'entrée des structures pour indiquer quel est le rôle de l'éducatrice ». Lorsqu'on parle des idées de valorisation de la profession, Joseph parle des cours donnés aux mamans qui souhaitent exercer en tant que maman de jour. Il explique que

C'est aussi une façon de valoriser le travail de l'éducateur. La maman qui n'a pas de papiers, si elle veut être maman de jour, elle doit faire une petite formation, pas grand-chose. Donc, c'est quand même une valorisation de ces professions. [...] Non, vous n'êtes pas que mamans, il y a quand même un peu plus qu'on vous demande. C'est peut-être un élément de valorisation des professions liées à l'enfance (Joseph (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018))

La question de la mise en place d'une CCT a été posée à tous les politicien·ne·s. Tous sont d'avis qu'elle serait un plus pour les conditions de travail des EDE ainsi que pour la reconnaissance de la profession. **Dominique** (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018) et **Jean** (communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018) expliquent que cette CCT permettrait d'éviter le « tourisme salarial ». **Michel** (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018) pense que c'est aux professionnel·le·s du terrain de se battre pour sa mise en place. **Joseph** (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018) explique : « il faut le faire, une CCT c'est défendre ses intérêts. C'est aux EDE à être porteurs·porteuses de la CCT ». Il parle également de l'AVALTS qui doit défendre ses syndiqués.

3.3. Synthèse des résultats

Dans ce chapitre, nous résumerons les principaux résultats de notre recherche en ce qui concerne la représentation interne et externe de la profession

Thème 1 : les stéréotypes liés à la profession :

Les EDE, directrices de structures, responsables de dicastère et parents ont cité des stéréotypes qui se rejoignent : une profession typiquement féminine, la non-nécessité d'une formation pour faire ce travail, une profession qui peut être exercée par des mamans, une profession facile où l'on joue toute la journée et on où l'on change des couches ainsi qu'un « job à côté » qui sert en premier lieu de complément de salaire, etc.

Lorsque nous demandons quelle est l'influence de ces stéréotypes sur la profession d'EDE, beaucoup abordent le fait que les stéréotypes influencent les conditions de travail, notamment au niveau de la rémunération et de la formation.

Thème 2 : les compétences des EDE

Voici les différentes compétences citées par les EDE et les directeurs·trices de structure : la disponibilité, la créativité, la réflexivité ainsi que le fait d'aimer le travail en équipe.

Lorsque nous leur demandons ce qui différencie une maman d'un·e EDE, les personnes parlent de la relation affective entre l'enfant et sa maman ou l'enfant et l'EDE, du rôle préventif de l'EDE, des différentes connaissances ainsi que des responsabilités.

Les politicien·ne·s quant à eux, relèvent l'aisance relationnelle, le sens de l'organisation, le fait d'aimer les enfants, la capacité de gestion de groupe ainsi que la patience. En ce qui concerne les différences entre une maman et un·e EDE, les politicien·ne·s parlent de la relation affective, de la formation, des animations proposées, des exigences ainsi que du rôle éducatif des EDE.

Les parents relèvent le fait que ce n'est pas parce que l'on est maman que l'on est une bonne éducatrice. En effet, ils ne voient pas de liens. En ce qui concerne les compétences,

les parents parlent du fait d'aimer les enfants, d'avoir un bon sens de l'organisation, du sens de l'écoute et de la résistance au stress.

Thème 3 : la diversité des formations du personnel

L'engagement de personnel non formé serait justifié à condition qu'il soit encadré, écouté et que des formations lui soient proposées. Il est toutefois relevé que cela pourrait avoir une influence sur les représentations de la profession et qu'il faudrait absolument respecter les quotas. Une EDE aborde le fait que l'engagement est justifiable au niveau financier car en effet, une personne non formée a un tout autre coût. Concernant les personnes munies d'un autre diplôme, elles relèvent le fait que c'est important au niveau des UAPE et que cela met en avant l'interdisciplinarité. Pour une EDE, il faudrait uniquement du personnel formé.

Elles soulèvent le fait que les EDE devraient davantage se battre et démontrer leurs compétences.

Les responsables de dicastère expliquent qu'il leur paraît important de faire une différence entre le personnel formé et non formé, que le personnel non formé devrait être présent uniquement pour des remplacements ou de l'extra. Ils parlent néanmoins que ces personnes apportent un autre regard de par leur expérience. Pour finir, ils relèvent l'aspect financier à l'engagement d'auxiliaires. Quant aux personnes munies d'un autre diplôme, ils parlent tous de l'apport d'un autre regard sur les situations.

Les parents ont un avis partagé à ce sujet, certains trouvent important de connaître le statut du personnel, d'autres appuient sur le fait que le plus important sont les qualités humaines et non les diplômes du personnel.

Thème 4 : la forte féminisation de la profession

Pourquoi 98% du personnel travaillant en structure d'accueil est féminin ? Il en ressort que dans notre société, la petite enfance est liée aux femmes, que les conditions de travail n'attireraient probablement pas les hommes du fait qu'il y a beaucoup de temps partiels et que les salaires sont bas et, qu'en général, les hommes gradent plus rapidement.

Les EDE et directrices de crèche soulèvent la volonté d'avoir plus d'hommes dans la profession.

Selon les responsables de dicastère, les raisons qui font que le personnel soit composé à 98% de femmes, sont dues à une pression sociale, à beaucoup de temps partiels, à peu de reconnaissance sociale, au tabou concernant la maltraitance, au fait que c'est un métier peu attractif financièrement et au fait que les femmes ont une sensibilité différente.

Les parents ne font pas attention au sexe de la personne qui accueille leurs enfants.

Thème 5 : le manque de reconnaissance sociale, statutaire et salariale

En ce qui concerne la reconnaissance sociale, statutaire et salariale de la profession, il en ressort de la part des EDE et des directeurs·trices, qu'il y a encore du travail à faire mais que néanmoins, il y a eu une bonne évolution. Elles relèvent qu'il y a peu de soutien au niveau politique qui est peut-être dû au fait qu'ils n'ont pas conscience du travail fait en amont. Elles parlent également de l'AVALTS qui peut aider dans la reconnaissance de la profession en permettant aux EDE d'avoir plus de poids dans certains combats (cadre de référence). Elles ajoutent toutefois qu'il ne faut pas rester sur nos acquis et démontrer nos compétences pour faire changer les choses.

Les politicien·ne·s voient la profession comme une profession mal reconnue. Certain·e·s pensent avoir une influence sur les conditions de travail, les ressources et outils mis à disposition du personnel. D'autres, au contraire, ne pensent pas avoir d'influence là-dessus. Ils pensent que c'est la politique de la petite enfance en vigueur dans le canton qui a une influence.

Les parents définissent la profession de manière positive.

Thème 6 : La politique de la petite enfance en Valais

Selon les personnes interrogées, une CCT pourrait aider à faire changer les choses et serait bénéfique pour un équilibre dans tout le Valais. Il en ressort également qu'il n'y a que très peu de cohérence au niveau cantonal et qu'il manque des personnes garantes de l'application de la loi. Elles relèvent néanmoins que la Loi sur l'encouragement à la Jeunesse (LJe) est une loi intéressante et innovatrice.

Les responsables de dicastère parlent de la LJe comme une loi innovatrice et intéressante. Ils·elles relèvent également qu'il faut maintenir un certain niveau de professionnalisme. Certains mentionnent l'aspect financier et la difficulté à voir le réel besoin de structures. Ils parlent également de rendre la profession davantage visible pour favoriser sa reconnaissance. Concernant la CCT, ils sont tous d'avis que ce serait un plus pour les conditions de travail et pour la reconnaissance des EDE.

4. Analyse, interprétation et discussion des résultats

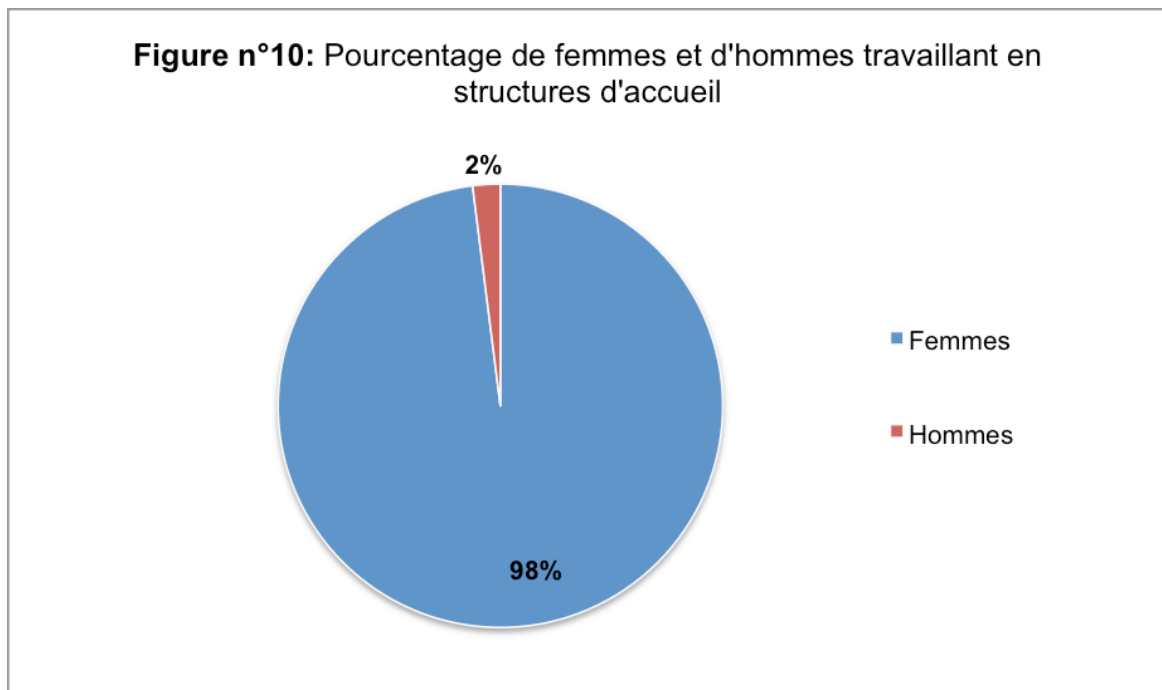
Dans cette partie, nous allons procéder à l'analyse des données empiriques en les comparant au cadre théorique et en interprétant ces données. Nous séparerons l'analyse selon les thématiques traitées. Le choix de ces thématiques s'est fait en fonction des éléments les plus marquants et les plus significatifs qui, selon nous, montrent réellement ce qu'il en est de la représentation sociale des EDE.

En premier lieu, nous traiterons de la représentation sociale de la profession d'EDE (chapitre 4.1) et des stéréotypes (chapitre 4.2). Par la suite, parlerons de la reconnaissance de la profession d'EDE (chapitre 4.3) et de l'identité professionnelle (chapitre 4.4). Pour finir, nous analyserons les différentes compétences des EDE (chapitre 4.5) et continuerons avec la diversité des formations du personnel (chapitre 4.6).

4.1. La représentation sociale de la profession d'EDE

Comme nous avons pu le constater dans le chapitre 2.1 du développement concernant les représentations sociales, un stéréotype peut agir sur la représentation que l'on a de quelque chose.

Un stéréotype souvent cité par les différentes personnes interrogées est « c'est une profession typiquement féminine ». En effet, le pourcentage de personnes travaillant en structure d'accueil est à 98% composé de femmes (RTS, 2010, Travail dans les crèches, où sont les hommes ?) (voir figure n°10 ci-dessous).



Tous les stéréotypes cités par les personnes interrogées sont en lien avec le fait que cette profession est typiquement féminine : il suffit d'être maman pour exercer cette profession ; cette profession sert comme complément au salaire de l'homme ; etc. Étant donné que beaucoup de personnes partagent cette vision de la profession cela amène à « la construction d'une réalité commune » (Seca, 2001, p.37). Cette réalité commune deviendra alors une représentation sociale. En effet, la représentation que se font les personnes de la profession d'EDE est fortement liée aux stéréotypes cités. Ceux-ci sont passablement ancrés dans leurs pensées et sont considérés comme « savoirs naïfs » (Seca, 2001, p.37) car ils n'y a pas de preuves scientifiques prouvant que ces stéréotypes sont réels. Cette

représentation vient donc du fait que ces croyances sont partagées par un grand nombre de personnes.

Cette représentation de la profession « oriente et organise les conduites et les communications sociales ». (Seca, 2001, p.37)

En effet, les personnes agissent en fonction de la représentation sociale qu'ils ont de la profession. Par exemple, il est souvent relevé que le monde politique accorde peu d'importance et d'intérêt au domaine de la petite enfance. Il est possible que ces stéréotypes influencent la volonté d'agir des politicien·ne·s car, peut-être, selon eux, il n'est pas nécessaire d'apporter des changements dans une profession où « il suffit d'être maman pour exercer ».

En effet, les personnes sont peu conscientes de tout ce qui se cache derrière cette profession étant donné que certaines compétences sont considérées comme invisibles. Peu de personnes cherchent réellement à connaître ce que les EDE font. Il pourrait alors être pensé que cela est dû à la profession féminine : cela amènerait alors à penser qu'il est normal et intuitif pour une femme de s'occuper d'enfants et que la profession ne requiert pas de compétences spécifiques (Marchand Montanaro, 2013, p. 208, 209)

Nous pourrions également établir un lien avec le fait que la politique de la petite enfance qui est en vigueur en Valais permet peu d'amélioration des conditions des EDE et de reconnaissance de la profession. Certains politicien·ne·s interrogé·e·s se sentent peu concerné·e·s quand nous leur demandons s'ils ont une influence sur la représentation de la profession. Toutefois, selon les résultats obtenus, nous avons pu nous rendre compte parfois de la méconnaissance de certaines facettes de notre profession (observation, réflexivité, connaissances psychologiques, etc).

Par exemple, deux personnes interrogées relèvent le fait que, vu que c'est une profession féminine, de nombreuses personnes se la représentent comme une profession en complément de salaire et non comme une profession à part entière. Il en ressort également que les compétences nécessaires pour être EDE sont naturelles chez une femme. Les conditions de travail sont donc justifiées par les faits cités précédemment (profession complémentaire, compétences naturelles). Nicky Le Feuvre, Natalie Benelli et Séverine Rey (2012) mentionnent que

les employeurs engagent des femmes pour leur habileté, leur dextérité, leur minutie et leur patience mais ne rétribuent pas ces compétences puisqu'ils les considèrent comme des qualités féminines innées, ce type d'analyse insiste sur l'invisibilisation des compétences relationnelles que les salariées auraient acquises dans la sphère domestique et qu'elles mobiliseraient ensuite dans la production de services.

(Guilbert & Kergoat, cité dans Le Feuvre, Benelli & Rey, 2012, p.6)

Les raisons qui justifient ce manque de valorisation ramènent au fait « que les compétences relationnelles sont difficilement objectivables et mesurables et qu'elles ne sont pas acquises au travers de formations institutionnalisées » (Le Feuvre, Benelli, Rey, 2012, p.6).

En outre, il est également relevé que « le relationnel est, aujourd'hui encore, assimilé au féminin et que cette naturalisation entrave la reconnaissance du savoir-faire relationnel comme qualification professionnelle » (Le Feuvre, Benelli, Rey, 2012, p.6). Cela découle donc de la répartition sexuelle des tâches qui stipule que depuis des années, l'idée que le travail au sein du foyer reste de la responsabilité des femmes (Michela Bovolenta, 2007, p.10).

Pourtant, davantage d'hommes dans la profession pourrait bousculer nos représentations à ce sujet. En effet, il est pensé par la majorité que l'homme est le pilier familial. Les conditions de travail, ici salariales, seraient meilleures car la profession serait considérée comme une profession à part entière si elle était exercée par des hommes. Dans ce sens, les EDE ajoutent que les hommes feraient davantage changer la représentation que l'on a de la profession. Sa reconnaissance serait plus grande et les conditions de travail meilleures.

Elles mentionnent aussi le fait que si les hommes travaillent en structures d'accueil, ils gradent rapidement. Dans ce sens un politicien ajoute qu'un plus grand pourcentage d'hommes travaillant en structure permettrait à la profession d'être mieux défendue.

Pour conclure, la représentation de la profession semble fortement liée à sa forte féminisation. En effet, les stéréotypes liés aux EDE se trouvent parfois en lien avec cela. Les compétences professionnelles sont réduites aux qualités « naturelles » de la femme et freinent donc la reconnaissance des EDE à son juste titre.

Par la suite de ce chapitre, nous développerons la partie sur les stéréotypes, déjà abordée en quelques mots ci-dessus.

4.2. Les stéréotypes

Comme nous avons pu le voir dans le chapitre 4.1, les stéréotypes qui ressortent le plus concernant la profession, selon les EDE, les directeurs·trices de structures, les responsables de dicastère et les parents sont :

- Pas besoin de faire de formation
- Profession facile
- Profession pouvant être exercée par des mamans
- Les EDE ne font que jouer, garder les enfants ou changer des Pampers

Comme cité ci-dessus, les stéréotypes sont des idées reçues qui ne sont pas forcément réelles. Le stéréotype concernant « la profession peut être exercée par des mamans » cité par les différentes personnes interrogées peut être mis en lien avec le fait que, depuis des années, nous entendons que « tout ce qui touche aux soins des enfants [...] est du ressort de la femme ». Ces idées sont donc ancrées dans l'esprit des personnes et cela fait naître certains stéréotypes. Dès lors, la représentation sociale de la profession d'EDE qu'ont les personnes externes au domaine de la petite enfance peine à être changée.

De plus, plusieurs personnes interrogées expliquent qu'en Valais, les idées plutôt fermées concernant la place des hommes et des femmes dans la société viennent de « la situation d'un canton périphérique et conservateur » (Jean, communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018). En effet, « le Valais, par sa composition, est fermé. Avec ses montagnes, il est comme ça. Et du coup, c'est vrai qu'on a 15 ans de retard » (Aude, communication personnelle [entretien], 4 juillet 2018). Cela soulève alors un point concernant la place de la femme dans la société : le Valais, de par sa situation, influence la représentation de la profession, notamment par la forte féminisation de celle-ci (l'idée que ce sont les femmes qui s'occupent des enfants). Il est intéressant de constater que ce phénomène semble accentué en Valais selon les dires des personnes interrogées. En effet, il persiste des différences concernant la politique de la petite enfance entre cantons, pourtant voisins (par exemple, le canton de Vaud possède une CCCT alors que le Valais n'en a pas). Cette manière de voir les choses en Valais pourrait alors être un élément explicatif de ces différences.

Comme cité dans *Éducatrice de la petite enfance. Un métier en perte de reconnaissance* (Bovolenta, 2007) l'égalité des sexes a été reconnue de nos jours au niveau professionnel. On observe cependant des conditions différentes dans les professions typiquement féminines, qui sont fortement influencées par des stéréotypes et des compétences considérées comme naturelles pour la femme. Ces idées concernant les femmes sont encore fortement ancrées dans les représentations. Il existe donc un décalage entre l'égalité que l'on proclame et la réelle situation professionnelle des femmes. Au sein du foyer, les différentes tâches du quotidien restent encore de l'affaire des femmes (p.10).

À nouveau, cette idée est marquée dans les esprits et provient de la répartition sexuelle des tâches qui a été imposée aux femmes (et qui, selon certains sociologues, est une construction sociale). En effet, à l'époque, les femmes devaient « assurer la continuité de la vie [et les hommes] faire reculer la mort » (Chaplain, Custos-Lucidi, 2001, p.13). En d'autres termes, les femmes s'occupaient de l'éducation et les hommes étaient le pilier familial. Ce

sont des représentations qui persistent malgré les tentatives de changement sociétaux. En effet, elles remettent en question la place de la femme dans la société et de ce fait, bousculent de nombreuses croyances.

Les différents stéréotypes cités montrent également la proximité du rôle maternel (profession pouvant être effectuée par des mamans, jouer toute la journée, changer des Pampers). Ces différentes tâches sont, effectivement, principalement accomplies par les mamans. Les personnes externes à la profession ne sont pas conscientes de tout le travail effectué en amont. Cela impacte donc sur la représentation sociale de la profession et également sur la reconnaissance des professionnel·le·s.

Ne pas voir tout ce qui est fait derrière l'organisation d'activités ou les soins laisse à penser que c'est une profession facile (jouer, changer des Pampers). Ici, nous pouvons faire un lien avec la théorie d'Axel Honneth (HES-SO, Qu'est-ce que la reconnaissance professionnelle et comment la manifester de façon égalitaire ?) qui met en lien la reconnaissance professionnelle avec la visibilité. Il relève qu'un·une professionnel·le se sent reconnu ou non en fonction d'éléments objectivement observables telles que la reconnaissance émotionnelle (le regard et le discours des proches, permet la confiance en soi), statutaire (passe par l'affirmation de ses droits) et culturelle (concerne la société, la manière dont la profession est perçue) et que la reconnaissance se construit par le regard d'autrui. Ici, la plupart des compétences des EDE ne sont pas visibles par les acteurs externes à la profession. Il y a tout un côté éducatif, réflexif et d'observation mis en place qui reste invisible pour la plupart et qui engendre un manque de reconnaissance. Cela amène également à des stéréotypes et ce sont eux, entre autres, qui composent la représentation sociale de la profession.

Comme le souligne Aline Valence (2010) les représentations sociales ont un contenu très varié et peuvent être composées de « jugements, croyances, [...] normes, stéréotypes » (p.10). La reproduction de ces stéréotypes pourrait affecter la profession car ces derniers empêchent la valorisation des compétences des EDE.

En conclusion, il semblerait que les stéréotypes émis sur la profession aient un impact relativement puissant sur la représentation et la reconnaissance des EDE.

Suite à cette analyse des stéréotypes, nous allons approfondir la thématique de la reconnaissance professionnelle. Cela nous permettra d'avancer nos recherches concernant l'identité professionnelle.

4.3. La reconnaissance de la profession

Ce chapitre traite de la reconnaissance de la profession. Nous avons tout d'abord développé la reconnaissance professionnelle selon trois sphères (intime, juridique et collective). Nous avons ensuite analysé différentes informations qui influencent la reconnaissance professionnelle des EDE.

Premièrement, la sphère intime est atteinte notamment par le biais des stéréotypes. En effet, les personnes interrogées en ont mentionné plusieurs (pas besoin de faire de formations, être maman suffit ; les EDE ne font que jouer ; profession facile, etc). La reconnaissance dans la sphère intime est altérée par ces stéréotypes. En effet, le fait que les EDE les subissent pourrait avoir une influence sur leur estime de soi. En plus d'impacter sur la sphère intime, ces stéréotypes impactent également sur la reconnaissance statutaire et salariale (des personnes sans formation peuvent exercer la profession ; faible rémunération car profession facile ; etc.)

Deuxièmement, en ce qui concerne la sphère juridique, l'exemple pris est celui de la possibilité de travailler en structure d'accueil sans formation dans le domaine. Cela incite fortement à décrédibiliser la formation d'EDE. En effet, l'accessibilité du travail en crèche induit la représentation d'une profession que tout le monde pourrait exercer et donc qui ne nécessite pas de compétences spécifiques. Ce point induit donc une certaine représentation erronée de la profession et amène à une faible reconnaissance.

Troisièmement, la sphère collective comprend la société et le monde politique. Les inégalités de genre sont fortement présentes dans notre société et la profession d'EDE est directement touchée par ce fait : certaines compétences en lien avec la profession sont assimilées au travail domestique et aux tâches d'une maman. La confusion se crée alors entre les compétences professionnelles d'une EDE et la situation de maman ainsi que les activités domestiques et familiales. En ce qui concerne le monde politique, « tout est mis en œuvre pour faire en sorte que lorsque le travail gratuit des femmes doit être remplacé, il le soit par un travail rémunéré le moins possible » (Bovolenta, 2007, p. 3). En effet, les EDE, directrices et responsables de dicastère font tous mention dans les entretiens du problème financier en lien avec la reconnaissance de la profession. Que ce soit en lien avec le financement des structures, de divers projets ou de la rémunération du personnel, le monde des crèches est lié de près à ces questions financières. Comme Dominique le dit, « c'est le nerf de la guerre » (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018).

Une responsable de dicastère mentionne, en parlant du manque de reconnaissance, le fait que le bas âge de l'enfant influence la façon dont la profession est considérée. Elle fait cette comparaison avec le monde de l'enseignement, où la reconnaissance (sociale, statutaire ou salariale) dépend grandement du degré auquel on enseigne (communication personnelle [entretien], 28 juin 2018). En effet, cette situation s'applique également au champ de la petite enfance, où l'on constate que « *« petits enfants, petits soucis ; enfants grandis, grands soucis »*. Le travail social [...] ne prendrait son sens et sa valeur que lorsqu'il est confronté à de « *grands soucis* », ceux-ci n'étant apparemment pas compatibles avec la petite enfance ». (Chatelain-Gobron, 2015, p. 63).

La profession d'EDE est exercée en grande majorité par des femmes. Or, ce sont les hommes qui ont tendance à occuper les postes à responsabilité et à grimper dans la hiérarchie. C'est un point qui a été relevé par plusieurs personnes interrogées. En effet, l'accès aux carrières est différent selon le sexe et « les postes décisionnels sont pratiquement toujours occupés par les hommes » (Ollagnier, 2006, p.29) c'est ce qu'on appelle la ségrégation verticale.

Cependant, les avantages d'avoir des hommes sur le terrain sont clairs : ils permettraient premièrement d'offrir aux enfants d'autres modèles et donc de lutter contre la reproduction des inégalités de genre ; deuxièmement, cela permettrait de faire avancer les mentalités concernant le monopole de la femme concernant les soins du jeune enfant ; troisièmement, selon les personnes interrogées, plus d'hommes s'investissant dans la profession permettrait de faire avancer cette reconnaissance.

Nos recherches nous amènent désormais à penser que les EDE souffrent d'un manque de reconnaissance. Et pourtant, la mobilisation des professionnel·le·s et l'engagement pour assurer une meilleure reconnaissance peine à se mettre en place.

Michel parle d'une profession encore jeune où il manque encore des représentants qui feraient office de porte-parole des EDE au niveau politique (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018).

Une autre explication serait la forte imprégnation du modèle familial traditionnel : en Suisse, le modèle familial traditionnel (l'homme est le chef de famille et la femme s'occupe de la maison et des enfants) est fortement ancré dans les représentations, malgré les changements sociétaux. Les changements sociétaux sont observables en structure d'accueil puisque les familles bousculent ce modèle traditionnel (les deux parents travaillent).

Or, on peut néanmoins observer que « la puissance de cet héritage semble les [les EDE] rendre hermétiques à une conscientisation des mutations familiales et sociales » (Chatelain-Gobron, 2015, p.83). Cette absence de conscientisation peut alors expliquer la faible mobilisation des EDE pour leur propre reconnaissance professionnelle et cette propension à accepter leur situation.

La thématique de la reconnaissance de la profession étant terminée, nous traitons maintenant de l'identité professionnelle de l'EDE.

4.4. L'identité professionnelle

Ce chapitre reprend et analyse certaines caractéristiques de l'identité professionnelle des EDE développées dans le cadre théorique.

L'identité professionnelle est composée de plusieurs facettes. L'une d'entre elles concerne l'appellation de la profession. À ce sujet, il est stipulé dans le chapitre 2.4 du développement que cette appellation est une constituante importante de l'identité professionnelle.

Dans le cas des EDE, on peut constater que les nombreux changements d'appellations de la profession au cours des années (EJE, EPE, EDE) impactent sur l'identité des professionnel·le·s. Celle-ci s'en retrouve affaiblie mais démontre également son évolution.

Dans ce sens, nous soulevons un commentaire ressorti de l'entretien de Joseph, responsable de dicastère d'une ville valaisanne. Il explique la confusion existante concernant les différentes professions de la petite enfance : « le commun des mortels ne sait même pas ce que c'est un EDE, un ASE. [...] Moi, j'appellerai tout éducateur du jeune enfant » (communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018). En effet, selon Joseph, il serait avantageux pour toutes les professions du domaine de la petite enfance de porter un nom commun, sans tenir compte des distinctions liées à la formation. Cet exemple démontre une faible connaissance de ces professions. En effet, l'ensemble du personnel travaillant dans les structures d'accueil est placé sous l'appellation de « professionnel·le·s de la petite enfance » (Marchand Montanaro, 2013, p. 59) Ce genre de discours ainsi que cette imprécision dans les appellation du personnel pourrait amener à une perte d'intérêt pour le domaine de l'enfance notamment en ce qui concerne les formations et leur reconnaissance à leur juste valeur.

En effet, chaque formation est intéressante et chaque professionnel·le possède des compétences, du savoir et un savoir-faire propre à sa formation (les EDE sont notamment formé·e·s pour l'analyse et la réflexion. Les ASE ont une formation poussée dans les soins). Les différents niveaux de formation au sein d'une équipe éducative se complètent. Le discours de Joseph paraît donc quelque peu réducteur quant aux professions du domaine de la petite enfance.

En prenant en compte le fait qu'un responsable du dicastère de l'enfance puisse tenir des propos de ce genre, il est alors possible de faire un lien avec ce manque de reconnaissance. Nos réflexions nous amènent à penser qu'il est notamment lié à une certaine méconnaissance de la profession. Les politicien·ne·s responsables du service de l'enfance peuvent eux-mêmes ne pas connaître la profession. Il se pourrait alors qu'il en découle des conséquences sur les conditions de travail. Ces dernières seraient liées aux stéréotypes s'installant par méconnaissance du métier.

Durant l'entretien, Joseph, en parlant du thème de la valorisation professionnelle, fait une confusion entre EDE et maman de jour :

Elles [les mamans de jour] ont l'obligation de suivre des cours pour être reconnues maman de jour [...]. C'est aussi une façon de valoriser le travail de l'éducateur. La maman qui n'a pas de papiers, si elle veut être maman de jour, elle doit faire une petite formation, pas grand-chose. Donc c'est quand même une valorisation de ces professions

(Communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018).

Il semble parler sans réelle distinction des professionnel·le·s de la petite enfance, du personnel non formé et des mamans de jour. Nous nous questionnons alors, une fois de plus, sur le manque de connaissance que l'on a de la profession, qui se confond notamment avec d'autres professions parallèles. Nous en venons donc à penser que l'identité professionnelle des EDE se retrouve affaiblie par ces faits. En effet, les EDE peinent « à faire reconnaître la spécificité de leur approche des enfants ni fondée sur le soin, ni sur l'affectif, mais sur l'intérêt du développement infantin » (Garcia, 2014, p. 57). Il semble alors

que cette profession puisse se confondre parmi les autres professions du domaine de la petite enfance, comme Joseph le montre ci-dessus.

Cette profession est principalement exercée par des femmes. Cela fait partie de l'identité professionnelle de l'EDE. Michel, un responsable de dicastère d'une ville valaisanne, pense que cela est dû à une sensibilité qui est différente entre l'homme et la femme : « cette sensibilité, il faut être honnête, elle est quand même beaucoup plus poussée chez les femmes que chez les hommes. Donc pour travailler avec des enfants, c'est presque plus naturel chez les femmes que chez les hommes » (communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018). Il souligne que la capacité à s'occuper d'enfants est liée aux compétences naturelles de la femme, c'est cela qu'il appelle « une sensibilité différente ». Les entretiens font également ressortir un stéréotype lié à la profession : le fait qu'être maman suffirait à exercer en tant qu'EDE.

Ces propos soulèvent un point de la représentation de l'identité des EDE : la femme est plus apte à s'occuper d'enfants. Cette représentation, bien qu'injustifiée remet en cause les savoirs et compétences requises à l'exercice de la profession. En effet, si l'on part du principe que la femme possède cette sensibilité avec les enfants, les compétences requises sont donc inhérentes au sexe. De ce fait, elles ne nécessiteraient donc pas d'apprentissage particulier. On peut alors imaginer que la faible rémunération ainsi que l'engagement de personnel non formé est en lien avec ce point.

Ayant désormais analysé de nombreux points qui éclairent notre problématique de la représentation sociale des EDE, nous allons maintenant axer l'analyse sur les compétences des EDE.

4.5. Les compétences des EDE

Afin de se rendre compte de la différence présente entre la représentation interne et externe de la profession, nous analysons ici les discours des personnes interrogées concernant les compétences des EDE. Cela va permettre de se rendre compte des réelles différences et à quel niveau elles s'inscrivent.

Concernant la représentation interne à la profession, les EDE et les directrices de structure (elles-mêmes en possession d'un diplôme d'EDE) citent comme compétences requises dans leur profession : l'empathie, les connaissances « techniques », la capacité d'observation, la créativité, la capacité d'adaptation, la pratique réflexive, la gestion du travail en équipe, l'aisance relationnelle, la disponibilité et l'intérêt pour le domaine de l'enfance.

Quant aux parents et responsables de dicastère, ils correspondent, pour notre étude, à la représentation externe de cette profession. Les parents citent le sens de l'observation, l'intérêt pour l'éducation, la capacité à travailler en équipe, aimer les enfants, la résistance au stress, la patience et l'organisation. Les responsables de dicastère parlent de la patience, du fait d'aimer les enfants, de la capacité de gestion de conflits, de la capacité de gestion de groupe, de la faculté d'adaptation, de la créativité, de la pratique réflexive, de l'aisance relationnelle, de la capacité de remise en question et du sens de l'organisation.

Que ce soit au niveau interne ou externe, peu choisissent de parler des savoirs théoriques qu'utilise l'EDE et qu'il·elle apprend durant sa formation. Comme expliqué dans la partie théorique, il n'y a pas de savoirs propres à l'accueil extra-familial et donc à cette profession. Ce sont des savoirs empruntés dans différents domaines : pédagogie, psychologie, etc. Il n'est donc pas évident de mettre en avant ces compétences théoriques nécessaires à la profession d'EDE. Ce point peut amener à une représentation confuse de ce que fait réellement l'EDE.

Il est également important de soulever que personne, ni à l'interne, ni à l'externe, ne mentionne les moments au quotidien avec les enfants. Or, le quotidien est une part importante de la profession. Sylvie Chatelain (2015) explique que « dans les représentations communes, le quotidien est synonyme de banal de routine, d'ordinaire. En d'autres termes,

cela évoque ce qui n'a pas d'intérêt [...]. Comment, dès lors, valoriser l'apparente banalité de cette fonction ? » (p. 60). Les moments du quotidien sont réfléchis en équipe afin qu'ils servent pour l'enfant de support d'apprentissage et qu'ils se vivent de la façon la plus harmonieuse possible. Bien que cela soit une part importante de la profession, elle n'est pas citée du fait qu'elle reste anodine et que le travail en amont n'est pas visible. Cela induit donc une représentation peu valorisante de la profession.

Une compétence, citée de tous, est l'intérêt pour le domaine de l'enfant. Tous utilisent l'expression « aimer les enfants » à l'exception des EDE qui parlent « d'intérêt pour le domaine de l'enfance ». Cela induit une certaine conscience que « leur travail se situe dans le champ éducatif et non dans l'espace maternel » (Boloventa, 2007, p.14). Elles véhiculent donc de ce fait une autre image de la profession, qui se distingue de la fonction maternelle, une image plus professionnelle. Bien que ces informations semblent anodines, elles soulèvent un aspect important de la représentation de la profession. Michela Bovolenta (2007) explique que :

[...] L'idée que pour s'occuper d'un enfant il n'y a pas besoin d'une formation mais d'amour reste très répandue, y compris auprès des professionnelles elles-mêmes. L'activité des professionnelles de la petite enfance est perçue comme un exercice de délégation, de remplacement, dans lequel la qualification se décline dans le registre de l'être : dévouement, patience, gentillesse, amour des enfants.
(p.13)

Cette réflexion s'applique donc également à d'autres compétences citées telles que la patience, la disponibilité.

Cela induit deux choses : une confusion entre les compétences naturelles de la femme et les compétences professionnelles qui est notamment liée à la division sexuelle du travail ; et un manque de professionnalisation dans la représentation que l'on se fait de la profession.

Il semble important de conclure ce chapitre en soulevant que la façon dont on parle des compétences des EDE induit une représentation confuse de la profession et de ce qu'elle est réellement. Cela nous amène à penser que les compétences des EDE, en particulier celles qui sont considérées comme invisibles, amènent à une représentation d'une profession facile et sans compétences spécifiques.

Après avoir développé les compétences des EDE dans ce chapitre, nous allons désormais parler de la diversité des formations du personnel dans le domaine de la petite enfance. Ce point nous permettra de comprendre, notamment, à quel niveau l'impact des compétences des EDE peut s'inscrire.

4.6. La diversité des formations du personnel

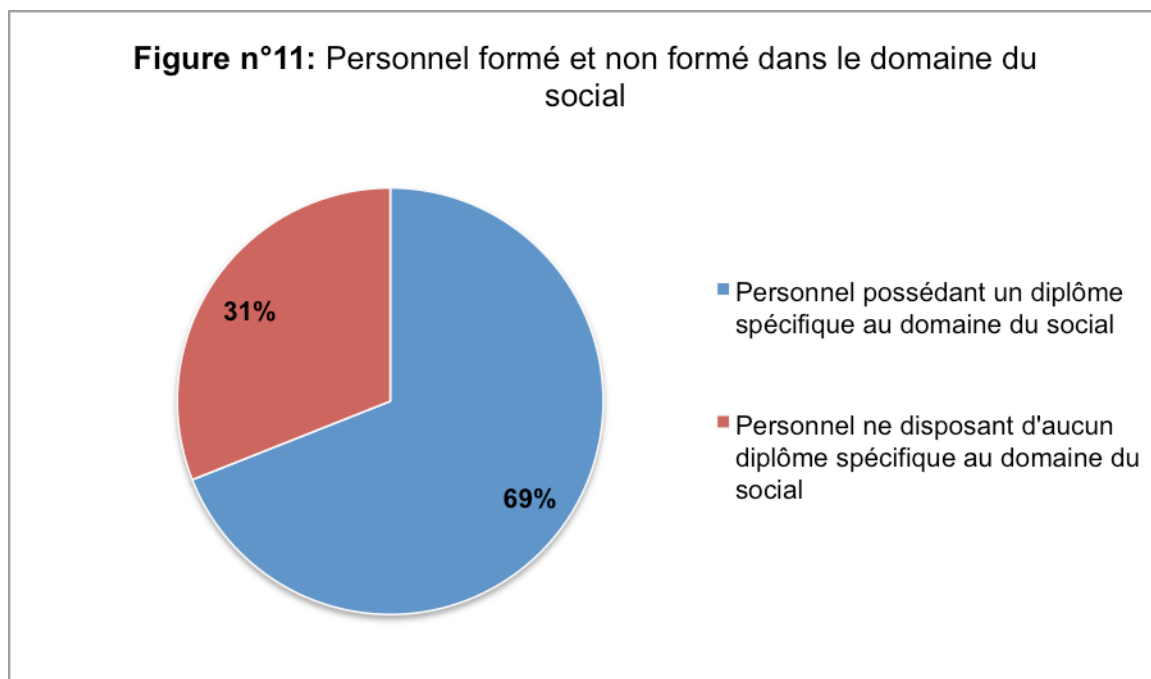
Un autre élément qui pourrait expliquer la représentation sociale de la profession d'EDE est l'engagement de personnes ayant diverses formations (auxiliaires et personnes munies d'autres diplômes que EDE et ASE).

Ci-dessous, voici un petit rappel des résultats obtenus concernant l'engagement d'auxiliaires :

- Les directrices : ces personnes sont indispensables et importantes pour l'interdisciplinarité
- Les EDE : cela péjore la plus-value de la formation d'EDE niveau ES
- Les responsables de dicastère : les auxiliaires permettent d'avoir un autre regard et de faire fonctionner la structure financièrement. Pour un des quatre responsables : cela devrait rester à du remplacement ou de l'extra
- Les parents, quant à eux, ne font aucune différence.

En ce qui concerne les personnes munies d'un autre diplôme, les différentes personnes interrogées relèvent le fait que cela apporte un autre regard.

Comme le relève une directrice de structure d'accueil, le secteur de la petite enfance est un des seuls domaines d'activité où des personnes ayant un autre diplôme tels qu'éducateurs·trices sociaux, psychologues, enseignant·e·s ou n'étant pas formées peuvent être engagées. Une étude d'Avenir Social confirme ces dires en termes de pourcentages (voir figure n°11, ci-dessous).



« Le travail social reste un secteur accessible sans diplôme. [...] Une telle réalité qui n'existe à notre connaissance dans aucun autre domaine » (Avenir Social, 2011, p.7).

Même si, selon la plupart des personnes interrogées, l'engagement de personnel non formé ou avec un autre diplôme est bénéfique et important, il en ressort également que cela mettrait en doute la légitimité de la formation. En effet, « l'absence de diplôme met profondément en question la professionnalité d'une activité » (Avenir social, 2011, p.7). Les personnes externes à ce domaine pourraient en arriver à la conclusion que le fait « d'aimer les enfants » suffirait pour travailler en structure d'accueil extra-familial et qu'il n'y a pas de compétences spécifiques à acquérir.

Un responsable de dicastère explique que les auxiliaires seraient un bon moyen de valoriser la formation car « sinon la formation n'a plus de valeur quelque part » (Michel, communication personnelle [entretien], 17 juillet 2018). La valorisation de la profession passerait donc par la présence de personnel non formé parmi les EDE. Cela nous questionne sur la valeur de la profession du point de vue des responsables de dicastère. En effet, la valeur de la formation ne serait visible que par comparaison à une personne non formée au domaine de la petite enfance. Cela démontrerait que les compétences des EDE seraient visibles uniquement en étant comparées à celle d'un·e auxiliaire ou d'une maman. Nous en venons à nous questionner si de telles réflexions se font dans un autre secteur d'activité ou si cela provient d'un manque de connaissance de la profession.

Il ajoute que c'est un bon moyen d'accéder à la profession pour les personnes qui ne peuvent pas faire d'études mais veulent travailler avec des enfants. Cela nous amène à nous questionner si d'autres domaines permettent ce genre de possibilités et, comme le soulève Avenir social, (2011), cela met « profondément en question la professionnalité d'une activité » (p.7)

La construction de l'identité professionnelle se fait en fonction de différents points, dont un qui se nomme « l'inégalité des formations dans le secteur de la petite enfance ». Ce dernier

explique que l'emploi est un point central du processus de construction de l'identité mais que la formation et les compétences acquises au cours de celle-ci sont de plus en plus importantes (Dubar, 2015, p.112). Ceci prouve combien il est nécessaire de suivre une formation. Certaines compétences spécifiques sont à acquérir au cours de la formation. Le personnel non formé, quant à lui, n'a probablement pas ces compétences spécifiques. En ce qui concerne le personnel muni d'un autre diplôme, les compétences apprises dans leur formation ne sont pas spécifiques au travail en structure d'accueil. L'identité des professionnel·le·s de la petite enfance est donc quelque peu mise à mal. En effet, nous pourrions penser que les EDE ressentent un manque de reconnaissance dû au fait que des personnes qui n'ont pas ces compétences puissent exercer au même titre qu'eux·elles. Ce point pose donc une double problématique au niveau de la reconnaissance de la profession. : la relative importance des compétences spécifiques au domaine de la petite enfance et donc la discréditation qui pourrait en découler et le manque de considération des EDE dans leur propre spécialité.

Selon un politicien, il faudrait que les tâches soient bien séparées entre les différents corps de métier. Toutefois, cette distinction n'est pas souvent faite et est dépendante de chaque structure, le cahier des charges ne figurant pas dans les directives cantonales.

Deux politicien·e·s relèvent que l'engagement du personnel non formé peut être légitimé pour une affaire financière. En effet, étant donné que les compétences d'un·e EDE ressemblent aux tâches effectuées par une maman, il n'y a pas besoin d'être formé pour travailler en crèche ou du moins d'être suffisamment rémunéré. D'ailleurs, les mamans ne sont pas payées pour accomplir ces tâches. A nouveau, toutes ces compétences invisibles sont méconnues des personnes externes et les poussent à penser ainsi. Agnès Coisnay (2011) explique que cette méconnaissance de la réalité du travail et des compétences des EDE pourrait amener les professionnel·le·s à se décourager et donc impacter sur la qualité d'accueil (p.19).

De plus, rappelons que l'engagement du personnel non formé est « autorisé » et règlementé au niveau des directives cantonales. Cela montre également qu'au niveau politique, la profession est peu reconnue. Selon les directeur·trices et les EDE interrogées, l'engagement de personnel non formé ou muni d'un autre diplôme pourrait avoir un impact négatif sur la représentation sociale de la profession. Au contraire, deux politicien·ne·s sur quatre ne perçoivent pas l'influence possible sur la représentation de la formation. En effet, les deux relèvent que tant que tout se passe bien, il n'y aurait pas d'impact sur la profession. L'un d'entre eux ajoute que ce sont les enfants qui véhiculent une bonne ou mauvaise image de la profession en fonction de leur satisfaction de venir en structure d'accueil. Cela montrerait la réalité des prestations fournies par les équipes éducatives.

Les principaux éléments permettant de comprendre l'angle d'approche de la recherche ayant été traités dans les différents chapitres de l'analyse (voir chapitre 4.1 à 4.6), nous allons désormais procéder à une conclusion de ces données analysées afin de faire ressortir les éléments les plus importants et les mettre en lien avec la thématique et son angle d'approche.

4.7. Conclusion des résultats de l'analyse

Pour finir l'analyse, voici une conclusion des résultats obtenus. Ci-dessus, nous avons traité de la représentation sociale de la profession au niveau interne et externe en analysant plusieurs thématiques.

Une profession typiquement féminine

Ce point ressort fortement de l'analyse. Ce phénomène amène à plusieurs conséquences, comme la persistance de certains stéréotypes sur la profession et une remise en cause des savoirs et compétences (considérés comme liés à la condition féminine et non appris dans le cadre d'une formation). Cela influence entre autres la rémunération des professionnel·le·s qui s'en retrouve affaiblie.

Les compétences des EDE

Certaines compétences des EDE sont considérées comme invisibles (phénomène plus marqué du côté des acteurs externe à la profession). Les savoirs et connaissances requis pour être EDE sont, quant à eux, des savoirs empruntés à des domaines externes et non spécifiques au domaine de la petite enfance. De plus, la vie quotidienne fait partie de la profession des EDE. Celle-ci est considérée comme peu valorisante et est donc peu mise en avant. Il en ressort que « tout le monde peut le faire » et que la profession semble facile.

Nos recherches nous amènent à penser que ce lien entre la profession des EDE et le rôle maternel a des influences négatives plus ou moins grandes sur plusieurs éléments (la représentation que l'on se fait de la profession, sur la formation d'EDE et sur la discréditation de la professionnalisation des EDE).

La diversité des formations du personnel

La diversité des formations est un élément influant sur cette reconnaissance même si elle touche tout le secteur de la petite enfance. Il y a, en effet, une tendance à discréditer les EDE dans leur propre spécialité par la non obligation à être formé pour travailler dans ce domaine.

L'identité professionnelle

En ce qui concerne l'identité professionnelle, nous avons pu remarquer une confusion d'appellation entre les différents métiers de la petite enfance (EDE-ASE) ainsi qu'entre les différentes formations. Ce peu de distinction a un impact sur la représentation que l'on se fait de la profession.

Malgré le fait que la profession ait relativement évolué depuis sa création, on perçoit toujours de nombreux éléments qui n'aident pas à la construction d'une identité professionnelle stable et d'une profession reconnue à sa juste valeur.

La profession semble faiblement reconnue et fortement influencée par les points développés ci-dessus. Ceux-ci impactent sur la reconnaissance de la profession. Ils s'inscrivent sur plusieurs niveaux (sociale, statutaire, salariale, sphère intime, sphère juridique, sphère collective). De plus, on observe une faible mobilisation de la part des EDE.

Il paraît donc important de relever, pour conclure cette analyse, qu'un grand changement dans la façon de percevoir la profession tant au niveau interne qu'externe serait nécessaire. D'où l'importance de d'avoir davantage d'EDE qui se mobilisent.

Conclusion

L'analyse des résultats obtenus étant terminée, nous allons désormais conclure ce travail. Tout d'abord, nous ferons un petit rappel sur la démarche utilisée. Nous reviendrons ensuite sur la question de recherche. Nous finirons par mettre en lumière les différentes limites dont ce travail est sujet et l'ouvrirons à de nouvelles perspectives.

1. Rappel de la démarche utilisée

Pour l'élaboration de ce travail, nous avons procédé de la manière suivante. Nous avons tout d'abord sélectionné une question de recherche. Nos réflexions ont fait ressortir deux dimensions : la représentation interne et la représentation externe de la profession d'EDE. Nous avons ensuite choisi la méthode de récolte de données empiriques, à savoir des entretiens et des questionnaires de type qualitatif. Par la suite, nous avons élaboré des canevas d'entretien et questionnaires de type qualitatif, personnalisés selon la personne interrogée (EDE, directeur·trice, politicien·ne·s responsable de dicastère ou parents) et cela en fonction de six thèmes. Des recherches théoriques ont ensuite été effectuées en fonction de la problématique et des différents sujets y découlant. Les données empiriques et théoriques ont fait l'objet d'une analyse et d'interprétation des résultats. Nous avons fini par répondre à notre question de recherche avec l'aide des données récoltées.

2. Retour sur la question de recherche

Dans cette partie, nous allons répondre à notre question de recherche qui est « Quelle est la représentation sociale de la profession d'EDE d'un point de vue interne et externe ? »

Voici ce qui ressort pour **la représentation interne**. Cela concerne les éducateurs·trices de l'enfance et les directeurs·trices de structure d'accueil valaisannes.

D'un point de vue interne, la profession d'EDE semble reconnue à sa juste valeur. En effet, les personnes interrogées ayant toutes suivi la formation ES, elles sont conscientes de ce qui se cache réellement derrière cette formation et ce qu'elle permet d'acquérir pour arriver un niveau de professionnalisme dans le domaine de la petite enfance. Voici ci-dessous, une citation qui exemplifie ce fait.

Par contre dans la profession d'EDE ce qui me paraît important c'est le côté professionnalisation, savoirs, apprentissages, tout ce qui touche à la relation avec le monde professionnel, la prise de recul, l'observation, la mise en place de concepts et de stratégies pour mettre l'enfant au centre et lui permettre de grandir et d'avoir les outils pour devenir adulte. Donc nous, on a des savoirs, en tant que professionnel·le·s, appris dans le cadre de notre formation qui ne sont pas beaucoup connus par le grand public [...].

(Valérie, Communication personnelle [entretien], 5 juillet 2018)

Toutefois, elles sont conscientes qu'il y a un manque de reconnaissance au niveau externe (toutes personnes externes à la profession tels que les parents ou les politicien·ne·s). L'une d'elles relève que certains politicien·ne·s ne sont pas conscient·e·s de nos conditions de travail : « J'ai participé justement dans le cadre de l'AVALTS à une assemblée générale [...] où ils [les politicien·ne·s] étaient juste hallucinés de savoir nos conditions de travail » (Katia, Communication personnelle [entretien], 25 juillet 2018).

Les personnes interrogées réussissent, néanmoins à définir les points qui amènent à une mauvaise représentation de la profession, à savoir : le fait que la profession semble facile car les compétences sont proches de celles d'une maman et que donc, il ne semble pas nécessaire de suivre une formation de niveau tertiaire pour l'exercer. La forte féminisation et l'engagement de personnel non formé ou muni d'un autre diplôme amplifie et justifierait ce

manque de reconnaissance. Elles relèvent également que peu d'hommes accepteraient de travailler dans les conditions de travail des EDE.

Trois personnes interrogées sur quatre sont impliquées et se battent pour la reconnaissance de la profession et l'avancement en matière de meilleures conditions de travail. Cela leur permet de se rendre compte que très peu d'EDE se mobilisent pour défendre leur profession. Voici ci-dessous quelques citations des personnes interrogées qui montrent la faible implication des professionnel·le·s de l'enfance :

Peu d'EDE viennent aux séances [de l'AVALTS], c'est étonnant [...]. Je ne sais pas comment faire pour que les gens prennent conscience de l'importance de se mettre en avant et d'y participer. Moi, j'en parle tout le temps à mon équipe et je n'en ai pas une qui vient.

(Katia, Communication personnelle [entretien], 25 juillet 2018)

Ce que je vous dis là, c'est sans rire, on maintient l'acquis si vous les professionnel·le·s qui sortez vous ne vous bougez pas.

(Valérie, Communication personnelle [entretien], 5 juillet 2018)

Moi, je suis coordinatrice du secteur EDE au sein de l'AVALTS, donc du coup je suis baignée là-dedans et je me rends compte qu'il y a très peu d'éducatrices qui se battent, qui sont partisans de tout ça. [...] Après je peux comprendre, il y a un découragement. Les conditions de travail font qu'on n'a pas très envie de s'investir. Je trouve dommage parce qu'à mon avis, si on était beaucoup plus unies on pourrait faire beaucoup plus de choses pour mettre en avant cette reconnaissance.

(Aude, Communication personnelle [entretien], 4 juillet 2018)

C'est difficile de les réunir. Il y en a de celles qui n'ont pas envie et d'autres à qui ça demande trop de temps. Elles estiment en donner déjà tellement [...] dans leur travail qu'elles n'ont pas envie d'en donner en dehors et gratuitement en plus.

(Aude, Communication personnelle [entretien], 4 juillet 2018)

Je me dis que j'aurai dû prendre ce temps-là en sortant de l'école [...] pendant ces quelques années sans enfants, sans famille pour me lancer là-dedans.

(Mélissa, Communication personnelle [entretien], 12 juillet 2018)

Pour finir, nous pouvons nous rendre compte que la profession souffre d'un manque de reconnaissance, que les EDE en sont conscient·e·s mais qu'ils-elles ne s'engagent pas ou peu pour cette cause.

En ce qui concerne **la représentation externe**, il semblerait que l'image de la profession soit simplifiée. En effet, nos recherches nous montrent que les responsables de dicastère ont peu conscience de la réalité de la profession, notamment en ce qui concerne les compétences requises. Certaines sont perçues comme étant liées au sexe féminin : ils parlent notamment de sensibilité, de patience et de sens de l'organisation. On définit même la profession comme étant « entre une maman et une enseignante » (Dominique, communication personnelle [entretien], 28 juin 2018).

Or, il semble évident qu'une formation de niveau tertiaire demande des compétences plus spécifiques et plus poussées. Ces compétences sont peu citées, elles sont considérées comme invisibles car peu de personnes en ont réellement conscience : « je pense que quand on s'occupe d'un enfant, qu'on soit maman au foyer, papa au foyer, EDE ou ASE, pour moi, on fait le même travail » (Joseph, Communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018).

Les responsables de dicastère parlent de ce manque de reconnaissance en encourageant les EDE à se mobiliser : « Je pense qu'il faut vous battre pour avoir une CCT en Valais [...] c'est vous [les EDE] qui devriez être porteurs de ça » (Joseph, Communication personnelle

[entretien], 7 juillet 2018). « Il y a une propension plus forte à accepter la situation telle quelle dans votre métier » (Jean, Communication personnelle [entretien], 26 juillet 2018).

Certains ont conscience de ce manque de reconnaissance : « Je pense qu'on ne la [la profession] reconnaît pas en tant que ce qu'elle est. Parce que c'est quand même une profession qui demande beaucoup d'engagement et d'énergie. [...] Il y a toujours cette idée que garder des enfants c'est facile » (Dominique, Communication personnelle [entretien], 28 juin 2018). D'autres ne sont pas conscients de ce manque de reconnaissance : « moi je pense qu'elle est bien reconnue. [...] Vous faites cette formation, vous voulez la défendre quand même » (Joseph, Communication personnelle [entretien], 7 juillet 2018).

En ce qui concerne **les parents**, nous pouvons nous rendre compte que la perception de la profession reste mitigée. Chaque parent fait preuve d'une conscience différente. Quand un parent définit la profession en utilisant seulement les termes de « patience, amour, éducations, règles », un autre parent en parle comme une profession où l'on « aide l'enfant à grandir, à comprendre la vie, à faire des choix, à gérer chaque échec et chaque victoire [...] ». Ces deux exemples démontrent le fossé entre les différentes représentations qu'ont les parents de la profession, certainement influencées par leur propre vécu (Communication personnelle [questionnaire], juillet 2018).

Après ces quelques réflexions, nous en venons à nous questionner sur la responsabilité de chaque acteur concernant cette reconnaissance. En effet, il ressort des entretiens que chacun a sa part de responsabilité dans cette faible reconnaissance. Les EDE et directrices de structures souhaiteraient que les politicien·ne·s s'impliquent davantage dans leur cause et leur montrent plus d'intérêt notamment en se rendant sur le terrain. Quant aux politicien·ne·s, ils·elles attendent des EDE davantage de mobilisation et de visibilité (portes ouvertes, affiches). Cela engendre, selon nous, une stagnation de la situation de la profession d'EDE en Valais romand.

En conclusion, grâce à ce travail, nous avons pu nous forger un avis objectif. Ceci a été permis par la prise en compte des avis de tous les acteurs·trices internes et externes concernés par la profession d'EDE. Nous en venons donc à nous dire que la profession a connu une nette évolution depuis ses débuts. Nous pensons également que de part et d'autre, il y a des éléments à mettre en place afin de promouvoir la reconnaissance de la profession.

3. Limites

Dans ce paragraphe, nous allons poser un regard critique sur notre travail en mettant en évidence trois limites.

Premièrement, les recherches de ce travail ont une limite géographique. Nous avons choisi de réduire nos recherches au canton du Valais. Nous avons sélectionné, dans le but d'avoir une image représentative du Valais, quatre villes qui le traversent, à savoir Sierre, Sion, Martigny et Monthey. La politique valaisanne concernant les structures d'accueil de l'enfance se réfère aux directives cantonales. Ce document permet une certaine liberté dans leur application. De ce fait, nous pouvons observer de part et d'autre du canton des disparités dans leur application. Il est alors difficile d'avoir une représentation commune à l'ensemble du canton. Les résultats obtenus sont uniquement applicables au Valais.

Deuxièmement, les données récoltées sont valables dans ce travail. Tout changement concernant les personnes interrogées, les structures ou la politique en vigueur pourrait remettre en question les résultats. Les données récoltées sont propres aux personnes interrogées et la situation actuelle de la petite enfance en Valais.

Pour finir, les données récoltées ne sont pas représentatives de par l'étendue quantitative et géographique des recherches. Nous les avons donc utilisées avec vigilance car elles ne sont pas recevables pour en faire une réelle étude. Nous avons cependant pu donner une image de la situation actuelle.

4. Perspectives

Dans ce chapitre, nous traitons des possibilités de perspectives concernant notre travail. Elles représentent des manières d'élargir la recherche.

Élargir le champ de recherche :

Une possibilité à envisager serait de proposer un plus grand échantillon au niveau géographique de la situation du Valais, à savoir la prise en compte des villages et des villes ; la partie francophone et germanophone du Valais. Cela permettrait de mettre en lumière les divergences d'opinions et de mentalité. Ceci permettrait de comprendre les causes d'une application hétérogène de la politique de la petite enfance en Valais. Selon nous, cette hétérogénéité est un frein à la reconnaissance de la profession.

Une autre possibilité serait d'élargir les recherches à la totalité de la Suisse romande. Cela amènerait à une prise de conscience des différences concernant la représentation sociale de la profession dans la partie francophone de la Suisse. Cependant, ce travail serait plus complexe à élaborer de par les différences présentes au niveau politique dans les différents cantons.

Traiter un angle différent :

Pour ce travail, nous nous sommes principalement intéressées au manque de reconnaissance de la profession d'EDE. Les représentations sont composées de diverses facettes, telles que des jugements, opinions, normes et stéréotypes. Une possibilité de perspective serait de s'intéresser à d'autres angles de la représentation sociale telle que son évolution au travers du temps ou la faible présence d'hommes dans le domaine. Cela amènerait, notamment, à une prise de conscience de la place de la femme dans la société et à l'égalité des sexes.

Pour finir ce travail rappelons qu'« être professionnelle de la petite enfance est un engagement. De soi. Des autres. Relever le défi, humble, mais essentiel, du quotidien. Pas à pas. Avec l'autre » (Chatelain-Gobron, 2015, p.16).

Ressources bibliographiques

Ancay, A. (2011). *Une Convention Collective de Travail pour les Educateurs de l'enfance en Valais : Une réalité proche ou un projet futuriste ?* (Mémoire d'étude pour l'obtention du diplôme ES éducateur de l'enfance, HES-SO Valais / Secteur ES, Sion). Repéré à : <https://valais.ssp-vpod.ch/downloads/social/travail-de-memoire-une-cct-pour-le-edc-en-valais.pdf>

Avenir social. (2011). *L'emploi et la formation dans le champ du travail social en Suisse. État des lieux et perspective*. Repéré à : http://www.avenirsocial.ch/fr/cm_data/PositionnementFormation_AvenirSocial.2011_F.pdf

Avenir social. (2018). CCCT (Vaud) dans le secteur de l'Accueil de Jour de l'enfance. Repéré à : <http://www.avenirsocial.ch/fr/p42016304.html>

Bovolenta, M. (2007). *Educatrice de la petite enfance. Un métier féminin en perte de reconnaissance : Du Rapport Meyer à l'exclusion de la formation d'éducatrice de la petite enfance de la filière HES*. (Certificat de formation continue en Etude genre, Université de Genève). Repéré à : https://www.unige.ch/etudes-genre/files/9914/0316/9708/Michela_Bovolenta_Memoire.pdf

Canton du Valais. (2011). Motion du 10.05.2011. Repéré à : https://parlement.vs.ch/common/idata/parlement/vos/docs/2011/07/DEP_2011.05_MO_3.123_Accueil%20de%20la%20petite%20enfance.pdf

Canton du Valais. (2018). *Directives pour l'accueil à la journée des enfants de la naissance jusqu'à la fin de la scolarité primaire*. Repéré à : <https://www.vs.ch/documents/34243/3647069/Directives+pour+l%27accueil+à+la+journée+d+es+enfants+de+la+naissance+jusqu%27à+la+fin+de+la+scolarité+primaire+-+01.2018.pdf/f79ee00b-e4c7-4fce-81c2-e8250555dee6>

Chaplain D-L., Custos-Lucidi. M-F. (2001). *Les métiers de la petite enfance. Des professions en quête d'identité*. Paris : Syros

Chatelain-Gobron, S. (2015). *Le métier d'éducateur de l'enfance*. Renens: Les écrits professionnels.

CNRTL. (2012). Stéréotype. Repéré à : <http://www.cnrtl.fr/definition/stereotyp>

Coisnay A. (2011). Travail et reconnaissance. *La reconnaissance du travail et la reconnaissance au travail*. (N° 106), p.18 – p.23.

Confédération Suisse. (2014). *État actuel de la politique de l'enfance et de la jeunesse en Suisse. Rapport de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS) à l'attention de la Commission de la science, de l'éducation et de la culture du Conseil National (CSEC-N)*. Repéré à : https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/fr/dokumente/kinder/studien/kinder-undjugendpolitik2014.pdf.download.pdf/rapport_etat_actueldeapolitiquedelenfanceetdelajunesse2014.pdf

Copt, I. (2006). Le travail des éducateurs et éducatrices de l'enfance : l'envers du décor. *Petite Enfance : Au cœur du travail des professionnels-les de l'enfance : savoirs et compétences*. (N°96), p.33 – p.38.

Cyrułnik, B. (2014). *Osons la petite enfance. 10 propositions pour une politique d'accueil éducatif de la petite enfance*. Savigny-sur-Orge : Editions Philippe Duval

Dubar, C. (2015) *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin

ES-Social. Filière éducation de l'enfance. Repéré à :
<http://www.es-social.ch/Education-de-lenfance/La-filière-EDE-ES>

Fourdrignier, M., Molina, Y. & Tschopp, F. (2014). *Dynamiques du travail social en pays francophones*. Genève, les éditions

Garcia, S. (2014). S'affirmer comme un professionnel compétent ? Les usages de la psychologie dans les crèches parentales par les éducatrices de jeunes enfants. *Sociétés contemporaines*. (N°95), p.55 – p.80. Repéré à :
<http://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2014-3-page-55.htm>

HES-SO. *Qu'est-ce que la reconnaissance professionnelle et comment la manifester de façon égalitaire ?*. Repéré à :
<https://www.hes-so.ch/fr/quest-ce-reconnaissance-professionnelle-comment-9535.html>

Jodelet, D. (1993). Les représentations sociales : regard sur la connaissance ordinaire. *Sciences Humaines : les représentations, images trompeuses du réel*. (N°27), p. 22 – p. 24.

Le Feuvre, N., Benelli, N. & Rey, S. (2012). Relationnels, les métiers de service ? *Nouvelles Questions Féministes*. (Vol. 31), p.4 – p.12. Repéré à :
<https://www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2012-2.htm>

Marchand Montanaro, G. (2013). *Travailler en crèche, un métier ?* Rennes : Presses de l'EHESP

Meunier, Y., Chétoui, D. (2002). *Les éducateurs de jeunes enfants*. Paris : L'Harmattan

Moliner, P. (2001). *La dynamique des représentations sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble

Monney, P. (1992). Les professions éducatives de la petite enfance. *Petite Enfance : formations*. (N°42), p.6 – p.7.

Mühlebach, C. (2009). Quelle formation pour quel travail ? *Les niveaux de formation : quelles incidences sur le travail ?* (N°101), p.20 – p.25.

Mühlebach, C. (2013). Métier ordinaire et profession spectaculaire. Chavannes : Association de la revue [petite] enfance. (N° 112), p.60

Odena, S. (2012). Travailler en crèche : un choix par défaut et une hétérogénéité des professions source de tension. *Politiques sociales et familiales : Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité*. (N°109), p.23 – p.33

Ollagnier, E. (2006). Les compétences et le genre : attribution et reconnaissance des rôles sociaux. *Au cœur du travail des professionnels-les de l'enfance : savoirs et compétences*. (N° 96), p.25 – p.30.

Orientation.ch. (2018). Système suisse de formation. Repéré à :
<https://www.orientation.ch/dyn/show/2800>

OrTra SSVs. (2012). *Cadre de référence des fonctions des professionnel,-les de l'enfance du canton du Valais*. Repéré à :
https://avalts.ch/wp-content/uploads/2018/08/Cadre_VS_FR.pdf

Pro enfance. (2017). *Rapport de l'OCDE – Petite enfance, grands défis : Indicateurs clés de l'OCDE sur l'éducation et l'accueil des jeunes enfants*. Repéré à :
http://proenfance.ch/images/actualites/ocde_petite_enfance_grands_defis_resume_proenfance_1820620.pdf

Proenfance. (2018) Qui sommes-nous ? Repéré à :
<http://proenfance.ch/qui-sommes-nous>

Revue [petite] enfance. (2017) De la nurse à l'éducatrice de l'enfance. Repéré à :
<http://www.revuepetiteenfance.ch/?p=123>

Rosende, M. (2009). Métiers féminins et qualification : Chronique d'une mésentente annoncée. *Les niveaux de formation : quelles incidences sur le travail ?* (N°101), p. 27 – p. 29.

RTS. (2010). *Travail dans les crèches : où sont les hommes ?* Repéré à :
<https://www.rts.ch/info/suisse/1022309-travail-dans-les-creches-ou-sont-les-hommes-.html>

Seca, J-M. (2001). *Les représentations sociales*. Paris : Armand Colin

Service cantonal de la jeunesse. (2016). *Observatoire cantonal de la jeunesse : rapport annuel 2015*. Repéré à :
<https://www.vs.ch/documents/34243/1980540/Rapport%2B2015%2Bde%2BI%27Observatoire%2Bcantonal%2Bde%2BIa%2Bjeunesse.pdf/758b41e7-2f8c-4856-9fe4-158dacda71d6>

SPAS Plate-forme suisse des formations dans le domaine social, SAVOIRSOCIAL Organisation faîtière suisse du monde du travail du domaine social. (2015). *Plan d'études cadre pour les filières de formation des écoles supérieures « Education de l'enfance ES » avec le titre protégé Educatrice de l'enfance diplômée ES Educateur de l'enfance diplômé ES*.

Tribune de Genève. (2017). Les métiers de la santé et du social prennent la route. Repéré à :
<https://www.tdg.ch/geneve/actu-genevoise/metiers-sante-social-prennent-route/story/25490864>

Valence, A. (2010). *Les représentations sociales*. Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck