

## Points de consensus du forum

### Introduction

1. Des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ont participé au Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'éducation de la petite enfance, qui s'est tenu au siège de l'OIT, à Genève, les 22 et 23 février 2012. Le forum a examiné des stratégies et politiques visant à aider les mandants des Etats Membres de l'OIT à améliorer la prestation de services d'éducation de la petite enfance (EPE) de qualité et accessibles à tous, ainsi que la condition du personnel de l'éducation de la petite enfance.
2. Le forum a permis l'échange d'une grande diversité de vues et d'expériences sur les aspects suivants: importance de l'éducation de la petite enfance et tendances, enjeux et politiques clés qui influencent l'accès et la qualité pour tous les apprenants; formation initiale et perfectionnement professionnel des éducateurs; conditions d'emploi dans le domaine de l'EPE; et dialogue social visant à déterminer les politiques et les conditions de travail dans l'éducation de la petite enfance. Le forum a également recommandé les actions futures que devraient adopter les mandants et l'OIT pour renforcer les politiques et mesures en matière d'EPE.

### Politiques déterminant l'accès à une éducation de la petite enfance de qualité

3. Il apparaît très clairement que l'éducation reçue dans la prime enfance est un bon investissement pour la scolarité ultérieure, l'insertion sociale et le développement social ainsi que la reconnaissance et le respect des droits de l'enfant, sans compter les bénéfices économiques qu'en retirent les individus et la société. Les effectifs inscrits dans les programmes d'éducation préprimaire ont considérablement augmenté. Pour réaliser les objectifs d'accès pour tous et de qualité, les gouvernements, qui exercent une responsabilité importante en matière d'organisation et de financement de l'EPE, devraient allouer davantage de ressources et accorder une plus grande attention à l'EPE en tant que niveau éducatif de base. Reconnaisant l'existence de prestataires publics et privés, d'autres modèles de financement et de prestation de services pourraient être envisagés pour compléter les investissements gouvernementaux, dans les cadres de réglementation, de qualité et de responsabilisation nécessaires qu'on est en droit d'attendre de tout niveau d'éducation.

- 
4. Il est fondamental de renforcer le rôle prépondérant des gouvernements et la cohésion de la politique relative à l'EPE, garantissant la coordination et la bonne gouvernance à tous les niveaux de l'offre d'EPE – national, régional, local, public et privé – pour continuer à développer des programmes d'EPE de qualité. La participation des mandants et des parties prenantes est essentielle pour réaliser cet objectif. L'accès peut être amélioré grâce à des programmes ciblés pour les groupes vulnérables.
  5. Il convient de mener des recherches et de collecter des données plus complètes, notamment en ce qui concerne les éducateurs et autres personnels de l'EPE, afin d'élaborer, d'appliquer, d'évaluer et de réformer plus efficacement les politiques et pratiques d'EPE.

### **Formation initiale et perfectionnement professionnel des éducateurs de la petite enfance**

6. Les améliorations en termes de qualité exigent que les politiques soient davantage axées sur les programmes éducatifs en tant que base permettant de mettre au point une formation professionnelle et une pédagogie appropriée.
7. La qualité de l'EPE est tributaire du niveau des investissements et du respect de la formation des enseignants en tant que processus graduel – formation initiale, période d'initiation et perfectionnement professionnel continu – basé sur des fondements solides, en particulier:
  - une formation initiale pour tous les éducateurs, comparable à celle qui est dispensée aux instituteurs, reposant sur les meilleurs niveaux de qualification, certifiée par les autorités et conçue en relation avec les programmes éducatifs;
  - des cours d'initiation efficaces et un solide appui en faveur des nouveaux éducateurs.
8. Il convient d'augmenter le nombre de politiques et programmes de formation des éducateurs destinés à l'ensemble du personnel de l'EPE, en particulier dans les zones reculées et défavorisées, et d'établir un lien plus solide entre, d'un côté, le perfectionnement professionnel continu et, de l'autre, la formation initiale et les approches pédagogiques appropriées. Le perfectionnement professionnel et la pratique exigent des heures de travail hors présence des enfants. Par ailleurs, il devrait s'étendre aux responsables, aux administrateurs et au personnel de soutien de l'EPE.

### **Condition d'emploi dans l'éducation de la petite enfance**

9. L'excellence dans l'EPE exige un statut professionnel et matériel élevé des éducateurs et d'autres personnels, à savoir l'établissement d'un cadre de travail décent pour le secteur. Pour réussir à recruter et à fidéliser un nombre suffisant d'éducateurs de l'EPE qualifiés pour faire face à l'augmentation des effectifs et aux exigences accrues de qualité dans le secteur, il convient de mettre en place une stratégie globale de recrutement et de perfectionnement à l'échelon national, qui cible un certain nombre de mesures essentielles:
  - formation initiale de qualité et pertinente et perfectionnement professionnel continu en tant que base de recrutement et de maintien dans l'emploi;
  - structure de carrière répondant aux besoins et motivations individuels du personnel, s'articulant autour d'un système convenu d'évaluation des enseignants;
  - respect à l'égard de l'autonomie professionnelle, institutionnelle et en matière de gestion;

- 
- rémunération et autres prestations comparables à celles perçues dans d'autres professions exigeant des qualifications professionnelles équivalentes;
  - conditions d'enseignement attractives mettant en évidence les faibles ratios élèves/enseignant, environnement de travail sûr, et infrastructures et équipements nécessaires pour favoriser de bons résultats d'apprentissage.
10. Une stratégie de recrutement devrait cibler spécifiquement les disparités entre milieu urbain et milieu rural et entre les sexes, ainsi que la diversité et les minorités ethniques, de façon à garantir la présence d'un personnel qualifié dans toutes les régions d'un pays et à encourager davantage d'hommes à embrasser la profession d'éducateur. A cette fin, des mesures d'encouragement d'avancement professionnel et d'autres mesures incitatives peuvent se révéler nécessaires.
  11. Le prestige de la profession dépend d'un certain niveau de stabilité de l'emploi pour favoriser la fourniture de services de qualité, la satisfaction au travail, le recrutement et le maintien dans l'emploi.
  12. Les niveaux de rémunération actuels des éducateurs et d'autres personnels de l'EPE ne reflètent pas l'importance que représente le travail dans le secteur de l'éducation, qui est de plus en plus indispensable. Les niveaux de salaire devraient se fonder sur des accords conclus entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants, le cas échéant.
  13. La charge de travail liée à l'EPE devrait être conçue pour tenir compte de l'ensemble et de la diversité des responsabilités qui incombent aux enseignants, et veiller notamment à garantir suffisamment de temps hors présence des enfants pour le perfectionnement professionnel et une démarche réfléchie, aspect particulièrement important dans les zones rurales. Il est indispensable que les employeurs, du secteur public comme du secteur privé, puissent garantir un environnement d'enseignement et d'apprentissage qui soit à la fois sûr et sain, en conformité avec la législation nationale.

## **Le dialogue social dans le domaine de l'EPE**

14. Il existe un consensus général sur le fait que le dialogue social – qui inclut toutes les formes de partage de l'information, de consultation, de négociation et de négociation collective entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur les questions d'intérêt commun en matière de politique économique et sociale – est indispensable à l'élaboration, à l'application et à l'évaluation d'une politique générale d'EPE saine. Le dialogue social, qui a lieu aussi bien dans le domaine de politique générale que sur les questions de fonctionnement liées à l'EPE, devrait pleinement associer les partenaires sociaux et, le cas échéant, permettre aux parties prenantes, y compris aux parents, de mieux faire entendre leur voix collectivement. Il devrait aussi s'appliquer au sein des systèmes et institutions d'EPE entre les employeurs, du secteur public comme du secteur privé, et les syndicats représentant les éducateurs et autres personnels de l'EPE sur des questions telles que le perfectionnement professionnel et les conditions d'emploi.
15. La diversité des expériences nationales entraîne la diversité des cadres ou des procédures de dialogue social utilisés dans le domaine de l'EPE.
16. L'efficacité du dialogue social dépend du respect de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

---

## Recommandations pour les actions futures de l'OIT et de ses mandants

17. Le forum recommande au Conseil d'administration de prier l'OIT d'élaborer, en consultation avec ses mandants et les organisations internationales concernées, des directives sur la promotion du dialogue social pour le personnel de l'éducation de la petite enfance et, à cet égard, de convoquer au cours de la période biennale 2012-13 une réunion d'experts, qui sera chargée d'examiner ce projet de directives en vue de son adoption. Le forum reconnaît que, si cette proposition est approuvée par le Conseil d'administration, le programme d'activités adopté pour les secteurs de l'éducation et de la recherche devra être modifié pour prendre en considération et refléter cette priorité nouvelle.

Les directives proposées pourront comprendre, sans s'y limiter, les éléments suivants:

- l'EPE en tant que bien public et droit fondamental;
- le financement de l'EPE en tant qu'investissement visant à garantir qualité, équité et viabilité;
- la gouvernance et la coordination intersectorielle, les systèmes de gestion et l'aptitude à diriger en matière d'EPE, y compris l'autonomie institutionnelle;
- l'établissement et le maintien de niveaux élevés de qualifications des enseignants et de normes concernant l'autorisation d'exercer, en relation avec les programmes éducatifs et les normes d'enseignement/d'apprentissage requises;
- la mise au point et le maintien d'un perfectionnement professionnel continu, d'une pratique réfléchie et d'une autonomie professionnelle, y compris à l'intention du personnel dirigeant et des responsables;
- l'évaluation des éducateurs et des professionnels en vue d'encourager les pratiques de qualité;
- des politiques visant à renforcer le recrutement et la fidélisation du personnel, en tenant compte des déséquilibres géographiques, des inégalités entre hommes et femmes et de la diversité culturelle et linguistique;
- des niveaux de rémunération compatibles avec la revalorisation du statut de l'EPE, et la promotion du recrutement et de la fidélisation du personnel;
- les conditions d'emploi;
- la promotion du dialogue social et du travail décent, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

Le forum encourage également l'OIT à examiner des méthodes d'échange et d'évaluation des bonnes pratiques et à identifier les lacunes et les enjeux de la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance.