

Diversité et inclusion sociale

Etude des compétences dans l'exercice professionnel des métiers d'accueil et d'éducation de jeunes enfants



Tous les enfants et les adultes
ont **le droit** d'évoluer
et de se développer dans
un contexte de reconnaissance
d'**équité** et du **respect**
de **la diversité**



INTERNATIONAL
STEP by STEP
ASSOCIATION

Réalisé et développé par l'association de DECET et ISSA, groupe de travail sur le professionnalisme

DECET (Diversity in Early Childhood Education and Training / Diversité dans l'éducation des jeunes enfants et dans la formation) : réseau européen représentant les organisations travaillant dans le champ de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants en Belgique, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Pays-Bas, Angleterre, Ecosse et Espagne.

Les membres du réseau **DECET** ont pour objectif commun de valoriser la diversité dans l'éducation de jeunes enfants et dans la formation. Ce réseau vise à l'analyse et la promotion d'un accueil démocratique, dans les établissements et services d'accueil et d'éducation de jeunes enfants, qui reconnaît les identités multiples (culturelles et autres) des enfants et des familles. Le réseau considère les structures d'accueil de jeunes enfants comme des lieux sûres où les gens peuvent s'enrichir mutuellement par le biais d'échanges culturels, et comme des lieux publics où les préjugés et discriminations peuvent être réellement questionnés.

Pour atteindre ces objectifs, **DECET**:

1. Met en réseau les formateurs, les professionnels, les chercheurs et les décideurs politiques en Europe
2. Encourage activement et de manière critique la qualité dans les services d'éducation de jeunes enfants, et promeut l'équité, l'accessibilité et le respect de la diversité
3. Développe de nouveaux savoirs, ressources et idées dans le domaine de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants
4. Collabore avec d'autres réseaux Européens et mondiaux

Pour en savoir plus : www.decet.org

Les membres du réseau DECET/ISSA, groupe de travail sur le professionnalisme :

- **Pavee Point Travellers' Centre**, Irlande: *Colette Murray*
- **Mutant**, Pays-Bas: *Ana del Barrio Saiz*
- **Associació de Mestres Rosa Sensat**, Espagne: *Irene Balaguer*
- **ESSSE**, Ecole Santé Social Sud Est, France: *Myriam Mony & Dominique Malleval*
- **VBJK**, Centre de ressources et recherche dans l'accueil et l'éducation de jeunes enfants, Belgique: *Jan Peeters & Katrien Van Laere*

Membres affiliés DECET :

- **Men In Childcare**, (réseau mondial du personnel masculin dans l'accueil et l'éducation de jeunes enfants): *Kenny Spence*
- **University of East London**, Angleterre: *Mathias Urban*

Les amis de DECET

- **Atfale, Maroc**: *Khaled El Andaloussi & Laila Benjelloun*
- **Grupo de Trabajo de Infancia Indígena y Educación, Mexique** *Fernando Viveros*

ISSA (International Step by Step Association) met en réseau les professionnels et les organisations travaillant dans le développement et l'éducation de jeunes enfants. ISSA représente 29 organisations non-gouvernementales d'Europe centrale et orientale, d'Asie centrale et des Caraïbes : l'Albanie, l'Arménie, la Biélorussie, la Bosnie-Herzégovine, la Bulgarie, la Croatie, la République Tchèque, l'Estonie, la Géorgie, Haïti, la Hongrie, le Kazakhstan, le Kosovo, le Kurdistan, la Lettonie, la Lituanie, la Macédoine, la Moldavie, la Mongolie, le Monténégro, la Roumanie, la Russie, la Serbie, la Slovaquie, la Slovénie, le Tadjikistan, l'Ukraine et l'Ouzbékistan.

L'objectif global d'**ISSA** est de promouvoir une intégration et des services de qualité dans l'accueil et l'éducation de jeunes enfants, afin de créer les conditions optimales pour offrir aux enfants la possibilité de devenir des membres actifs des sociétés démocratiques. ISSA met en oeuvre ces objectifs en sensibilisant à l'importance d'un service éducatif de qualité ; en développant des ressources ; en diffusant l'information, en préconisant et renforçant les alliances, et en créant des conditions où les enfants s'épanouissent. Pour en savoir plus : www.issa.nl

Membres ISSA du groupe de travail sur le professionnalisme :

- **Zorica Trikić**, CIP-Centre pour la pédagogie interactive, Serbie
- **Dawn Tankersley**, consultant de programme ISSA

Financement: Fondation Bernard van Leer, La Haie, Pays-Bas, www.bernardvanleer.org

Coordination de DECET/ISSA, groupe de travail sur le professionnalisme : *Myriam Mony, Jan Peeters*

Coordination de la publication: *Katrien Van Laere*

Auteurs: *Ana del Barrio Saiz, Dominique Malleval, Zorica Trikić, Katrien Van Laere, Colette Murray, Kenny Spence, Myriam Mony, Dawn Tankersley, Mathias Urban*

Rédacteurs: *Colette Murray, Siobhan Dignan*

Traduction française: *Blandine Lapierre*

Relecture pour la traduction: *Dominique Malleval*

Graphic design: www.la-voila.be

Ce document peut être photocopié sans permission spéciale pour des événements éducatifs et des formations, mais nous vous remercions de bien vouloir mentionner qu'il est édité par les réseaux **DECET/ISSA**.

Diversité et inclusion sociale

Etude des compétences dans
l'exercice professionnel
des métiers d'accueil et
d'éducation de jeunes enfants



INTERNATIONAL
STEP by STEP
ASSOCIATION

Remerciements

Ce document a été rendu possible grâce au généreux financement et au soutien de la fondation Bernard Van Leer. Il s'agit d'un travail de collaboration. Pour commencer, nous aimerions remercier sincèrement tous les professionnels de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants pour leur générosité dans le partage de leurs expériences personnelles et professionnelles. Sans leur contribution, cette publication n'aurait pas été possible.

Belgique (Communauté Flamande) : De Palmboom, Ghent/Elief, Antwerp/Elmer; Brussels/Okido Mobiel Stekelbees, Antwerp/ 't Sloeberken, Ghent/CVO VSPW School opleiding Begeleider Kinderopvang, Ghent

France: Centre Communal Action Sociale, Grenoble/ Coordinateur de la ville de Grenoble/ Les équipes des crèches de la ville de Lyon : Crèche Ranvier, Crèche Saint- Lazare, Multi accueil Perrache/ Crèche associative parentale Kindertreff, Lyon/ Coordinateur à la petite enfance de la ville de Lyon/ Ecole maternelle d'application Louise Michel, Givors

Irlande: Wallaroo, Cork/Little Acorns Children's Centre, Mayo/Dublin Institut de Technologie, Dublin/Inchicore Service Providers, Dublin

Serbie: Preschool institution Rakovica, Belgrade Zvezdara, Belgrade/Preschool institution Olga Jovicic Rita Kraljevo/Preschool Institution Djulici, Zajecar

Mexique: Melel Xojobal, San Cristobal De Las Casas, Mexico; melel@prodigy.net.mx/UCIEP, Mexico ; FONI, Centro de apoyo para la educacion y creatividad Calpulli, Oaxaca, Mexico

Maroc: Un remerciement sincère aux éducateurs qui ont participé au projet au Maroc

Pays-Bas: Korein Kinderplein, Eindhoven/Stichting de Meeuw, Rotterdam/Kindercentrum Wereldkids, Dordrecht/Peuter Plaza, Eindhoven/Stichting Charlois Welzijn, Rotterdam/Stichting Humanitas Kinderopvang, Heerlen

Ecosse: Gilmerton Child and Family Centre, Edinburgh/Graduates of Men in Childcare

Espagne: Un remerciement sincère aux éducateurs qui ont participé au projet en Espagne

Angleterre: Hillfield Children's Centre, Coventry

Merci à *Caroline Boudry, Kenny Spence, Anna van Kooij, Derek Speirs/Report et ISSA* pour leur contribution aux photographies.

Nous remercions aussi tous les enfants, parents et professionnels qui nous ont donné l'autorisation d'utiliser leurs photos.

Avant-propos

Le développement de la profession d'accueil et d'éducation de jeunes enfants est un processus continu qui a récemment trouvé un nouvel élan. Les associations professionnelles se sont développées dans plusieurs pays Européens : d'autres pays peuvent apprendre de ces parcours. Une des premières étapes dans la définition d'une profession est de s'accorder sur les valeurs communes. Que représente un professionnel de la petite enfance ? Quel que soit leur rôle, de quelles compétences ont besoin les personnes travaillant avec les enfants ? Il est important, pour étayer notre démarche, de discuter et d'étudier ces points.

La qualité de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants est déterminée par plusieurs facteurs, comme, par exemple, les compétences professionnelles de l'ensemble des personnes impliquées dans ce milieu. Une des compétences-clé requises dans l'accueil et l'éducation de jeunes enfants est en relation avec un objectif commun : celui d'obtenir une justice sociale, en abordant activement les questions de diversité, d'égalité et d'inclusion sociale. Cependant, dans certains pays, il est très difficile de demander aux formateurs/éducateurs de jeunes enfants de s'engager dans cet objectif commun, lorsqu'eux mêmes expérimentent de l'inégalité dans leur milieu professionnel. Le développement continu de la profession doit aller de pair avec un travail plus large visant à la justice sociale, pour tous les enfants, familles et communautés.

Cette publication est une étape importante pour ce travail de définition des compétences nécessaires à la valorisation de la diversité et de l'inclusion sociale, et également pour se positionner en tant que professionnel de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants. L'intégration, dans cette publication, de citations issues des pratiques est instructive. Les professionnels dans les services d'accueil et d'éducation de jeunes enfants semblent avoir la volonté de s'enrichir et d'apprendre avec les enfants et les familles. Ces compétences mettent au défi la profession d'examiner les valeurs personnelles et collectives, et englobent, de manière holistique, la diversité et l'inclusion sociale.

Alors que le domaine de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants se développe à travers l'Europe, le travail pour le respect de la diversité est essentiel dans la formation et la pratique. Il y aura des débats et controverses qui doivent être encouragés dans des professions qui se portent bien. En soumettant les compétences analysées dans cette publication, les réseaux DECET et ISSA doivent être félicités de mener cette concertation.

Notre soutien le plus chaleureux à ceux qui s'engageront, avec ce livret, dans notre profession.

Kathryn O'Riordan,
Association of Childcare Professionals (Irlande)

Introduction

L'équité et le respect de la diversité d'un point de vue professionnel

Tous les enfants et les adultes ont le droit d'évoluer et de se développer dans un contexte de reconnaissance de l'équité et du respect de la diversité. Les enfants, les parents et les éducateurs, ont droit à des services d'accueil et d'éducation de jeunes enfants de qualité, sans distinction aucune, indépendamment de toute considération de race, de couleur, de sexe, de langue, de religion, d'opinion politique ou autre, de leur origine nationale, ethnique ou sociale, de leur situation financière, de leur handicap, de leur naissance ou de tout autre statut. (Article 2, Convention Internationale des Nations-Unies des Droits de l'Enfant, 1989).

Le travail de **DECET** et **ISSA** est encadré par la Convention Internationale des Nations-Unies des Droits de l'Enfant. Les deux réseaux préconisent, dans les établissements de jeunes enfants, un service de « haute » qualité qui reconnaît et respecte la diversité et encourage l'égalité pour chaque enfant. Ce livret a été créé pour souligner la nécessité, dans les communautés professionnelles d'accueil et d'éducation de jeunes enfants, de reconnaître, respecter et d'approuver les principes de diversité et d'égalité dans le cadre de leur engagement professionnel. **DECET** et **ISSA** reconnaissent les difficultés de s'engager dans un parcours qui encourage et place les critères de diversité et d'égalité comme les plus élevés.

En reconnaissant que les professionnels de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants sont à des étapes différentes de leur parcours, **DECET** et **ISSA** ont invité un grand nombre d'entre eux à travailler sur la diversité, en leur faisant répondre à un questionnaire et en orientant les entretiens sur leur profession et leurs expériences. Nous leur avons demandé ce qui leur semblait être important pour répondre aux besoins des diverses communautés avec respect, reconnaissance, affection, attention et solidarité, et avec la volonté d'interroger les problématiques de discrimination et d'inégalité. Nous avons ensuite étudié les avis des professionnels et analysé leur importance dans les pratiques. L'objectif était de mettre à contribution l'expertise collective et les expériences professionnelles sur un plan international, et, par ce moyen, de souligner la complexité et les possibilités d'aborder les questions de diversité et d'égalité dans le domaine de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants. En franchissant les frontières et en s'enrichissant mutuellement, les professionnels peuvent améliorer les services d'accueil et d'éducation de la petite enfance à travers l'Europe et au niveau mondial.

Que voulons-nous dire par compétence?

Les mots ont une signification et une définition qui varient selon les langues et les contextes. Par exemple, les concepts tels que diversité, égalité, réflexion critique, sont complexes. Dans ce livret, nous définissons ces termes, en attirant particulièrement l'attention sur le mot *compétence*. Ici, *compétence* signifie l'aptitude à démontrer des qualités professionnelles. (voir : Les définitions professionnelles)

La qualité de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants dépend de professionnels qualifiés, comme ceux ayant participé à ce livret. Souvent, nous associons le terme « compétences » aux qualités d'un professionnel individuel. Ces compétences peuvent être acquises au travers d'une formation professionnelle. La difficulté avec ce concept est qu'il est plutôt limité; en particulier dans le contexte de la langue anglaise, où être « compétent » (un attribut entièrement humain) est souvent réduit aux « compétences » - une série d'habilités distinctes et autres connaissances nécessaires aux professionnels pour effectuer certaines missions. Dans ce livret, nous utilisons le terme « compétence » dans un sens systémique plus large. Le terme inclut l'individuel et l'équipe, les institutions où ils travaillent, et les structures d'accompagnement pédagogique et politique qui les entourent. Au niveau des professionnels individuels, être et devenir « compétent » est un processus continu incluant la capacité de contribuer à un corps de connaissances professionnelles, l'acquisition d'habilités pratiques et réflexives, et le développement d'une attitude professionnelle.

Depuis le début de notre concertation dans le groupe de travail, nous avons étudié les « compétences » non seulement du point de vue des professionnels individuels, mais aussi d'un point de vue systémique plus large. Notre perspective est soutenue par la récente étude **CORE** (*les compétences requises*)

dans les milieux d'accueil de la petite enfance) qui montre que la qualité du personnel et des pratiques professionnelles dans la petite enfance est déterminée par plusieurs facteurs : celui des compétences individuelles à tous les niveaux du système (professionnels, managers, formateurs, décideurs politiques, etc...), ainsi qu'une série de critères systémiques.

Ceci inclut, par exemple, de bonnes conditions de travail diminuant le renouvellement du personnel, un appui pédagogique continu permettant la documentation et la réflexion critique sur ses propres pratiques, et enfin une co-construction de la pédagogie combinant la théorie et la pratique. Bien qu'il soit important de posséder une « étendue de connaissances » et des « habilités pratiques », les professionnels et les équipes ont également besoin de compétences réflexives puisqu'ils travaillent avec des contextes extrêmement complexes, imprévisibles et divers. Une des principales conclusions amenées par CORE est que la « compétence », dans les contextes d'accueil et d'éducation de jeunes enfants, doit être comprise comme un élément caractéristique de l'intégralité du système. Le « système compétent » se développe dans les relations réciproques créées entre les individus, les équipes, les institutions, et dans un contexte socio-politique plus large. Un « système compétent » offre à tout le personnel l'opportunité de s'engager dans une réflexion critique et d'entreprendre des apprentissages communs. Une rémunération est prévue pour ces activités.

Dans ce livret, nous analyserons les compétences requises dans les pratiques professionnelles traitant de la diversité et de l'égalité dans l'accueil et l'éducation de jeunes enfants. Nous soumettrons une gamme de critères détaillés afin de démontrer leur mise en oeuvre dans les pratiques, et nous illustrerons nos suggestions avec des citations issues de professionnels.

Avons-nous besoin de compétences et connaissances spécifiques pour travailler en intégrant la diversité et l'égalité ?

Les professionnels peuvent percevoir les problématiques de diversité et d'égalité comme pertinentes uniquement dans un contexte de travail avec des nouvelles communautés et cultures. Dans ce livret, nous considérons que ces problématiques de diversité sont appropriées au niveau de la société au sens large, à la fois la société majoritaire et minoritaire, car intrinsèquement liées aux identités individuelles ou de groupes.

Quand les professionnels commencent à travailler avec des enfants et des parents de culture, d'histoire et d'expérience diverses, ils peuvent expérimenter l'incertitude, le choc culturel, la peur et une gêne. Ils peuvent penser qu'ils ne sont pas adéquatement préparés, qu'il leur manque des connaissances, des compétences et des habilités spécifiques afin d'aborder les problématiques de manière appropriée. Ils peuvent également penser qu'ils n'ont pas besoin de nouvelles compétences ni de nouvelles connaissances. Ils considèrent « tout le monde pareil », comme une évidence que chacun devrait accepter. Ces deux situations surviennent quotidiennement dans les pratiques. Les professionnels d'un même service peuvent avoir des points de vue différents sur la façon d'aborder la diversité et l'égalité dans leur exercice professionnel.

Exemples:

- Quand une garderie accueille un enfant nécessitant une attention particulière, les professionnels ont souvent le sentiment qu'ils manquent de connaissances et de compétences médicales spécifiques permettant de pouvoir gérer les besoins particuliers de cet enfant.
- Si une école maternelle souhaite organiser une formation interculturelle, ils peuvent penser qu'il est crucial de s'informer sur les nouvelles cultures et les problématiques liées aux cultures ou aux religions comme « l'Islam ». Ils peuvent aussi penser qu'une formation interculturelle devrait avoir comme but de se concentrer sur la nécessité des communautés telles que les Roms ou les nomades de s'adapter et de trouver leur place dans la société. Ils peuvent penser qu'à long terme, il s'agit de la meilleure option pour les nomades ou les Roms.
- Si des problèmes surviennent autour du genre¹, certains professionnels pensent qu'aborder ce sujet est plutôt une question sociétale globale. Beaucoup pensent qu'il est difficile d'aborder ce sujet dans les écoles maternelles, étant donné les opinions déjà formées et ancrées des parents sur de tels sujets (un garçon qui s'habille en robe quand il joue peut-être mal vu dans certaines familles).

¹ Note de traduction : Le genre, traduit de l'anglais « gender », est un ensemble de caractéristiques distinguant les hommes et les femmes.

Ces exemples suscitent l'interrogation pour savoir si des compétences, aptitudes et connaissances spécifiques sur la diversité et l'égalité doivent être acquises par les professionnels comme partie intégrante de leur développement professionnel. Nous avons conscience que les informations relatives à la diversité et à l'égalité sont souvent perçues comme « expertes » ou « spécialistes » sur un sujet donné. Les professionnels de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants sentent souvent qu'ils sont mal préparés et qu'ils ont alors besoin de l'avis de spécialistes. En réalité, les services d'accueil et d'éducation de jeunes enfants gèrent plusieurs problèmes, familles et communautés quotidiennement ; par conséquent, notre opinion est que, plutôt que de remettre la responsabilité aux experts externes ou simplement d'ignorer le problème, nous pouvons trouver ces compétences en interne.

Reconnaissant que les jeunes professionnels peuvent être troublés et manquer d'assurance lorsqu'ils abordent la diversité et l'égalité dans leur nouveau parcours d'accueil et d'éducation de jeunes enfants, nous voulons définir ce qu'en pensent les professionnels expérimentés. Pensez-vous que des connaissances et compétences spécifiques sont nécessaires afin de travailler dans un contexte de diversité et d'inclusion ? Les idées sont exposées ici.

Que pensent les professionnels ?

Au travers des questionnaires et entretiens menés avec de nombreux professionnels expérimentés, nous avons collecté leurs réflexions et opinions sur leur travail avec la diversité et l'égalité. Nous avons pu voir que les professionnels reconnaissent le besoin de compétences respectueuses de chaque enfant et chaque famille, et adéquates. Cependant, ils ont également parlé de la nécessité d'avoir des connaissances spécifiques pertinentes dans leurs pratiques, mais pas nécessairement celles définies par les experts.

Les professionnels que nous avons interviewés venaient de pays différents, avec des contextes politiques, sociaux, économiques et culturels variés, et des conditions de travail diverses. Malgré ces différentes circonstances, qualifications, identités et contextes, ils ont pu exposer, ci-dessous, les compétences fondamentales et essentielles concernant le respect de la diversité et de l'égalité dans les services d'accueil et d'éducation de jeunes enfants :

- **Accepter la diversité dans la société et respecter les différentes manières d'être**
- **Ne pas porter de jugement**
- **Etre ouvert d'esprit**
- **Avoir de l'empathie et de la compréhension**
- **Montrer de la flexibilité et de l'adaptabilité**
- **Etre sensible (conscient des besoins des parents et enfants) et réceptif (agir sur cette connaissance)**
- **Encourager le sentiment d'appartenance**
- **Avoir de l'enthousiasme: être engagé et motivé**
- **Etre créatif afin de trouver des approches et solutions alternatives**
- **Etre chaleureux et affectueux**

Ces compétences sont des références et des conditions requises pour un engagement et des pratiques de haute qualité. Il va sans dire que, pour travailler dans un contexte multiple, une attitude professionnelle affectueuse et empathique est vitale. Cependant, la question se pose : peut-on dire qu'une attitude empathique est plus importante que la maîtrise de connaissances ou compétences spécifiques ? Les professionnels avec qui nous avons parlé semblent plutôt se concentrer sur des qualités attitudinales et conceptuelles que sur des capacités plus pratiques. C'est un aspect important qui *ne devrait pas être considéré comme acquis*. D'autre part, il existe peut-être un message plus profond dans ceci : le fait que les professionnels discutent de ces qualités de manière continue indique qu'elles représentent un défi constant, même pour des professionnels très expérimentés.

Le défi s'est élargi jusqu'à la démarche de produire ce livret : une co-construction en elle-même. Nous avons collecté les opinions des professionnels et examiné nos conclusions dans le groupe de travail.

Nous nous sommes appuyés sur les recherches sur le professionnalisme dans la petite enfance² et sur les structures DECET et ISSA. Souvent, nous avons débattu d'un dilemme similaire avec certains professionnels : les compétences nécessaires pour travailler avec la diversité et l'égalité dans la petite enfance sont-elles transversales ou spécialisées ? Est-ce qu'une attitude empathique, intéressée, respectueuse et, plus généralement, professionnelle, est plus importante que des connaissances spécialisées ? Les professionnels de notre étude nous ont fortement suggéré qu'une combinaison des deux est vitale. Nous sommes d'accord.

Qu'est-ce que DECET et ISSA visent ?

Le réseau DECET préconise des services et centres d'accueil et d'éducation où chacun :

- a le sentiment de pouvoir s'intégrer
- affirme et développe les divers aspects de son identité
- s'enrichit des autres en dépassant les frontières culturelles ou autres
- participe comme un citoyen actif
- évoque activement ses opinions au travers d'une communication ouverte et une volonté de se cultiver
- travaille en équipe pour affronter toutes formes de préjugés et discriminations institutionnels

Le réseau ISSA soutient les communautés professionnelles pour développer une société civile forte qui participe et influence les décideurs à :

- fournir des services d'accueil et d'éducation de haute qualité, pour chaque enfant de la naissance jusqu'à l'école primaire (de la naissance à 10 ans), en se concentrant sur les plus démunis et désavantagés
- garantir une large participation des familles et structures dans le développement de l'enfance et de l'apprentissage
- garantir une intégration sociale et le respect de la diversité

Les compétences présentées dans ce document, bien qu'issues des structures DECET et ISSA, sont aussi fondées par les opinions des professionnels dans la pratique de la diversité et de l'égalité.

Comment pouvez-vous utiliser ce document ?

Ce livret n'expose pas une liste de compétences standards que les professionnels se doivent d'acquérir afin de travailler dans un contexte de diversité et d'inclusion. À la place, nous souhaitons présenter ce livret comme un document dynamique qui ouvre sur la discussion et la réflexion critique. Nous vous invitons à l'utiliser pour soulever des questions d'intérêt, pour stimuler et examiner les idées, les compétences, les témoignages personnels, et les exemples de bonne pratique dans notre environnement professionnel.

Ce livret peut être utilisé pour :

- s'engager dans des débats avec vos équipes dans les centres d'accueil pour enfants, dans les centres d'accueil familiaux, dans les centres aérés, et dans les maternelles
- soutenir la formation continue et initiale en l'utilisant pour engager une réflexion critique avec les étudiants, engager les professionnels dans leur rôle de défense et de promotion de la diversité et de l'égalité dans leurs pratiques. Cet outil peut accompagner les universités et autres institutions éducatives dans le développement des programmes,
- informer les décideurs, les académiciens, les professionnels et les parents sur les façons dont la diversité et l'égalité peuvent être abordées dans le professionnalisme de la petite enfance. Cela peut aussi être pertinent pour des situations de soins éducatifs et sociaux.
- Motiver les professionnels, les éducateurs, les pédagogues et les professeurs dans leurs pratiques.

Ce livret fait appel aux principes de DECET et à la mission d'ISSA. Pour les références, reportez vous à la brochure « Donner du sens aux pratiques de qualité » (www.decet.org/makingsenseofgoodpractice), et au document ISSA « *Competent Educators of the 21st Century : ISSA principles of quality pedagogy* » (www.issa.nl/resources)

² Moss, P. (2008). *The democratic and reflective professional: rethinking and reforming the early years workforce*. In L. Miller & C. Cable (Eds.), *Professionalism in the Early Years* (pp. 121-130). Hodder: Arnold.

Urban, M. (2008). *Dealing with uncertainty: challenges and possibilities for the early childhood profession*. *European Early Childhood Education Research Journal*, 16(2), 135-152.

Peeters, J. & Vandenbroeck, M. (2011). *Child care practitioners and the process of professionalization*. In L. Miller & C. Cable (Eds.), *Professionalization and Management in the Early Years* (pp.62-74). London.

Travailler pour le changement social



Les professionnels:

- ont conscience que les services d'accueil et d'éducation de jeunes enfants sont une partie du fonctionnement d'une société plus large. Les interactions et les relations qui émergent dans les services sont le reflet de ce qui se passe dans une communauté plus large.
- comprennent que la société est constamment en évolution. Les enfants, les parents et le personnel sont des produits de leur société et des communautés locales auxquelles ils appartiennent. Ceci s'applique également aux services d'accueil et d'éducation de jeunes enfants. Par conséquent, les professionnels ne peuvent pas être statiques ou complaisants. Ils doivent être vigilants et, en conséquence, adapter continuellement leurs pratiques. La démarche est continue, et, de facto, n'est jamais terminée.
- ont conscience que certains enfants, parents et collègues n'ont pas d'espace d'expression dans la société et sont confrontés à la discrimination. Les professionnels des services de la petite enfance travaillent à créer les conditions pour que chacun ait le droit d'être entendu, connaisse respect, reconnaissance, solidarité, attention et ait un sentiment d'appartenance.
- se sentent à l'aise pour expérimenter et introduire de nouvelles pratiques et idées.

« L'essence de notre travail est d'être actif, audacieux, entreprenant, dynamique et curieux dans notre approche de travail. En plus, nous apprécions et incluons de nouvelles façons de travailler » (Espagne)

« Comme la population des centres d'accueil change continuellement, les éducateurs sont ouverts au changement en matière d'adaptation et d'apprentissage » (Mexique)

« Pour moi, en tant qu'éducateur, j'essaie de sensibiliser une large communauté aux droits et aux besoins des familles vivant dans des communautés désavantagées. Pour mobiliser, il faut aborder les droits de l'homme avec la volonté de résoudre les problèmes. Dans le même temps, nous devons le faire dans le respect de l'intimité de chaque famille, et seulement si les familles sont d'accord. » (Serbie)

« Nous devons être assez courageux pour questionner nos propres opinions et pratiques professionnelles. En faisant cela, nous devons réfléchir sur le rôle que joue, quotidiennement, les centres d'accueil dans la société. Nous devons aussi être conscients de l'importance d'offrir des opportunités égales pour chaque enfant et famille, et de la manière dont nous comprenons et mettons en oeuvre cet enjeu dans nos pratiques. » (France)

« Les professionnels qui travaillent avec la diversité doivent avoir conscience du pouvoir et des privilèges des groupes dominants, ainsi que des difficultés rencontrées par les groupes minoritaires de la société. Nous devons comprendre qu'il y a des retombées sur les opportunités et les expériences. » (Irlande)



« Pour les éducateurs, être en constante recherche et créer de l'innovation dans les maternelles et les sociétés locales est une obligation. » (Maroc)

« Si je travaille avec les enfants nomades, j'essaie d'apprendre les aspects culturels que les familles nomades choisissent de partager. Il est vital d'avoir l'habileté de changer votre opinion et d'accepter de nouveaux points de vue. » (Irlande)

« Dans certains cas (par exemple si les parents parlent une langue différente de la langue dominante de leur région), nous devons, en tant que professionnels, travailler dans leur intérêt et aider les parents à accéder aux services appropriés auxquels ils ont droit. » (Ecosse)

« Je pense qu'il est important de réfléchir sur la façon dont la société influence les situations de la vie d'un parent ; les situations dans lesquelles se retrouvent les parents ne relèvent pas nécessairement de leur volonté. L'engagement social, la volonté de briser les schémas sociétaux existants (par exemple la discrimination), sont des approches essentielles aux métiers de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants. » (Belgique)

« La mission d'un service et d'une équipe nécessite de prendre en compte les modifications sociétales et les changements qui influencent les familles quand les enfants grandissent » (France)

Ouvrir la communication et le dialogue



Les professionnels:

- développent et améliorent leur pratique au travers d'une communication et d'un dialogue ouvert. En reconnaissant les challenges, les professionnels s'engagent dans un procédé à double-voie, où chacun (enfant, parent, professionnel) a le droit d'exprimer ses idées et ses ressentis. Les professionnels alimentent ce dialogue de manière proactive, plutôt que de le dominer avec leur propre opinion ou expertise.
- facilitent le dialogue à travers une écoute active et sans jugement. Les professionnels cherchent à poser des questions appropriées et pertinentes et ne craignent pas de débattre des réponses.
- créent un environnement sain où chacun se sent libre d'exprimer ses idées et opinions, et contribue au développement des services de la petite enfance. Les professionnels reconnaissent le besoin de confiance et sont capable de construire cette confiance dans les interactions en créant un sentiment de sécurité.
- sont conscients que la voix des enfants et des parents dans la société est déniée et que, par conséquent, rares sont les fois où ils expérimentent un dialogue réciproque et respectueux. Les professionnels prennent donc l'initiative de permettre un engagement continu, car les enfants et parents n'auront pas naturellement tendance à s'exprimer à cause des contextes culturels ou de leurs expériences en société.
- comprennent que le dialogue ne consiste pas seulement en des mots, et s'adaptent de manière à pouvoir communiquer non verbalement.

« J'essaie d'être un écoutant attentif et de prendre le temps nécessaire pour comprendre les gens. Je veux donc apprendre d'autres méthodes de communication et je demande souvent à mes collègues et aux parents plurilingues de m'aider dans la communication avec les enfants et les parents. » (France)

« La curiosité peut être positive, mais elle a ses limites. Quand je rencontre pour la première fois des réfugiés, je préfère adopter une approche qui s'inscrit dans l'attente : si les gens veulent raconter leur histoire, ils le feront. Cela va avec toutes situations. De plus, vous ne pouvez agir que lorsque les parents sont d'accord. » (Belgique)

« Les professionnels qui travaillent avec des enfants nécessitant un accompagnement particulier ont besoin de s'engager dans un dialogue avec les parents et les autres professionnels pour développer une entente sur les manières de soutenir au mieux chaque développement individuel. Il est vraiment essentiel de réfléchir aux droits des enfants autant qu'à leurs besoins, et de se sentir confiant pour mettre à l'épreuve les modèles qui font défaut. Les professionnels doivent se sentir suffisamment confiant pour assumer leur rôle de défenseur de l'enfant. » (Angleterre)

« L'ouverture d'esprit envers les enfants, les parents, les collègues de différentes origines (par exemple culturelles ou socio-économiques) est exigée ; nous ne devrions pas craindre ce que nous ne comprenons pas. » (Serbie)



« Si je travaille avec des familles où les parents sont divorcés, il est nécessaire de travailler et de discuter avec les deux parents afin de répondre aux besoins de l'enfant. Je garde un certain équilibre entre mon engagement personnel et le maintien d'une distance et j'évite de faire des commérages ou des remarques négatives sur l'un ou l'autre parent. » (France)

« Dans notre équipe, nous discutons de beaucoup de situations concernant les enfants et les familles. Nous prenons en compte les caractéristiques communes et les différences entre chaque enfant et famille. Par exemple, le jour de la fête des mères, nous conseillons à Robert, qui a deux mères, de faire deux cadeaux : un pour chacune de ses mamans. » (Pays-Bas)

« Je prends l'initiative et essaie toujours de communiquer avec les parents d'une manière compréhensible. Pour commencer, je cherche la meilleure façon de créer le contact avec les parents. Cela peut nécessiter beaucoup de créativité dans la manière de communiquer. Ce n'est pas quelque chose que l'on peut trouver dans les livres : vous devez juste le faire. Peu importe si le langage que vous utilisez n'est pas parfait. » (Belgique)

« Il arrive parfois que les gens du voyage ne veulent pas que l'identité de l'enfant soit connue dans les structures. Il est alors utile d'étudier et d'accompagner leur compréhension sur l'identité de l'enfant. Parfois, cela peut prendre beaucoup de temps, et nécessite de les rassurer, car les gens du voyage craignent que leur enfant soit mis à l'écart ou discriminé dans les structures. » (Irlande)

« De mon point de vue, il est important de créer des espaces où les parents se sentent accueillis et en sécurité. En invitant les parents à prendre part au centre d'accueil et à partager ensemble, vous créez par conséquent des espaces de dialogue réciproque avec les parents. » (Belgique)

« Vous devez toujours être ouvert et essayer de trouver pourquoi les parents ne s'investissent pas dans le service ou ne communiquent pas leurs problèmes. Si vous avez été opprimé ou discriminé dans la société, il est difficile de se fier au groupe dominant. Construire cette confiance est essentiel ; cela vous aide, en tant que professionnel, à garantir à l'enfant marginalisé une voix et un espace dans votre service. » (Irlande)

compétence 3

La réflexion critique: explorer des problèmes complexes sous des angles variés



Les professionnels :

- comprennent que chaque enfant, parent, collègue a sa propre histoire, expérience, et système de normes et valeurs. Ils reconnaissent et sont sensibles au fait que les familles ont des croyances, des idées, des approches situationnelles différentes.
- sont conscients que leurs propres expériences, normes et attitudes, influent sur la façon dont ils effectuent leurs missions. Par conséquent, les professionnels sont capables d'avoir une réflexion critique (voir à Définitions professionnelles) sur la manière dont leur vécu et leur perspective influencent ce qu'ils perçoivent, ce qu'ils reconnaissent, et la manière dont ils vont travailler avec différentes personnes issues de contextes culturels variés.
- savent comment construire des relations empathiques avec des enfants, des parents, et des collègues. A travers leurs propres expériences personnelles, ils apprennent à comprendre et reconnaître les sentiments, les besoins et les opinions des autres, même s'ils entrent en conflit avec leurs valeurs ou s'ils s'opposent avec les opinions exprimées.
- montrent un véritable intérêt pour les perspectives des autres, tout en respectant la vie privée d'autrui. Ils sollicitent activement les opinions des autres et examinent les différents points de vue afin d'améliorer leur pratique.

« En tant que professionnel, vous devez vous interroger sur les sens profonds de la vie, et examiner ce qu'ils disent sur vous-même en tant que personne, et puis sur l'autre en tant que personne. » (Pays-Bas)

« Les professionnels doivent avoir une connaissance des statuts des demandeurs d'asile et des réfugiés en Irlande, de l'empathie et être conscient des tensions et des difficultés rencontrées par les familles confrontées à une nouvelle culture et un nouveau langage. Être sensible au fait qu'ils sont loin de leur famille est également important si l'on veut travailler avec respect, reconnaissance et solidarité envers autrui. » (Irlande)

« Quand vous travaillez avec des familles recomposées, il est utile d'avoir des connaissances sur les règlements judiciaires, l'autorité parentale, le droit du tuteur légal et plus particulièrement d'être informé sur la situation familiale. » (France)

« Je sais que les réseaux sociaux des mères célibataires sont souvent limités. En tant que professionnel, j'essaie de vérifier si c'est le cas, et je leur apporte ensuite du soutien et des renseignements le cas échéant. » (Belgique)



« Il est vital de savoir pourquoi nous faisons certaines choses, et de placer le bien-être de chaque enfant au centre de nos préoccupations. En agissant ainsi, nous approfondissons nos compétences et connaissances, notre professionnalisme, et nous adaptons continuellement nos méthodes de travail. » (France)

« De mon point-de-vue, la formation des futurs professionnels devrait faire observer ce précepte : ce que nous ne savons pas est plus important que ce que nous connaissons. Dans notre profession, rien n'est tout noir ni tout blanc, ce qui souligne ce besoin d'être curieux. Pas de jugements hâtifs : l'intention et la conséquence de toute action sont importantes. » (Pays-Bas)

« Je pense que les domaines liés à l'orientation sexuelle et au genre sont plus difficiles car ils n'ont pas reçu autant d'attention que l'étude des attitudes et des valeurs non-verbales. J'ai le sentiment que, pour le personnel, il est plus « éprouvant » de parler de ces domaines. Ils créent de l'inconfort qui empêche de s'ouvrir dans un groupe qui évoque ces sujets, étant donné leur nature plutôt personnelle. » (Irlande)

« Pour créer une communication ouverte et approfondie entre les parents et l'équipe, j'essaie de dire ce que je pense de manière respectueuse. Cela est valable pour tout, aussi bien pour les situations positives, que pour les problèmes plus complexes. » (Belgique)

« Oui, j'accepterais les parents de même sexe, mais j'aurais peur que mon éducation et mes traditions aient une influence sur mon comportement. Nous devons beaucoup discuter avec l'équipe pour partager nos ressentis et partis pris, et examiner comment nous nous sentons au sujet des parents du même sexe. » (Serbie)

« Je viens d'une famille défavorisée. Dans les rencontres d'équipe, je me sers de cette expérience pour engager des discussions avec mes collègues sur les différentes façons de gérer des situations avec familles défavorisées. Par exemple, si une famille a « oublié » d'apporter des couches, j'essaie d'inciter mon équipe à voir plus loin que l'oubli des couches. » (Belgique)

Apprendre des désaccords



Les professionnels :

- ont conscience que les désaccords font naturellement partie de la vie, et qu'ils interviennent lorsque des personnes de milieux différents se rencontrent.
- n'ont pas peur des désaccords et sont capables de traiter les situations dans une démarche constructive, sans prendre les conflits d'idées personnellement. Quand les professionnels sont confrontés à des situations, des normes ou des valeurs qui sont nouvelles ou inhabituelles, ils comprennent les enjeux et sont capables de réagir sans frustration ou hostilité. En tant que professionnels, ils gèrent ces confrontations de manière constructive, en restant ouverts à l'échange et en acceptant le principe d'incertitude.
- comprennent que l'objet d'une confrontation n'est pas de savoir qui a tort ou raison. Il faut rechercher une entente afin d'atteindre des compromis et des solutions d'un accord commun.
- confrontés à leurs propres émotions fortes, ils sont capables de partager leurs sentiments et de réfléchir à leurs réactions avec les collègues et l'équipe, sans peur de représailles.
- connaissent leurs propres limites et atouts. Dans toutes situations de travail, l'humour et la conscience de soi sont des qualités importantes. Les professionnels savent ne pas se prendre trop au sérieux.
- ont conscience qu'ils n'ont pas toutes les réponses.
- considèrent les désaccords comme des opportunités d'apprendre et d'améliorer la pratique.

« Savoir bien communiquer avec les enfants, les parents et collègues signifie être capable d'écouter et de s'exprimer, être à l'aise avec les mots et avoir une capacité de négociation. »
(Mexique)

« Je commence par respecter ce que chaque personne a à offrir, et je m'assure que le rôle de chacun soit valorisé. Il est fondamental d'avoir la volonté d'écouter et de s'ouvrir, de discuter des problèmes qui surviennent. » (Irlande)

« Pour encourager la participation d'un personnel masculin dans ce domaine à majorité féminin de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants, nous avons besoin de professionnels prêts à conserver leur sens de l'humour : des professionnels suffisamment endurcis pour accepter que leurs efforts ne soient pas nécessairement couronnés de succès. »
(Écosse)



« Il arrive parfois que des familles se sentent discriminées à cause de leur milieu ou de leur culture, alors que ce n'est pas le cas. Cela peut créer des conflits. Avoir conscience de la diversité dans le développement des missions et dans le développement de ses propres pratiques est essentiel. Les preuves d'égalité dans les procédures d'admissions, etc., vous garantiront que vous ne discriminez pas involontairement une famille qui essaie d'intégrer votre service. » (Irlande)

« Pour pouvoir travailler avec des familles différentes, je dois relativiser les choses. Cela demande de la persévérance. » (Belgique)

« Il arrive parfois que le personnel refuse de discuter de diversité par peur de révéler des préjugés personnels. Ils pensent que ce type de discussion pourrait menacer leur poste ou susciter de la critique de la part des collègues. » (Irlande)

« Il est nécessaire d'être transparent et de réfléchir à ce qui peut être changé et ce qui ne peut pas être modifié. L'attitude professionnelle est d'adopter un équilibre sain dans son engagement personnel et de garder une distance professionnelle. Je peux alors rester serein et analyser les risques avant d'agir. » (Espagne)

Co-construire une nouvelle pratique et un nouveau savoir entre les enfants, les parents et les professionnels



Les professionnels :

- peuvent être des chercheurs. En recherchant des ententes communes et des compromis au travers du dialogue, ils développent continuellement la manière dont ils travaillent avec les enfants, les parents et leurs collègues. De plus, ils parviennent mieux à partager le savoir acquis.
- ont conscience que le savoir ne provient pas uniquement des livres. En combinant le savoir émanant des enfants, des parents et des collègues avec le socle des savoirs socio-pédagogiques, psychologiques, anthropologiques, économiques et politiques acquis à travers la littérature et les formations, les professionnels sont capables de construire de nouvelles façons de travailler.
- sont aptes à donner aux parents, aux enfants et au personnel l'opportunité d'exprimer leurs idées.
- savent que l'opinion du monde occidental sur la petite enfance n'est pas la seule dans un monde où la globalisation gagne du terrain.
- sont prêts à apprendre des enfants, parents, collègues et de leur communauté.
- comptent sur la participation de tous pour développer leurs pratiques, de manière à ce que chacun se sente reconnu, respecté et impliqué dans le processus. La co-construction d'un nouveau savoir et l'amélioration des pratiques ne sont pas le résultat d'une activité individuelle.
- peuvent faire face à l'incertitude. Ils se sentent à l'aise pour explorer des chemins inconnus et ont conscience que leur cheminement peut aboutir à quelque chose d'intéressant.

« Nous demandons aux parents de nous dire quels noms ou surnoms ils donnent à leur enfant. Nous faisons de notre mieux pour dire ces mots dans la langue maternelle de l'enfant, afin que cela résonne familièrement quand ils sont avec nous. Nous cherchons aussi ce qui peut être reconnaissable par l'enfant, comme la musique de leur pays natal par exemple. Il est extrêmement important de soutenir l'enfant dans son adaptation et de lui donner un sentiment d'appartenance. » (Belgique)

« Le plus important, c'est que je suis conscient, dans le travail avec les parents et les enfants, que je ne connais pas toutes les réponses. Je dois construire la pratique la plus appropriée avec les parents et les enfants pour respecter les différents points-de-vue. » (Angleterre)

« Pour encourager la participation d'un personnel masculin dans le domaine à majorité féminin de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants, il est essentiel d'être flexible et d'être prêt à essayer des méthodes alternatives. » (Ecosse)

« Lorsque je travaille avec des enfants en situation de handicap³, je me renseigne auprès des parents sur l'identité de l'enfant, par rapport au soutien dont l'enfant a besoin. » (Irlande)



« De mon point de vue, les professionnels sont créatifs et ont l'énergie pour chercher des compromis. Il y avait, par exemple, un enfant qui avait besoin d'être toujours pris dans les bras. Ce n'est pas toujours faisable dans les structures. Après plusieurs conversations avec les parents, nous avons eu l'idée d'installer un berceau balançoire de manière à ce que l'enfant se sente à l'aise et en sécurité. » (Belgique)

« J'ai changé ma pratique en travaillant côte à côte avec un assistant pédagogique Rom. Le plus grand changement a été d'apprendre à écouter avant de prendre des décisions ou de juger précipitamment. Maintenant, je comprends que nous ne voulons pas toujours voir les choses importantes qui nous entourent. » (Serbie)

« J'ai réalisé que je ne reconnaissais pas les qualités et les connaissances d'un enfant nomade. Ses expériences n'étaient pas présentes dans la structure. Puis nous avons fait le « Mur des familles⁴ » et les autres enfants ont vu ses chevaux. Il a commencé à nommer les différentes races de chevaux et a partagé son savoir. J'ai changé le milieu d'accueil pour m'assurer que ses centres d'intérêts soient mis en évidence et qu'il puisse s'exprimer. » (Irlande)

« L'intense collaboration avec les parents commence lors de la procédure d'admission, lorsque les parents nous expliquent comment ils conçoivent les questions importantes relatives à leur enfant. Dans le passé, nous expliquions seulement comment nous travaillions dans la structure. Aujourd'hui, nous demandons aux parents : Comment souhaitez-vous que nous nous occupions de vos enfants ? » (Belgique)

3 Note de traduction : « children with special requirements » signifie en français : enfant en situation de handicap.

4 Le « Mur des familles » est une fresque réalisée par les enfants et les professionnels avec, par exemple, des photographies de personnes, d'objets, ou d'animaux familiers de la maison.

Voix du terrain

L'accueil et l'éducation de jeunes enfants est à la fois une profession stimulante et enrichissante. Les professionnels qui ont contribué à ce livret ont souligné les dilemmes, les challenges, les bénéfices et les joies qu'ils rencontrent dans leur travail de soutien de la diversité, et la complexité des enfants et des familles qu'ils cherchent à accompagner. Au travers des entretiens, ils ont aussi partagé leurs rêves et leurs visions de leur travail.



Nos espoirs et nos rêves

- Placer l'enfant au centre de nos préoccupations
- Aimer travailler avec les enfants et les parents
- Avoir une passion pour le travail
- Avoir la curiosité et la soif d'apprendre
- Avoir une vision de la société
- Etre fiers, en tant que professionnel, de ce travail important
- Avoir de l'empathie
- Etre prêt à l'engagement social pour questionner le pouvoir
- Etre militant : une aptitude pour agir
- Développer une conscience démocratique
- Donner une voix au silence
- Etre enthousiaste ou avoir un idéal
- Considérer les professionnels avec respect afin qu'ils se sentent capables de faire la différence

« En tant que professionnel, je me vois comme un ambassadeur de l'enfance et j'espère que tous les professionnels se voient dans ce rôle là. » (Pays-Bas)

« Vous devez aimer votre activité, aimer travailler avec les enfants, les parents et la communauté locale. J'essaie souvent de réfléchir au rôle significatif que nous avons dans la vie de l'enfant, et sur la manière dont nous pouvons apporter de la « valeur ajoutée ». (Belgique)

« Vous pouvez acquérir beaucoup de savoir et de compétences à l'école dans le but de devenir un professionnel. Néanmoins, il faut les intégrer et avoir confiance en ses capacités pour être un professionnel. » (Belgique)

« Je veux voir du changement dans la profession. Je veux voir la diversité et l'égalité comme une partie intégrante des formations initiales et continues. De nombreux professionnels ne comprennent toujours pas que le pouvoir et la discrimination ont un impact négatif sur les vies d'un bon nombre d'enfants, et qu'ils peuvent jouer un rôle important dans l'accueil et l'éducation de jeunes enfants pour soutenir le développement de la société. » (Irlande)

« Je pense qu'il est important pour les professionnels de toujours vouloir s'instruire. » (Maroc)

« Avec un peu de chance, les autres professionnels découvriront et reconnaitront la richesse de la diversité, et la verront comme une opportunité de développement des principes démocratiques dans une population plus large. » (Espagne)

« Comme je travaille dans différentes structures, je suis ouvert à la diversité et ses portes se sont également ouvertes à moi. Si vous n'êtes pas ouvert pour travailler avec des enfants et des familles différentes, vous ne pouvez pas vraiment progresser. » (Belgique)

« Il est essentiel d'honorer la profession de l'éducation de jeunes enfants, pour la reconnaître en tant que profession. » (Espagne)

« Un professionnel doit être enthousiaste quand il travaille avec des familles et des communautés défavorisées ; il doit être idéaliste. » (Pays-Bas)

« Comme professionnel, je veux me sentir appartenir à la communauté et au contexte avec lequel je travaille. Je veux être engagé et travailler pour un objectif clair : soutenir et mettre en valeur un développement constructif qui profite à la communauté entière. » (Espagne)



Les défis:

- Ne pas craindre de faire des erreurs
- Avoir le courage de demander un soutien individuel et pas seulement un soutien structurel
- Apprendre à questionner le pouvoir des fortes valeurs traditionnelles dominantes
- Adopter le bon équilibre entre son engagement personnel et professionnel avec les familles
- Apprendre comment maintenir son identité professionnelle tout en admettant la participation des parents
- Etre confiant dans sa capacité à faire la différence
- Comprendre quand intervenir plutôt que de s'ingérer dans les situations
- Savoir faire face à des situations de détresse, de peur, de solitude et de colère
- Apprendre à définir ce qui est adéquat, ce qui ne l'est pas, et ce que l'on peut développer chez les enfants et les parents.
- Accepter la confusion : bouleverser les systèmes de valeurs
- Faire face aussi bien aux hauts principes politiques de l'éducation de la petite enfance qu'à la lourde charge de travail quotidienne
- Découvrir comment se sentir suffisamment sûr de soi pour accepter l'incertitude
- Montrer de l'empathie plutôt que de la sympathie ou de la compassion
- Surmonter la peur de poser une mauvaise question plutôt que de ne poser aucune question
- Découvrir comment remettre en question la discrimination et les parti-pris
- S'assurer que l'identité de chaque enfant soit soutenue
- Questionner nos propres suppositions sur une communauté particulière





« Un professionnel facilite les tâches partagées avec les parents, sans interférer dans leur rôle d'éducation. » (Espagne)

« Il m'est nécessaire de ne pas me sentir seul dans mon travail ; il me faut la possibilité de partager des réflexions avec les autres professionnels, travailler en équipe et en réseau. » (Espagne)

« Le développement professionnel d'un éducateur dépend beaucoup du soutien de l'organisation. Il est important que l'institution reste avec nous, de manière à ce que nous puissions accompagner le développement des compétences dans nos pratiques. » (Mexique)

« Cela peut être difficile de garder une distance professionnelle avec les familles défavorisées, mais si vous n'y arrivez pas, vous ne pouvez pas continuer. Protégez votre position. Vous ne voulez pas être un travailleur de l'humanitaire. Une certaine dureté est nécessaire. » (Pays-Bas)

« Je réalise que les professionnels ont parfois peur des parents. » (Irlande)

« Vous pouvez trouver qu'il est difficile de quitter l'enfant à cause de votre investissement et de votre engagement personnel. » (Pays-Bas)

« Soutenir un parent avec des choses matérielles (par exemple en offrant des jouets ou des habits) sans porter atteinte à leur estime peut être stimulant. » (Pays-Bas)

« La première fois que je suis allé travailler avec une communauté nomade, j'étais très nerveux. Je me souviens avoir eu mal à l'estomac. En fait, je ne savais pas à quoi m'attendre. J'ai beaucoup appris au côté de cette communauté, qui a brisé mes préjugés. C'était une relation réciproque. » (Irlande)



Faire partie du système professionnel

Un principe émergent du questionnaire et des entretiens se concentre sur le travail en équipe. Le professionnalisme ne peut pas être limité à la responsabilité d'un individu, et doit être considéré comme partie intégrante d'un contexte sociétal plus large. Il est important pour les professionnels de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants /les équipes professionnelles/ de travailler dans un environnement d'apprentissage constructif stimulant afin de favoriser leur prise de responsabilité et leur motivation dans le développement de leurs divers rôles. Les compétences mises en évidence dans ce livret devraient être adoptées dans tout le système d'accueil et d'éducation de jeunes enfants, y compris :

- Les professionnels individuels - les équipes professionnelles
- Les maisons de quartiers et les organisations des communautés locales
- Le contenu des formations initiale et continue
- La politique et la recherche

« Mettre en avant la connaissance des enfants sur la diversité sociale peut nous amener à réfléchir plus profondément à leur démarche de prise de conscience de cette diversité, et aux rapports entre cette connaissance, les préjugés et le travail pour l'égalité dans l'éducation de la petite enfance. »

Glenda Mac Naughton

Des exemples de pratiques en Europe

Vous trouverez ci-dessous des exemples de nos collègues au niveau international. Ces exemples comprennent une compilation des méthodologies pertinentes qui viennent appuyer les 5 compétences qui se dégagent de ce projet. Ces exemples incluent aussi bien les suggestions individuelles et collectives que les idées pour le service, l'engagement de la communauté locale, les formations initiale et continue, la recherche et la politique. Bien que chacun de ces exemples proviennent d'un contexte culturel, social, politique et économique singulier, ils font office de tremplin pour une réflexion et une adaptation en vue d'améliorer les contextes individuels.

La formation continue

Les Pays-Bas – MUTANT

Formation-Action / projet de recherche pour améliorer la qualité professionnelle dans les organisations de la petite enfance à travers une réflexion critique.

Le modèle « d'apprentissage durable dans une communauté professionnelle » est une approche pratique que les professionnels de la petite enfance et leurs professeurs ont récemment adoptée afin de développer une attitude de réflexion critique sur leurs connaissances et pratiques. Ce modèle a été développé comme un des composants d'un projet de recherche de deux ans, conduit par le bureau MUTANT (2007-2008). MUTANT est une petite agence hollandaise indépendante qui, par le biais de méthodes, de formations et de consultations innovantes, soutient les professionnels et les institutions de la petite enfance, de la protection sociale et des services de santé.

Le projet met l'accent sur ce processus de réflexion critique des éducateurs, en réajustant la nature de l'apprentissage individuel vers un apprentissage collectif, et en encourageant l'implication du personnel de chaque organisation de la petite enfance, y compris la direction et les employés au centre des hiérarchies.

8 méthodes d'apprentissages ont été co-construites et développées :

1. Nommer les qualités : apprécier, réfléchir et nommer les qualités fondamentales des professionnels et des parents
2. Poser des questions de nature critique : apprécier la réflexion critique et poser des questions décisives
3. Tenir un journal du processus d'apprentissage : documenter le processus d'apprentissage individuel et d'équipe
4. Réfléchir à la pensée, au sentiment et à la volonté : trois sources de savoir
5. Valoriser l'environnement du centre d'accueil de la petite enfance : stimuler et soutenir la pensée, la réflexion, le savoir contextuel de l'environnement du centre d'accueil de la petite enfance et de l'environnement familial.
6. Se fixer un challenge personnel : ajuster ses objectifs personnels et professionnels avec ceux de la structure d'accueil et d'éducation de jeunes enfants
7. Collaborer avec un collègue : effectuer des missions et collaborer avec un collègue comme partenaire professionnel critique
8. Un contrat pour une communauté d'apprentissage : développer des principes concrets et définis qui décrivent la manière dont les membres de l'équipe souhaitent communiquer entre eux.

Éléments-clés de la méthode :

1. Améliorer l'apprentissage de « l'intérieur » : évaluer les qualités, la motivation personnelle, les expériences et les ressentis des professionnels
2. Développer une attitude collaborative où chaque voix est appréciée et entendue
3. Soigner une philosophie orientée sur la réflexion critique : poser des questions décisives et échanger sur ses expériences et ses opinions
4. Se servir des conflits comme une source de nouvelles connaissances

Expériences et résultats :

La co-construction de méthodes dans la formation et la pratique contribue à renforcer cette procédure d'apprentissage dans les équipes, amène plus de satisfaction et d'enthousiasme dans le travail des éducateurs, et accroît l'engagement. La capacité d'appliquer une réflexion critique dans tous les services de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants s'est grandement améliorée.

Pour plus d'informations: mail@anadelbarrio.nl
www.mutant.nl

Europe centrale et orientale / Asie centrale – International Step by Step Association ISSA

Apprendre ensemble, construire une entente commune et un respect mutuel – professeurs des écoles maternelles et primaires, et assistants pédagogiques Roms – exemple de la Serbie

Très peu d'enfants Roms des régions du sud-est de l'Europe et d'Europe Centrale auront à leur disposition un professeur d'école maternelle ou primaire de leur groupe culturel et ethnique, ou de même langue. La communauté Rom n'a que très rarement l'opportunité de faire des études supérieures, encore moins de devenir professeur.

Les organisations non gouvernementales membres d'ISSA s'attèlent à travailler sur ce problème en créant des postes de professeurs assistants Roms dans les structures d'enseignement. Cette étape, nouvelle mais toujours considérée comme provisoire, s'assure que les enfants et les familles Roms puissent franchir le fossé culturel et linguistique entre la culture de l'organisme d'éducation et leur communauté. Pour éviter de reproduire les relations de pouvoirs existantes dans la société et l'expérience de vie des Roms, l'assistant pédagogique Rom a d'abord été considéré comme un partenaire égal aux enseignants de maternelle et aux professeurs dans les structures d'enseignement. Cela a été fait pour aller à l'encontre de la vision traditionnelle d'un professeur assistant.

Le CIP, Centre pour la Pédagogie Interactive développé en Serbie, met en oeuvre un modèle d'apprentissage dans lequel les professeurs assistants Roms d'école maternelle et primaire assistent à des formations sur la justice sociale et à des réunions de soutien et de conseil avec leurs tuteurs. Cette approche offre un espace sécurisant, qui permet aux deux côtés de participer, d'avoir un échange honnête et de faire tomber les barrières. Les gens peuvent révéler leurs problèmes, apporter leurs points-de-vue, exprimer leurs préoccupations sur les enfants, les mères et les familles Roms. Cela a aussi permis aux Roms d'être plus visibles dans l'institution. Par conséquent, les professeurs assistants Roms peuvent former de solides alliances avec les enseignants d'écoles maternelles et primaires, au bénéfice des enfants et des familles issus de ces milieux.

Les enseignants d'écoles maternelles et primaires et les professeurs assistants ont commencé à réfléchir sur leurs systèmes de valeurs, les préjugés de chacun et les obstacles internes et externes qu'ils rencontrent lorsqu'ils travaillent ensemble. Ils ont aussi échangé sur leurs expériences personnelles de discrimination et d'injustice, et commencé à examiner d'un oeil critique les comportements institutionnels qui perpétuent la discrimination dans le système.

En s'unissant, les deux communautés ont été capables de se livrer ouvertement et, en faisant cela d' :

- Améliorer la communication interculturelle parmi les différents groupes
- Acquérir des connaissances sur la façon de construire des alliances parmi les groupes, pour travailler contre l'injustice et l'oppression
- Améliorer leur aptitude pour l'empathie ; ils ont appris comment apprendre des uns des autres juste en écoutant et en comprenant
- Atténuer les stéréotypes et les préjugés envers les autres

A travers ce projet, il est devenu évident que des participants de groupes distincts peuvent travailler ensemble lorsqu'ils se réunissent autour d'une question commune telle que « Comment pouvons-nous, ensemble, favoriser les enfants ? ».

**Pour plus d'information : Zorica Trikić : cip-zorica@sbb.rs
www.cip.org.rs and www.issa.nl**

France – ESSSE Lyon

Un film comme outil d'apprentissage : Variations pour voix d'adultes et jeunes enfants, métiers pluriel, compétences partagées

Des disciplines diverses partagent leurs compétences

Ce film, dirigé par l'équipe du département EJE (éducateur jeunes enfants) de l'ESSSE, a été produit en collaboration avec Eric Ferrier (ARFRIPS Lyon), et avec des formateurs et professionnels provenant de différents contextes. Le projet a été financé par la fondation Bernard Van Leer. L'objectif a été de mettre en valeur les résultats d'une démarche dynamique avec les responsables des services, et non pas d'exposer un catalogue de techniques. Chaque situation dans le film fait démonstration de compétences particulières comme :

- Les rituels quotidiens d'accueil de l'enfant (l'accueil et l'au-revoir)
- Le quotidien éducatif de l'enfant comme : manger, dormir et jouer
- Les rencontres et les interactions avec les parents, à la fois formelles et informelles, en groupe et individuelles

Ces situations offrent aux professionnels l'occasion de réfléchir et d'interroger leurs propres pratiques. Les formateurs trouveront aussi un cadre permettant aux apprenants de réfléchir à leurs situations professionnelles. Le film présente divers scénarios qui incluent parents, enfants et professionnels de cinq contextes différents : foyers d'accueil, crèches, hôpitaux pédiatriques, écoles maternelles et structures pour des enfants ayant des besoins particuliers. Le film est accompagné d'un manuel à utiliser en formation. Il vise à démontrer les multiples compétences requises pour travailler avec les parents, les enfants et les professionnels dans une variété de contextes.

Pour plus d'information : Mony Myriam : Mony@esse.fr

Ecosse: Les hommes dans les garderies

Pères Seuls

En Ecosse, il y a très peu de services qui prennent en considération les besoins des pères séparés de leurs enfants. Le « Projet des Pères Seuls » ou le « Club des Papas » sont des exemples de ces services. Le « Club des Papas », à Edinbourg, est basé sur les activités de groupe pour les pères célibataires (spécifiquement ceux qui ont un contact restreint avec leurs enfants). Le groupe est une association du *Gilmerton Child and Family Centre* (Centre de l'Enfant et de la Famille de Glimerton), une administration locale créée pour les enfants de moins de 5 ans issus de familles rencontrant des difficultés, et de *One Parent Families Scotland* (Familles monoparentales d'Ecosse), une association à but non lucratif. Le groupe fonctionne depuis dix ans, est connu dans la région d'Edinbourg, et nombres de sollicitations sont reçues de la part d'avocats, de policiers, de travailleurs sociaux et spécialistes de la santé, en plus des pères qui s'inscrivent de leur propre chef.

Le travailleur spécialisé du « Club des Papas » est un professionnel qualifié de la petite enfance, ce qui lui permet de soutenir à la fois les pères et les enfants. Dirigé par le Centre, il travaille dans la structure 3 jours par semaine, et peut utiliser le minibus et le chauffeur du Centre pour ses déplacements. Un certain nombre de pères qui ont recours au Centre sont soutenus par le projet, comme le sont d'autres pères dans la communauté plus large.

Le Centre se concentre sur la prise en charge des familles en difficulté. Le « Club des Papas » leur permet de considérer les besoins des pères comme partie intégrante du service. Le Centre apporte donc une gamme de services complète, dont un groupe d'accueil des familles en difficulté, des groupes de soutiens familiaux au sein de la communauté, et un groupe de soutien pour les jeunes mères. Le « Projet des Pères Seuls » fonctionne de manière à ce qu'hommes et femmes puissent recevoir du soutien. Certains membres du personnel du Centre de l'Enfant et de la Famille sont masculins et donc capables d'apporter du soutien aux pères. Les pères nous ont confié que le groupe leur donne l'occasion de passer du temps de qualité avec leurs enfants, ce qu'ils apprécient énormément. Ils apprécient aussi l'opportunité de dialoguer avec d'autres hommes qui sont dans des situations similaires et de discuter librement avec le personnel masculin. Il est essentiel, dans l'aide apportée, de résoudre les difficultés sans avoir le sentiment d'un possible recours en justice.

Pour plus d'information : kenny@meninchildcare.com
www.dadclub.org.uk

Les projets de formation initiale

France - ESSSE Lyon

Méthodologie réflexive : 'analyse des pratiques'

Le département EJE (éducateur jeunes enfants) de l'ESSSE (Ecole Santé Social Sud-Est de Lyon) centre de formation professionnelle du niveau bachelor, utilise « l'analyse des pratiques » comme une méthodologie réflexive pour les étudiants. L'école a appliqué cette analyse des pratiques dans le cadre d'un module de formation « Culture et Education » pour travailler sur la diversité dans les services pour jeunes enfants.

Les formateurs de l'ESSSE utilisent des groupes de discussion ou des discussions individuelles dans le but d'analyser les expériences pratiques des étudiants sous différentes perspectives. En analysant et en réfléchissant en groupe à leurs pratiques, les étudiants construisent de nouvelles compétences afin de développer, de manière consciente, leur identité professionnelle. A travers cette méthodologie, les étudiants sont au défi de s'engager d'une façon plus créative : 'pour trouver la singularité dans chaque situation'. Cela demande l'engagement réfléchi de l'étudiant dans toutes les situations. Cette méthode conduit les étudiants à constamment réfléchir de manière critique et à repenser leur ligne de conduite et, en faisant cela, à initier le questionnement de leurs propres valeurs. Pendant les stages, chaque étudiant met en oeuvre un projet pédagogique ou social, basé sur une question pratique. Cette approche aide les étudiants à créer des connections entre leur engagement personnel et leurs exigences professionnelles.

Pour plus d'information : [Mony Myriam: Mony@essse.fr](mailto:MonyMyriam.Mony@essse.fr)

Belgium – VSPW Institut d'éducation pour adulte

A la recherche d'une introspection critique dans les formations initiales de la petite enfance

Il y a 6 ans, VSPW, un institut d'éducation pour adulte à Ghent en Belgique, a initié dans le domaine de l'accueil et l'éducation de jeunes enfants la mise en place d'un programme de formation initiale dans les crèches (enfant de moins de 3 ans non scolarisé). L'institut VSPW a une forte tradition pédagogique. Les questions comme « Qui suis-je en tant qu'éducateur ? » sont considérées comme les plus importantes pour ceux qui travaillent dans la pédagogie ou le social. L'introspection critique est donc fondamentale pour le développement d'un éducateur. Récemment, le programme a mis l'accent sur le passage de l'introspection comme qualité personnelle, à l'introspection comme compétence.

Auparavant, l'introspection était considérée comme une qualité professionnelle que l'étudiant possédait naturellement ou développerait progressivement. A ce jour, les expériences menées avec les étudiants de premier niveau au VSPW ont démontré que l'introspection auto-critique devait être admise comme compétence nécessaire dans la formation et le développement de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants. Ensemble, les enseignants et les étudiants commencent à explorer l'utilisation de différentes méthodes créatives afin d'améliorer le processus d'apprentissage de l'introspection. Le choix de méthodes créatives vient de l'idée que l'introspection n'est pas seulement une compétence verbale mais peut être stimulée à travers des activités non-verbales. En stimulant et en questionnant les étudiants à travers des méthodes de groupe comme la danse, les arts visuels, le dessin, le théâtre, ils commencent à s'interroger sur leurs propres façons de penser et sur leurs comportements. La première expérience utilisant des méthodes créatives a été intense mais s'est avérée très satisfaisante. Les étudiants ont réagi avec enthousiasme à cette nouvelle façon de réfléchir ; comme leur confiance augmente avec l'utilisation de ces méthodes créatives, ils commencent à se sentir plus capables de verbaliser leurs pensées.

L'institut a aussi développé un profil de compétence (BinK) qui met l'accent sur les enfants, les parents, l'équipe, l'institution, la communauté locale et le monde. En liant toutes ces dimensions et en soulignant le 'travail avec la diversité' comme une compétence clé, l'introspection critique devient partie intégrante d'une activité collective ; ce n'est plus une simple activité individuelle. Le profil BinK est mis en oeuvre dans tous les cours des formations initiales, et, par conséquent, les formateurs créent des espaces où l'introspection critique s'inscrit dans leurs programmes.

Pour plus d'information : www.vspw.be and www.vbjk.be

La recherche et la politique

Belgique – Communauté Flamande : VBJK

La fonction sociale des crèches

Bien que Les Flandres aient atteint depuis plusieurs années les objectifs de Barcelone, plusieurs études ont montré que les places en crèche (0 à 3 ans) n'étaient pas seulement rares, mais leur accessibilité était aussi inégale. Grâce à ces études, un dialogue s'est installé entre les décideurs politiques et les représentants du secteur. En outre, une prise de conscience croissante s'est développée autour des inégalités sociales qui subsistent dans les organisations d'accueil de la petite enfance flamande, une voie par laquelle la pauvreté peut être reproduite.

Pour tenter de surmonter ce fossé dans l'accueil et l'éducation de jeunes enfants, le gouvernement Flamand s'est concerté pour financer, à partir de 2004, des centres d'accueil petits et souples, dans les communautés situées dans les quartiers défavorisés. Avant 2006, 18 de ces centres étaient créés, réussissant à atteindre les populations ciblées et à développer des partenariats avec les parents. Cependant, ils n'ont pas réussi à influencer les politiques d'admission des services importants comme les décideurs politiques l'avaient espéré.

En réponse à la constatation que l'accessibilité ne pouvait être abordée uniquement du point de vue d'un service individuel, une expérience a commencé en 2007 dans 16 régions pilotes. Dans chaque région, différents services de la petite enfance ont travaillé ensemble à développer une connaissance nouvelle de la politique sociale commune, et à développer une politique de compétences communes dans un contexte de diversité et d'inclusion. Ils ont aussi examiné une politique d'accessibilité commune plus transparente, visant à prendre en compte les besoins de populations variées. Après deux ans, les effets structurels sur l'accessibilité pour les familles marginalisées étaient toujours limités.

En 2009, le gouvernement Flamand a pris plusieurs mesures pour accroître l'inclusion sociale. Une nouvelle directive politique exigea que chaque centre subventionné et quelques centres privés réservent 20% de leur capacité pour les familles monoparentales et les familles vivant dans la pauvreté ou dans des situations critiques. En conséquence, l'agence gouvernementale responsable de la petite enfance, *Enfant et Famille*, mit en place un système pour le développement professionnel dans le contexte de la diversité et de l'inclusion. L'agence créa des communautés d'apprentissage critique (sous la supervision de VBJK : centre de ressource et de la recherche pour l'accueil et l'éducation de jeunes enfants), pour les coordinateurs pédagogiques des différentes structures de coordination. Les coordinateurs s'engagèrent dans une procédure d'apprentissage afin de responsabiliser les professionnels des crèches sur la construction de leurs propres savoirs et compétences dans un contexte de diversité et d'inclusion sociale.

**Pour plus d'information : katrien.van.laere@vbjk.be
www.vbjk.be**

Angleterre : L'université de Londres Est

La pratique basée sur la preuve

Les conséquences de l'étude des compétences d'un point de vue systémique ne sont pas uniquement applicables aux pratiques professionnelles. Cela défie les manières dominantes de produire le savoir et la hiérarchie qui existe entre la théorie et la pratique. Ce ne sont plus seulement les universitaires qui, avec la recherche, apportent des preuves sur « ce qui fonctionne » ; le concept influent de la pratique basée sur des preuves. Tous les acteurs du système professionnel contribuent à construire un savoir professionnel.

La recherche avec - à l'opposée de la recherche sur - les pratiques, peut franchir le fossé qui sépare les façons d'être et les façons de savoir dans le système professionnel, et « adhère aux différences, à la diversité, et au désordre de la vie humaine, plutôt que de chercher immédiatement à les résoudre ». (Schwandt, 2004)

Quels sont les implications d'une telle entente réciproque entre la recherche et la pratique ? Avant tout, il est nécessaire de reconnaître que les preuves, comme par exemple le savoir professionnel, sont continuellement produites par tous les acteurs du système professionnel – ce qui met en avant les expériences quotidiennes des professionnels dans le travail avec les jeunes enfants et leur famille. La politique peut apporter un cadre alternatif et sûr (en termes de financement, ressource et reconnaissance) afin de rassembler des documents, diffuser et théoriser les pratiques – un concept qui renvoie à la pratique basée sur la preuve (Urban, 2010). Les exemples qui ont eu du succès diffèrent selon les contextes, les objectifs et les approches (par exemple, les centres d'innovation en Nouvelle-Zélande, le projet « Eist » en Irlande, le projet « Bildung Elementar » en Allemagne.)

Cependant, trois messages-clés peuvent être tirés de ces exemples :

1. Ils ne sont pas limités à la pratique individuelle, et prêtent plutôt attention aux relations entre les individus et les équipes, les professionnels et les familles, les structures de la petite enfance et le contexte sociétal plus large. Le professionnalisme s'acquiert comme un attribut du système entier de la petite enfance.
2. Ils favorisent les questions critiques en créant systématiquement des espaces où elles sont possibles et encouragées, et ils apprécient la multitude et la diversité des réponses possibles à ces questions. De nouveaux savoirs donnent lieu à différentes opinions. La pratique liée à la petite enfance est encadrée dans le contexte culturel et politique de la société, et façonnée par son économie et son histoire. Être au courant (conscient comme Paolo Freire l'a soumis) de ces influences est un aspect fondamental de l'environnement professionnel de l'apprentissage ; la recherche et la pratique vont de pair pour créer une philosophie du questionnement. (Urban, 2007)

3. Ils construisent une notion d'espoir. Paolo Freire (2004) nous rappelle que l'existence de la pratique éducative implique du changement. Mais ce que nous espérons doit être discuté dans un débat où sont défendues la recherche et la théorie. Elles ne sont plus limitées à fournir des preuves sur « ce qui fonctionne » mais plutôt engagées dans un dialogue sur la signification, les valeurs, et les objectifs des pratiques de la petite enfance. Quelles sont les pratiques qui doivent fonctionner ? Pour qui doivent-elles fonctionner ? Qui y participent, qui en est exclu ? Qui détermine les résultats ?

Pour plus d'informations : Dr Mathias Urban, Université de Londres Est :
m.urban@uel.ac.uk

Irlande: Pavee Point, EDENN - **Egalité et diversité dans le réseau national de la petite enfance** *La formation sur la diversité et l'égalité dans le secteur Irlandais*

Le service de politique d'éducation des premières années au Ministère des affaires de la jeunesse et des enfants finance une initiative nationale sur la diversité et l'égalité (2011). Ce projet est dirigé par la commission de la petite enfance du comté de Clare et est délivré dans le comté et dans les comités de structures urbaines de garderies. Il s'agit d'une initiative majeure, où 160 services d'accueil et d'éducation de jeunes enfants (5 dans chacun des 32 comtés) recevront des formations accréditées sur la diversité et l'égalité, des heures de conseils pour accompagner leurs mises en application, et des ressources appropriées, afin de répondre aux besoins de leurs services. Cette initiative, qui sera évaluée, est construite sur le travail du projet « éist » et du réseau EDENN.

Il y a plus de dix ans, Pavee point, en reconnaissant le besoin de se concentrer sur l'application des pratiques de diversité et d'égalité dans l'accueil et l'éducation de jeunes enfants en Irlande, a développé un programme de formation – le projet 'éist'. Ce projet consistait à piloter et évaluer. Ce processus révéla des fossés considérables sur les connaissances, en soulignant un réel besoin de s'engager dans une réflexion personnelle, dans un travail sur les comportements et sur la non-discrimination, en même temps que dans un engagement très concret avec les enfants et les parents sur les problématiques de diversité et d'égalité. Les participants ont démontré leur volonté de réfléchir et d'évaluer leurs propres pratiques, et au fil des cours, ont identifié leurs besoins individuels d'apprentissage et ont adhéré au changement.

Les résultats incitèrent la fondation Bernard Van Leer, ainsi que plusieurs comités de garderies des comtés et des villes, à soutenir la mise en oeuvre d'un programme national de formation des formateurs (2006). Les formateurs ont été sélectionnés sur des entretiens. Le programme de formation comprenait 165 heures de formation directe. Le programme est accrédité par l'Université Nationale d'Irlande (NUI), Maynooth. Elle constitue ainsi la toute première université de République d'Irlande accréditée pour un programme de formation sur la diversité et l'égalité dans l'accueil et l'éducation de jeunes enfants.

Le programme de formation met l'accent sur le propre parcours de changement des formateurs : la manière dont ils comprennent les concepts de diversité et d'égalité, la façon dont le contexte historique et sociétal influence les pensées et les pratiques, l'étude des questions de pouvoir, la manière dont les préjugés, la discrimination, le racisme, le sexisme, etc., s'opèrent dans la société, l'engagement dans des réflexions critiques sur des problèmes liés à la pratique, et la manière de contextualiser les pratiques dans chaque service singulier de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants. La méthodologie se positionne dans l'apprentissage collectif plutôt qu'individuel, et accompagne l'engagement des équipes aux travers des pratiques de formations ainsi qu'au travers des formations de professionnels.

En travaillant en tandem avec ces initiatives, le projet « éist » a réussi à placer les problématiques de la diversité et de l'égalité en premier plan dans les documents décrivant les politiques ECEC : *Siolta : National Quality Framework* (2006) ; *Aistear : The Early Childhood Curriculum framework* (2009) et *Diversity and Equality Guidelines for Child-care Providers* (2006).

**Pour plus d'informations : murraycolette@yahoo.co.uk
www.pavee.ie**

Définitions professionnelles

Les concepts comme la diversité, l'égalité, la réflexion critique, les compétences sont complexes et ont des significations qui peuvent dépendre de la langue ou du contexte.

Pour ce document, nous avons utilisé les définitions professionnelles suivantes :

La diversité

renvoie aux diverses situations dans la société. Par exemple, les classes sociales, le genre, le handicap, la structure familiale, les personnes gays, lesbiennes, bisexuelles et transgenres (LGBT), les situations familiales, les groupes minoritaires, les minorités ethniques y compris les Roms et les nomades et le groupe dominant/majeur. La diversité concerne toutes les manières dont les gens se différencient les uns des autres et la manière de vivre leur vie. Il s'agit d'être sensible au fait que les différences sont une partie naturelle de la vie. Personne ne se ressemble, beaucoup d'éléments différents composent la communauté dans laquelle vous appartenez, travaillez et vivez. La diversité doit être reconnue, acceptée et respectée et beaucoup d'éléments doivent être prônés. Il existe cependant un côté sombre dans la diversité : les stéréotypes, les préjugés, la discrimination et le racisme, le sexisme, le classisme, etc.

L'égalité

renvoie à l'importance de reconnaître et d'accepter la diversité et de soutenir les besoins individuels et collectifs. L'égalité consiste à s'assurer de l'équité, en terme d'accès, de participation, et de résultats pour tous les enfants (et leurs familles) placés dans les structures d'accueil et d'éducation de jeunes enfants. L'égalité n'est pas le fait de traiter toutes les personnes de la même façon, mais de comprendre que les besoins de chacun sont spécifiques et différents. L'égalité n'est pas non plus du « politiquement correct ». Il s'agit de s'assurer que les gens sont traités honnêtement, sans discrimination, et qu'on les accompagne pour accéder à de vraies opportunités pour l'auto-développement et l'obtention des résultats qualitatifs.

Compétence

La qualité de l'accueil et de l'éducation de jeunes enfants dépend des personnes qui travaillent avec les enfants, les familles et les communautés. Nous attendons des professionnels qu'ils soient qualifiés, et compétents. Souvent, nous associons le terme « compétences » aux qualités d'un professionnel individuel, qualités pouvant être acquises à travers une préparation professionnelle et une formation. La difficulté avec ce concept est qu'il est plutôt limité; en particulier dans le contexte de la langue anglaise, ou être « compétent » (un attribut entièrement humain) est souvent réduit à la « compétitivité » - une série d'habilités distinctes et autres connaissances attendues chez les professionnels qui effectuent certaines tâches. Dans ce livret, nous utilisons le terme « compétence » dans un sens plus large et systémique. Le terme inclut l'individuel et l'équipe, les institutions qui travaillent dans ce domaine, et les structures de soutien qui les entourent. Au niveau des professionnels individuels, être et devenir « compétent » est un processus continu incluant la capacité de contribuer à un corps de connaissances professionnelles, l'acquisition d'habilités pratiques et réflexives, et le développement d'une attitude professionnelle.

La réflexion critique

La réflexion critique est un procédé d'analyse, de reconsidération et de questionnement des expériences vécues lors de situations problématiques (par exemple : les problèmes liés à la justice sociale, au développement des programmes, aux théories d'apprentissages, aux politiques, à la culture). Développer sa pratique réflexive peut être vu comme un voyage personnel, mais qui ne devrait peut-être pas être entrepris tout seul. La présence d'autres personnes, leur perspicacité, leurs idées, leurs questions, comportent une valeur de support et de guide dans ce voyage. La réflexion critique, par la nature de son analyse du sens des choses au travers du questionnement continu sur et autour des problématiques personnelles et professionnelles, rajoute de la profondeur à la réflexion personnelle. La réflexion critique est améliorée en promouvant l'éducation critique des communautés dans et avec vos équipes.



Pour plus d'informations concernant DECET et ISSA

www.decet.org

www.issa.nl