



Professionnalisation du personnel assistant des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance : parcours de qualification

**NESET II AR1/2016 - Résumé**



Erasmus+

Ce document a été préparé pour la Commission européenne; néanmoins, il reflète uniquement l'avis des auteurs et la Commission ne saurait être tenue responsable de toute utilisation qui serait faite des informations qu'il contient.

***Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses  
aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.***

**Un numéro unique gratuit (\*):**

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2015

ISBN 978-92-79-61964-9  
doi: 10.2766/419895

© Union européenne, 2015  
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

**Merci de citer cette publication comme suit :**

Peeters, J.; Sharmahd, J.; Budginaitė I., « Professionnalisation du personnel assistant des structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance : parcours de qualification », *rapport NESET II*, Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne, 2016. Doi : 10.2766/419895

**AUTEURS :**

- › **Jan Peeters**, VBJK, Université de Gand (BE)
- › **Nima Sharmahd**, VBJK
- › **Irma, Budginaitė**, PPMI

**REMERCIEMENTS :**

Les auteurs remercient Mathias Urban, Michel Vandenbroeck, Katrien Van Laere, Arianna Lazzari, les chercheurs à l'origine de l'étude CoRe (2011 ; 2016).

**CONTRIBUTEURS :**

- › **Rūta Mašidlauskaitė**, PPMI
- › **Florence Pirard**, Belgique (fr)
- › **Christele Van Nieuwenhuyzen**, Belgique (fl)
- › **Stig Lund et Jytte Juul Jensen**, Danemark
- › **Marie Paul Thollon Behar et Myriam Mony**, France
- › **Katerina Vassilikou**, Grèce
- › **Noirin Hayes**, Irlande
- › **Regina Sabaliauskienė**, Lituanie
- › **Anna del Barrio et Anke van Keulen**, Pays-Bas
- › **Theresa Ogrodzinska**, Pologne
- › **Carmen Anghelescu**, Roumanie
- › **Tatjana Vonta et Jerneja Jager**, Slovénie
- › **Ana Ancheta**, Espagne
- › **Ana Tonberg**, Suède
- › **Claire Cameron et Linda Miller**, Royaume-Uni
- › **Inge Schreyer et Pamela Oberhuemer**, Allemagne
- › **Lijdia Miskelij**, Serbie

**DONNEUR D'ORDRES :**



Public Policy and Management Institute  
Gedimino ave. 50, LT - 01110 Vilnius, Lithuania  
Tél: +370 5 2620338 Fax: +370 5 2625410  
[www.ppmi.lt](http://www.ppmi.lt)

Directeur Haroldas Brožaitis

**PAIRS RÉVISEURS :**

- › **Jana Huttova**, consultante et conseillère externe de l'OSF
- › **Noirin Hayes**, Trinity College Dublin

**ÉDITEUR LINGUISTIQUE :**

- › **Jonathan Boyd**, relecteur/correcteur freelance

## RÉSUMÉ

Il existe un large consensus parmi les chercheurs, les organisations et les décideurs politiques pour dire que la qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance, et en définitive les résultats pour les enfants et leurs familles, dépendent de la formation et des compétences du personnel. Au niveau européen, l'importance de disposer d'un personnel qualifié est reconnue parmi les nouvelles priorités pour la coopération stratégique dans le domaine de l'éducation et de la formation (Commission européenne, 2015a); la professionnalisation du personnel est identifiée comme l'une des problématiques clés pour la poursuite du travail en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance. De nombreux rapports et études soulignent que la qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance requiert un personnel compétent capable de travailler dans un cadre holistique et qui comprend que les concepts d'« accueil » et d'« éducation » sont interdépendants et sur un pied d'égalité (UNESCO, 2010; Commission européenne, 2011; Commission européenne/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014) (voir la section « Approche holistique » dans l'introduction).

Le cadre de qualité européen pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance (groupe thématique de la Commission européenne sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance, 2014) souligne la contribution du personnel d'éducation et d'accueil de la petite enfance dans l'amélioration de la qualité pédagogique des services proposés aux jeunes enfants. Le cadre de qualité européen pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance fait l'objet d'un consensus entre les représentants de 25 États membres de l'UE, plus la Turquie et la Norvège, du réseau Eurydice, du Comité Syndical Européen de l'Éducation (CSEE) et de l'OCDE. Il affirme que « la reconnaissance du personnel d'éducation et d'accueil de la petite enfance en tant que professionnels est la clé. Le développement professionnel a un énorme impact sur la qualité de la pédagogie et sur le développement des enfants. Le développement de programmes d'éducation et de formation communs pour l'ensemble du personnel travaillant dans le contexte de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance (par ex. enseignants du préscolaire, assistants, éducateurs, assistants maternels, etc.) aide à créer un agenda partagé et une compréhension commune de la qualité » (groupe thématique de la Commission européenne sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance, 2014, 9).

Comme le montre l'étude CoRe (Urban et al., 2011; Vandenbroeck et al., 2016), les compétences individuelles seules sont insuffisantes pour garantir la qualité. Il est nécessaire de mettre en place un « système compétent » qui inclut une collaboration entre les individus, les équipes et les institutions et qui dispose d'une gouvernance compétente au niveau politique. De plus, pour être compétent, un système doit être basé sur une bonne formation initiale du personnel et sur un développement permanent de la formation continue des professionnels, ce qui implique de proposer aux équipes des opportunités régulières de co-réflexion sur les idées et pratiques mises en œuvre.

La création de systèmes compétents reste un défi dans l'UE: les exigences et compétences requises pour le personnel d'éducation et d'accueil de la petite enfance diffèrent d'un pays à l'autre, le niveau de qualification du personnel d'éducation et d'accueil de la petite enfance reste bas en Europe (voir 2.2., tableau 2) et, de manière générale, l'investissement conséquent dans des systèmes de développement de la formation continue des professionnels est trop faible (voir 2.4.).

Dans de nombreux pays, une partie du personnel est composée d'assistants d'éducation et d'accueil de la petite enfance peu qualifiés. Dans l'étude CoRe, les assistants sont définis comme des « travailleurs invisibles », ce qui signifie que leur présence n'est habituellement pas prise en compte dans les documents politiques et qu'ils possèdent nettement moins de possibilités de qualification et de

développement professionnel que les travailleurs principaux<sup>1</sup>. Les données du dernier rapport Eurydice montrent que la fréquentation de structures d'éducation et d'accueil de la petite enfance par les enfants de moins de 3 ans est très faible en Europe (Commission européenne/EACEA/Eurydice/Eurostat, 2014). Le même rapport souligne que pour environ 30 % des parents, la faible qualité des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance représente une barrière à leur utilisation. L'amélioration des compétences de l'ensemble du personnel (travailleurs principaux et assistants) améliorerait la qualité des services, ce qui amènerait en conséquence les parents à y faire davantage appel.

L'investissement dans la professionnalisation du personnel assistant représente un élément clé dans l'amélioration de la qualité des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, en particulier du fait que dans de nombreux pays le recours à des assistants pour ce type de services est en forte augmentation (voir 2.1., tableau 1). Cette augmentation doit être accompagnée d'un fort investissement dans des systèmes compétents qui valorisent les contributions de tout le personnel et impliquent l'ensemble des forces actives dans un développement professionnel continu. Faute de quoi, en réponse à des contraintes budgétaires ou en cas de réformes précipitées, les assistants risquent d'être engagés en lieu et place de leurs collègues davantage qualifiés, ce qui pourrait entraîner une « dé-professionnalisation » du personnel d'éducation et d'accueil de la petite enfance.

Sur base des constats de l'étude CoRe (Urban et al., 2011; Vandenbroeck et al., 2016), nous passons en revue les profils des assistants d'éducation et d'accueil de la petite enfance dans 15 pays européens<sup>2</sup> de même que leurs opportunités de professionnalisation. Nous faisons ensuite des recommandations sur la façon de développer des parcours de qualification cohérents et un développement professionnel continu (DPC) pour les assistants. Nous présentons en outre des exemples de parcours de qualification et de DPC couronnés de succès dans trois pays européens sélectionnés (Danemark, France, Slovaquie).

## Principaux constats

La première partie de notre rapport propose une vue d'ensemble de la situation concernant le personnel assistant dans les 15 États membres concernés par l'étude.

Les données indiquent que :

- L'« invisibilité » des assistants d'éducation et d'accueil de la petite enfance dans la recherche et les documents politiques contraste fortement avec le nombre d'assistants travaillant dans ces types de services, ce nombre pouvant être très élevé dans certains pays (40-50 % du personnel) (pour plus de détails sur le recours aux assistants dans chaque pays, voir 2.1., tableau 1).
- Les assistants ne possèdent souvent qu'une faible qualification voire pas de qualification du tout (voir 2.2., tableau 2) et n'ont que peu d'opportunités de s'engager dans un parcours qui leur permette d'obtenir les mêmes qualifications qu'un travailleur principal. Nous suggérons que les assistants n'ont pas nécessairement besoin d'une qualification initiale spécifique pour travailler en tant qu'assistants, mais qu'une fois qu'ils ont été embauchés, il est nécessaire de réaliser un fort investissement dans des systèmes compétents qui respectent et récompensent le travail de l'ensemble du personnel (assistants y compris). Nous suggérons également qu'il est possible de faire bénéficier les assistants

<sup>1</sup> Travailleur principal correspond à une qualification de niveau bachelor ou master

<sup>2</sup> Les pays analysés dans cette étude sont les suivants : l'Allemagne, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, la Grèce, l'Irlande, la Lituanie, les Pays-Bas, la Pologne, la Roumanie, le Royaume-Uni, la Serbie, la Slovaquie, la Suède.

d'opportunités de mobilité professionnelle en investissant dans des parcours de qualification adaptés (voir 3.2.1. et 3.2.3.).

- Les assistants ont moins d'opportunités de développement professionnel continu que les travailleurs principaux (voir 2.4.). Le temps alloué à la réflexion commune en tant qu'équipe avec les travailleurs principaux fait également défaut. La plupart des pays européens ne finance toujours pas le temps sans contact avec les enfants pour le personnel, et lorsque ce temps est alloué, il s'adresse en général uniquement aux travailleurs principaux et non aux assistants. Cependant, notre étude décrit quelques exceptions notables de pays qui allouent du temps à l'ensemble du personnel, y compris aux assistants, pour la co-réflexion et la formation continue (voir 2.4. et 3.2.2.).
- De manière générale, les assistants ne présentent pas de profils de compétences officiels, tant en ce qui concerne leur profession que leur formation. La description des compétences dans les pays où elle existe se limite souvent à des tâches dites techniques ou d'« accueil ». Même lorsque le poste et les compétences des assistants sont reconnus par les réglementations nationales ou sur le plan individuel, les assistants risquent toujours d'être perçus comme de simples techniciens. Cette division du travail entre travailleurs principaux et assistants est susceptible de renforcer une certaine hiérarchie entre éducation et accueil, qui réduit l'éducation au développement cognitif (Van Laere et al., 2012). Cette perspective entrave l'approche holistique de l'éducation et de l'accueil, qui reconnaît le rôle éducatif de l'accueil et le rôle d'accueil de l'éducation (Hayes, 2007 ; 2008).
- Les pays considérés dans cette étude ne collectent pas de données statistiques concernant le contexte socio-économique ou culturel des assistants dans leurs secteurs respectifs d'éducation et d'accueil de la petite enfance. Toutefois, selon les experts nationaux consultés dans le cadre de cette étude, le recours à du personnel issu de minorités ethniques semble effectivement plus répandu parmi les assistants que parmi les travailleurs principaux. La présence d'assistants au sein du personnel d'éducation et d'accueil de la petite enfance contribue à sa diversité, ce qui peut accroître la capacité du personnel à composer avec les éléments de diversité et de communauté existant parmi les enfants et leurs familles. Afin d'améliorer ces aspects, il est nécessaire de disposer d'un parcours de DPC solide dans le cadre duquel les travailleurs peuvent réfléchir sur leurs pratiques pédagogiques de façon guidée et supervisée.

Les exemples issus des trois pays sélectionnés démontrent de quelle manière il est possible d'investir dans :

- 1) des parcours adaptés spécifiques qui offrent aux assistants la possibilité d'augmenter leurs qualifications, en leur permettant de combiner travail et études. Ceci est possible en : a) créant des systèmes de quotas spécifiques consistant à réserver un certain nombre de places dans un cours de formation de niveau de bachelor pour les travailleurs avec de l'expérience mais sans qualification ; b) créant des cours passerelles pour les personnes issues de minorités ethniques et présentant un statut socio-économique bas ; c) reconnaissant les compétences acquises au préalable ; d) faisant régulièrement le lien entre théorie et pratique au cours des études ; e) soutenant l'équipe avec laquelle travaille l'assistant pour l'aider à faire face au changement d'identité professionnelle auquel l'assistant-étudiant risque d'être confronté tout au long de sa formation (voir la recommandation n° 3).
- 2) des opportunités de développement professionnel continu pour l'ensemble du personnel, y compris les assistants. Ceci implique des investissements dans a) des heures hors de la présence des enfants pour les travailleurs principaux et les assistants ; b) des réunions pour réfléchir ensemble sur les pratiques pédagogiques ; c) un système de suivi ou de coaching pédagogique ; d) un système de

surveillance qui garantit que les assistants ont l'opportunité de suivre le DPC établi (voir les recommandations).

Plus spécifiquement, le Danemark constitue un exemple en matière de parcours de qualification adaptés ; la France propose une formation initiale spécifique pour les professionnels peu qualifiés qui souhaitent combiner travail et études ; la Slovénie constitue un exemple intéressant en matière d'investissement dans le développement professionnel continu pour l'ensemble du personnel.

## Implications et recommandations politiques clés

Notre étude recommande plusieurs stratégies portant sur le statut des assistants dans le secteur de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance. L'expérimentation politique dans les États membres de l'UE doit combiner ces stratégies, en commençant à petite échelle.

Les principales conclusions et recommandations de ce rapport sont les suivantes :

- La division hiérarchique entre éducation et accueil existe à la fois dans les systèmes séparés et unitaires et est renforcée lorsque des distinctions sont faites entre les rôles de travailleurs principaux et d'assistants. Au contraire, une vision holistique de l'éducation et de l'accueil, dans laquelle les aspects cognitifs, émotionnels et sociaux ont la même valeur et sont considérés comme interdépendants, préconise de minimiser de telles distinctions.

### *Recommandations*

Les politiques en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance doivent être ciblées sur l'**intégration de l'accueil et de l'éducation** aux niveaux institutionnels, régionaux et nationaux.

**Les assistants, ainsi que les autres parties prenantes de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance** (travailleurs principaux, parents, communautés locales, écoles, centres de formations, administrations locales, régionales et nationales, et décideurs politiques européens), doivent être **impliqués** dans le développement d'une vision holistique de l'éducation. Cette **vision holistique doit être totalement intégrée dans les programmes d'études, les profils de compétences, les formations initiales et le développement professionnel continu.**

- Les assistants restent des « travailleurs invisibles », ce qui signifie que leur présence n'est habituellement pas prise en compte dans les documents politiques. Les données sur les assistants dans les pays européens (profil éducatif et socio-culturel, compétences, sexe et autres caractéristiques démographiques) sont insuffisantes.

### *Recommandations*

Les décideurs politiques doivent redonner de la visibilité à ce groupe en collectant au niveau national des données sur leur nombre, leur sexe et leur profil socio-culturel.

Les assistants doivent être mentionnés et inclus dans tous les documents politiques faisant référence au personnel du secteur de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance.

Au niveau international (OCDE, enquête TALIS...), la collecte de données portant sur le personnel du secteur de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance doit inclure des données sur les assistants.

- Les assistants ont moins de possibilités d'augmenter leurs qualifications. Il existe un besoin de parcours adaptés pour la qualification des assistants. Les assistants n'ont pas nécessairement besoin de posséder une qualification initiale spécifique lorsqu'ils commencent à travailler, mais une fois qu'ils sont embauchés, il doit exister des opportunités de mobilité professionnelle pour eux, par le biais de

parcours de qualification adaptés. Cela ne signifie pas que tous les assistants doivent s'engager dans un parcours de qualification, mais qu'un système compétent doit être capable d'attirer ceux qui souhaitent augmenter leurs qualifications et faciliter leur parcours.

*Recommandations*

Les décideurs politiques doivent créer des parcours permettant d'atteindre le même niveau de qualification que les travailleurs principaux, en veillant plus particulièrement à : 1) reconnaître l'expérience professionnelle de l'assistant et les compétences qu'il a précédemment acquises ; 2) faire le lien entre théorie et pratique par des méthodes de réflexion en groupe sur la pratique ; 3) prévoir un suivi pédagogique dans le service ; 4) soutenir les étudiants issus de minorités ethniques et présentant un statut socio-économique bas.

- L'emploi d'assistants constitue un outil important pour attirer davantage d'hommes parmi les éducateurs, qui bénéficient de la mise en contact avec un réseau d'autres travailleurs hommes durant leur parcours de qualification.

*Recommandations*

Les décideurs politiques des États membres doivent créer des parcours de qualification conçus pour attirer les **assistants hommes** et placer des assistants hommes dans des réseaux comprenant d'autres éducateurs hommes.

Les bureaux de placement doivent agir dans l'optique d'attirer de **jeunes hommes** vers la profession d'assistant, puis les guider vers une qualification de travailleurs principaux.

- Plusieurs experts soulignent qu'un grand nombre d'assistants, en particulier dans les grandes villes, sont issus de minorités ethniques ou présentent un statut socio-économique bas. Leurs qualifications, leur langue, leur sexe et leur profil socio-culturel confèrent de la diversité au personnel d'éducation et d'accueil de la petite enfance.

*Recommandations*

Les États membres doivent investir dans l'embauche d'une diversité de personnel dans les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, en termes de langue, de sexe et de profil socio-culturel. Cette diversité nécessite d'être accompagnée par un suivi pédagogique.

- Les compétences individuelles du personnel d'éducation et d'accueil de la petite enfance doivent être placées dans le cadre de « systèmes compétents », consistant à fournir une bonne formation initiale aux travailleurs principaux et des parcours de qualification adaptés aux assistants, avec des activités de développement professionnel continu pour l'ensemble du personnel.

*Recommandations*

Les décideurs politiques des États membres doivent investir dans l'établissement d'un **développement professionnel continu pour l'ensemble du personnel**, y compris les assistants. Dans ce but, il convient de prévoir :

- **des heures sans contact avec les enfants** pour les travailleurs principaux et les assistants : les contrats doivent garantir une quantité d'heures payées sans enfants au cours desquelles les travailleurs principaux et les assistants peuvent réfléchir sur leurs pratiques ;
- **des réunions** pour réfléchir ensemble aux pratiques pédagogiques : planification, observations et documentation. Ces réunions doivent inclure tous les membres de l'équipe ;
- un système de **suivi pédagogique ou de coaching** qui soutient l'équipe dans ses réflexions ;
- un **système de surveillance du DPC** qui garantit aux assistants la possibilité de bénéficier des opportunités de DPC établies.



- Les compétences et expériences nécessaires pour le travail d'assistant sont rarement estimées ou formulées comme faisant partie d'un profil professionnel particulier ; il n'existe que rarement des profils de compétences professionnelles et de formation officiels pour les assistants.

*Recommandations*

Les États membres doivent développer des **profils de compétences professionnelles et des profils de compétences de formation pour les assistants**, qui soient définis **dans des termes généraux** et basés sur une vision holistique des besoins éducatifs de l'enfant.

- Compte tenu de la diversité de la société dans laquelle nous vivons, le personnel d'éducation et d'accueil de la petite enfance (travailleurs principaux et assistants) doit présenter des compétences élargies et complexes pour être en mesure de dialoguer, négocier et réfléchir sur les pratiques.

*Recommandations*

La formation initiale et le développement professionnel continu doivent tous deux mettre l'accent sur de **larges compétences socio-pédagogiques** afin de préparer le personnel à un milieu de travail diversifié.

- De nouvelles recherches sont nécessaires dans ce secteur pour savoir quels sont les rôles développés par les assistants dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance, comment les assistants perçoivent leur rôle et si la présence des assistants accroît l'écart entre accueil et éducation.

*Recommandations*

Les décideurs politiques et les centres de recherche doivent financer de nouvelles recherches dans ce domaine, dans l'optique spécifique d'explorer les différents rôles des assistants.

## COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

### **Publications gratuites:**

- un seul exemplaire:  
sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- exemplaires multiples/posters/cartes:  
auprès des représentations de l'Union européenne ([http://ec.europa.eu/represent\\_fr.htm](http://ec.europa.eu/represent_fr.htm)),  
des délégations dans les pays hors UE ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_fr.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm)),  
en contactant le réseau Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_fr.htm](http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm))  
ou le numéro 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit dans toute l'UE) (\*).

(\*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

### **Publications payantes:**

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

