

TALIS

Former du personnel de qualité dans l'éducation et l'accueil des jeunes enfants

Résultats complémentaires de l'Enquête TALIS Petite enfance
2018

Résumé

Les professionnels de l'éducation et de l'accueil des jeunes enfants (EAJE) sont les mieux placés pour favoriser le développement, l'apprentissage et le bien-être des enfants en dehors du foyer. Le présent rapport sur les résultats de l'Enquête internationale 2018 de l'OCDE sur l'enseignement et l'apprentissage des jeunes enfants (TALIS Petite enfance) examine les principaux facteurs susceptibles de favoriser la formation d'une main-d'œuvre de qualité dans le secteur de l'EAJE. L'enquête TALIS Petite enfance interroge les agents et les responsables de l'EAJE dans neuf pays participants (Allemagne, Chili, Corée, Danemark, Islande, Israël, Japon, Norvège et Turquie) sur leurs caractéristiques, leurs pratiques professionnelles et leurs points de vue sur le secteur de l'EAJE.

Ce qui ressort des données

Formation et développement des compétences du personnel

- La proportion des agents de l'EAJE qui ont suivi une formation initiale axée sur le travail avec les enfants va de 64 % en Islande à 97 % en Allemagne. Parmi ces agents, la part de ceux qui ont effectué un stage pratique pendant leur formation initiale est comprise entre 45 % au Chili et 92 % au Japon. Les agents qui ont effectué un stage pratique ont généralement étudié davantage de domaines de formation.
- Dans tous les pays, plus de 75 % des agents déclarent avoir participé récemment à des activités de formation continue, mais c'est plus souvent le cas pour les enseignants que pour les assistants, en particulier au Chili et en Israël.
- La qualité de la formation continue importe également. Dans tous les pays, les enseignants du préprimaire qui ont étudié un plus grand nombre de domaines à la fois durant leur formation initiale et leur plus récente formation continue adaptent davantage leurs pratiques aux besoins et aux intérêts des enfants. La formation accumulée dans un domaine donné est associée chez les agents à un sentiment d'efficacité personnelle quant au développement des enfants et à une amélioration des pratiques professionnelles.
- Dans tous les pays, le personnel de l'EAJE a généralement confiance dans sa capacité à promouvoir le développement socioémotionnel des enfants, mais ce niveau de confiance est moindre pour ce qui est de sa capacité à travailler avec des enfants d'horizons divers et à utiliser les technologies numériques à l'appui de l'apprentissage.
- Les méthodes de développement professionnel qui sont intégrées aux structures d'EAJE, comme l'observation par les pairs ou le mentorat, restent moins courantes que les activités de formation proposées à l'extérieur.

- Les agents de l'EAJE qui s'impliquent davantage dans des pratiques collaboratives sont plus susceptibles de participer à des activités de formation, ce qui fait ressortir les synergies entre les canaux formels et informels de développement des compétences. En Norvège, les agents se distinguent par leur forte implication dans les échanges d'expérience et les activités conjointes avec leurs collègues et par leur niveau de participation à la formation.

Conditions de travail et bien-être du personnel

- Les agents de l'EAJE expriment un niveau élevé de satisfaction à l'égard de la profession, mais leurs points de vue sur les conditions de travail dans le secteur sont mitigés.
- La part des enseignants du préprimaire qui se disent peu satisfaits de leur salaire va de 61 % en Turquie à 90 % en Islande. La retraite, les problèmes de santé, les responsabilités familiales et l'exercice d'une activité en dehors du secteur de l'EAJE sont les principales raisons invoquées par les agents pour quitter leur emploi, ce qui donne à penser qu'ils envisagent souvent une progression de carrière limitée dans ce secteur.
- La part des enseignants du préprimaire qui déclarent avoir besoin de plus de soutien de la part du responsable de la structure d'EAJE est comprise entre 25 % en Islande et 71 % en Corée.
- Les sources de stress citées par les plus grandes proportions d'enseignants du préprimaire sont le manque de ressources, l'encadrement d'un nombre trop élevé d'enfants dans la classe/l'atelier/le groupe, le travail fastidieux que représente la documentation du développement des enfants et la surcharge de travail administratif.
- Le déséquilibre entre les exigences de la profession, les ressources disponibles et la rémunération du personnel est source de tensions. Le soutien des responsables et la satisfaction à l'égard du salaire permettent d'atténuer le stress dans la plupart des pays, mais pas systématiquement. Les formations axées sur les sources de stress, les pratiques collaboratives et la participation constructive à la prise de décision ne sont pas suffisamment développées ou efficaces pour faire véritablement tampon.
- Les pénuries de personnel créent des tensions tant chez les agents que chez les responsables dans de multiples domaines, en particulier en Allemagne et en Israël (structures destinées aux moins de 3 ans), et dans une moindre mesure au Danemark (avec de faibles taux de réponse), en Norvège et en Turquie.

Direction et gestion des structures d'EAJE

- En moyenne, les responsables des établissements d'enseignement préprimaire consacrent environ 30 % de leur temps à des tâches administratives et 20 % à des tâches pédagogiques. La direction pédagogique est positivement corrélée avec les attitudes et les pratiques du personnel liées à la qualité dans les structures d'EAJE. Les responsables dont la formation initiale était axée sur la petite enfance et/ou la direction pédagogique font état d'une plus grande implication dans les tâches pédagogiques.
- La possibilité pour le personnel de participer à la prise de décision dans les structures d'EAJE n'est pas généralisée dans l'ensemble des pays. Les agents qui estiment que les responsabilités sont davantage partagées dans leur structure d'EAJE ont tendance à participer plus fréquemment à des pratiques professionnelles collaboratives et font part d'une plus grande satisfaction à l'égard de leur emploi.
- Les agents et les responsables ont dans l'ensemble la même perception de la capacité de la direction à élaborer une vision claire et des objectifs précis pour la structure, notamment en Allemagne (dans le préprimaire) et en Norvège (dans les deux niveaux d'enseignement).

- Les responsables de structure communiquent fréquemment avec les parents ou les tuteurs de façon formelle ou informelle, en particulier au Chili, en Islande et au Japon au niveau préprimaire, et au Danemark (avec un faible taux de réponse) et en Norvège dans les deux niveaux d'enseignement.
- Si la plupart des responsables sont globalement satisfaits de leur emploi, ils font état d'un niveau de satisfaction relativement faible à l'égard de leur salaire, en particulier en Allemagne et en Israël (dans les deux niveaux d'enseignement), et en Islande et au Japon (au niveau préprimaire).

Favoriser l'égalité des chances

- Dans bon nombre de pays participants, la part des agents qui ont suivi une formation pour travailler avec des enfants aux multiples profils est plus élevée dans les structures d'EAJE caractérisées par une plus grande diversité.
- Les différences entre les structures en termes de profil des enfants ou de ressources disponibles ne sont que modérément associées aux conditions de travail du personnel. Les agents qui exercent dans des structures plus difficiles ne bénéficient donc pas systématiquement, pour compenser, de meilleures conditions de travail.
- Seuls le Chili, l'Islande et Israël font état de communications plus fréquentes avec les parents dans les structures où le profil des enfants est plus diversifié.

Les implications de TALIS Petite enfance pour l'action des pouvoirs publics

Les conclusions présentées dans le présent rapport dégagent plusieurs priorités d'action pour les pouvoirs publics :

- Adopter des normes élevées pour les programmes de formation initiale dans l'EAJE, et créer les conditions propices à l'apprentissage formel et informel des professionnels de l'EAJE.
- Veiller à ce que les conditions de travail défavorables ne s'accumulent pas pour certains agents de l'EAJE et à ce que le statut et la rémunération des professionnels de l'EAJE soient en adéquation avec leurs responsabilités.
- Réunir les conditions pour permettre aux responsables des structures d'EAJE de remplir leurs multiples fonctions, et favoriser une compréhension commune de la façon dont l'exercice de la direction peut améliorer la qualité dans les structures d'EAJE.
- Prendre des mesures d'amélioration ciblées sur le perfectionnement professionnel et les conditions de travail du personnel ainsi que sur le renforcement des compétences de direction dans les structures d'EAJE où le profil des enfants est plus diversifié.