



Formation d'Educateur de Jeunes Enfants

Information aux stagiaires



Juillet 2018



Présentation de la formation

Les textes de référence : (A paraître juillet 2018)

Le diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants, défini par les articles D 451- 47 à D.451-51 du code de l'action sociale et des familles et organisé par l'arrêté 2018 relatif au diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants, est un diplôme professionnel enregistré au niveau II au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Il atteste des compétences nécessaires pour accompagner des jeunes enfants, dans une démarche éducative et sociale globale, en lien avec leur famille.

La circulaire Interministérielle N° DGCS/4A/DGESIP/2011/457 du 5 décembre 2011 relative à la mise en crédits européens (ECTS) des formations préparant aux diplômes post baccalauréat de travail social

Architecture de la formation

Notre projet de formation s'appuie sur les directives ministérielles et s'inscrit plus globalement dans le cadre du projet institutionnel de l'Institut Saint Simon.

Le décret du (à paraître) 2018 et l'arrêté du (à paraître) 2018 règlementent les conditions d'accès à la formation et à la certification, la durée ainsi que les contenus de formation.

La formation est construite sur la base d'un référentiel professionnel et d'un référentiel de compétences qui structurent à la fois la formation et la certification.

La durée de formation d'un total de 3600 heures se découpe en 1500 heures de théorie et 2100 heures de pratique soit 15 mois de stage.

La formation est divisée en quatre domaines de compétences et de formation donnant lieu chacun à une évaluation autonome.

Tableau récapitulatif de la formation Théorique et de ses objectifs

| |
|---|
| FORMATION THEORIQUE : 1500 heures |
| Domaine de formation 1 : 500h Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille |
| Domaine de formation 2 : 500h Action éducative en direction du jeune enfant |
| Domaine de formation 3 : 250h Travail d'équipe et Communication professionnelle |
| Domaine de formation 4 : 250h Dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles et partenariales |

Tableau récapitulatif de la formation pratique et de ses objectifs

Les périodes de formation pratique réaffirment de façon concrète la dimension professionnelle du dispositif de formation. Elles contribuent à la professionnalisation des étudiants par l'acquisition de compétences construites grâce à la confrontation accompagnée aux réalités du terrain. Les situations pratiques participent au même titre que la formation théorique à l'apprentissage de l'exercice du métier.

| Formation pratique : 2100 h (60 semaines) | |
|---|--|
| Déroulement de la formation pratique | Objectifs généraux |
| <p>1^{ère} période de formation pratique : Au moins 8 semaines à réaliser au cours des deux premiers semestres. Cette période peut être scindée en deux fois quatre semaines. Cette période peut se dérouler sur deux sites qualifiants. La totalité de cette période de formation pratique est effectuée auprès d'un référent professionnel EJE.</p> | <p>Les objectifs de cette première période de formation pratique sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> . Appréhender les missions d'un service, d'un établissement, d'une institution . Identifier les fonctions et activités de l'EJE . Repérer les caractéristiques d'un territoire et ses acteurs . Repérer les spécificités du public accueilli ou accompagné . Confirmer son projet professionnel |
| <p>2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} périodes de formation pratique d'une durée globale de 52 semaines.</p> <p>Ces périodes peuvent se dérouler sur un, deux ou trois sites qualifiants.</p> <p>Au moins deux tiers de ces périodes de formation pratique doivent être effectués auprès d'un référent professionnel EJE.</p> | <p>La finalité de cette période de formation pratique est l'acquisition de compétences en lien avec le référentiel professionnel et la construction d'une identité et d'un positionnement professionnel. En mobilisant les connaissances théoriques dans les situations rencontrées sur le site qualifiant, cette période vise à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en œuvre une démarche d'accueil et d'accompagnement de l'enfant et de sa famille - S'inscrire dans un travail d'équipe pluri professionnel et pluridisciplinaire - Analyser l'environnement institutionnel, les enjeux interinstitutionnels et partenariaux de coopération et d'inscription dans des réseaux d'acteurs socioprofessionnels - Créer les conditions d'accueil du jeune enfant et de sa famille - Instaurer au quotidien une relation personnalisée avec le jeune enfant et sa famille - Mettre en œuvre un projet éducatif avec le jeune enfant, en lien avec la famille - Créer et animer des activités individuelles ou collectives favorisant le jeu, l'expression, l'autonomie et la socialisation - Elaborer des écrits professionnels dans le cadre des règles éthiques et du droit des personnes |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - Rechercher, analyser et partager l'information - S'inscrire dans une démarche réflexive |
|--|--|

Le référentiel est organisé en 4 Domaines de compétence (DC)

- Deux domaines « socle de métier » (DC1 et DC2)
- Deux domaines « transversaux » (DC3 et DC4)

DC 1- Accueil du jeune enfant et de sa famille : 500 heures

Ce domaine de formation est structuré à partir de trois axes et 18 compétences :

Accueil et accompagnement centré sur le jeune enfant

Mettre en œuvre des pratiques éducatives adaptées au contexte d'accueil

Favoriser le développement global du jeune enfant

Concevoir et mettre en œuvre les conditions favorisant le jeu, l'expression, l'accès à la culture et les processus d'autonomisation du jeune enfant

Accompagner et soutenir les processus de socialisation de l'enfant du jeune enfant

Créer les conditions de l'observation de l'enfant du jeune enfant et du groupe

Animer un groupe en fonction du contexte et de l'âge des jeunes enfants

Développer une relation privilégiée avec le jeune enfant pour répondre à ses besoins fondamentaux

Accueil et accompagnement de la famille

- Mettre en œuvre des pratiques d'accueil et d'accompagnement adaptées au jeune enfant et à sa famille
- Construire une cohérence éducative entre la famille et la structure
- Analyser et soutenir les liens entre les jeunes enfants et les parents
- Reconnaître et faciliter la fonction parentale
- Organiser une transmission d'informations pour permettre une continuité des soins au jeune enfant
- Accueillir les familles au sein de la structure
- Impliquer les parents dans les espaces institutionnels de la structure

Coopérer avec les parents pour élaborer et mettre en œuvre le projet éducatif du jeune enfant

- Contribuer à la cohérence de l'action éducative dans une continuité éducative entre l'environnement familial et institutionnel
- Concevoir et mettre en œuvre des actions favorisant la participation des parents

Organisation des espaces d'accueil

- Aménager des espaces sécurisants dans lesquels le jeune enfant peut explorer son environnement, s'exprimer librement et être acteur de son activité
- Aménager des espaces d'accueil, d'échange entre les parents et les professionnels et les parents entre eux

Les contenus :

- Histoire des métiers du travail social et de l'intervention sociale
- Le développement de la personne tout au long de la vie
- Le développement de l'enfant dans sa globalité
- La notion de projet et les différents types de projets

- Accueil et accompagnement du jeune enfant et de la famille
- La parentalité
- Méthodologie de l'intervention professionnelle
- Posture professionnelle

D C 2- Action éducative en direction du jeune enfant : 500 heures

Ce domaine de compétence est structuré à partir de 9 compétences :

- Concevoir des situations éducatives et ludiques adaptées aux besoins et aux capacités du jeune enfant
- Organiser des repères spatio-temporels adaptés au contexte
- Mettre en place des actions qui facilitent la dynamique collective en respectant l'individualité du jeune enfant
- Concevoir et mettre en œuvre des actions de prévention en direction du jeune enfant
- Impulser l'élaboration et la conduite de l'action éducative au sein d'une équipe
- Concevoir l'action éducative dans une dimension pluriprofessionnelle
- Coordonner l'action éducative avec l'équipe pluriprofessionnelle
- Evaluer une action éducative
- Concevoir des actions de prévention et de communication sur les questions d'éducation, de santé et d'inclusion sociale

Les contenus :

- Caractéristiques et spécificités du jeune enfant
- La prévention
- L'action et la relation éducatives, les courants et approches éducatifs et pédagogiques
- Le groupe, du jeune enfant à l'adulte, la socialisation
- Projet pédagogique, situations socioéducatives au quotidien et équipe pluriprofessionnelle
- Méthodologie de l'intervention professionnelle
- Posture professionnelle

D C 3- Travail en équipe pluriprofessionnelle et Communication professionnelle : 250 heures

Ce domaine de compétence est construit à partir de 8 compétences :

- Contribuer à l'élaboration et à la conduite du projet social, éducatif et pédagogique du service, de l'établissement, de l'institution en coopération avec la famille
- Organiser et mener des réunions
- Communiquer avec les familles
- Créer des supports de communication adaptés aux destinataires
- Rédiger des écrits professionnels
- S'inscrire dans un travail d'équipe
- Mener des actions d'information et de sensibilisation en direction des familles, des enfants et des partenaires
- Appréhender et mobiliser l'environnement numérique

Les contenus :

- Théories de la communication
- Communication en travail social
- Institution et organisation dans le champ de la petite enfance
- Les écrits professionnels
- Les réunions
- Langue vivante étrangère
- Méthodologie de l'intervention professionnelle
- Posture professionnelle

D C 4- Dynamiques interinstitutionnelles, partenariales et réseaux : 250 heures

Ce domaine de compétence est construit à partir de 8 compétences :

Contribuer à l'analyse et à l'évolution des pratiques professionnelles

- S'informer et se former pour faire évoluer ses pratiques
- Décliner les orientations et les missions de la structure au travers du projet social, éducatif et pédagogique
- Représenter le service, l'établissement, l'institution
- Favoriser les dynamiques interinstitutionnelles et partenariales
- Contribuer à l'articulation des actions menées par les acteurs partenaires et les institutions ressources
- Développer une veille sur les évolutions des politiques liées au secteur de la petite enfance
- Contribuer à des projets de développement de modes d'accueil
- Conduire des groupes de travail sur des thématiques liées à la petite enfance

Les contenus :

- Histoire, missions, fonctionnement des institutions du travail social et du secteur associatif en lien avec le secteur de la petite enfance
- La petite enfance dans les politiques sociales en France
- Travail en partenariat et en réseau
- Introduction au droit
- Méthodologie de l'intervention professionnelle
- Posture professionnelle

Modalités de certification

Chacun des domaines est certifié, en totalité ou en partie, en cours de formation. *Les modalités de contrôle et d'évaluation sont précisées dans le référentiel de certification.*

Ces épreuves comprennent :

Domaine de certification 1 - Accueil et accompagnement du jeune enfant et de sa famille :

- 1ère épreuve : Analyse de situation d'accueil et d'accompagnement individuelle ou collective ;
- 2ème épreuve : Mémoire de pratique professionnelle

Domaine de certification 2 - Action éducative en direction du jeune enfant :

- 1ère épreuve : Dossier d'actions éducatives ;

- 2ème épreuve : Démarche de santé et de prévention

Domaine de certification 3 - Travail en équipe pluriprofessionnelle et communication professionnelle :

- 1ère épreuve : Elaboration d'une communication professionnelle ;
- 2ème épreuve : Dossier sur le travail d'équipe et les dynamiques institutionnelles

Domaine de certification 4 - Dynamiques interinstitutionnelles, partenariats et réseaux :

- 1ère épreuve : Dossier à partir d'une problématique territoriale ou partenariale ;
- 2ème épreuve : Contrôle de connaissances

Chaque domaine de certification est validé séparément. Pour valider chacun des domaines, le candidat doit obtenir une note moyenne d'au moins 10 sur 20 pour ce domaine.

En application de l'article D. 451-8 du code de l'action sociale et des familles, les domaines de compétences 3 et 4 du diplôme d'Etat sont considérés comme acquis par les titulaires du diplôme d'Etat d'assistant de service social, du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé, du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé et du diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale. Ces titulaires sont dispensés des formations dans ces domaines et des épreuves de certification correspondantes.

Livret de formation

Un livret de formation est établi par l'Institut Saint-Simon pour chaque candidat. Ce livret atteste du cursus de formation suivi en matière d'enseignement théorique ou de formation pratique.

Evaluations des modules et obtention des ECTS:

Des situations d'évaluation de la formation sont mises en place tout au long de la formation. Elles concernent les acquisitions théoriques et méthodologiques, ainsi que la pratique professionnelle

- Bilans individuels écrits/bilans collectifs
- Dossiers de stage
- Contrôle de connaissances dans chaque discipline : écrit en temps limité
- Temps d'évaluation dans le cadre du Groupe de Suivi de Professionnalisation (GSP)
- Temps de stage effectué et validé par les professionnels de terrain

A l'issue de la formation, un Diplôme d'Etat d'Educateur de Jeunes Enfants (DEEJE), délivré par le Ministère chargé des Affaires Sociales, sous réserve de réussite aux épreuves de certification, sera délivré au stagiaire.

Chaque DF est validé séparément (note au moins égale à 10/20). Le jury se prononce sur chaque Domaine de certification et établit la liste des candidats ayant validé les quatre domaines de certification du diplôme, qui obtiennent le DEEJE. Dans les cas où tous les domaines ne sont pas validés, le jury prend une décision de validation partielle mentionnant les domaines validés.

Dans le cadre des ECTS :

Une Commission de validation sous la responsabilité du directeur d'établissement statue sur les validations de semestres et d'années.

- Composition :
- les formateurs de la filière
 - le responsable du centre d'activités

Validation d'un semestre

Chaque semestre doit être validé comme entité qui témoigne d'une acquisition de résultats de formation et d'apprentissage. Les résultats d'apprentissage décrivent ce que l'apprenant est supposé savoir, comprendre et être en mesure de faire à l'issue d'un processus d'apprentissage réussi.

1^{er} cas : Tous les modules ont une note comprise entre 10 et 20 : ils sont tous validés, le semestre est validé avec 30 ECTS.

2^{ème} cas : Tous les modules n'ont pas une note entre 10 et 20 : certains modules ne sont pas validés. La Commission de validation semestrielle peut valider le passage au semestre suivant, sous réserve des rattrapages à effectuer dans le semestre S+1, pour les modules concernés. Pour statuer sur la validation du semestre, la Commission s'appuiera sur l'assiduité, les évaluations de stage, et l'accompagnement à la professionnalisation.

Validation de l'année de formation

La commission de validation doit statuer sur le passage entre les années N et N+1

- **Passage en année N+1**

1^{er} cas : Peuvent passer en année N+1, les étudiants qui ont validé les 60 ECTS des 2 deux semestres de l'année.

2^{ème} cas : La Commission de validation de l'année N peut valider le passage en N+1 pour les étudiants ayant acquis au moins 50 ECTS de l'année N. Celle-ci déterminera les modules non acquis de l'année N à rattraper dans le 1^{er} semestre de l'année N+1

- **Non passage en année N+1**

1^{er} cas : Les étudiants qui n'ont pas acquis au moins les 50 ECTS de l'année N

2^{ème} cas : Les étudiants n'ayant pas validé un plusieurs modules de l'année N-1

La présentation aux certifications organisées par la DRJSCS.

Le centre de formation présente aux certifications finales organisées par la DRJSCS les étudiants :

- ayant validé les 150 ECTS des cinq premiers semestres de la formation, les 30 derniers ECTS ne sont attribués qu'après l'obtention du diplôme.
- ayant remis dans les délais les documents supports aux épreuves de certification (supports jugés recevables par le centre de formation au regard des attendus des référentiels de certification),
- ayant suivi la totalité du parcours (cf règlement intérieur de l'institut Saint-Simon).

Modalités d'allègement et de dispense

En application de l'article D. 451-8 du code de l'action sociale et des familles, les domaines de compétences 3 et 4 du diplôme d'Etat sont considérés comme acquis par les titulaires du diplôme d'Etat d'assistant de service social, du diplôme d'Etat d'éducateur technique spécialisé, du diplôme d'Etat d'éducateur spécialisé et du diplôme d'Etat de conseiller en économie sociale familiale. Ces titulaires sont dispensés des formations dans ces domaines et des épreuves de certification correspondantes.

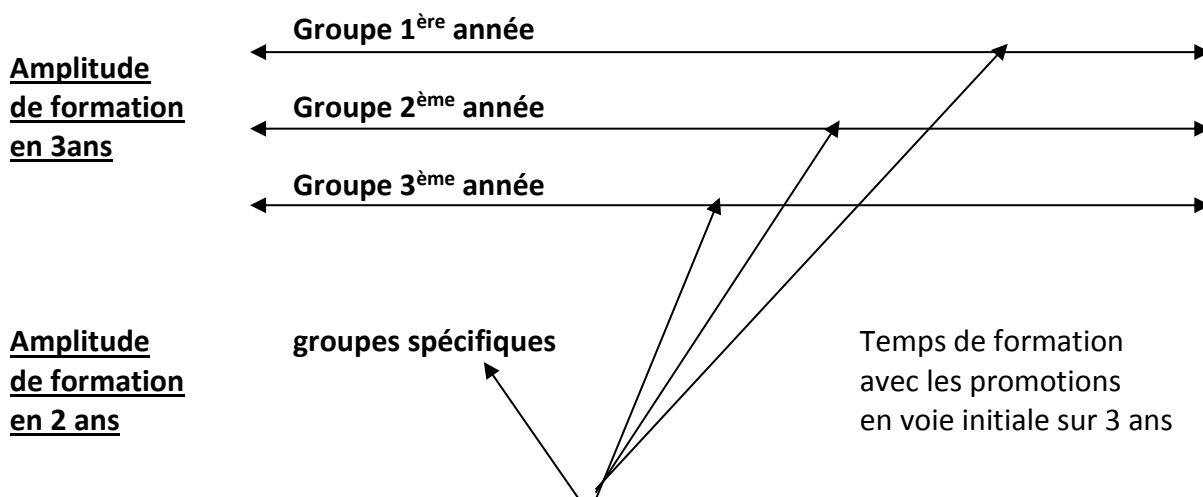
La structure du projet garantit la possibilité à tout candidat de faire une formation qui prend en compte ses acquis antérieurs de formation dans le cadre d'une logique de passerelles des métiers du social et de l'animation.

Cela permet de concourir aux processus généraux d'éducation et de formation tout au long de la vie des personnes vivant au sein de l'Union Européenne, en particulier par la prise en compte des priorités à caractère général ou particulier énoncées par les Régions et l'Etat à savoir : l'élévation du niveau de

qualification des professionnels, l'égalité des chances, l'aménagement du territoire et la formation de proximité, le développement des processus d'alternance et des sites qualifiants.

Un dispositif de base est mis en œuvre sur l'amplitude maximale de 3 ans. On y trouve la totalité des DF (1, 2, 3, 4) dans une alternance théorique et pratique ; cf. schéma ci-dessous. Les étudiants ayant un allègement ou une dispense pourront bénéficier d'une formation sur deux années au maximum.

Notre organisation de l'alternance et des DF permettra à ces personnes de trouver des instances spécifiques mais aussi des temps communs avec les voies initiales ; ceci facilitant l'acquisition des compétences attendues.



Personnes en formation bénéficiant d'un allègement ou d'une dispense

Modalités de l'alternance intégrative

L'organisation temporelle de l'alternance

La première période de pratique est située en première année. Elle constitue la base de la connaissance du jeune enfant et de l'identité professionnelle. C'est par un stage "d'immersion" que démarre la formation pratique. Il met en œuvre la fonction d'accueil par la dimension éducative. L'étudiant prendra également en compte l'environnement institutionnel et social.

La deuxième période de pratique est centrée sur les mises en articulation entre l'observation et l'action éducative.

La troisième période pratique met l'accent sur les notions de projets et « de communication professionnelle ». Elle est placée en début de seconde année, Ces stage permettront aux étudiants de s'engager dans des actions sur les thèmes du travail d'équipe, de la communication autour des projets, tout en restant impliqués auprès des enfants. Ces questions seront réinvesties lors des stages suivants. **Cette période** sera mise à profit pour approfondir des thèmes autour de l'EJE acteur social à partir « des dynamiques institutionnelles, interinstitutionnelles, partenariales et territoriales. Elle s'inscrit comme un approfondissement de l'engagement du stagiaire dans ces dimensions.

La quatrième période pratique approfondie « le positionnement professionnel » de l'étudiant. C'est le stage le plus long de la formation. (Il peut néanmoins se dérouler sur deux terrains en recherchant une cohérence. Notre choix de le situer en fin de 2^{ème} année de formation et dans le début de la 3^{ème} année nous paraît propre à favoriser la réflexion et l'implication des personnes en formation dans ces moments particuliers et sensibles que sont les fins d'année scolaire (bilans, préparation au départ de certains enfants, projets futurs avec des partenaires...) et les débuts d'année scolaire (accueil des familles, temps d'adaptation pour les enfants, démarrage des projets, autres changements...). Bien que les objectifs de chaque stage soient spécifiques, ils vont être présents dans les stages suivants. Les objectifs et les acquis se mutualisent et participent au processus de professionnalité et à la construction de l'identité professionnelle. Ce stage servira d'ancrage à la construction et à l'élaboration du mémoire.

Des dispositifs de formation qui favorisent les parcours professionnels

La pré- rentrée

C'est la première instance de présentation du cadre administratif et pédagogique. C'est aussi un premier contact entre les formateurs et les étudiants, entre les étudiants des différentes années. La pré- rentrée permet de travailler en petits groupes l'articulation des cursus de chacun et le choix d'un premier stage.

Documents qui vous seront distribués lors de cette journée :

- Document d' « informations aux stagiaires et règlement intérieur » (attestation à signer)
- Convention de formation et annexe pédagogique (à signer)
- Paiement des droits d'inscription pour la 1^{ère} année
- Information sur l'échéancier des frais de scolarité

Le 1^{er} jour de formation

Cette journée offre la possibilité de comprendre l'approche institutionnelle de la formation. Elle permet de découvrir le fonctionnement, les ressources mises à disposition et de construire des liens entre les activités et ressources proposées.

- Les groupes de suivi de professionnalisation (GSP)

Les trois ans de formation sont ponctués par des temps de travail en groupe, assurés par un formateur référent. Les GSP ont pour fonction :

- d'explicitier le cadre de la formation afin que chacun soit en mesure de s'appropriier le projet du centre de formation et de se situer en fonction des divers objectifs (de stage, de séquences théoriques ...);
- d'assurer le suivi individualisé des personnes en formation, ce qui suppose une réflexion sur l'évolution de chacun dans son cursus ;
- d'effectuer les bilans et les évaluations permettant de repérer et de mesurer les compétences acquises ;
- d'accompagner la mise à jour du livret de formation.

Le GSP est également une instance collective, lieu de parole et d'échanges entre les personnes en formation.

- Le collectif stage

Le terme "collectif" annonce un espace d'élaboration entre des formateurs et des étudiants, en vue d'accompagner les choix de stages de chacun et de permettre que se travaillent les motivations et l'argumentation des projets.

Le collectif est aussi le cadre de travail proposé : il s'agit pour les délégués de la promotion d'être à l'écoute et dans la compréhension des demandes et des choix de chacun.

C'est une instance qui favorise :

- les échanges entre étudiants, chacun rendant compte au groupe de son avancée, de ses choix,
- la mise en relation des motivations, des attentes, avec les réalités des différents secteurs d'exercice de la profession,
- le travail sur la parole (expression et écoute) de chacun en groupe ;
- le positionnement d'extériorité du formateur qui ne participe ni au suivi, ni à l'évaluation des personnes concernées.

- Les visites de stages :

La visite de stage, effectuée par les formateurs permanents, est un moment privilégié dans le processus de l'alternance. La venue d'un formateur sur le lieu de stage déplace le "centre" de la formation. En accueillant sur leurs lieux d'exercice, les professionnels posent le cadre de cette rencontre tripartite.

C'est un temps d'élaboration, de mise en mots de la pratique, d'articulation des objectifs du stagiaire et de la réalité du terrain, qui favorise l'émergence d'éléments d'analyse et d'évaluation du trajet accompli.

C'est une séance de travail formative dont le contenu des échanges sera réinvesti dans la suite du stage et dans une réflexion plus globale. C'est pourquoi elle est placée de préférence à mi-parcours des stages.

Régulatrice des relations entre les centres de formation et les lieux de stage, cette visite permet également de pérenniser les partenariats en favorisant la connaissance mutuelle, enjeu d'un travail évolutif et mieux ajusté.

-Les groupes d'analyse de pratique : (GAP)

Animés par un formateur ou un professionnel de terrain, garant du cadre de fonctionnement du groupe, les GAP s'inscrivent également dans une progression :

- **en 1^{ère} année**, les GAP sont animés par des professionnels EJE ou des formateurs.

Conçus comme un temps de pause, ils permettent un retour sur ce qui a été vécu et engagé : ressentis, réactions, questionnements et positionnements.

Le formateur, garant du cadre de travail, soutient l'expression individuelle et régule la dynamique du groupe qui facilite la décentration, ouvre sur d'autres expériences et permet l'analyse de la complexité.

- **en 2^{ème} année**, les GAP sont animés par des professionnels EJE.

Le travail vise à prendre conscience des pratiques mises en acte et des valeurs soutenues par les équipes, et à les mettre en relation pour soi-même.

La réflexion individuelle et collective favorise la compréhension des situations pour les analyser, en chercher le sens et les faire évoluer.

Dans une posture extérieure au cursus de formation, le professionnel permet une expression personnelle sans idée d'évaluation. De sa place, et selon son lieu d'exercice, il encourage l'expression d'un positionnement professionnel.

- **en 3^{ème} année,**

Ce travail se poursuit au cours du stage de professionnalisation avec comme objectifs de relier savoirs constitués et ceux issus de l'action. Ce travail de synthèse et d'appropriation amène chacun à préciser et argumenter ses positions, et à soutenir une identité professionnelle.

Les journées de formation ont une durée de 7 heures.

Les horaires de la formation sont : 8h30 à 12h/13h30 à 17h.