

Accueillir la diversité des familles

**REPENSER LA FORMATION INITIALE,
CONTINUE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES
PROFESSIONNEL(LE)S**



Florence Pirard et Pascale Camus

Université de Liège, PERF

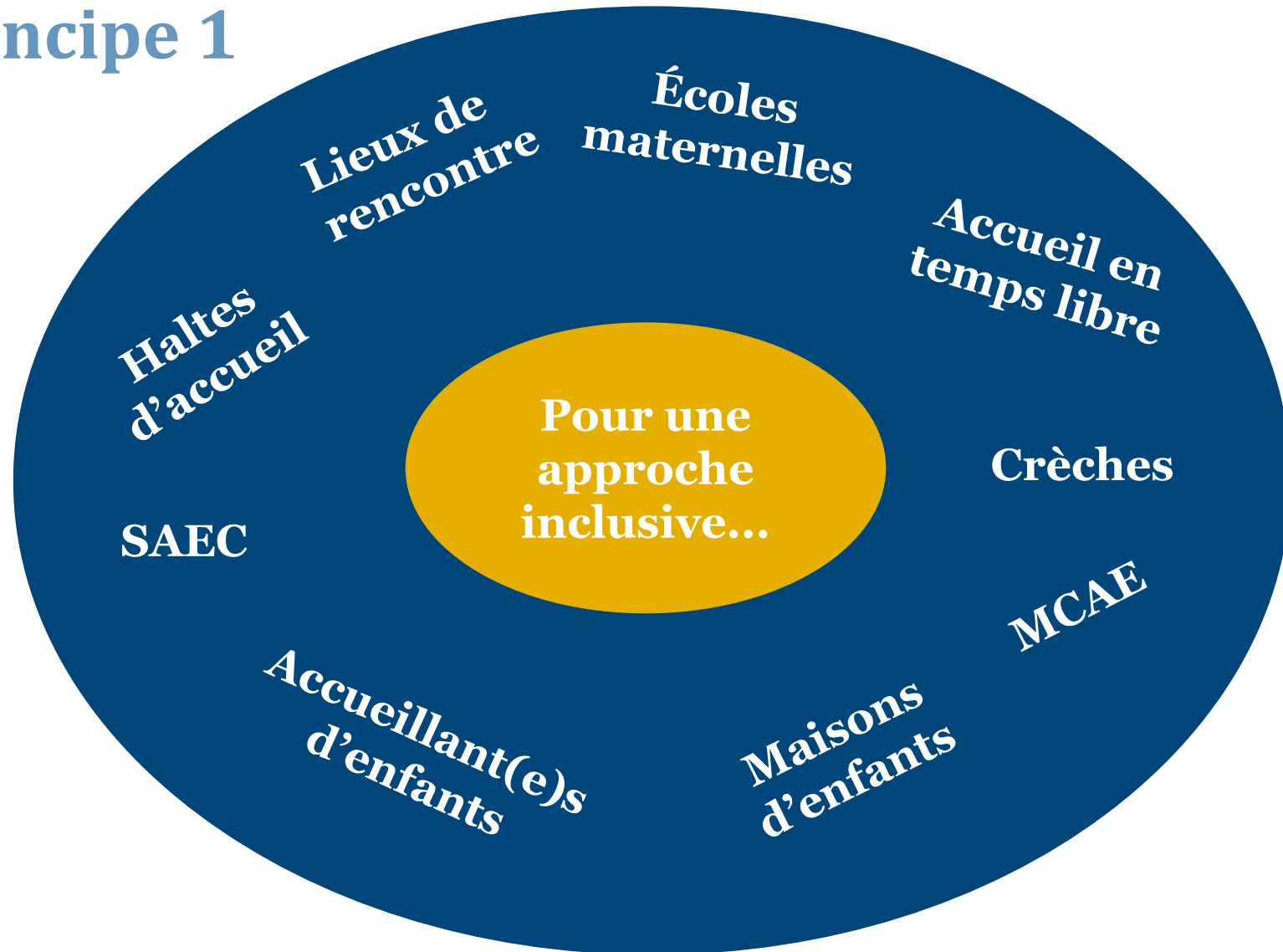
Colloque européen RIEPP

Bruxelles, 24 et 25 mars 2014



Principes directeurs

Principe 1



« Un accueil de qualité pour tous », une mission de tous les services

Principe 2

Stagiaires
IFAPME-
SFPME de
longue
durée

Kleuterleid(st)er

Kindbegeleider

Puériculteur(trice)

Auxiliaire
de
l'enfance

Onthaalouder

Accueil et
éducation
des enfants dans
les services 0 – 6
ans

Agent
d'éducation

Éducateur(trice)
spécialisé(e)

Animateur

Volontaires

Tagesmütter

Enseignant(e)
préscolaire et
autre formation
à finalité
pédagogique

Aspirant(e) en
nursing

Accueillant(e)
d'enfant

Begeleider
buitenschoolse
opvang



**Pour une approche
holistique des besoins
des enfants et des
familles et la prise en
compte de leurs univers
d'appartenance et ce,
quels que soient le
métier, la qualification,
le statut...**



Principe 3



Pour une prise en compte de toutes les diversités :



pas une question de tolérance



la nécessité de s'interroger sur ses normes de référence



qui tolère qui ?



au nom de quelles normes ?



Une occasion de se remettre en question de prendre davantage conscience des choix professionnels et de leurs fondements

Principe 4 : une vision inclusive

Pour une approche positive des personnes dans leur diversité

Pour une centration sur les conditions éducatives qui permettent l'expression et le développement des potentialités de tous



Modèle déficitaire

Principe 5



Pour une approche globale qui questionne le système (« *les situations vécues par les personnes ne sont pas uniquement de leur responsabilité individuelle, il convient de privilégier une approche systémique* »)

Six principes directeurs

(recherche-action 123)



1. Reconnaître une posture professionnelle distincte de la posture parentale
2. Promouvoir une approche holistique de l'enfant dans le respect de ses besoins et de ses droits et la prise en compte de ses univers d'appartenance
3. Prendre en considération le travail avec les enfants, mais aussi celui avec les familles, les professionnel(le)s et la communauté
4. Veiller à accueillir tous les enfants et leurs parents quelles que soient leurs spécificités dans un respect de la diversité
5. Considérer le caractère relationnel et réflexif de l'activité au-delà des actes techniques
6. Accueillir des enfants et leurs parents, une compétence neutre de genre

Cinq compétences pour prendre en compte la diversité sociale et faire face aux inégalités*



A. Voir la pauvreté & considérer la diversité dans une approche positive

B. Mettre en oeuvre des interactions de qualité

C. Amener les enfants à des interactions de qualité

D. Intégrer la diversité dans le processus global de développement

E. Prendre conscience de sa responsabilité sociale et agir en conséquence

Une formation initiale et continue visant à développer des compétences



Permettant à chaque professionnel(le) de prendre en compte :

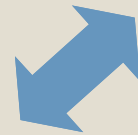
- l'accueil et l'éducation des jeunes enfants
- le travail avec les familles envisagé dans une logique de continuité éducative/de coéducation ?
- la dynamique de réflexion sur les pratiques à partir de son projet d'accueil/en équipe
- le travail en réseau (communauté locale) ?

Compétences pour l'accueil



Compétences relationnelles

Accompagnement de l'enfant et de sa famille dans un cadre professionnel



Compétences

organisationnelles

Aménagement d'un cadre de vie



Compétences réflexives

Réflexion individuelle et concertée des pratiques

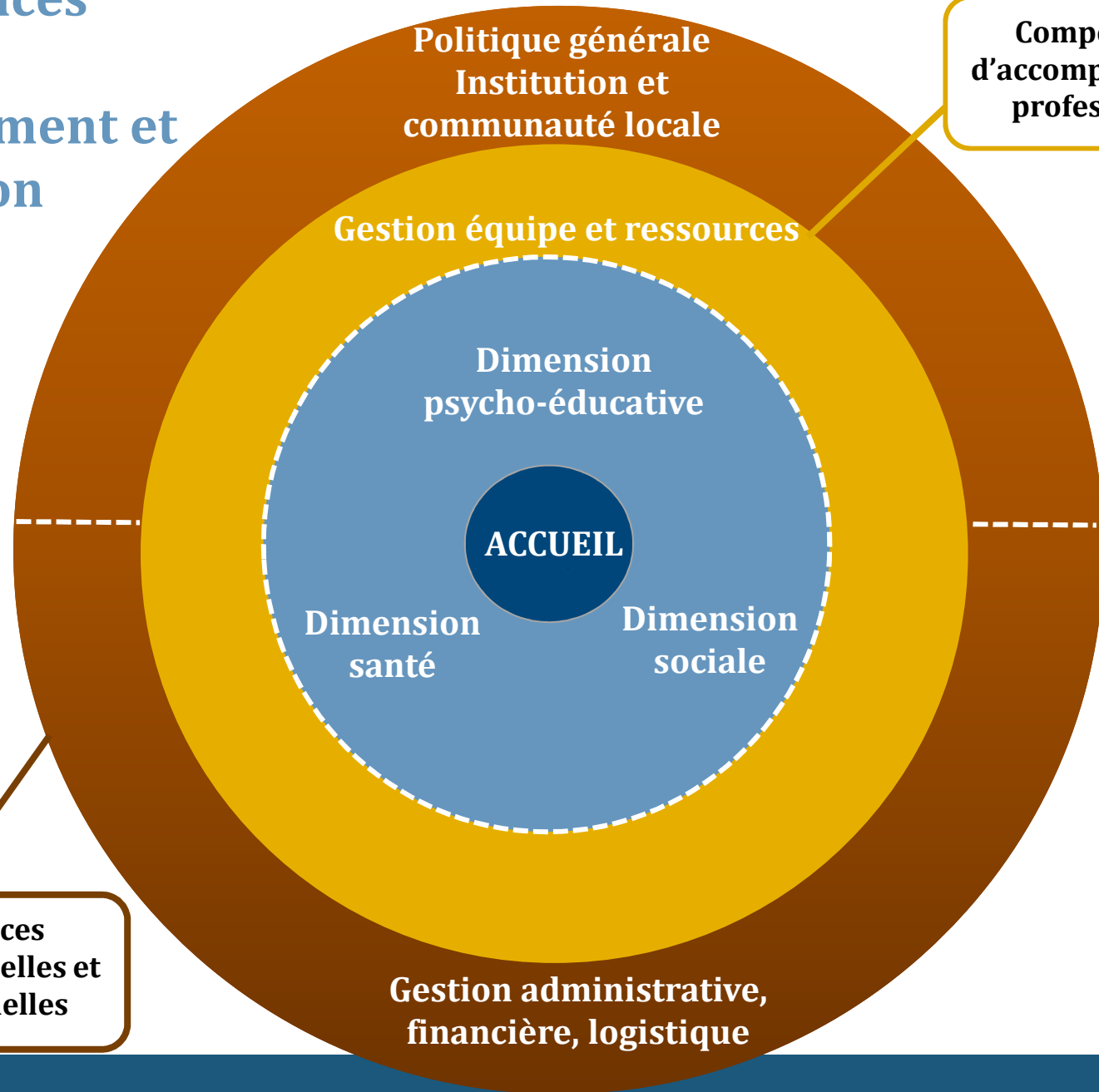
Compétences relationnelles Accompagnement de l'enfant et de sa famille dans un cadre professionnel	Compétences organisationnelles Aménagement d'un cadre de vie	Compétences réflexives Réflexion individuelle et concertée des pratiques
<ul style="list-style-type: none"> • (Co-)Observer-écouter • Communiquer avec l'ensemble des partenaires • Soutenir la participation des enfants et des familles aux faits et événements qui les concernent 	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en place un cadre riche d'explorations, sécurisé et sécurisant • Ajuster son action et les conditions d'accueil à l'enfant et à sa famille 	<ul style="list-style-type: none"> • Prendre du recul sur soi • Documenter les pratiques éducatives • Analyser les effets des pratiques sur les enfants, les familles, les professionnel(le)s • Évaluer les pratiques dans une perspective de régulation

Des ressources à mobiliser

- Des savoirs de haut niveau (Cf. recherche CoRe) :
psychologie développementale (dans une approche holistique) ; psychologie des apprentissages/des stratégies d'apprentissage ; communication avec les enfants et la participation ; travail avec les parents et les communautés locales ; connaissances sur les familles, la diversité, la précarité ; travail en équipe ; travail en contexte de diversité ; connaissances institutionnelles sur l'accueil de l'enfant ; connaissances de soins, de santé et de protection sociale
- Des savoir-faire techniques (techniques de soin, techniques d'animation, techniques de communication, techniques créatives et artistiques...)
- Des attitudes professionnelles (empathie, assertivité, attitude de non jugement et d'ouverture...)

Ces compétences s'exercent dans un cadre déontologique. Ce dernier implique d'adopter une position éthique de l'altérité, d'une logique de reconnaissance, de compétences chez l'enfant et sa famille. Il invite à solliciter la participation de tous.

Compétences pour l'encadrement et la direction



Compétences d'accompagnement professionnel

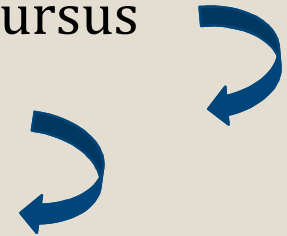
Compétences organisationnelles et institutionnelles

Recommandations



1. Faire de la gestion des diversités le cœur des curricula de formation

- ↳ expérience de stage systématisé dès le début du cursus
- ↳ exploitation théorique ancrée dans des pratiques
- ↳ attention à la formation de formateurs



2. La gestion des diversités = une problématique qui nécessite une articulation théorie – pratique à long terme

- ↳ analyse des pratiques en formation initiale et dans l'activité professionnelle




Recommandations (suite)



3. Créer une formation de niveau supérieur dans le champ de l'enfance et veiller à son articulation avec les formations initiales existantes
4. Faire de la gestion des diversités une question centrale
 - ↳ en formation continuée « décroisonnée » (cf. atelier 17)
 - ↳ dans les autres formes d'accompagnement (cf. atelier 1)
5. Inscrire les questions de diversité dans un travail en réseau qui donne un éclairage interdisciplinaire, voire intersectoriel
6. Autres, à vous de définir...

Pour ne pas conclure : vers une nouvelle professionnalité



-  Loin de se réduire à une application de savoirs professionnels, au-delà des compétences techniques et didactiques, l'acquisition de compétences relationnelles et réflexives
-  La recherche avec l'autre (enfants, parents, collègues, autres professionnel[le]s, membres de la communauté locale, etc.) des conditions d'accueil et d'éducation les plus ajustées à chacun qui tiennent compte du groupe tout au long de la vie professionnelle
-  Envisager la formation et l'accompagnement dans une perspective de développement professionnel tout au long de la vie (actualisation des connaissances, échanges de pratiques, ...)



Votre conclusion...