

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

2^{ème} Rapport intermédiaire: Résumé

À la demande de
SAVOIRSOCIAL

Fränzi Zimmerli, responsable de projet Formation professionnelle supérieure

Philipp Dubach, Jolanda Jäggi, Heidi Stutz, Peter Stettler, Livia Bannwart, Mina Dimitrova

Berne, le 20 mars 2017

Résumé

1. Introduction

Questions et processus

Trois questions sont au cœur de l'étude «Besoin de qualification dans l'encouragement précoce»:

- Premièrement: De quelles compétences les personnes ayant une activité dans les différents domaines de travail de la petite enfance devraient-elles disposer?
- Deuxièmement: Dans quelle mesure les personnes travaillant actuellement dans la petite enfance disposent-elles de ces compétences?
- Troisièmement: Dans le cas où d'énormes différences apparaissent entre la «situation souhaitée» et la «situation actuelle»: quelles stratégies de qualification seraient appropriées afin de combler ces déficits de compétences?

Le **concept d'encouragement précoce** est plus fortement ancré en Suisse alémanique qu'en Suisse latine et met l'accent sur des points différents selon le contexte (cf. la discussion approfondie dans le 1^{er} rapport intermédiaire, chapitre 2).¹ Dans le cadre de cette étude, on entend en principe par «encouragement précoce» toutes les activités et mesures qui soutiennent et favorisent de façon concomitante les processus de développement et d'éducation dans la petite enfance. Ce concept d'encouragement précoce est très proche de celui d'**éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE)**.

Les parents sont les principaux acteurs de l'encouragement précoce. En plus du noyau familial et de son environnement, il existe de nombreuses offres pour la prise en charge des enfants et pour l'encouragement précoce, souvent payantes ou fondées sur des accords contractuels. Onze **domaines de travail** ont été retenus pour l'étude:

- les structures d'accueil de jour pour les enfants
- l'accueil familial de jour
- les nounous
- les groupes de jeux
- les centres de consultation pour père et mère
- la formation des parents
- le travail familial à domicile
- les lieux de rencontre parents-enfants
- la prise en charge des enfants durant les cours de langue et d'intégration

- les familles d'accueil
- les foyers pour enfants

Le besoin de qualification et les stratégies possibles de qualification pour les personnes actives dans ces domaines de travail sont déterminés dans l'étude par une analyse de la littérature, une enquête Delphi en ligne regroupant 100 à 150 expert-e-s ainsi que des ateliers d'approfondissement ultérieurs en Suisse alémanique et en Suisse romande. L'enquête en ligne et les ateliers d'approfondissement ont lieu en deux phases. Le présent rapport intermédiaire expose les résultats de la première phase de l'enquête en ligne, qui s'est déroulée entre novembre et décembre 2016.

Profil de compétences «encouragement précoce»

Afin de discuter le besoin de qualification dans l'encouragement précoce, un **profil de compétences** a été établi à partir d'une analyse de la littérature et de documents. Ce profil est utilisé uniquement pour l'étude et sert de cadre général de référence pour déterminer le besoin de qualification dans la petite enfance. Il énumère de manière exhaustive toutes les compétences dont devraient disposer les personnes spécialisées et accompagnantes dans les domaines de travail pris en compte afin de remplir leur mission dans l'encouragement précoce.

Il n'est cependant pas exigé que toutes les personnes qui travaillent dans la petite enfance disposent de l'ensemble des compétences. Selon le domaine de travail, seules certaines compétences peuvent être pertinentes. De plus, toutes les personnes ne doivent pas disposer des mêmes compétences au sein d'une institution; mais il est essentiel que les collaboratrices et collaborateurs remplissent de manière collective les exigences requises.

Le profil de compétences distingue au total six champs d'action de l'encouragement précoce:

- Le premier champ d'action **«Stimuler des processus de formation et organiser l'environnement d'apprentissage»** se concentre sur les interactions entre le personnel d'encadrement et les enfants. Il comprend quatre sous-domaines: le travail avec chaque enfant, le travail avec un groupe (d'enfants), des champs de développement particuliers (encouragement de la langue et inclusion) ainsi que l'organisation du quotidien et de l'environnement d'apprentissage.
- Dans le deuxième champ d'action **«Observer, réfléchir et documenter»**, il s'agit essentiellement de comprendre de manière adéquate les processus de développement et d'éducation de chaque enfant et d'y adapter l'action pédago-

¹ Dubach, Philipp, Jolanda Jäggi, Heidi Stutz (2016): Besoin de qualification dans l'encouragement précoce et l'encouragement de la langue, 1 Rapport intermédiaire, résumé disponibles sur la page d'accueil de SAVOIRSOCIAL: <http://savoirsocial.ch/projekte/fruehe-foerderung-und-sprachfoerderung/>

gique. Ces activités impliquent des interactions avec différents groupes cibles: enfants, parents ainsi que les autres personnels spécialisés.

■ Le troisième champ d'action «**Entretenir les partenariats en matière de formation et d'éducation**» concerne la collaboration avec les parents et l'environnement familial.

■ Le quatrième champ d'action «**Organiser la transition et coopérer avec des réseaux**» touche, d'une part, à l'accompagnement des enfants lors de transitions importantes, par ex. de la maison vers une offre d'accompagnement précoce ou de celle-ci vers une nouvelle structure. D'autre part, il traite de la coopération entre différentes institutions et les personnels spécialisés de la petite enfance.

■ Le cinquième champ d'action «**Travailler dans une institution et en équipe**» aborde les interactions entre les collaboratrices et collaborateurs de l'offre d'encouragement précoce concernée.

■ Enfin, les «**compétences transversales**» comprennent des compétences pertinentes pour plusieurs des champs d'action énumérés ci-dessus. Parmi celles-ci figurent d'une part les compétences personnelles, comme par exemple l'autonomie ou la capacité d'avoir une réflexion sur soi, et d'autre part les compétences professionnelles, comme la volonté de jouer un rôle de modèle ou de continuer à se former professionnellement.

Déroulement de l'enquête en ligne

Tous les participant-e-s à l'**enquête en ligne** ont reçu une première ébauche du profil de compétences. L'enquête faisait directement référence à cette ébauche et s'articulait en deux parties:

■ «**Situation souhaitée**» par domaine de travail: Dans la première partie, les expert-e-s devaient évaluer dans quelle mesure le profil décrivait les compétences nécessaires dans leur domaine de travail spécifique.

■ **Comparaison «Situation souhaitée» et «Situation actuelle»**: Dans la deuxième partie, il a été déterminé dans quelle mesure les personnes travaillant actuellement dans la petite enfance disposaient réellement des compétences nécessaires. Dans le cas où des lacunes étaient constatées, les expert-e-s ont été interrogé-e-s sur des stratégies de qualification susceptibles de les combler.

Pour la première phase de l'enquête en ligne, **143 expert-e-s** ont participé à la première phase de l'enquête en ligne. Ces expert-e-s sont principalement issu-e-s des onze domaines de travail, mais également de la recherche, d'institutions de formation, de services spéciali-

sés et de groupes d'intérêts. L'ensemble des expert-e-s ont pu indiquer au début de l'enquête pour lequel des onze domaines de travail ils souhaitaient remplir le questionnaire. S'il ne leur était pas possible de réaliser une telle classification, ils pouvaient choisir une version générale du questionnaire.

Le tableau A montre la répartition des expert-e-s qui ont répondu selon les domaines de travail. La première colonne contient la classification faite par l'équipe de projet (avant l'envoi des invitations); la deuxième, la classification indépendante effectuée par les expert-e-s.

Tableau A: Répartition des expert-e-s

Domaine de travail	Classi- fication lors de l'envoi	Auto- classifi- cation par les ex- pert-e-s
Structures d'accueil de jour pour les enfants	17	36
Accueil familial de jour	16	15
Nounous	4	4
Groupes de jeu	14	16
Centres de consultation pour père et mère	9	8
Formation des parents	7	7
Travail familial à domicile	9	9
Lieux de rencontre parents-enfant	2	1
Garde des enfants pendant les cours de langue	2	2
Familles d'accueil	5	2
Foyers pour enfants	6	4
Institutions de formation	21	
Recherche	6	
Autres services spécialisés	25	
Questionnaire général		39
Total (nombre)	143	143

Source: Enquête Delphi, 1ère vague; analyse: BASS

Plus de la moitié des expert-e-s ont choisi soit la version générale du questionnaire (27%), soit l'ont rempli pour les structures d'accueil de jour pour les enfants (25%). Seules une ou deux opinions concernent les lieux de rencontre parents-enfants, la prise en charge des enfants durant les cours de langue et d'intégration ainsi que les familles d'accueil. C'est pourquoi, on ne peut tenir compte de résultats concrets pour ces domaines de travail que dans une mesure très restreinte. Les résultats doivent également être traités avec précaution pour les nounous et les foyers pour enfants (quatre expert-e-s chacun).

Si l'on considère **les régions linguistiques**, 79% des expert-e-s participant-e-s viennent de Suisse alémanique, 17% de Suisse romande et 4% du Tessin. La Suisse alémanique est ainsi légèrement surreprésentée, ce qui tient peut-être aussi au fait que les conditions-cadres et les structures institutionnelles de l'encouragement précoce varient de manière parfois importante selon les régions linguistiques.

2. Appréciation du profil de compétences

2.1. Appréciation générale

Les expert-e-s qui se sont exprimé-e-s dans l'enquête en ligne de manière générale sur le profil de compétences, portent un **jugement positif dans la plupart des cas**. De nombreuses prises de position saluent le fait que les compétences sont mentionnées de façon détaillée et différenciée. En même temps, il a été remarqué à plusieurs reprises que le **niveau de détail ne devrait pas être plus élevé**. Des jugements négatifs ne sont apparus que dans de rares cas, et concernent principalement le profil de compétences jugé trop exhaustif.

L'ambition du profil, soit le fait de **décrire les compétences pour une large gamme de domaines de travail**, a été considérée par plusieurs personnes interrogées comme un important défi. Pourtant, seul-e-s peu d'expert-e-s ont estimé que cette approche est erronée. À plusieurs reprises, il a été souligné que le profil, même lorsqu'il concerne un domaine de travail spécifique, ne pourrait valoir pour des personnes individuelles. Il devrait plutôt être rempli dans son ensemble par les différentes institutions de la petite enfance et les réseaux d'expertise qui les soutiennent. Pour chaque institution se pose donc la question de savoir quelles sont les combinaisons de niveaux de qualification habituelles et utiles pour garantir les compétences nécessaires.

Les critiques expriment quelquefois le fait que le profil fait peser des **exigences irréalistes et élevées** sur les personnes spécialisées et accompagnantes. Cela concerne tout particulièrement les domaines de travail dans lesquels les personnes accompagnantes se qualifient traditionnellement fortement au travers de leurs propres expériences pratiques dans la prise en charge et l'éducation des enfants (par ex. les parents d'accueil). L'objet de la critique dans l'orientation du contenu du profil de compétences tient en partie à ce qu'il est trop peu centré sur les sujets d'intérêt naturels des enfants et beaucoup trop sur un encouragement fait par les adultes. Surtout, la **forte insistance mise sur l'encouragement de la langue** en

comparaison avec les autres domaines de l'éducation et du développement est considérée comme problématique dans ce contexte.

Enfin, les différent-e-s expert-e-s, surtout celles et ceux qui viennent du domaine de la recherche et de la formation, souhaitent une **définition très claire et une corroboration théorique du concept de compétence**. De plus, les personnes interrogées ont relevé que le profil ne fait souvent pas de séparation suffisamment claire entre les compétences d'une part, et les activités ou les tâches à accomplir, de l'autre.

2.2. Compétences superflues




Il a été demandé aux expert-e-s d'évaluer dans quelle mesure le profil de compétences était applicable à leur domaine de travail spécifique. Cela s'est effectué en deux étapes. Dans un premier temps, les personnes interrogées devaient indiquer quelles étaient les compétences superflues dans leur domaine de travail. Ensuite, il leur était demandé quelles étaient les compétences qui, importantes dans leur domaine de travail, ne se trouvaient pas dans le profil de compétences.

En règle générale, les expert-e-s se sont exprimé-e-s avec **beaucoup de retenue**, aussi bien en Suisse alémanique qu'en Suisse latine. Dans les domaines de travail *foyers pour enfants, structures d'accueil de jour pour les enfants et groupes de jeu*, les compétences n'ont été jugées superflues que dans des cas exceptionnels (voir illustration A à la page suivante). Dans *l'accueil familial de jour*, certaines compétences concernant le travail avec le groupe et l'encouragement de la langue sont considérées comme moins importantes. Il en va de même pour les *nounous*, à la différence que pour ce domaine également moins de poids est attribué aux compétences en rapport avec la diversité (inclusion). D'une part, cela pourrait être en rapport avec la structure du ménage familial, mais d'autre part aussi avec le fait que les enfants pris en charge sont probablement rarement issus des familles les plus socialement défavorisées. Il en va autrement pour le *travail familial à domicile*, qui a lieu aussi dans le ménage familial, mais qui s'oriente de manière ciblée vers les familles en situation difficile. Dans ce domaine de travail, les compétences relatives à l'inclusion ont un poids extrêmement important.

Les personnels spécialisés dans les *centres de consultation pour père et mère* et dans la *formation des parents* n'assumant pas de tâches directes de prise en charge, les compétences du champ d'action «Stimuler des processus de formation et organiser l'environnement d'apprentissage» ont une importance relativement faible

Illustration A: Pertinence du champ d'action en comparaison

	Structures d'accueil de jour pour les enfants	Accueil familial de jour	Groupes de jeu	Nounous	Centres de consultation pour père et mère	Formation des parents	Travail familial à domicile	Foyers pour enfants
1. Stimuler des processus d'apprentissage et organiser l'environnement d'apprentissage								
1.1. Travail avec chaque enfant								
1.2. Travail avec le groupe								
1.3. Champs particuliers de développ.: a) Encouragement linguistique								
Champs particuliers de développement: b) Inclusion								
1.4. Organisation du quotidien et de l'environnement d'apprentissage								
2. Observer, réfléchir et documenter								
3. Collaborer avec les parents								
3.1. Relation fondamentale avec les parents								
3.2. Collaborer avec les parents des enfants accueillis								
3.3. Collab. avec les parents dans le cadre du soutien à la parentalité								
4. Organiser les transitions et coopérer avec des réseaux								
5. Travailler dans une institution et en équipe								
6. Compétences transversales								
6.1. Compétences personnelles								
6.2. Rôle et comportement professionnels								

	Les compétences de ce champ d'action sont très pertinentes
	Les compétences de ce champ d'action sont pertinentes
	Les compétences de ce champ d'action sont peu pertinentes

Les domaines de travail «Points de rencontre parents-enfant», «Prise en charge des enfants durant les cours de langue et d'intégration» ainsi que «Familles d'accueil» manquent, car il n'existe que les évaluations de 1 ou 2 expert(e)s.

Source: Enquête Delphi, 1ère vague; analyse: BASS

pour eux, selon l'évaluation des expert-e-s. Dans d'autres champs d'action aussi il existe des disparités qui découlent directement des différentes structures d'organisation ou des tâches (par ex. aménagement de « passerelles », travail en équipe).

Il est également à relever que la collaboration avec les parents, qui se produit indépendamment des situations de prise en charge, n'est pas jugée comme particulièrement importante dans le domaine de travail de l'accueil extrafamilial des enfants. Cela est quelque peu surprenant, en ce sens que les *structures d'accueil de jour pour les enfants* et les *groupes de jeu* sont justement mentionnés dans le débat comme des entités jouant un rôle central dans l'encouragement des jeunes enfants socialement défavorisés. Dans ce cas, le renforcement des compétences éducatives de leurs parents serait essentiel.

2.3. Compétences absentes du profil

Dans quels points du profil de compétences constate-t-on des lacunes? Les expert-e-s qui proposent des compléments au profil attirent l'attention seulement sur quelques rares manques fondamentaux. Il s'agit plutôt de donner plus d'importance à d'autres compétences ou d'effectuer des reformulations. Dans ce cas, on observe à peine quelques différences entre les régions linguistiques.

Les préoccupations partagées par relativement beaucoup d'expert-e-s concernent notamment les points suivants (cf. Illustration B p. 6-7):

■ **Développement global:** En réaction au traitement de faveur accordé à l'encouragement de la langue, d'autres domaines sont cités comme devant être renforcés (par ex. expérience de la nature, exercice physique et encouragement de la motricité, activités artistiques) afin de répondre à la globalité du vécu et du développement de l'enfant.

■ **Santé:** De nombreux expert-e-s estiment que des compétences manquent dans le domaine du conseil santé, du développement physique ou la gestion de la maladie. Ces aspects font souvent défaut dans les *centres de consultation pour père et mère*, mais aussi – ce sont des cas isolés – dans les *structures d'accueil de jour pour les enfants*, les *groupes de jeu* et chez les *nounous*.

■ **Inclusion d'enfants aux besoins de soutien particuliers:** Dans l'ébauche du profil de compétences, elle est moins élaborée que l'inclusion des enfants parlant une langue étrangère. Cela a été relevé par différents expert-e-s, en particulier ceux du domaine de travail *structures d'accueil de jour pour les enfants*. En arrière-plan de ces remarques, il faut mentionner le fait que dans la scolarité obligatoire, la scolarisation intégrée

(que la loi sur l'égalité pour des personnes handicapées propose également comme une évidence) se développe. Le domaine préscolaire doit être recentré, dans la mesure où cela n'a pas encore été fait.

■ **Détection précoce et protection de l'enfant:** Plusieurs expert-e-s ont critiqué le fait que la détection précoce des risques de développement soit rattachée à l'intégration dans l'ébauche du profil de compétences. Il a également été précisé que la protection de l'enfant n'avait pas suffisamment d'importance, en particulier du point de vue du *travail familial à domicile* ainsi que des *centres de consultation pour père et mère*. Ces deux domaines de compétences reflètent de nouvelles tâches qui devraient davantage être attribuées à la petite enfance. Ils concernent l'encouragement précoce, au sens où il s'agit d'éviter les évolutions néfastes.

■ **Extension des compétences personnelles:** Plusieurs expert-e-s ont proposé d'étendre les compétences personnelles dans deux directions. Cela concerne d'une part la gestion de la proximité et de la distance, qui est surtout thématiquée dans *l'accueil familial de jour, les familles d'accueil* et le *travail familial à domicile*, pour différentes raisons. D'autre part, des acteurs de tous bords suggèrent d'accorder davantage d'importance à la résilience au stress et à l'autorégulation.

3. Qualification du personnel

Le besoin de qualification dans l'encouragement précoce dépend dans une large mesure des formations initiales et continues que les personnes spécialisées et accompagnantes ont déjà effectuées. C'est pourquoi, les expert-e-s ont été prié-e-s d'indiquer dans leur domaine de travail quelles étaient les qualifications les plus répandues aujourd'hui parmi le personnel. Cela apparaît dans l'illustration C (p. 8) pour les personnels sans fonction de direction. A cet égard, on tient compte de deux aspects:

■ **Fréquence** (couleur du repère): Les niveaux de qualification particulièrement fréquents parmi les collaborateurs selon les expert-e-s sont indiqués en rouge foncé; les niveaux de qualification un peu plus rares sont indiqués en rouge clair. Lorsqu'il n'apparaît aucun niveau de qualification prépondérant, tous les niveaux pertinents sont indiqués en rouge clair (*formation des parents, points de rencontre parents-enfant, prise en charge des enfants durant les cours de langue et d'intégration*).

■ **Rapport avec le domaine de travail** (structure du repère): Les niveaux de qualification pour lesquels il existe un diplôme qualifiant

Illustration B: Compétences non contenues ou n'ayant pas suffisamment d'importance dans le profil de compétences (suite page suivante)

	Non répartis	Structures d'accueil de jour pour les enfants	Accueil familial de jour	Groupes de jeu	Nounous	Centres de consultation pour père et mère	Formation des parents	Travail familial à domicile	Familles d'accueil	Foyers pour enfants
1. Stimuler des processus d'apprentissage et organiser l'environnement d'apprentissage										
1.1. Travail avec chaque enfant										
* Santé, normes d'hygiène										
Sécurité de l'enfant										
1.2. Travail avec le groupe										
Gérer les conflits										
1.3. Champs particuliers de développement										
Expérience de la nature										
Exercice physique et encouragement de la motricité										
Comportement alimentaire sain										
Activités artistiques										
* Intégration d'enfants handicapés										
* Encouragement de la langue: compét. linguistiques du personnel										
Détection précoce et traitement des risques de développement										
Protection de l'enfant										
1.4. Organisation du quotidien et de l'environnement d'apprentissage										
2. Observer, réfléchir et documenter										
3. Collaborer avec les parents										
* Inclusion d'autre personnes de confiance/de référence										
3.1. Relation fondamentale avec les parents										
Compétences interculturelles										
3.2. Collaborer avec les parents des enfants accueillis										
* Clarification de la mission avec les parents										
3.3. Collab. avec les parents dans le cadre du soutien à la parentalité										
[Indications individuelles diverses]										

Légende:

■ Trois expert(e)s au moins ont cité ce domaine de travail

■ 1 à 2 expert(e)s ont cité ce domaine de travail

* Non compris dans le profil de compétences

Illustration B: Compétences non contenues ou n'ayant pas suffisamment d'importance dans le profil de compétences (suite)

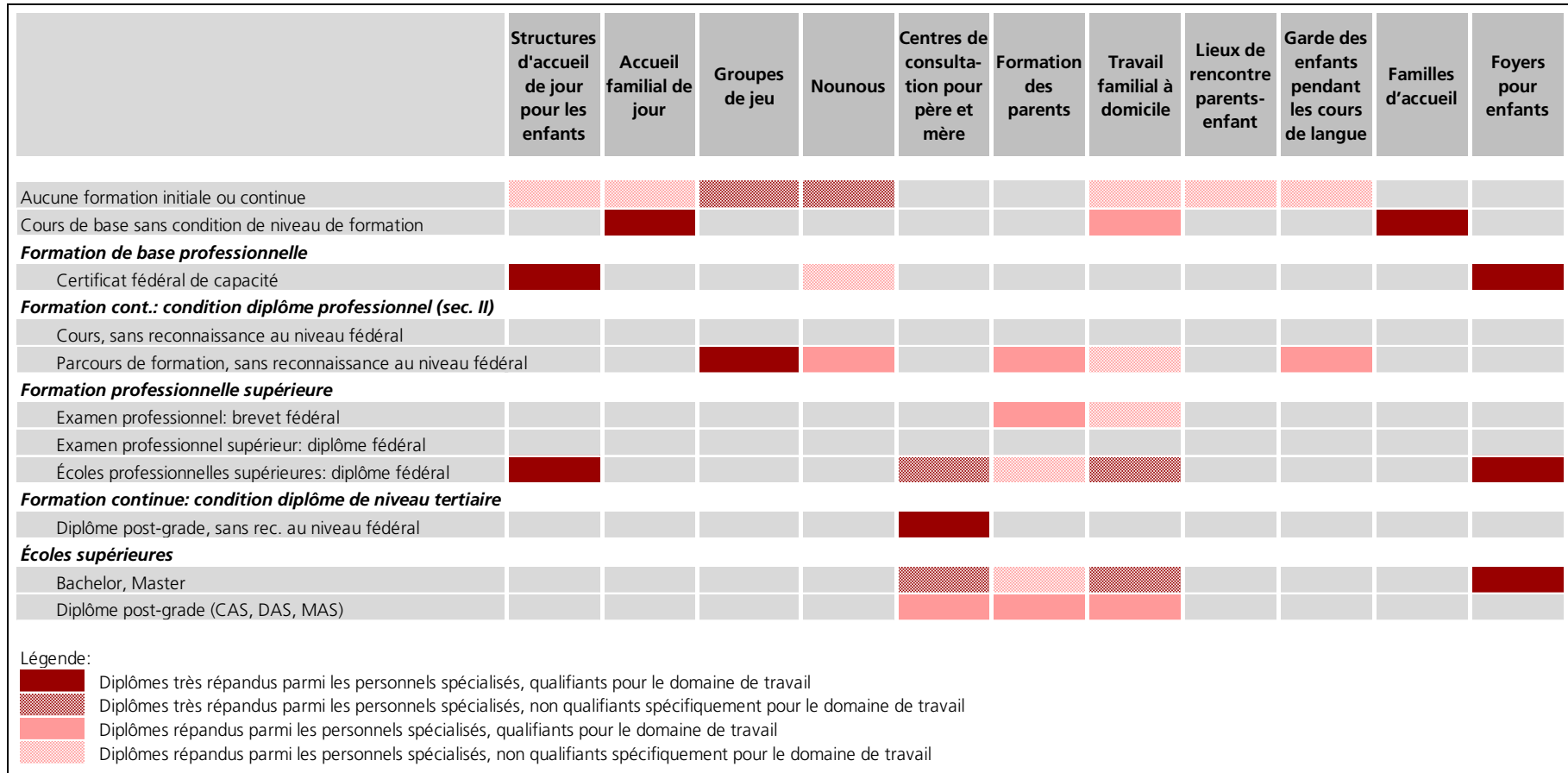
	Non répartis	Structures d'accueil de jour pour les enfants	Accueil familial de jour	Groupes de jeu	Nounous	Centres de consultation pour père et mère	Formation des parents	Travail familial à domicile	Familles d'accueil	Foyers pour enfants
4. Organiser les transitions et coopérer avec des réseaux										
Collab. avec des personnes externes pour des tâches communes à tous (pas seulement direction)										
Collaboration avec des organismes resp. bénévoles et les autorités										
Gestion des passerelles, coopérations durables										
5. Travailler dans une institution et en équipe										
Tâches communes à tous les collaborateurs (pas seulement direction)										
Formuler très précisément les capacités à travailler en équipe										
*Supervision, intervision, coaching										
6. Compétences transversales										
6.1. Compétences personnelles										
* Notion de proximité et de distance										
Résilience au stress et autorégulation										
Ancrage local et attention interculturelle										
6.2. Rôle et comportement professionnels										
Connaissance de l'environnement: prestations sociales, offres d'aide etc.										

Légende:
 Trois expert(e)s au moins ont cité ce domaine de travail
 1 à 2 expert(e)s ont cité ce domaine de travail
 * Non compris dans le profil de compétences

Les domaines de travail «Points de rencontre parents-enfants», «Prise en charge des enfants durant les cours de langue et d'intégration» manquent, car il n'existe que les évaluations de 1 ou 2 expert(e)s qui ne font état d'aucune compétence manquante.

Source: Enquête Delphi, 1ère vague; analyse: BASS

Illustration C: Qualifications répandues parmi les personnes spécialisées et accompagnantes sans fonction de direction



Source: Enquête Delphi, 1ère vague; analyse: BASS

exclusivement ou principalement pour le domaine de travail concerné sont indiqués par une case pleine (par ex. ASE enfant, formation de base Maman/papa de jour, certificat/diplôme de animateur-trice de groupes de jeu, EPD centres de consultation pour père et mère). Lorsqu'il manque un tel «diplôme spécifique à un domaine de travail», le marquage est indiqué en pointillé.

En grossissant le trait, on peut distinguer trois modèles de qualification parmi les collaboratrices et collaborateurs sans fonction de direction:

Dualité des formations du degré secondaire II et du degré tertiaire

Dans les *structures d'accueil de jour pour les enfants* et les *foyers pour enfants*, les structures de qualification sont en principe clairement indiquées et ancrées dans le système de formation professionnelle: Il existe des diplômes de formation professionnelle initiale (ASE enfant, ancien diplôme d'éducateur-trice de la petite enfance) et de degré tertiaire (éducateur-trice de l'enfance ES, éducateur-trice social-e ES ou HES), qui préparent essentiellement à ce domaine de travail et sont fortement représentés parmi le personnel. À cet égard, il existe toutefois des différences selon les régions linguistiques pour les *structures d'accueil de jour pour les enfants*: Alors que les diplômes ASE dominent en Suisse alémanique, la situation est inverse en Suisse romande: là, ce sont les diplômes de degré tertiaire B qui sont prédominants parmi le personnel.

Dans les *structures d'accueil de jour pour les enfants* et les *foyers pour enfants*, on trouve également un nombre considérable de personnels en formation. Ils sont absents de l'illustration C car, étant donné leur situation de formation, la question du besoin de qualification ne se pose pas en ce sens. Il en va autrement chez les personnes qui ne disposent d'aucune qualification spécifique et qui ne sont pas non plus en formation. Plusieurs expert-e-s font remarquer que l'emploi de collaboratrices et collaborateurs peu qualifiés est répandu dans les *structures d'accueil de jour pour les enfants*. Selon une enquête récemment réalisée, environ un quart du personnel de l'accueil parascolaire et de l'accueil d'enfants appartient à cette catégorie.²

Dominance des diplômes du degré tertiaire

Les personnels qui travaillent dans les *centres de consultation pour père et mère*, la *formation des parents* et le *travail familial à domicile* possèdent en règle générale un diplôme de niveau tertiaire, que ce soit un diplôme universitaire (tertiaire A) ou un diplôme de formation professionnelle supérieure (tertiaire B). Ce niveau de qualification plus élevé s'explique par le fait que ces spécialistes assument des missions complexes de conseil ou de formation et sont en partie confronté-e-s de manière spécifique à des situations familiales particulièrement lourdes. Dans leur travail, ces personnes ne peuvent en partie compter que sur elles-mêmes.

En règle générale, un diplôme standard de niveau tertiaire ne qualifie pas à lui seul pour ces activités; des formations continues supplémentaires sont nécessaires ou tout au moins recommandées. Elles sont normalisées et uniformisées de façon très variable. Pour le *travail familial à domicile*, il existe un CAS «Accompagnement sociopédagogique de la famille» (qui ne requiert aucun diplôme en travail social ou en pédagogie sociale); et pour la *formation des parents*, le certificat de l'association Formation des parents CH. Aucune de ces deux formations n'a cependant été mentionnée en tête de liste par les expert-e-s; les autres formations continues qui sont généralement certifiées par des écoles ou des institutions de formation (par ex. Marte Meo, théorie des systèmes, conduite d'entretiens) ont été plus fréquemment citées. Dans les *centres de consultation pour père et mère* de Suisse alémanique, le diplôme post-grade de «Conseillère parentale» est largement répandu; il n'a pas d'équivalent en Suisse romande, où existent cependant un CAS et un DAS «Formation en Santé de l'enfant, de l'adolescent et de la famille». La mise en place d'un examen professionnel supérieur de conseillère parentale est actuellement en discussion.

Expérience pratique, cours et formations

Dans la plupart des autres domaines de travail, il existe des cours et des formations qui exigent en partie une formation de niveau secondaire II, sans spécification plus précise. L'expérience concrète dans l'accueil et l'éducation des enfants sont bien plus importantes; parfois un intérêt marqué pour ces tâches est suffisant.

Les formations dans le domaine des *groupes de jeu* sont à cet égard très étendues et très différenciées. Elles s'établissent souvent sur une formation de base d'environ 100 leçons qui, avec des modules complémentaires, peuvent conduire au diplôme (env. 200 leçons). La formation de base *Maman/papa de jour* comprend en

² Braun-Dubler, Nils, Michèle Schenker, Fabio Wieser (2016): « Demande de personnel qualifié et de formation dans le champ du travail social: Un aperçu des différentes professions sociales et domaines d'activité » p. 23.

comparaison de 24 à 30 heures; il y a 12 heures supplémentaires de formation continue dans la mention «Maman/papa de jour plus», auxquelles s'ajoute une expérience pratique complète (1000 heures). Selon les expert-e-s, ces formations sectorielles dominent dans les deux domaines de travail. Cependant, certaines collaboratrices et collaborateurs ne disposent d'aucune qualification particulière.

L'offre de formation dans les domaines de travail *nounous* (surtout la formation CRS) et *familles d'accueil* (séminaires de préparation) se fait également en quelques jours. Ces dernières sont en partie obligatoires. De plus, dans les *programmes de visite à domicile*, on mise fortement sur les expériences pratiques comme une forme spécifique du travail familial à domicile. Lors du recrutement des visiteuses et visiteurs à domicile, on accorde beaucoup d'importance à ce qu'ils soient particulièrement bien familiarisés avec la langue et l'environnement culturel des familles auxquelles ils rendent visite; ensuite, ils sont formés en lien avec la pratique dans le cadre du programme.

Il existe peu de possibilités de formation pour les *lieux de rencontre parents-enfants*, qui reposent souvent sur du bénévolat. Dans l'*accueil des enfants durant les cours de langue et d'intégration*, il existe des tentatives d'élaboration de standards de qualité, qui fixent également des repères pour le niveau de qualification du personnel d'encadrement. L'éventail mentionné dans l'enquête en ligne est pour le moment encore important et comprend aussi, parmi les collaboratrices et collaborateurs sans fonction de direction, outre des personnes avec des qualifications (de base) – telles que formation de base pour animateur-trice de groupes de jeu –, des personnels d'encadrement sans qualification spécifique, souvent issus de la migration.

Profil de qualification des personnels avec fonctions de direction

Il est d'abord essentiel de souligner que la signification des fonctions de direction peut **fortement varier** d'un domaine de travail à un autre. Alors que les directeurs-trices de *foyers pour enfants* dirigent parfois de très grosses institutions avec beaucoup de personnel, les fonctions de direction dans d'autres domaines de travail peuvent se concentrer sur la gestion de un à deux collaborateur-trice-s. Dans les domaines de l'*accueil familial de jour* et des *programmes de visites à domicile*, les personnes ayant des fonctions de direction assument en grande partie des tâches de placement et de coordination. En outre, elles sont fréquemment responsables du support spécialisé aux parents d'accueil et aux visiteur-trice-s à domicile, dans la mesure où

des conseillères et des conseillers n'ont pas été spécialement engagés à cet effet. Dans la *formation des parents*, souvent faite par des professions libérales, les structures organisationnelles sont généralement ouvertes et diverses.

Dans le **système de la formation professionnelle supérieure**, il existe, pour la formation des cadres des institutions sociales et médico-sociales, deux diplômes reconnus au niveau fédéral: le brevet de responsable d'équipe et l'examen professionnel supérieur de responsable d'institutions. Selon les expert-e-s interrogé-e-s, dans l'encouragement précoce, ces diplômes sont surtout répandus chez des personnes qui exercent des fonctions de direction dans des *foyers pour enfants* ou dans des *structures d'accueil de jour pour les enfants*. De manière générale, selon les expert-e-s, ce sont aujourd'hui encore des diplômes et certificats spécifiquement destinés aux fonctions de direction dans ce domaine de travail qui dominent dans les structures d'accueil de jour pour les enfants (directeur-trice de crèche). Le paysage est en pleine mutation car de nombreuses formations existantes s'adaptent à la logique des diplômes reconnus au plan fédéral. En outre, il est souligné à plusieurs reprises que dans les crèches, même des personnes avec des formations pédagogiques mais sans qualification de direction spécifiques assurent des fonctions de direction (ASE enfant, éducateur-trice de l'enfance ES, quelques animateur-trice-s de groupes de jeu aussi).

Même pour les *coordinatrices et coordinateurs en accueil familial de jour*, des formations spécifiques sont proposées dans les hautes écoles spécialisées en Suisse romande, et par l'association kibesuisse en Suisse alémanique. Selon les expériences des expert-e-s, les coordinateur-trice-s disposent également d'autres diplômes de l'enseignement supérieur et professionnel, qui n'ont parfois qu'un rapport lointain avec le domaine de travail (par ex. formation commerciale). Dans les *groupes de jeu*, au contraire, les qualifications adéquates font presque exclusivement mention de l'animation de groupe de jeu, où le diplôme en tant que qualification la plus élevée est mentionné presque aussi souvent que le certificat préalable.

Dans la *formation des parents*, le *travail familial à domicile* et les *centres de consultation pour père et mère*, les formations dans le domaine tertiaire sont déjà largement répandues pour les personnels spécialisés sans fonction de direction. S'ils sont appelés à assumer des missions de direction, des diplômes de formation continue en partie spécifiques viennent s'ajouter dans la *formation des parents* et le *travail familial à domicile*. Le modèle dominant n'est pas mis en

évidence par les réponses; de plus, les parcours de formation individuels sont trop variés.

4. Déficiences de compétences

Dans quelle mesure les qualifications citées préparent-elles correctement aux missions de l'encouragement précoce? Les expert-e-s ont été prié-e-s d'indiquer, pour chaque diplôme, dans quelle mesure les personnes spécialisées et accompagnantes disposaient des compétences nécessaires pour l'encouragement précoce ; où se situaient les lacunes dans le contenu et quelle était l'urgence du besoin de mesures. Pour les questions relatives à l'ampleur des déficiences de compétences et à l'urgence du besoin de mesures, il y avait quatre ou cinq réponses au choix. La plupart des expert-e-s ont choisi les réponses «médianes», les extrêmes n'ayant été que rarement cochés.

Si l'on examine la répartition de ces réponses, on remarque sans surprise des **différences selon le niveau de qualification**. Les déficiences de compétences et le besoin de mesures sont en général considérés comme moins importants plus le niveau de qualification est élevé. Cela vaut aussi bien pour les comparaisons au sein d'un domaine de travail donné (par ex. ASE enfant vs éducatrice ES en structures d'accueil de jour pour les enfants), que pour les comparaisons entre domaines de travail différents. C'est surtout dans les domaines de travail dans lesquels beaucoup de personnels spécialisés possèdent un diplôme du degré tertiaire (*formation des parents, travail familial à domicile*) que les déficiences de compétences sont plutôt jugées minimales, et les besoins de mesures plutôt faibles.

Cette constatation fondamentale requiert cependant sur quelques points une **différenciation**. Plusieurs expert-e-s attirent l'attention sur le fait que l'éventail des compétences existantes varie quelquefois fortement au sein d'un seul et même niveau de qualification. Pour les domaines de travail d'accès facile comme l'*accueil familial de jour*, les *groupes de jeu* ou les *nounous*, les compétences dépendent beaucoup de l'expérience et des connaissances des personnes concernées. Dans la *formation des parents* et le *travail familial à domicile*, les parcours de formation et les profils professionnels sont au contraire si fortement personnalisés qu'il est difficile aux expert-e-s de porter des appréciations générales sur les déficiences de compétences. Il en ressort très clairement que ce qui est important, c'est la question de savoir si le diplôme standard de niveau tertiaire relève du domaine pédagogique ou si ces compétences sont d'abord acquises dans la formation continue. Enfin, la **qualité de la formation pratique** dans la formation de base professionnelle, très **différente** selon les

personnes, explique aussi que les compétences d'ASE varient parfois énormément.

4.1. Divers domaines de travail et qualifications

Dans la mesure où elles remplissent les exigences de qualifications spécifiques au domaine de travail, les compétences des **personnels ayant des fonctions de direction** sont classées comme relativement bonnes. Les expert-e-s qui s'expriment sur ces qualifications estiment pour la plupart que les déficiences sont minimales. Cela vaut pour tous les domaines de travail dans lesquels une telle distinction des fonctions est pertinente. Dans les *centres de consultation pour père et mère*, il est certes rarement fait référence à des formations de cadres spécifiques: c'est plutôt une expérience professionnelle de plusieurs années qui contribue manifestement à l'expression d'un avis positif.

Pour les **collaborateur-trice-s sans fonction de direction**, les appréciations sont parfois plus réservées. L'éventail des réponses à ce sujet est relativement étroit, car les expert-e-s ont souvent choisi des catégories de réponse «médianes». À l'intérieur de cet éventail, on peut toutefois constater des pondérations différentes. Pour beaucoup de qualifications, une majorité d'expert-e-s estime qu'il existe au moins quelques déficiences de compétences significatives et qu'il serait important de prendre des mesures à cet égard. Les qualifications et domaines de travail suivants sont concernés:

Structures d'accueil de jour pour les enfants: ASE enfant ou généraliste

Chez les collaborateur-trice-s des crèches possédant un CFC ASE, les déficiences de compétences ont été identifiées, en particulier dans l'orientation pédagogique, l'encouragement de la langue, l'inclusion (en relation avec la diversité) et le renforcement des compétences d'éducation des parents. En ce qui concerne l'orientation pédagogique, plusieurs expert-e-s indiquent également qu'il existe très peu de documentation et qu'il est de ce fait parfois difficile aux personnels spécialisés d'en tirer des conclusions pour l'action éducative. Enfin, les plus gros déficiences ont été enregistrés au niveau des compétences personnelles, en particulier la capacité de réflexion critique sur sa propre pratique.

En comparaison avec d'autres domaines de travail, les déficiences de compétences que les expert-e-s ont identifiées pour les personnels ASE sont assez variées. Cette état de fait est à interpréter avec une certaine prudence: il pourrait entre autres être liée au fait que sur les CFC ASE des

collaborateur-trice-s de crèche la plupart des expert-e-s ont exprimé leur point de vue.

En fonction du mélange de personnel, les expert-e-s de Suisse romande s'expriment rarement sur l'ASE, mais souvent sur les éducateur-trice-s de l'enfance ES. Là, des déficits de compétences moins fondamentaux ont été identifiés par rapport à certains domaines plus récents (travail avec les parents, encouragement de la langue), qui sont encore trop peu ancrés dans la formation. Sur d'autres points, il est significatif que des exigences plus élevées pèsent sur ces catégories de personnel.

Accueil familial de jour: Formation de base et mention plus

On constate chez les parents d'accueil que, certes, ils disposent d'une riche expérience pratique mais rarement des savoirs techniques correspondants et des connaissances théoriques. Selon les expert-e-s, ces lacunes, surtout dans le domaine de l'encouragement de la langue et l'organisation de situations de groupe, pèsent dans la balance. Seuls quelques expert-e-s ont donné leurs avis quant au prédicat plus, mais ces opinions ne se distinguent pas tellement de celles concernant la formation de base.

Il est frappant de voir que les évaluations sur le besoin de mesures varient très fortement: Presque la moitié des expert-e-s s'expriment sur la formation de base des parents d'accueil considèrent seulement comme peu ou très peu important que des mesures soient mises en place. Cela est en partie justifié par le rôle des conseiller-ère-s, qui travaillent dans les organisations de parents d'accueil et les aident pour les questions pédagogiques.

Groupes de jeu: Cours de base

Dans les groupes de jeu, il n'y a aucune formation spécifique pour les collaborateur-trice-s sans mission de direction. Selon les expert-e-s, un certain nombre ont cependant réussi des éléments de la formation d'animateur-trice-s de groupes de jeu, construite sous forme de modules.

S'il est difficile d'avoir des avis différenciés sur chaque niveau de formation, des différences significatives apparaissent cependant entre la formation de niveau diplôme complète et le cours de base. Selon les expert-e-s, il existe chez les collaborateur-trice-s ayant seulement réussi un cours de base des lacunes qui se retrouvent surtout dans le champ d'action «Observer, réfléchir et documenter», dans l'encouragement de la langue, dans le rapport à la diversité, dans la collaboration avec les parents et la coopération avec les réseaux externes. Quelques expert-e-s

présentent comme problématique le fait que l'accès à la formation d'animateur-trice de groupes de jeu n'exige aucune formation de base pédagogique.

Nounous; avec ou sans cours CRS

Il ressort des réponses que le cours de base Nounous du CRS sert souvent de voie d'accès à des personnes qui ne disposent d'aucune expérience avec des propres enfants. C'est pourquoi, l'activité de nounou est le seul domaine de travail dans lequel les compétences du personnel d'encadrement sans formation spécifique (grâce à leur «avantage pratique») sont parfois classées au-dessus de celles du personnel d'encadrement ayant une formation. Quel que soit le niveau de qualification, c'est-à-dire avec ou sans cours de base, c'est surtout la réflexion sur son propre rôle et sa propre pratique qui est mentionnée comme la plus importante pour réduire les déficits de compétences.

Travail familial à domicile: visiteur-teuse-s à domicile

En général, les personnels qui travaillent dans le travail familial à domicile disposent d'un diplôme tertiaire. Les programmes de visites à domicile dans lesquels des profanes sont embauchés comme visiteur--teuse-s à domicile et formés en lien avec la pratique constituent une exception. Un-e expert-e du domaine des programmes de visites à domicile estime que les déficits de compétences et l'urgence du besoin de qualification sont importants. D'autres expert-e-s soulignent que les interprètes interculturel-le-s qui travaillent dans les programmes de visites à domicile n'ont pas toujours conscience qu'ils jouent un rôle de modèle en plus de leur activité de traduction. Ici, le renforcement de la perception professionnelle de soi et de l'autoréflexion est considéré comme important.

Lieux de rencontre parents-enfants: Général

Il y a très peu d'opinions d'expert-e-s concernant les lieux de rencontre parents-enfants. Un-e expert-e identifie des déficits de compétences importants chez les personnes qui travaillent dans ce domaine, en particulier dans les connaissances de base sur les processus de développement, d'éducation et de socialisation de l'enfant ainsi que dans l'organisation de processus pédagogiques de groupe. Un-e autre expert-e, se référant spécifiquement aux lieux de rencontre gérés par des bénévoles sans qualification particulière, mentionne le besoin d'action en termes d'amélioration des conditions cadres structurelles (et moins en termes de qualification).

Familles d'accueil: Parents d'accueil et conseiller-ère-s spécialisé-e-s

Dans le domaine de travail des familles d'accueil, des déficits de compétences significatifs sont enregistrés, aussi bien chez les parents d'accueil que chez les conseillères et conseillers du côté de l'État et de l'administration. Chez les *parents d'accueil*, cela concerne essentiellement les compétences de connaissances et moyens d'action, pour hiérarchiser les traumatismes et les comportements difficiles et pour y réagir d'une manière qui favorise le développement.

Chez les *conseiller-ère-s spécialisé-e-s*, les expert-e-s constatent que ces personnels disposent parfois de peu de connaissances en ce qui concerne les familles d'accueil ou que ces connaissances sont insuffisamment mises en œuvre (par ex. règlements de visite préjudiciables, évaluation trop faible des relations de long terme avec les parents d'accueil). Dans les deux cas, il est jugé comme important, voire très important que des mesures soient prises.

Foyers pour enfants: ASE

L'évaluation sommaire des déficits de compétences et du besoin de qualification de personnes ayant une formation ASE est relativement similaire dans les foyers pour enfants et les structures d'accueil de jour pour les enfants. D'importantes lacunes sont constatées dans le domaine «Observer, réfléchir et documenter», et même généralement dans le travail fondé sur la théorie et la capacité à s'exprimer de manière adéquate à l'écrit. Un deuxième domaine concerne la collaboration avec les parents, notamment leur soutien en situation de crise ainsi que la transmission de connaissances professionnelles et d'informations pertinentes.

4.2. Vue d'ensemble des champs d'action

L'ensemble des qualifications avec des déficits de compétences relativement importants signifie qu'il existe certains champs d'action et domaines d'activité dans lesquels des lacunes sont constatées particulièrement souvent. Compte tenu de tous les domaines de travail et les niveaux de qualification, il convient de noter tout particulièrement les points suivants:

- **Orientation pédagogique:** Les déficits de compétences dans l'orientation pédagogique et dans l'accompagnement des processus d'apprentissage et de développement de l'enfant sont souvent soulignés. Cela concerne notamment le champ d'action «Observer, réfléchir et documenter» – concrètement, les capacités à classer de manière analytique le comportement observé de l'enfant et d'en tirer des

conclusions pour sa propre pratique pédagogique (ou d'avoir recours à des spécialistes externes). De telles lacunes ne sont pas seulement constatées chez les personnels spécialisés qui assument directement des missions dans la prise en charge des enfants. On constate dans la *formation des parents* aussi que les bases en psychologie du développement font parfois défaut lorsqu'elles ne sont pas acquises par le biais d'une formation antérieure (par ex. diplôme d'éducateur-trice social-e ou de psychologue).

- **Encouragement de la langue:** L'encouragement de la langue et le rapport au plurilinguisme sont souvent désignés comme des déficits de compétences, en particulier dans le domaine de la garde extra familiale des enfants (*structures d'accueil de jour pour les enfants, accueil familial de jour, groupes de jeu*). Cela relève en partie d'une certaine tension dans la perception du profil de compétences. Plusieurs expert-e-s ont en effet critiqué l'important poids de l'encouragement de la langue dans ce profil. Cela peut se comprendre de deux façons: D'une part, la critique du profil de compétences porte au moins en partie sur la forme concrète de l'encouragement de la langue, et on déplore que l'encouragement explicite de la langue revête une trop grande importance par rapport à l'encouragement de la langue intégré et quotidien. D'autre part, on retient que l'importance de l'encouragement de la langue est controversé par certains expert-e-s: Alors que certaines et certains y voient un domaine de formation particulièrement important (et enregistrent des déficits de compétences importants en conséquence), d'autres craignent qu'une orientation trop centrée sur la langue ne corresponde pas à la globalité des processus de développement de la petite enfance et représente le danger que les conceptions d'apprentissage axées sur les performances et les résultats soient rejetées sur la petite enfance.

- **Intégration et rapport à la diversité:** Plusieurs expert-e-s se réfèrent ici de manière relativement globale aux déficits de compétences; il y a des retours d'information différenciés pour le domaine des *structures d'accueil de jour pour les enfants*. Ils ne concernent pas seulement les connaissances spécifiques des méthodes de la pédagogie interculturelle, mais également les sensibilités essentielles aux questions de préjudice social et un rapport positif à la diversité. Dans la *formation des parents*, des déficits de compétences ayant trait à des groupes de parents hétérogènes sont parfois identifiés.

- **Collaboration avec les parents:** Des déficits de compétence sont rarement constatés dans l'accès et le rapport global aux parents – l'estime qui leur est témoignée et les efforts pour com-

prendre la situation familiale. Les déficits sont plutôt identifiés dans la collaboration concrète avec les parents. Dans l'accueil *extrafamilial des enfants* et les *foyers pour enfants*, cela concerne surtout le renforcement des compétences d'éducation des parents et leur soutien dans les situations de crise. Dans la *formation des parents*, il est souvent également constaté que les compétences pour une conception orientée sur des ressources ne sont pas particulièrement développées.

■ **Compétences personnelles et professionnelles:** Les déficits de compétences identifiés ici concernent la capacité à réfléchir sur ses propres actions dans le contexte de sa propre socialisation et son rôle dans les processus de développement et d'éducation de l'enfant. Ces déficits ne concernent pas seulement le domaine des *nounous* ou des *parents d'accueil*, qui en règle générale possèdent peu de formation spécifique, mais plutôt les personnels d'encadrement dans les *structures d'accueil de jour pour les enfants* ainsi que chez les *conseillères et conseillers parentaux*. En outre, des capacités manquantes d'autogestion et de gestion du stress, ainsi que d'identification professionnelle et d'attitude générale, sont mentionnées à plusieurs reprises.

Des lacunes dans l'**établissement de relations générales avec les enfants** et l'organisation de la vie quotidienne n'ont été que très rarement signalées. Quelques expert-e-s voient une exception chez les *nounous* qui n'ont pratiquement pas d'expérience dans la prise en charge et l'éducation des enfants. On remarque en outre que quelques compétences qui, selon les expert-e-s, ne sont pas ou peu représentées dans le profil, ne sont qu'exceptionnellement identifiées comme manifestant un déficit. Ce n'est pas contradictoire, cette situation pouvant être due au fait que le profil ne représente factuellement les compétences existantes chez les personnes spécialisées et accompagnantes que de manière insuffisante. Concrètement, cela concerne en particulier le **conseil santé** ainsi que la **prise en compte des aspects relatifs à la santé et à la sécurité** dans le travail avec chaque enfant. Ils ne sont presque jamais mentionnés dans les déficits de compétences.

Il n'en est pas tout à fait de même en ce qui concerne l'inclusion des enfants ayant des besoins de soutien particuliers, la **détection précoce d'enfants présentant des risques de développement** et la **protection de l'enfant**. La tendance observée est que ces aspects sont plus souvent absents du profil de compétences que dans l'évaluation effective des personnes spécialisées et accompagnantes. Des déficits de compétences sont mentionnés dans la détection précoce de risques de développement et les

mis en danger du bien de l'enfant, en tout premier lieu dans le contexte des *structures d'accueil de jour pour les enfants* et les *familles d'accueil*.

5. Mesures de qualification

Que faut-il entreprendre pour que les personnes spécialisées et accompagnantes soient convenablement qualifiées dans le domaine de la petite enfance? Lorsque les expert-e-s interrogé-e-s dans l'enquête en ligne constataient un déficit de compétences pour un domaine de travail ou un niveau de qualification, il leur était proposé un choix préétabli de mesures pour combler ces lacunes. De plus, ils avaient la possibilité de formuler des propositions personnelles. En schématisant quelque peu, trois grands groupes de mesures apparaissent dans toutes les régions du pays:

■ **L'apprentissage dans la pratique:** le premier groupe comprend les formes d'apprentissage et la formation continue, fortement ancrées dans le quotidien pédagogique et souvent disponibles sur place. La supervision et le coaching en font partie, tout comme l'intervision par les collègues ou des observations sur le lieu de travail de personnes spécialisées et accompagnantes dans d'autres institutions de la petite enfance.

■ **Modification de l'offre de formation continue et initiale:** le deuxième groupe contient des mesures créant de nouvelles offres de formation ou modifiant le contenu des offres existantes.

■ **Implantation et utilisation renforcée de l'offre de formation existante:** dans le troisième groupe, on trouve des mesures visant à mieux implanter l'offre de formation existante ou à l'utiliser de façon plus importante.

Les réponses des expert-e-s ne montrent aucune préférence nette pour l'un ou l'autre de ces trois groupes de mesures de qualification. Il y a cependant, à l'intérieur des groupes, des mesures particulières qui sont largement favorisées. Nous relevons également certaines différences entre les domaines de travail.

L'apprentissage dans la pratique

Parmi les formes d'apprentissage fortement liées à la pratique, la catégorie **«Supervision, observation sur le lieu de travail et coaching»** est de loin la plus choisie. C'est ce qu'on peut plus particulièrement constater dans les domaines de travail dans lesquels les exigences en matière de formation pédagogique de base ne sont pas très élevées et où les personnes concernées sont souvent seules ou travaillent en

petits groupes (*maman/papa de jour, groupes de jeu, nounous, parents d'accueil*).

En outre, la **collaboration avec des spécialistes externes** est recommandée, en particulier dans les *crèches* et la *formation des parents*; elle peut contribuer aussi bien à la formation continue qu'à un allègement si elle prend en charge de façon autonome des tâches particulières (par ex. la pédagogie spécialisée). L'**intervision par les collègues** est essentiellement mise en place dans la *formation des parents* et dans le travail familial à domicile, où beaucoup de personnels spécialisés possèdent un diplôme de niveau tertiaire.

Le grand avantage de ces formes d'apprentissage liées à la pratique réside dans le fait qu'elles permettent d'enrichir les compétences existantes de façon très personnelle. C'est pourquoi elles semblent appropriées en particulier pour les domaines de travail dans lesquels les parcours de formation et la grande expérience des personnes concernées sont très différents. Pour les personnes peu formées ou peu réactives à l'identification théorique des connaissances, elles présentent en outre l'avantage d'être d'une grande clarté. Les formes d'apprentissage ou de conseil basées sur des vidéos permettant d'adopter une posture réflexive d'exploration étroitement en prise avec la pratique sont très souvent recommandées.

Modifications de l'offre de formation continue et initiale

Le souhait de proposer des **formations continues nouvelles ou plus approfondies** dans le domaine de l'encouragement précoce est au cœur des mesures visant à modifier les offres de formation initiale et continue. Des réformes des formations professionnelles existantes, un élargissement des offres de formation de niveau tertiaire ou un transfert de formation de niveau secondaire au niveau tertiaire sont peu mentionnés, probablement parce que leurs effets ne se font sentir qu'à long terme et qu'il s'agit de donner à court terme plus de qualification à du personnel déjà formé.

Dans leurs commentaires personnels, quelques expert-e-s préconisent une **«tertiarisation» globale de l'encouragement précoce**. En Suisse romande, où les personnels qualifiés disposent plus souvent d'un diplôme de niveau tertiaire qu'en Suisse alémanique, il est parfois exigé d'être très attentif à conserver le niveau de formation du personnel, malgré le fort développement des structures d'accueil. D'autres expert-e-s décrivent la formation tertiaire comme certes souhaitable, mais donnent la priorité à une approche pragmatique. On y retrouve par exemple

les formations continues à tous les niveaux, l'utilisation renforcée des formes d'apprentissage liées à la pratique, la facilitation de parcours de formation variés (perméabilité) ainsi qu'une coordination accrue et une possibilité d'accéder aux offres de formation initiale et continue (cf. à ce propos le paragraphe suivant).

Le développement de la formation continue et la «tertiarisation» de l'encouragement précoce peuvent également se compléter. Cela concerne en particulier les régions où les formations continues à des fins professionnelles ne peuvent pas être intégrées dans le système de la formation professionnelle supérieure. De telles possibilités s'ouvrent essentiellement dans les domaines de travail dans lesquels les collaborateurs possèdent une formation pédagogique, sociale ou en soins de base de niveau secondaire ou tertiaire B (formation professionnelle supérieure), comme dans les *structures d'accueil de jour pour les enfants, les foyers pour enfants et les centres de consultation pour père et mère*. Une telle imbrication de la formation continue et de la «tertiarisation» devrait s'avérer difficile dans les domaines de travail d'accès facile (*accueil familial de jour, nounous, groupes de jeux*).

La modification et l'approfondissement de l'offre de formation continue n'apparaissent pas avec le même niveau d'urgence dans tous les domaines de travail. C'est ce qui ressort des réponses libres dans lesquelles les expert-e-s avaient la possibilité de s'exprimer de manière plus détaillée. Le souci y est fortement exprimé de mieux ancrer les offres de formation existantes et de mieux les coordonner. Dans le *travail familial à domicile* en particulier, l'offre est jugée suffisante par plusieurs expert-e-s. À l'inverse, chez les *nounous*, on enregistre en général un déficit en possibilités de formation continue. Cela pourrait notamment s'expliquer par le fait que, dans ce domaine, il n'y a encore aucune association générale de défense des intérêts qui s'engage fermement pour une offre adéquate et standardisée.

Dans les réponses données apparaît également l'«introduction d'une **formation de base dans l'encouragement précoce** avec des possibilités ultérieures de spécialisation». Cette option a été choisie relativement souvent. Cependant, les réponses détaillées montrent que des conceptions très différentes y sont liées. Dans certains cas, il est surtout question de rendre obligatoires les cours et formation de base (par ex. *accueil familial de jour, groupes de jeux*) et de développer les possibilités d'approfondissement qui en découlent. Une formation de base «Encouragement précoce» revêt ainsi un rôle nouveau dans les domaines de travail dans lesquels les qualifications répandues ne sont pas exclusivement

destinées à la petite enfance. Ainsi, il est vivement encouragé pour les *structures d'accueil de jour pour les enfants*, de proposer une spécialisation en encouragement précoce à la suite de l'ASE. Dans la *formation des parents*, on propose des formations continues visant à transmettre des connaissances en psychologie du développement de la petite enfance.

Meilleure implantation, coordination et utilisation de l'offre existante

Pour une meilleure utilisation des offres existantes de formation initiale et continue, les mesures suivantes sont proposées:

■ **Conditions d'admission:** certains expert-e-s définissent comme objectif que toutes les personnes ayant des fonctions de direction ou de formation dans la petite enfance soient obligées de disposer d'une formation de base pédagogique. Cela s'explique en partie par le fait que les conditions d'admission pour les formations continues correspondantes sont relevées ou limitées, notamment pour les *animateur-trice-s de groupes de jeux* ou les *coordinateurs-trices en accueil familial de jour*. Les domaines de travail dans lesquels les diplômes de niveau tertiaire sont prédominants sont également concernés: Il ressort très clairement qu'il existe dans la *formation des parents* ou le *travail familial à domicile* des personnes qui, issues d'un autre domaine professionnel, manquent de compétences pédagogiques globales.

■ **Validation et formations de rattrapage:** en particulier en Suisse romande, plusieurs expert-e-s recommandent d'ouvrir aux personnels peu qualifiés des domaines de travail d'accès facile la possibilité d'acquérir une qualification formelle par un processus de validation et de formation de rattrapage. Cela ouvrirait de nouvelles perspectives aux collaborateur-trice-s concerné-e-s. Toujours dans l'optique de la limitation déjà évoquée de l'accès aux formations de direction, la validation des expériences pratiques et la formation de rattrapage pourraient s'avérer très importantes.

■ **Reconnaissance fédérale des diplômes:** La reconnaissance fédérale des formations continues professionnelles (existantes ou nouvelles) permettrait leur intégration dans le système de l'enseignement professionnel supérieur. Cela rendrait les diplômes plus attractifs de manière générale et ouvrirait aux personnels spécialisés la planification d'une carrière professionnelle. Dans l'enquête en ligne, l'option «Reconnaissance fédérale des parcours de formation» a été relativement appréciée. Cependant, le contexte et les réponses détaillées montrent que c'est loin d'être toujours l'intégration dans la formation

professionnelle supérieure qui est pensée, mais, dans un sens un peu moins spécifique, un engagement plus marqué. Les *centres de consultation pour père et mère*, pour lesquels l'introduction d'un examen professionnel supérieur est actuellement discutée, constituent une nette exception.

■ **Possibilité d'accéder aux expériences pratiques et aux qualifications formelles:** les expériences pratiques et les qualifications formelles dans l'encouragement précoce ne devraient pas conduire à une impasse, mais ouvrir aux collaborateur-trice-s des possibilités de continuer à se former professionnellement. Cela signifie d'une part que l'offre de formation devrait avoir une structure modulaire, et d'autre part que la perméabilité entre les différents domaines de travail de la petite enfance doit être discutée. Plusieurs expert-e-s voient là un potentiel d'amélioration. Concrètement, la possibilité de créditer l'activité de maman/papa de jour en tant que stage de formations dans le domaine social a, par exemple, été mentionnée.

■ **Instruments de pilotage en-dehors du système de formation:** les prescriptions qui relient l'activité professionnelle, la reconnaissance et le financement des institutions et des services de l'encouragement précoce, ou l'octroi des autorisations d'exploitation avec des obligations de niveau de qualification ou de combinaison de compétences, peuvent être très efficaces. De nombreux expert-e-s sont conscient-e-s qu'il importe que des exigences en matière de qualification des collaborateur-trice-s dans leur domaine de travail soient mises en place, que leur niveau soit plus élevé ou qu'elles soient appliquées de façon plus conséquente.

Cadre général

Beaucoup d'expert-e-s, en particulier en Suisse alémanique, indiquent qu'il serait très important d'accorder **plus de reconnaissance** à l'encouragement précoce et de le financer largement. Les **aspects financiers** sont importants à plusieurs niveaux: dans la combinaison de compétences et la pratique d'engagement du personnel des institutions de l'encouragement précoce, au niveau des salaires, de la dispense des personnels pour la formation continue ou de la possibilité de supervision et de coaching.

Des indications d'expert-e-s sur ces points se retrouvent dans presque tous les domaines de travail. Dans les domaines de travail d'accès facile s'ajoute le fait que le personnel ne dispose pas de moyens suffisants pour financer une formation continue conséquente ou une formation de rattrapage. Les expert-e-s sont aussi en partie d'avis que les questions du financement et

de la reconnaissance dans l'assurance qualité de l'encouragement précoce sont plus importantes que les possibles réformes dans le paysage de la formation initiale ou continue

6. Déroulement ultérieur

Les résultats de l'enquête en ligne seront approfondis durant trois **ateliers** qui auront lieu les 4, 5 et 11 mai 2017. L'atelier du 5 mai est réservé aux expert-e-s de Suisse latine. Chaque atelier réunira 10 à 20 expert-e-s du plus grand nombre possible de domaines de travail de l'encouragement précoce.

La **deuxième session de l'enquête Delphi** aura lieu à la fin de l'été 2017, après la tenue des ateliers. Dans celle-ci, les participant-e-s pourront prendre position quant aux résultats de la première enquête, préciser et expliquer leurs propositions en matière de stratégies de qualification. Ces résultats seront à nouveau approfondis dans le cadre d'**ateliers** au printemps 2018. Le **rapport final** sera présenté en mars 2018.