

***Certificat de formation continue en
Etudes genre (2004-2007)
Travail final***

***Educatrice de la petite enfance.
Un métier féminin en perte de reconnaissance***

***Du Rapport Meyer à l'exclusion de la formation
d'éducatrice de la petite enfance de la filière HES***

*Université de Genève
Michela Bovolenta
Mars 2007*

Table des matières

Table des matières	1
1. Introduction	2
2. Garde des enfants: une demande croissante.....	5
2.1. Structures d'accueil insuffisantes	6
2.2. Les divers modes de garde	6
3. Les métiers de la petite enfance dans une perspective de genre	9
3.1. De la division sexuelle du travail	9
3.2. Un métier du « <i>care</i> »	11
3.3. Une professionnalisation difficile	13
4. Histoire d'une exclusion : retour sur événement.....	16
4.1. Le rapport Meyer	17
4.2. Les réactions au Rapport Meyer	20
4.3. La décision d'exclusion: arguments et réactions des professionnelles.....	21
5. Analyse dans une perspective de genre.....	27
5.1. Les arguments des acteurs/-trices à la lumière du genre.....	28
5.2. Une profession à la reconnaissance fragile.....	31
6. Conclusion	34
7. Bibliographie	37

1. Introduction

En 1999, les autorités politiques ont décidé, dans le cadre de la vaste réforme des études dans les secteurs de la santé et du social, d'exclure la filière d'éducatrice de la petite enfance¹ des Hautes écoles spécialisées (HES), qui sont de niveau tertiaire universitaire, pour les reléguer au niveau tertiaire non universitaire (Ecole spécialisée ou ES). Au niveau national, l'idée était même de se limiter, pour cette profession, à une formation de niveau secondaire II, en apprentissage ou en école professionnelle. Or, en Suisse romande², notamment dans les cantons de Vaud et de Genève, la formation d'éducatrice de la petite enfance était dispensée par les écoles d'études sociales et elle se situait au même niveau que celles d'assistant-e social-e, d'éducateur/-trice spécialisé-e et d'animateur/-trice socio-culturel-le. La décision de déclasser la formation d'éducatrice de la petite enfance a été fortement combattue par les milieux professionnels, en particulier les associations et syndicats du personnel. Pourtant, considérant qu'il s'agissait d'une activité monosectorielle et plus simple que les autres du domaine social, les autorités compétentes ont choisi de la placer au niveau tertiaire non universitaire et, dans une deuxième phase que je ne traite pas dans le cadre de ce travail, d'introduire une formation de niveau secondaire II, l'apprentissage d'assistant-e socio-éducatif/-ve.

Cette décision me semble exemplaire d'un processus de dévalorisation des activités considérées comme typiquement féminines, dans ce sens qu'elles sont exercées en majorité par des femmes et cela depuis des siècles. Malgré les discours sur l'égalité, les métiers féminins sont de nos jours encore largement sous-évalués et dès lors sous-payés. De plus le monde du travail reste fortement sexué, femmes et hommes ne travaillant pas dans les mêmes secteurs et n'exerçant pas les mêmes métiers. Ainsi l'éducation de la petite enfance est toujours une affaire de femmes de même que, d'une manière plus générale, toutes les activités de soins à autrui. En quoi cette dévalorisation des activités dites féminines a-t-elle pesé dans le processus de décision d'exclure la profession d'éducatrice de la petite enfance du niveau HES ? Quels ont été les arguments justifiant cette relégation ? Que se cache-t-il derrière des arguments en apparence neutres du point de vue du genre ? Et quelles ont été les réactions des professionnelles ? De manière plus générale, quelle est la valeur que la société accorde aux métiers axés sur les soins à autrui ou « *métiers du care* » ?

Pour formuler ces questions de départ je me suis inspiré des contributions, interventions et articles présentées lors du cours, en particulier lors du deuxième module : je pense aux interventions d'Annie Dussuet et de Tania Angeloff, ainsi qu'aux articles Pascale Molinier (2004) et de Arlie Russel Hochschild (2004).

L'hypothèse de travail

Je formule l'hypothèse de travail que l'exclusion de la formation d'éducatrice de la petite enfance de la filière HES est à mettre en relation avec le fait qu'il s'agit d'un métier « typiquement » féminin. Par « typiquement » féminin, j'entends que ce métier a été historiquement exercé par des femmes - que l'on pense à l'image de la nourrice. Aujourd'hui encore, ce sont essentiellement des femmes qui s'y engagent. Or, lorsqu'un travail est quantitativement et qualitativement exécuté par des femmes, il est d'une manière générale dévalorisé (voir les travaux de Kergoat sur les ouvrières et les infirmières).

¹ Comme la très grande majorité des professionnel-le-s sont des femmes, je choisis l'utilisation du féminin, soit « éducatrices de la petite enfance ».

² Durant de nombreuses années, les formations dans le domaine de la santé et du social étaient de la compétence des cantons. Les niveaux d'études pour accéder à certaines professions, dont celles de l'éducation de la petite enfance, étaient donc différents d'un canton à l'autre. Les disparités étaient très importantes entre la Suisse romande et la Suisse alémanique.

Ainsi le métier d'éducatrice de la petite enfance est peu reconnu et sa complexité n'apparaît pas (Chaplain, Custos-Lucidi, 2005). Il souffre également du fait que, encore aujourd'hui, l'activité de prise en charge extrafamiliale des enfants est peu organisée et peu institutionnalisée:

- les structures collectives sont insuffisantes, très différentes entre elles et inégalement réparties sur le territoire (concentration dans les villes);
- l'accueil familial de jour est assuré par des non professionnelles, qu'on appelle dans le canton de Vaud des « mamans de jour »;
- les solutions individuelles, qui vont de la fille au pair, à la nounou, jusqu'à la prise en charge par les grand-mères ou les voisines, sont très répandues – de fait majoritaires – et font appel à des personnes sans aucune qualification professionnelle dans le domaine de la petite enfance.

Ces éléments contribuent à reproduire l'idée selon laquelle il n'est pas nécessaire d'avoir fait d'études pour pouvoir garder un ou des enfants. La garde des enfants en bas âge est considérée comme une activité ne nécessitant pas de compétences particulières. Il suffirait d'être « née » femme et d'aimer les enfants pour pouvoir exercer cette activité (Cresson, 2004 ; Cristofari, 1998).

Il me semble important de compléter mon hypothèse de travail en mettant en évidence la contradiction, qui apparaît notamment aux niveaux politique et économique, entre la volonté de trouver une solution pour permettre aux jeunes mères de poursuivre leur activité professionnelle et le refus, implicite et explicite, d'investir des moyens financiers importants dans le domaine de la garde des petits enfants. Tout est mis en œuvre pour faire en sorte que lorsque le travail gratuit des femmes doit être remplacé, il le soit par un travail rémunéré le moins possible. La perpétuation des stéréotypes de genre, le fait de continuer à croire et/ou à faire croire que pour s'occuper d'un enfant, il suffit de l'aimer et d'activer son « *instinct maternel* », sans avoir besoin d'acquérir des qualifications par un processus de formation, servent finalement aussi les intérêts de l'économie de marché (Hochschild, 2004).

Le cadre de travail

Ma réflexion commence au moment de la parution dudit « Rapport Meyer » qui, en 1998, lance le débat sur la réforme de la formation des métiers du secteur social. Ce rapport est en quelque sorte un document « fondateur », ou de référence, pour la suite du débat. C'est pourquoi je l'ai retenu comme point de départ à ma réflexion, bien que des discussions aient eu lieu avant cette date. Cette réforme se déroule au niveau national. Néanmoins, étant donné la structure fédérale de la Suisse, elle a des implications et suscite des réactions différentes selon les cantons. Pour ma part, je m'en tiendrai aux décisions prises en Suisse romande – le processus de mise sur pied des HES ayant été préparé et discuté au niveau intercantonal – et au canton de Vaud pour les réactions des professionnelles.

Dans la deuxième partie de mon travail, je décris de manière succincte le contexte dans lequel se déroule ce débat : depuis les années 90, les mères sont de plus en plus nombreuses en Suisse à poursuivre une activité professionnelle après la naissance d'un enfant. Cela suscite une demande croissante en matière de garde extrafamiliale des enfants. Or, l'infrastructure nécessaire à l'accueil de ces enfants est très lacunaire et elle ne suit de loin pas les besoins des familles qui sont contraintes d'improviser des solutions, notamment au sein de la famille élargie.

La troisième partie de mon travail est consacrée au cadre théorique, qui me servira à mieux appréhender le débat sur la (dé)-valorisation des métiers de la petite enfance. Je vais situer les métiers de la petite enfance dans les métiers dits féminins et voir comment ceux-ci

sollicitent sans les reconnaître des qualités qui sont considérées comme naturelles chez les femmes. Je vais ensuite réfléchir à la notion de « *care* » (Hochschild, 2004 ; Molinier, 2004) qui permet de saisir la complexité des métiers de soins à autrui et d'expliquer, en partie du moins, pourquoi ils ne sont pas reconnus. Dans une moindre mesure, les notions de don et de gratuité dans l'échange (Bloch, Buisson, 1998) contribuent aussi à fixer le cadre théorique de mon analyse.

Dans la quatrième partie, je retrace l'histoire de cette exclusion et je présente les arguments avancés par les uns et les autres. Pour ce faire, j'étudie les décisions, lettres, prises de position et autres documents écrits de 1998 à 2000. La période ainsi couverte comprend également l'année ayant suivi la décision définitive d'exclusion de la formation d'éducatrice de la petite enfance de la filière HES. En effet, les professionnelles ont contesté cette décision et espéré que les autorités politiques reviennent en arrière, ce qui n'a pas été le cas.

Enfin, dans la cinquième partie, je relis ce processus à la lumière d'une perspective de genre et reviens sur mes questions et mon hypothèse de départ, en tenant compte des éléments théoriques présentés dans la troisième partie.

2. Garde des enfants: une demande croissante

L'évolution de la demande de prise en charge des enfants en dehors du cadre familial a fortement évolué en Suisse depuis les années 70, et plus particulièrement à partir des années 90, lorsque le taux d'activité des femmes a augmenté. Sans m'attarder sur un historique de l'évolution de l'insertion des femmes dans le monde du travail en Suisse – ce qui dépasserait largement le cadre du présent travail – j'aimerais rappeler les points suivants qui me semblent importants :

- Les données récoltées lors du dernier recensement fédéral montrent que, depuis 1970, le parcours professionnel des femmes a beaucoup évolué : en particulier durant les années 80 et 90, le fameux « creux familial », soit le retrait du marché du travail des femmes lors d'une naissance, tend à se résorber. Le taux d'activité des femmes de 35 ans a passé d'à peine plus de 40% en 1970 à environ 75% en 2000 !
- Aujourd'hui, la majorité des mères ne quittent plus leur emploi après avoir eu un enfant : la part de mères de famille avec enfant(s) de moins de 15 ans n'exerçant aucune activité professionnelle est en constante diminution. Durant les dix dernières années, leur part a passé de 39% à 25% (ESPA, 2005) ;
- L'évolution est très significative chez les femmes âgées de 25 à 45 ans ayant au moins un enfant âgé de 0 à 6 ans: leur taux d'activité a passé de 39,6% en 1990 à 62,2% en 2000 (OFS, 2003).
- L'insertion des femmes dans le monde du travail a passé, en Suisse plus que dans d'autres pays, par le développement du travail à temps partiel qui représente 25 % de l'emploi total. Les femmes constituent plus de 80 % des travailleurs/-euses à temps partiel et près de la moitié des femmes travaillent à temps partiel.

Le travail à temps partiel est présenté comme une opportunité pour les femmes de « concilier » vie professionnelle et vie familiale. Nombreuses sont d'ailleurs les femmes qui ont intégré ce point de vue et qui « choisissent » de réduire leur taux d'activité dès l'arrivée du premier enfant. Néanmoins, même avec un travail à temps partiel, il faut trouver une solution de garde d'autant que le père, sauf exception, continue de travailler à plein temps. Or les structures d'accueil manquent et les femmes se trouvent coincées, malgré elles, entre boulot et bébé, contraintes de réduire au-delà de leur souhait leur taux d'activité. Cette situation est loin d'être exceptionnelle. Selon la dernière Enquête sur la population active, 84'000 mères, soit le quart de toutes celles ayant des enfants de moins de 15 ans, se plaignent du manque de structures d'accueil pour les enfants. Elles expriment le souhait de diminuer le temps consacré à la garde de leurs enfants pour augmenter leur taux d'activité ou reprendre une activité professionnelle, mais elles ne le peuvent pas en raison de l'insuffisance des structures d'accueil pour les enfants (ESPA, 2006).

Cette situation est révélatrice du fait que, malgré une insertion accrue dans le marché du travail, les femmes restent fondamentalement assignées au travail domestique dans le cadre d'une division sexuelle du travail qui continue de structurer les rapports sociaux dans la société capitaliste. Les hommes, malgré le discours sur les nouveaux pères, continuent pour leur part à devoir consacrer l'essentiel de leurs forces au travail productif. Le fait de « travailler à temps partiel » justifie aux yeux des femmes elles-mêmes, de leurs partenaires masculins et de la société le fait que la place des femmes est avant tout au foyer auprès des enfants. Le manque de structures, leur prix parfois prohibitif, notamment lorsque la garderie est privée, certaines politiques des pouvoirs publics, comme l'introduction en France d'une allocation maternité pour les parents (...dans les faits, 98 % de mères) qui quittent leur

emploi pour élever leur enfant, favorisent la perpétuation de la division sexuelle du travail (voir aussi 3.1).

Malgré cela, l'insertion des femmes dans le monde du travail semble difficilement réversible et la question de la garde extrafamiliale des enfants est devenue un sujet permanent des débats politiques.

2.1. Structures d'accueil insuffisantes

Le « Rapport sur les familles » présenté en 2004 par les autorités fédérales souligne déjà le décalage important et croissant entre la demande de garde extrafamiliale des enfants et l'insuffisance des structures d'accueil pour les enfants. Alors qu'en 1991 14 % seulement des ménages avec enfants de moins de 15 ans confiaient leurs enfants à des tiers, ce taux a passé à 30 % dix ans plus tard. La garde extérieure recouvre diverses solutions :

- 51 % des ménages confient leurs enfants aux grands-parents ;
- 16 % des familles trouvent une place dans une structure d'accueil collective ;
- 15 % ont recours à une maman de jour ;
- 10% à des connaissances et voisin-e ;
- 8 % trouvent d'autres solutions, telle la fille au pair ou la « nounou » qui vient à domicile.

Ainsi, seule une petite minorité des parents a recours à une solution de garde collective (crèche ou garderie). Même si on y ajoute les mamans de jour – dont l'organisation, l'agrément et la fixation de la rémunération se font par les pouvoirs publics - on atteint à peine 31 % des solutions de garde recensées au niveau national en 2001. Or, le rapport constate également que les familles qui confient leur enfant aux proches (grand-parents ou voisin-e-s) le font la plupart du temps, soit dans 60% des cas, un seul jour par semaine. A l'inverse, les familles qui doivent confier leurs enfants plus qu'un jour par semaine recourent le plus souvent à des structures d'accueil de jour (accueil collectif ou mamans de jour).

Enfin, le rapport souligne que le nombre de crèches et de garderies a plus que doublé depuis 1985, passant, au niveau national, de 478 en 1985 à 1084 en 2001, soit de 0,9 à 2 établissements pour 1000 enfant de moins de 7 ans. Cette statistique cache de très grosses différences entre les régions, notamment entre villes et campagne. Parmi les cantons les mieux dotés, on trouve en tête Genève avec 5,8 établissements pour 1000 enfants, puis Bâle-Ville et Zurich avec 4,1 établissements pour 1000 enfants. Le canton de Vaud ne dispose en 2001 que de 1,8 établissements pour 1000 enfants.

Un constat s'impose : l'offre ne suit de loin pas la demande, et la pénurie est toujours d'actualité. L'inscription d'un enfant dans une crèche ou garderie relève encore et toujours du parcours du combattant, plutôt de la combattante. Et ce même dans les cantons les mieux dotés.

2.2. Les divers modes de garde

Mon travail porte sur les éducatrices de la petite enfance qui travaillent dans une structure d'accueil collective. Or, il ne s'agit là que d'un mode de garde parmi d'autres : seulement 16 % des ménages confiant la garde de leur(s) enfant(s) à l'extérieur trouvent une place en crèche ou garderie.

J'aimerais décrire ici très brièvement les modes de garde institutionnels tels qu'ils existent et sont définis dans le canton de Vaud.

Le canton de Vaud reconnaît trois grandes catégories d'accueil :

- l'accueil collectif, que l'on appelle dans le langage courant crèche ou garderie ;
- l'accueil familial de jour, que l'on désigne habituellement comme les mamans de jours ;
- l'accueil parascolaire, qui comprend essentiellement l'accueil pour le repas de midi et les devoirs surveillés.

Les deux premières catégories concernent les enfants de 0 à 6 ans (y compris celles et ceux qui fréquentent l'école enfantine), le troisième les écoliers/-ères de 6 à 12 ans. Je n'aborde pas cette troisième catégorie dans le cadre de ce travail.

Les structures d'accueil collectif

Elles se partagent en deux groupes :

- Les lieux d'accueil à temps d'ouverture élargi : c'est-à-dire les structures qui sont ouvertes 10 à 12 heures par jour. Celles-ci peuvent être publiques, comme c'est le cas des centres de vie enfantine de la Commune de Lausanne, subventionnées par les pouvoirs publics, en général les communes, ou alors totalement privées. Mais toutes sont soumises aux réglementations édictées par l'Etat, notamment en ce qui concerne les normes de sécurité (locaux et matériel) ainsi que le personnel (formation, taux d'encadrement). Ce sont ces structures qui assurent essentiellement l'accueil des enfants dont les deux parents travaillent.

En 2001, il y avait dans le canton de Vaud 4234 places d'accueil réparties sur 128 lieux ; plus de la moitié de ses places, soit 2517 réparties sur 63 lieux, se concentrent à Lausanne (Metrailleur, 2002). En 2005, le nombre de places était de 5402 (Conseil d'Etat, 2005), soit une augmentation de 27,5 %.

- Les lieux d'accueil à temps d'ouverture restreint : il s'agit des Jardins d'enfants, des Haltes-Jeux et des Espaces-Bébé, qui sont conçus pour un accueil de courte durée, occasionnel ou régulier. Ces lieux ont pour but de dépanner ou décharger les mères au foyer et de permettre à l'enfant de faire des expériences de socialisation. Ils ne répondent pas aux besoins des parents qui sont actifs professionnellement. En 2002, on comptait 225 structures pour un total de 3826 places.

L'accueil familial de jour

Je parle ici des mamans de jour reconnues par le Service de protection de la jeunesse (SPJ) et faisant partie d'un réseau structuré et organisé par des coordinatrices. Il existe par ailleurs des « mamans de jour » non agréées qui travaillent dans le cadre de réseaux informels, notamment de voisinage. Ces dernières ne sont évidemment pas comptabilisées et n'entrent pas dans les présents chiffres.

En 2000, il y avait dans le canton de Vaud 1354 mamans de jours, qui accueillaient 3256 enfants, le plus souvent à temps partiel (Metrailleur, 2002). Les mamans de jour sont davantage réparties sur le territoire cantonal que les structures d'accueil collectif, puisque seules 383 étaient actives sur Lausanne.

En 2002, seulement 40 % des demandes adressées aux réseaux de mamans de jour étaient satisfaites. Le Rapport Metrailleur constate par ailleurs que le nombre de mamans de jour est en légère baisse et que de moins en moins de demandes pouvaient être

satisfaites. En 2005, on comptait 1465 mamans de jour, ce qui représente une très légère hausse de 8 %.

L'accueil familial de jour est mis sur le même pied que l'accueil collectif dans la nouvelle Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE). En effet, les communes doivent proposer au moins deux modes de garde sur trois (ce qui comprend l'accueil parascolaire). Elles peuvent ainsi choisir de développer un réseau de mamans de jour et une structure d'accueil parascolaire et renoncer à ouvrir une structure d'accueil collectif. La Loi prévoit que « *les personnes accueillant des enfants régulièrement et de manière durable, dans un foyer, à la journée et contre rémunération, doivent être autorisées à mener une telle activité, qui fera l'objet d'une surveillance dans la durée* » (Conseil d'Etat, p. 33).

Au total, accueil collectif et familial compris, le canton de Vaud disposait en 2000 de 7490 places d'accueil pour une population de 51260 enfants de 0 à 6 ans, dont 26'280 avaient leurs deux parents travaillant professionnellement (ou vivaient dans une famille monoparentale). Le nombre de places disponibles est donc largement insuffisant.

Au regard des objectifs de l'Union européenne, il faudrait au moins 90 % de places pour les enfants âgés de 3 à 6 ans et 15 % de places pour les enfants de 0 à 3 ans. En tenant compte de ces critères, Metrailler estimait en 2002, en ne tenant compte que des enfants dont les deux parents ont un emploi, qu'il manquait 15490 places d'accueil. Dans son Rapport, de 2005, le Conseil d'Etat, s'en tient au taux de 15 % et estime pour sa part qu'il ne manque dans le canton « que » 1000 places pour les enfants de 0 à 3 ans. Ce chiffre me paraît sous-estimer les besoins, ceci d'autant plus que les enfants de 4 à 6 ans doivent aussi être accueillis, les horaires de l'école enfantine étant très restreints et incompatibles avec une activité professionnelle.

Enfin, pour conclure cette brève partie descriptive, il me semble important de souligner que le fait de placer au même niveau les réseaux de mamans de jours et les structures collectives qui emploient du personnel qualifié n'est pas sans conséquence sur l'image des professionnelles de la petite enfance. Comment valoriser la qualification des éducatrices de la petite enfance, alors que des femmes, sans formation dans le domaine de l'éducation du jeune enfant, peuvent après quelques heures de cours assumer la garde d'enfants qui leur sont confiés ? Pourquoi investir dans des structures d'accueil collectif et assumer des charges salariales importantes, si les mamans de jour peuvent accueillir les enfants chez elle et à meilleur prix ? L'image de l'éducatrice de la petite enfance et celle de la maman de jour restent, dans ce cadre légal, celle d'une « mère de substitution », avec tout ce que cela implique.

3. Les métiers de la petite enfance dans une perspective de genre

Le processus politique qui a amené à la décision d'exclure l'éducation de la petite enfance des filières HES s'est déroulé sous le signe de la neutralité du point de vue du genre : jamais les autorités politiques n'ont fait allusion au fait que les professionnelles de la petite enfance sont dans leur quasi-totalité des femmes. Cette attitude n'est ni étonnante, ni exceptionnelle comme le montre, par exemple, Annie Dussuet (2002) au sujet des politiques mises en place depuis les années 80 par les pouvoirs publics français en matière de service aux personnes. Présentées comme un « gisement d'emploi » et une mesure de lutte contre le chômage, les services aux personnes – en particulier la prise en charge des enfants et des personnes âgées – sont devenus un « véritable ghetto d'emploi féminin » caractérisé par la précarité, le temps partiel, les bas salaires et la non-reconnaissance des compétences requises. Pourtant « ces mesures ne sont jamais présentées comme s'adressant particulièrement aux femmes, même si elles les concernent, de fait expressément » (Dussuet, 2002 : 163).

De même, la politique de réforme de la formation dans le domaine du travail social qui est à la base de l'exclusion de l'éducation de la petite enfance du niveau HES est en apparence neutre. Mais cette prétendue neutralité semble bien compromise si on analyse ce qui s'est passé dans une perspective de genre. Il apparaît en effet assez rapidement que les arguments avancés sont construits à partir de stéréotypes de sexe, c'est-à-dire sur une idée préconçue du féminin et du masculin, dont les caractéristiques respectives seraient naturelles et non pas construites socialement. Dans cette vision stéréotypée des rôles sociaux, les femmes savent d'instinct s'occuper des enfants, car elles comprennent leurs besoins et savent leur prodiguer les soins nécessaires à leur bien-être : c'est ce qu'elles font chez elles. Alors pourquoi ne sauraient-elles pas le faire dans une garderie ? Dans la pratique, cela se traduit, par exemple dans le Rapport Meyer, par la désignation *a priori* du domaine de la petite enfance comme étant une activité « restreinte ». Pourquoi la définir ainsi ? En quoi serait-elle « restreinte » ? L'absence d'explication explicite nous renvoie, à mon sens, aux stéréotypes de sexe.

Dans cette partie, qui pose le cadre théorique de ma réflexion, je vais d'abord poser un constat, qui, anodin en apparence, me semble fondamental pour la présente réflexion : le métier d'éducatrice de la petite enfance est un métier féminin (3.1). Ensuite, je vais utiliser le concept de « care » qui me permettra d'aborder la question du contenu du travail de prise en charge des enfants en bas âge et l'image que celui-ci a dans notre société structurée par le genre (3.2). Enfin, je donnerai quelques éléments sur la question de la « professionnalisation » du travail d'éducation des petits enfants (3.3).

3.1. De la division sexuelle du travail

Le métier d'éducatrice de la petite enfance est un métier typiquement féminin dans deux sens. Premièrement, parce qu'il est numériquement et traditionnellement exercé quasi exclusivement par des femmes. Deuxièmement, parce que son activité se situe dans le prolongement du rôle de mère (du moins, elle est définie comme telle).

L'élevage et l'éducation des enfants fait partie, avec la prise en charge des personnes dépendantes et l'entretien du ménage, du travail domestique traditionnellement attribué aux femmes dans le cadre de la division sexuelle du travail, qui « est la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux de sexe ; cette forme est modulée historiquement et socialement. Elle a pour caractéristiques l'assignation prioritaire des

hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) » (Kergoat, 2000 : 36).

La division sexuelle du travail comme nous la connaissons aujourd'hui, a été mise en place avec la révolution industrielle et le développement du salariat. Le lieu de production s'est nettement séparé du foyer et les femmes ont été reléguées dans le monde domestique. Certes, en milieu ouvrier, les femmes ont toujours été nombreuses à travailler. Pourtant leur activité salariée a toujours été considérée comme subordonnée à leur rôle de « femme au foyer » et leur salaire a été longtemps considéré comme un « salaire d'appoint » par rapport à celui de l'époux, père et chef de famille, dont le devoir est de pourvoir aux besoins économiques du ménage.

Aujourd'hui, le statut de la femme a évolué : l'égalité des sexes a été reconnue tant dans le monde du travail que dans la famille. Et pourtant, dans les faits, et bien que la majorité des femmes soient actives professionnellement, le travail domestique reste au sein du couple une responsabilité assumée essentiellement par les femmes. Sur le marché du travail, elles sont toujours discriminées, notamment au niveau salarial. Femmes et hommes n'exercent pas les mêmes métiers, les femmes occupant le plus souvent des emplois subalternes et/ou moins valorisés. Fondamentalement, la division sexuelle du travail n'a pas été remise en cause : elle s'est adaptée aux nouvelles modalités de vie des femmes et aux nouveaux besoins de main-d'oeuvre, mais elle continue de structurer les rapports sociaux de sexe.

Dans la problématique qui m'occupe, la division sexuelle du travail intervient sur deux plans :

- Premièrement, le désengagement partiel des femmes du travail domestique en raison de leur plus grand engagement dans le travail productif est à l'origine d'un besoin accru de garde extrafamiliale des enfants.

Ce phénomène, en apparence évident, est en réalité lié à la persistance de la division sexuelle du travail. En effet, alors que les femmes ont investi le monde du travail productif, les hommes n'en ont pas fait de même avec le monde domestique. Au-delà des trajectoires individuelles, il n'y a pas eu, au niveau de la société, une redistribution des temps de travail productif et reproductif entre les sexes. Cette redistribution devrait aller dans le sens d'une modification de la norme de « travail à plein temps », laquelle a été construite sur la base du modèle familial de la mère au foyer et du père pourvoyeur du revenu du ménage. Père et mère devraient pouvoir s'investir également dans le travail salarié et dans le travail familial. Or, il n'en est rien : l'économie capitaliste néo-libérale exige toujours davantage de travail productif des individus, hommes et femmes. Et les femmes restent les principales responsables du travail domestique.

- Deuxièmement, de nos jours encore, ce sont majoritairement des femmes qui s'occupent des enfants lorsque la mère ne peut pas le faire. Et cela quel que soit le mode de garde. Au sein de la famille, où ce travail est gratuit et fait partie d'un mécanisme de dette et de don entre les générations, les acteurs principaux sont les mères et les grands-mères ; à l'extérieur de l'espace familial, ce sont des mamans de jour, des éducatrices de la petite enfance, des filles au pair ou des voisines. Force est de constater que l'univers de la petite enfance reste féminin. (Bloch, 1998) et que dans ce monde l'éducateur de la petite enfance reste une denrée rare, le père actif au foyer, une exception, et le « papa de jour », inexistant.

Ainsi, la division sexuelle du travail reste entière, bien qu'elle s'adapte au nouveau mode de vie des femmes.

Or, « cette répartition sexuée des tâches – qui perdure encore aujourd'hui – n'a rien de naturel, elle a été imposée aux femmes par la contrainte, elle est donc un fait de civilisation et, selon certaines anthropologues et sociologues, une construction sociale » (Chaplain, 2005 : 14). Les femmes ont ainsi développé des savoirs propres autour des pratiques alimentaires et des pratiques du corps. Longtemps, les religieuses ont pris en charge les soins aux personnes dépendantes et ce gratuitement, renforçant ainsi « l'idée que leurs compétences s'étaient sur des qualités féminines naturelles telles que le dévouement, la patience, la générosité, la compassion, l'oubli de soi » (Chaplain, 2005 : 19) et non sur un savoir acquis par la pratique et transmis de génération en génération.

Aujourd'hui, si la garde des enfants en bas âge se décline au féminin, elle prend de nombreuses formes qui coexistent et sont, à mon avis, mises en concurrence entre elles. Le modèle de la prise en charge dans une structure collective employant du personnel qualifié est loin d'être la solution la plus répandue. Bien au contraire.

- En Suisse, on l'a vu au point 2.1, plus de la moitié des familles font garder leurs enfants par une personne de l'entourage familiale. Cela relève parfois d'un « choix », mais bien plus souvent du manque de structures.
- En France, les pouvoirs publics, après avoir développé dans les années 1960 à 1980 un service public de crèches, ont fortement pesé, dans les années 1980 à 1990, en faveur d'un retour à des solutions individuelles. Aujourd'hui, suite à l'introduction de l'allocation parentale d'éducation, la moitié des enfants de moins de 3 ans est gardée au domicile par leur mère et un tiers est pris en charge par une assistante maternelle, un proche ou une personne employée au domicile de la famille. Seulement 14 % des enfants sont pris en charge par une crèche collective ou familiale ou par une halte-garderie, alors que 9 % sont scolarisés dès 2 ans (Bucas-Français, 2005). De 1994 à 2000, alors que les dépenses de l'Etat consacrées à l'accueil des jeunes enfants à domicile ont progressé de 170 %, l'argent investi dans les crèches n'a augmenté que de 39 % (Fagnani, 2004).
- Sur le plan international, il me semble important de mettre en évidence un phénomène croissant qui voit comme protagonistes les femmes migrantes. Ce phénomène, que Arlie Russell Hochschild (2004) nomme « *la fuite du care (care drain)* » par analogie au phénomène de la fuite des cerveaux des pays du Sud vers les pays du Nord, contribue à perpétuer une division sexuelle du travail fondée sur l'exploitation des femmes migrantes qui assurent, sinon gratuitement du moins à très bon marché, le travail de reproduction nécessaire à la société. De même, l'extraction à bon marché de l'amour des femmes des pays du Sud pour élever les enfants des pays du Nord, que Hochschild nomme le « *nouvel or du monde* », contribue à reproduire l'idée qu'il suffit d'être femme et d'aimer les enfants pour s'en occuper convenablement.

La coexistence de ces diverses formes de garde, avec la prédominance de modes de garde individuels dont l'image reste très proche de celle d'une « mère de substitution » et qui sont caractérisés soit par la gratuité soit par des coûts très bas, ne facilite pas, à mon sens, la valorisation du travail effectué par des professionnelles de la petite enfance.

3.2. Un métier du « care »

Une des caractéristiques de la division sexuelle du travail est de priver le travail domestique attribué aux femmes de toute valeur marchande ou alors, lorsqu'il est effectué par des tiers, des servantes ou des nourrices, sa valeur reste infime. Pour justifier cet état de fait, les compétences requises pour accomplir ce travail ont été rendues invisibles et les qualités déployées par les femmes pour prodiguer les soins aux personnes et au ménage sont considérées comme « naturelles ». Ainsi, l'amour pour les enfants serait inné chez les

femmes et il suffirait à les rendre capables de s'en occuper. De même qu'elles seraient naturellement aptes à s'occuper des personnes dépendantes.

La notion de « care », terme anglais dont le correspondant français semble difficile à trouver, se propose de remettre en cause cette vision stéréotypée du travail de soins à autrui. Il permet de prendre en compte non seulement la dimension de soin, mais aussi celle du souci et de l'attention aux besoins de l'autre qui sont indispensables pour s'occuper d'une personne dépendante. « *Le concept de 'care' englobe en effet une constellation d'états physiques ou mentaux et d'activités laborieuses en rapport avec la grossesse, l'élevage et l'éducation des enfants, les soins des personnes, le travail domestique et, plus largement, tout travail réalisé au service des besoins des autres* » (Molinier, 2004 : 14). Avec la définition du « care », les chercheuses tentent de rendre compte de la complexité du travail de prise en charge des personnes dépendantes, en particulier des enfants et des personnes âgées qui ont besoin d'être assistées dans leur vie quotidienne. Ce travail comprend les soins corporels, les tâches ménagères, l'aide à accomplir les gestes de la vie quotidienne tels s'habiller, se nourrir, se déplacer, la surveillance ou garde en particulier des enfants. Mais le travail de « care » ne se résume pas à cela. Il comprend toute une dimension d'attention, de « *chérissenment* » - pour reprendre le terme utilisé par Molinier - de la personne dépendante et il ne peut se concevoir en dehors d'une dimension affective d'investissement de la relation à l'autre.

Ces activités de « care » se situent à la limite du ménager, du sanitaire, du social et de l'éducatif et elles sollicitent des qualités telles que l'écoute, la patience, la disponibilité, la sensibilité à autrui, des qualités que les femmes apprennent en général dans le cadre de la vie familiale et qui sont pourtant réputées « *naturelles* ». Or, le « *chérissenment* n'a rien de naturel (...). C'est l'expérience du travail qui construit, aiguise et stabilise le sens de la sollicitude ou la sensibilité à la détresse d'autrui » (Molinier, 2004 : 14)³. Il s'agit donc d'un apprentissage et non d'une disposition naturelle : l'acte de « *chérir* » l'autre exige un effort et une mobilisation permanente des sens, une disponibilité mentale qui fait appel au relationnel. Mais l'engagement relationnel a aussi son revers de la médaille : l'affection ne va pas sans la désaffection, et l'amour ne va pas sans la haine.

Or, en particulier dans le travail auprès des enfants, ce côté sombre du travail de « care » est le plus souvent tu, nié et caché, et lorsque des actes de maltraitance surviennent, ils sont considérés comme un acte isolé dû à une pathologie individuelle. S'il est en effet généralement admis qu'une personne âgée ou malade, voire les deux à la fois, peut avoir un caractère difficile, être acariâtre, aigrie et dès lors insupportable, le monde de l'enfance garde une image angélique, où la relation avec l'enfant est idéalisée. Cette image se superpose à l'idée que les femmes aiment les enfants et sont dès lors en mesure de s'en occuper même sans formation. Cette vision induit chez les personnels de la petite enfance une attitude « *d'attendrissement obligatoire sur les enfants* » qui les forcent à « *contenir le négatif* » et à nier les aspects difficiles et pénibles du travail (Sadock, 2003). Ce mécanisme, que Sadock appelle « *enjolivement de la réalité* », ferait partie d'une stratégie de défense contre l'agressivité que génèrent les enfants. Sans aller plus loin dans cette approche qui me paraît fort intéressante, je retiendrai ici les conclusions de Molinier qui affirme : « *Si notre hypothèse est juste, si dans notre société il s'avère, pour les femmes, beaucoup plus difficile d'élaborer de l'agressivité à l'encontre des enfants en bonne santé que celle à l'encontre des adultes malades, il faudrait alors admettre que le travail à la crèche pourrait être aussi pénible, sinon plus, que celui pratiqué à l'hôpital* » (Molinier, 2004 : 23). Or, force est de constater que cela n'est pas du tout le cas aujourd'hui : le travail auprès des enfants est largement considéré comme plus « *doux* » et plus facile à accomplir par rapport au travail auprès d'autres personnes dépendantes. C'est un argument de plus utilisé pour justifier l'absence de reconnaissance de la tâche de garde des enfants.

³ Molinier fait référence à des recherches qu'elle a menées auprès d'élèves infirmières et infirmiers.

3.3. Une professionnalisation difficile

Les deux points qui précèdent mettent bien en évidence la difficulté de faire reconnaître le professionnalisme qu'exige le travail de prise en charge des enfants et de faire admettre la nécessité d'une formation, voire – nous le verrons dans le chapitre suivant – d'une formation de niveau tertiaire universitaire.

En effet comment défendre la nécessité d'une professionnalisation de l'éducation de la petite enfance, alors que des assistantes maternelles, des mamans de jours et autres nounous s'occupent si bien, et à si bon prix, des enfants ? Comment justifier un niveau élevé de formation alors que n'importe quelle femme devenue mère est supposée savoir s'occuper de son enfant et que, de fait, la personne qui s'occupe de l'enfant d'une autre est considérée comme une « mère de substitution » ? Ces questions pèsent sur la difficile et laborieuse « *quête d'identité* » (Chaplain, 2005) des professionnelles de la petite enfance.

En France, il est intéressant de constater que plus une personne est formée, moins elle sera en contact direct avec l'enfant. Ainsi, la grande majorité du personnel en contact direct et continu avec l'enfant est constitué de femmes non qualifiées (Cresson, 1998). Les personnels formés (puéricultrices, éducatrices des jeunes enfants) interviennent ponctuellement et deviennent responsables ou directrices. D'une manière générale, plus leur formation est bonne, moins elles interviennent auprès des enfants. Cette hiérarchisation et division des tâches est fondée sur l'idée que, s'il est utile et positif d'avoir du personnel bien formé dans les structures d'accueil pour les enfants en bas âge, il n'est par contre pas nécessaire d'avoir une formation poussée pour s'occuper au quotidien des enfants. Ce travail quotidien est justement un travail de « *care* », cet ensemble de soins et d'attention à l'autre dont les qualités requises sont invisibles, rendues invisibles et non reconnues socialement. Comment faire pour que ces qualités soient reconnues comme des compétences ? Pour que la complexité du travail soit effectivement reconnue et rémunérée en conséquence ?

La littérature sur le sujet donne quelques pistes qui me semblent pertinentes et que je vais brièvement résumer ci-dessous.

- ***Déconstruire l'idée selon laquelle les métiers de la petite enfance mobilisent des qualités féminines et maternelles qui seraient « naturelles »***

Comme l'ont fait les infirmières avant elles (Kergoat, 1991), il faudrait que les professionnelles de la petite enfance parviennent à casser le mythe d'un instinct de maternage qui serait inné aux femmes. Pour cela, il est nécessaire de « *s'affranchir des stéréotypes féminins et masculins (...) et de se débarrasser du préjugé selon lequel 'il suffit d'être une femme pour s'occuper d'enfants', la prise en charge de l'enfant n'est pas une science infuse propre aux femmes, ce sont des savoir-faire qui transcendent des catégories de sexe (...)* » (Custos-Lucidi, 2003 : 17). Or, l'idée que pour s'occuper d'un enfant il n'y a pas besoin d'une formation mais d'amour reste très répandue, y compris auprès des professionnelles elles-mêmes. L'activité des professionnelles de la petite enfance est perçue comme un exercice de délégation, de remplacement, dans lequel la qualification se décline dans le registre de l'être: dévouement, patience, gentillesse, amour des enfants. Le parallélisme entre le travail de prise en charge des enfants et le travail domestique reste très répandu. « *Cette naturalisation entraîne de facto une sous-classification des femmes dans la grille de classification, un salaire relativement faible, une promotion quasi nulle, la sensation d'être étrangère à l'univers du travail, d'où un plus grand investissement de l'espace privé au détriment du travail, et un rapport négatif à la technique. Enfin l'intériorisation par les femmes de la naturalisation de leur propre*

qualification, voire la dévalorisation de celle-ci, de fait, les désarment dans le rapport de forces avec l'employeur » (Chaplain, 2005 : 56).

- **Se distancier de l'idée qu'il suffit d'aimer les enfants pour s'en occuper**

« Les EPE (éducatrices de la petite enfance diplômées) ne se reconnaissent pas dans cette représentation de 'l'amour des enfants'. Les EPE portent pour l'enfance un intérêt évident, spécifique et complet envers chaque enfant dont elles s'occupent, elles veillent à leur bien-être et se soucient de développer l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes et des autres. Elles savent poser des actes individualisés au sein même d'une collectivité. Elles sont attentives à gérer les rivalités et ne pas entacher l'amour parental et filial de loyautés mal placées. Leur travail se situe dans le champ éducatif et non dans l'espace maternel » (Thueller, 2005 : 10).

Aimer les enfants est certainement un point de départ utile pour s'engager dans ce métier, comme l'est l'amour de la nature lorsqu'on veut devenir ingénieur forestier. Pourtant, cela ne saurait suffire. Une formation est nécessaire pour répondre aux fonctions multiples de l'éducation de la petite enfance. En effet, à la fonction de garde, s'ajoutent de nombreuses autres fonctions : comme le travail d'éducation, de développement, d'éveil et d'épanouissement de l'enfant mais aussi celui de prévention de la santé et de la maltraitance et celui d'intégration sociale. « La garde et l'accueil du petit enfant sont des services rendus à trois types d'acteurs : les enfants eux-mêmes, au premier chef, leurs parents qui en ont la responsabilité et la société dans son ensemble, qui a besoin d'enfant 'bien' socialisés pour se reproduire » (Cresson, 1998 : 30).

- **Rendre visible le travail effectué pour pouvoir l'évaluer et le valoriser**

En effet, « outre le fait qu'ils sont considérés comme naturels, les savoir-faire sont souvent discrets : c'est par exemple le cas de la vigilance constante dont les auxiliaires doivent faire preuve. Il fut intéressant d'entendre les auxiliaires décrire leurs corps en alerte face à d'éventuels dangers : les enfants risquent à chaque instant 'de se prendre les doigts dans le radiateur' ou encore de sortir de la crèche au moment où elles auront le dos tourné ». Or, les « attitudes 'discrètes' et 'enjolivant' ne permettent ni un diagnostic ni une prise en charge réelle des difficultés du métier. Bien souvent, confiné à une sphère proche de la sphère privée, le métier ne parvient pas à dépasser le stade de l'élaboration confidentielle » (SADOCK, 2003 : 103).

Cette invisibilité est aussi celle du travail domestique : « Dans le secteur de la petite enfance et des métiers relationnels en général, le travail accompli est invisible, comme le ménage ou la vaisselle, il ne se voit que quand il n'est pas fait. Les professionnels qui interviennent dans ces secteurs sont constamment dans l'action, ils doivent s'ajuster en permanence à des situations incertaines, imprévisibles, hors de toute procédure et de toute routine. Ils doivent constamment inventer, expérimenter, tenter, faire l'épreuve de l'impuissance, surmonter le découragement » (Custos-Lucidi, 2003 : 20). De surcroît, dans ces métiers, la maîtrise et l'expérience de l'écriture sont rares, ce qui ne facilite pas l'élaboration de l'expérience concrète en connaissances organisées et reconnaissables plus largement.

Cette invisibilité se joue aussi au niveau de la gestion de l'agressivité induite par les enfants et « contenue » par les personnels (voir p. 5). Ce travail de maîtrise de soi et de gestion des pulsions violentes n'est perceptible qu'en cas de « dérapage ». Et dans ce cas, on l'a vu, il est mis sur le compte de l'individualité et non sur celui de l'organisation et de la complexité du travail.

- **Obtenir la reconnaissance de l'utilité et de la valeur de leur travail par les autorités**

Comme en France, en Suisse, « les politiques actuelles de financement (...) de l'aide aux personnes âgées et de la garde des enfants misent de plus en plus sur le développement des services aux personnes à domicile pour des raisons d'économies budgétaires, qui s'abritent souvent derrière l'idéologie du choix des personnes » (Cresson, 2004 : 38). Dans ce contexte, l'exploitation des soi-disant « qualités naturelles des femmes » sert les intérêts d'un capitalisme qui reste profondément patriarcal. Pour Cresson, et je partage cet avis, « cette politique contribue à la dérégulation des modes d'accès et à la stabilisation dans l'emploi, et à la dévalorisation du métier (ndr., il s'agit ici de l'aide à domicile) » (Cresson, 2004 : 30). Valoriser le travail de « care » cela voudrait dire y investir des moyens financiers importants et fixer d'autres priorités au niveau de l'organisation et des objectifs de la société.

Pourtant, la dévalorisation et la déqualification de ces professionnelles exacerbent le besoin de reconnaissance. Pour Chaplain et Custos-Lucidi (2005), en l'absence d'une reconnaissance sociale, le personnel cherche le plaisir au travail dans la relation avec l'enfant. « Mais ce surinvestissement fait courir des risques à tous les protagonistes. L'enfant lui-même, car il devient objet et non sujet de la relation, instrumentalisé, il doit toujours être gratifiant, pour être gratifié, ce qui peut le conduire à des attitudes régressives sur le plan de son développement, pour continuer à être le 'chouchou' (...). Quant aux professionnelles elles-mêmes, cet investissement excessif dans le relationnel peut mettre en danger leur équilibre psychique et aboutit à ce que certains appellent l'épuisement professionnel ou le 'burn out' dans les professions d'aide ». (Chaplain, 2005 : 95).

La voie vers la professionnalisation ne semble pas facile, bien qu'indispensable tant du point de vue de l'égalité entre hommes et femmes, que du « bien-être » des professionnelles et de la bien-traitance des enfants.

4. Histoire d'une exclusion : retour sur événement

Dans les années 90, la Confédération lance une vaste réforme de la formation professionnelle dans les domaines de la santé et du social, touchant d'une part les filières du degré secondaire II et d'autre part le développement des hautes écoles spécialisées. C'est dans ce cadre que, en 1995, la Conférence suisse des directeurs/-trices cantonaux/-ales des affaires sociales (CDAS) décide de mettre sur pied un groupe de travail afin d'analyser les formations dans le domaine social et de faire des propositions d'harmonisation au niveau national avec une attention particulière aux formations du niveau secondaire II.

La situation est alors caractérisée par des formations de type et de niveaux différents, avec de grosses différences entre les cantons et, en particulier, entre la Suisse alémanique et la Suisse romande.

Cette hétérogénéité ne facilite pas la reconnaissance de la profession comme le soulignent, en 1995, les auteur-e-s de l'Enquête sur la petite enfance en Suisse romande⁴: « *La diversité de niveau d'accès et de durée des formations est, dans l'état actuel, un facteur de frein et non de progrès dans la reconnaissance publique de la profession d'éducatrice de la petite enfance. En considérant qu'il faut 'maintenir une porte ouverte' à des jeunes filles ayant 'juste' terminé la scolarité obligatoire, mais 'ayant néanmoins les qualités requises pour s'occuper d'enfants', quelques écoles cautionnent l'idée déjà si répandue qu'il suffit d'aimer les enfants pour s'en occuper correctement* » (Richard-De Paolis, 1995 : 125-126).

Toutefois, en Suisse romande, les écoles d'études sociales, notamment à Lausanne et Genève, considèrent la filière de formation d'éducatrice de la petite enfance comme étant du même niveau que celle des autres professions du secteur social, soit assistant-e social-e, éducateur/-trice spécialisé-e, animateur/-trice socio-culturel-le. Cette position est un acquis important pour les professionnelles de la petite enfance de Suisse romande et elle constitue un point d'appui fort précieux pour faire des éducatrices de la petite enfance des professionnelles à part entière du travail social.

Dans ce contexte, l'idée d'une harmonisation, avancée à partir du milieu des années 90, est plutôt bien accueillie, car elle semble pouvoir faciliter un travail de reconnaissance de la profession. D'autant que, durant cette période, l'on assiste en Suisse à une augmentation des besoins en matière de garde des enfants et à un accroissement du nombre de structures d'accueil pour les enfants, ce qui implique une augmentation du nombre de personnes actives dans ce secteur.

Cet espoir sera pourtant largement déçu. En 1998, lorsque les résultats de l'analyse du groupe de travail mandaté par la CDAS sont rendus publics dans ledit Rapport Meyer (4.1), la formation d'éducatrice de la petite enfance se trouve exclue des Hautes écoles spécialisées (HES) et reléguée au niveau secondaire II. Ce rapport, largement accepté en Suisse alémanique, suscite un tollé en Suisse romande (4.2.).

Pourtant, près de dix ans plus tard, les principaux objectifs du rapport sont réalisés : non seulement les éducatrices de la petite enfance ont été exclues de la filière de formation HES, mais une formation de niveau secondaire – l'assistant-e socio-éducatif/-ve (ASE) – a effectivement été mise sur pied. Malgré la lutte du personnel et les oppositions des milieux professionnels et de la formation, la décision d'exclure les éducatrices de la petite enfance

⁴ Cette enquête a été menée dans le cadre du Programme national no 29 « Changement des modes de vie et avenir de la sécurité sociale » financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique et elle a donné lieu à un ouvrage collectif « La petite enfance en Suisse romande » (voir bibliographie).

des HES est prise en 1999 par le Comité stratégique présidé par Martine Brunschwig-Graf, alors conseillère d'Etat genevoise, cheffe du Département de l'instruction publique et présidente du Comité stratégique. Elle a ensuite été validée par la Conférence romande des affaires sanitaires et sociales et par la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin. Les tentatives – pétitions et manifestation au printemps 2000 – de faire revenir les autorités sur leur décision ont été vaines (4.3).

4.1. Le rapport Meyer

En quoi consiste le rapport Meyer ? A la fin de 1995, la Conférence suisse des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS) forme un groupe de travail chargé d'étudier « *des propositions visant à obtenir pour l'ensemble de la Suisse une réglementation des niveaux non universitaires du domaine social. Elle évalue les dispositions et les soumet à la CDAS sous forme de propositions* » (Meyer, 1998 : 2). C'est le rapport produit par ce groupe de travail qui constitue le rapport Meyer.

Le groupe de travail est composé de trois hommes suisses alémaniques⁵. Il s'agit de M. Kurt Meyer, ancien conseiller d'Etat de Berne, de M. Hans Hodel, collaborateur libre pour les projets du secteur social de Baar et de M. Niklaus Ludi, directeur de l'Ecole professionnelle spécialisée et de perfectionnement (BFF) de Berne. M. Meyer avait déjà procédé à une expertise sous mandat de la CDAS et de la Conférence des directeurs/-trices de l'instruction publique (CDIP) en 1994. Il devait répondre à deux questions M. Meyer a répondu oui à la première question et non à la seconde, le système devant selon lui comporter un niveau HES et un niveau secondaire II.

Le groupe de travail rend son rapport en 1998 sous le titre « *Formation de travail social du degré secondaire II et du degré tertiaire non universitaire* »⁶. Le rapport part du constat que la formation dans le domaine social « *ne présente pas de standards uniformes, ni de cohérence, de mobilité, de systématiques et de structuration efficace* ». Il s'attache ensuite à fixer les critères déterminants pour le classement des professions dans le secteur social et formule des propositions pour une nouvelle conception des formations sociales.

D'emblée, le rapport souligne la difficulté d'annuler d'un seul coup les différences très importantes entre les filières de formation en vigueur en Suisse alémanique et en Suisse latine. Il préconise dès lors un système transitoire, tenant compte des spécificités de certains cantons, tout en soulignant la nécessité d'aboutir à moyen terme à un système unifié.

Analyse de la situation

Les rapporteurs recensent au niveau national 140 métiers relevant du domaine social. Ils considèrent que cette situation nécessite une clarification. Ils précisent qu'ils ne prendront en considération que les professions qui impliquent selon eux une formation et donnent cette définition des professions du secteur social :

« Conseiller, assister, éduquer, aider, garantir la subsistance, soigner et stimuler la créativité dans le but :

⁵ Les Suisses romands critiqueront fortement la composition exclusivement suisse alémanique du groupe de travail, soulignant que tant les références bibliographiques que la prise en compte de la réalité sont quasi exclusivement axées sur la Suisse alémanique. Par contre, je n'ai trouvé aucune remarque sur le fait que les trois auteurs soient des hommes alors que le domaine social en général et le secteur de la petite enfance en particulier sont très majoritairement féminins.

⁶ Toutes les citations de cette partie sont tirées du Rapport Meyer, j'indiquerai donc uniquement le numéro de page.

- *d'éviter à certaines personnes ou groupe de personnes la dépendance, physique, morale, psychique, culturelle et sociale, en les assistant pour leur réinsertion et leur épanouissement ;*
- *de favoriser au mieux l'indépendance et l'intégration de ces personnes »* (p. 6)

Les experts établissent une classification et une délimitation des professions du travail social, situant dans le champ du travail social les trois formations qui seront retenues pour le niveau HES, soit service social, éducation spécialisée et animation socio-culturelle, alors qu'ils placent l'éducation de la petite enfance entre les professions de l'enseignement et de l'éducation et les professions des sciences sociales. Ils fixent alors des critères de classification des professions du domaine social, où ils incluent la profession d'éducatrice de la petite enfance.

Dans un premier temps, ils classent les professions par domaine d'activité, attribuant l'éducatrice de la petite enfance et l'employée de garderie au secteur de travail « *assistance hors famille/école, éducation, assistance* ».

Ils différencient ensuite les formations existantes en trois niveaux : le degré secondaire (apprentissage dual en entreprise ou dans une école à plein temps) ; le degré tertiaire non universitaire (formation dans une Ecole professionnelle supérieure) ; le niveau universitaire (formation dans une université ou alors dans une des écoles de haut niveau de l'époque, qui deviendra ensuite de niveau HES).

Ils classent la formation d'éducatrice de la petite enfance dans un domaine mixte (soit écoles de niveau secondaire II ou tertiaire non universitaire) sans tenir compte de l'existence, en Suisse romande, de la filière de formation d'éducatrice de la petite enfance dans des écoles de haut niveau, considérées dans le rapport comme les futures HES.

Propositions

Après cette présentation sommaire de la situation de départ, sans qu'il y ait une analyse quelconque du travail réel assumé par les divers professionnel-le-s du secteur social, le rapport se consacre à la présentation des formations nouvelles, telles que préconisées dans le cadre de l'harmonisation.

Pour les rapporteurs, il n'est pas nécessaire de maintenir dans le domaine social des écoles professionnelles supérieures parallèlement à des Hautes écoles spécialisées. Un type de formation devrait suffire. Les formations de niveau secondaire « *sont attribuées à un domaine d'activité restreint qui répond à un véritable besoin qui se fait sentir dans le domaine social de notre société (p.ex. éducateur/-trice de la petite enfance ou accompagnant-e pour personnes âgées)* » (p. 23).

Le rapport propose de reprendre pour le domaine social le modèle en vigueur pour les autres formations professionnelles, avec l'introduction d'un niveau secondaire II dont les objectifs principaux seraient de « *répondre aux besoins en formation des personnes désireuses d'exercer une activité professionnelle dans le domaine social et de garantir une mise à disposition d'un personnel bien formé dans les différentes activités professionnelles en travail social* » (p. 33). Ce sont là les bases pour introduire l'apprentissage d'assistant-e socio-éducatif/-ve (ASE).

L'assistance aux enfants fait partie des domaines prioritaires retenus pour le nouveau concept de formation. Par ailleurs, il est intéressant de noter que les « *services personnels et sociaux pour une majorité de la population dans la vie quotidienne* » ne sont pas retenus comme un domaine « *indiqué pour le social* » (p. 50) ! Cela nous renvoie à la vision du

travail de « care » comme un travail simple ne nécessitant pas de compétences particulières contrairement au travail social.

Le rapport décrit ensuite le profil des différentes professions du secteur social, considérant l'éducatrice de la petite enfance et l'assistant-e dans certains domaines comme des professions pour lesquelles une formation de degré secondaire II est suffisante. Je reproduis l'intégralité du « profil » car il sera sans cesse repris dans l'argumentation servie par les autorités politiques pour justifier l'exclusion des éducatrices de la petite enfance de la filière HES. Je reproduis également le « profil » commun aux trois professions retenues pour la filière HES, soit assistant-e social-e, éducateur/-trice spécialisé-e et animateur/-trice socio-culturel-le.

Profil de l'éducateur/-trice et de l'assistant-e dans certains domaines :

« Domaine d'activité :

- généralement situation présentant des problèmes relativement restreints, structurés, tâches de secteurs, collaboration qualifiée »

« Caractéristiques :

*- généralement situation restreinte présentant des problèmes structurés ;
- définition clarifiée des problèmes ;
- activités avec engagement de méthodes définies, ayant fait leurs preuves ;
- travail avec responsabilité déléguée, responsabilité limitée ;
- travail dans une équipe restreinte, peu de contact avec d'autres gens du métier ou d'autres institutions ;
- activités opérationnelles telles que l'assistance, l'instruction, l'encouragement, les soins, le soutien, l'accompagnement ;
- engagement dans diverses institutions dont le domaine d'activités permet le partage approprié des tâches (par ex. institutions pour handicapés, personnes âgées, (petite) enfance, etc.) » (p. 50-51).*

Profil de l'assistant-e social-e, de l'éducateur/-trice spécialisé-e et de l'animateur/-trice socioculturel-le

« Domaine d'activité :

- généralement activité indépendante et/ou de responsable, planifiée, impliquant des conseils lors de situations de crises et à problèmes qui sont complexes et peu structurées, développement, direction, organisation, planification».

« Caractéristiques :

*- situations présentant des problèmes complexes, peu structurés, situations de crise ;
- définition confuse des problèmes qu'il faut encore assimiler ;
- large répertoire des méthodes qu'il faut assimiler et développer ;
- activité de responsabilisation ;
- activité indépendante et/ou dans un petit groupe, travail d'équipe également avec des personnes qui ne sont pas du métier, contacts professionnels continus avec d'autres personnes spécialisées et d'autres institutions ;
- activités stratégiques telles qu'analyser, planifier, conseiller, projeter, représenter, transmettre, examiner, développer, évaluer, clarifier ;
- engagement dans le domaine du travail social (services sociaux ambulants en particulier), dans l'éducation spécialisée (institutions stationnaires et semi-stationnaires) et dans l'animation socioculturelle (en particulier institutions socioculturelles et de développement de projets » (p.50-51).*

4.2. Les réactions au Rapport Meyer

Les réactions au Rapport Meyer sont globalement négatives dans les milieux professionnels, associatifs et de la formation en Suisse romande. Par contre, elles sont globalement très positives en Suisse alémanique. Cet état de fait est souligné par le résumé officiel des prises de positions lors de la consultation. En Suisse romande, au niveau des autorités cantonales, seul le canton de Genève est favorable à une formation de base au niveau secondaire Il pour certains secteurs, mais sceptique en ce qui concerne une application généralisée du concept. Le Conseil d'Etat vaudois refuse pour sa part le concept du rapport considérant *qu'il s'appuie sur une analyse hâtive et bâclée de la situation actuelle* ». Il plaide pour le maintien de formations au niveau tertiaire, mais non HES, notamment en ce qui concerne l'éducation de la petite enfance.

En ce qui concerne les prises de position autres que celles des organisations du personnel, il me semble intéressant de résumer celle de la Conférence latine des écoles supérieures de travail social (CLESTS), datée du 18 mars 1998. Il s'agit d'un point de vue très critique tant au sujet de l'analyse que des propositions du Rapport Meyer. Il dénonce le fait que le rapport n'a pas tenu compte de la situation, ni des besoins existants sur le terrain et des différences régionales, ni de la situation spécifique en Suisse romande et il critique le fait que le rapport ne fait aucune projection concernant les besoins futurs et qu'il ne fait aucune distinction entre *« professions, fonctions et activités »*. Et de conclure par une question qui me semble encore aujourd'hui pertinente : *« Y aurait-il des populations dont les besoins en prestations sociales, éducatives et/ou soignantes pourraient être satisfaits par des professionnels ayant suivi une formation plus légère ? »* (CLESTS, 1998, p.4).

Dans sa réponse du 20 avril 1998⁷, Mme Brunschwig Graf justifie l'exclusion des éducatrices de la petite enfance de la HES en reprenant les descriptions et profils du rapport Meyer. Elle en conclut que *« les missions d'un éducateur de la petite enfance (...) ne peuvent être assimilées aux missions décrites ci-dessus (ndr. service social, éducation spécialisée, animation socio-culturelle) dans la mesure où elles n'en ont pas les caractères global, complexe et dynamique »*.

Cette même réponse reviendra sans cesse. Il est admis que les missions de d'éducatrice de la petite enfance sont plus restreintes, plus simples et plus stables que celles des autres professions du secteur social. Aucune analyse ni enquête ne sont menées sur le terrain, comme s'il n'était pas nécessaire d'apporter la preuve de la simplicité de ce métier.

Pour leur part, les deux organisations du personnel, le Syndicat des services publics (SSP) et l'Association vaudoise de l'éducation spécialisée (AVTES), répondent conjointement au Rapport Meyer par une prise de position datée du 28 avril 1998.

En synthèse, le SSP et l'AVTES constatent que l'éducation de la petite enfance est, dans le canton de Vaud, une formation tertiaire non universitaire du même niveau que les autres professions du social et elles s'opposent à la volonté de la déclasser. Pour elles *« le modèle de formation proposé par le rapport ne respecte en rien les exigences de maturité personnelle et d'acquisition de théorie nécessaires à l'exercice du métier d'éducatrice de la petite enfance »*. Les professionnelles craignent, à terme, une dévalorisation de leur métier avec des conséquences tant au niveau des conditions de travail qu'au niveau de son contenu.

⁷ La réponse émane de la Conférence intercantonale de l'instruction publique de Suisse romande et du Tessin (CIIP/SR/Ti) et de la Conférence romande des affaires sanitaires et sociales (CRASS), par l'intermédiaire du Comité stratégique chargé du projet HES en Suisse romande qui est présidé par Mme Martine Brunschwig Graf. Toutes les décisions seront prises par ce même Comité stratégique.

Le SSP et l'AVTES critiquent ensuite la description simpliste qui est faite par les rapporteurs du métier de l'éducatrice de la petite enfance et mettent en avant la responsabilité, la multiplicité des demandes auxquelles les professionnelles doivent répondre, la pluralité des partenaires, le travail en équipe et la nécessité de réfléchir à son action. Je cite ci-dessous le passage clé de la lettre du SSP et de l'AVTES:

« Les auteurs du rapport semblent ignorer que l'apprenti n'a pas dans 'ses' mains un simple objet, mais bien un enfant pour lequel nous avons des responsabilités considérables. Les éducateurs/-trices de la petite enfance doivent répondre à des demandes multiples:

- celles d'un groupe d'enfants formé d'individus ayant des besoins différents et doivent assurer leur développement sur le plan cognitif, physique, affectif et moral. Cela requiert des capacités d'adaptation, de créativité, une maîtrise de soi et du groupe d'enfants à toute épreuve.

- celles des parents qui sont de plus en plus isolés et dont les professionnels sont des relais et des appuis importants.

- celles de professionnels médico-sociaux (pédiatres, assistants sociaux) qui demandent aux éducatrices de la petite enfance des actes de prévention, de dépistage, d'éducation, d'intégration et de socialisation auprès d'enfants et de familles qui traversent des périodes difficiles.

Le travail auprès des enfants est un travail d'équipe basé sur la réflexion, l'observation, l'action, l'évaluation et le réajustement de l'action, ceci pour offrir aux enfants des prestations de qualité.

Ces différents éléments impliquent que les professionnels/-les se soient questionnés sur leurs motivations et leur représentation personnelle de l'enfance et de la parentalité.

Par ailleurs l'accueil collectif de la petite enfance fait partie de la politique sociale et familiale, dimensions elles aussi à intégrer.

Ces exigences professionnelles nécessitent une maturité, une capacité à agir avec réflexion, des responsabilités à des niveaux multiples et contraignants qui ne pourraient être atteints avec la formation envisagée.

Le domaine de la petite enfance mérite des professionnels qualifiés car c'est l'avenir des générations qui est en jeu ».

Les autorités ne répondront jamais à ces arguments autrement que par la reprise des appréciations avancées dans le Rapport Meyer.

4.3. La décision d'exclusion: arguments et réactions des professionnelles

La voie de l'exclusion des professions de la petite enfance de la filière HES est déjà bien tracée par le Rapport Meyer et facilitée par la situation et le consensus existant en Suisse alémanique.

La « Typologie globale des professionnels santé-social »

Le 5 février 1999, le Comité stratégique élabore une « Typologie globale des professionnels santé-social ». Il se concentre sur les compétences professionnelles de base et définit trois niveaux d'action : « l'agir expert », « l'agir autonome » et « l'agir encadré »⁸ – qui reprennent

⁸ L' « Agir encadré » qui servira pour définir les tâches d'une personne ayant fait l'apprentissage est défini comme suit : « Le professionnel de niveau de formation secondaire II (type CFC) est capable :

- De pratiquer son métier dans un cadre professionnel donné sous la responsabilité générale de professionnels de formation supérieure ;

les éléments contenus dans le Rapport Meyer et qui feront référence pour la prise de décision de l'inclusion ou pas d'une profession dans la filière HES. En voilà les définitions :

Agir expert (diplôme HES):

« Le professionnel de niveau de formation HES est un 'praticien réflexif'. En ce sens, il est capable:

- De pratiquer son métier de manière autonome et en responsabilité ;
- De maîtriser des situations problématiques, complexes, peu structurées, dans un domaine pouvant comprendre plusieurs secteurs d'activité, en mettant en œuvre, voir en développant des aptitudes et des comportements adaptés au caractère changeant et difficilement prévisible des situations ;
- D'intégrer rapidement dans sa pratique les nouvelles connaissances sociales, scientifiques et techniques ;
- D'analyser sa pratique, de la confronter régulièrement aux résultats de la recherche et de développer des connaissances et des aptitudes nouvelles utiles à sa pratique dans une dynamique de formation continue;
- De participer à la réflexion et au travail interdisciplinaire et de les dynamiser, notamment dans le travail en équipe multisectorielle et dans la collaboration en réseau ».

Agir autonome (diplôme professionnel):

« Le professionnel de niveau de formation tertiaire non HES est capable:

- De pratiquer son métier de manière autonome et en responsabilité ;
- De maîtriser des situations problématiques et relativement complexes, en mettant en œuvre, voir en développant des aptitudes et des comportements adaptés au caractère changeant et difficilement prévisible des situations ;
- D'intégrer dans sa pratique les nouvelles connaissances sociales, scientifiques et techniques ;
- De participer au travail en équipe pluridisciplinaire;
- De développer sa formation continue ».

Dans un précédent projet, daté du 11 novembre 1998, la typologie de « l'agir autonome » ne reconnaissait pas la *relative complexité* ni le *caractère changeant et difficilement prévisible des situations*. Le texte du 2^{ème} tiret disait: « De maîtriser, dans un secteur donné, des situations relativement simples et dont l'évolution est prévisible dans une large mesure, mettant en œuvre des activités et des comportements préalablement acquis et planifiables ». Aussi, le point concernant les *nouvelles connaissances* n'existait pas. Je reviendrai sur ce sujet dans la 5^{ème} partie.

Les différences entre le profil HES et le profil professionnel (tertiaire non universitaire) reconnues par le Comité stratégique – mais mises en cause par les organisations du personnel – se situent à trois niveaux:

- la complexité du travail ;
- la multiplicité des secteurs d'activité ;
- les savoirs théoriques nécessaires à l'exercice de la pratique.

-
- Pour des tâches sectorielles et prescrites, de mettre en œuvre des activités et comportements simples et planifiés, principalement acquis dans sa formation et adaptés à des situations en général répétitives ;
 - De tenir à jour sa formation initiale, voire de la développer, en participant à des activités de formation continue;

De s'intégrer à une équipe ».

Les éducatrices de la petite enfance sont considérées comme inférieures à ces trois niveaux.

Les prises de position du SSP et de l'AVTES

Avant que le Comité stratégique ne prenne définitivement position sur l'exclusion des professions de l'éducation de la petite enfance du degré HES, les deux organisations du personnel prennent position dans deux lettres séparées.

Le SSP écrit une longue lettre au Comité stratégique en date du 5 mars 1999, où il décrit la pratique des éducatrices de la petite enfance afin de prouver que le travail exercé sur le terrain requiert un profil du type HES.

D'après le SSP, « *Les professionnels de ce secteur ont effectivement pour objectif de faire en sorte que les enfants se sentent, en garderie, dans une situation simple et dont l'évolution est prévisible. Cette ambiance n'est cependant pas le reflet d'un état de fait, mais le produit d'un effort qui devient, dans le contexte actuel, de plus en plus exigeant* ».

La lettre résume ensuite le contexte social caractérisé par, entre autres, l'augmentation des divorces et donc des familles monoparentales, l'augmentation des situations de chômage, de paupérisation, de problèmes liés à la toxicodépendance des parents. Ainsi « *la prise en charge d'enfants en situation problématique et complexe fait aujourd'hui partie du quotidien des professionnels de la petite enfance* ». Cela implique un travail de contact avec les familles, de même qu'un travail de réflexion et de mise à jour des connaissances notamment au sujet de l'évolution de la famille. Le syndicat souligne également l'étendue du domaine d'activité, rappelant, par exemple, que jusqu'à récemment « *la prise en charge des bébés a été considérée comme une activité tellement différente qu'elle a fait l'objet d'une formation spécifique (nurse)* ».

Enfin, le SSP plaide en faveur d'une importance accrue de la dimension interdisciplinaire, notamment au vu de son intérêt dans le dépistage précoce de difficultés psychologiques ou psychomotrices.

En conclusion, le SSP considère qu'« *une discrimination qui, dans un premier temps, semble avoir une portée avant tout formelle risque de se transformer dans un deuxième temps en un abaissement effectif du niveau de qualification des professions concernées* ».

L'AVTES prend position dans une lettre datée du 1^{er} mars 1999. Son argumentation va dans le même sens en ce qui concerne la reconnaissance de la complexité de la profession: « *L'entrée de la petite enfance dans la HES est soutenue par le souci de reconnaissance de la complexité de cette profession, complexité exigeant une formation telle que celle proposée aux acteurs du domaine social en général, soit 'agir expert' (...). L'apparition d'un 'agir encadré' pour reprendre les termes du schéma proposé par le GPO signifierait rapidement une baisse de la qualité des prestations envers les usagers et les parents, élément qui péjorerait gravement la qualité de l'accueil offerte dans les institutions vaudoises* ». Toutefois, la prise de position de l'AVTES se différencie sur un point avec celles du SSP. Elle défend, en parallèle avec le développement d'une formation HES, le maintien de la formation dispensée par l'Institut pédagogique de Lausanne (IPGL)⁹, une école qui n'aurait aucune chance de devenir HES en raison de l'existence de l'Ecole d'études sociales et pédagogiques (EESP) à Lausanne.

En conclusion, l'AVTES est convaincue « *de la nécessité d'une entrée de la Petite enfance dans la HES moyennant l'assurance de la poursuite d'une formation de niveau tertiaire de type non HES* ». Aussi « *aux fins de ne pas provoquer de hiérarchisation dans le cadre des*

⁹ L'IPGL dispense une formation d'éducatrice de la petite enfance reconnue au niveau cantonal.

équipes, il paraîtrait opportun que les tâches quotidiennes soient assurées tant par l'un ou l'autre des diplômés: les différences de type de formation permettraient une complémentarité dans l'échange des savoirs acquis lors de partage de réflexions, d'approche théorique des situations... ».

La pétition du SSP

Au mois de mai 1999, le SSP lance une pétition afin d'appuyer le refus de l'exclusion des éducatrices de la petite enfance de la filière HES¹⁰. Les signataires considèrent que la non-reconnaissance du niveau HES constituerait:

- Une discrimination par rapport aux autres professions du social ;
- Une dévalorisation professionnelle ;
- Un risque d'abaissement du niveau de qualification.

Les pétitionnaires demandent au Conseil d'Etat vaudois de « *se prononcer en faveur d'une intégration dans la HES de toutes les professions du social et d'intervenir auprès de leurs homologues des autres cantons romands pour qu'ils adoptent également cette position* ».

La pétition récolte 960 signatures en deux semaines, ce qui est un très bon résultat compte tenu de l'étendue du secteur. Toutefois, ce n'est que le 14 septembre 1999 que les autorités cantonales vaudoises y répondront par une assez longue lettre qui justifie la décision d'exclusion prise entre temps par le Comité stratégique et s'appuyant sur une série de prises de positions adoptées précédemment par diverses instances.

Il me semble intéressant de citer quelques passages de cette lettre qui reprend l'essentiel des arguments utilisés par les décideur-e-s. Ainsi pour Mme Jeanprêtre, alors Cheffe du Département de la formation et de la jeunesse (DFJ) et M. Rochat, alors Chef du Département de la santé et de l'action sociale (DSAS), « *la raison principale de cette détermination (ndr. celle du Comité stratégique datée du 23 juillet 1999) est le fait que ces formations aboutissent principalement à des activités 'monosectorielles' en ce sens que les titulaires d'un tel diplôme ne peuvent pas être engagés dans l'ensemble des secteurs du champ social d'intervention concerné. Ces formations ne correspondent donc pas au profil ni aux exigences des formations et des professions HES* ». Et de citer entre autres:

- la Prise de position du 23 septembre 1998 de la Conférence suisse des directrices et directeurs des affaires sociales (CDAS) qui dit: « *En conséquence, il nous semble d'autant plus important de préciser clairement que les formations d'éducatrices de la petite enfance et de maître d'atelier socioprofessionnel sont des formations pour des tâches sectorielles. L'activité principale dans l'exercice de ces professions ne consiste pas, de manière prioritaire, à améliorer les conditions de vie et les stratégies existentielles de personnes en situation difficile, mais à assurer un encadrement et un accompagnement sectoriel.* »

- La Prise de position du Conseil suisse des HES du 22 septembre 1998 qui affirme: « *Les programmes d'études doivent être relativement larges et dispenser une formation et des connaissances de portée générale, comme le stipule le texte figurant dans le profil 'Dans les programmes d'études figurent les bases théoriques et pratiques valables pour l'ensemble du champ social...'. Une formation limitée à certains domaines, comme par exemple l'éducation de la petite enfance ou le travail socioprofessionnel, ne serait pas compatible avec les exigences précitées* ».

¹⁰ La pétition est lancée conjointement par les éducatrices de la petite enfance et les maîtres socio-professionnels, qui constituent l'autre profession exclue de la filière HES.

En conclusion, Mme Jeanprêtre et M. Rochat se prononcent contre l'admission de l'éducation de la petite enfance dans la filière HES mais pour le maintien d'une formation au niveau tertiaire. Cela contre l'avis de la Conférence suisse des écoles supérieures de travail social (SASSA) pour laquelle la formation des éducatrices de la petite enfance devrait être incluse dans la filière « éducation spécialisée » et qui s'oppose à la création d'un diplôme de degré tertiaire, car « *les champs d'intervention correspondants seraient trop restreints pour offrir des perspectives professionnelles satisfaisantes* ».

Il me semble important de noter la non-progression de la réflexion qui se fonde toujours sur les mêmes arguments repris et répétés d'une prise de position à l'autre dans une sorte de raisonnement circulaire. In fine, la prise de position des autorités vaudoises se fonde sur un seul argument principal: le champ d'intervention des éducatrices de la petite enfance serait « *monosectoriel* ». Personne n'a pris la peine d'expliquer pourquoi l'éducation de la petite enfance est monosectorielle, personne n'a pris la peine de répondre, en les réfutant, aux arguments avancés par les professionnelles. Cette « *monosectorialité* » semble être une donnée qui se justifie par elle-même.

Après cette réponse et la décision du 23 juillet, le SSP demandera à Mme Jeanprêtre et M. Rochat de recevoir une délégation de l'assemblée des professionnelles. Cette entrevue sera jugée « prématurée » et refusée.

La décision finale et les réactions des professionnelles

C'est par une lettre du 23 juillet 1999 que le Comité stratégique fait part aux instances concernées de sa « *Détermination des formations pouvant donner lieu à certification HES* ».

Cette lettre contient la liste des formations retenues pour la HES romande santé-social. Elle n'est faite aucune mention explicite de la profession d'éducatrice de la petite enfance. Juste une allusion: « *Notre comité veillera à ce que les formations du niveau tertiaire non HES soient également valorisées, notamment par des titres reconnus au plan fédéral* ».

Cette décision sera soumise à l'approbation des Conférences mandantes, soit la Conférence intercantonale de l'instruction publique de la Suisse romande et du Tessin et la Conférence romande des affaires sanitaires et sociales.

Malgré la décision, les professionnelles poursuivent leur lutte: une assemblée générale du personnel est convoquée par le SSP le 5 octobre 1999. A la suite de celle-ci, une lettre est envoyée à Mme Jeanprêtre et M. Rochat afin de rappeler une fois encore la position des professionnelles et solliciter une rencontre. Une manifestation de protestation est organisée le 24 novembre lors d'une journée officielle sur la HES romande qui s'est tenue à Morges. L'appel est signé par le SSP de même que par la Fédération romande des travailleurs de l'éducation spécialisée (FERTES), l'Association romande des maîtres socioprofessionnels (ARMASP) et la Coordination romande HES santé-social.

Lors de cette manifestation, la presse est présente et plusieurs éducatrices de la petite enfance s'expriment: « *Les éducateurs de la petite enfance et les maîtres socioprofessionnels ont toujours répondu aux mêmes exigences de formation que les autres intervenants sociaux. Nous fréquentons d'ailleurs la même école. Et tout à coup, on veut établir une hiérarchie entre nos différents métiers? C'est inadmissible* » (24 Heures, 25 novembre 1999). Ou encore cette étudiante: « *On nous reproche le côté monosectoriel de notre activité. Sous-entendu, les éducatrices de la petite enfance travaillent dans une crèche et n'en sortent jamais. Ce n'est pas vrai. Nous œuvrons aussi en institution spécialisée. Nous sommes toujours plus appelées à intervenir dans les réseaux pluridisciplinaires. Nous ne voulons pas d'une formation dévalorisée* » (La Côte, 25 novembre 1999).

Durant l'automne 1999, la proposition d'une Commission tripartite réunissant les représentant-e-s des écoles supérieures de travail social, des employeurs et des employé-e-s du secteur de l'éducation spécialisée laissent entrevoir la possibilité de reconnaître les éducatrices de la petite enfance et les maîtres socio-professionnels dans le cadre d'un diplôme d'éducation sociale.

Pour les organisations du personnel, cette proposition « *démontre mieux que tout discours que le niveau HES pour ces deux professions répondrait aux besoins actuels* » (FERTES, 6 décembre 1999). Durant cette période et jusqu'au printemps 2000, moment où les filières HES seront homologuées, il existe un certain flou sur le sort de la filière de l'éducation pour la petite enfance, de même que sur la question des formations de degré tertiaire non HES.

Dans une lettre du 21 mars 2000, que la FERTES adresse au Comité stratégique, il est écrit, avec justesse me semble-t-il: « *Nous réalisons qu'insidieusement, le rapport du groupe d'experts 'Formation de travail social de degré secondaire II et du tertiaire non universitaire' – appelé également 'Rapport Meyer' (rapport à l'attention de la CDAS) – a fait son chemin depuis mai 1997 (...)* ».

C'est dans ce contexte que le SSP et l'AVTES lancent conjointement, au printemps 2000, une nouvelle pétition « *Pour le maintien de la qualité de la formation des éducatrices de la petite enfance* ». Les deux organisations constatent que « *la filière de formation des éducateurs/-trices de la petite enfance (EPE) a été exclue de cette démarche (ndr. la mise en place des nouvelles filières HES) selon une décision du Comité stratégique (COSTRA). Ainsi, cette profession restera, pour l'instant, au niveau tertiaire non HES. Cependant, et cela est inquiétant, nous sommes dans un brouillard complet quant au devenir de la formation des EPE, tant dans son financement que dans son statut* ». La pétition réitère son objectif de voir à terme cette formation devenir HES, demande des garanties quant au maintien de la qualité actuelle de la formation et exige des passerelles entre la formation de niveau tertiaire non HES et le niveau HES. La pétition sera signée par 448 personnes et envoyée à Mme Jeanprêtre et aux membres du COSTRA le 4 juillet 2000.

Et après ?

En ce qui me concerne, je m'arrête là. Mais, il me semble utile de donner quelques très brefs éléments sur ce qui s'est passé par la suite.

Les autorités politiques maintiendront leur décision d'exclusion de la filière de l'éducation de la petite enfance du niveau HES. Suite à l'entrée en vigueur, en 2005, de l'« *Ordonnance fédérale concernant les conditions minimales de reconnaissance des filières de formation et des études post-diplôme des écoles supérieures* », les HES ne forment plus les éducatrices de la petite enfance. Celles-ci sont désormais formées par une Ecole supérieure de niveau tertiaire non universitaire. Dans le canton de Vaud, il s'agit de l'IPGL. Sous la pression de la pénurie de personnel dans ce domaine, le Service de protection de la jeunesse (SPJ) du canton de Vaud a également reconnu la formation dispensée par l'Ecole romande de l'éducation.

Surtout, un certificat fédéral de capacité (CFC) d'assistant-e socio-éducatif/-ve (ASE) a été mis sur pied. Il s'agit d'un apprentissage non spécifique à la petite enfance, puisque l'assistante socio-éducative pourra travailler également dans des établissements médico-sociaux (EMS) et dans le domaine social. La première volée de diplômé-e-s sortira en 2009.

5. Analyse dans une perspective de genre

Est-ce que, comme je l'ai formulé dans mon hypothèse de travail, le fait que l'éducation de la petite enfance est un « univers féminin » a pesé sur la décision d'exclure cette filière de la HES? Est-ce que, dans ce processus, l'image de la « mère de substitution » a joué un rôle dans la description du métier d'éducatrice de la petite enfance ? Peut-on affirmer que la relégation de cette formation au niveau tertiaire non universitaire représente une perte de reconnaissance ? Ce sont là quelques unes des questions et hypothèses de travail que j'ai présentées en introduction et sur lesquelles je reviens dans la présente partie.

En apparence, le processus de décision a été mené de manière « neutre ». Ni les experts qui ont rédigé le Rapport Meyer, ni les personnes qui ont ensuite pris la décision d'exclusion ne font référence à quelque moment que ce soit au fait que les professionnels de la petite enfance sont des femmes dans leur quasi-totalité. Cette manière de procéder, on l'a vu dans la 3^{ème} partie, n'est ni rare, ni étonnante. Notons aussi qu'il m'a été impossible de trouver des données statistiques concernant le personnel et tenant compte du sexe des personnes qui travaillent dans les structures d'accueil pour les enfants en bas âge ; j'ai trouvé quelques chiffres sur le nombre de places, le nombre d'enfants pris en charge ou encore les coûts. Mais rien concernant le profil du personnel.

La « neutralité » est à ce point de mise qu'elle en devient une « cécité ». On fait abstraction de la situation sur le terrain. On ne fait aucun état des lieux. On ne se pose aucune question de fond. Au point que j'ai eu l'impression d'être confrontée à un parti pris : dès le départ, le projet de HES exclut l'éducation de la petite enfance qui est considérée comme un domaine de niveau inférieur à celui du travail social, de l'éducation spécialisée et de l'animation socio-culturelle. Cette infériorité n'est jamais expliquée : c'est comme si elle allait de soi et était admise par tout le monde. C'est bien là que le bas blesse et que le concept de genre nous aide à comprendre que ce qui paraît aller de soi et être communément admis est bien une vision stéréotypée des rôles sociaux de sexe.

Ainsi, malgré la différence des situations française et suisse (ou plutôt de la situation dans le canton de Vaud, puisque la Suisse connaît de nombreux modèles différents), il y a nombre de points communs dans la manière dont les métiers de la petite enfance sont considérés. Ce qui m'a frappé au niveau des différences entre les deux pays touche à la question de la formation/non formation des personnels de la petite enfance.

En France, les personnels qui travaillent dans les structures d'accueil collectif sont très différenciés et hiérarchisés : on l'a vu, le personnel qui prend en charge les soins quotidiens aux enfants, le travail de « care » n'est pas ou peu formé. Alors que les personnes qui interviennent de manière ponctuelle ou assument des tâches d'encadrement – les puéricultrices ou les éducatrices des jeunes enfants – ont une formation professionnelle plus poussée. Plus une personne est formée, moins elle sera en contact avec les enfants.

Dans le canton de Vaud au contraire, jusqu'à présent, l'essentiel du personnel des crèches et garderies est composé d'éducatrices de la petite enfance formées au niveau tertiaire. Ce sont elles qui assument le travail de soins quotidiens aux enfants, mais aussi l'ensemble des autres tâches, notamment éducatives. Aussi, lorsqu'une personne dispose d'une autre formation, mais qui est reconnue par les autorités compétentes, elle fonctionne dans une équipe au même niveau que les autres éducatrices. De ce fait, la hiérarchie est très plate : il y a les équipes composées d'éducatrices de la petite enfance – et de quelques éducateurs –, qui généralement se partagent les enfants d'après des groupes d'âge, et la directrice ou le directeur. Mais il n'y a pas de fonction intermédiaire. Or, la non-reconnaissance du niveau HES a ouvert une ère nouvelle : celle d'une hiérarchisation des fonctions dans ce secteur qui

comportera désormais la présence de personnes ayant un CFC et, à terme, probablement aussi de personnes sans qualification, soit les auxiliaires.

Les professionnelles craignent les conséquences que ces modifications auront sur leur travail. Au vu des réflexions, études et enquêtes, françaises leurs craintes me semblent tout à fait fondées. Et cela tant du point de vue de la déqualification qu'implique, à terme, l'abaissement du niveau de formation, que du point de vue de la mise en place d'une hiérarchie à l'intérieur des structures, une hiérarchie qui ne pourra qu'aller dans le sens de ce qui existe en France. Les personnes les moins qualifiées s'occuperont des soins quotidiens aux enfants, les personnes les mieux formées assumant des tâches ponctuelles auprès des enfants, d'encadrement auprès des équipes et de direction et gestion des structures.

Cela étant dit, il me semble intéressant de (re)lire dans une perspective de genre les arguments avancés par les uns et les autres afin de vérifier si, au-delà de cette apparente « neutralité » des discours, on ne trouve pas une vision du monde finalement sexiste et forcément traditionnelle en ce qui concerne le partage des tâches entre hommes et femmes.

5.1. Les arguments des acteurs/-trices à la lumière du genre

Le Rapport Meyer :

Ce qui frappe dans le Rapport Meyer, c'est le fait que les experts ne fondent pas leur réflexion et leurs propositions sur une analyse de la réalité des divers métiers du secteur social : le travail concret que font les professionnel-le-s ne semble pas les intéresser. Ils partent de ce qui existe au niveau des formations disponibles en Suisse, sans chercher à savoir si celles-ci correspondent aux besoins réels en formation pour un secteur donné. De plus, ils écartent ce qui ne rentre pas dans leur schéma, en particulier les formations de niveau tertiaire qui existent à cette époque en Suisse romande et qui sont de même niveau que celles des autres métiers du secteur social.

Les experts écartent d'emblée du niveau HES le domaine de la petite enfance, qu'ils considèrent comme un domaine hybride entre social et éducation. Rappelons aussi que pour eux, les services aux personnes qui ont trait à la vie quotidienne ne font pas partie du domaine social pris en compte pour définir le niveau de formation HES. Implicitement, ces services aux personnes ne sont pas considérés comme un travail social, mais relégués à ce que nous avons défini comme un travail de « care », un travail, qui ne semble pas justifier d'une formation longue, puisqu'il n'est perçu que dans la simplicité de l'aide aux gestes de la vie quotidienne, et non pas dans sa dimension complexe de « chérissenment » d'autrui. Or, l'éducation de la petite enfance implique ce travail de « care » qui déprécie, aux yeux des experts, sa valeur.

Les arguments avancés dans le rapport nous renvoient à une vision simpliste du monde de la petite enfance. Ainsi :

- La petite enfance est un *domaine restreint*. Pourquoi le domaine de la petite enfance serait-il plus restreint que le domaine des « grands enfants », notamment l'enseignement ou celui des adultes ? Cette question ne se pose tout simplement pas pour les auteurs du rapport : c'est une évidence. Et cette évidence renvoie, d'après moi, à la division sexuelle du travail : les enfants en bas âge relèvent traditionnellement du domaine des femmes. Depuis des siècles, elles s'en occupent, la plupart du temps chez elles sans formation ni salaire. Ce monde des enfants et des femmes renvoie à la sphère privée, au foyer et donc à un monde clos, *restreint*, en opposition à la sphère publique, au monde

des hommes, au vrai monde où se jouent les enjeux de pouvoir, où se discutent et se disputent les choses importantes. N'oublions pas que les femmes ont longtemps été exclues de la sphère publique, puisqu'elles étaient privées des droits civiques, subordonnées au pouvoir du chef de famille et considérées comme des mineures.

- Dans le descriptif de l' « assistant-e dans certains domaines », dont l'éducation de la petite enfance fait partie, les adjectifs qui servent à décrire la situation de travail, les problèmes rencontrés, les tâches à accomplir et les responsabilités à assumer sont : restreint, structuré, clair, défini, limité.

Ces adjectifs caractérisent clairement le travail en crèche et garderie comme un travail « doux », ne présentant pas de difficulté particulière, le personnel n'ayant qu'à répéter des gestes, toujours les mêmes, dans un environnement tranquille, sans qu'il ait à gérer des situations imprévues, ni à réfléchir pour trouver des solutions à des problèmes inconnus et diversifiés. Dans ce contexte, le personnel n'aurait pas besoin d'une formation poussée pour assumer un travail finalement facile et léger. Le travail réel n'est pas interrogé, les experts se fiant à ce qu'ils imaginent être le monde de la petite enfance, avec une prépondérance des soins au corps (langer, habiller, donner à manger, coucher, etc...), une éventuelle dimension de jeux, et une sous-évaluation totale de la dimension relationnelle et affective, avec l'ensemble des difficultés qu'elle implique.

Les termes utilisés pour décrire ce profil nous renvoient à la réflexion sur l'invisibilité du travail domestique, qui n'apparaît que lorsqu'il n'est pas fait. Et le travail de prise en charge des enfants en bas âge est encore et toujours associé au travail domestique, même lorsqu'il est délégué à l'extérieur du foyer. Le travail des éducatrices de la petite enfance ne se voit pas lorsqu'il est bien fait. Résultat : il n'est pas pris en compte. Claude Thüler (2003 : 33) décrit fort bien ce paradoxe en expliquant que lorsqu'un « péquin du coin » pénètre dans un lieu d'accueil de la petite enfance, ce qu'il voit ce n'est que « la pointe de l'iceberg ». « Cette pointe est faite d'actions diverses que vous connaissez tous si bien : parler, moucher, regarder, sourire, assister, aider, consoler, laver, attacher, habiller, etc... la liste est longue (...). Toutes ces actions en effet sont en tout point les mêmes que, le plus souvent les parents, mais aussi les baby-sitters, les jeunes filles au pair, les frères et sœurs, les voisins et voisines, les parrains et marraines, les tantes et oncles, et j'en passe, ont envers de petits enfants (...). Tout ceci peut confirmer ce qu'il pense certainement déjà, à savoir que ce n'est pas si difficile que cela de s'occuper d'enfants et que ces éducatrices ont choisi un bien joli métier ».

C'est à cette pointe de l'iceberg que s'est arrêté le regard de nos experts. Pour eux, la prise en charge des enfants est un travail qui va de soi et qui n'implique pas de difficultés ni de compétences particulières. Comme dans tous les métiers du « care », les qualités requises ne sont même pas perçues. Elles ne peuvent donc pas être considérées comme des qualifications devant être acquises par un processus de formation. Partant de là, leur conclusion s'impose : pour exercer un métier de la petite enfance, il n'est pas nécessaire d'avoir une formation poussée. Cette affirmation permet aux auteurs du Rapport Meyer de placer la formation d'éducatrice de la petite enfance au niveau de la formation du secondaire II. Cela sous le couvert d'une volonté d'ouverture aux demandes de formation de personnes qui souhaitent travailler dans le domaine social... Lisez : des jeunes filles qui aiment les enfants, qui pourraient tout à fait s'en occuper, mais qui n'ont pas le niveau scolaire pour faire une formation de niveau tertiaire et encore moins tertiaire universitaire.

Le comité de pilotage et les autorités cantonales :

Dès les premières lettres (voir la réponse de Mme Bruschiw-Graf au CLESTS, point 4.2), le comité de pilotage reprend de fait les éléments d'argumentation du Rapport Meyer. Certes, en Suisse romande, les autorités défendront une formation de niveau tertiaire non

universitaire pour les éducatrices de la petite enfance, mais, compte tenu de la situation de départ dans les cantons romands, il s'agit néanmoins d'une dévalorisation importante du niveau de formation. Finalement, le niveau tertiaire sera une sorte de solution de compromis, permettant d'introduire le nouveau concept de formation, et notamment l'apprentissage. Mais, il est évident que l'évolution vers une formation à la baisse a été amorcée et n'est, à mon avis, pas encore arrivée à son terme. Ce qui m'intéresse présentement, ce sont les arguments avancés par les autorités cantonales et que voici résumés :

- Les missions n'ont pas les caractères « *global* », « *complexe* » et « *dynamique* » des autres professions du domaine social ;
- Le domaine d'activité est « *monosectoriel* » ;
- Les tâches sont « *sectorielles* ».

L'argumentation est, à mes yeux, assez pauvre : les mêmes arguments reviennent sans cesse et enferment le débat dans une logique circulaire qui ne permet pas à la réflexion d'avancer. Finalement, le principal argument se résume à l'idée que l'éducation de la petite enfance est un domaine d'activité *restreint* – monosectoriel, sectoriel – qui renvoie au monde clos du travail domestique.

Seule exception, la « *Typologie globale des professionnels santé-social* », (voir point 4.4) élaborée par le Comité stratégique environ une année après la mise en consultation du Rapport Meyer. Cette *Typologie* situe l'éducation de la petite enfance dans « *l'agir autonome* », un niveau intermédiaire entre « *l'agir expert* », qui justifie une formation de niveau HES, et le niveau de « *l'agir encadré* », pour lequel une formation de niveau CFC suffit. Dans ce document, le Comité de pilotage admet une certaine « *autonomie* », une « *relative complexité* » des situations, un caractère « *changeant et difficilement prévisible des situations* », ainsi que la nécessité d'intégrer de nouvelles connaissances théoriques. Cette version fait suite à une première rédaction dans laquelle, pour le même niveau « *d'agir autonome* », les situations étaient « *relativement simples* » et « *l'évolution prévisible* ». Pourquoi ce changement ? Probablement pour répondre aux fortes critiques et oppositions qu'avait soulevées le Rapport Meyer en Suisse Romande. Pourtant, cette prise en compte n'a que peu de valeur et d'effets pratiques : elle ne modifie en rien le niveau attribué à l'éducation de la petite enfance et n'a pas d'influence sur le refus des autorités d'inclure cette profession dans les formations de niveau HES. A mon sens, il s'agit davantage d'une tactique pour calmer les esprits que d'une véritable prise de conscience de la valeur et de l'utilité sociale du travail d'éducatrice de la petite enfance. Pour preuve : on reviendra ensuite à l'argumentation de la « *monosectorialité* ».

Les professionnelles et leurs organisations :

Dans les prises de positions du personnel – qui s'exprime par la voix de ses associations et syndicats – il n'est pas non plus fait mention explicitement du fait que l'éducation de la petite enfance est un univers féminin et que cela pourrait être une des raisons fondamentales de la dévalorisation de cette profession¹¹. L'argumentation consiste plutôt dans la tentative de rendre visible le travail effectué sur le terrain pour casser cette image d'un travail simple et doux. Les arguments avancés portent, en partie, sur des éléments que j'ai trouvés dans la littérature.

Si je reprends les pistes indiquées dans la partie 3.3. au sujet de la professionnalisation, je retrouve dans ces prises de position des éléments visant à rendre visible le travail et à

¹¹ J'ai trouvé une seule référence explicite au fait qu'il s'agit d'une profession féminine dans une lettre du Syndicat interprofessionnel des travailleuses et des travailleurs (SIT) de Genève. Mais, comme précisé, je me suis penché sur des documents du canton de Vaud. Il se pourrait que le SIT ait davantage développé cet angle d'approche. S'il l'a fait, cela n'a toutefois pas été repris par le Comité de pilotage, qui n'a inclus cet argument dans aucune des lettres et prises de positions officielles.

obtenir, par la reconnaissance d'une formation de haut niveau, la confirmation par les autorités de l'utilité et de la valeur de ce travail. Par contre, peu, voire pas, d'éléments portent directement sur la déconstruction du présupposé selon lequel la prise en charge des enfants renvoie à des qualités féminines. Personne ne dénonce non plus l'idée qu'il suffit d'aimer les enfants pour pouvoir s'en occuper. J'ai trouvé certains éléments allant dans le sens de cette déconstruction et de cette dénonciation dans les Actes de « Une semaine petite enfance pour voir plus grand » (voir bibliographie), qui a eu lieu dans le canton de Vaud en mars 2002 et qui a regroupé près de 20 associations et organisations actives dans le milieu de la petite enfance, parmi lesquels l'AVTES et le SSP. Ces questions sont en effet très clairement posées dans une « *Lettre ouverte et offerte à...* », rédigée à l'automne 2005 par Claude Thüler, au nom des professionnelles de la petite enfance (voir bibliographie). Mais, dans la période que j'ai prise en considération et allant de 1998 à 2000, les arguments qui priment sont ceux qui mettent en évidence le travail effectué et tentent de sortir les tâches de l'invisibilité :

- Le fait de la simplicité et de la stabilité apparente de la situation dans une structure d'accueil est le résultat d'un travail et d'un effort permanent, qui ne se voit pas ;
- De plus en plus d'enfants accueillis vivent des situations sociales difficiles qui renvoient à l'évolution de la société et de la structure familiale ;
- La multiplicité des interlocuteurs, notamment, en plus des enfants, les parents et les professionnels médico-sociaux ;
- La multiplicité des tâches, outre les soins quotidiens et la garde : le développement cognitif, physique, affectif et moral de l'enfant, la prévention et le dépistage en matière de santé et de maltraitance, l'intégration et la socialisation, en particulier lorsque les familles vivent des situations difficiles ;
- La nécessité de posséder et de mettre à niveau des connaissances scientifiques, techniques et sociologiques.

Ces éléments, situent clairement l'éducation de la petite enfance dans le domaine socio-éducatif et non pas dans le domaine du domestique. Les professionnelles se positionnent comme des intervenantes à part entière du secteur social. Elles font valoir leur bon niveau de formation actuel et son utilité dans leur travail.

Ce positionnement en tant que véritables professionnelles est le résultat, dans le canton de Vaud, de l'existence depuis les années 80 de normes qui ont fait dépendre le subventionnement des structures d'accueil pour la petite enfance de la présence de personnel diplômé et qui ont favorisé ainsi la reconnaissance du métier d'éducatrice de la petite enfance. Toutefois, et les professionnelles le savent bien, cette reconnaissance est des plus fragiles : l'éviction de cette profession du cursus HES en est une preuve. Elle a fragilisé pour longtemps le processus de reconnaissance professionnelle et ouvert les portes à une régression progressive, mais non inéluctable, de la professionnalisation.

5.2. Une profession à la reconnaissance fragile

Pour les professionnelles, la relégation de leur formation du niveau HES au niveau ES a représenté une dévalorisation de leur métier et a donné un coup d'arrêt au processus de professionnalisation qui s'était mis en place depuis les années 80.

J'aimerais conclure ma réflexion en revenant sur mon hypothèse de travail, soit l'idée que le fait qu'il s'agit d'un métier défini comme typiquement féminin et supposé reposer sur des qualités féminines et naturelles, ce qui a pour effet de rendre invisible la complexité des tâches et des compétences requises pour s'occuper des enfants, a eu une influence importante sur la prise de décision. Divers éléments vont dans le sens de cette hypothèse.

Premièrement, les arguments avancés par les experts, d'abord, et par les personnes en charge de prendre des décisions, par la suite, ne m'ont pas convaincue et m'ont semblé d'une très grande faiblesse. Jamais il n'est expliqué pourquoi le secteur de la petite enfance serait plus « monosectoriel » qu'un autre : le travail d'un assistant-e social-e qui s'occupe de personnes adultes en difficulté pourrait aussi être considéré comme monosectoriel, de même que le travail d'un informaticien qui ne s'occupe que d'ordinateurs... Surtout les arguments avancés par les professionnelles pour contredire cette qualification n'ont jamais été réellement discutés et aucune enquête n'a été menée sur le terrain. Si je reprends la définition qui est donnée dans le Rapport Meyer des métiers du secteur social et que je la compare à la description des tâches établie par les professionnelles de la petite enfance, je constate qu'il y a globalement correspondance : pour rappel, le/la travailleur/-euse social-e doit *conseiller, assister, aider, garantir la subsistance, soigner et stimuler la créativité*. Ces actions me semblent coller avec le travail de l'éducatrice de la petite enfance. On peut aussi faire la comparaison avec la définition du but des métiers du secteur social donnée par le Rapport Meyer : à savoir *éviter à certaines personnes ou groupes de personnes la dépendance, physique, morale, psychique, culturelle et social, en les assistant pour leur réinsertion et leur épanouissement, ainsi que de favoriser au mieux l'indépendance et l'intégration de ces personnes*. Or, l'objectif même de prendre en charge un enfant est bien de le rendre indépendant afin qu'il puisse s'épanouir et s'intégrer dans la société et devenir un adulte responsable de lui-même, et donc un citoyen ou une citoyenne intégré-e-s à la société. Comme le rappelait Françoise Dolto : « *je n'ai qu'une chose à dire aux hommes et aux femmes politiques : c'est de 0 à 6 ans que le législateur devrait le plus s'occuper des citoyens* » (cité par Hermenjat, 2001 : 15).

Deuxièmement, ce qui s'est passé depuis lors confirme les craintes avancées par les professionnelles. L'introduction du CFC et de la nouvelle Loi sur l'accueil de l'enfance (LAJE) dans le canton de Vaud multiplie les pressions sur les professionnelles, qui sont aujourd'hui contraintes de défendre sans cesse leur statut, au risque d'apparaître comme corporatistes et élitistes.

Ainsi, le Conseil d'Etat annonçait dans l'exposé des motifs sur la LAJE que « *La formation CFC devrait être mise en place à la rentrée 2005 au niveau suisse. La question de l'intégration d'auxiliaires (adultes expérimentés) sera discutée avec les milieux concernés* » (Conseil d'Etat, 2005).

Les éducatrices de la petite enfance ont dû se battre pour que, dans le cadre de référence fixé par les autorités cantonales, il soit inscrit la nécessité d'avoir deux tiers de professionnelles de niveau tertiaire pour un tiers de diplômé-e-s CFC. Ces normes seront rediscutées en 2009 au moment où les premières assistantes socio-éducatives termineront leur formation. Et rien n'indique que ce taux sera maintenu. Il est en effet fortement contesté par les milieux patronaux, qui accusent les éducatrices de la petite enfance de mépriser les personnes disposant d'une formation de niveau CFC. Le débat a été vif à ce sujet et les patrons vaudois ont traité, dans leur presse, les professionnelles qui défendent ce quota de « *papesses de la couche-culotte* » (Patron, 2005 et 2006). Ce qualificatif résume à lui seul la considération de ces milieux pour le statut professionnel des personnes s'occupant des enfants en bas âge. Il est à mon sens évident que ces mêmes milieux – dont le pouvoir dans le domaine de la petite enfance s'est fortement accru depuis l'entrée en vigueur de la LAJE et la mise en place de la Fondation pour l'accueil de jour des enfants – défendront l'entrée d'auxiliaires dans les crèches et garderies.

Les stéréotypes de sexe ont encore une longue vie devant eux, d'autant qu'ils servent les intérêts économiques des milieux patronaux qui n'ont pas envie d'investir des moyens financiers importants dans le domaine de la petite enfance, bien qu'ils reconnaissent la nécessité de son développement. En effet, il est évident qu'il y a un lien direct entre formation et salaire : moins le personnel est formé, moins son salaire sera élevé. Les

assistantes socio-éducatives auront un salaire moins élevé que les éducatrices de la petite enfance, et les auxiliaires un salaire moins élevé que les assistantes socio-éducatives.

Les éducatrices de la petite enfance sont conscientes de la fragilité de leur statut : « *Enfin et surtout, elles doutent de la pérennité même de leur métier qui pourrait être absorbé tout entier par ce nouveau CFC... Par la voie des associations professionnelles, elles ont tenté de se faire entendre des autorités concernées. A ce jour, elles n'ont toujours pas de réponse. C'est de cela dont elles sont inquiètes, c'est de là que les tensions surgissent, c'est par là qu'elles dirigent leurs offensives* » (Thueller, 2005 : 11).

6. Conclusion

Je me suis engagée dans ce travail avec une hypothèse : *«l'exclusion de la formation d'éducatrice de la petite enfance de la filière HES est à mettre en relation avec le fait qu'il s'agit d'un métier « typiquement » féminin»*.

Durant les trois années (1998-2000) qu'a duré le processus ayant abouti à cette mise à l'écart, les milieux concernés – responsables cantonaux de la formation et de la mise en place des HES, responsables des écoles supérieures de travail social, professionnelles de la petite enfance, associations professionnelles et syndicats – ont confrontés leurs points de vue, opposés. Les arguments ont été nombreux. Les partisans de cette exclusion ont mobilisé un schéma d'ensemble, « neutre » prétendant classer les différentes professions du social selon des degrés de complexité croissant. La profession d'éducatrice de la petite enfance y est qualifiée de moins complexe que les autres formations du social, sans qu'un détour par la réalité empirique du « terrain » ait été nécessaire pour cela : sa mise à l'écart de la filière HES est présentée comme la conséquence logique de cette classification. Les professionnelles, leurs associations et syndicats ont opposé à ce schéma leur analyse du travail concret qu'elles effectuent, afin de démontrer que les constructions théoriques des responsables politiques et de leurs experts ne correspondaient pas à la réalité.

Dans ce débat, cependant, ni les uns ni les autres n'ont fait de la dimension de genre – le fait que la profession d'éducatrice de la petite enfance est dans sa très large majorité exercée par des femmes – un facteur explicatif du conflit. Le principe de l'égalité entre femmes et hommes est inscrit dans la Constitution depuis 1981. La loi sur l'égalité a renforcé depuis 1996 les moyens d'agir des femmes et des associations défendant leurs droits pour faire respecter cette règle fondamentale. Dans le sillage, on a assisté à un certain nombre d'actions, y compris en justice, menées par des professionnelles, notamment des professions de la santé. Ces démarches visaient à dénoncer la sous-estimation de ces professions, exercées majoritairement par des femmes, en regard de professions masculines comparables. Elles ont porté, la plupart du temps sur la question des salaires. Cet argument n'a toutefois pas été utilisé dans le cas des éducatrices de la petite enfance sur une question qui concerne la formation, mais qui va évidemment avoir des conséquences sur la fixation des salaires.

Dans ce contexte, j'ai mobilisé les instruments d'analyse d'une perspective de genre pour mettre en évidence les spécificités des professions de l'éducation de la petite enfance et pour déconstruire les discours des acteurs/-trices. Je considère que cette approche a démontré son pouvoir explicatif et qu'elle a confirmé la validité de mon hypothèse de travail, bien que son argument ait été ignoré (ou dénié ?) par les parties en présence.

La perspective de genre m'a permis de montrer comment ces professions sont façonnées par la division sexuelle du travail, dans leur place dans le monde professionnel et dans la société comme dans leur représentation. Très largement, elles restent associées, voire assimilées, à la fonction maternelle. Cela conduit à les considérer comme ne mobilisant pas des qualifications et des compétences à acquérir et complexes, mais comme faisant appel à des qualités naturelles appartenant aux mères, et donc aux femmes. Le pas d'après suit logiquement : on proclame, sans que le besoin de le prouver ne se fasse sentir, que le travail d'élevage et d'éducation des petits enfants est moins complexe et plus limité (« monosectoriel ») que les autres professions du social et, par conséquent, qu'il ne nécessite pas une formation de niveau tertiaire. Une fois ce choix imposé, malgré les protestations des professionnelles, la boucle se ferme : le fait que la formation d'éducatrice de la petite enfance est d'un niveau inférieur à celle des autres professions du social devient à son tour la « preuve », en quelque sorte, que ces professions sont effectivement moins complexes, et qu'elles sont donc d'une valeur inférieure. Dans le monde de l'économie de marché, le niveau de salaire inférieur sanctionne cette appréciation.

De plus, la division sexuelle du travail opère aussi à un autre niveau. Jusqu'il y a peu, dans les années 70, la part des femmes ayant de jeunes enfants et exerçant une activité professionnelle rémunérée était faible, particulièrement en Suisse. Le domaine de l'élevage et de l'éducation des enfants était considéré, de même que l'ensemble de la sphère domestique, comme relevant « naturellement » des femmes et étant exclusif d'un engagement professionnel, sauf contrainte économique majeure. Aspirations des femmes à l'émancipation et changements dans le marché du travail se sont conjugués dès les années 80 pour modifier cette situation. Le taux d'activité professionnelle des femmes n'a cessé de croître. Cet engagement des femmes dans le « monde du travail » n'a cependant pas été accompagné d'un engagement accru des hommes dans la sphère domestique. La question des conditions nécessaires pour permettre aux femmes de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales a dès lors pris une nouvelle dimension. Le développement de solutions pour la garde des enfants est devenue une nécessité.

Dans ce contexte, la naturalisation du travail de prise en charge des enfants en bas âge légitime la priorité accordée à des solutions qui ont l'avantage, pour ceux qui les prônent, d'être moins coûteuses : accueil familial de jour, engagement au domicile de « nounous », la plupart du temps issues de l'immigration ou accueil collectif dans les structures animées par des personnels aux profils profondément remaniés par un double mouvement de déqualification des personnes ayant la tâche de la gestion quotidienne des enfants et de hiérarchisation accrue des équipes. La concurrence de fait entre modes de garde renforce cette dynamique. Cela permet de préserver, malgré l'engagement accru des femmes dans le monde professionnel, une des fonctions de la division sexuelle du travail : assurer dans le cadre de l'économie de marché la reproduction à moindre frais de la force de travail, dont la prise en charge des petits enfants est une des composantes, grâce au travail gratuit ou le meilleur marché possible des femmes.

Les femmes, renfermées dans la division sexuelle du travail, les enfants à venir, risquant de bénéficier d'un environnement moins favorable à leur développement précoce, et, au bout du compte, la société dans son ensemble en supporteront les conséquences.

Pour développer ma réflexion, je me suis appuyée sur du matériel écrit. J'aurais souhaité toutefois interroger un certain nombre d'acteurs et d'actrices de ce processus pour entendre, au-delà de ce qui est figé sur du papier, leurs réflexions et les interroger plus directement sur la relation entre le genre et la décision prise. Malheureusement, le temps à ma disposition ne m'a pas permis de procéder à des interviews.

J'aurais également souhaité mieux approfondir certains aspects, en particulier le fait que la reproduction de la division sexuelle du travail, qui a comme corollaire la surexploitation du travail féminin par la non-reconnaissance de celui-ci, sert les intérêts économiques du système capitaliste et permet la permanence de celui-ci. Il me semble également que le phénomène de la migration féminine joue un rôle de plus en plus important dans nos sociétés, en particulier dans les domaines du travail de « care ». Il y a autour de ce phénomène beaucoup de non dits : ainsi, alors que les autorités politiques savent que des milliers de personnes sans statut légal, dont un nombre croissant de femmes, assurent le travail domestique, dont le soin aux enfants, celles-ci continuent d'être ignorées, comme si elles n'existaient pas. Or, leur présence a une influence sur toutes les femmes et sur leur statut.

Un thème qui me paraît également intéressant pour montrer la complexité de ce travail, c'est l'aspect de amour-haine et son importance. Lorsqu'il y a un cas de maltraitance d'un enfant, cela est considéré – à juste titre – comme un acte grave. Or lorsque cela ne se produit pas, personne ne se demande pourquoi tout se passe bien !

Avec ces limites, mon travail m'a permis de mettre en évidence comment derrière l'apparente neutralité des prises de décisions et des arguments, se cache en réalité une

vision du monde profondément ancrée dans la division sexuelle du travail, une vision qu'il est, dans la pratique, difficile de mettre en cause tant elle semble aller de soi. Cela dans une société qui a fait de l'égalité entre les hommes et les femmes un de ses principes constitutionnels! Une égalité qui, prise au piège de son institutionnalisation – a perdu de son effet subversif et de mobilisation des femmes.

Commentaire [CS1] : Très très intéressant... Développez sur quelques phrases.

Aujourd'hui, tout le monde, notamment au niveau politique, reconnaît l'égalité des sexes. Des mesures sont prises et mises en avant, comme la promotion des femmes aux postes de cadre. Une telle mesure est certes positive. Mais elle a surtout un avantage : elle ne remet pas en cause l'ordre établi. Appliquer réellement le principe de l'égalité en ce qui concerne la prise en charge du travail domestique impliquerait au contraire de remettre en cause en profondeur l'organisation capitaliste du travail. Prises au piège des mesures réalistes et réalisables à court terme, désireuses d'avoir des résultats concrets, les femmes ne seraient-elles pas en train de renoncer au potentiel subversif du féminisme qui en refusant la division sexuelle du travail et le patriarcat remet de fait en cause les bases mêmes du système d'exploitation capitaliste ? Car, dans le système actuel, comme le dit Hochschild lorsqu'elle présente la réalité des femmes des pays du Sud qui quittent leurs enfants pour venir garder ceux des pays du Nord dont les mères travaillent professionnellement : « *Au bout du compte, les femmes des pays riches comme celles des pays pauvres sont des actrices de second rôle dans le grand jeu économique dont elles n'ont pas défini les règles.* » (Hochschild, 2004 : 64).

7. Bibliographie

Littérature critique

BLOCH, Françoise, Monique Buisson (1998). *La garde des enfants, une histoire de femmes. Entre dont, équité et rémunération*. Paris : L'Harmattan.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) (2004). *Bébés et employeurs, Comment réconcilier travail et vie de famille*. Volume 3. Paris, OCDE.

BUCAS-FRANÇAIS, Anne, Jacqueline Penit-Soriat, Nicole Savey (2005). *Petite enfance et émancipation des femmes : pour la refondation du service public*. Brochure éditée par la Commission genre et mondialisation d'ATTAC-France.

CHAPLAIN, Didier-Luc, Marie-France Custos-Lucidi (2005). *Les métiers de la petite enfance. Des professions en quête d'identité*. Paris : La Découverte.

CRESSON, Geneviève, Nicole Gadrey (2004). « Entre famille et métier : le travail du care » *Nouvelles Questions Féministes*, 23 (3), 26-41.

CRESSON, Geneviève (Automne 1998). « Formations et compétences dans les métiers du contact direct avec les petits enfants : quelques enjeux, conflits et paradoxes ». *Lien social et Politiques - RIAC*, 40, 25-39.

CRISTOFARI, Marie-France, Adelina Miranda (1998). « La socialisation d'un rapport intime à caractère privé. Les métiers de la petite enfance ». *Cahiers du Gedisst*, 22, 125-149.

CUSTOS-LUCIDI, « Créer des liens : un gage d'identité » (2003), *Actes de la semaine petite enfance pour voir plus grand*, organisé dans le canton de Vaud du 16 au 23 mars 2002, Lausanne, 6-21.

DEPARTEMENT FEDERAL DE L'INTERIEUR (2004). *Rapport sur les familles 2004, Structures nécessaires pour une politique familiale qui réponde aux besoins*. Bern.

DUSSUET, Annie (2002). « Le genre de l'emploi de proximité ». *Lien social et Politiques – RIAC*, 47, 143-154.

FAGNANI, Jeanne (2004). « La politique familiale en France depuis les années 70 : l'intégration progressive du modèle de 'la mère qui travaille' ». In COFF, *Du temps pour les familles*, Berne.

HOCHSCHILD, Arlie Russel (2004). « Le nouvel or du monde ». *Nouvelles Questions Féministes*, 23 (3), 59-74.

KERGOAT, Danièle (1992). *Les infirmières et leur coordination, 1988-1989*. Paris : Lamarre.

KERGOAT, Danièle (2000). « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe », in Helena Hirata, Françoise Laborie, Hélène Le Doaré, Danièle Senotier (Éd.), *Dictionnaire critique du féminisme* (pp. 36 – 44). Paris : PUF.

MOLINIER, Pascale (2004). « La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme? Une critique de l'éthique du dévouement », in *Nouvelles questions du féminisme*, Vol. 23, no 3 / 2004, pp. 12-25

MOZERE, Liane (1998), « Les métiers de la crèche. Entre compétences féminines et savoirs spécialisés ». *Cahiers du Gedisst*, 22, 105-123.

OFFICE FEDERAL DE LA STATISTIQUE (2003). *Population active en nette augmentation*, Communiqué de presse. Neuchâtel : OFS.

OFFICE FEDERAL DE LA STATISTIQUE (2005). *ESPA 2004 en bref*. Neuchâtel : OFS.

OFFICE FEDERAL DE LA STATISTIQUE (2006). *ESPA 2005 en bref*. Neuchâtel : OFS.

RICHARD-DE PAOLIS, Paola, Pierre-Yves Troulot, Pascal-Eric Gabarel, Claude Kaiser, Gil Meyer, Simone Pavillard, Muriel Pecorini, Annelise Spack (1995). *Petite enfance en Suisse romande*. Lausanne : Réalité sociales.

SADOCK, Virginie (2003). « L'enjolivement de la réalité, une défense féminine ? Etude auprès des auxiliaires de puériculture ». *Travailler*, 10, 93-106.

THUELER, Claude (2003), « Un métier pluriel », *Actes de la semaine petite enfance pour voir plus grand*, organisé dans le canton de Vaud du 16 au 23 mars 2002, Lausanne, 30-50.

Documentation primaire

AUTEUR INCONNU, « Non à l'exclusion », *24 Heures*, 25 novembre 1999

ASSOCIATION VAUDOISE DES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS (AVTES), SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP), *Prise de position conjointe du SSP et de l'AVTES, secteur Petite Enfance*, 28 avril 1998.

ASSOCIATION VAUDOISE DES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS (AVTES), Lettre du 1^{er} mars 1999.

ASSOCIATION VAUDOISE DES TRAVAILLEURS SPÉCIALISÉS (AVTES), SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP), *Pétition « Pour le maintien de la qualité de la formation des éducatrices de la petite enfance »*, juillet 2000.

CONFÉRENCE INTERCANTONALE DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE / SUISSE ROMANDE/TESSIN (CIIP/SR/TI), CONFÉRENCE ROMANDE DES AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES (CRASS), Lettre du 20 avril 1998.

CONFÉRENCE INTERCANTONALE DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE / SUISSE ROMANDE/TESSIN (CIIP/SR/TI), CONFÉRENCE ROMANDE DES AFFAIRES SANITAIRES ET SOCIALES (CRASS), *Typologie globale des professionnels de la santé – social*. Version du 11 novembre 1998 et du 5 février 1999.

CONFÉRENCE SUISSE DES DIRECTEURS CANTONAUX DE L'INSTRUCTION PUBLIQUE (CLESTS), *Prise de position lors de la Consultation sur le rapport du groupe d'experts 'Formation de travail social de degré II et du degré tertiaire non universitaire'*, Mars 1998.

CONSEIL D'ETAT, Exposé des motifs relatif au projet de Loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE). Septembre 2005.

COPT Isabelle, GUINARD DUMAS Christine, THUELER Claude, TROUBAT Mady (2003), *Actes de la semaine petite enfance pour voir plus grand*, organisés dans le canton de Vaud 16 au 23 mars 2002.

DÉPARTEMENT DE LA FORMATION ET DE LA JEUNESSE (DFJ), DÉPARTEMENT DE LA SANTÉ ET DE L'ACTION SOCIALE (DSAS), Lettre du 14 septembre 1999.

FÉDÉRATION ROMANDE DES TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE (FERTES), Lettre du 6 décembre 1999.

FÉDÉRATION ROMANDE DES TRAVAILLEURS DE L'ÉDUCATION SPÉCIALISÉE (FERTES), Lettre du 21 mars 2000.

HERMENJAT, Renée (2001). *L'accueil de jour de la petite enfance: une affaire sérieuse, Guide à l'intention des femmes et des hommes politiques du canton de Vaud*. Petite enfance Pool.

METRAILLER, Guy (2002). *Rapport à Mme Anne-Catherine Lyon conseillère d'Etat, Cheffe du département de la formation et de la jeunesse du canton de Vaud, à l'intention du Conseil d'Etat*.

MEYER Kurt, Hans Hodel, Niklaus Ludi (1998). *Formation de travail social de degré secondaire II et du degré tertiaire non universitaires*. Rapport à l'attention de la Conférence suisse des directeurs cantonaux des affaires sociales (CDAS).

PATRONS, no. 11-12-2005, no. 3-2006 et 1-2007.

ROCHAT, Martine, « La future Haute Ecole donne déjà lieu à une manifestation », *La Côte*, 25 novembre 1999.

SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP), *Pétition « Une Haute Ecole Spécialisée pour la santé et le social : avec les éducateurs/-trices et les maître socio-professionnels! »*. Mai 1999.

SYNDICAT SUISSE DES SERVICES PUBLICS (SSP), Lettre du 5 mars 1999.

THUELER, Claude (2005). « Lettre ouverte et offerte... à ». *Avtes-communic*, N° 260/11, 9-11.