

DIRECTION DE L'ÉDUCATION
COMITÉ DES POLITIQUES D'ÉDUCATION

EDU/EDPC(2009)19
A usage officiel

EDUCATION ET ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS: OFFRE, QUALIFICATIONS ET
PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Mercredi 25 novembre et jeudi 26 novembre 2009

Les Délégués sont invités à DISCUTER les moyens de résoudre les problèmes recensés concernant la main-d'œuvre de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants, notamment en abordant les questions suivantes:

- 1. Quelles mesures les gouvernements peuvent-ils sérieusement prendre pour améliorer la main-d'œuvre de l'EAJE?*
- 2. Comment les gouvernements peuvent-ils gérer le coût des politiques d'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre quand les budgets publics sont déjà serrés?*
- 3. Jusqu'où les gouvernements devraient-ils aller dans la mise en place d'une réglementation imposant des minima en matière de qualifications et de conditions de travail.*
- 4. Une plus grande harmonisation ou intégration des services d'EAJE dans les pays permettrait-elle de résoudre plus facilement les problèmes de main-d'œuvre?*
- 5. Quels sont les principaux freins et obstacles à l'application de mesures visant à améliorer l'offre, les qualifications et le perfectionnement de la main-d'œuvre?*

Deborah Roseveare, Chef de la division, Téléphone: 33(0) 1 4524 1754; email:

deborah.roseveare@oecd.org

Miho Taguma, Analyste, Téléphone: 33(0) 14524 9265; email: miho.taguma@oecd.org

JT03274816

OFFRE, QUALIFICATIONS ET PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DE L'EAJE

Résumé

1. L'offre, les qualifications et le perfectionnement de la main-d'œuvre occupent une place centrale dans la détermination de la qualité des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE). Toutefois, le secteur de l'EAJE est très fragmenté et diversifié dans la plupart des pays, où les services et les structures ne sont pas les mêmes.
2. La main-d'œuvre de l'EAJE reflète cette diversité et cette fragmentation par l'existence d'une variété d'emplois associés à différents profils de formation et de qualification et à différentes conditions de travail. Dans un certain nombre de pays, une proportion importante de la main-d'œuvre de l'EAJE est soit peu qualifiée soit non qualifiée.
3. De nombreux pays indiquent rencontrer d'importantes difficultés en matière d'offre de main-d'œuvre, notamment:
 - pénuries chroniques d'enseignants et de personnel, en particulier dans les zones rurales et défavorisées;
 - taux de rotation élevé des effectifs, en particulier dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants;
 - faibles niveaux de qualification;
 - homogénéité de la main-d'œuvre (féminine, jeune et appartenant au groupe ethnique majoritaire).
4. Plusieurs facteurs concourent à rendre l'emploi dans le secteur peu attirant: bas salaires, statut social peu élevé, lourde charge de travail, et absence de perspectives d'évolution professionnelle.
5. De nombreux pays présentent un tableau complexe de profils et de qualifications du personnel de l'EAJE. La plupart des pays connaissent un mélange de diplômes professionnels et universitaires: ces deux formes de qualification peuvent être intégrées dans un même cadre de certification, déconnectées l'une de l'autre, ou se chevaucher.
6. Tous les pays proposent une forme ou une autre de perfectionnement professionnel, mais cette offre n'est pas toujours saisie. De plus, la formation continue et le perfectionnement professionnel sont souvent déconnectés de la formation initiale d'enseignant.
7. Les Délégués sont invités à discuter les moyens de résoudre les problèmes recensés concernant la main-d'œuvre de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants, notamment en abordant les questions suivantes:
 - Quelles mesures les gouvernements peuvent-ils sérieusement prendre pour améliorer la main-d'œuvre de l'EAJE?
 - Comment les gouvernements peuvent-ils gérer le coût des politiques d'amélioration de la qualité de la main-d'œuvre quand les budgets publics sont déjà serrés?

- Jusqu'où les gouvernements devraient-ils aller dans la mise en place d'une réglementation imposant des minima en matière de qualifications et de conditions de travail.
- Une plus grande harmonisation ou intégration des services d'EAJE dans les pays permettrait-elle de résoudre plus facilement les problèmes de main-d'œuvre?
- Quels sont les principaux freins et obstacles à l'application de mesures visant à améliorer l'offre, les qualifications et le perfectionnement de la main-d'œuvre?

OFFRE, QUALIFICATIONS ET PERFECTIONNEMENT DE LA MAIN-D'OEUVRE DE L'EAJE

1. L'offre, les qualifications et le perfectionnement de la main-d'œuvre occupent une place centrale dans la détermination de la qualité des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE). L'examen thématique de l'EAJE (*Petite enfance, grands défis I et II*, OCDE 2001 et 2006) a mis en évidence l'importance d'une main-d'œuvre ayant un bon niveau d'instruction, disposant d'un niveau de qualification élevé, et ayant suivi une formation spécialisée formelle dans le domaine de l'éducation des jeunes enfants. On peut notamment y lire que:

- La qualité de l'EAJE exige une formation solide et appropriée et des conditions de travail satisfaisantes pour le personnel.
- Les jeunes enfants accueillis dans un environnement d'EAJE où ils sont entourés par un personnel qualifié et ayant un bon niveau d'instruction développent de meilleures aptitudes au langage.
- Les personnels ayant reçu une formation plus formelle et plus spécialisée dans le domaine de la petite enfance porteront une plus grande attention aux enfants, seront plus chaleureux et plus stimulants.

2. Toutefois, un des problèmes de l'EAJE est la nature souvent fragmentée du secteur. Dans certains pays, l'accueil des jeunes enfants est organisé séparément de l'éducation préscolaire, les deux n'y étant pas régis par les mêmes dispositions réglementaires ni placés sous la responsabilité du même ministère. D'autres pays ont intégré les services sous la responsabilité du même ministère chargé des politiques d'accueil et d'éducation. L'éparpillement des responsabilités aux divers niveaux de l'administration et entre les prestataires publics et privés peuvent compliquer encore les choses.

3. La main-d'œuvre de l'EAJE reflète cette diversité et cette fragmentation par l'existence d'une variété d'emplois associés à différents profils de formation et de qualification et à différentes conditions de travail. Dans un certain nombre de pays, une proportion importante de la main-d'œuvre de l'EAJE est soit peu qualifiée soit non qualifiée.

4. Lors de sa réunion en mai 2009, le Réseau OCDE sur l'éducation et l'accueil des jeunes enfants a examiné les principales difficultés rencontrées par les pays en matière d'offre, de qualifications et de perfectionnement de la main-d'œuvre; les facteurs à l'œuvre susceptibles d'expliquer ces difficultés; et les actions ou les stratégies susceptibles de résoudre efficacement ces difficultés. La présente note résume les principales observations recueillies auprès de 18 pays¹ au moyen d'un questionnaire (cf. EDU/EDCP(2009)19/ANN1) et apporte quelques exemples d'initiatives prises par les pays.

Difficultés et facteurs à l'œuvre

Offre de main-d'œuvre

5. De nombreux pays font état de difficultés importantes en matière d'offre de main-d'œuvre (voir tableau 1), telles que: des pénuries chroniques d'enseignants et de personnel, en particulier dans les zones rurales ou défavorisées; des taux élevés de rotation des effectifs, notamment dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants; le faible niveau de qualification et l'homogénéité de la main-d'œuvre (principalement féminine, jeune et appartenant au groupe ethnique majoritaire). Les pays ont mentionné plusieurs facteurs contribuant à rendre le secteur peu attractif: bas salaires; statut social peu élevé; lourde charge de travail; et

¹ Dix-huit pays ont répondu au questionnaire: Australie, Autriche, Belgique (Flandres), Canada (Alberta, Colombie britannique, Manitoba, Nouvelle-Ecosse, Ontario et Québec), Chili, Finlande, Italie, Japon, Mexique, Pays-Bas, Nouvelle-Zélande, Norvège, Pologne, Portugal, Slovénie, Espagne, Suède et Royaume-Uni (Angleterre).

absence de perspectives d'évolution professionnelle.

Qualifications

6. De nombreux pays présentent un tableau complexe de profils et de qualifications de la main-d'œuvre de l'EAJE, qui peut englober toute une gamme de services d'accueil. La plupart des pays connaissent un mélange de diplômes professionnels et universitaires. Ces derniers peuvent être plus ou moins interconnectés, par exemple dans un cadre de certification national. Le chevauchement des qualifications requises dans les différentes parties du secteur et un assortiment de filières peuvent être une source de confusion.

7. Certains pays travaillent à l'élaboration de nouveaux profils et qualifications, qui exigeront des compétences plus adaptées à l'environnement de l'EAJE actuel. D'autres réorganisent les qualifications existantes afin de simplifier les filières d'accès à la profession. Dans les pays disposant d'un cadre de certification national, les employés de l'EAJE et les étudiants peuvent comparer différentes qualifications et voir lesquelles leur apporteraient le meilleur niveau de certification et un meilleur salaire.

Perfectionnement de la main-d'œuvre

8. Tous les pays offrent des possibilités de perfectionnement professionnel sous une forme ou une autre. Mais ces possibilités ne se traduisent pas toujours par une participation effective de la main-d'œuvre à la formation. Les informations sur les possibilités de formation peuvent ne pas être bien diffusées ou les avantages de participer à de telles formations ne pas être clairement expliqués, surtout auprès des employés peu qualifiés de l'EAJE. Même si des enseignants ou d'autres employés de l'EAJE sont motivés, leur directeur peut hésiter à les envoyer se former, surtout si c'est pour atteindre un niveau de qualification supérieur. Le directeur/la directrice peut en effet supposer que l'enseignant exigerait par la suite une augmentation de salaire ou bien quitterait sa place pour aller occuper un emploi mieux rémunéré ailleurs.

9. L'éventail et le type des possibilités de perfectionnement professionnel (p. ex. formation facultative ou obligatoire, atelier court, programme complet, etc.) varient d'un pays à l'autre et, dans certains cas, d'une région à l'autre ou d'un centre à l'autre. Toutefois, la formation continue et le perfectionnement professionnel sont souvent déconnectés du programme de formation initiale des enseignants, mais il reste possible de mieux coordonner les deux afin de veiller à la cohérence des stratégies d'enseignement et des méthodes d'éducation.

Tableau 1. Difficultés et facteurs agissants associés à l'offre, à la qualification et au perfectionnement de la main-d'œuvre

	Difficultés	Facteurs à l'œuvre
Offre de main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Pénuries (notamment dans les zones rurales et défavorisées) - Niveau de qualification peu élevé - Forte homogénéité de la main-d'œuvre (principalement féminine, jeune et autochtone) - Taux de rotation élevés des effectifs (notamment dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants) 	<ul style="list-style-type: none"> - Bas salaires - Statut social peu élevé et stigmatisation (féminisation) de la profession - Lourde charge de travail et longues heures de travail - Manque de ressources, de moyens et de possibilités de négocier les salaires² - Aucun appui systémique des pouvoirs publics ni réglementation générale, en particulier dans le secteur de l'accueil - Absence de possibilités de perfectionnement professionnel et de perspectives d'avancement dans la carrière pour les enseignants et les employés de l'EAJE
Qualifications	<ul style="list-style-type: none"> - Emergence d'un nouveau profil professionnel/de nouvelles qualifications - Confusion autour des qualifications actuelles pour enseigner - Réorganisation des qualifications professionnelles (intégration de l'accueil et de l'éducation) 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de qualifications équivalentes dans les secteurs de l'EAJE et de l'éducation primaire - Absence de mobilité et de passerelles entre les formations universitaires et professionnelles - Confusion due au chevauchement des qualifications
Perfectionnement de la main-d'œuvre	<ul style="list-style-type: none"> - Faible taux de participation, en particulier parmi les employés peu qualifiés - Peu d'études sur l'efficacité des programmes de formation (p. ex. durée, contenus, dispositions concernant leur caractère facultatif/obligatoire, etc.) - Manque de continuité entre le programme de formation des enseignants et la formation continue 	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance de l'accès aux possibilités de formation - Manque de temps pour participer - Cadre réglementaire rigide fermé aux parcours professionnalisants et, par conséquent, ne favorisant pas l'acquisition d'un premier niveau de qualification par les personnels non qualifiés - Absence d'information, d'intérêt et de motivation concernant l'amélioration des compétences - Manque de compréhension et de compétences en gestion de la part des directeurs de centres en matière de budgétisation, d'administration et de gestion des ressources humaines

² De nombreux pays ont indiqué que les salaires du personnel de l'EAJE étaient, dans la plupart des cas, supérieurs au salaire minimum, mais inférieurs à celui des enseignants du primaire, sauf au Portugal et en Nouvelle-Zélande parmi les pays à avoir répondu.

Actions/stratégies envisageables

10. Les actions et les stratégies élaborées en réponse à ces difficultés peuvent être utilement représentées comme se trouvant à l'articulation des divers outils de pilotage à la disposition des pouvoirs publics (cf. figure 1). Ces outils peuvent être utilisés de manière combinée en vue de renforcer l'efficacité de la mise en œuvre des actions ou des stratégies envisagées.

Figure 1. Cadre d'articulation de l'intervention: outils de pilotage des pouvoirs publics



Texte de l'image (en partant du haut dans le sens des aiguilles d'une montre): Buts explicites visés par la politique; Crédits; Réglementation/législation; Qualifications et cadre de certification; Renforcement des capacités (formation initiale, en cours d'emploi et continue, et autres mesures de soutien); Programmes et pédagogie; Sensibilisation, communication, diffusion; Suivi, recherche et évaluation. *Au centre:* Offre de main-d'œuvre; Perfectionnement de la main-d'œuvre.

11. Il convient tout d'abord de définir un but explicite à atteindre ou une stratégie à suivre. Cela permettra au gouvernement de communiquer son engagement, sa vision et ses objectifs concrets, ainsi que son plan d'action, à ses partenaires. L'Australie élabore ainsi une "stratégie nationale pour la main-d'œuvre de la petite enfance" (*National Early Years Workforce Strategy*) qui lui servira de modèle pour améliorer le recrutement et la fidélisation d'une main-d'œuvre de l'EAJE de qualité, créer des parcours professionnels qui récompensent et encouragent à la fois les meilleurs employés, et relever le niveau de qualification.³

12. Viser un but explicite peut également aider le gouvernement à coordonner ou hiérarchiser l'utilisation des outils à sa disposition. Par exemple, pour atteindre le plus efficacement possible le but "recruter de nouveaux enseignants", un gouvernement peut utiliser en parallèle plusieurs de ces outils, tels que affecter des "crédits" pour financer les prêts aux étudiants, modifier la "réglementation" pour améliorer les salaires et les perspectives de carrière, renouveler les "qualifications" pour faciliter la mobilité professionnelle, et mettre en place une "formation continue" attractive.

³ Cette stratégie s'accompagne d'un financement de 126,6 millions de dollars sur les quatre prochaines années.

13. Les buts visés les plus fréquemment cités par les pays sont notamment:

- recruter une main-d'œuvre qualifiée;
- améliorer les conditions de travail et fidéliser les employés qualifiés;
- relever le niveau de qualification et améliorer les compétences de la main-d'œuvre en place.

14. Il existe trop peu d'éléments concrets et de travaux de recherche sur la question pour dire quelles sont les politiques les plus efficaces pour atteindre ces buts. Néanmoins, les pratiques adoptées par les pays constituent en elles-mêmes des exemples d'actions ou de stratégies envisageables et de comment et avec quel succès les gouvernements utilisent les divers outils de pilotage à leur disposition. Quelques-uns sont rapportés dans les paragraphes qui suivent et bien d'autres sont donnés dans l'annexe au présent document [EDU/EDPC(2009)19/ANN1].

Recruter une main-d'œuvre qualifiée

15. Pour recruter une main-d'œuvre plus qualifiée, les gouvernements doivent rendre la profession plus attrayante aux yeux des futurs étudiants et des personnes qui changent d'emploi. Certains gouvernements devront aussi, le cas échéant, accorder une attention particulière aux groupes sous-représentés (sexe, âge, origine ethnique), en vue d'augmenter la diversité de la main-d'œuvre. Les gouvernements peuvent rendre la profession plus attrayante aux yeux des candidats potentiels en recourant à des outils de pilotage tels que: les crédits pour financer les étudiants; la sensibilisation à la profession et la modification des qualifications pour en revaloriser le statut; et le relèvement du niveau de certification. En voici quelques exemples:

Crédits pour les étudiants

- L'**Australie** subventionne les diplômés d'EAJE pour alléger la charge financière des étudiants. Le pays baisse aussi les prêts-étudiants aux futurs enseignants d'EAJE dans les zones de forte pénurie (communautés indigènes, zones rurales et éloignées, zones défavorisées).
- Le **Canada (Colombie britannique)** accorde aux diplômés des programmes d'éducation des jeunes enfants une remise sur leur prêt-étudiant durant leurs deux premières années d'exercice dans un établissement d'accueil des jeunes enfants agréé.
- La **Nouvelle-Zélande** accorde des subventions et des bourses d'études pour les professions dans lesquelles le recrutement est difficile, dont l'EAJE.

Sensibilisation à la profession et revalorisation du statut des professionnels de l'EAJE

- Le **Royaume-Uni (Angleterre)** cherche à stimuler la demande en encourageant les parents à se diriger vers les centres dotés en personnel qualifié; à attirer les personnes changeant d'orientation professionnelle; à inciter les jeunes diplômés à envisager la profession comme un choix de carrière; et à encourager les employeurs à recruter du personnel qualifié.⁴
- Les **Pays-Bas** reconnaissent les acquis non-formels et informels sur la base d'une convention collective avec la profession. Une procédure de validation de ces acquis est en place.
- La **Nouvelle-Zélande** évalue les qualifications étrangères et propose un diplôme d'EAJE en cas d'équivalence.

⁴ L'Angleterre a également lancé une campagne d'information publique visant à revaloriser le statut de la profession et à améliorer le recrutement au sein des groupes sous-représentés, à savoir: les hommes, les personnes de couleur, les groupes ethniques minoritaires et les personnes changeant d'orientation professionnelle.

Révision de la formation des enseignants en vue de relever le niveau de certification

- La **Belgique (Flandre)** ambitionne de fusionner l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire en un seul et même profil professionnel réunissant le même ensemble de compétences requises.

Améliorer les conditions de travail et fidéliser les employés qualifiés

16. Améliorer les conditions de travail est important, non seulement pour retenir le personnel qualifié dans la profession, mais également pour inciter les nouveaux-venus en puissance à embrasser la profession. Cet objectif nécessite une prise en compte globale des conditions de travail, à la fois sous leurs aspects financiers (p. ex. salaire et compensation des heures supplémentaires) et non financiers (p. ex. congés et perspectives d'évolution professionnelle).

17. Les outils utilisés à cette fin par les gouvernements varient d'un pays à l'autre du fait de différences dans les méthodes de fixation des salaires, dans la culture syndicale, dans les systèmes de certification. Il peut s'agir d'appuyer les dispositifs de fixation des salaires et des autres conditions générales; de moderniser les qualifications; de proposer des mesures d'accompagnement, de suivi et d'évaluation. En voici quelques exemples:

Appui aux dispositifs de fixation des salaires et des autres conditions générales

- L'**Australie** a adopté un nouveau système de "négociation multi-employeurs pour les emplois mal rémunérés" afin d'aider les employeurs et les employés en bas de l'échelle des salaires des secteurs tels que l'accueil des jeunes enfants à s'entendre pour améliorer les salaires et les conditions de travail.
- En **Belgique (Flandre)**, le gouvernement a décrété des congés supplémentaires pour les employés qualifiés, expérimentés et d'un certain âge travaillant dans des centres d'accueil de jour agréés; il cherche à fidéliser ce personnel et à le promouvoir aux postes d'encadrement. Le gouvernement envisage de réglementer le secteur de l'accueil et d'octroyer aux personnes assurant l'accueil familial de jour⁵ le statut d'employé à part entière.
- Au **Japon**, les enseignants des jardins d'enfants publics peuvent percevoir des indemnités d'heures supplémentaires.
- En **Nouvelle-Zélande**, les conditions de travail se négocient entre enseignants et employeurs, sauf pour les enseignants de jardin d'enfant, dont les conditions générales d'emploi sont négociées par le Ministère de l'éducation agissant au nom des associations de jardins d'enfants.
- Au **Portugal** et en **Nouvelle-Zélande**, les enseignants de jardin d'enfant ont obtenu la parité des salaires avec ceux du primaire et du secondaire. La Nouvelle-Zélande s'attend à ce que cette parité s'étende aux autres enseignants du secteur de l'éducation des jeunes enfants et octroie des crédits supplémentaires pour couvrir les surcoûts entraînés par l'emploi d'enseignants qualifiés et inscrits au registre des enseignants.

Modernisation des qualifications

- La **Belgique (Flandre)** indique que la nouvelle structure de certification flamande, qui suit le modèle du Cadre européen des certifications, pourrait favoriser la mobilité horizontale et verticale, par exemple de personnel d'accueil à enseignant en jardin d'enfants (mobilité horizontale) et

⁵ Ces personnes perçoivent un salaire, une rémunération lorsque les enfants ne viennent pas et des indemnités en cas de maladie, et accumulent des droits de retraite ; par contre, elles ne bénéficient d'aucun congé payé, d'aucune indemnité de licenciement ni d'aucune allocation de chômage.

d'employé à responsable (mobilité verticale).

- En **Italie**, les enseignants de l'EAJE peuvent devenir gestionnaires d'établissement scolaire ou administrateurs techniques.
- La **Norvège** permet aux enseignants de l'EAJE de devenir gestionnaires d'établissement scolaire, administrateur municipal ou éducateurs en formation continue pour l'EAJE.

Appui aux enseignants adéquat et fondé sur les besoins

- En **Belgique (Flandre)**, les jeunes enseignants de jardin d'enfants bénéficient d'un programme d'initiation pratique pendant leur première année d'exercice, durant laquelle ils sont accompagnés par un tuteur. Dans les classes nombreuses, des professionnels de l'accueil des jeunes enfants peuvent venir aider les enseignants de jardin d'enfants afin de lisser la charge de travail et d'offrir un meilleur ratio élèves/personnel.
- L'**Italie** impose aux enseignants une période d'essai d'un an, durant laquelle ils bénéficient des conseils et de l'appui d'un tuteur et suivent un apprentissage en formation mixte ou hybride, organisée par l'Agence nationale pour le développement de l'autonomie des établissements scolaires.
- La **Nouvelle-Zélande** subventionne les deux premières années du programme d'initiation pratique et de tutorat. Les jeunes diplômés d'un programme de formation des enseignants homologué sont censés obtenir leur certificat d'exercice à l'issue de ce stage pratique.

Suivi de l'offre de main-d'œuvre et évaluation des conditions de travail

- Le **Chili** a lancé des "projets d'amélioration du cadre de travail" afin de suivre les conditions de travail des employés du secteur de l'EAJE. Le pays a l'intention d'instaurer un "modèle d'assurance qualité de l'accueil".
- En **Nouvelle-Zélande**, les enseignants inscrits au registre des enseignants doivent renouveler leur inscription pour obtenir leur certificat d'exercice (agrément). Ils doivent apporter la preuve qu'ils remplissent les conditions de certification à part entière⁶ lors d'un processus d'évaluation qui se répète tous les trois ans.

Relever le niveau de qualification et améliorer les compétences de la main-d'œuvre en place

18. Relever le niveau de qualification des professions de l'EAJE et améliorer les compétences de la main-d'œuvre en exercice revêtent une grande importance. Cela peut se faire en améliorant les qualifications et en organisant la formation continue. Mais il ne suffit pas de mettre en place la structure ou l'infrastructure pour que le personnel en poste, surtout le personnel peu qualifié, atteigne effectivement un plus haut niveau de qualification et saisisse les possibilités de perfectionnement professionnel qui lui sont offertes.

19. Les gouvernements ont commencé d'examiner sérieusement les mesures incitatives susceptibles d'apporter aux personnels visés une motivation extrinsèque (p. ex. compensation des gains perdus durant le temps passé à obtenir une qualification supérieure et existence de possibilités de formation flexible) et intrinsèque (p. ex. sentiment d'engagement éveillé par la pertinence des contenus de formation et sentiment d'avoir besoin de cette formation). Les outils de pilotage utilisables à ces fins sont: la promotion d'une

⁶ Ce processus comprend la conduite d'une enquête approfondie, menée par le *Licensing & Vetting Service Centre* (Centre d'enquête et de certification), en vue de "minimiser le risque d'exposer les membres les plus vulnérables de la société (enfants, personnes âgées et personne ayant des besoins spéciaux) à des individus ayant pu avoir par le passé des comportements pouvant présenter un danger pour la sécurité et le bien-être d'autrui" (<http://www.police.govt.nz/service/vetting/guidelines.html>).

formation continue flexible avec le soutien des employeurs; une offre de formation continue adaptée aux besoins des enfants et des parents; l'offre d'un soutien financier aux personnels en exercice pour améliorer leurs compétences; l'intégration de la formation et des qualifications de différents niveaux; la reconnaissance des acquis non formels et informels afin de valider les compétences existantes.

Promotion d'une formation continue flexible avec le soutien des employeurs

- Au **Canada (Manitoba)** la formation continue est facultative et largement autofinancée. Toutefois, les conseils des centres d'EAJE pourraient bien en faire une condition d'emploi. La Manitoba Child Care Association (une association professionnelle) recommande que tous les praticiens suivent 24 heures de formation continue par an.⁷
- Le **Royaume-Uni (Angleterre)** s'efforce, par une campagne de sensibilisation, de convaincre les employeurs et les praticiens du besoin et de l'utilité d'un niveau élevé de qualifications.

Offre de formation continue adaptée aux besoins des enfants et des parents

- La **Finlande** et le **Mexique** cherchent à couvrir un large éventail de compétences, telles que la communication avec les parents, l'orientation du contenu des activités et des supports d'activité, et les stratégies d'enseignement et les pratiques éducatives centrées sur l'enfant (p. ex. comment les enfants bougent, jouent, appréhendent l'art, explorent, etc.).
- Le **Portugal** et la **Suède** se concentrent sur le développement du langage, les mathématiques, les sciences expérimentales, et l'évaluation des acquis et du bien-être de l'enfant. La Suède s'attache surtout à stimuler le développement du langage, à en croire une récente évaluation de ses programmes de formation continue.
- La **Nouvelle-Zélande** se concentre sur la mise en œuvre du *Te Whariki*, le "programme d'études petite enfance", et propose des formations pour améliorer les résultats de l'apprentissage chez tous les jeunes enfants, en particulier ceux à risques. On attend des enseignants qu'ils renforcent leurs pratiques d'enseignement, et le gouvernement propose également une formation pour aider à la mise en œuvre du *Kei Tua o te Pae* (évaluation pour l'apprentissage).⁸

Offre de soutien financier aux personnels en exercice pour améliorer leurs compétences

- La **Slovénie** accorde chaque année des allocations pour études aux "travailleurs pédagogiques".
- Le **Japon** alloue aux préfectures des fonds publics affectés pour former le personnel des centres d'accueil de jour.
- En **Suède**, la formation continue incombe à l'employeur. Toutefois, le gouvernement a donné la priorité à l'amélioration des compétences du personnel et affecté SEK 600 millions à la formation continue des enseignants du préscolaire et des professionnels de l'accueil des jeunes enfants. Ces personnels ont droit à 80% de leur salaire durant la période d'études, cofinancées par le gouvernement et l'employeur.⁹

⁷ Cette formation peut comprendre la lecture d'articles spécialisés, la participation à des ateliers (le soir, dans la journée, en fin de semaine) et la collaboration à des programmes de tutorat.

⁸ On attend des enseignants qu'ils élaborent des méthodes d'évaluation efficaces, à la hauteur des ambitions du programme.

⁹ On attend des enseignants du préscolaire qu'ils acquièrent des compétences en pédagogie et en recherche et obtiennent des crédits universitaires; on attend des professionnels de l'accueil des jeunes enfants qu'ils se concentrent sur les compétences pédagogiques et obtiennent un diplôme de niveau de fin d'études secondaire.

Intégration de la formation et des qualifications des enseignants de différents niveaux

- Au **Portugal**, les enseignants du préscolaire et du primaire suivent le même programme durant les trois premières années d'études, puis se spécialisent durant leur quatrième année soit dans le préscolaire, soit dans le primaire. Ils ont la possibilité de faire une cinquième année s'ils veulent être certifiés dans les deux domaines.
- Le **Japon** encourage le personnel de l'EAJE à obtenir des qualifications pour le jardin d'enfants et l'accueil de jour afin de promouvoir la coopération entre les établissements. La plupart des crédits d'études post secondaires octroyés dans le cadre des deux programmes de certification ont été harmonisés et environ 80% de l'effectif des centres d'EAJE disposent de la double certification.
- En **Nouvelle-Zélande**, des conditions de qualification communes ont été instaurées pour les services d'accueil et de jardin d'enfants. Le *Diploma of Teaching* (diplôme d'enseignement en éducation des jeunes enfants) est la certification de référence.

Reconnaissance des acquis non formels et informels afin de valider les compétences existantes

- En **Australie**, la reconnaissance des acquis est perçue comme un moyen rapide de valider l'expérience des employés et de les ranger dans la catégorie des actifs qualifiés; ce moyen est inscrit dans le projet de "stratégie nationale pour la main-d'œuvre de la petite enfance" (*National Early Years Workforce Strategy*).
- Le **Canada (Alberta)** a instauré une "procédure d'équivalence de l'expérience" (*Life Experience Equivalency Process*) permettant de certifier le personnel d'accueil des jeunes enfants en tant que "professionnels du développement de l'enfant" sans qu'ils aient à suivre pour cela un programme de certification postsecondaire. La procédure exige de passer un test d'évaluation et de se soumettre à une observation des compétences mesurées au moyen de la *Caregiver Interaction Scale* (échelle d'interaction éducateur-enfant).
- La **Pologne** tient compte des acquis ou de l'expérience professionnelle lors de la certification des enseignants sur la base des conditions minimales de promotion requises (à savoir, d'enseignant débutant à enseignant sous contrat, à enseignant nommé, et à enseignant certifié).