

Le DEEJE

Je prépare

Le DEEJE 2018

Diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants

Pierre-Brice Lebrun • Amélie Garelli • Marie-Christine Lefort

DUNOD

Le pictogramme qui figure ci-contre mérite une explication. Son objet est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit, particulièrement dans le domaine de l'édition technique et universitaire, le développement massif du photocopillage.

Le Code de la propriété intellectuelle du 1^{er} juillet 1992 interdit en effet expressément la photocopie à usage collectif sans autorisation des ayants droit. Or, cette pratique s'est généralisée dans les établissements

d'enseignement supérieur, provoquant une baisse brutale des achats de livres et de revues, au point que la possibilité même pour

les auteurs de créer des œuvres nouvelles et de les faire éditer correctement est aujourd'hui menacée. Nous rappelons donc que toute reproduction, partielle ou totale, de la présente publication est interdite sans autorisation de l'auteur, de son éditeur ou du Centre français d'exploitation du

droit de copie (CFC, 20, rue des Grands-Augustins, 75006 Paris).



© Dunod, 2017

11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff

www.dunod.com

ISBN 978-2-10-075905-7

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2^o et 3^o a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Sommaire

Chapitre 1	L'éducateur de jeunes enfants	1
Chapitre 2	DF1 : l'accueil et l'accompagnement du jeune enfant et de sa famille	37
Chapitre 3	DF2 : l'action éducative en direction du jeune enfant	113
Chapitre 4	DF3 : communication professionnelle	225
Chapitre 5	DF4 : dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles et partenariales	293
	Bibliographie	329
	Annexe . Les écoles d'EJE	
	Table des matières	337



Chapitre 1

L'éducateur de jeunes enfants

1.	La profession d'éducateur de jeunes enfants	4
	Historique de la formation initiale	4
	Le métier d'éducateur de jeunes enfants : rôle, aptitudes et fonctions	6
	Le rôle de l'éducateur de jeunes enfants 8 , Les aptitudes nécessaires à l'éducateur de jeunes enfants. 9 , Les fonctions de l'éducateur de jeunes enfants 9	
2.	La formation d'éducateur de jeunes enfants	10
	Les domaines de formation	11
	Le livret de formation	11
	Les crédits ECTS	11
	Les stages	12
	En situation d'emploi 12 , En apprentissage 12 , La convention de stage 13 , La gratification des stages 14	
3.	Les domaines de compétences	15
	DC1 : Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille	16
	DC2 : Action éducative en direction du jeune enfant	17
	DC3 : Communication professionnelle	18
	DC4 : Dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles et partenariales	19
4.	L'accès à la formation	19
5.	Les allègements et les dispenses	20
6.	Le diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants : les épreuves	22
	DC1 : présentation et soutenance d'un mémoire de positionnement professionnel	22
	Les critères d'évaluation de l'écrit 23 , Les critères d'évaluation de l'oral 23	

1 • L'éducateur de jeunes enfants

DC2 : oral sur la démarche éducative à partir de trois travaux à finalité éducative	24
La validation des acquis de l'expérience (VAE)	24
L'espace européen de l'enseignement supérieur	25
7. L'exercice de la profession d'éducateur de jeunes enfants	26
Les différents secteurs d'intervention	26
Dans le secteur social et sanitaire 26 , Dans le secteur médico-social 26 , En assistance éducative 26 , Dans le cadre du loisir, de la culture, de l'éducation et de l'animation 27	
L'EJE dans la fonction publique	27
Dans la fonction publique hospitalière 27 , Dans la fonction publique territoriale 29 , À la Ville de Paris 31	
Les évolutions de carrière	32
La direction d'une structure 32 , Les différents diplômes 32 , La formation professionnelle 35	

1. LA PROFESSION D'ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

Historique de la formation initiale

En 1910, Adèle Fanta crée à Paris l'Union frœbélienne française, inspirée par les travaux du pédagogue allemand Frédéric Fröbel (1782-1852).

Adèle Fanta est professeur d'allemand à l'École normale supérieure de Sèvres¹, qui forme des enseignants : depuis bientôt deux ans, déjà, elle réunit des volontaires au sein du Collège Sévigné consacré à l'éducation et l'instruction des jeunes filles (créé en 1880 dans le cinquième arrondissement de Paris, il existe toujours), pour les initier à la méthode Fröbel.

Frédéric Fröbel, fondateur en 1836 du premier *Kindergarten* (jardin d'enfants), et inventeur du nom, préfère susciter l'activité de l'enfant, plutôt que de tenter de lui faire accumuler des connaissances. Il forme des « jardinières d'enfants », et développe une pédagogie basée sur le jeu, « moyen naturel pour l'enfant de faire ses apprentissages » : chaque jeu est accompagné d'une chanson, et d'une gymnastique (aujourd'hui, on dirait : d'une chorégraphie). Inspiré par les travaux du Suisse Johann Pestalozzi (1746-1827) et du Français Jean-Jacques Rousseau (1712-1778), il affirme que l'enfant doit se construire « par ses propres forces », et librement, afin de devenir de plus en plus responsable de lui-même.

Le nom symbolique de « jardin d'enfants » n'est pas anodin : il s'agit de donner aux enfants les soins attentifs que le jardinier prodigue aux plantes délicates qui ne demandent qu'à s'épanouir, à fleurir, à porter des fruits, à répandre de délicieux parfums.

Ce « cours frœbélien » informel prend vite le nom de « cours pédagogique ». Il s'organise en formation de deux ans, alternant cours théoriques et expériences pratiques, qui se déroulent au jardin d'enfants du Collège Sévigné et à celui de l'éducation familiale, rue du Moulin-Vert (Paris 11^e). Les principaux enseignants sont diplômés du *Maria Grey Training College*, une école londonienne d'enseignantes ouverte en 1878 par Maria Georgina Grey (1816-1906).

La méthode Fröbel est arrivée en France grâce à la baronne de Marenholtz-Bülów, qui a travaillé trois ans avec Fröbel, et rédigé un ouvrage de référence². Elle donne, après la mort de Fröbel, des conférences dans le monde entier. Elle adapte la méthode en France (1855-1857), dans les ancêtres des écoles maternelles, appelées alors « salles d'asile³ » de 1836, date de leur création, à 1881.

1. Lucienne Hubert, « Le Cours Pédagogique », in *Le livre du centenaire 1880-1980 Collège Sévigné*, Paris, Fernand Nathan, 1982.

2. *Les jardins d'enfants*, exposé présenté par Madame la baronne de Marenholtz-Bülów au Congrès international de Bienfaisance de Francfort-sur-le-Main, le 17 septembre 1857 (livre numérique gratuit traduit en français disponible sur Google).

3. Denys Cochin, *Manuel des salles d'asile*, Hachette, Paris, 1833.

L'Union frœbélienne délivre les premiers diplômes de jardinière d'enfants qui sanctionnent deux années d'études. Cette formation est par la suite délivrée par les collèges et les lycées, elle s'ouvre sur les différentes méthodes d'éducation nouvelles comme celles de Montessori, ou de Decroly. Le nombre d'étudiantes passe de 11 en 1910 à 33 en 1912, et plusieurs jardins d'enfants ouvrent leurs portes (le jardin d'enfants de l'École Alsacienne, qui existe toujours, du lycée Jules-Ferry, du lycée Victor-Duruy, de la Maison familiale de la rue Tournefort, etc.), dirigés par des étudiantes diplômées du cours.

Les jardinières d'enfants créent en 1937 le Syndicat national des jardinières d'enfants (SNJE), et, en 1945, les différents centres de formation se rassemblent pour unifier leur enseignement et valoriser leur profession : c'est la naissance de l'ACFJE (Association des centres de formation de jardinières éducatrices). Elle met en place un programme de formation précis, avec un mode de sélection d'entrée, un examen commun et l'obtention du diplôme de « jardinière-éducatrice » ou « jardinière d'enfant ». Une succession de décrets organise alors la profession.

En 1952, le jardin d'enfants est défini comme devant assurer « le développement physique et mental des enfants par des exercices et des jeux ».

En 1954, 23 centres de formation sont agréés en France et habilités à délivrer un diplôme de jardinière-éducatrice, « les garderies » ont l'obligation de recruter « un personnel diplômé », et les jardinières-éducatrices sont de plus en plus souvent embauchées dans des structures à caractère sanitaire et social. Des formations spécifiques apparaissent, afin de répondre à de nouveaux besoins : jardinière d'enfants en crèche (1961) et jardinière d'enfants spécialisées pour travailler auprès d'enfants appelés à l'époque enfants inadaptés (1962).

Le 11 janvier 1973 est institué le diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants. Il est délivré par le ministère de la santé publique, et non plus par les écoles, après une formation de deux ans, répartie en 950 heures de formation théorique et 36 semaines de stage. Les candidats masculins sont admis, et le programme, refondu. La fédération nationale des éducateurs de jeunes enfants (FNEJE) voit le jour.

Une circulaire du 18 juin 1974 précise :

« La jardinière d'enfants et l'éducateur de jeunes enfants sont des éducateurs dont le rôle spécifique est de favoriser le développement et l'épanouissement des enfants de 18 mois à 6 ans lorsqu'ils se trouvent hors de la famille pour un temps plus ou moins long. »

Un arrêté du 20 mars 1993 modifie le diplôme d'État d'EJE afin de permettre la prise en compte de certains changements et évolutions dans le contexte de la pratique professionnelle :

- des politiques familiales ;
- des politiques de la ville ;
- des partenariats avec les professionnels socio-médico-éducatifs ;
- de la diversité des structures d'accueil ;

- de l'élargissement du champ des compétences et activité des EJE ;
- de l'accès des EJE à des fonctions d'encadrement.

La formation passe alors de 950 heures de formation théorique à 1 200 heures. Elle est découpée en sept unités de formation (UF) et entrecoupée de neuf mois de stage, divisés en quatre stages obligatoires, pour permettre la mise en place d'une pédagogie d'alternance.

Le décret 2005-1375 du 3 novembre 2005 relatif au diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants et modifiant le code de l'action sociale et des familles, et l'arrêté du 16 novembre 2005 relatif au diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants et annexes allongent la durée de formation, qui est désormais dispensée pendant trois ans. Elle comporte 1 500 heures d'enseignement théorique et 2 100 heures de formation pratique. Elle alterne des cours théoriques et des stages afin d'avoir une vision complète de la profession et d'acquérir des connaissances et des compétences suffisantes.

La formation est détaillée dans la circulaire DGAS/4A 2006-25 du 18 janvier 2006 relative aux modalités de la formation préparatoire et d'obtention du diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants.

Le métier d'éducateur de jeunes enfants : rôle, aptitudes et fonctions

6

L'EJE accompagne quotidiennement les enfants. Il est présent pour les aider dans tous les actes de la vie courante, pour leur permettre de grandir en respectant les besoins et la sécurité de chacun d'entre eux.

Son rôle dépend, bien évidemment, de la structure dans laquelle il travaille mais il existe des points communs tels que :

- la prise en charge individuelle de l'enfant au sein d'un collectif, le respect des besoins affectifs, moteurs, intellectuels et sociaux ;
- l'accompagnement des enfants pendant les différents moments de la journée (accueil, repas, sieste, activités, départ, etc.), et leur accompagnement vers une certaine autonomie ;
- l'aménagement d'un espace adapté afin de permettre à l'enfant d'évoluer dans un espace sécurisé.

Grâce à ses connaissances et à sa créativité, l'EJE favorise l'éveil de l'enfant : il lui donne la possibilité de mettre en place différentes expérimentations, de faire des activités variées et de découvrir, à son rythme, son environnement.

L'EJE accompagne et soutient les parents afin de renforcer, améliorer ou acquérir leurs fonctions parentales. Il met en place des temps – informels (transmissions quotidiennes) ou formels (réunion, rendez-vous) – de discussion, d'observation

et d'écoute, durant lesquels il se rend disponible : ces outils lui donnent les moyens de répondre le plus justement possible à ses collègues, aux demandes, questionnements ou inquiétudes des parents, et aux besoins des enfants.

Créer une prise en charge de qualité implique que soit pris en compte l'environnement familial de l'enfant, dans le respect de la discrétion ou du secret professionnel (auquel sauf rares exceptions l'EJE n'est pas soumis) et de la vie privée des familles.

Lors de l'adaptation, puis de l'accueil du matin et du soir, l'EJE doit créer du lien avec les parents, afin de les rassurer, et de leur permettre d'imaginer, de s'approprier ce que vit leur enfant au quotidien.

L'EJE a un rôle important au sein de l'équipe pluridisciplinaire : il la dynamise (par le biais de réunions, de projets communs) et l'emmène vers de nombreuses réflexions, de nombreux questionnements. Il assume souvent un rôle de coordination dans la mise en œuvre du projet pédagogique : il est un moteur pour l'équipe. Il est amené à rencontrer différents professionnels tels que les auxiliaires de puériculture, puéricultrices, kinésithérapeutes, médecins, psychologues, moniteurs-éducateurs, éducateurs spécialisés, agents de service, etc.

Il fédère les compétences et qualités de chacun, pour valoriser la complémentarité d'un travail pluridisciplinaire. Il veille à la cohérence des actions menées pour assurer le bien-être de l'enfant.

Il participe au dépistage et à la prévention dans le domaine de la santé (problème d'audition, obésité, troubles du comportement, etc.) et du social (maltraitements, carences, etc.). Il peut aussi orienter les familles vers des interlocuteurs spécialisés, ou compétents : passer le relais est parfois nécessaire.

Pendant longtemps, l'EJE a travaillé essentiellement en structure collective (crèches, etc.), mais ses interventions se sont diversifiées : on le retrouve également dans des structures familiales, dans les lieux d'accueil à caractère social et dans les établissements relevant de la protection de l'enfance, mais aussi dans les lieux de loisirs, de jeux et d'accueil spécifiques.

Les fonctions de l'EJE, travailleur social spécialiste de la petite enfance, se situent à trois niveaux : éducation, prévention, et coordination.

Il n'existe pas de définition officielle de la « petite enfance » : on estime néanmoins qu'elle s'étend de la naissance à l'âge de trois ans (âge moyen de l'entrée à l'école maternelle), ou de la naissance à l'âge de six ans (âge de la scolarité obligatoire), ou de deux à quatre ans (entre nourrisson et enfance dite « moyenne »). Le terme « jeune enfant » est utilisé en pédiatrie pour désigner un enfant âgé de trois à six ans (entre nourrisson et enfant). Bien qu'imprécise, la tranche d'âge couverte par la « petite enfance » n'est pas neutre, puisqu'elle détermine les champs de compétences des différents acteurs publics et parapublics : la protection maternelle et infantile (PMI) est compétente pour les enfants de moins de six ans, les crèches accueillent les enfants de moins de trois ans (les haltes garderies et les assistantes

maternelles, de moins de six ans), et l'école maternelle, pour les enfants de deux à six ans (art. L. 113-1 et art. D. 113-1 CÉ). L'EJE quant à lui est formé pour intervenir « auprès de l'enfant de moins de sept ans et de sa famille ».

Les missions qui sont confiées à l'éducateur de jeunes enfants, diverses et variées, sont en constante mutation, du fait des nombreuses évolutions qui s'opèrent au sein de notre société, elles requièrent une grande adaptabilité : les manières de penser différentes, les nouveaux modes d'accueil, les transformations du modèle familial...

Le rôle de l'éducateur de jeunes enfants

Le référentiel professionnel (annexe 1 de l'arrêté du 16 novembre 2005 relatif au diplôme d'État d'éducateur de jeunes enfants) définit son rôle par trois points principaux.

Une prise en charge du jeune enfant dans sa globalité en lien avec sa famille

Des connaissances, une éthique, un savoir-faire sont nécessaires pour rendre possible une prise en charge de qualité, cohérente et individualisée.

L'EJE veille à l'épanouissement de l'enfant d'un point de vue moteur, affectif et social pour le guider vers une certaine autonomie pour qu'il puisse vivre en société en toute sécurité.

8

Il travaille en lien avec la famille de l'enfant. Il accompagne les parents pour les aider à trouver ou à renforcer leurs compétences éducatives. Il travaille au sein d'une équipe pluridisciplinaire. Il assume souvent un rôle de coordination, de mise en œuvre et de cohérence de projet pédagogique et éducatif, il est un moteur pour l'équipe.

Un positionnement particulier dans le champ du travail social

Spécialiste de la petite enfance, l'EJE a pour mission d'adapter ses interventions aux différentes populations, de lutter contre les risques d'exclusion, de prévenir les inadaptations socio-médico-psychologiques.

Il crée un environnement favorisant la construction de liens sociaux et un accompagnement de la fonction parentale : pour accomplir ses missions, il est amené à développer des partenariats avec les professionnels du champ sanitaire, social et de l'Éducation nationale.

L'EJE doit connaître et maîtriser l'environnement dans lequel il évolue.

Il n'est pas astreint au secret professionnel.

Une fonction d'expertise éducative et sociale de la petite enfance

Il est acteur des politiques sociales territoriales. Il formule et recense les besoins en modes d'accueil, développe des concertations et des partenariats locaux, favorise

et veille à l'adéquation entre les politiques sociales et leur mise en œuvre dans l'environnement où il évolue.

Le ministère du travail recense, à ce jour, plus de 20 000 éducateurs de jeunes enfants, dont plus de 90 % sont des femmes. La plupart des EJE sont employés par les collectivités territoriales (communes, départements) ou des associations et travaillent au sein d'une équipe pluridisciplinaire.

L'EJE a donc un rôle bien spécifique dans le milieu de la petite enfance, il doit posséder des qualités professionnelles qui lui permettent d'analyser précisément son travail et les différentes situations dans lesquelles il se trouve. Son écoute, ses observations, son empathie seront indispensables pour trouver et garder sa place en tant que professionnel de terrain.

Les aptitudes nécessaires à l'éducateur de jeunes enfants.

Pour exercer ce métier, il faut avoir de grandes qualités humaines, qui allient savoir-faire et savoir-être. L'EJE doit être sensible aux problématiques liées à la petite enfance et à la famille. Il doit être capable de travailler en équipe, avec une grande capacité d'écoute et de communication. Il lui faut développer :

- ses qualités personnelles pour être attentif, patient et à l'écoute des enfants et de leurs familles ;
- ses qualités artistiques, atouts indispensables dans son travail auprès des enfants ;
- sa capacité d'observation qui lui servira à chaque moment auprès des enfants ;
- son sens de l'organisation.

Les fonctions de l'éducateur de jeunes enfants

Le « référentiel d'activité » du diplôme d'EJE se divise en quatre fonctions principales qui permettent de façon synthétique d'évoquer les activités que peut avoir à mettre en place un EJE (cf. tableau 1.1).

Tableau 1.1.

Fonctions	Activités
1. Établir une relation, élaborer et mettre en œuvre le projet éducatif en direction du jeune enfant	1.1. Favoriser le développement global de l'enfant et viser l'insertion sociale et scolaire de tous les enfants. 1.2. Développer des pratiques d'accueil et d'accompagnement. 1.3. Se positionner dans une démarche de prévention précoce
2. Établir une relation, élaborer et mettre en œuvre le projet éducatif en coopération avec les parents	2.1. Accueillir les familles dans leurs singularités, travailler les liens et les relais avec les parents. 2.2. Reconnaître et faciliter au quotidien la place et la responsabilité des parents. Valoriser ou soutenir les compétences parentales
3. Concevoir et conduire l'action éducative au sein d'une équipe pluri professionnelle	3.1. Inscrire l'action éducative dans les réalités et contraintes de l'établissement ou du service. 3.2. Assurer avec l'équipe la cohérence de l'action éducative auprès des jeunes enfants en coopération avec les parents. 3.3. Concevoir et mettre en œuvre des actions de prévention sur les questions d'éducation et de santé.
4. Élaborer l'action éducative et sociale en lien avec les cadres institutionnels, partenariaux et les politiques de la famille et de l'enfance	4.1. Inscrire l'action éducative dans les réalités et exigences propres aux problématiques des structures et des services de l'enfance. 4.2. Participer à l'action sociale territorialisée et à la synergie des compétences des différents acteurs. 4.3. Exercer une fonction d'expertise socio éducative « Petite Enfance » en tant qu'acteur des politiques sociales.

2. LA FORMATION D'ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS

Depuis le décret 2005-1375 du 3 novembre 2005 et l'arrêté du 16 novembre 2005, la formation théorique d'une durée de 1 500 heures est construite à partir des quatre domaines de compétences (CASF, art. D. 451-47) et comprend quatre domaines de formation appelés DF (le contenu du DEEJE est détaillé dans le code de l'action sociale et des familles, de l'article D. 451-47 à l'article D. 451-51).

Les domaines de formation

DF1 : Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille (400 heures).

DF2 : Action éducative en direction du jeune enfant (600 heures).

DF3 : Communication professionnelle (250 heures).

DF4 : Dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles et partenariales (250 heures).

Les DF1 et DF2 sont centrés sur le travail à mettre en place avec les enfants et les familles, sur les fonctions de l'EJE : ils sont aussi appelés « cœur du métier ».

Les DF3 et DF4 répondent aux spécificités du travailleur social, acteur des politiques et des dispositifs sociaux.

Le livret de formation

L'étudiant se voit remettre, à son entrée en formation, un livret de formation délivré par l'école au nom du ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement. Il permet une vision globale du parcours et de ce que l'étudiant en a retiré. Il lui permet d'affirmer son identité professionnelle, et de faire le lien entre ses différentes expériences. Ce livret de 41 pages va le suivre tout au long de son parcours de formation. Il comprend :

- une fiche présentant son identité et son parcours ;
- la présentation de la formation et du projet de l'établissement ;
- les fiches d'évaluation des stages ;
- la validation des acquis antérieurs, sur titre ou de l'expérience ;
- le récapitulatif des notes obtenues en contrôle continu.

Le livret est transmis au Président du jury d'examen, qui décidera en jury plénier, de la délivrance ou non du diplôme d'État d'EJE.

Les crédits ECTS

Le livret de formation précise et détaille le nombre de crédits ECTS (*European Credits Transfer System*) obtenus pour chacun des six semestres, et pour chacune des quatre épreuves (180). Le système européen de transfert et d'accumulation de crédits est un système centré sur l'étudiant : il est basé sur la charge de travail nécessaire pour atteindre les objectifs du programme (en termes de connaissances et de compétences à acquérir).

L'ECTS a été mis en place en 1989 dans le cadre du programme Erasmus, qui contribue à la réalisation d'un espace européen de l'enseignement supérieur.

L'ECTS facilite la lecture et la comparaison des programmes d'études pour tous les étudiants, il facilite la mobilité et la reconnaissance des diplômes et cursus. L'ECTS aide les universités à organiser et à améliorer leurs programmes d'études. Il renforce l'attractivité de l'enseignement supérieur européen pour les étudiants d'autres continents, et encourage la mobilité.

Les stages

La formation théorique est complétée d'une formation pratique de 2 100 heures (ou 60 semaines), qui se déroule sous la forme de quatre stages minimum.

Elle participe à l'acquisition des compétences dans chacun des domaines identifiés au sein du référentiel professionnel, au même titre que la formation théorique, et ne saura être dissociée de cette dernière.

Une formation pratique est référée à chacun des domaines de formation, suivant les modalités suivantes :

- DF1 : un stage de 24 à 32 semaines ;
- DF2 : deux stages au maximum, d'une durée minimale de 8 semaines chacun ;
- DF3 : un stage d'une durée de 10 semaines ;
- DF4 : un stage d'une durée de 6 semaines.

En situation d'emploi

Les candidats « en situation d'emploi » sont dispensés des stages DF1 DF3 et DF4 : ils effectuent deux stages DF2 d'une durée totale cumulée de 16 semaines.

La formation « en situation d'emploi » (parfois appelée « en cours d'emploi ») est destinée aux personnels qui travaillent déjà en structures et services d'accueil de la petite enfance (auxiliaires de puériculture, etc.) : programmée sur trois années (à raison, souvent, d'une semaine par mois de cours théoriques), elle s'inscrit dans le cadre de la formation professionnelle continue, et son coût est assumé par l'employeur.

En apprentissage

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 permet l'accès à la qualification selon quatre modalités : la formation initiale, la formation en cours d'emploi, la validation des acquis de l'expérience (VAE) et l'apprentissage. Le décret 2005-1375 du 3 novembre 2005 et l'arrêté du 16 novembre 2005 précisent donc que la formation des éducateurs de jeunes enfants est accessible par la voie de l'apprentissage.

Le statut de l'apprenti est réglementé par les dispositions du code du travail relatives à l'apprentissage : l'apprenti est un salarié qui « n'est pas pris en compte

dans le calcul des effectifs de l'entreprise » (code du travail, art. L. 1111-3 du code du travail) car son contrat est lié à l'obligation de formation professionnelle. Il est salarié par l'établissement employeur, qui peut bénéficier d'aides financières à l'embauche.

La répartition du temps d'activité de l'apprenti

La formation théorique en centre de formation d'apprentis (CFA) est de 1 500 heures et respecte une alternance qui dépend des CFA (une semaine sur deux, une semaine par mois, etc.). L'apprenti ne réalisera que deux stages de 8 semaines chacun hors de chez son employeur (560 heures). Il sera présent chez son employeur 2 572 heures (en trois ans) et prendra 520 heures (5 semaines) de congés payés par an.

Le maître d'apprentissage

L'employeur désigne un « maître d'apprentissage » salarié de l'établissement, qui « contribue à l'acquisition, par l'apprenti, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation ».

Le maître d'apprentissage est obligatoirement titulaire du diplôme préparé par l'apprenti (DEEJE) et d'une expérience professionnelle de deux années au moins. Il ne peut encadrer qu'un apprenti par unité de vie (service ou établissement). Son nom, ses diplômes et la durée de son expérience professionnelle sont mentionnés au contrat de travail.

L'employeur lui permet de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation (code du travail, art. L. 6223-7), ainsi qu'à la mise en œuvre des programmes de formation (215 heures) à réaliser sur le lieu d'emploi.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de la formation qui lui permettra d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution des formations (code du travail, art. L. 6223-8). La formation labellisée de Maître d'Apprentissage (120 heures) est fortement conseillée.

La convention de stage

Chaque stage doit faire l'objet d'une convention de stage entre l'établissement de formation, le stagiaire et le lieu de stage. Cette convention précise les modalités de déroulement du stage, ses objectifs, les modalités d'évaluation, les noms et qualifications des référents professionnels et les modalités d'organisation du tutorat. La Convention permet que le stagiaire soit assuré par le centre de formation si une faute dite « de service » lui est reprochée (c'est une assurance comparable aux assurances souscrites par les employeurs, qui les couvrent des fautes « de service » commises par leurs employés, dans le secteur privé et dans le

secteur public, où cela correspond à la « protection fonctionnelle » due aux agents par leur administration ou leur collectivité), mais le stagiaire n'est pas assuré pour d'éventuelles « fautes détachables du service » qui pourraient lui être reprochées : elles ont le caractère de fautes personnelles. Il est donc fortement conseillé aux stagiaires de souscrire un contrat de responsabilité civile professionnelle (RCP) auprès d'un assureur spécialisé (Autonome de solidarité, MAIF, AIAS, etc.).

La gratification des stages

La loi 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances a réformé le statut des stagiaires : elle encadre le déroulement du stage pour améliorer leurs conditions de travail, et les prémunir contre les abus.

Son article 9 prévoit que « les stages en entreprise [...] font l'objet entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement d'une convention », et que les stages dont la durée est supérieure à trois mois consécutifs font l'objet d'une gratification, qui n'a pas le caractère d'un salaire (Code de l'éducation, art. L. 124-6) : depuis décembre 2014, dès lors que le stagiaire est présent plus de 44 jours, soit 308 heures (à raison de 7 heures par jour), même de façon discontinue, la gratification est obligatoire.

Le montant de cette gratification est fixé par une convention de branche, par un accord professionnel, ou, à défaut, par le décret du 31 janvier 2008, qui prévoit que « le montant horaire de la gratification due au stagiaire à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale (depuis le 1^{er} janvier 2015), sans préjudice du remboursement des frais engagés pour effectuer le stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport ». Le 1^{er} septembre 2015, le montant horaire sera de 15 % du plafond de la sécurité sociale.

Le montant de la gratification est impérativement précisé dans la convention de stage.

Concrètement, pour les conventions de stage signées entre le 1^{er} janvier 2015 et le 31 août 2015, la gratification minimale par heure de stage est de 3,30 euros (soit une gratification mensuelle maximale de 508,20 €). Pour les conventions signées à partir du 1^{er} septembre 2015, la rémunération horaire minimale est de 3,60 euros (et le montant mensuel minimale de 554,40 euros). Dans le cas de stage à temps partiel, le plafond horaire est ajusté à proportion des heures travaillées.

Le stagiaire n'est pas autorisé à refuser cette gratification, qui est obligatoire : il ne peut pas choisir d'effectuer son stage bénévolement. En pratique, de nombreuses structures, privées ou publiques, refusent désormais les stagiaires, parce qu'elles ne peuvent pas, ou ne veulent pas, les rémunérer.

L'article L. 4381-1 du code de la santé publique exclut toute gratification ou rémunération des étudiants et élèves auxiliaires médicaux (puéricultrices, auxiliaires de puériculture, etc.).

Lorsque la gratification est égale ou inférieure au seuil fixé par la loi, aucune cotisation de sécurité sociale n'est due (le stagiaire ne cotise pas au Pôle Emploi), si elle est supérieure à ce seuil, des cotisations et contributions de sécurité sociale sont dues : elles sont calculées sur la part de l'indemnité comprise entre le plafond fixé par la loi et le montant réel de la gratification.

À partir du 1^{er} septembre 2015, les stagiaires se verront rembourser la moitié de leur frais de transport et auront accès au restaurant d'entreprise, ou aux « tickets restaurant ».

Références Article 9 de la loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Décret 2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9 de la loi 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances

Décret 2008-96 du 31 janvier 2008 relatif à la gratification et au suivi des stages en entreprise
Lettre Circulaire 2008-091 de l'URSSAF

Loi 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires

Décret 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages

Il est conseillé de lire l'Instruction ministérielle DGCS/SD4A/DGESIP/ 2015/102 du 31 mars 2015 relative au nouveau cadre réglementaire de mise en œuvre de l'alternance intégrative pour les formations diplômantes du travail social : elle répond à toutes les questions, et donne toutes les informations nécessaires, de manière précise.

3. LES DOMAINES DE COMPÉTENCES

Chaque domaine de formation (DF) est mis en place pour répondre aux besoins d'un domaine de compétences (DC) (cf. tableaux 1.2 à 1.5).

DC1 : Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille

Tableau 1.2.

Compétences	Indicateurs de compétences
<p>1.1. Développer des pratiques adaptées d'accueil et d'accompagnement du jeune enfant et de sa famille.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir répondre aux besoins et/ou attentes des familles en matière d'accueil (repérer, orienter, organiser, mettre en œuvre) - Savoir établir avec chaque enfant une relation adaptée et appropriée en fonction de son développement, de son histoire et de son entourage familial - Savoir créer les conditions d'un accueil adapté à chaque enfant en termes de confort, de sécurité, de médiation éducative et d'interactions dans le groupe - Savoir assurer les soins de vie et l'accompagnement quotidien dans une relation privilégiée au jeune enfant - Savoir agir dans le respect des règles éthiques
<p>1.2. Reconnaître et faciliter au quotidien la fonction parentale.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir reconnaître à tout parent une place éducative - Savoir définir, avec la famille, le projet d'accueil et d'accompagnement dans une démarche de coéducation - Savoir créer les conditions d'accueil et d'échange avec et entre les familles - Savoir soutenir (faciliter, encourager, valoriser) chaque parent dans sa fonction d'éducation
<p>1.3. Contribuer à une démarche de prévention précoce autour des premiers liens d'attachement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir repérer (observer et analyser) pour chaque enfant la dynamique des premiers liens - Savoir accompagner chaque famille et enfant dans les processus de séparation et d'individuation - Savoir élaborer avec la famille des solutions adaptées en cas de difficultés (ouverture, passage de relais, etc.)

DC2 : Action éducative en direction du jeune enfant

Tableau 1.3.

Compétences	Indicateurs de compétences
2.1. Favoriser le développement global de l'enfant et viser son inscription sociale dans ses différents milieux de vie (famille, école, loisirs...).	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir concevoir et mettre en œuvre un projet éducatif - Savoir proposer les conditions relationnelles et pédagogiques propres à favoriser la dynamique évolutive de l'enfant dans tous les aspects de son développement - Savoir conduire et aménager des espaces temps pour que les jeunes enfants puissent s'éveiller et expérimenter, par le jeu, l'expression, les conduites motrices et les interactions - Savoir utiliser ses capacités d'observation et d'écoute pour analyser les situations éducatives, adapter les dispositifs et démarches pédagogiques - Savoir individualiser les méthodes au sein d'un collectif - Savoir soutenir les processus d'autonomisation, d'acculturation et de socialisation de l'enfant - Savoir établir des relations personnalisées et distanciées en ayant conscience de l'impact de sa subjectivité
Concevoir et mettre en œuvre des actions de prévention sur les questions d'éducation, de santé et d'exclusion sociale.	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir assurer des actions préventives concertées en matière d'éducation à la santé et à la sécurité - Savoir réagir à des situations d'urgence (pratiquer les gestes d'urgence et les protocoles de premiers soins) - Savoir repérer les signes de maltraitance (familiale et/ou institutionnelle) et élaborer des réponses appropriées - Savoir mettre en place des pratiques éducatives d'hygiène - Savoir mettre en place des protocoles d'hygiène, de sécurité et de premiers soins respectueux de chaque enfant - Savoir repérer des situations d'exclusion sociale et élaborer des réponses appropriées

DC3 : Communication professionnelle

Tableau 1.4.

Compétence	Indicateur de compétence
<p>3.1. Contribuer à l'élaboration et à la conduite du projet socio-éducatif au sein d'une équipe pluri-professionnelle de l'établissement ou du service</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir soutenir et accompagner l'équipe afin de maintenir une cohérence d'intervention dans le cadre des missions, du projet institutionnel et de leurs évolutions - Savoir conduire une réunion - Savoir articuler sa pratique avec les places et fonctions des différents acteurs afin de favoriser une dynamique de travail en équipe. - Savoir rédiger des écrits professionnels (synthèse, projet, compte rendu, observation...). - Savoir inscrire l'action éducative dans un cadre administratif, juridique et financier. - Savoir argumenter ses propositions. - Savoir mutualiser et transmettre son savoir-faire. - Savoir utiliser les différents supports et techniques de communication.
<p>3.2. Assurer en l'équipe la cohérence de l'action socio-éducative auprès des jeunes enfants en coopération avec les parents</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir repérer et articuler la place respective de l'équipe et des parents dans l'action éducative. - Savoir conduire un entretien - Savoir construire la continuité éducative entre famille et institution en créant les conditions de communication avec les familles - Savoir se situer et adapter son langage et son écoute au regard de situations humainement et socialement complexes - Savoir restituer aux parents le vécu de l'enfant en leur absence - Savoir expliciter aux parents le projet éducatif afin qu'ils puissent y prendre place - Savoir orienter les familles vers les services et personnes compétents au regard de leurs besoins

DC4 : Dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles et partenariales

Tableau 1.5.

Compétences	Indicateurs de compétence
4.1. Inscrire les projets et interventions socio-éducatives dans les réalités propres aux institutions et aux politiques de la petite enfance	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir concilier son action avec les exigences budgétaires. - Savoir identifier la place de la structure dans son environnement. - Savoir exercer les responsabilités liées à sa position d'expert de la petite enfance au niveau éducatif et social. - Savoir positionner les actions menées dans un contexte de promotion de l'enfance et de repérage de l'enfant en tant que personne. - Savoir poser clairement l'articulation entre projet éducatif et projet social. - Savoir promouvoir un projet à ses différents niveaux (établissement, social, éducatif). - Savoir actualiser ses connaissances sur l'évolution des politiques sociales.
Participer à l'action sociale territorialisée et à la synergie des compétences des différents acteurs.	<ul style="list-style-type: none"> - Savoir conduire des actions conjointes avec les partenaires de l'intervention sociale, sanitaire, scolaire et culturelle - Savoir s'inscrire dans l'organisation d'événements liés à l'action sociale - Savoir proposer et argumenter dans le cadre de l'élaboration de projets territoriaux de politique sociale concernant la petite enfance

4. L'ACCÈS À LA FORMATION

Peuvent se présenter aux épreuves d'admission mentionnées au dernier alinéa de l'article D. 451-48 du code de l'action sociale et des familles (CASF), les candidats remplissant au moins une des conditions suivantes :

- être titulaire du baccalauréat ou justifier de sa possession lors de l'entrée en formation ;
- être titulaire de l'un des titres admis réglementairement en dispense du baccalauréat pour la poursuite des études dans les universités ;
- être titulaire du diplôme d'accès aux études universitaires ou justifier de sa possession lors de l'entrée en formation ;

- être titulaire d'un diplôme au moins de niveau IV, délivré par l'État et visé à l'article L. 451-1 du CASF ;
- être titulaire d'un diplôme du secteur paramédical délivré par l'État, homologué ou enregistré au répertoire national des certifications professionnelles à un niveau au moins égal au niveau IV de la convention interministérielle des niveaux de formation ;
- avoir passé avec succès les épreuves de l'examen de niveau défini par l'arrêté du 11 septembre 1995 susvisé ;
- être titulaire du diplôme professionnel d'auxiliaire de puériculture, du certificat d'aptitude professionnelle « petite enfance », du certificat d'aptitude aux fonctions d'aide médico-psychologique ou du diplôme d'État d'auxiliaire de vie sociale et justifier de trois ans d'expérience dans le champ de la petite enfance.

Les épreuves d'admission mentionnées au dernier alinéa de l'article D. 451-48 du CASF, comprennent au moins :

- une épreuve écrite d'admissibilité permettant de vérifier les capacités d'analyse, de synthèse et les aptitudes à l'expression écrite du candidat ;
- une épreuve orale d'admission destinée à apprécier l'aptitude et la motivation du candidat à l'exercice de la profession compte tenu des publics pris en charge et du contexte de l'intervention ainsi que son adhésion au projet pédagogique de l'établissement.

Le règlement d'admission de l'établissement de formation précise les modalités des épreuves ainsi que la durée de validité de la sélection.

Il est communiqué au candidat conformément à l'article R. 451-2 du CASF, commun à tous les centres de formation de travailleurs sociaux (assistants de service social, éducateurs spécialisés, etc.).

5. LES ALLÈGEMENTS ET LES DISPENSES

Les diplômes suivants permettent de bénéficier d'allègements ou de dispenses de certaines matières de la formation du DEEJE : éducateur spécialisé, assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale, éducateur technique spécialisé, etc. Les allègements et dispenses sont précisés par les articles 7, 8 et 9 de l'arrêté du 16 novembre 2005.

La dispense d'un domaine de formation entraîne la validation du domaine de compétence correspondant et donc la dispense des épreuves de certification s'y rapportant (cf. tableau 1.6).

Tableau 1.6. Allègements et dispenses

Diplômes détenus par le candidat	Diplôme d'État d'assistant de service social	Diplôme de conseiller en économie sociale familiale	Diplôme d'État d'éducateur spécialisé	Diplôme d'État d'éducateur technique spécialisé	Diplôme d'État relatif aux fonctions d'animation (*)
Domaines de formation					
DF1. Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille	Allègement	Allègement	Allègement		
DF2. Action éducative en direction du jeune enfant	Allègement	Allègement	Allègement	Allègement	Allègement
DF3. Communication professionnelle	Dispense	Dispense	Dispense	Dispense	Dispense
DF4. Dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles et partenariales	Dispense	Dispense	Dispense	Dispense	Dispense

(*) le DEFA n'existe plus, il a été remplacé par le DEJEPS, mais les tableaux de concordance n'ont pas été mis à jour.

6. LE DIPLÔME D'ÉTAT D'ÉDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS : LES ÉPREUVES

Le « référentiel de certification » comprend quatre domaines de certification (DC), chacun est validé par une épreuve en centre d'examen et un contrôle continu, tous deux notés sur 20.

- DC1 : présentation et soutenance d'un mémoire de positionnement professionnel ; contrôle continu (dossier sur l'accueil du jeune enfant et de sa famille comprenant des éléments d'observation, de connaissances théoriques, de réflexion pédagogique et de positionnement professionnel) ;
- DC2 : oral sur la démarche éducative à partir de trois travaux à finalité éducative ; contrôle continu (dossier sur des questions de santé, d'hygiène et de prévention + un questionnaire dix questions + un travail sur les conduites d'urgence) ;
- DC3 : épreuve écrite de communication professionnelle (en centre d'examen) ; contrôle continu (journal d'observations relatives à la vie d'un groupe sur un terrain de stage) ;
- DC4 : épreuve écrite de note de synthèse (en centre d'examen) ; contrôle continu (dossier d'analyse d'un environnement institutionnel).

Un domaine est validé lorsque le candidat obtient une note moyenne au moins égale à 10 sur 20 pour ce domaine. La certification peut être totale ou partielle.

Lors d'une validation partielle, le candidat dispose de cinq ans pour valider totalement son diplôme d'État d'EJE.

Les résultats obtenus sont portés au livret de formation du candidat.

Les deux épreuves orales en centre d'examen sont évaluées par au moins deux examinateurs, désignés par le directeur régional des affaires sanitaires et sociales parmi les membres du jury.

Les épreuves du DC3 et du DC4 sont des épreuves nationales organisées en centre d'examen : vous trouverez dans cet ouvrage les annales corrigées des années 2015 et 2013.

DC1 : présentation et soutenance d'un mémoire de positionnement professionnel

L'épreuve de certification est composée d'un travail écrit et d'une soutenance orale devant les deux examinateurs (un formateur, enseignant, et un référent professionnel, EJE, puéricultrice) qui ont lu et noté le mémoire.

L'écrit (coefficient 2) est un **mémoire professionnel** dont la thématique est empruntée au stage du DF1 (de 24 à 32 semaines), ce qui n'empêche pas