

## **Besoin de qualification dans l'encouragement précoce et l'encouragement de la langue**

1. Rapport intermédiaire (résumé)

Mandat

SAVOIRSOCIAL

Fränzi Zimmerli, responsable de projet Formation professionnelle supérieure

Philipp Dubach, Jolanda Jäggi, Heidi Stutz

Berne, le 30 juillet 2016

## Résumé

### Introduction

Le projet «Besoin de qualification dans l'encouragement précoce et l'encouragement de la langue» a pour but de montrer dans quelle mesure les personnes actives dans les différents domaines de travail de l'encouragement précoce disposent des compétences nécessaires. Lorsque des contradictions importantes sont avérées entre les compétences souhaitées et les compétences existantes, des stratégies de qualification doivent être développées pour y remédier.

Ce premier rapport intermédiaire repose sur deux priorités: la première est de **clarifier les notions centrales** et de délimiter l'objet d'étude; la seconde est de formuler une première **proposition d'un profil de compétences** pour les professionnels de l'encouragement précoce. Ce profil de compétences revêt une importance capitale pour le déroulement ultérieur du projet: il définit l'« état souhaité » par rapport auquel les compétences effectives des professionnels, et de ce fait le besoin de qualification dans l'encouragement précoce et l'encouragement de la langue, seront mesurés.

### Compréhension de l'encouragement précoce

*Encouragement précoce: un dénominateur commun*

Récemment, le terme d'« encouragement précoce » a fortement gagné en importance en Suisse. Il est devenu un terme clé, en particulier dans le discours politique et dans les concepts stratégiques des cantons et des communes. Cette évolution concerne d'abord la Suisse alémanique. En Suisse romande, les « politiques de la petite enfance » constituent depuis longtemps un sujet de discussion, sans pour autant qu'un dialogue sur les barrières linguistiques ait été ouvert. Depuis peu, les efforts consentis en Suisse romande ont été regroupés sous le terme d'« encouragement préscolaire » ou « encouragement précoce ». Les exigences de la Confédération pour les programmes cantonaux d'intégration ont joué un rôle important.

Lorsque les premiers concepts concernant l'encouragement précoce ont été rendus publics, l'utilisation en partie différente des termes relevant de l'encouragement précoce avait provoqué certaines inquiétudes. Maintenant, on peut toutefois le constater: quand on passe en revue les documents pertinents, on

constate surtout une **remarquable concordance** dans la compréhension de l'encouragement précoce, des approches et des objectifs visés. La plupart des concepts et des stratégies s'accordent en particulier sur les points suivants:

- **Petite enfance:** l'encouragement précoce s'adresse à tous les enfants de zéro à quatre ou cinq ans, c'est-à-dire jusqu'à l'entrée au jardin d'enfants ou à une forme équivalente de début de scolarité.
- **Développement global:** l'encouragement précoce concerne le développement du petit enfant au sens large; il favorise de façon égale les capacités motrices, linguistiques, affectives, sociales et cognitives.
- **Accent mis sur le jeu:** l'encouragement précoce ne doit pas être confondu avec la transmission scolaire de contenus éducatifs. L'accent est mis bien plus sur les jeux d'enfants. Il s'agit d'un moteur de développement permettant aux capacités cognitives, intellectuelles et sociales de s'épanouir.
- **Rôle primordial de la famille:** pour que les petits enfants prennent du plaisir à apprendre et à découvrir le monde, ils ont besoin d'un attachement stable avec les personnes de référence les plus proches. C'est pourquoi l'encouragement précoce doit impliquer la famille et renforcer les relations parents-enfant.
- **Interdisciplinarité et connectivité:** d'un point de vue institutionnel, l'approche globale implique que, dans l'encouragement précoce, les institutions et les professionnels des différents secteurs (p. ex. formation, social, santé) travaillent ensemble et entretiennent des échanges mutuels.
- **Objectifs de politique sociale:** l'encouragement précoce contribue à ce que tous puissent prendre part à la vie sociale et que les chances face à la santé et à la formation soient réparties de manière équitable.

*Encouragement précoce et EAJE*

En Suisse alémanique surtout, on parle également souvent d'**éducation et accueil des jeunes enfants (EAJE)** comme un synonyme d'encouragement précoce, une transcription du «Early childhood education and care» (ECEC) anglais. C'est en 1998 que l'OCDE avait lancé sous cette appellation sa comparaison entre les pays, concernant les institutions et les stratégies dans le domaine de la petite enfance; l'UNESCO travaille également avec une terminologie pratiquement identique.

Par rapport à l'expression « encouragement précoce », EAJE a l'avantage d'être plus concis. Le cadre d'orientation EAJE développé pour la Suisse, donne au triptyque « formation

– accueil – éducation » les significations suivantes: « **Formation** » désigne l'activité d'acquisition de l'enfant qui consiste à se construire une image du monde; « éducation » et « accueil » indiquent la contribution des adultes lors de ce processus. Alors que « **éducation** » signifie l'organisation d'un environnement éducatif stimulant avec des opportunités d'apprentissage diversifiées, « **accueil** » désigne les soins et attention apportés à l'enfant en fonction de son âge ainsi que son intégration sociale dans une communauté.

#### *Définitions du point de vue du contenu*

La compréhension de l'encouragement précoce en tant que EAJE pose la question de définitions du contenu pour le présent projet. Car l'élément de l'accueil donne en principe la possibilité de compter toutes les activités et mesures de l'encouragement précoce qui contribuent au bien-être physique et psychique des jeunes enfants. Une telle compréhension de l'encouragement précoce, très large, se retrouve dans de nombreux concepts cantonaux ou communaux, au moins de manière implicite. Pour des raisons évidentes, ils insistent surtout sur la nécessité de connectivité entre les acteurs du domaine de la petite enfance (p. ex. sages-femmes, pédiatres, centres de puériculture, structures d'accueil de jour pour les enfants).

Il serait cependant délicat de prendre en considération une signification aussi globale de l'« encouragement précoce » pour la présente étude. Si toutes les mesures prises pour la sécurité et l'aide au bien-être de l'enfant en font partie, il n'est plus possible de déterminer un « besoin de qualification dans l'encouragement précoce ». L'éventail des activités serait bien trop large.

Nous recommandons donc, pour la présente étude, de limiter le terme d'« encouragement précoce » aux **activités et mesures qui accompagnent et favorisent les processus de formation et de développement du petit enfant**. Les mesures créant les conditions de la réussite des processus de formation et de développement, mais qui ne les accompagnent ni directement ni indirectement, ne seront pas traitées. Il s'agit par exemple des traitements médicaux pour les maladies physiques ou organiques, des activités non éducatives durant la grossesse et l'accompagnement à la naissance ou les interventions de la protection de l'enfance.

#### **Offres de l'encouragement précoce**

Même avec cette limitation, les offres pour l'encouragement précoce sont très nom-

breuses. C'est pourquoi, pour en avoir un aperçu, il est recommandé de classer les offres en catégories qui mettent en évidence leurs points communs et leurs différences. Une variante répandue de catégorisation classe les offres selon la manière dont elles interviennent dans le travail de soins et d'éducation des parents (cf. tableau 2 p. 21 dans le texte principal):

■ **Offres d'accueil extra-familial:** L'offre d'accueil extra-familial se caractérise par le fait que selon un modèle régulier, une tierce personne assume durant plusieurs heures par jour des tâches de garde parentales (p.ex. structures d'accueil de jour pour les enfants, familles d'accueil).

■ **Offres de soutien à la famille:** On classe dans les offres de soutien à la famille celles qui étendent les ressources de la famille ou qui l'aident à surmonter un défi particulier. L'éventail de ces offres est large et diffère également en fonction du membre de la famille qui est concerné (p.ex. cours de formation des parents, centres de puériculture, travail familial à domicile, point de rencontre parents-enfant, mesures de pédagogie spécialisée).

■ **Offres en dehors du milieu familial:** Enfin, les offres en dehors de milieu familial sont celles où l'éducation et la prise en charge des enfants sont assumées pour une longue période par d'autres personnes que les parents biologiques (familles nourricières, homes d'enfants).

Les offres de l'encouragement précoce peuvent également se distinguer en fonction en fonction des groupes qu'elles concernent. L'**encouragement précoce général** s'adresse en principe à tous les enfants et familles (ce qui n'exclut pas qu'il n'existe pas de difficultés d'accès, p. ex. financières), l'**encouragement précoce sélectif** pour certains « groupes à risques » et l'**encouragement précoce ciblé** désignent les offres et les mesures mises en place pour certains enfants ou familles en raison d'une analyse détaillée.

Cette deuxième variante de catégorisation, qui se rapproche de la distinction des niveaux de prévention de la promotion de la santé, est reprise dans de nombreux modèles et concepts d'encouragement précoce. Alors qu'on accorde souvent une large place aux concepts d'encouragement général et sélectif, l'encouragement ciblé n'est souvent qu'à peine évoqué. Cela pourrait notamment s'expliquer par le fait que de nombreuses offres d'encouragement ciblé sont établies depuis longtemps déjà et ont déjà formé les structures autonomes et les cultures disciplinaires. Il s'est en outre avéré qu'en raison des différents objectifs et méthodes, c'est un immense défi que de compa-

rer systématiquement les trois niveaux d'encouragement précoce et de s'adresser de la même manière à ces trois niveaux.

### Choix des domaines de travail

Pour parler des offres d'encouragement précoce, on adopte la perspective des familles qui bénéficient de ces prestations de services. Pour les personnes qui dispensent ces prestations de services, il s'agit de **domaines de travail**. L'accès aux différents domaines de travail est lié à diverses exigences ou attentes en matière de qualification qui, de leur côté – selon le domaine de travail – sont expressément mentionnées et harmonisées à des degrés variables.

Identifier le besoin de qualification dans l'ensemble des domaines de travail de l'encouragement précoce dépasserait le cadre de cette étude. C'est pourquoi seuls les domaines de travail qui remplissent au moins un des deux critères suivants seront **pris en compte**:

- **Degré d'intensité élevé de l'encadrement** : les personnels spécialisés remplissent avec régularité, et le plus souvent pendant une longue durée, de nombreuses tâches d'éducation et de garde;

- **Large éventail thématique**: les domaines de travail prennent en charge, au sens large, la relation parents-enfant, ou recouvrent les processus de développement et de formation du petit enfant sur une large diversité thématique.

Concrètement, cela concerne les domaines de travail suivants (cf. tableau 3, p. 26 dans le texte principal):

- Tous les domaines de travail de l'encouragement précoce extra-familial: structures d'accueil de jour, familles d'accueil.

- Les domaines de travail sélectionnés de l'encouragement précoce en soutien à la famille: centres de puériculture, cours de formation des parents, travail familial à domicile, points de rencontre parents-enfant.

- Tous les domaines de travail de l'encouragement précoce en dehors du milieu familial: familles nourricières, homes d'enfants.

- Domaines de travail sans référence familiale directe: recherche sur l'éducation de la petite enfance, la gestion de l'éducation (p.ex. développement de programmes, pilotage, planification, conseil).

**Ne sont pas pris en compte** les domaines de travail essentiellement pris en charge par des professions de santé ou des psychologues et donc n'entrant pas dans le domaine de compétences de Savoirsocial (p. ex. l'accompagnement à la grossesse et à l'accouchement, la pédiatrie, la pédopsychiatrie), de même les

offres très spécialisées de l'encouragement ciblé typiquement réservées à des personnels spécialisés ayant déjà des diplômes de niveau haute école (p. ex. pédagogie spécialisée, éducation précoce spécialisée, logopédie). Enfin, quelques domaines de travail sont exclus en raison d'un encadrement à faible degré d'intensité (offres permettant de soulager les familles, baby-sitting), ou ne concernant qu'une partie relativement limitée de l'encouragement précoce (bibliothèques, ludothèques, terrains de jeux), ou encore ne présentant qu'un faible degré personnel ou institutionnel d'organisation (nounous)

### Formations dans l'encouragement précoce

Quelles sont actuellement les formations qui transmettent les compétences et qualifications pertinentes pour l'encouragement précoce? Les **titres reconnus par la Confédération dans le système de formation professionnelle** sont surtout des diplômes préparant à un travail en homes d'enfants ou en structures d'accueil de jour. En ce qui concerne les structures d'accueil de jour, il existe des différences considérables entre la Suisse alémanique et la Suisse latine. En Suisse alémanique, la formation du personnel des crèches a lieu principalement au degré secondaire II, alors qu'en Suisse latine il n'existait depuis longtemps qu'une formation au degré tertiaire. Depuis quelques années seulement, il existe maintenant aussi en Suisse latine une possibilité supplémentaire de suivre un enseignement d'assistant/e socio-éducatif/ve ASE.

Des **diplômes universitaires** sont indispensables lorsque les personnels sont intéressés par un travail dans la recherche ou la gestion de l'éducation. Quelques filières de master des hautes écoles pédagogiques et des universités offrent cette possibilité. La formation d'éducateur-trice social-e, proposée aussi bien dans les hautes écoles spécialisées que dans les écoles supérieures, qualifie pour de nombreux domaines de travail dans le secteur de l'encouragement précoce (p. ex. travail familial à domicile, homes d'enfants). Enfin, les hautes écoles offrent en partie des formations continues pour des personnes exerçant ou souhaitant assumer des fonctions de direction dans des institutions d'encouragement précoce.

Dans les autres domaines de travail, les qualifications indispensables sont en général acquises par des **formations continues liées à des conditions très différentes**, et il n'est pas rare qu'elles soient proposées par des institutions privées. L'accès à des formations continues dans le domaine des familles d'accueil ou familles nourricières est relativement facile. Ici, il s'agit souvent de domaines de

travail semi-professionnels ouverts même à des personnes sans formation spécifique dans les domaines du social ou de la formation. Les associations professionnelles font des efforts pour garantir la qualité de la formation en établissant des normes minimales pour les diplômes et certificats ou en reconnaissant les filières de formation.

Dans beaucoup de domaines de travail de l'encouragement précoce sous forme d'activités de soutien aux familles (p. ex. formation des parents, travail familial à domicile, points de rencontre parents-enfant), les conditions sont très hétérogènes. Les domaines de travail concernés, qui englobent une multitude de prestations de service dont les différences sont en partie très accentuées, sont donc moins précisément définis. Selon l'offre ou la prestation, le personnel est donc également soumis à des exigences différentes. L'éventail des formations s'étend de cours sur plusieurs jours, liés à de moindres conditions, à des diplômes universitaires de formation continue.

Pour nombre de formations, il n'est **pas possible d'accorder une attribution significative à un domaine de travail**. En règle générale, il s'agit de formations continues au degré tertiaire, souvent intersectorielles, et qui s'adressent à des professions de différents domaines de travail. Pour combler les lacunes en matière de qualification, de telles formations continues peuvent être intéressantes dans la mesure où elles ne mettent pas en avant les spécificités d'un domaine de travail particulier, mais soulignent plutôt le caractère intersectoriel et interdisciplinaire de l'encouragement précoce.

### Profil de compétences

Pour déterminer le besoin de qualification dans l'encouragement précoce, il faut développer dans un premier temps un profil de compétences pour les personnels spécialisés qui y travaillent. Cela définit un état souhaité, qui pourra ensuite être comparé avec l'état actuel, c'est-à-dire les compétences effectives des personnes actives dans l'encouragement précoce.

Le présent rapport intermédiaire contient en annexe séparée **une première proposition pour un tel profil de compétences** (« état souhaité »). Pour l'élaboration du profil de compétences, des prescriptions normatives et des travaux de recherche sur la qualité dans l'engagement précoce et spécialement sur les qualifications requises des personnels ont été utilisés, ainsi que des profils de compétences de plans de formation sélectionnés. L'accent a été mis sur des documents et de la littérature

suisses (p. ex. le cadre d'orientation EAJE, le label QualilPE); en outre, des études internationales et des travaux sur des thèmes très proches des pays voisins (Allemagne) ont été pris en compte.

Le profil de compétences ainsi élaboré s'appuie sur trois éléments: champs d'action, domaines d'activité et compétences. Au niveau des **champs d'action**, le profil distingue cinq grands champs d'action et un domaine « compétences transversales ». Les champs d'action sont essentiellement définis en fonction des interlocuteurs auxquels s'adresse le personnel spécialisé et d'encadrement durant son travail (enfants, parents, autres institutions, collaborateurs de leur propre institution). Dans chaque champ d'action, différents **domaines d'activité** sont définis. Pour ces domaines d'activité, des compétences, nécessaires pour effectuer les tâches correspondantes de manière appropriée, sont à leur tour énumérées. Le profil se divise en **compétences de base** et **compétences de direction**, ces dernières ayant un caractère complémentaire: on attend de personnes assumant des fonctions de direction dans l'encouragement précoce qu'elles disposent de compétences de base et de compétences de direction au même niveau.

Le présent projet de profil de compétences renonce d'emblée à une spécification selon chaque domaine de travail. Cependant, une telle distinction, ou le développement de **profils de compétences spécifiques à chaque domaine de travail**, fera l'objet de travaux à venir. Le présent profil a tendance à être plutôt orienté vers le domaine de travail relatif aux centres d'accueil de jour pour enfants, pour lequel on admet de manière générale qu'il regroupe un large éventail de domaines d'activité et dans la mesure où, pour les autres domaines de travail, les compléments qui s'avèrent nécessaires sont encore limités.

À côté de l'encouragement précoce dans son ensemble, cette étude doit également se concentrer sur **l'encouragement précoce de la langue**. Les compétences correspondantes se trouvent essentiellement dans le champ d'action « stimuler les processus de formation et organiser l'environnement d'apprentissage ». Afin de ne pas porter préjudice aux résultats des études, on a volontairement renoncé à définir l'encouragement précoce de la langue comme un domaine de travail distinct, ou à développer un profil de compétences spécifique exclusivement pour ce domaine. Au fil de l'étude, l'importance de l'encouragement précoce de la langue et le besoin de qualification qui y est lié seront cependant discutés de manière approfondie. Selon les résultats, une distinction plus marquée des compétences

concernées ou un positionnement plus important de l'encouragement précoce de la langue comme une partie de l'encouragement précoce ne sont pas exclus.

Il en va de même pour la distinction entre **encouragement précoce général, sélectif et ciblé**. Ces trois niveaux ne sont pas systématiquement différenciés dans le profil de compétences, mais, selon les domaines d'activité ou compétences spécifiques, il est précisé lesquels concernent l'identification de facteurs de stress ou d'anomalies de comportement et le rapport avec de tels défis. Au fil de l'étude, il sera aussi montré dans quelle mesure et pour quels points il existe, le cas échéant, un besoin de qualification supplémentaire pour le personnel de l'encouragement précoce.

### Déroulement ultérieur

Une étape très importante jusqu'à la remise du deuxième rapport intermédiaire (février/mars 2017) sera la mise en œuvre de l'enquête Delphi. Dans cette optique, une **banque de données avec des participants potentiels** sera d'abord élaborée. Il est prévu que 100 à 200 personnes participent à l'enquête Delphi. Pour plus de simplification, elles seront réparties dans les **quatre groupes d'acteurs** suivants:

- Espaces de travail/institutions (« côté employeur »)
- Groupes d'experts/associations professionnelles (« côté personnel »)
- Institutions de formation/science
- Acteurs communs tels que fondations, réseaux et organisations de lobby, ainsi qu'autorités faïtières (p. ex. OFAS, SEM, CDAS)

Une proposition de composition des groupes participants constitue une annexe séparée au présent rapport intermédiaire. L'envoi des invitations est prévu pour la mi-septembre 2016.

La **première session de l'enquête Delphi** est prévue pour la mi-novembre 2016. Elle poursuit essentiellement trois objectifs:

- Vérification du profil de compétences pour l'encouragement précoce et éventuellement distinction selon les espaces de travail
- Identification des lacunes significatives entre les compétences requises et les compétences effectives du personnel de l'encouragement précoce
- Collecte de propositions pour d'éventuelles stratégies de qualification

Dans la discussion du besoin de qualification, il faut prendre en compte le fait que toutes les personnes de l'encouragement précoce ne disposent pas d'un diplôme de formation actuel. Bon nombre d'entre elles ont obtenu un

**diplôme délivré « sous l'ancien droit »**, qui n'existe plus aujourd'hui, disposent d'une qualification étrangère, ou n'ont (encore) aucune formation. Cela doit être pris en compte dans le calcul de l'enquête Delphi, lorsque les participants indiquent par domaine de travail les trois qualifications les plus fréquentes dont dispose le personnel concerné. Les questions sur le besoin de qualification sont ensuite posées séparément pour ces trois niveaux de qualification.

Pour les représentant-e-s des institutions qui ne peuvent pas être clairement classés dans un domaine de travail, l'enquête doit être organisée de manière plus ouverte. Ils doivent être libres de décider dans quelle mesure ils font plutôt des déclarations générales ou font une différence plus marquée dans leurs réponses selon les différents domaines de travail.

Le profil de compétences est communiqué aux participants de l'enquête Delphi et il peut être téléchargé en ligne. Pour que les participants puissent se référer facilement et clairement au profil, les domaines d'activité et les compétences sont numérotés. Pour que l'enquête ne soit pas trop lourde, il faut renoncer à organiser le questionnaire d'une manière qui obligerait les participants à se prononcer sur chaque compétence (p. ex. évaluation de la pertinence de chaque compétence pour chacun des domaines de travail).

À l'issue de la réunion avec le groupe d'accompagnement, le bureau BASS élaborera de façon détaillée les **instruments d'enquête**. Ils seront envoyés par e-mail à la mi-septembre aux membres du groupe d'accompagnement et du groupe de pilotage, pour consultation.

### Questions au groupe d'accompagnement

Nous proposons d'approfondir plus particulièrement les questions suivantes lors de la première réunion du groupe d'accompagnement le 25 août 2016:

- 1) Le groupe d'accompagnement est-il d'accord avec les précisions apportées au terme d'« encouragement précoce » et avec sa définition dans le cadre de cette étude (chapitre 2)?
- 2) La systématisation des offres, des domaines de travail et des formations de l'encouragement précoce est-elle convaincante selon le groupe d'accompagnement (chapitre 3, en particulier figure 2 p. 21 et tableau 2 p. 29)?
- 3) Le groupe d'accompagnement est-il d'accord avec les propositions sur l'inclusion et l'exclusion d'offres ou de domaines de travail (chapitre 3, en particulier figure 3 p. 26)?

- 4) Le groupe d'accompagnement est-il d'accord avec le traitement proposé de l'encouragement précoce de la langue dans le profil de compétences et avec la première session de l'enquête Delphi (chapitre 4, chapitre 5 et section 6.2)?
- 5) Le profil de compétences est-il bien adapté comme base de l'enquête Delphi? Des modifications du profil de compétences sont-elles souhaitées, avant qu'il ne soit soumis dans l'enquête Delphi à une large consultation (chapitre 5)?
- 6) Y a-t-il des commentaires ou des remarques sur la première session de l'enquête Delphi (chapitre 6)?
- 7) La composition des groupes participants prévue pour l'enquête Delphi et les ateliers est-elle judicieuse? Y a-t-il des acteurs importants qui n'ont pas été pris en compte (chapitre 6)?