



Teaching & Learning

TALIS

Séminaire Premier Pas,
15 avril 2021



Former et retenir des professionnels de qualité dans l'éducation et l'accueil des jeunes enfants:

Résultats de l'enquête TALIS Petite Enfance 2018

Stéphanie Jamet, OCDE, Direction de l'Éducation et des Compétences

Qu'est-ce que l'enquête TALIS Petite Enfance?

- Une enquête internationale des **agents et responsables** des structures d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE)
- Qui évalue la **qualité** des structures d'EAJE à partir des réponses du personnel et des responsables aux questions portant sur plusieurs aspects, notamment leur **formation et satisfaction au travail**, leurs **pratiques à l'égard des enfants**, les **caractéristiques des structures** d'EAJE
- **9 pays** participants à la collecte des données en 2018: Allemagne, Chili, Corée, Danemark (faible taux de réponse), Israël, Islande, Japon, Norvège, Turquie
- **Deux niveaux d'éducation**: pré-primaire, CITE 02 (9 pays); structures pour les enfants de moins de 3 ans (4 pays)

Comment former et à retenir une main-d'œuvre de qualité dans l'éducation et l'accueil des jeunes enfants (EAJE) ?



Comment les professionnels peuvent-ils développer leurs compétences au long de leur carrière?

Éducation et formation initiale

Formation spécifique à travailler avec des enfants

Module pratique

Formation continue

Activités d'initiation

Activités formelles

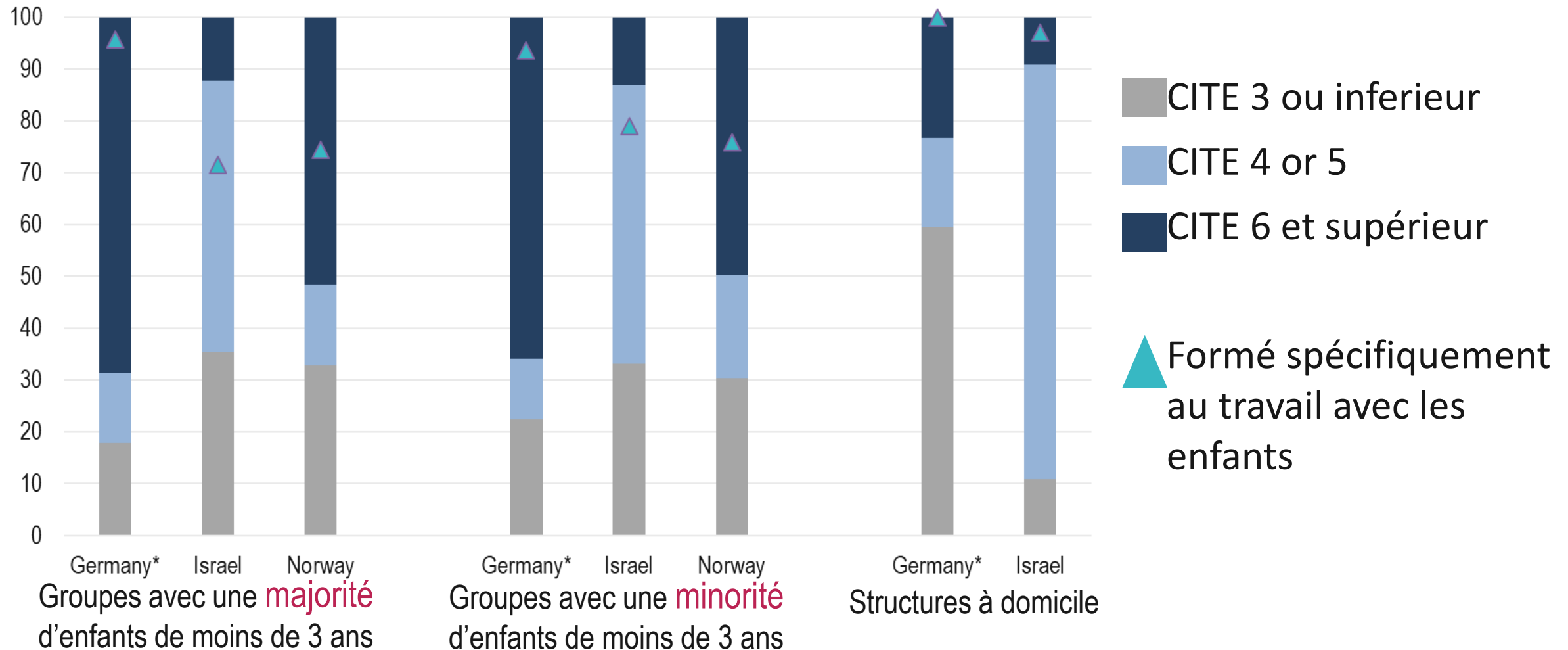
Apprentissage informel

Éléments assurant la qualité:

Étendue du contenu de la formation, Trajectoires de formation

Le personnel des centres et structures à domicile n'ont pas les mêmes profils d'éducation

% Pourcentage du personnel des structures pour les enfants de moins de 3 ans ayant le niveau d'éducation suivant



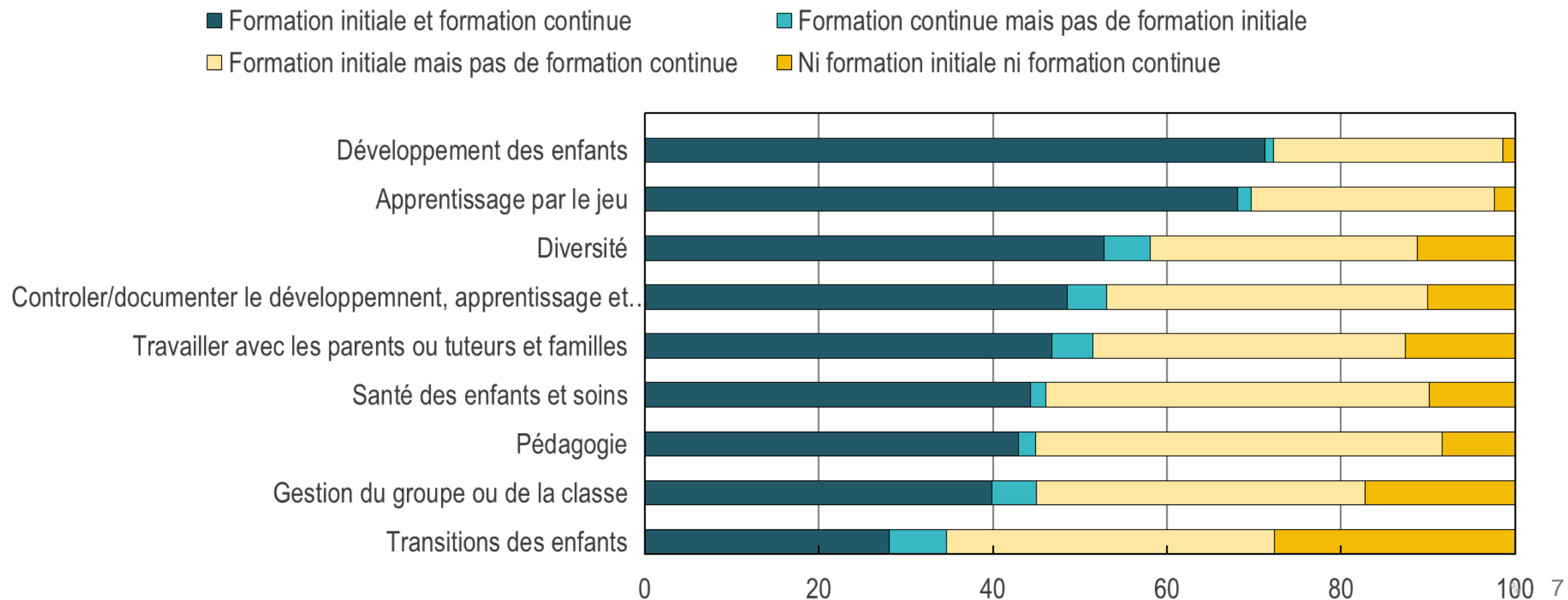
Les professionnels ont confiance dans leur capacité à promouvoir le développement des enfants mais moins dans celle à **travailler avec une diversité d'enfants**

Pourcentage du personnel dans des centres pour des enfants de moins de 3 ans considérant pouvoir « tout à fait » faire les tâches suivantes dans leur travail avec les enfants

	Allemagne*	Israël	Norvège	Danemark**
Sentiment d'efficacité personnelle à travailler avec une diversité d'enfants				
Accompagner le développement d'enfants issus de milieux défavorisés	9	37	14	18
Adapter son travail aux besoins individuels des enfants	22	46	21	36
Stimuler l'intérêt des enfants aux différences culturelles	9	26	12	17
Sentiment d'efficacité personnelle à accompagner le développement, l'apprentissage et le bien-être des enfants				
Aider les enfants à interagir avec les autres et à adopter un bon comportement social	60	55	51	76
Calmer les enfants contrariés	61	64	57	84
Procurer à tous les enfants un sentiment de sécurité	67	72	71	78
Aider les enfants à développer leur confiance en soi	44	51	40	59
Aider les enfants à développer leur créativité et capacité à résoudre des problèmes	32	42	28	39
Aider les enfants à développer leur capacité à apprendre de façon indépendante	36	46	23	44
Contrôler et observer le développement des enfants	22	56	42	57
Autre aspect du sentiment d'efficacité personnelle				
Utiliser les technologies digitales pour l'apprentissage des enfants	2	12	9	11

Certaines connaissances/compétences sont explorées à la fois dans la formation initiale et continue

Pourcentage du personnel pré-primaire dans chaque trajectoire, par domaine de formation



Comment faciliter la formation continue?

Lever les barrières à la participation à la formation continue:



Le **manque de personnel** pour compenser les absences et le **coût** sont les principales barrières à la participation à la formation continue selon les professionnels de l'EAJE

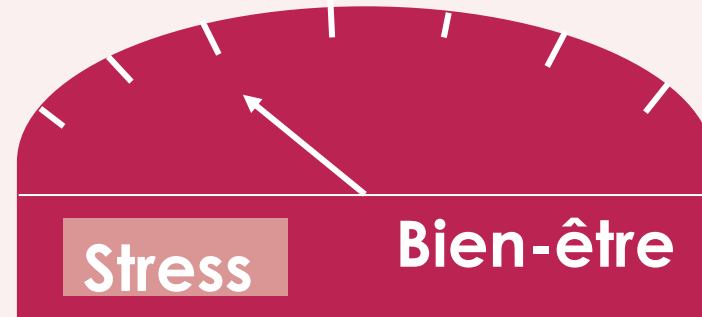
Mettre en place des réseaux d'assistantes maternelles pour aider les professionnels à trouver du temps pour les activités d'apprentissage

Développer les pratiques de coopération professionnelle pour favoriser l'apprentissage informel:



L'**échange de matériel pédagogique** entre collègues ou faire des **retours aux collègues** sur leurs pratiques professionnelles sont des activités relativement peu fréquentes

Quelles sont les relations entre les conditions de travail, le bien-être et le stress au travail?



Demandes de travail

- Contenu du travail (e.g. tâches administratives versus travail avec les enfants)
- Charge de travail
- Taille et composition du groupe/classe
- Réglementation, inspection

Ressources au travail et récompenses

- Formation initiale et continue, apprentissage informel
- Ressources matérielles
- Contrôle des décisions
- Aide de la direction
- Salaires, statut contractuel
- Opportunités de progressions de carrières

Les principales sources de stress proviennent de la charge de travail liée à l'insuffisance de ressources

Pourcentage du personnel indiquant que les facteurs suivants sont une source "importante" de stress, centres pour les enfants de moins de 3 ans

	Allemagne*	Israël	Norvège	Danemark**
Stress lié à la charge de travail provenant de tâches en dehors du travail avec les enfants				
Trop de travail préparatoire lié aux activités des enfants	4	4	5	5
Trop de travail préparatoire lié à la documentation du développement des enfants	18	4	6	12
Trop de travail administratif	14	1	7	17

Stress lié à la charge de travail provenant d'une insuffisance de ressources humaines ou financières

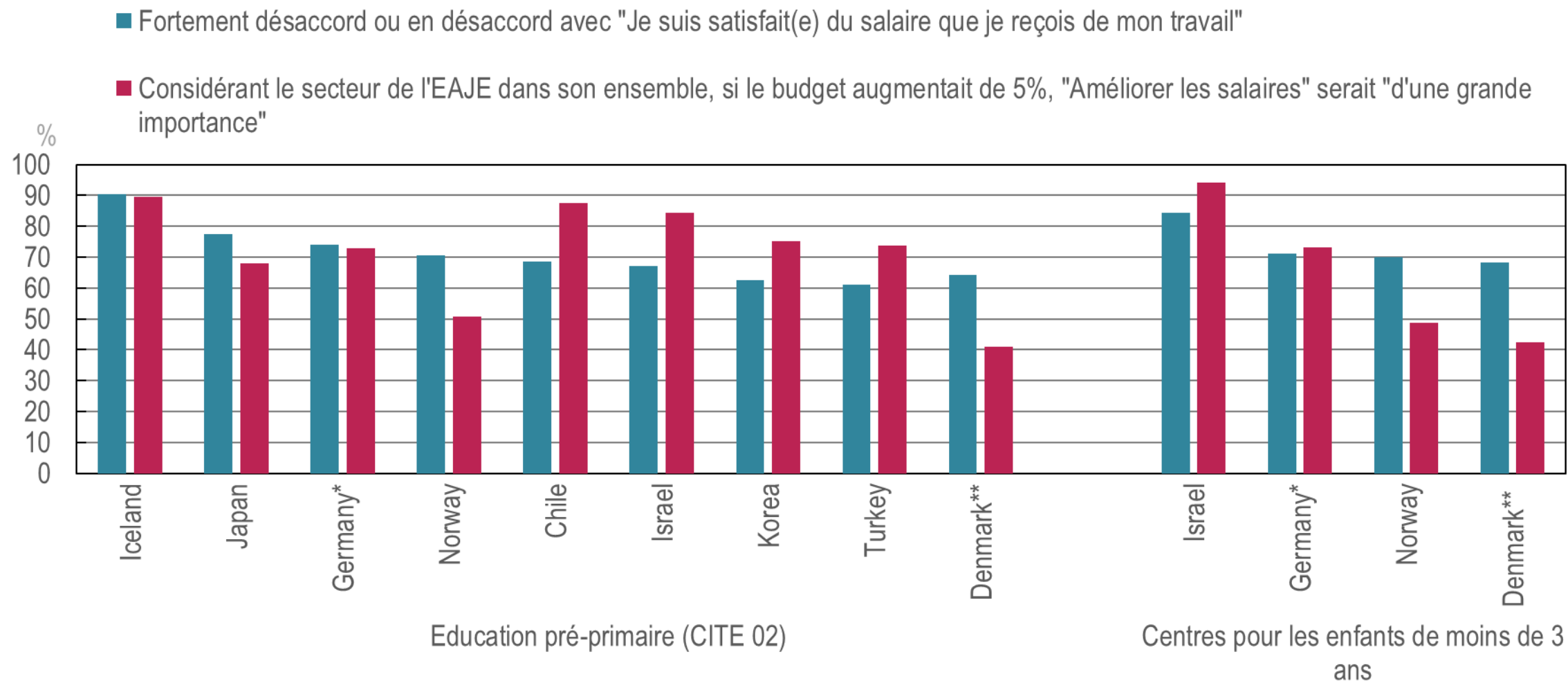
Tâches additionnelles liées à l'absence de personnel	27	15	23	21
Trop de tâches additionnelles (e.g. nettoyage)	18	25	16	9
Un manque de ressources (e.g. financières, matérielles, personnel)	21	36	23	37
Trop d'enfants dans mon groupe/ma classe	22	25	25	31

Stress lié au travail avec les enfants et les responsabilités de l'emploi

Etre tenu(e) responsable du développement, de l'apprentissage et du bien-être des enfants	6	16	3	6
Gérer les comportements au sein d'un(e) groupe/classe	5	23	4	8
Rester au fait des changements d'exigence des autorités	9	11	8	8
Répondre aux préoccupations des des parents/tuteurs	6	14	2	2
S'adapter aux enfants avec des besoins spécifiques	7	8	5	10

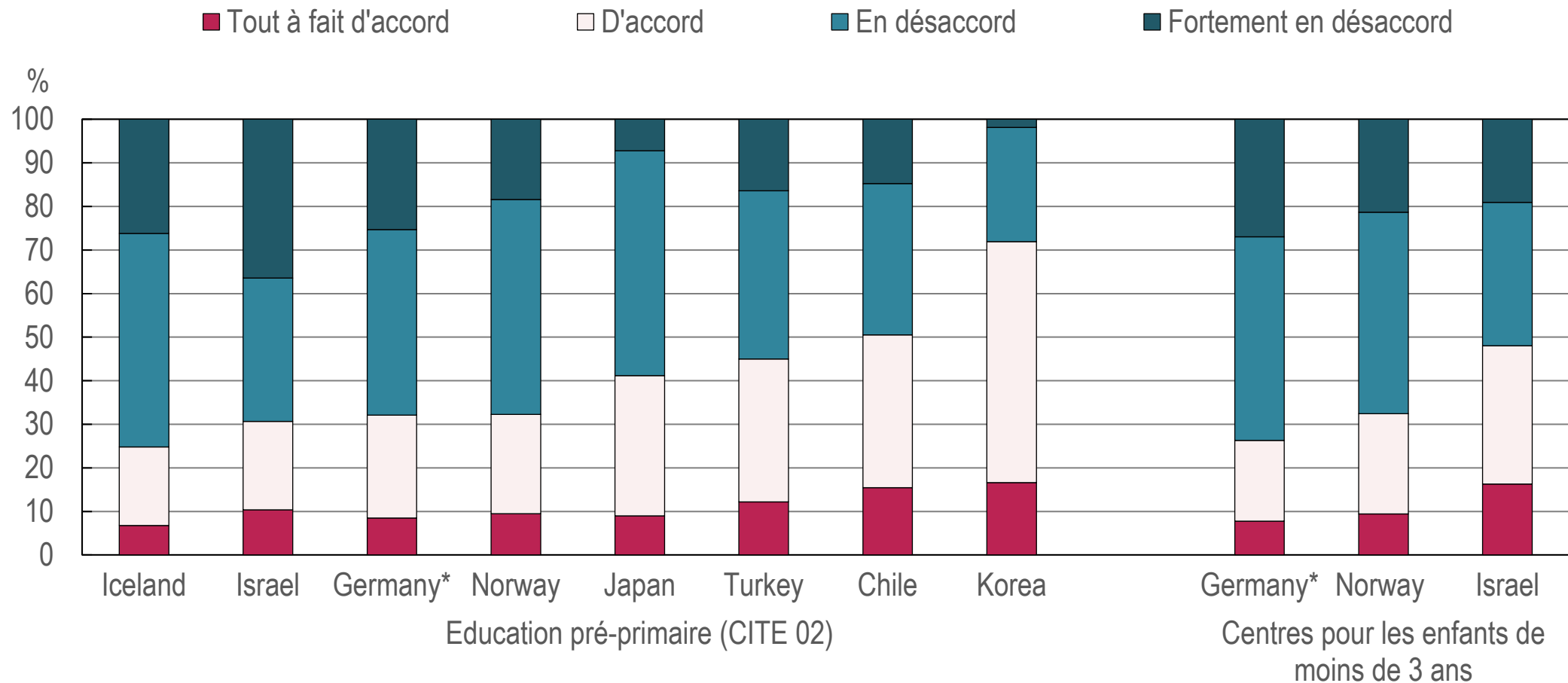
La satisfaction avec le salaire est faible et améliorer les salaires est une **priorité budgétaire** selon le personnel de l'EAJE

Pourcentage du personnel



Une partie du personnel de l'EAJE indique avoir besoin de pouvoir compter **davantage sur** l'appui du responsable de centre

Pourcentage du personnel donnant la réponse suivante à "J'ai besoin de pouvoir compter davantage sur le responsable du centre"



Fondements et implications d'une forte direction/gestion: Que nous apprennent les données?

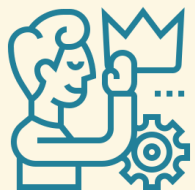
Dans la plupart des pays:



- La direction pédagogique et la répartition des fonctions de direction au sein du personnel vont souvent de pair.



- Les agents qui estiment que les responsabilités sont davantage partagées dans leur structure d'EAJE ont tendance à participer plus fréquemment à des pratiques professionnelles collaboratives et font part d'une plus grande satisfaction à l'égard de leur emploi.



- Les responsables dont la formation initiale était axée sur la petite enfance et/ou la direction pédagogique font état d'une plus grande implication dans les tâches pédagogiques.

Implications pour les politiques

- Adopter des **normes élevées pour les programmes de formation initiale dans l'EAJE**, et créer les conditions propices à **l'apprentissage formel et informel** des professionnels de l'EAJE
- Veiller à ce que les conditions de travail **défavorables ne s'accumulent pas pour certains agents de l'EAJE** et à ce que le statut et la rémunération des professionnels de l'EAJE soient en adéquation avec leurs responsabilités.
- Réunir les conditions pour permettre aux responsables des structures d'EAJE **de remplir leurs multiples fonctions**, et favoriser une compréhension commune de la façon dont **l'exercice de la direction peut améliorer la qualité** dans les structures d'EAJE.



Questions?



startingstrongsurvey@oecd.org

www.oecd.org/education/school/earlychildhoodeducationandcare.htm

* Estimates for sub-groups and estimated differences between sub-groups in the TALIS Starting Strong 2018 data need to be interpreted with care. See Annex B for more information.

** Low response rates in the survey may result in biases in the estimates reported and limit the comparability of the data.

This document and any map included herein are without prejudice to the status of or sovereignty over any territory, to the delimitation of international frontiers and boundaries and to the name of any territory, city or area.

The statistical data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.