

31 mars 2026

### Allocution de bienvenue

Webinaire : Renforcer la formation et la professionnalisation du personnel chargé de l'éducation et de la protection de la petite enfance  
UNESCO et Commission francophone de l'OMEP

Chers collègues, chercheurs, praticiens et amis de l'éducation de la petite enfance, bienvenue !

C'est un privilège d'ouvrir aujourd'hui ce webinaire, organisé sous les auspices de l'UNESCO et de la Commission francophone de l'Organisation mondiale pour l'éducation de la petite enfance, et je vous remercie tous de vous joindre à nous depuis les quatre coins du monde. Le fait que nous soyons si nombreux à nous être ensemble — au-delà des fuseaux horaires, des langues et des contextes nationaux — témoigne de convictions que nous partageons tous : ce qui se passe dans les premières années de la vie d'un enfant est déterminant et les personnes qui façonnent ces années jouent un rôle essentiel.

Aujourd'hui nous parlons de professionnalisation, de formation. Des éducateurs pénètrent chaque matin dans des salles remplies de très jeunes enfants, apportant non seulement leurs qualifications et leurs plans de cours, mais aussi leurs relations, leur jugement, leur chaleur humaine et leur compréhension des besoins de chaque enfant qui se trouve devant eux. Nous sommes ici, en d'autres termes, pour parler des personnes qui constituent, sans aucun doute, la variable la plus importante dans la qualité de tout système d'éducation de la petite enfance, où que ce soit dans le monde.

Les recherches sont sans ambiguïté sur ce point. Nous savons — grâce à des décennies de données accumulées dans des contextes nationaux très différents — que la qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance n'est pas principalement déterminée par l'architecture des bâtiments, la sophistication des programmes ou la générosité des financements publics, même si ces éléments sont bien sûr importants. La qualité globale est déterminée avant tout par celle de l'éducateur : par ce qu'il sait, par sa façon de penser, par les relations qu'il tisse et par l'identité professionnelle qu'il porte chaque jour dans son travail. Un éducateur bien préparé, bien soutenu et véritablement valorisé, ne se contente pas de fournir des soins et une éducation : il crée les conditions dans lesquelles se façonnent les premières expériences de confiance, de curiosité, d'appartenance et d'apprentissage de l'enfant.

Les premières expériences sont fondamentales. Les neurosciences, les sciences du développement, la recherche longitudinale — toutes convergent vers la même conclusion : les expériences vécues par un enfant entre la naissance et l'âge de six ans laissent des traces qui s'étendent sur toute une vie. Elles façonnent l'architecture du cerveau en développement. Elles établissent les schémas émotionnels à travers lesquels l'enfant naviguera plus tard dans ses relations, son apprentissage et face à l'adversité. Elles sont, littéralement, le commencement de tout. Cela signifie que l'éducateur qui tient un nourrisson en pleurs, qui s'agenouille pour écouter la question d'un enfant de trois ans, qui conçoit un espace invitant

à l'exploration et à l'émerveillement, qui prend le temps de parler avec une famille de leur enfant — cet éducateur n'effectue pas un travail anodin. Cet éducateur accomplit l'un des travaux les plus déterminants qui soient.

Pourtant, partout dans le monde, les éducateurs de la petite enfance restent parmi les membres du personnel éducatif les moins reconnus, les moins rémunérés et les moins soutenus professionnellement. Le fossé entre ce que nous savons de l'importance de ce travail et la manière dont nous, en tant que sociétés, traitons ceux qui l'exercent, reste l'une des contradictions les plus troublantes des politiques éducatives à l'échelle mondiale. La professionnalisation n'est pas seulement une aspiration technique — c'est une question de justice. Justice pour les éducateurs eux-mêmes, et justice pour les enfants dont l'avenir dépend d'eux.

C'est pourquoi le webinaire d'aujourd'hui est important. Parce que la professionnalisation n'est pas un acte ponctuel — c'est un engagement durable. C'est une formation initiale qui prend au sérieux la petite enfance en tant que domaine de connaissances, s'appuyant sur la pédagogie, les sciences du développement, l'éthique et la pratique réflexive. C'est un développement professionnel continu qui offre de véritables opportunités de croissance plutôt qu'une simple conformité bureaucratique. Ce sont des conditions de travail qui respectent la complexité et les exigences émotionnelles de ce métier. Ce sont des parcours professionnels qui valorisent l'expertise. Et c'est la reconnaissance, au plus haut niveau politique, que l'investissement dans la préparation et le soutien des éducateurs de la petite enfance n'est pas une dépense — c'est un investissement dont les retombées s'accumulent au fil des générations.

Aujourd'hui, nous allons entendre les voix de ceux qui travaillent en première ligne face à ce défi : des chercheurs, des décideurs politiques, des praticiens et des défenseurs qui posent les questions difficiles et construisent la base de données factuelles dont notre domaine a besoin. Je vous invite à écouter, à questionner, à partager et, surtout, à transposer ce que vous entendrez aujourd'hui dans vos propres contextes – vos institutions, vos salles de classe, vos espaces de décision – et à laisser cela renforcer votre engagement envers les éducateurs et les enfants dont ils s'occupent.

Car en fin de compte, ce dont nous parlons aujourd'hui ne concerne pas simplement les systèmes de formation ou les cadres de certification, aussi importants soient-ils. Nous parlons de la valeur que nous accordons au début de la vie humaine. Nous parlons du monde que nous voulons construire et de ceux à qui nous faisons confiance pour en poser les fondations.

Merci d'être ici. Commençons !

**Adrijana Višnjić-Jevtić, PhD**  
**Présidente mondiale de l'OMEP**

# Formation des enseignants du préscolaire en RDC

*Entre cadre réglementaire et réalités du terrain*

## Joy TUNAMAU KIESE

*Enseignant-chercheur en didactique des sciences au préscolaire*

UPN – Université Pédagogique Nationale, RDC

Coordonnateur provincial, APE Kongo Central

**Délégué OMEP RDC – Commission Francophone**



# Cadre réglementaire & défis du terrain



## Ce que prévoient les textes

- Formation spécifique en pédagogie maternelle obligatoire
- Dispositifs variés : écoles pédagogiques, centres spécialisés, institutions supérieures
- Programmes intégrant : psychologie de l'enfant, pédagogie active, développement global
- Mécanismes d'inspection pour le suivi qualité
- Harmonisation nationale des programmes



## Les défis observés sur le terrain

- Offre de formation spécialisée limitée et inégalement répartie
- Forte hétérogénéité des profils et compétences enseignantes
- Recrutement de personnel sans formation en pédagogie maternelle
- Insuffisance des équipements didactiques
- Peu d'opportunités de formation continue pour les éducateurs

# Leviers & perspectives d'amélioration

## Renforcer les dispositifs de formation

Harmoniser les programmes, augmenter l'offre de formation initiale spécialisée en préscolaire à travers le territoire

## Développer la formation continue

Créer des opportunités de perfectionnement pour les éducateurs en poste, en lien avec les services d'inspection pédagogique

## Améliorer les conditions pédagogiques

Renforcer les équipements didactiques et les ressources adaptées au développement global de la petite enfance

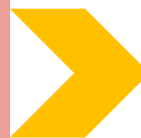
## Mobiliser les partenaires

S'appuyer sur l'engagement des institutions, des partenaires techniques et des organisations comme l'OMEP pour structurer l'appui

*« Améliorer la qualité de la formation, c'est investir dans le développement et l'avenir de chaque enfant congolais. »*

## Les défis

- Ministères différentes tutelles
- Hétérogénéité croissante et École inclusive
- Montée enjeux bien-être/santé mentale/protection enfance
- Charge de travail croissante, travail invisible
- Injonctions paradoxales



## Les leviers

- **Plan d'action école maternelle (2023) et Service Public Petite Enfance (SPPE – 2024)**
  - Formations pluri catégorielles
  - Chartes collaboratives ATSEM-PE
  - Journées petite enfance/école maternelle
  - Groupes de travail coordination petite enfance-école maternelle





**ACADÉMIE  
DE DIJON**

Liberté  
Égalité  
Fraternité



## Plan maternelle Se former pour mieux accompagner les élèves

### → 3 OBJECTIFS DU PLAN

**1**

Assurer le bien-être à l'école et le plaisir d'apprendre

**2**

Donner à tous les mêmes chances de réussir

**3**

Garantir des apprentissages ambitieux et adaptés au développement de chaque enfant

### → 4 PRIORITÉS POUR L'ÉCOLE MATERNELLE

**1**

Construire le nombre (cardinal et ordinal) pour exprimer des quantités, des positions et résoudre des problèmes



**2**

Renforcer l'acquisition et la diversification lexicale en lien avec la structuration syntaxique

**3**

Développer les compétences phonologiques et la connaissance du principe alphabétique pour permettre l'entrée dans la lecture et l'écriture



**4**

Soutenir le développement psychomoteur de l'enfant



## → 2 LEVIERS ESSENTIELS

### 1 Un plan de formation

- Pour les formateurs, les personnels-ressources, les cadres et les professeurs
- Pour mieux **cerner les enjeux** de la maternelle, **renforcer les connaissances didactiques** des savoirs fondamentaux et **élaborer un projet pédagogique** au service de la réussite des élèves
- Pour mutualiser les compétences et les outils des personnels avec des formations conjointes



### 2 Des liens plus forts avec la sphère familiale et territoriale

- Garantir des rencontres régulières avec les parents d'élèves afin d'effectuer un **bilan des acquis scolaires**
- Développer les **partenariats avec la toute petite enfance**
- Assurer une **transition efficace entre la maternelle et l'école élémentaire** en s'appuyant sur les attendus de fin de maternelle et les résultats des évaluations nationales au CP



Ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse - Mai 2023



MINISTÈRE  
DES SOLIDARITÉS,  
DE L'AUTONOMIE  
ET DE L'ÉGALITÉ ENTRE  
LES FEMMES  
ET LES HOMMES

## ENSEMBLE VERS LE Service Public de la petite enfance

Garantir un accueil de qualité  
à chaque enfant

Document d'information à l'attention des élus locaux  
Novembre 2024



Pour toute demande d'information : [sppe@septe.gouv.fr](mailto:sppe@septe.gouv.fr)



ACADÉMIE  
DE DIJON

Liberté  
Égalité  
Fraternité

Direction des services départementaux  
de l'éducation nationale  
de Côte-d'Or

---

« **MTA** POUR LES **MTA** »

**MOBILISER TOUS LES ACTEURS**  
**POUR LES**  
**MOINS DE TROIS ANS**



Mission maternelle 21

<https://maternelles21.cir.ac-dijon.fr/>

---

— Académie de Dijon *Audacieuse* et ENGAGÉE

# POURQUOI S'EMPARER DE LA CHARTE NATIONALE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT et du référentiel national de l'accueil du jeune enfant ?

« LECTURE facilitée » des référentiels et de la charte

- Respect
- Confiance
- Bienveillance/Bienveillance
- Communication/Dialogue
- Accompagnement à la parentalité
- Co-éducation



### La Petite enfance Etat des lieux & perspectives

ACADÉMIE DE DIJON

Direction des services départementaux de l'éducation nationale de Côte d'Or

Mission maternelle 21

La Petite enfance  
État des lieux & perspectives

Le service public de la petite enfance

Service Public de la petite enfance

Catherine PASQUAL, IEN en charge de la mission maternelle 21 et de la circulaire des écoles d'application  
Catherine CHAPUS-ROUSSELLE, CPC mission maternelle 21  
Geoffrey FOURNIER, CPC circulaire des écoles d'application  
LABREMERELLE OSIGÉE

Académie de Dijon

Autonomie ENGAGÉE

### lecture du référentiel national de la qualité d'accueil du jeune enfant

ACADÉMIE DE DIJON

Direction des services départementaux de l'éducation nationale de Côte d'Or

Service Public de la petite enfance

Comment l'école peut-elle répondre aux besoins fondamentaux des enfants de moins de trois ans?

Lecture du référentiel national de la qualité d'accueil du jeune enfant

Autonomie ENGAGÉE

### Charte d'accueil du jeune enfant

ACADÉMIE DE DIJON

Direction des services départementaux de l'éducation nationale de Côte d'Or

Service Public de la petite enfance

Charte nationale d'accueil du jeune enfant

Un texte-cadre national pour l'accueil du jeune enfant constitue une référence pour l'accueil individuel et collectif, les gestionnaires des structures, les formateurs qui ont pour priorité le développement, l'épanouissement et le respect des droits des enfants en relation avec leurs familles. Ce texte-cadre expose les principes que la France adopte, en vue de garantir les meilleures conditions d'accueil à ses très jeunes enfants

En prenant en compte les besoins fondamentaux des tout-petits, il reformule les pratiques professionnelles à partir du point de vue supérieur de l'enfant, et explicite la manière dont le monde de la petite enfance peut poser les bases nécessaires à un développement complet et harmonieux, respectueux des droits, des besoins et de la singularité de chaque petite fille et chaque petit garçon.

Quelques clés de lecture proposées par l'ACEPP... comme une invitation à penser... à repenser ses pratiques

Autonomie ENGAGÉE

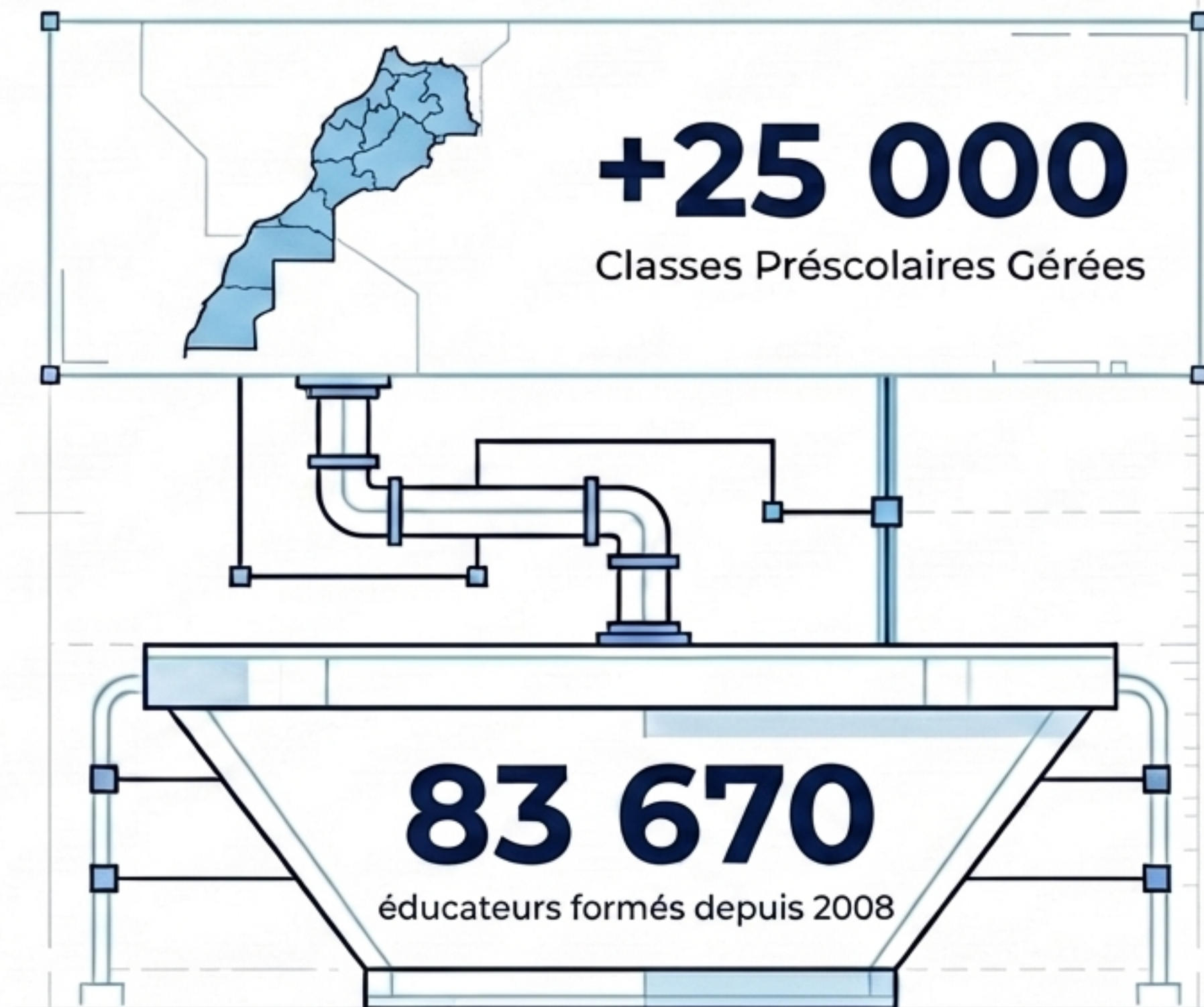
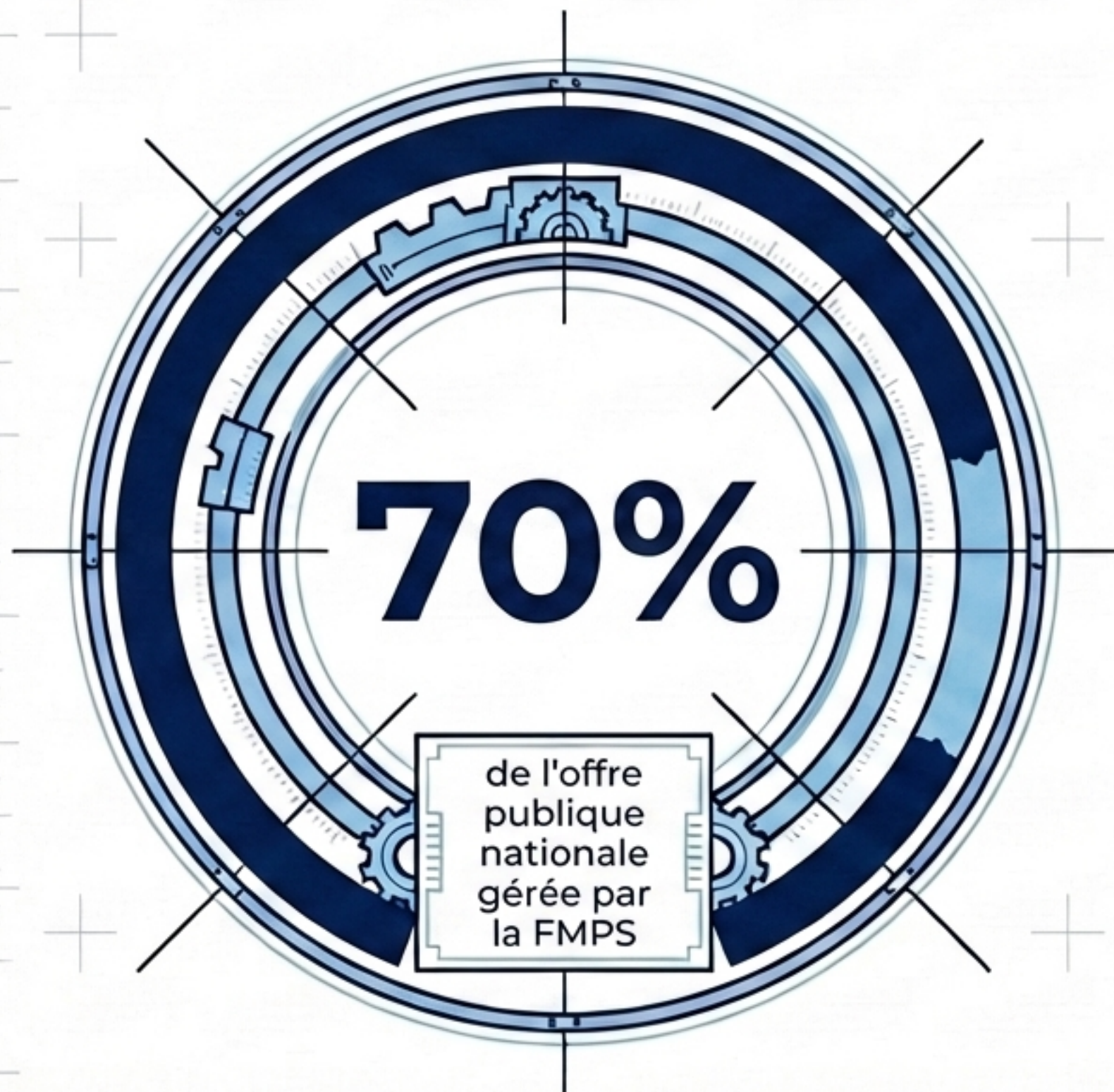


**FMPS**

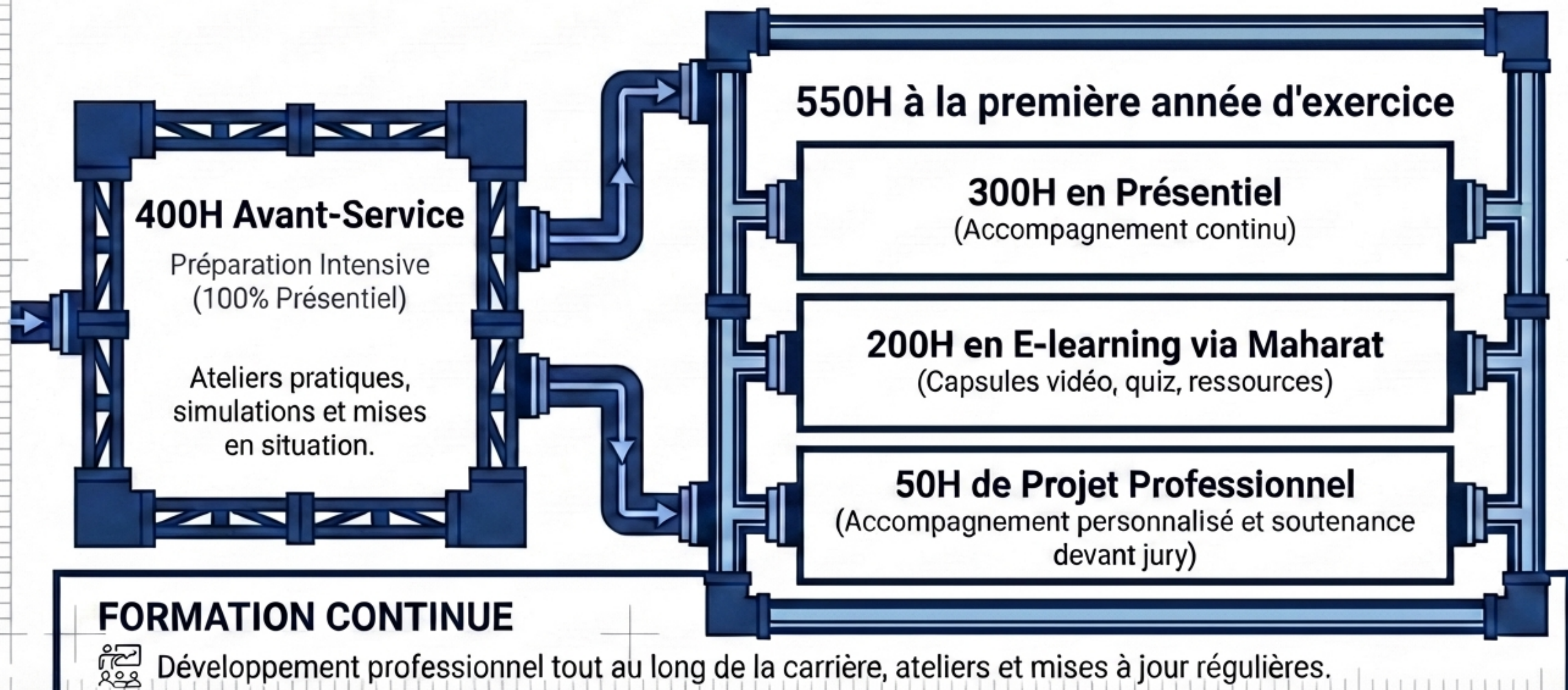
# La Formation à la FMPS

au service de la qualité  
dans le préscolaire

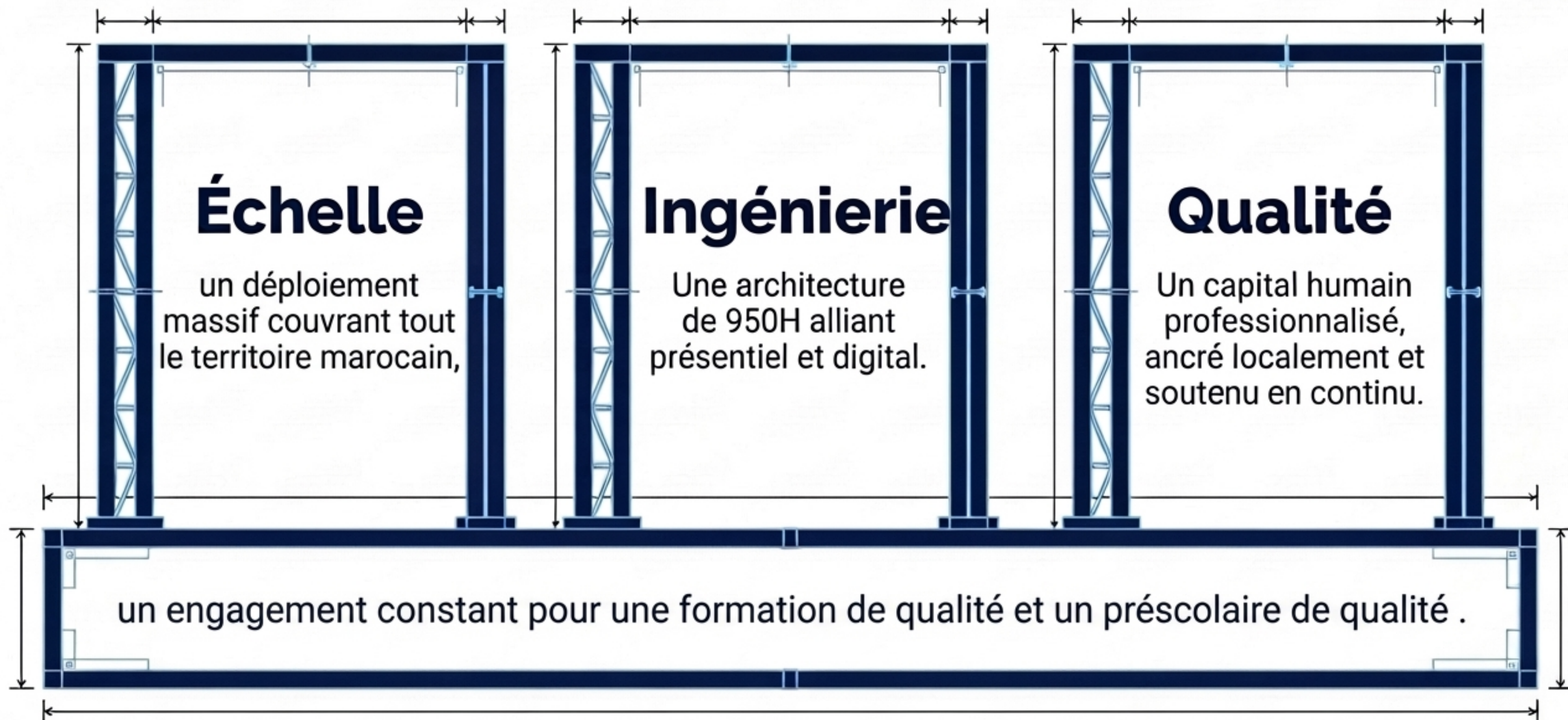
# La FMPS au cœur du programme national de généralisation du préscolaire au Maroc 2018-2028



# Architecture de formation initiale 950 h et formation continue



# Poursuivre la standardisation de l'excellence préscolaire



**M. Hassan Miguil Atteyeh**  
Formateur / chercheur en  
psychopédagogie  
CFEN – Djibouti

# Renforcer la formation et la professionnalisation du personnel de l'EPPE

*Cas de Djibouti — contexte, données et recommandations*

Cadre théorique

État des lieux

Recommandations

# Cadre théorique & contexte international



*Le développement professionnel est un processus de formation continue tout au long de la vie qui produit un changement et une amélioration dans la conduite des enseignants, leur façon de penser, d'apprécier et d'agir.*



## Contexte international

- Les systèmes les plus performants prouvent que c'est le niveau de compétence des enseignants qui fait la qualité d'un système éducatif.
- **Le préscolaire universel : 3 bénéfiques clés selon l'UNICEF (2019) :**
  - Base solide pour l'apprentissage tout au long de la vie
  - Efficacité et performance des systèmes éducatifs
  - Levier de croissance économique



## Cadre conceptuel

- **Professionnalisation (Lang, 1999)**  
Transformation d'une identité culturelle et professionnelle — moyen et vecteur d'évolution.
- **Pratique réflexive (Beauchamp / Joubaire, 2019)**  
Processus de réflexion visant à améliorer les apprentissages des élèves — levier essentiel de la formation initiale.

# État des lieux à Djibouti — formation initiale du préscolaire



## Contexte du Djibouti

- **Préscolaire récent et facultatif**

Créé par la loi d'orientation du système éducatif de 2000.

- **Offre fragmentée et peu développée**

Secteur public limité à la grande section (enfants de 5 ans). Offre privée plus large, supervisée par le MENFOP.

- **3 phases dans la formation initiale**

2010–2016 : faible activité

2016–2019 : reprise progressive

2020+ : croissance significative

*La baisse depuis 2022 signale un besoin de planification stratégique pour maintenir la durabilité et la qualité de la formation.*

# Interprétation & recommandations



## Engagement croissant

L'augmentation rapide des effectifs depuis 2020 traduit une prise de conscience forte de l'importance du préscolaire et une volonté nationale de professionnalisation.



## Défis persistants

La légère baisse depuis 2022 soulève des questions sur la qualité de la formation, l'insertion professionnelle des diplômés et la durabilité du dispositif.



## Recommandations

01

### Généraliser le préscolaire

Étendre l'accès dans les régions et quartiers défavorisés pour réduire les inégalités territoriales

02

### Former au plus près du terrain

Encourager des formations ancrées dans les préoccupations concrètes des éducateurs et des contextes locaux

03

### Promouvoir la pratique réflexive

Développer l'autonomie professionnelle des enseignants par une réflexivité systématique sur les pratiques

*Merci pour votre attention • L'amateurisme n'a pas sa place : former, c'est le métier de l'exigence.*

## **Renforcer la formation et la professionnalisation du personnel de l'EPPE**

**Intervention de Gina Pancorbo, IE**

**30 mars**

### **1. Quelles sont les conditions essentielles à réunir pour mettre en place des dispositifs de formation solides et durables pour les professionnel-le-s de la petite enfance ?**

- Bonjour à toutes et tous, et merci à l'UNESCO et à l'OMEP pour leur aimable invitation à échanger aujourd'hui sur les éducatrices et éducateurs de la petite enfance et leur développement professionnel.
- Je m'appelle Gina Pancorbo et je travaille sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance à l'Internationale de l'Éducation. Comme beaucoup d'entre vous le savent, l'IE est la Fédération syndicale mondiale qui représente les organisations d'enseignantes, d'enseignants et d'employé-e-s de l'éducation dans le monde. Nous représentons plus de 33 millions d'enseignant-e-s et de personnels de soutien à l'éducation, de la petite enfance à l'enseignement supérieur.
- Nous avons été invité-e-s à réfléchir aux conditions essentielles dont ont besoin les éducatrices et éducateurs de la petite enfance pour accéder à une formation initiale et continue solide et durable.
- Cependant, avant de répondre directement à ces conditions, il est important de reconnaître la pénurie urgente de personnel qualifié dans le secteur — ainsi que les conditions de travail et les facteurs de bien-être qui influencent la capacité des professionnel-le-s à s'engager réellement dans leur développement professionnel.
- L'UNESCO estime qu'il manque plus de 6 millions d'enseignant-e-s de la petite enfance dans le monde, et les recherches récentes de l'IE confirment que l'éducation de la petite enfance est l'un des secteurs les plus touchés par la pénurie d'enseignant-e-s.
- Nos recherches sur la santé et le bien-être du personnel de l'EPE montrent que nombre de travailleur-euse-s estiment que leur profession est sous-valorisée par la société. Beaucoup indiquent que les désavantages de leur travail dépassent les avantages, qu'ils et elles ne choisiraient pas à nouveau cette profession, et qu'ils et elles ne sont pas satisfait-e-s de leurs conditions de travail.
- Cette insatisfaction est alimentée par des salaires faibles, un mauvais équilibre entre vie professionnelle et personnelle, des possibilités limitées d'évolution de

carrière et de formation continue, ainsi que des niveaux élevés de stress et de charge émotionnelle.

- Parallèlement, pour combler les pénuries, du personnel ayant des niveaux de formation formelle plus faibles est recruté dans le secteur, tandis que celles et ceux qui disposent de qualifications plus élevées occupent davantage les rôles d'enseignement. Cela souligne l'urgence de disposer de normes cohérentes et harmonisées en matière de qualifications.
  - Nous observons également un nombre important de débutant·e·s qui entrent dans la profession. Si cela reflète des efforts pour attirer de nouvelles personnes, cela peut aussi indiquer un taux de rotation élevé — ce qui rend difficile la mise en place de systèmes de formation stables et durables.
  - La stabilité de l'emploi est indispensable. Bien que la plupart du personnel ait des contrats permanents, certaines personnes travaillent encore sans contrat, créant une précarité qui limite l'investissement à long terme dans la formation.
  - Selon la dernière enquête *Starting Strong* de l'OCDE, plus de 90 % du personnel reçoit une formation initiale pour travailler avec les enfants, même si les assistant·e·s ont souvent des qualifications plus faibles. Cela met en évidence l'importance d'établir des exigences minimales en matière de qualification pour tous les rôles du secteur.
  - La même enquête montre que plus de 80 % du personnel participe chaque année à des activités de formation continue, mais qu'il s'agit principalement de cours de courte durée. Les modèles les plus efficaces — accompagnement pédagogique, apprentissage collaboratif, communautés professionnelles — restent bien moins répandus, alors même qu'ils ont un impact plus profond.
  - Une condition clé pour des systèmes de formation solides est un véritable dialogue social. Les gouvernements et les syndicats doivent construire les réformes ensemble afin de garantir qu'elles soutiennent le développement professionnel du personnel et améliorent les conditions de travail. Aujourd'hui, les questions de recrutement, de développement professionnel ou encore de parcours de carrière sont encore trop rarement abordées dans le cadre du dialogue social. Cette lacune représente une vraie opportunité : en engageant un dialogue plus structuré, nous pouvons identifier ensemble les défis et concevoir des systèmes de formation réalistes, cohérents et adaptés aux besoins.
-

## **2. Quelles modalités ou approches de formation vous semblent les plus efficaces pour garantir une EPPE de qualité ?**

- Pour garantir une éducation et un accueil de la petite enfance de haute qualité, il faut examiner non seulement le contenu de la formation, mais aussi la manière dont elle est dispensée et les conditions dans lesquelles les professionnel-le-s peuvent y participer.
- Le premier élément — le plus important — est que le développement professionnel doit être gratuit, accessible et disponible pendant le temps de travail. Trop souvent, le personnel est censé se former en dehors de ses heures, ce qui crée des inégalités et nuit à la qualité. Des systèmes de formation durables nécessitent des financements dédiés et une reconnaissance du fait que la formation continue fait partie intégrante du métier.
- Deuxièmement, les approches les plus efficaces sont celles fondées sur les besoins identifiés par les éducatrices et éducateurs eux-mêmes. Les professionnel-le-s de la petite enfance connaissent les réalités de leur travail, les défis auxquels ils et elles font face, ainsi que les nouvelles exigences pédagogiques. La formation doit donc être co-construite avec la profession, ancrée dans son expertise et son expérience.
- Troisièmement, la formation doit être spécifique à l'éducation de la petite enfance et adaptée aux besoins développementaux des très jeunes enfants. Cela inclut des contenus spécialisés sur le développement de l'enfant, la pédagogie par le jeu, l'apprentissage socio-émotionnel, les pratiques inclusives, les approches transformatrices en matière de genre, l'enseignement en langue maternelle, ainsi que des priorités émergentes telles que l'éducation au changement climatique. Les modules doivent être adaptés à l'âge des enfants et non simplement dérivés de l'enseignement primaire.
- Une autre dimension essentielle est le recours à des approches collaboratives : mentorat, apprentissage entre pairs, réflexion en équipe, communautés d'apprentissage professionnelles — autant de modalités dont l'efficacité est largement démontrée.
- Le leadership pédagogique est également un levier essentiel. Une éducation de la petite enfance de qualité requiert des responsables formé-e-s non seulement à la gestion administrative, mais aussi à l'accompagnement pédagogique. Le développement du leadership doit donc faire partie intégrante du système de

formation, afin de permettre aux responsables de soutenir leurs équipes, de créer des environnements cohérents et de favoriser l'amélioration continue.

- Les approches efficaces reconnaissent aussi que l'éducation de la petite enfance repose sur des équipes pluri-professionnelles : enseignant·e·s, éducatrices et éducateurs, assistant·e·s, travailleur·euse·s sociaux, psychologues, infirmier·ère·s et autres spécialistes. Chaque rôle a besoin d'une formation spécifique, mais tous doivent partager une base commune de valeurs, de connaissances et de pratiques pédagogiques.
- L'existence de normes claires en matière de qualification constitue un autre élément essentiel. Les systèmes qui fixent des exigences élevées et cohérentes en matière de qualification constatent des effets plus marqués de la formation continue. Dans certains pays, la tendance est d'exiger un master pour les enseignant·e·s du pré-primaire, avec des formations spécialisées pour le personnel travaillant avec les enfants de moins de trois ans.
- Enfin, comme mentionné précédemment, aucune de ces modalités ne peut fonctionner si elle n'est pas soutenue par des conditions de travail dignes. Des charges de travail lourdes, des salaires faibles, le stress et le manque de reconnaissance entravent la capacité du personnel à se former et à rester dans la profession. Le bien-être du personnel est directement lié à sa capacité à réfléchir sur ses pratiques, à se développer professionnellement et à offrir une éducation et un accueil de haute qualité.

*Webinaire UNESCO/OMEP sur la formation et la professionnalisation des  
personnels de l'EPPE – 31 mars 2026*  
Gilles Pétreault – Synthèse des tables rondes

Tout d'abord, la formation et la professionnalisation s'inscrivent dans des systèmes d'éducation et de la protection de la petite enfance qui ont plusieurs composantes. Elles reposent sur un projet éducatif, un projet social clair, partagé et développé dans un pays. Leur mise en œuvre repose alors sur l'élaboration d'un cadre de référence, sur des programmes, des curricula, sur un ensemble de cadres d'emploi et de formation, avec un versant pour la formation initiale et un autre pour la formation continue. Il faut aussi être en mesure de mettre en place des lieux d'éducation adaptés et fournir des matériels pédagogiques.

La formation comme la professionnalisation constituent les deux faces d'une même pièce, nécessaire pour garantir une éducation de qualité pour tous les jeunes enfants et assurer une équité dont tout système d'éducation a besoin.

Tous les systèmes d'EPPE ont des progrès à accomplir pour aller vers plus d'équité, d'inclusion et de qualité. Les obstacles peuvent par exemple relever de l'absence de textes législatifs ou réglementaires, de difficultés de financement pour les mettre en œuvre, d'un manque de ressources adaptées, de capacités d'action limitées du fait de systèmes éclatés ou de l'existence d'une concurrence entre des politiques publiques privilégiant le soutien aux familles ou au contraire incitant à choisir une éducation précoce commune.

S'agissant en particulier de la formation et de la professionnalisation des personnels de l'EPPE, les panélistes ont souligné le manque d'encadrement spécialisé, parfois la confusion entre compétences pour l'élémentaire et la maternelle, des offres de formations spécifiques insuffisantes, ou encore un déficit de formateurs spécialisés pour obtenir un système de formation performant.

Afin d'assurer l'éducation des jeunes enfants, plusieurs catégories de personnels interviennent de façon collective (enseignants, éducateurs, assistants, personnes chargées du « care »). Leurs conditions de travail peuvent être difficiles (effectifs importants, manque de locaux, de supports pédagogiques), qu'il s'agisse de pays à revenus faibles ou au contraire élevés.

Les questions de stabilité d'emploi, de conditions de rétribution dignes, de statut comme de progression de carrière sont cruciales pour attirer et retenir des personnels compétents.

L'évolution des sociétés peut représenter de nouveaux défis éducatifs, avec des enfants qui peuvent être ballottés ou fortement contraints comme lors de l'épisode du Covid 19, ou bien captés par un usage abusif du numérique et des tablettes, ou encore manifester des inquiétudes, se montrer plus débordants, et interroger quant aux réponses à apporter au problème de la santé mentale.

Pour faire face à ces enjeux, il importe que les pays se dotent de cadres et d'outils, tels des référentiels de formation (RDC) et les actualisent pour contribuer à la professionnalisation des différentes catégories de personnels.

Les panélistes ont aussi beaucoup insisté sur la pertinence et la qualité de formations spécifiques à l'éducation de la petite enfance (développement de l'enfant, pédagogie par

le jeu, apprentissage socio-émotionnel, pratiques inclusives...), sur la diversité des modalités d'accompagnement et d'organisation à mettre en place pour assurer un accès effectif aux formations (Djibouti), sur son intégration au temps de service, sur des modalités comme le mentorat et le travail en équipe (Canada), sur l'importance de l'organisation de formations inter-catégorielles entre la petite enfance et le préscolaire (France). La relation à privilégier entre la recherche académique et les praticiens, a aussi été mentionnée, un dialogue constant étant à entretenir entre ces deux pôles pour progresser dans la mise en œuvre d'une éducation de qualité et de pédagogies inclusives (Chine : contribution dans le chat).

La professionnalisation passe aussi par une valorisation des métiers qui concourent à l'éducation des jeunes enfants, à travers des questions de statuts et de cadres d'emploi, par la possibilité d'obtenir des certifications via la validation des acquis de l'expérience (Sénégal) comme par la présence de formateurs et d'un encadrement qui soient qualifiés.

Ceci demande naturellement des financements, suppose d'engager un dialogue social construit avec chaque gouvernement (Canada). Au bout du compte, il s'agit de conduire une action politique, qui a été évoquée de diverses façons lors de cette session, qu'il s'agisse d'actions pour généraliser le préscolaire notamment dans des secteurs isolés, ou de la réduction des tâches inutiles pour les professionnels, ou encore de définir et développer les approches pédagogiques favorisant le développement de chaque enfant.

Le premier travail que nous avons tous à réaliser en tant professionnels ou acteurs impliqués de la société civile, consiste à entreprendre des actions en direction des politiques comme des citoyens pour les convaincre de l'importance de l'EPPE et élaborer des stratégies répondant à un projet politique de promotion d'une éducation inclusive, non discriminatoire, et axée sur les droits de l'homme.

Renforcer la formation et la professionnalisation du personnel de l'EPPE

*Deuxième webinaire dédié au renforcement des capacités des acteurs de l'EPPE*

31 mars 2026

Session de clôture : Mme Mercedes Mayol-Lassalle

---

Tout d'abord, je voudrais adresser mes sincères remerciements à l'UNESCO pour l'organisation de cet espace, pour son leadership constant et pour son engagement à promouvoir un agenda qui place l'éducation et la protection de la petite enfance au cœur de la transformation des systèmes éducatifs.

Je tiens également à remercier chaleureusement toutes et tous les collègues pour la richesse de leurs contributions. Les échanges ont été particulièrement précieux, à la fois ancrés dans les réalités et porteurs de perspectives.

Permettez-moi aussi de souligner tout particulièrement la créativité, l'engagement et l'initiative du groupe francophone de l'OMEP, qui impulse ces dialogues avec une énergie et une capacité d'articulation vraiment inspirantes. C'est un exemple concret de ce que les réseaux professionnels peuvent produire lorsqu'ils travaillent ensemble.

J'ai aujourd'hui l'honneur de proposer cette session de clôture au nom du Comité exécutif mondial de l'OMEP.

Je voudrais le faire en revenant à l'axe central de ce webinaire : la formation.

Mais aussi à partir d'une conviction forte : nous ne partons pas de zéro.

Au cours de nos échanges, nous avons vu qu'il existe déjà des expériences solides, des pratiques prometteuses et des cadres de référence qui nous orientent. Nous avons partagé des difficultés réelles — dans la formation initiale, dans la formation continue, dans les conditions d'exercice — mais nous avons aussi identifié des pistes concrètes, transférables et déjà en action.

C'était précisément l'un des objectifs de ce webinaire : construire une compréhension partagée, analyser les défis et mettre en lumière des leviers d'action.

Car la formation dans la petite enfance n'est pas un sujet isolé.

Elle est étroitement liée à le droit à l'accès à l'éducation dès la naissance dès une perspective d'éducation tout a longue de la vie, a la qualité des pratiques, à l'inclusion, à la relation avec les familles et aux conditions dans lesquelles la profession est exercée.

Et la recherche est claire : la qualité de l'éducation de la petite enfance dépend directement de la qualité de la formation des professionnels qui travaillent avec les jeunes enfants.

Nous savons aussi que les défis restent importants.

Des inégalités persistent, en particulier dans les contextes les plus fragiles, et il sera nécessaire de mobiliser des millions de professionnels dans les années à venir pour garantir un accès équitable à l'éducation préscolaire.

Mais notre réponse ne peut pas se limiter à un constat de déficit.

Elle doit aussi s'appuyer sur les acquis, sur les avancées et sur les apprentissages accumulés.

Douze ans se sont écoulés depuis l'adoption des Directives de l'OIT sur la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance.

Ces Directives ont joué un rôle fondamental en replaçant la formation, le développement professionnel et les conditions de travail au cœur des politiques éducatives.

Les analyses de leur mise en œuvre montrent, en réalité, un panorama plus nuancé.

Si ces Directives constituent un cadre de référence important, leur caractère non contraignant a limité leur intégration dans de nombreux contextes, avec des niveaux inégaux de connaissance, d'appropriation et d'utilisation par les acteurs.

Ceci est essentiel.

Cela nous rappelle que l'existence de cadres internationaux ne suffit pas : il est nécessaire de travailler activement à leur diffusion, à leur appropriation et à leur adaptation aux contextes nationaux.

Dans la même logique, la Déclaration de Tachkent nous rappelle que la transformation de l'éducation commence dès la petite enfance et qu'elle repose sur des systèmes de formation solides, cohérents et durables.

Le défi qui nous attend est donc clair.

Il ne s'agit pas d'inventer à nouveau, mais de :

- consolider ce qui fonctionne,
- mieux articuler formation initiale et continue,
- renforcer l'accompagnement en situation de travail et les parcours professionnels,

- et garantir que ces politiques atteignent effectivement tous les contextes.

Car, en définitive, la formation est au cœur du droit à l'éducation dans la petite enfance.

Elle relie l'accès, l'inclusion et la qualité.

Et la renforcer, c'est renforcer ce droit.

Non pas comme une revendication sectorielle, mais comme une responsabilité collective.

Je voudrais conclure avec une idée simple : nous n'avons pas besoin de repartir de zéro.

Nous devons avancer à partir du chemin déjà construit, renforcer ce qui a fait ses preuves et continuer à apprendre les uns des autres.

Avec détermination, avec coopération et avec un engagement clair en faveur des droits des jeunes enfants.

Je vous remercie.