

# Compte-rendu du webinaire sur la formation pour les personnels de la petite enfance « Analyses et pratiques de l'EPPE »



31 mars 2026

## Contexte

Ce webinaire international, organisé dans le cadre du cycle conjoint de webinaires porté par la Commission francophone de l'OMEP et l'UNESCO, a rassemblé des chercheurs, des professionnels de la petite enfance, des décideurs publics et des représentants de la société civile autour d'un enjeu fondamental : **renforcer la formation, les conditions de travail et la reconnaissance des personnels de l'éducation et de la protection de la petite enfance (EPPE)**. Il s'agissait d'examiner de manière critique les défis auxquels font face les professionnels de la petite enfance à travers le monde, ainsi que les leviers disponibles pour construire des systèmes de formation et de professionnalisation plus **solides, plus équitables, avec des personnels dont la professionnalité est reconnue**.

## Présentations générales

### Mettre en lumière l'urgence d'une reconnaissance accrue

Dès l'ouverture, **Adrijana Višnjić Jevtić**, présidente mondiale de l'OMEP, a posé un constat central : il existe une déconnexion profonde entre l'importance scientifiquement établie des premières années de l'enfant, période déterminante du développement cérébral entre 0 et 6 ans, et le traitement social, statutaire et salarial réservé aux professionnels qui travaillent dans le secteur de la petite enfance et de l'éducation préscolaire. Elle a appelé à une mobilisation collective en faveur d'une **formation initiale rigoureuse**, d'un **développement professionnel continu**, de **conditions de travail dignes** et de **perspectives de carrière** à la hauteur des responsabilités exercées.

## Inscrire le débat dans le contexte de pays à revenus faibles ou intermédiaires

**Saliou Sall (UNESCO-IICBA)** a mis en lumière les défis spécifiques de l'Afrique subsaharienne, où près de 70 % des enfants n'ont toujours pas accès à l'éducation préscolaire, et où les conditions de travail des éducateurs restent souvent précaires : les ratios élèves-encadrant sont parfois très élevés, il existe un isolement professionnel et une faible supervision pédagogique structurée. Il a formulé trois appels prioritaires :

- Faire du personnel de la petite enfance une priorité politique et budgétaire.
- Investir dans des systèmes intégrés de professionnalisation articulant formation initiale, formation continue, accompagnement en situation de travail et gestion des carrières.
- Restaurer l'attractivité et la reconnaissance du métier, en s'appuyant notamment sur les orientations de la Déclaration de Tachkent (2022).

## Défis identifiés par les professionnels de terrain

Des experts issus de plusieurs pays (Sénégal, République Démocratique du Congo, France, Canada, Djibouti, Maroc) ont partagé des réalités convergentes, révélant des défis systémiques qui traversent les contextes nationaux.

### Formation et encadrement pédagogique

Le manque de formation initiale adaptée à la spécificité du préscolaire a été unanimement souligné. En **France**, la formation initiale des enseignants de maternelle reste insuffisamment axée sur les spécificités de l'enseignement préscolaire. En **RDC**, l'offre de formation spécialisée est très limitée et inégalement répartie sur le territoire. Au **Sénégal**, la supervision pédagogique est structurellement sous-dotée, avec peu d'inspecteurs et des directions d'établissements parfois confiées à des professionnels non spécialisés dans la petite enfance.

### Conditions de travail

La surcharge de travail constitue une réalité partagée par beaucoup : des classes nombreuses, voire pléthoriques de 40 à 50 enfants, bien au-delà des ratios officiels, un déficit chronique en équipements didactiques, un stress permanent et de trop rares opportunités de formation continue. À ces difficultés s'ajoutent des défis émergents : une hétérogénéité croissante des groupes d'enfants (s'adapter aux besoins éducatifs particuliers, santé mentale), une augmentation des situations de tension post-COVID 19, des charges administratives en constante progression, et des injonctions paradoxales entre des demandes accrues d'accompagnement et une réduction des moyens.

### Reconnaissance et perspectives de carrière

L'expertise des professionnels de la petite enfance reste largement sous-valorisée : absence de systèmes orientés vers la carrière, manque de validation des acquis de l'expérience (VAE), faible reconnaissance sociale et statutaire. Ces lacunes contribuent à un sentiment d'isolement et limitent l'attractivité des métiers de la petite enfance.

## Solutions proposées pour la formation et la professionnalisation du personnel de l'EPPE

### Des approches structurées et contextualisées

**Nisrine Ibn Abdeljalil (Maroc)** a présenté le modèle de formation de la **Fondation marocaine du préscolaire** qui est à la fois ambitieux et pragmatique : 950 heures de formation au total (400 heures avant la prise de fonction, 550 heures lors de la première année d'exercice), une formation continue obligatoire, et une hybridation entre présentiel et distanciel, le tout articulé autour de référentiels de compétences clairs.

**Hassan Miguel (Djibouti)** a plaidé pour des formations ascendantes, construites à partir des besoins réels du terrain plutôt qu'à partir de modèles théoriques importés. Il a insisté sur la valorisation de la pratique, la combinaison de sessions synchrones/asynchrones pour faciliter l'accès à des formations pour des enseignants qui soient en mesure d'adapter leur pratique au quotidien.

**Gina Pancorbo (Canada)** a mis en avant l'importance de rendre les formations accessibles, gratuites et organisées pendant les heures de travail. Elle a souligné la nécessité d'identifier les besoins directement avec les éducateurs, et d'intégrer des contenus spécifiques : développement de l'enfant, pédagogie par le jeu, compétences socio-émotionnelles, pratiques inclusives, approches transformatrices de genre, langues maternelles et éducation au changement climatique. Les approches collaboratives (mentorat, apprentissage entre pairs) ont également été valorisées.

### Travail collectif et coopération interprofessionnelle

**Catherine Pascual (France)** a insisté sur la nécessité de multiplier les formations pluri-catégorielles, réunissant enseignants, ATSEM et AESH, afin de renforcer la cohérence des pratiques au sein des établissements. Elle a préconisé le développement de chartes collaboratives avec les collectivités territoriales, une sécurisation de temps de concertation formels et le développement des observations croisées comme outil de développement professionnel.

### Renforcement institutionnel et normes de qualité

**Mamadou Diouf (Sénégal)** est intervenu pour proposer de tirer parti de la diversité des offres existantes (public, privé, communautaire) comme levier d'action, en veillant à l'application de normes de qualité cohérentes et extensibles à tous les acteurs, notamment lors des processus de recrutement. Il a également plaidé pour l'utilisation des formations en cascade comme vecteur de diffusion rapide des bonnes pratiques.

### Reconnaissance et valorisation des parcours

**Lothy Gaye (Sénégal)** a rappelé que la validation des acquis de l'expérience (VAE), la reconnaissance officielle du statut et la constitution de réseaux professionnels sont des leviers essentiels pour briser l'isolement des professionnels et renforcer durablement leurs capacités.

**Gilles Pétreault (France)**, a insisté sur la dualité formation/professionnalisation : former ne suffit pas si cela ne s'accompagne pas d'un projet éducatif et social clair, d'outils adaptés (cadres de référence, programmes) et de cadres d'emplois cohérents permettant de garantir une qualité universelle, quels que soient le territoire ou l'opérateur.

## Perspectives et outils de l'UNESCO

---

**Rokhaya Fall-Diawara** a présenté deux initiatives de l'UNESCO à destination des États membres et des acteurs de terrain :

- Une **cartographie des métiers de la petite enfance**, visant à clarifier les différentes catégories professionnelles, leur périmètre d'intervention et les formations correspondantes, afin d'adapter les politiques publiques aux réalités du terrain.
- Le « **Early Childhood Care and Education Progress Assessment Tool for Transformation** » : un outil d'autodiagnostic permettant aux pays d'évaluer leurs cadres réglementaires, normatifs, leurs indicateurs de qualité et leurs mécanismes de financement.

## Message de clôture

---

**Mercedes Mayol-Lassalle**, ancienne présidente mondiale de l'OMEP, a conclu en rappelant que « **nous ne partons pas de zéro** » : des cadres de référence internationaux existent (**directives de l'OIT (2012) sur le travail décent, Déclaration de Tachkent**) et des expériences solides ont été documentées. Elle a néanmoins souligné les limites des cadres non contraignants et la nécessité impérieuse d'activer leur diffusion et leur adaptation au niveau national.

La formation est au cœur des droits : la qualité de l'éducation dépend directement de celle de la formation des professionnels. C'est une responsabilité collective et sociale. Les leviers d'action consistent à consolider ce qui fonctionne déjà, à articuler formation initiale et continue, à renforcer l'accompagnement en situation de travail et à construire des parcours professionnels valorisants et reconnus.