

# Pour une approche systémique de la formation des personnels

Michel Vandebroek

Dép. du travail social, Université de Gand

Competence Requirements in Early Childhood Education and Care

A Study for the European Commission Directorate General for Education and Culture

# CoRe

**UEL**  
University of  
East London

  
UNIVERSITEIT  
GENT

# La recherche CoRe: objectifs

Quelles compétences (0 à 6 ans)

DG Education et Culture – Commission européenne

Recommandations aux états membres

# Structure et méthodologie

Revue de  
littérature



Social Science Citation Index  
Mais: biais  
Littérature Danoise, Croate,  
Allemande, Italienne,  
Française, ...

Enquête  
15 pays

7 Etudes  
de cas

Recommandations

# Structure et méthodologie

Revue de  
littérature

Enquête  
15 pays

7 Etudes  
de cas

Belgique ( Fr/FI)  
Croatie  
Danemark  
Espagne  
France  
Grèce  
Irlande  
Italie  
Lituanie  
Pays Bas  
Pologne  
Roumanie  
Slovénie  
Suède  
RU

Recommandations

# Structure et méthodologie

Revue de  
littérature

Enquête  
15 pays

7 Etudes  
de cas

- Centres de formation  
Aarhus, DK  
ESSSE, Lyon, France
- Villes avec une approche  
cohérente  
Pistoia, Italie  
Gand ,Belgique.
- .The early years professional  
RU
- Développement des  
compétences en relation avec  
les parents . Pologne
- Collaborations entre rôles  
professionnels différents.  
Slovénie

Recommandations

# La revue de la littérature

## L'importance de EAJE

- Les bénéfices d' EAJE de qualité dès le plus jeune âge sont particulièrement importants pour les enfants défavorisés. (CE 2008; Conseil de l'Europe, 2009, 2010; COM(2011)XXX)
- L'EAJE peut contribuer à briser le cycle de la pauvreté et de la discrimination (Esping-Andersen, 2002; Eurydice, 2009).
- L'EAJE de faible qualité peut nuire aux enfants défavorisés (OCDE, 2006; COM(2011)XXX)

# Qualité et diversité

- Participation parentale
- Engager la communauté locale
- La professionnalisation est **centrale** pour AEJE de qualité **mais** n'est **pas le seul** critère.

Qualification du personnel,

Contenu de la formation

Formation initiale et/ou formation continue?

Conditions de travail





# Le professionnalisme en contexte de diversité

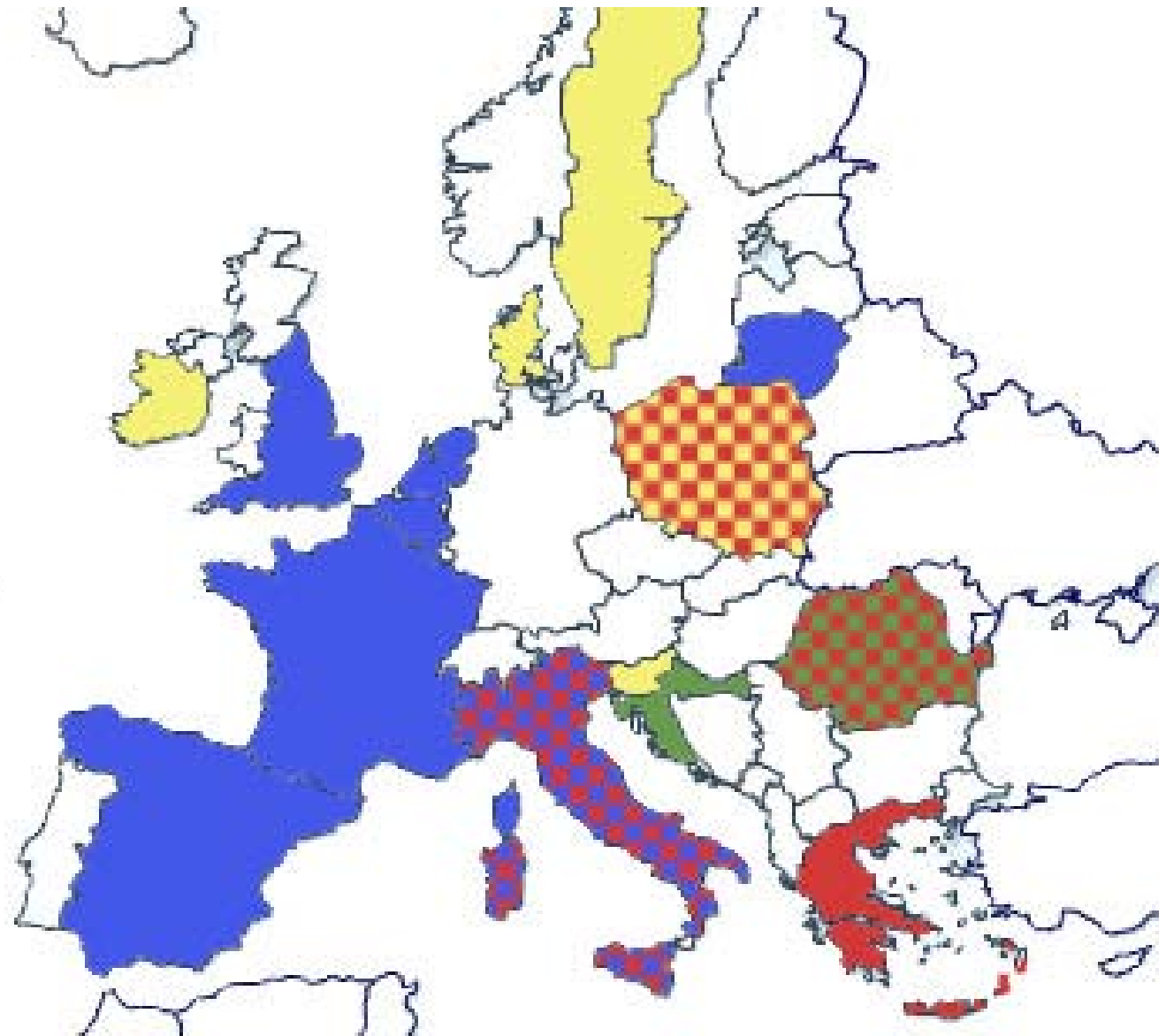
- Réflexivité sur les pratiques pédagogiques / éducatives
- Co-construction de pratiques qui nécessitent d'être constamment redéfinies en partenariat avec les parents et les enfants
- Être curieux, volontaire et capable d'apprendre et par là, de relier ressources ou connaissances (habilités) à l'action (volonté) dans l'optique de renouveler les ressources et l'apprentissage (Carr, 2005)



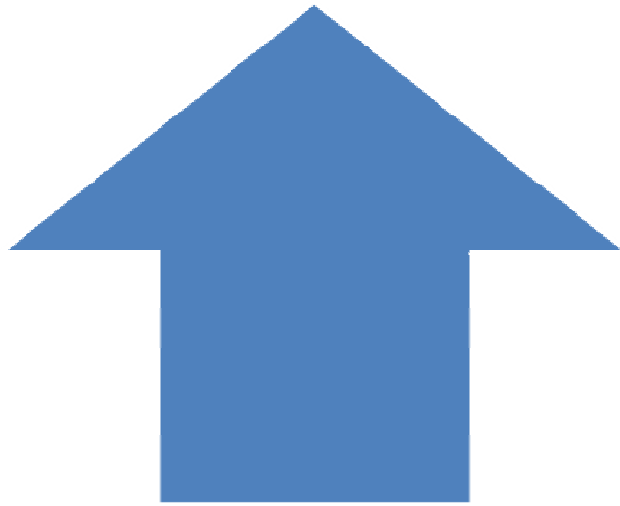
# Profiles de compétences

## Core practitioners

-  A. Training profiles deduced from professional profiles
-  B. Only professional profiles and no training profiles
-  C. Only training profiles and no professional profiles
-  D. No professional profiles and no training profiles



# Enquête sur les profils de compétences



Des exigences formelles: cohérence entre formation et employeurs



Des profils trop détaillés et prescriptives étouffent innovation

# Enquête sur les profils de compétences



Souvent trop concentré sur des compétences étroites



Profils de compétences: doivent être intégrés dans un cadre de qualité

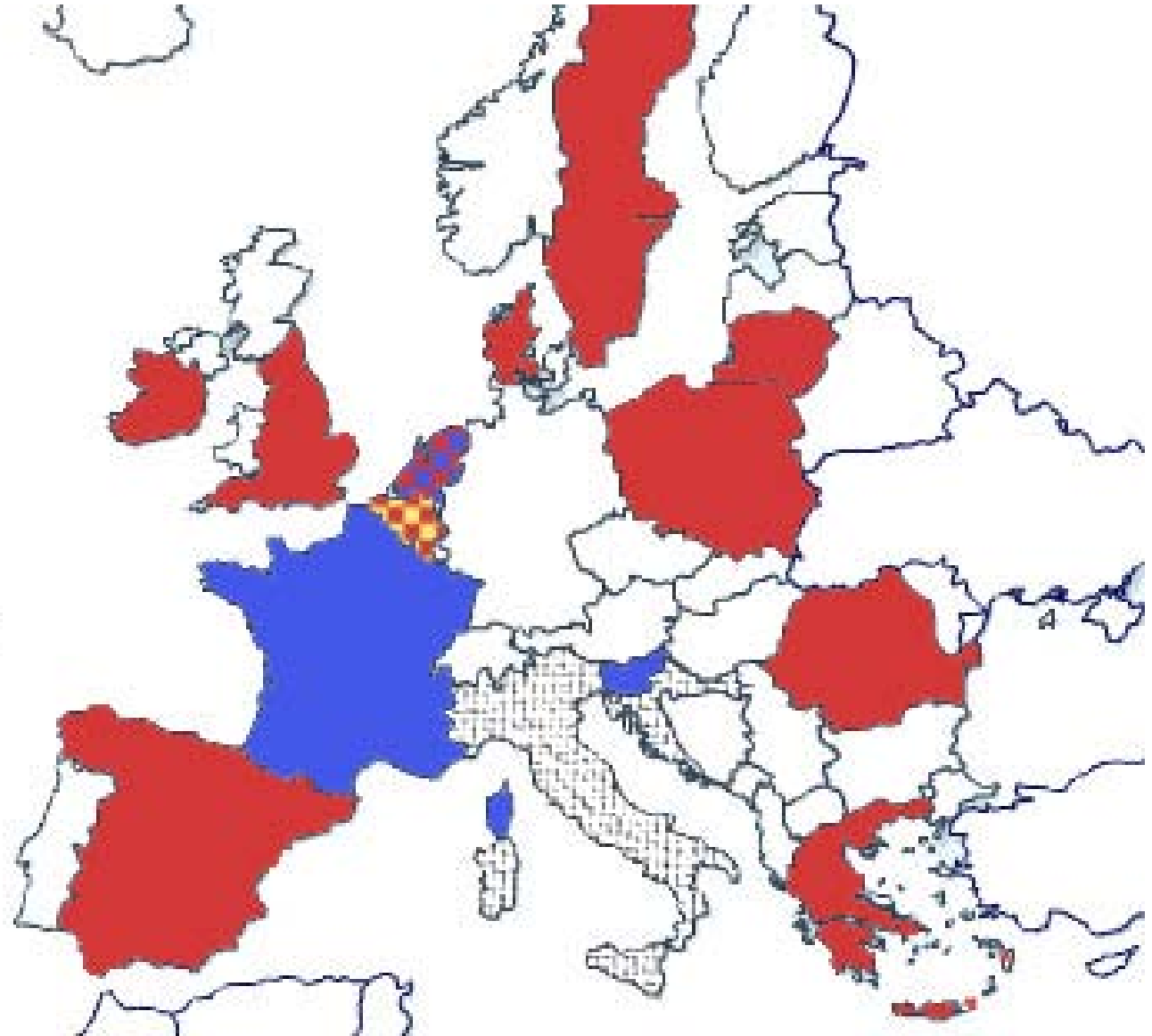


Peu d'attention pour le travail avec les parents et le travail en équipe

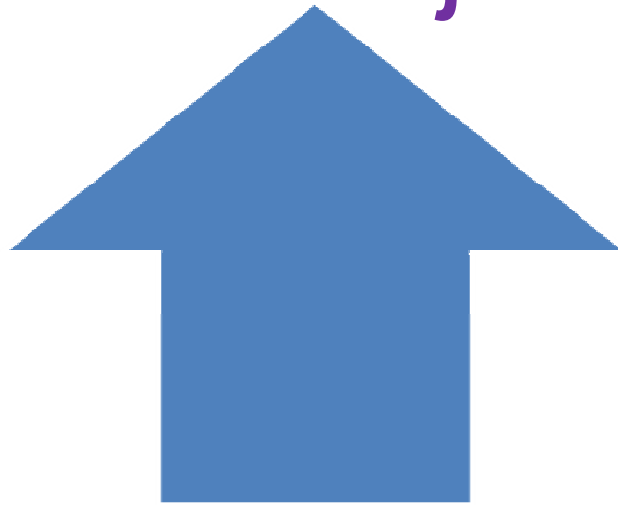
# Profiles de compétences: assistentes

## Assistants

-  A. Training profiles deduced from professional profiles
-  B. Only professional profiles and no training profiles
-  C. Only training profiles and no professional profiles
-  D. No professional profiles and no training profiles
-  No assistants



# Les assistentes invisible: jusqu'à 40 à 50 %



Rôle important envers enfants  
et parents



Peu d'exigences de formation

Moins de formation continue que les  
diplomés

Tâche: surtout le soin (contrairement  
à une approche holistique)

# Les assistentes invisibles



Parcours vers une qualification adaptée, basée sur la pratique



Des structures démocratiques, des moments de réflexion sur les pratiques partagées entre assistentes et personnes qualifiées

# Etudes de cas: approches systémiques envers professionalisme

Compétence  
individuelle

- Système  
compétent

Support  
pédagogique/  
Analyse de  
pratique

- Compétences  
réflexives

# Résultats études de cas

Politique diversifié et cohérente envers le développement professionnel

Formation de courte durée ne suffit pas à augmenter les compétences des non-qualifiés

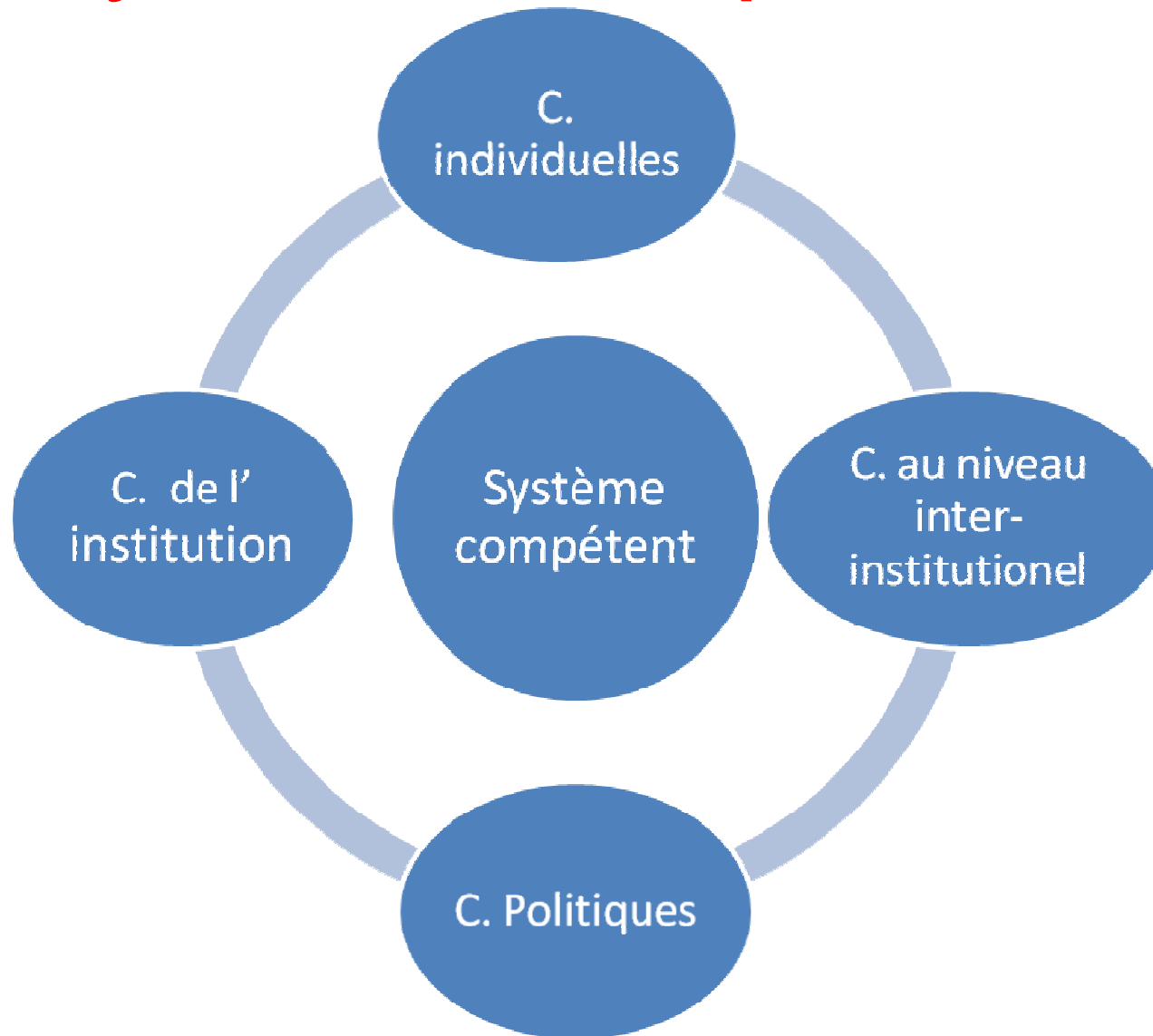
Qualité des professionnelles déterminée par individu compétent en interaction avec système competent

Le dialogue avec les parents dans un contexte de diversité augmentent les compétences des éducateurs

Support pédagogique continue, documentation de la pratique, réflexion sur la pratique, la co-contruction d'une pédagogie à partir de la pratique



# Systeme competent



# Une étude de cas (Gand) : La question de recherche



Quels sont les facteurs critiques de succès pour une politique basée sur l'augmentation des compétences tant au niveau individuel, que de l'équipe et de l'institution?

# Témoignages, le dialogue avec les parents

*“Commencer par mettre des règles, c’est perdre votre approche de la diversité. Si les parents sont impliqués de manière importante et informés, ils se rendront compte qu’il y a certaines limites ... c’est à ce moment que nous cherchons ensemble des solutions.”*

*La valeur la plus importante dans cette culture d’ouverture vis-à-vis des parents et des enfants est que **“chacun peut faire la différence pour les enfants, les parents, mais aussi les collègues”**. Cette croyance forte est liée au fait que l’éducation des jeunes enfant peut apporter une contribution importante aux enfants et aux familles désavantagés*

# Témoignages: diversité et professionalisation

*“L’ouverture aux parents me donne le sentiment d’avoir “réellement vécu dans un groupe”, “Pour être moi-même et à la fois, être différente des autres, pour accepter, en retour, l’autre comme étant différent”.*

*Le style d’apprentissage : individuel vs apprentissage en groupe : “Parce que les praticiens dans les structures d’accueil travaillent tout le temps en équipe, ils doivent être capables de compter l’un sur l’autre, de se soutenir les uns, les autres et cette aptitude à travailler en équipe détermine le style d’apprentissage que les praticiens préfèrent.”*

# Conclusions: facteurs critiques

Investissement dans une politique cohérente et diversifiée de développement professionnel, par des personnes spécialisées, durant de longues périodes

Vision sur les apprentissages de l' équipe à partir des pratiques'

- peer coaching': apprendre des collègues ; apprentissage intergénérationnel
- autonomie: être acteurs de son processus d' apprentissage et du changement, donne de l' espoir et de la confiance en eux-mêmes et augmente leur satisfaction au travail

Construire une culture commune dans l' équipe

- une vision et un *système de valeurs éthiques* ;
- un *profond engagement* envers chaque enfant et chaque parent;
- *une ouverture au dialogue* avec les parents, les enfants et les collègues

# Conclusions et recommandations

Augmenter le nombre de diplômés au niveau bachelor;

Augmenter la mobilité dans le travail;

Assurer des relations égalitaires et réciproques entre théorie et pratique

Repenser le développement professionnel;

Insérer les “assistants” dans un parcours de formation qualifiant.

Renforcer les capacités ‘leadership’

Développer des politiques effectives à tous les niveaux (individuel, institutionnel, interinstitutionnel, gouvernemental)

# Les compétences individuelles

## CONNAISSANCE (S)

- développement holistique de l'enfant; diversité et inclusion sociale; stratégies d'apprentissage des enfants; communication et participation des enfants et des familles; travail en équipe; impact sociétal de EAJE....

## PRATIQUES

- savoir-faire l'alimentation, l'hygiène, la sécurité des enfants; écoute active des enfants; utiliser des outils méthodologiques; collaborer et communiquer avec les parents dans une réciprocité; s'engager activement dans les communautés locales; travailler et apprendre en équipe; ...

## VALEURS :

- respect pour la diversité; débattre, dialoguer et partager des pratiques avec les enfants, les parents, les collègues et la communauté locale; responsabilité éthique

# Les compétences institutionnelles

## CONNAISSANCE (S)

- Petite enfance et diversité; 'situated learning' et communautés de pratique, organisations apprenantes, analyse de pratiques, style de gestion collaborative...

## PRATIQUES

- Etablir un cadre pédagogique commun, temps payé pour l' équipe, procédure systématique pour la documentation des pratique pédagogiques et l' évaluation, intervision, supervision, politique pour la formation prof. , recrutement basé sur approach de diversité...

## VALEURS :

- Démocratie et respect pour la diversité, croissance personnelle et professionnelle, l'interaction récursive de pratiquer et de théoriser, favoriser la cohésion sociale, ...



# CoRe

- Urban, M., Vandenbroeck, M., Peeters, J., Lazzari, A., Van Laere, K. (2011) *CoRe Competence requirements in Early Childhood Education and Care*. Report for European Commission, DG Education and Culture.

Voir: [www.vbjk.be/en](http://www.vbjk.be/en)

- Peeters, J., Brandt, S. (2011). Learning from the job: how practitioners support each other. *Children in Europe*. 21 p.12-13
- Vandenbroeck, M. (2001) *Eduquer nos enfants à la diversité*. Toulouse: Erès.