



Une Politique en 10 Principes, proposée par Enfants d'Europe

Un personnel bien formé, expérimenté et compétent en EAJE¹

Jan Peeters, Katrien Van Laere, Stig G. Lund

Cette étude approfondit le **Principe 8** de la déclaration Enfants d'Europe :

« Vers une approche européenne de l'accueil de la petite enfance »

Elle porte sur les exigences en matière de compétences au sein de l'EAJE et a été commanditée par la DG Education et Culture de la commission européenne.

Rien, en principe, ne peut justifier d'appliquer aux professionnels de la petite enfance des normes plus faibles que celles des enseignants des écoles primaires ; leur travail est tout aussi important, complexe et exigeant. Le CSEE (comité syndical européen de l'éducation), partenaire social de l'UE qui représente les enseignants et pédagogues de la petite enfance, suggère par conséquent que les professionnels de la petite enfance soient dotés des mêmes niveaux de qualification et de statut, droits et compensations, que les enseignants. La formation continue peut s'avérer une voie importante pour les praticiens faiblement - voire pas du tout - qualifiés, à condition qu'elle présente une intensité et une durée suffisantes et qu'elle s'inscrive dans une politique cohérente et dans un plan d'éducation intégral pour chacun des services d'EAJE. Au niveau du travailleur individuel, être et devenir « compétent » est un processus continu qui comprend la capacité et l'aptitude à capitaliser un corps de connaissance et de pratique professionnelles et à développer et démontrer des valeurs professionnelles. En plus de disposer d'un « corps de connaissance » et d'une « pratique », les travailleurs doivent faire preuve de compétences réflexives dès lors qu'ils travaillent dans des contextes hautement complexes, imprévisibles et divers.

Mettre en place un système compétent

Une caractéristique essentielle d'un « système compétent » est le soutien qu'elle offre aux individus pour réaliser leur capacité à développer des pratiques qui répondent aux besoins des enfants et des familles dans des contextes sociétaux en constante mutation. Un système compétent comprend des collaborations entre les individus, les équipes et les institutions (école maternelle, primaire, services de soutien aux enfants et familles), ainsi qu'une gouvernance « compétente » au niveau stratégique. Tout aussi importants sont la formation continue et le développement des compétences des directeurs, chefs ou gestionnaires des services d'EAJE. Dans de pareils systèmes compétents, la profession d'EAJE peut réellement être valorisée et développer des pratiques innovantes qui répondent aux besoins des enfants et des familles dans des contextes locaux.

La qualité en EAJE

De nombreux chercheurs, praticiens et décideurs politiques s'accordent pour dire que la qualité dans les services à la petite enfance - et au bout du compte, les résultats pour les enfants, les fa-



milles et la société - dépendent d'un personnel bien formé, expérimenté et compétent. L'amélioration de la qualité dépend de manière fondamentale d'une amélioration des conditions de formation et de travail personnel.

La professionnalisation a par conséquent pour but ultime d'améliorer la qualité du personnel afin d'améliorer la qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance. Le jeu, l'exploration, la liberté de mouvement et les relations avec les autres enfants et adultes, sont encouragées. Ceci présuppose que l'accueil, l'apprentissage, l'éducation et le soutien social des enfants revêtent une importance égale et soient, en vérité, inséparables.

Les relations sont souvent complexes et le travail imprévisible par nature. Les professionnels ne peuvent pas utiliser des pratiques et des connaissances

universellement applicables : il n'existe pas de modèles requérant simplement une expertise technique. Les connaissances théoriques et pratiques qu'ils ont construites au fil des années et de leur formation initiale et continuée les aident à comprendre et à aborder la complexité et la diversité.

Pour atteindre une réflexion critique et des jugements contextualisés, le développement professionnel doit prévoir le temps nécessaire pour documenter les pratiques éducatives et la réflexion critique sur ces pratiques avec les collègues et les familles. L'ensemble du personnel d'EAJE doit avoir accès à une bonne formation initiale et continuée dans laquelle s'inscrit une perspective holistique et démocratique. Les services et les institutions éducatives doivent recevoir encouragement et appui pour explorer et expérimenter divers paradigmes, théories et pratiques, pour contrer les discours dominants et renouveler la pensée et les modes de travail : nous avons besoin d'éducateurs conscients de l'existence de perspectives alternatives, sachant penser et dialoguer, poser des questions politiques et éthiques sur l'accueil et l'éducation, et y répondre.

L'éducation de la petite enfance n'est pas un travail exclusivement féminin

En dépit du caractère extrêmement exigeant et complexe du travail avec les jeunes enfants, les familles et les communautés, nombreux sont ceux qui mettent en doute - ou nient - l'importance d'un personnel professionnalisé, en particulier lorsqu'il s'agit de travailler avec les tout-petits. Beaucoup croient que seules les mères savent et doivent s'occuper d'un jeune enfant : les travailleurs de la petite enfance ne sont qu'un ultime recours et ne peuvent être que des substituts maternels. L'accueil et l'éducation des jeunes enfants est aussi bien un travail de femmes que d'hommes, un travail de la plus haute importance pour les enfants, les familles, les communautés, la nation et l'Europe.

Les services d'EAJE doivent développer des approches intégrées de l'éducation et de l'accueil et travailler en partenariat étroit avec les parents, les familles et les communautés. Europe 2020, stratégie pour une croissance et des emplois

durables, compte parmi ses principales orientations « le développement d'une main-d'œuvre qualifiée en mesure de répondre aux besoins du marché du travail et promouvoir la qualité de l'emploi et l'apprentissage tout au long de la vie. » Outre la volonté d'attirer, former et retenir du personnel d'EAJE doté d'une qualification adéquate :

“ L'UE veut aussi améliorer l'équilibre des genres et faire de l'EAJE une source d'emplois de bonne qualité pour les hommes aussi bien que pour les femmes ”

Les pays peuvent apprendre les uns des autres pour améliorer leurs stratégies de professionnalisation.

“ La qualité des structures et le droit de chaque enfant à l'éducation demandent autant d'attention que la quantité. (l'accessibilité, en termes de places et de coût) ”

- Un cadre de qualification traitant de la préparation professionnelle et du développement professionnel pour tous les membres du personnel d'EAJE, y compris les assistants et les auxiliaires.
- Un cadre de suivi et d'évaluation garantissant une collecte systématique des données sur le secteur de l'EAJE et des évaluations régulières impliquant les principales parties prenantes.
- Un cadre de recherche prévoyant une étroite collaboration entre le personnel de l'EAJE et les instituts de recherche afin de développer les connaissances et la pratique des approches théoriques et pratiques de l'objectif, du contenu et des méthodes des structures d'EAJE.
- Un examen financier et une planification des retours sur investissement dans les services d'EAJE et dans le personnel de haute qualité.

“ Les compétences individuelles et d'équipe s'épanouissent lorsqu'elles sont soutenues par des politiques locales et/ou nationales ”

Cela comprend une combinaison de réglementations sur les conditions de travail et le professionnalisme et doit inclure les partenaires sociaux concernés - locaux, régionaux, nationaux. Les conditions de travail des professionnels en tant qu'individus sont un facteur clé pour le développement d'un système compétent. En ce qui concerne la réglementation du travail, des politiques garantissant des salaires décents (par exemple, la parité avec les instituteurs/trices des écoles primaires) valorisent non seulement le travail et les éducateurs, mais aussi réduisent le renouvellement du personnel et améliorent le statut professionnel et social. L'intégration des services pour tous les jeunes enfants en un système unitaire, soit celui de l'éducation, soit celui de la protection sociale, donne lieu à des politiques plus cohérentes, un professionnalisme accru, des exigences de qualification plus élevées et de meilleurs salaires.

Jan Peeters, Directeur du VJBK (centre de recherche sur des milieux d'accueil), département du travail, université de Gand.

Katrien Van Laere, Doctorante, université de Gand.

Stig G. Lund, Syndicat des pédagogues - Danemark.

Photo : Le Furet

Notes

1 Éducation et Accueil des Jeunes Enfants.



Ce résumé est issu du dossier d'Enfants d'Europe qui a été élaboré sur la base des résultats et des recommandations de l'étude CoRe (Urban, Vandenbroeck, Peeters, Lazzari & Van Laere, 2011). Vous pourrez trouver l'ensemble du dossier sur le site www.lefuret.org.