

# Rapport final

## Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation de la petite enfance

(Genève, 22-23 février 2012)



## **Rapport final**

### **Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation de la petite enfance**

(Genève, 22-23 février 2012)

Genève, 2012

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012

Première édition 2012

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubdroit@ilo.org](mailto:pubdroit@ilo.org). Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site [www.ifro.org](http://www.ifro.org) afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

---

*Rapport final: Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation de la petite enfance*, Genève, 22-23 février 2012, Bureau international du Travail, Département des activités sectorielles, Genève, BIT, 2012.

1 v. (GDFECE/2012/10)

ISBN 978-92-2-226115-4 (imprimé)

ISBN 978-92-2-226116-1 (pdf Web)

Egalement disponible en anglais: *Final Report: Global Dialogue Forum on Conditions of Personnel in Early Childhood Education*, ISBN 978-92-2-126115-5, Genève, 2012; et en espagnol: *Informe final: Foro de diálogo mundial sobre las condiciones del personal de la educación de la primera infancia*, ISBN 978-92-2-326115-3, Genève, 2012.

enseignant / statut de l'enseignant / emploi / conditions de travail / dialogue social / formation des enseignants / enseignement préscolaire / enseignement primaire / rôle de l'OIT / recommandation de l'OIT / commentaire

13.11.2

*Données de catalogage du BIT*

---

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org).

Visitez notre site Web: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

Imprimé par le Bureau international du Travail, Genève, Suisse

---

## **Table des matières**

	<i>Page</i>
Introduction .....	1
Rapport sur la discussion.....	1
Déclarations liminaires .....	1
Point 1. L'importance de l'EPE et les tendances, enjeux et politiques clés qui influencent l'accès et la qualité .....	4
Point 2. Formation initiale et perfectionnement professionnel des éducateurs de la petite enfance .....	5
Point 3. Conditions d'emploi dans l'EPE .....	8
Point 4. Le dialogue social dans l'EPE .....	12
Point 5. Recommandations relatives à l'action future des mandants et de l'OIT .....	16
Examen et adoption du projet de points de consensus .....	19
Remarques finales .....	19
Points de consensus du forum .....	21
Liste des participants .....	25

---

## Introduction

1. Le Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel dans l'éducation de la petite enfance s'est tenu au Bureau international du Travail à Genève les 22 et 23 février 2012. Le Conseil d'administration du BIT a approuvé la tenue de ce forum à sa 311<sup>e</sup> session (juin 2011), confirmant une décision prise en mars 2011 afin que l'OIT convoque un forum de dialogue mondial sur ce thème au cours du premier semestre de 2012, au lieu de 2013 comme initialement proposé. Cette proposition était fondée sur des consultations informelles qui ont eu lieu en octobre 2008 et en novembre 2009 au BIT, par le biais de l'organe consultatif du groupe de secteurs «éducation et recherche». Sur la base de ces consultations et des décisions du Conseil d'administration, le Bureau a préparé en 2011 une étude internationale sur l'éducation dans la petite enfance, en mettant l'accent sur la formation des éducateurs, l'emploi et l'environnement de travail dans l'éducation de la petite enfance<sup>1</sup>, qui a servi de source d'information majeure pour les délibérations du forum.
2. Le forum avait pour objet d'examiner les questions mises en évidence dans l'étude internationale préparée par l'OIT.
3. Le forum était présidé par M. Sammy Nyambari (gouvernement du Kenya). La vice-présidente gouvernementale était M<sup>me</sup> Leticia Munday (ministère de l'Education de base, Afrique du Sud). La vice-présidente employeuse était M<sup>me</sup> Carrie Murdoch (Nouvelle-Zélande) et la vice-présidente travailleuse M<sup>me</sup> Haldis Holst (Norvège). La secrétaire générale du forum était M<sup>me</sup> Alette van Leur, directrice du Département des activités sectorielles (SECTOR), le secrétaire exécutif était M. Bill Ratteree, assisté de MM. Oliver Liang et John Myers, et la coordinatrice des services du secrétariat était M<sup>me</sup> May Mi Than Tun.
4. Soixante-deux participants étaient présents lors du forum, dont 23 représentants gouvernementaux<sup>2</sup> et 16 conseillers, 16 participants des travailleurs et six participants des employeurs, ainsi qu'un représentant d'une organisation non gouvernementale internationale.

## Rapport sur la discussion

### Déclarations liminaires

5. La secrétaire générale du forum souhaite la bienvenue aux participants et indique que le rapport et le forum sont des «premières» internationales dans ce domaine, en particulier parce qu'ils mettent l'accent sur la formation professionnelle et les conditions d'emploi du personnel de l'éducation de la petite enfance (EPE). Le rapport arrive à point nommé, en pleine réflexion sur l'avenir du secteur. Cette réflexion s'inspire d'autres rapports internationaux et d'une conférence internationale sur l'éducation de la petite enfance, qui

<sup>1</sup> *Un bon départ: Education et éducateurs de la petite enfance*, Genève, BIT, 2012, disponible sur le site [http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS\\_171717/lang--fr/index.htm](http://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_171717/lang--fr/index.htm).

<sup>2</sup> Des pays suivants: Afrique du Sud, Algérie, Argentine, Azerbaïdjan, Brésil, Cameroun, Chine, Congo, Égypte, El Salvador, Espagne, Haïti, Kazakhstan, Kenya, Koweït, Lettonie, Malaisie, Niger, Panama, Pologne, Qatar, Tunisie et République bolivarienne du Venezuela.

---

s'est tenue il y a quelques années. Le rapport et le forum doivent aussi être envisagés à la lumière de l'échéance, en 2015, de la réalisation des objectifs de l'Éducation pour tous (EPT) et du Millénaire pour le développement (OMD), qui approche à grands pas. Le processus de préparation du rapport et du forum est le fruit d'une collaboration entre le Département des activités sectorielles et d'autres unités du BIT, avec aussi la participation de personnes extérieures œuvrant dans le domaine de l'EPE. L'intervenante tient à remercier les personnes qui ont contribué tant à l'élaboration du rapport qu'à la tenue du forum, et elle espère que cette collaboration entre tous se poursuivra afin de réaliser les objectifs du travail décent de l'OIT. Elle présente ensuite le président, M. Sammy Nyambari, commissaire à la main-d'œuvre et responsable du ministère de la Main-d'œuvre du Kenya, ainsi qu'un délégué suppléant et conseiller technique pour le Kenya au sein du Conseil d'administration du BIT depuis 2010 et, pour finir, les principaux membres du secrétariat.

6. Le président souligne que l'objectif du forum est d'examiner les cinq points à l'ordre du jour portant sur des domaines spécifiques, où les participants peuvent échanger leurs propres expériences et connaissances. Ces domaines incluent les tendances observées dans l'EPE; les problèmes de scolarisation, de gouvernance et de financement rencontrés pour garantir l'accès universel et la qualité pour tous les apprenants; la formation initiale et le perfectionnement professionnel continu du personnel en vue de garantir la fourniture de services de qualité; les conditions d'emploi du personnel de l'EPE; et les formes et institutions de dialogue social (échange d'informations, consultations, négociations et négociation collective) entre les parties prenantes ainsi qu'entre les employeurs et le personnel. Les participants sont priés de formuler des recommandations sur l'action future des mandants tripartites et de l'OIT, en adoptant des conclusions au terme de ce forum de deux jours, qui pourraient influencer la politique et les activités de développement aux plans national et international. L'objectif de ces forums est de favoriser une meilleure compréhension des problèmes, de promouvoir un consensus sur la meilleure façon d'y faire face, et de fournir des orientations sur les actions à mener à différents niveaux.
7. Le secrétaire exécutif présente le rapport, qui passe en revue l'offre éducative, les politiques, les structures et les ressources humaines consacrées à la petite enfance dans les années qui précèdent l'entrée dans l'enseignement primaire. L'accent est mis en particulier sur la formation, le perfectionnement professionnel, le statut et les conditions de travail des éducateurs, ainsi que sur le dialogue social entre les parties prenantes et entre les employeurs et le personnel/les syndicats. Le rapport cible davantage l'éducation que la protection et s'intéresse à l'éducation des moins de 3 ans et celle des 3 à 6 ans. L'exemple montre que l'EPE est un moyen important de réduire l'inégalité des chances, en particulier pour les groupes vulnérables, en améliorant la préparation à l'école, la scolarisation et les taux de réussite, en réduisant le taux d'abandon, en dégagant des bénéfices économiques et en termes de productivité, et en encourageant l'équité et la justice sociale. La demande et l'accès se sont améliorés à mesure que le taux d'inscription dans les programmes préscolaires augmentait au cours des dix dernières années, mais les enfants issus des ménages pauvres et ruraux et ceux qui ont des besoins spécifiques ne bénéficient pas des mêmes chances d'accès. De toute évidence, de plus en plus de pays se dotent de politiques d'EPE plus complètes et à caractère multisectoriel, et l'on constate dans les pays développés une tendance à fournir des services éducatifs publics, contre une prédominance du secteur privé dans les pays en développement. Reste que le financement de l'EPE demeure insuffisant dans tous les pays du monde, et l'impact de la récession économique et des mesures d'austérité sur les politiques, le financement et la gouvernance de l'EPE est de plus en plus marqué. Si les normes et les niveaux de formation initiale des instituteurs se sont améliorés, un renforcement des investissements, du respect des normes et des liens entre formation initiale et perfectionnement professionnel continu s'impose. Malgré une augmentation considérable du nombre d'éducateurs, leur statut et leur rémunération relativement faibles, parfois associés à des environnements d'enseignement et d'apprentissage inadaptés, font apparaître des déficits de travail décent dans l'EPE,

---

auxquels il convient de remédier pour réduire les déséquilibres concernant le profil des éducateurs et améliorer la qualité. En renforçant la capacité de dialogue social dans le secteur, les parties prenantes seraient en mesure de mieux faire entendre leur voix sur les réformes politiques et seraient également aidées en cela par une meilleure collecte des données destinées à orienter les actions et les programmes.

8. La vice-présidente employeuse met en évidence la demande croissante de services éducatifs de qualité. Elle souligne l'importance d'avoir des éducateurs dûment qualifiés, ce dont le rapport rend bien compte. Dans l'ensemble, le rapport est satisfaisant et complet, même si l'approche de la qualité – en particulier les critères en faveur de l'amélioration de la qualité – pourrait être renforcée, et les données relatives aux résultats de l'EPE améliorées. Les retours sur investissement de l'éducation de la petite enfance sont élevés et durables, et ils contribuent au développement global de la personne, c'est pourquoi ils méritent que l'OIT y prête attention. L'éducation de la petite enfance est un investissement. La combinaison de la pression économique et du travail des parents a stimulé la demande de qualité dans le secteur. Il convient de surmonter les obstacles culturels et linguistiques à l'accès à l'éducation et, compte tenu que l'équité en matière d'accès à une éducation de la petite enfance de qualité est importante pour tous, cela exige des éducateurs ayant des compétences et des qualifications appropriées, ainsi qu'un environnement de travail sûr, adapté et moderne. L'éducation de la petite enfance doit être d'un coût abordable et accessible pour les parents. L'accent doit être mis sur des mesures et des évaluations de portée plus générale en termes de qualité des prestations.
9. La vice-présidente travailleuse remercie l'organe consultatif du groupe de secteurs «éducation et recherche» et le Conseil d'administration pour la préparation du rapport et la tenue de ce forum, qui arrive à point nommé pour l'élaboration des politiques nationales et internationales. Elle souscrit aux vues des membres employeurs et se félicite de l'excellente qualité du rapport. Les discussions devraient être envisagées dans le contexte d'objectifs et d'événements internationaux connexes, tels que le premier objectif de l'Éducation pour tous en 2015; la Conférence mondiale de l'UNESCO sur l'éducation et la protection de la petite enfance, qui s'est tenue à Moscou en 2010; le Congrès mondial de l'éducation organisé par l'Internationale de l'éducation (IE) au Cap en 2011 et le document de stratégie sur l'éducation de la petite enfance qui s'y rapporte; la publication de l'OCDE intitulée *Petite enfance, grands défis II: Education et structures d'accueil*; et l'importance d'une collaboration entre employeurs, travailleurs, gouvernements et parents au niveau international. De nombreux participants au forum ont récemment assisté à la réunion régionale européenne sur l'EPE et l'impact de la crise économique sur le secteur, organisée par l'Internationale de l'éducation à Budapest, Hongrie. L'intervenante ajoute que, dans son pays (la Norvège), le gouvernement et d'autres parties prenantes ont récemment lancé une campagne de recrutement d'éducateurs de la petite enfance, y compris un site Web et des messages publicitaires dans les médias et la presse répondant au slogan «Les meilleurs postes au monde restent à pourvoir»; toutes les parties prenantes se sont entendues sur la stratégie à suivre et sur le fait que ce n'est pas tant la quantité que la qualité des services fournis qui compte, ce qui exige un personnel qualifié.
10. Le secrétaire du groupe des travailleurs relève l'intérêt de la Recommandation OIT/UNESCO de 1966 concernant la condition du personnel enseignant et du Comité conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) aux niveaux international et national, ainsi que de la Journée mondiale des enseignants. Il ne doute pas que le secteur de l'éducation continuera de figurer au cœur des activités futures de l'OIT.
11. La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud, s'exprimant au nom des membres gouvernementaux, souhaite que soient examinées la question de savoir si l'éducation de la petite enfance doit être obligatoire et la mise en place de normes de formation, de politiques et de directives pour permettre aux gouvernements de fournir des services

---

d'EPE. Tous les enfants doivent avoir accès à l'éducation de la petite enfance, et il est essentiel que le personnel qui fournit ces services ait les qualifications requises. Cela suppose des normes de qualité, mais aussi d'autres normes pour faire face aux besoins des enfants et veiller à ce qu'ils soient bien préparés, tout comme leurs éducateurs. Les politiques et directives destinées à aider les gouvernements en ce sens sont fondamentales.

## **Point 1. L'importance de l'EPE et les tendances, enjeux et politiques clés qui influencent l'accès et la qualité**

- 12.** La vice-présidente travailleuse souligne l'importance de l'éducation de la petite enfance non seulement pour les pays, mais aussi pour chaque individu et chaque enfant. L'EPE devrait être globale et centrée sur l'enfant. Les membres travailleurs estiment que l'accès devrait être amélioré pour les populations rurales, les minorités et les groupes défavorisés sur le plan linguistique, de façon à bénéficier à tous les enfants, y compris les plus marginalisés. La Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant a été très largement ratifiée et confirme que chaque enfant a des droits, y compris le droit à l'éducation. La petite enfance est le meilleur âge pour investir dans l'éducation, car il offre les meilleurs retours sur investissement. Il convient d'examiner plus attentivement les problèmes difficilement quantifiables et l'importance qu'il y a à placer l'enfant au cœur de l'éducation. Des politiques nationales sont nécessaires, tandis qu'un meilleur financement, notamment par les pouvoirs publics, et la qualité sont essentiels pour renforcer cette base éducative et garantir les meilleurs résultats possibles en termes de personnel, de qualifications et de conditions d'emploi. L'EPE étant un droit fondamental, c'est aux gouvernements qu'il incombe d'en assumer la responsabilité première. Les gouvernements devraient coopérer avec tous les parents, les fournisseurs privés d'EPE et d'autres parties prenantes, tout en continuant d'assumer leur rôle de chef de file dans le financement de l'éducation de la petite enfance. Il existe une multitude de statistiques qui confirment que les investissements dans l'EPE sont des investissements sains. Reconnaissant la diversité du secteur de l'éducation, les mandants et l'OIT sont encouragés à élaborer des directives et un cadre de travail décent pour les éducateurs de la petite enfance.
- 13.** Un membre travailleur du Danemark note que l'éducation est considérée comme un droit humain fondamental, ce qui devrait s'appliquer aussi à l'éducation de la petite enfance. L'accent est mis sur la nécessité de garantir une EPE qui soit de la meilleure qualité possible, car il s'agit d'un fondement pour l'avenir des enfants et de la société tout entière. L'enquête menée auprès des chefs d'entreprise dans son pays montre que la grande majorité d'entre eux soutient l'EPE et est favorable à ce qu'elle soit dispensée à plus grande échelle; d'où la nécessité de créer un cadre mondial pour l'EPE.
- 14.** Un membre travailleur du Sénégal souligne que le dialogue social devrait être tripartite et qu'il convient donc d'associer les syndicats au débat sur la politique relative à l'EPE, bien que ce ne soit pas eux qui en assurent le financement.
- 15.** La vice-présidente employeuse se félicite de ce que le rapport préparé pour le présent forum souligne l'importance de l'éducation de la petite enfance pour le bien-être économique et social et le développement personnel, ainsi que pour le développement économique d'un pays. La qualité et l'accessibilité économique de l'EPE devraient être garanties pour tous, et pas seulement pour certains groupes de la société. Tant le secteur privé que les partenariats public-privé ont un rôle à jouer pour faire face à ce problème. Les politiques relatives à l'EPE exigent une forte autorité et une participation active de la part du gouvernement, des travailleurs et des employeurs, tant du secteur public que du secteur privé. Il incombe clairement aux gouvernements de financer l'éducation de la petite enfance. Le financement de ce secteur devrait être considéré comme un investissement, non comme un coût, et une réglementation visant à garantir la qualité et l'accès pour tous devrait être adoptée.



- 
16. Le membre gouvernemental de l'Espagne fait observer que, dans le climat économique actuel, les gouvernements doivent de plus en plus faire face à un manque croissant de ressources. Les gouvernements de la plupart des pays financent déjà la scolarité obligatoire, qui est généralement de dix ans; c'est pourquoi il leur serait très difficile d'assumer seuls le financement de l'EPE. Aussi serait-il utile d'adopter une stratégie en vue de faire participer les grandes entreprises au financement de l'éducation de la petite enfance par le biais de partenariats public-privé. A cet égard, des directives relatives au financement pourraient être élaborées pour inclure les gouvernements et les entreprises privées, en particulier pour ce qui est du financement de la formation des éducateurs de la petite enfance. En réponse aux questions des membres employeurs et travailleurs, l'intervenant souhaiterait que les syndicats soient associés et favorables à une telle initiative, ce qui cadrerait avec la coopération gouvernement-entreprises privées qui prévaut à d'autres niveaux du système éducatif.
  17. La membre gouvernementale de l'Argentine fait observer que son pays reconnaît que l'éducation est un droit fondamental et que, par conséquent, l'éducation de la petite enfance revêt une importance croissante. De ce fait, une série de lois ont été promulguées et adoptées en Argentine depuis le début du mandat de ce gouvernement en 2003, par exemple la loi sur l'éducation nationale (26.206 de 2006), qui rend l'éducation obligatoire dès l'âge de 5 ans. D'autres lois ont été votées pour renforcer les droits des enfants et garantir une meilleure fourniture des services d'EPE pour les enfants jusqu'à 4 ans, par exemple la loi sur la promotion et réglementation des centres de développement de l'enfance (26.233 de 2007). Ces initiatives montrent l'engagement croissant du gouvernement dans l'éducation de la petite enfance.

## **Point 2. Formation initiale et perfectionnement professionnel des éducateurs de la petite enfance**

18. La vice-présidente employeuse estime que la formation initiale et le perfectionnement professionnel du personnel sont des éléments clés pour garantir une prestation de qualité et un environnement d'apprentissage de la petite enfance sûr et sain. La formation initiale doit être adaptée aux besoins, et le perfectionnement professionnel permanent, suivi et soutenu par la recherche. La formation devrait aussi encourager la formation à la gestion et l'aptitude à diriger, et prévoir un perfectionnement professionnel pour les directeurs actuels et futurs de centres d'éducation de la petite enfance.
19. Une membre employeuse de Chypre explique qu'elle participe au présent forum à la fois à titre d'employeuse et d'éducatrice qualifiée de la petite enfance. Etant donné que le secteur de l'EPE travaille avec des enfants durant l'une des périodes les plus décisives pour le développement de leur personnalité, les éducateurs endossent une responsabilité sociale majeure. C'est pourquoi il est important qu'ils soient dûment qualifiés pour assumer leur rôle. Une partie de ces qualifications consiste en un apprentissage continu tout au long de la vie, qui suppose un financement important non seulement de la part du secteur privé, mais aussi des gouvernements.
20. Une membre employeuse de l'Allemagne décrit son expérience de consultante spécialisée dans l'EPE auprès des autorités locales de Bavière. L'éducation de la petite enfance est très importante, mais son financement pose un problème majeur. L'EPE exige davantage de bâtiments et d'espace pour les enfants, des éducateurs mieux qualifiés mais aussi d'autres personnels, ainsi qu'un refinancement des locaux et des services au niveau des collectivités locales. Les fonds alloués par les autorités locales sont insuffisants pour faire face aux besoins. Le secteur privé est confronté à des problèmes de financement similaires. En outre, il importe à la fois d'accorder chaque jour aux éducateurs de la petite enfance des heures de préparation pour réfléchir à la pratique et de mettre l'accent sur la formation initiale. Une décision a été prise en Bavière, qui prévoit que les employeurs accordent du

---

temps aux éducateurs pour la préparation, signe d'amélioration dans ce domaine. La reconnaissance de l'importance de l'EPE est évidente, mais il convient de faire face aux problèmes de mise en œuvre, à savoir comment assurer la fourniture d'une formation.

21. Une membre employeuse du Suriname indique que son gouvernement est conscient de l'importance de l'éducation de la petite enfance. Un projet de législation est actuellement débattu au parlement, mais le fait que les employeurs n'aient pas pris part à son élaboration l'inquiète. Il est essentiel que les gouvernements associent employeurs et syndicats à de telles mesures. Par le passé, des employeurs du Suriname ont été impliqués dans ce type de projets (dans le cadre d'initiatives concernant la responsabilité sociale de l'entreprise) mais, dans le cas présent, ils n'ont pas été consultés. La consultation tripartite sur de telles initiatives devrait devenir une pratique courante, car les employeurs et les syndicats sont les spécialistes dans le domaine de l'EPE.
22. La vice-présidente travailleuse signale que le personnel de l'EPE – des enseignants formés et spécialisés dans ce secteur – devrait bénéficier d'une formation et d'un perfectionnement professionnels de qualité comparable à ceux d'autres éducateurs, c'est-à-dire les instituteurs. En Europe, l'objectif à long terme est d'exiger des éducateurs de la petite enfance qu'ils aient un *Master*. Le personnel doit recevoir des qualifications complémentaires pour mieux comprendre les besoins des enfants. Le perfectionnement professionnel continu est déterminant pour permettre au personnel d'interpréter les données disponibles aux fins de mieux éduquer les enfants dès leur plus tendre enfance. Les professionnels doivent être à même de comprendre le programme-cadre et, plus important, de le traduire dans la vie de tous les jours, en intégrant la culture, les traditions, la langue et les besoins quotidiens des enfants dans l'enseignement au niveau professionnel.
23. Le secrétaire du groupe des travailleurs indique que la formation des éducateurs de la petite enfance devrait être considérée comme permanente et ne pas cesser au moment de l'obtention des qualifications ou des certificats requis. Des cours accélérés de deux ou trois semaines et autres programmes du même type sont inadaptés et inappropriés. La durée de la formation requise pour les éducateurs de la petite enfance devrait plus ou moins correspondre à celle dispensée à d'autres niveaux d'enseignement. De plus, la formation doit être crédible, adaptée aux circonstances et prévoir une période d'initiation et de tutorat (mentoring). Les éducateurs de la petite enfance doivent suivre un perfectionnement professionnel et pédagogique continu tout au long de leur carrière. Un débat sur l'EPE devrait reconnaître l'importance et le rôle des directeurs de centres d'éducation de la petite enfance. Un cadre politique clair sur l'EPE doit être mis en place au sein de l'OIT pour servir de document de référence à tous les mandants et parties prenantes dans ce secteur. Actuellement, les membres du mouvement *Education pour tous* se penchent sur ces questions pour l'après-2015. Un document d'orientation élaboré par l'intermédiaire de l'OIT arriverait à point nommé, car il contribuerait à élaborer la politique future en matière d'EPE. Le dialogue social revêt aussi une importance majeure dans ce domaine.
24. Un membre travailleur de la Gambie relève qu'il est nécessaire de mettre au point des modules de formation professionnelle spécifiques à l'EPE pour faire face aux besoins des enfants, et de veiller à ce que ces modules ne soient pas simplement calqués sur ceux de l'éducation primaire; l'EPE étant un domaine spécifique, ces modules devront être élaborés séparément de ceux destinés aux enseignants du primaire.
25. Un membre travailleur du Sénégal fait observer qu'une formation inadaptée des éducateurs de la petite enfance serait plus préjudiciable à l'éducation des enfants que pas de formation du tout. La formation des éducateurs de la petite enfance est aussi importante que le droit à l'éducation. Elle ne devrait pas être considérée comme une dépense, mais comme un investissement utile. Au Sénégal, de nombreux enfants travaillent dans l'économie informelle, et il serait souhaitable qu'ils aient un meilleur accès à l'éducation. Lorsqu'il

---

existe des services d'EPE, les mères sont plus disponibles pour travailler. C'est pourquoi les gouvernements devraient reconnaître la valeur de l'éducation de la petite enfance en tant que droit et facteur de productivité économique. L'EPE devrait être financée par les pouvoirs publics. Le Sénégal a mis en place un certificat d'éducateur de la petite enfance, qui ne requiert qu'un niveau de fin d'études secondaires, contrairement au *Master* exigé dans les pays européens. Les enseignants sénégalais sont mal rémunérés et il y a une faible couverture sociale. L'EPE doit adopter une approche globale incluant la santé, l'alimentation, le développement psychologique et l'éducation. Il convient de mettre en place un cadre stratégique pour l'éducation de la petite enfance, qui inclurait toutes les parties prenantes.

- 26.** Une membre travailleuse des Etats-Unis souligne l'importance du perfectionnement professionnel des éducateurs de la petite enfance. Il existe deux types de formation: l'un calqué sur le modèle «s'asseoir et apprendre», qui a lieu le plus souvent dans un cadre d'enseignement de groupe où l'on débat de ses expériences. Le second est du type «temps de réflexion», qui se déroule à un niveau plus personnel et individuel. Ce second type soulève la question des heures de travail hors présence des enfants. Les horaires de travail d'un éducateur de la petite enfance sont chargés, ce qui signifie qu'il lui reste peu de temps pour les activités hors présence des enfants ou pour son perfectionnement professionnel. Compte tenu du rôle de l'EPE en tant que partie du processus de préparation des enfants aux niveaux d'enseignement suivants, les éducateurs doivent être en mesure de réfléchir «verticalement» avec les autres niveaux du système éducatif. Ils doivent comprendre ce que l'on attend des élèves à l'étape suivante de leur éducation. Cela implique de reconnaître que l'EPE s'intègre dans un processus plus long. Les questions de perfectionnement professionnel figurent rarement dans les contrats des enseignants, qui régissent principalement les salaires et les prestations. Il est important de préparer convenablement les éducateurs de la petite enfance à travailler avec des enfants dans un contexte de perfectionnement professionnel continu.
- 27.** La membre gouvernementale de l'Afrique du Sud souligne qu'il est essentiel d'élaborer d'emblée un programme clair, car il déterminera par la suite les compétences que les enseignants doivent posséder aujourd'hui et celles qu'ils devront acquérir demain, ainsi que leur niveau de professionnalisme et les futurs programmes de développement des compétences. Il convient d'analyser l'offre et la demande et de mettre en place des formations de reconversion avec des ressources supplémentaires en cas de surcapacité, comme c'est le cas en Afrique du Sud pour les enseignants du primaire (mais pas du secondaire). L'importance de la formation des éducateurs a de nouveau été soulignée, car ceux qui sont chargés de «guider» les enfants doivent être dûment formés. La question linguistique occupe une place très importante dans un pays multilingue comme l'Afrique du Sud; il convient de veiller à ce que les enfants ne perdent pas leurs racines et leur langue d'origine, et qu'ils soient en mesure de conserver leur diversité culturelle. La question linguistique est importante pour les enseignants, en particulier ceux qui s'occupent d'enfants en bas âge.
- 28.** La membre gouvernementale du Kenya ajoute que, pour les enseignants, ce n'est pas seulement la question linguistique qui est cruciale, mais aussi la nécessité de reconnaître la diversité culturelle dans l'élaboration des programmes.
- 29.** La membre gouvernementale de la Tunisie relève l'abondance de statistiques qui montrent l'importance de la formation et des qualifications des éducateurs dans l'EPE. En Tunisie, un peu plus de 40 pour cent de l'ensemble du personnel de l'EPE est qualifié – que ces éducateurs soient universitaires (formation de deux ou quatre ans après le baccalauréat dans le domaine de l'éducation de l'enfance dont figure l'Institut supérieur des cadres de l'enfance Carthage Dermech); ou qu'ils soient passés par les centres de formation des animateurs de la petite enfance; ou qu'ils aient reçu une formation dispensée par le ministère concerné par l'enfance –, tandis que les autres n'ont reçu soit aucune formation,

---

soit une formation très limitée. Depuis la révolution en 2011, le gouvernement est conscient que cela ne suffit pas pour garantir des prestations de qualité élevée; il tient à investir davantage dans l'éducation préscolaire (accès et qualité). L'EPE est financée à 90 pour cent par des fonds privés, compte tenu notamment que les collectivités locales se sont presque complètement retirées de ce secteur au cours des dernières années. La quantité ou la qualité des services fournis par des organisations à but non lucratif sont assez limitées, en particulier en milieu rural. C'est pourquoi l'Etat cherche à fournir au moins un minimum d'éducation préscolaire dans ces zones et encourage les ONG à investir également, de sorte que les familles à faible revenu puissent aussi se voir garantir l'accès à l'EPE. Il est important de signaler que le système d'enseignement primaire et secondaire est obligatoire et gratuit.

30. Un membre gouvernemental du Cameroun se dit très satisfait du rapport du Bureau. Les pays en développement ont fait des progrès en matière de formation initiale et complémentaire des éducateurs de la petite enfance, d'où son désaccord avec les précédentes observations concernant les défaillances dans ce domaine. L'EPE n'existait pas au Cameroun lorsqu'il était enfant, mais le désir profond de mettre en place une éducation de la petite enfance – publique ou privée – s'est développé. Le problème qui continue de se poser concerne les moyens de financement de l'EPE. Le Cameroun sait ce qu'il a à faire, mais il doit aussi tenir compte de l'état de développement des enfants et des réalités sur le terrain, outre le fait d'encourager la coopération et les consultations avec les autorités, les syndicats, le secteur privé et les parents au sujet de l'éducation de la petite enfance dans le pays. Si le gouvernement a déjà signé des contrats avec le secteur privé, l'organisation de l'EPE nécessite toutefois une certaine prudence dans l'introduction progressive des changements. Le gouvernement collabore actuellement avec des organisations régionales et internationales sur la question de l'EPE, et il a participé à des réunions de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA), comme la Triennale de Ouagadougou, Burkina Faso, qui s'est déroulée du 13 au 17 février 2012.
31. Un membre gouvernemental du Koweït se prononce en faveur de normes de formation pour les éducateurs de la petite enfance qui tiennent compte des différents niveaux de développement national et intègrent une approche ciblée tant de la qualité que d'autres aspects.
32. La membre gouvernementale de l'Argentine reconnaît l'importance de la formation pour une EPE de qualité, ainsi que des conditions de travail en tant que facteur essentiel pour fournir une éducation de qualité. L'Argentine a mis sur pied un programme d'éducation postsecondaire en quatre ans et mobilisé des ressources pour les programmes de crèches et de jardins d'enfants, la formation des enseignants et la fourniture de matériel didactique. Le pays fait tout ce qui est en son pouvoir compte tenu des ressources dont il dispose, et le financement a été renforcé pour poursuivre les efforts du gouvernement en matière d'éducation de la petite enfance.

### **Point 3. Conditions d'emploi dans l'EPE**

33. La vice-présidente travailleuse rappelle une discussion précédente portant sur l'importance de l'EPE à la fois pour les enfants et pour la société dans son ensemble. Que faudrait-il faire pour revaloriser le statut, les salaires et les conditions de travail des éducateurs de la petite enfance? Ces derniers devraient au moins bénéficier des mêmes salaires et des mêmes conditions de travail que les enseignants, ce qui est loin d'être le cas actuellement, d'où la difficulté, pour les employeurs de l'EPE, d'attirer, de motiver et de fidéliser les meilleurs éducateurs. Au dos de la couverture du rapport, la situation est résumée en ces termes: «Les conditions d'emploi des enseignants de l'EPE tendent à être moins favorables que celles de leurs homologues d'autres branches de l'éducation. Le développement

---

professionnel et l'allocation de temps en dehors des classes sont souvent insuffisants, et la rémunération est modique.» La motivation réelle provient du salaire, de la reconnaissance, de l'autonomie et de la confiance. Le même niveau de professionnalisme est exigé dans l'EPE que dans les autres niveaux d'enseignement; il conviendrait de faire confiance aux éducateurs de la petite enfance pour dispenser une éducation de qualité à chaque enfant, et ils devraient donc bénéficier des mêmes conditions de travail et de rémunération que les enseignants du primaire. L'environnement de travail devrait être professionnel et stimulant, et encourager les professionnels à faire valoir pleinement leurs connaissances et leur expérience. Employeurs et gouvernements ont la responsabilité partagée de garantir de bonnes conditions de travail; cependant, l'importance de l'autonomie professionnelle mérite également d'être soulignée, autrement dit les professionnels eux-mêmes seraient responsables d'une éducation de qualité, ce qui exige en échange qu'on leur fasse confiance. En Finlande, l'un des pays qui enregistrent les meilleurs résultats, selon une étude internationale sur l'évaluation de l'apprentissage réalisée par le Programme international pour le suivi des acquis des élèves (PISA), les parties prenantes sont convaincues que la meilleure assurance qualité est la qualité de leurs professionnels. Résultat: en Finlande, l'enseignement est l'une des professions les plus populaires et les mieux qualifiées. La question de l'égalité entre hommes et femmes est très importante: il convient de rendre ce lieu de travail majoritairement féminin plus attractif pour les hommes, de façon à offrir d'autres modèles de comportement et à obtenir un meilleur équilibre hommes-femmes. Quelle description faire de la profession et comment récompenser les éducateurs: telles sont les questions stratégiques majeures. Pour que les emplois dans l'EPE soient plus attractifs pour les hommes, il convient de réaliser l'égalité entre hommes et femmes en général, afin de motiver les hommes intéressés par une carrière dans l'enseignement de chercher un emploi avec des enfants en bas âge.

- 34.** Le secrétaire du groupe des travailleurs souligne l'importance de l'autonomie professionnelle, de la responsabilité des professionnels, et de la façon dont ils appliquent leurs connaissances, ce qui exige une formation de qualité élevée – ces aspects étant étroitement liés. L'autonomie institutionnelle est également importante: faire confiance aux directeurs d'institutions ainsi qu'aux enseignants qui font preuve d'autonomie est essentiel pour une éducation de qualité. Certaines institutions privilégient l'évaluation par des pairs plutôt que par des évaluateurs ou des inspecteurs extérieurs. Davantage de ressources sont nécessaires pour garantir des conditions d'apprentissage optimales pour les enfants. Dans de nombreux pays d'Asie et d'Afrique, les enfants étudient en plein air, sous un arbre, faute de ressources élémentaires (jouets, locaux, etc.). Il est donc nécessaire d'élaborer un cadre d'orientation pour promouvoir une approche globale de l'EPE. En référence aux propositions sur les politiques nationales relatives aux programmes d'enseignement, cette approche devrait être considérée comme un cadre plutôt que comme un concept figé pour définir les programmes; il s'agirait d'un cadre d'orientation tenant mieux compte des besoins et des intérêts des enfants, donc flexible et susceptible de s'adapter aux conditions locales.
- 35.** Un membre travailleur du Sénégal constate que les conditions favorables aux principaux acteurs de l'EPE sont actuellement loin d'être réunies. Les enseignants sont choisis et recrutés sur la base de contrats d'un mois, de trois mois ou d'un an, qui sont renouvelables pour autant que les intéressés ne s'affilient pas à un syndicat, ce qui est une entrave aux droits fondamentaux tels que définis par les instruments de l'OIT sur la liberté syndicale. Les normes fondamentales relatives à la syndicalisation, au recours à la négociation collective, et à l'interdiction du travail forcé et de la discrimination devraient être respectées pour faire face à ces problèmes dans l'EPE. Le personnel du préscolaire n'est pas traité de la même manière que les enseignants du primaire. Les éducateurs de la petite enfance devraient pouvoir prétendre à des salaires décentes, à une protection sociale, au dialogue social et au travail décent en général. L'OIT devrait introduire des programmes de travail décent dans l'EPE, et il ne devrait pas y avoir de discrimination entre hommes et femmes au sujet des contrats permanents. Chaque pays devrait avoir un programme d'EPE,

---

et les gouvernements devraient échanger davantage d'informations sur les stratégies et politiques: ce type de dialogue offre en effet la possibilité de tirer des enseignements de l'expérience d'autres pays et d'appliquer les connaissances acquises, en particulier dans les pays en développement. En ce qui concerne le financement, compte tenu des sommes considérables allouées par les parents à l'EPE, ils devraient également être considérés comme parties prenantes et associés à l'évaluation des services d'EPE. Ils devraient recevoir des subventions et, à cet égard, le Brésil offre un exemple de pays où les transferts en espèces et l'Initiative pour un socle de protection sociale encouragent les parents à inscrire leurs enfants dans des institutions d'éducation préprimaire.

- 36.** Une membre travailleuse de la Nouvelle-Zélande décrit l'expérience de son pays en matière d'avancée vers la parité salariale. Les éducateurs de la petite enfance dans les jardins d'enfants publics ont reçu des augmentations de salaires de 60 pour cent sur une période de quatre ans, ce qui correspond maintenant aux salaires des enseignants du primaire. La profession est donc devenue beaucoup plus attractive pour les diplômés universitaires qualifiés. Récemment, et pour la première fois, des cours d'enseignement universitaire de troisième cycle à l'intention des éducateurs de la petite enfance ont été organisés et sont maintenant offerts dans de nombreuses facultés. L'augmentation du nombre d'éducateurs qualifiés a un impact significatif sur l'amélioration de la qualité de l'EPE.
- 37.** Un membre travailleur du Danemark fait lui aussi référence à l'importance d'examiner l'équilibre entre hommes et femmes dans la profession. Le fait d'attirer davantage d'hommes dans l'EPE n'est pas qu'une question de salaire, mais aussi de statut social et professionnel du secteur dans la société en général. Au Danemark, nul doute que le statut des éducateurs sera revalorisé si l'accent est mis sur les connaissances professionnelles et si on leur accorde une plus grande autonomie professionnelle pour qu'ils puissent appliquer leurs connaissances. En outre, les qualifications des éducateurs de la petite enfance sont actuellement validées par un *Bachelor*, qui exige au moins trois ans d'enseignement universitaire, et l'on constate depuis deux ans une nette augmentation des candidats masculins.
- 38.** La vice-présidente employeuse estime qu'une EPE de qualité exige des professionnels qualifiés pour mettre en œuvre efficacement les programmes, des environnements d'apprentissage sûrs, ainsi qu'une aptitude à diriger et à gérer pour utiliser au mieux les ressources limitées. De nombreux pays déploient des efforts considérables pour recruter des professionnels qualifiés (en particulier ceux qui possèdent des connaissances et des compétences linguistiques et culturelles leur permettant de dispenser une éducation pour tous), pour faire participer tous les apprenants (y compris ceux qui sont issus des groupes défavorisés, des communautés minoritaires et des zones rurales), et pour être à même d'améliorer la qualité et la faculté d'adaptation. En ce qui concerne les heures en présence et hors présence des élèves, les professionnels doivent prendre du temps pour réfléchir à leur travail et à la façon de l'adapter pour améliorer la qualité d'apprentissage des enfants. La rémunération est importante pour permettre de récompenser la qualité et le talent et de garantir des services d'EPE de qualité. L'intervenante souscrit aux déclarations des membres travailleurs concernant l'intérêt d'attirer et de fidéliser les éducateurs de la petite enfance et l'importance de l'autonomie professionnelle, largement encouragée par les employeurs. En outre, les directeurs d'institutions doivent jouir d'une autonomie suffisante pour pouvoir gérer leurs établissements; autrement dit, on doit leur accorder autant de confiance qu'aux enseignants. Le secteur doit reconnaître et récompenser la performance, ce qui nous conduit au point précédemment soulevé par l'intervenante au sujet de la fidélisation des éducateurs de valeur. La sécurité et la santé au travail sont également importantes dans les environnements d'enseignement et d'apprentissage.
- 39.** Selon une membre employeuse de Chypre, les hommes ne seraient pas victimes de discrimination dans le secteur de l'EPE, mais ils choisiraient plutôt de ne pas y travailler.

---

Les horaires de travail – plus pratiques et compatibles avec les responsabilités familiales – sont l’une des raisons pour lesquelles les femmes (contrairement aux hommes) optent pour cette profession.

40. La membre gouvernementale de l’Afrique du Sud, s’exprimant au nom des membres gouvernementaux, constate que toutes les parties s’accordent à dire qu’il y a une différence de statut social et de conditions d’emploi entre les professionnels de l’EPE des zones urbaines et ceux des zones rurales, et qu’il est nécessaire d’adopter des mesures pour remédier à ces disparités. L’enseignement demeure majoritairement féminin et n’offre pas de véritable plan de carrière. Le dialogue social dans le secteur de l’EPE est très important pour garantir une compréhension mutuelle, mais il est sous-évalué, et des efforts devraient être déployés pour qu’il soit mieux organisé et mieux structuré. Des politiques d’EPE pourraient être élaborées et mises en œuvre, mais il importe aussi qu’elles soient convenablement suivies.
41. Le membre gouvernemental de l’Espagne constate que, dans son pays, presque tous les enfants âgés de 3 à 6 ans ont accès à un enseignement public ou privé, mais que la proportion est beaucoup plus faible chez les 0 à 3 ans. Les programmes éducatifs pour les enfants de 3 à 6 ans sont réglementés, contrairement à ceux destinés aux 0 à 3 ans, qui sont beaucoup plus diversifiés. Il est difficile de garantir un suivi et une inspection sans directives et programmes-cadres clairs; le seul aspect actuellement réglementé est la santé et la sécurité, y compris la sécurité alimentaire et l’approvisionnement alimentaire.
42. La membre gouvernementale de l’Argentine note que les inscriptions d’enfants âgés entre 45 jours et 5 ans dans l’EPE sont autour de 1,5 million d’enfants, dont 1 million dans les jardins d’enfants publics. Les professionnels travaillant dans ces établissements doivent être titulaires d’un diplôme d’enseignant (une formation tertiaire de quatre ans). Le dialogue social entre le gouvernement, les employeurs et les syndicats sur les éducateurs du primaire et du préscolaire est ciblé essentiellement sur les discussions salariales (dans son pays, le système de rémunération est le même pour les enseignants du primaire et ceux du préscolaire).
43. La membre gouvernementale du Kenya décrit l’expérience de son pays, où le gouvernement encourage l’amélioration de la qualité dans le secteur, par exemple en introduisant un cursus sanctionné par un diplôme pour les éducateurs de la petite enfance. Or des problèmes subsistent car les salaires demeurent plus élevés dans l’éducation primaire que dans l’EPE, bien que les éducateurs de la petite enfance aient désormais un certain niveau de qualification, tandis qu’il arrive que les enseignants du primaire soient moins qualifiés. Ces disparités dissuadent les jeunes d’embrasser la profession d’éducateur.
44. Une membre gouvernementale du Cameroun explique les travaux menés par son gouvernement et le Programme d’appui à la mise en œuvre de la Déclaration de l’OIT (PAMODEC) dans son pays, en vue de garantir un meilleur accès à l’éducation primaire et préscolaire pour les filles, qui étaient auparavant sous-représentées à ces niveaux. Il convient de respecter les deux conventions fondamentales de l’OIT sur l’égalité, à savoir la convention (n° 100) sur l’égalité de rémunération, 1951, et la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958.
45. La représentante gouvernementale de la Chine, elle-même enseignante et éducatrice, fait observer que c’est actuellement le moment le plus propice de toute l’histoire de son pays pour débattre de l’EPE, car le gouvernement chinois commence à investir massivement dans ce secteur. Le suivi de la réglementation et la qualité de la formation des enseignants posent un défi majeur: si le suivi peut être assuré en zone urbaine, il est plus difficile à mettre en œuvre en milieu rural. Autre problème: le salaire et le statut social des éducateurs en Chine sont bien inférieurs à ceux des enseignants du primaire. Récemment,

---

le gouvernement central a soulevé l'importance de l'EPE et de la formation des enseignants, et débloqué des fonds spécifiques destinés à l'EPE dans les zones rurales du centre et de l'ouest du pays. Les conditions de travail des enseignants devraient être améliorées. Par exemple, la question des heures de travail hors présence des enfants est un concept relativement nouveau en Chine, en particulier en milieu rural; les éducateurs tendent à passer beaucoup de leur temps de travail en présence des enfants et à ne consacrer que très peu de temps à la planification de leur travail, à la réflexion, à l'élaboration des programmes et au perfectionnement professionnel. L'intervenante espère que le forum lui permettra d'obtenir des informations utiles à ce sujet, afin d'apprendre à adapter les approches présentées par les autres participants.

46. La membre gouvernementale de la Tunisie décrit l'expérience de son pays, où il y a une prédominance des institutions privées, avec 89 pour cent du total des institutions d'EPE. En Tunisie, les directeurs des jardins d'enfants ou des institutions similaires doivent être titulaires d'un diplôme universitaire (sinon au moins le baccalauréat en plus d'une bonne compréhension des projets d'entreprise, et avoir suivi une formation appropriée pour occuper le poste de directeur). Les jeunes investisseurs sont prêts à miser sur ces institutions, mais ils ont un faible retour sur leur investissement, si bien qu'ils perdent souvent toute motivation et ferment ces institutions. Le manque d'investissement et l'absence d'infrastructures (louer des locaux conformes au cahier des charges en vigueur est cher et compliqué, le matériel est coûteux) contraignent le développement de ces institutions; d'ailleurs bon nombre d'entre elles ont dû être fermées au bout de un ou deux ans. Il n'y a pas suffisamment d'argent pour couvrir les salaires et les frais généraux, car les contributions des parents ne couvrent pas tous les coûts. De ce fait, bon nombre d'enfants – surtout dans les zones rurales – n'ont pas accès à ce type d'éducation. Depuis la révolution, le gouvernement tunisien envisage d'investir dans l'EPE.
47. Un représentant d'une organisation non gouvernementale internationale – l'Internationale des services volontaires à l'étranger – résume les enseignements tirés des initiatives lancées dans 18 pays par son organisation en matière de motivation des enseignants. Premièrement, le statut dévalorisé est un facteur clé qui dissuade l'accès à la profession et pose problème en termes de fidélisation. Dans son pays (le Népal), 40 pour cent des éducateurs de la petite enfance ont ainsi quitté la profession, car le statut social et les salaires sont inférieurs à ceux de l'éducation primaire. Deuxièmement, si l'égalité entre hommes et femmes est un facteur important, il convient de voir au-delà pour réduire la discrimination en général, en prenant en considération la question de l'égalité entre les groupes sociaux, par exemple en encourageant les jeunes issus des groupes désavantagés et marginalisés et des minorités linguistiques à embrasser la profession d'éducateur. Troisièmement, pour compléter la discussion sur les ressources, l'attention doit être portée sur l'environnement de travail et d'apprentissage. Dans de nombreux pays, les activités éducatives se déroulent en plein air, sous un arbre, faute de locaux. Une éducation de qualité exige au moins des normes minimales et des infrastructures de base.

#### **Point 4. Le dialogue social dans l'EPE**

48. La vice-présidente employeuse souligne que, dans une perspective des employeurs, le dialogue social est utile pour résoudre les problèmes au niveau de l'entreprise, et cela signifie bien plus que la simple négociation collective. Le dialogue social doit refléter l'autonomie de chaque entreprise et la situation du secteur, y compris les localités. Il joue un rôle en matière d'échange d'informations, de consultation et d'établissement de critères de performance en tant que moyen d'identifier et de diffuser les bonnes pratiques. Il s'agit d'un aspect déterminant lié à une pratique professionnelle satisfaisante et efficace, certes, mais systématique.



- 
49. La vice-présidente travailleuse appuie les propos des membres employeurs concernant le fait que le dialogue social représente bien davantage que la négociation collective. On devrait commencer par définir le dialogue social dans le secteur, et il devrait être réglementé en vertu d'une loi ou d'une convention collective dans laquelle les parties précisent quels sont les thèmes qui doivent faire l'objet d'un échange d'informations, de consultations ou de négociations. Ainsi, les règles du dialogue et les niveaux auxquels il a lieu sont fixés avant la discussion, et les règles applicables aux accords et aux différends sont claires. Le dialogue social devrait avoir lieu à tous les niveaux: au niveau de l'entreprise ou de l'institution, mais aussi au niveau de la prise de décisions, au niveau régional, car il peut impliquer divers acteurs avec des responsabilités différentes. Exercer une influence et établir un dialogue en matière d'élaboration des politiques sont des aspects très importants, qui devraient être inclus dans chaque domaine; lorsque le dialogue est établi d'emblée, la prise de décisions est beaucoup plus efficace, et beaucoup plus d'acteurs participent à la mise en œuvre des accords. Les principaux messages à retenir sont que le dialogue social est fondamental pour faire avancer le secteur, qu'il doit s'inscrire dans le processus global d'élaboration des politiques par le biais de la mise en œuvre, et qu'il devrait comprendre la négociation sur les conditions d'emploi et les salaires. Il devrait s'établir dans l'éducation publique et privée, l'essentiel du secteur étant privé dans de nombreux pays. L'un des moyens d'y parvenir est de garantir le même niveau d'organisation pour les employeurs privés que pour les employeurs publics. L'intervenante explique que, dans son pays (la Norvège), les syndicats encouragent les employeurs du secteur privé à s'organiser au sein d'une organisation nationale d'employeurs, ce qui permet d'avoir à faire à un organe professionnel que l'on peut consulter ou avec lequel négocier. C'est une situation de gagnant-gagnant. Les décisions sont plus satisfaisantes, elles sont plus facilement appliquées et mises en œuvre, et elles renforcent la motivation dans le secteur. Il est donc essentiel de réglementer le système, de s'entendre sur la façon dont il pourrait fonctionner, et de ne jamais perdre de vue comment y avoir recours. De nombreux pays croient disposer d'un système de dialogue social bien conçu, qu'ils approuvent en tant que mécanisme, alors que le rapport de l'OIT signale des problèmes majeurs en termes de dialogue social dans l'EPE. Toutes les parties devraient admettre ces problèmes. Les syndicats reconnaissent qu'ils ont une responsabilité en matière d'organisation et de garantie que les travailleurs de l'EPE peuvent s'affilier à un syndicat, l'un des problèmes soulignés dans le rapport étant en effet le faible niveau de syndicalisation dans le secteur. Les syndicats s'attendent à ce que la liberté syndicale soit garantie par les employeurs et les gouvernements, et à ce que les partenaires sociaux puissent confirmer que le système de dialogue social qu'ils ont établi est efficace et opérationnel dans toutes les institutions. La Norvège a un niveau de dialogue social très développé, mais certaines institutions privées d'éducation de la petite enfance gérées par de nouveaux prestataires ne veulent ni signer de convention collective ni s'affilier à un groupe d'employeurs, souvent par manque de connaissance ou par crainte, mais parfois par principe. Les participants au forum devraient convenir que, si un cadre pour l'EPE devait être mis sur pied par l'intermédiaire de l'OIT, il faudrait qu'il précise que les trois parties doivent utiliser, mettre en évidence et mettre en œuvre le dialogue social dans leur pays pour développer l'EPE.
50. Une membre travailleuse des Etats-Unis corrobore l'idée que les directeurs d'institutions doivent avoir suffisamment d'autonomie pour gérer leurs établissements. Dans le même ordre d'idée, les travailleurs ont le droit de s'affilier à un syndicat et, en fait, aux Etats-Unis, les travailleurs du secteur privé ont plus de possibilités de se syndiquer que certains travailleurs du secteur public. Selon la législation américaine, trois lois couvrent l'ensemble des travailleurs du secteur privé, tandis que 50 lois d'Etat couvrent ceux du secteur public. Cela donne lieu à des clivages dans la main-d'œuvre de l'EPE, ainsi qu'entre secteur public et secteur privé, et rend toute collaboration entre l'un et l'autre très difficile. La main-d'œuvre de l'EPE est sous-payée et dévalorisée, car elle est à l'écart du reste du secteur de l'éducation. L'EPE pourrait être de meilleure qualité si elle faisait plus partie intégrante du système éducatif. Les syndicats d'enseignants aux Etats-Unis œuvrent

---

pour élaborer des stratégies innovantes dans le domaine de la négociation collective, pour faire entendre leur voix collectivement, et pour que parents et travailleurs s'organisent ensemble, d'une part, parce que les parents sont les utilisateurs finaux, en particulier dans l'EPE et, d'autre part, parce qu'il est essentiel qu'ils soient représentés sur le lieu de travail. Des efforts d'organisation communs sont déployés en vue de préconiser un financement, des normes et des lois qui feraient respecter et amélioreraient la qualité de l'EPE.

- 51.** Une membre travailleuse de Sainte-Lucie insiste pour que les gouvernements admettent qu'ils doivent investir dans l'EPE pour mettre en valeur avec succès les ressources humaines de leur pays, en portant leur attention sur le niveau initial d'éducation préscolaire. Afin de faire progresser le programme de l'EPE, la fourniture de ces services doit être considérée comme un partenariat, les parents étant des parties prenantes essentielles dans ce processus. Dans certains pays, il convient encore de clarifier l'importance de l'EPE en tant que concept, en expliquant notamment comment elle aide les enfants tout au long de leur vie. Le développement global des enfants implique les parents, les enfants et la communauté; et chacun doit comprendre ce que cela signifie d'élever sainement des enfants bien intégrés dans la société. Les gouvernements doivent garantir un environnement favorable, ce qui exige des mécanismes de gestion intégrée des services d'EPE. Ces derniers ne devraient pas se limiter à l'éducation, mais inclure aussi les services sociaux et le développement social, en tenant compte des besoins des enfants en général ainsi que des ressources nécessaires et, dans ce processus, éviter un chevauchement d'efforts, pour le bénéfice ultime de chaque enfant. L'idée d'un cadre réglementaire et stratégique est importante, et le suivi de ce cadre est déterminant pour garantir des normes communes au niveau national, qui permettraient de combler les disparités entre milieu rural et milieu urbain.
- 52.** Un membre travailleur du Sénégal appuie les déclarations des gouvernements africains sur le progrès du dialogue social et rappelle que le Sénégal a ratifié en 2004 la convention n° 144 et établi un comité national de dialogue social. Ce comité veille à ce qu'il y ait plusieurs commissions sectorielles pour le dialogue social dans l'éducation et d'autres secteurs dans le pays, et l'EPE – qu'elle soit publique ou privée – est considérée comme partie prenante dans ce dialogue social. Ce dialogue garantit non seulement la paix sociale au sein des entreprises, mais il contribue également à la compétitivité, la productivité et à la cohésion sociale.
- 53.** La membre gouvernementale de la Tunisie indique que le dialogue social devrait être encouragé par tous les partenaires pour renforcer la motivation et améliorer la qualité de l'EPE. Dans son pays, le projet de révision de la réglementation qui régit le corps des animateurs et des animateurs d'application des jardins d'enfants fait l'objet d'un processus de consultation et de négociation par les différentes parties concernées, afin de donner aux cadres de l'EPE l'opportunité d'un développement de carrière et la possibilité de revaloriser leur statut. Le gouvernement est conscient de l'importance d'un profil de carrière clair au profit des cadres travaillant dans l'EPE, ce qui pourrait garantir davantage l'accès et la qualité de l'éducation préscolaire des enfants. Les gouvernements et les partenaires sociaux sont encouragés à échanger, voire à publier davantage d'exemples de bonnes pratiques et d'expériences dans le domaine de l'EPE, qui serviraient de témoignage et de source d'inspiration pour les bonnes pratiques dans d'autres pays. Certaines publications dans le secteur de l'EPE et des résultats des études menées en Tunisie ont été présentés au forum, lequel offre une excellente possibilité de faire connaître les exemples de bonnes pratiques, d'expériences positives, de publications utiles et de législation pertinente.
- 54.** Un membre gouvernemental du Cameroun souligne que l'enseignement est un secteur stratégique. L'enseignement et l'éducation sont un investissement à long terme, et leurs bénéfices ne sont pas immédiats. Le gouvernement camerounais a adopté en 1974 un

---

décret visant à déterminer les catégories professionnelles des enseignants du secteur privé et à fixer leur rémunération minimale, mesures qui devront être approuvées dans des conventions collectives. Les crèches sont gratuites, tout comme l'éducation primaire et secondaire. Il existe des syndicats dans l'enseignement privé et public, ce qui permet d'améliorer les conditions de travail de ces deux catégories de travailleurs. Le gouvernement camerounais a mis sur pied deux structures: un comité mixte pour la négociation de conventions collectives dans l'enseignement privé; et des comités ad hoc sur les conditions d'emploi des enseignants du secteur public, qui incluent toutes les parties prenantes – gouvernement, employeurs et travailleurs. Au Cameroun, le dialogue social a été renforcé par la loi 2011/029 du 14 décembre 2011, qui autorise la ratification de la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976. Les réformes à mener impliqueraient les partenaires sociaux du début à la fin de ce processus.

- 55.** La membre gouvernementale de l'Argentine indique que le dialogue social dans son pays est un aspect essentiel d'une tradition syndicale très forte. Le dialogue social revêt une importance particulière dans la profession d'enseignant, et les syndicats, les employeurs et le gouvernement débattent actuellement au sein d'une commission tripartite des niveaux de salaire qui devront être fixés à compter du début de la prochaine année scolaire. D'ailleurs, le gouvernement argentin a proposé d'inclure d'autres thèmes, par exemple la qualité de l'enseignement, l'absentéisme et l'évaluation des enseignants.
- 56.** Selon le membre gouvernemental du Niger, il est clair que, dans le développement socio-économique, en particulier pour les entreprises privées, le dialogue social est un élément clé de la promotion de toutes les politiques socio-économiques qui déterminent la vie de la nation, y compris l'enseignement, tant public que privé. Dans son pays, le dialogue social fonctionne bien, et l'on recense quelque 60 syndicats dans le secteur de l'éducation, y compris dans l'EPE, l'éducation primaire et secondaire, et l'enseignement supérieur. En décembre 2011, le principal syndicat d'enseignants du Niger a conclu un accord avec le ministère de l'Éducation et d'autres partenaires, qui a ensuite été signé par d'autres syndicats et ministères. Le gouvernement encourage le dialogue social avec les parties prenantes, et l'ECE s'inscrit dans un cadre de dialogue social de portée plus large visant à examiner des questions spécifiques. Des inspections sont menées dans les institutions d'éducation aux niveaux préscolaire, primaire, secondaire et supérieur ainsi que par région, bien qu'il soit compliqué de procéder à des inspections complètes. Des comités de gestion pour les établissements scolaires, qui ont des structures séparées, sont un autre aspect important pour le ministère de l'Éducation, d'autant plus que les associations de parents contribuent de manière significative à la gestion des écoles et à la résolution de certains problèmes sociaux. Le gouvernement doit également examiner les différences socio-économiques, religieuses et culturelles, ainsi que les fortes disparités entre milieu urbain et milieu rural. On constate une tendance à accorder davantage d'importance à l'éducation préscolaire dans les grandes zones urbaines qu'en milieu rural. Des critères minima devraient être examinés dans les pays en développement, afin de faciliter la comparaison – des recommandations en ce sens permettraient d'aborder plus facilement les divers dysfonctionnements rencontrés dans ces pays.
- 57.** Le membre gouvernemental du Kenya note que, pour être efficace et constructif, le dialogue social doit reposer sur le respect du processus démocratique, le tripartisme et les institutions de dialogue. Il ajoute que davantage de soutien devrait être apporté aux petits syndicats émergents. Dans son pays, on constate un net parti pris en faveur des syndicats bien en vue et influents, qui n'ont pourtant pas toujours connaissance de sujets importants comme la discrimination entre hommes et femmes. L'intervenant invite les mandants à encourager une meilleure représentation des intérêts spécifiques des populations rurales, des femmes et des syndicalistes du secteur de l'EPE, afin de réaliser un dialogue social qui soit plus ouvert à tous.

---

## **Point 5. Recommandations relatives à l'action future des mandants et de l'OIT**

- 58.** La vice-présidente travailleuse indique que les membres de son groupe recommandent que l'OIT et ses mandants élaborent, au cours de la période biennale 2012-13, des directives sur l'EPE et la promotion du travail décent à l'intention du personnel de l'EPE, sur la base du rapport et des délibérations du forum. Les directives proposées pourront comprendre, sans s'y limiter, les éléments suivants:
- a) l'EPE en tant que bien public et droit fondamental;
  - b) le financement de l'EPE en tant qu'investissement visant à garantir qualité, équité et viabilité;
  - c) la gouvernance, les systèmes de gestion et l'aptitude à diriger en matière d'EPE;
  - d) l'établissement et le maintien de niveaux élevés de qualifications des enseignants et de normes concernant l'autorisation d'exercer;
  - e) la mise au point et le maintien d'un perfectionnement professionnel continu, d'une pratique réfléchie et d'une autonomie professionnelle;
  - f) des politiques visant à renforcer le recrutement et la fidélisation du personnel, en tenant compte des déséquilibres géographiques et des inégalités entre hommes et femmes;
  - g) des niveaux de rémunération compatibles avec la revalorisation du statut de l'EPE, et la promotion du recrutement et de la fidélisation du personnel;
  - h) la promotion du dialogue social, du travail décent et des normes internationales du travail.
- 59.** Le secrétaire du groupe des employeurs demande au Bureau de préciser quelles sont les difficultés en termes de ressources matérielles et financières qu'il doit surmonter pour donner suite aux requêtes des mandants sur ce sujet. Pour éviter toute attente intempestive, il est important que chacun comprenne la marge de manœuvre de l'OIT en ce qui concerne les ressources consacrées à son action future dans le secteur de l'EPE. Les membres employeurs demandent également au Bureau d'apporter des éclaircissements sur la question de savoir si un forum de dialogue mondial peut formuler des recommandations sur une activité spécifique et sur ce que pourrait faire l'OIT, techniquement et financièrement. L'OIT accorde-t-elle la priorité à l'EPE en tant que telle (ce qui semble relever davantage du mandat de l'UNESCO) ou devrait-elle se concentrer uniquement sur les questions sociales et de travail?
- 60.** La vice-présidente employeuse indique que les membres de son groupe approuvent bon nombre des propositions des membres travailleurs concernant l'idée d'élaborer des directives relatives à l'EPE, en soulignant notamment l'importance des propositions sur le financement proprement dit en vue de garantir des services d'EPE de qualité; d'améliorer la gouvernance et l'aptitude à diriger; d'établir et de maintenir des niveaux élevés de qualifications des enseignants et de normes concernant l'autorisation d'exercer; d'élaborer des politiques visant à renforcer le recrutement et la fidélisation du personnel, en tenant compte des déséquilibres culturels et des inégalités entre hommes et femmes; et de promouvoir le dialogue social et le travail décent. Cependant, les membres employeurs proposent de supprimer la référence aux normes internationales du travail et d'ajouter des points pour faire référence à la diversité culturelle et linguistique, au suivi et à l'évaluation, ainsi qu'à l'aptitude des centres à s'autogérer et à remplir leur fonction.

- 
- 61.** La secrétaire générale du forum explique comment le Bureau programme ses activités sectorielles – d’après les orientations du programme et budget de l’OIT – et souligne que sa marge de manœuvre est plutôt limitée, par souci de rentabilité et pour mieux cibler ses objectifs. Les programmes par pays de promotion du travail décent sont le mécanisme le plus important qui permet d’orienter les activités de l’OIT et de fournir des services aux mandants. La marge de manœuvre concernant les ressources supplémentaires à allouer à l’EPE est limitée par les impératifs d’autres secteurs composant le groupe de secteurs «éducation et recherche» et par le niveau spécifique de ressources qui lui sont allouées. Les participants au forum pourraient formuler des recommandations relatives à l’action future des mandants et de l’OIT, lesquelles devront être approuvées par le Conseil d’administration sur la base d’une proposition de l’organe consultatif du groupe de secteurs «éducation et recherche», en vue d’établir des priorités (ou de les adapter) et d’approuver la réaffectation des fonds en conséquence. Une proposition visant à élaborer des directives exigerait normalement la tenue d’une réunion d’experts pour débattre du projet de directives. Les travaux de l’OIT en vue de l’élaboration de directives et de la convocation d’une réunion d’experts impliqueraient nécessairement un compromis – la poursuite d’autres activités déjà prévues dans le secteur de l’éducation dans son ensemble, par exemple la promotion d’un guide de bonnes pratiques en matière de ressources humaines. L’adoption de ces directives par une réunion d’experts devrait, à son tour, être approuvée par le Conseil d’administration.
- 62.** La membre gouvernementale de l’Afrique du Sud, s’exprimant au nom des membres gouvernementaux, énonce les recommandations formulées par ces derniers au sujet de l’élaboration, par l’OIT, d’un cadre de directives portant sur les aspects suivants: a) conditions de travail et conditions d’emploi dans l’EPE; b) formation/perfectionnement continu des enseignants et des directeurs de l’EPE; c) programme et normes minimales; d) qualifications exigées des enseignants. Un tel cadre aiderait les pays à élaborer leurs propres politiques et réglementations. Il devrait mettre en évidence l’importance d’une collaboration intersectorielle pour garantir que tous les aspects de l’éducation, de la sécurité et de la protection de l’enfant sont couverts. L’OIT devrait centraliser les bonnes pratiques et mener une étude préliminaire pour évaluer les meilleures pratiques et identifier les lacunes et les enjeux. Le dialogue social et l’évaluation sont importants, et les participants au forum devraient convoquer une nouvelle réunion afin de suivre, en temps utile, les progrès effectués.
- 63.** Un membre gouvernemental du Cameroun se dit favorable aux propositions des membres travailleurs et gouvernementaux, et souhaiterait que l’élaboration du cadre repose sur une coopération avec d’autres parties prenantes, par exemple les organisations collaborant avec l’EPE – notamment l’UNESCO – mais du point de vue de l’OIT.
- 64.** Le membre gouvernemental de l’Azerbaïdjan propose que chaque Etat contribue à ces travaux communs et que l’OIT demande à tous les Etats Membres de fournir des informations sur les pratiques existantes, y compris les normes énoncées dans leur législation sur l’EPE, et de diffuser ces informations sur le site Web de l’OIT pour combler le manque d’informations dont souffrent les pays en développement. Ces informations devraient inclure aussi les bonnes et les mauvaises pratiques en matière de gouvernance et de gestion, de brefs rapports sur les activités menées dans chaque pays, ainsi que des articles scientifiques sur l’EPE provenant du monde entier. L’expérience de l’aide fournie aux familles dans des pays comme le Brésil et la Nouvelle-Zélande est révélatrice; il serait important de créer un environnement attractif pour l’EPE, notamment mettre en place des politiques fiscales et des régimes de prestations avantageux, en particulier dans les zones rurales.
- 65.** La membre gouvernementale de l’Argentine soutient l’idée d’une aide fournie aux familles en situation vulnérable et décrit l’expérience de son pays, où le gouvernement a adopté en 2009 le décret sur l’allocation universelle par enfant (AUH 1602/09), qui fournit une aide

---

financière aux familles au chômage, ce qui facilite considérablement l'accès universel à l'EPE car les parents doivent certifier que leurs enfants sont vaccinés et qu'ils fréquentent l'école afin de bénéficier de l'allocation, ce qui montre que les actions intersectorielles peuvent renforcer le système d'EPE.

- 66.** La membre gouvernementale de la Tunisie décrit l'expérience de son pays concernant un projet qui a été mis en place en 2011 en vue de réduire les disparités régionales dans le secteur de l'EPE. Six gouvernorats parmi les plus mal lotis ont été identifiés, où l'accès à l'EPE sera garanti aux familles les plus nécessiteuses. Le gouvernement verse des subventions à des institutions recensées qui enregistrent des résultats positifs et ceci via le tissu associatif. Ce projet pourrait s'étendre à d'autres régions du pays. L'intervenante approuve la recommandation relative à l'échange de documents et d'informations sur le site Web de l'OIT.
- 67.** Un membre gouvernemental du Cameroun rappelle que l'objectif du forum est de débattre des conditions de travail, des salaires, des horaires et autres prestations du personnel de l'EPE. Il recommande notamment qu'une étude soit réalisée sur les mauvaises pratiques dans les pays en développement: déficit de travail décent, obligation de travailler au-delà de la journée normale de travail, rémunération médiocre, et obstacles imposés au renforcement des syndicats. Les syndicats pourraient fournir au personnel de l'EPE une formation sur ces questions dispensée par les pairs, en vue d'améliorer ses conditions d'emploi.
- 68.** Le membre gouvernemental de l'Egypte signale le problème de la viabilité des projets menés par l'OIT dans les pays en développement. Beaucoup trop de projets mis en place par l'OIT en Egypte (par exemple, l'élimination du travail des enfants grâce à l'éducation) sont concluants au moment de leur mise en œuvre mais, une fois menés à bien, le gouvernement n'est pas en mesure de pourvoir au financement nécessaire pour en assurer la pérennité.
- 69.** Le secrétaire du groupe des travailleurs souscrit aux vues des membres employeurs quant à la nécessité de s'en tenir aux compétences et au mandat de l'OIT, mais les membres travailleurs jugent utile d'élaborer des directives pour le secteur de l'EPE en s'inspirant de données de base et des grandes tendances. Ces directives seraient d'une grande utilité, dans la mesure où elles permettraient à l'OIT d'être en meilleure position pour engager un dialogue mondial et débattre de l'EPE et où elles ne seraient pas en contradiction avec les données figurant dans le rapport. Concernant le dialogue social, le travail décent et les normes internationales du travail, les membres travailleurs insistent pour conserver la référence aux normes internationales du travail, car l'OIT est coresponsable de la promotion de ces normes (qui relèvent de son mandat). Les pages 64 et 65 du rapport mentionnent les normes internationales du travail les plus pertinentes. Une proposition a été faite en vue d'insérer le mot «pertinentes» après «normes internationales du travail», de façon à ne pas se référer à la totalité d'entre elles. Les membres travailleurs se disent du même avis que les membres gouvernementaux au sujet de l'importance de l'échange de données et de la viabilité des projets. Ces points pourraient figurer dans les directives en tant que principes élémentaires de connaissances et d'expériences. Il semblerait que tous les participants soient favorables à l'élaboration de telles directives qui, dans l'hypothèse où elles seraient mises au point, pourraient être durables et utiles pour les mandants.
- 70.** Le secrétaire du groupe des employeurs relève la proposition visant à mentionner les «normes internationales du travail pertinentes». Les membres employeurs disent y être opposés, en ce sens qu'ils n'approuvent pas toutes les normes, dont la majorité est inappliquée. C'est pourquoi ils ne veulent pas donner l'impression d'être disposés à approuver toutes les normes, ou même celles qui sont «pertinentes», certaines pouvant s'appliquer aux travailleurs mais pas aux employeurs. Il est trop tôt pour débattre de ces questions avant la tenue d'une réunion d'experts consacrée aux directives, et il n'existe pas

---

de normes internationales du travail qui s'appliquent spécifiquement à l'EPE, c'est pourquoi le mot «pertinentes» ne présente pas d'intérêt.

## **Examen et adoption du projet de points de consensus**

71. Après avoir examiné le projet initial du Bureau préparé sur la base des débats en séance plénière, le forum adopte les points de consensus, qui incluent les amendements approuvés lors de la séance de clôture. A la demande de certains participants, le débat sur les paragraphes 16 et 17 du projet initial est consigné dans le rapport.
72. Concernant le paragraphe 16, la vice-présidente employeuse demande que le libellé original soit supprimé, au motif qu'il est trop détaillé. Si la vice-présidente gouvernementale dit ne voir aucun inconvénient au maintien du texte initialement proposé, la vice-présidente travailleuse, pour sa part, y est nettement favorable, car il est au cœur des activités de l'OIT, et donc très important. Le secrétaire du groupe des employeurs relève la référence aux «normes internationales du travail» et aux «normes internationales concernant le personnel enseignant», qui sont soit trop vagues, soit trop contraignantes, et il suggère que, pour éviter de longues négociations dans le peu de temps imparti aux participants, la meilleure option serait de supprimer le paragraphe. La vice-présidente travailleuse préfère remplacer l'énumération détaillée des droits et principes par une référence à la Déclaration de l'OIT de 1998. Le secrétaire du groupe des employeurs souscrit à cette proposition et suggère le libellé suivant: «L'efficacité du dialogue social dépend du respect de la Déclaration de 1998 sur les principes et droits fondamentaux au travail.» La vice-présidente gouvernementale approuve ce libellé.
73. Au paragraphe 17, la vice-présidente employeuse propose d'amender le dernier point, de sorte qu'elle se lise comme suit: «la promotion du dialogue social et du travail décent, conformément à la Déclaration de l'OIT sur les principes et droits fondamentaux au travail de 1998», et de supprimer ainsi la référence aux «normes internationales du travail pertinentes». La vice-présidente travailleuse approuve à contrecœur les changements proposés au dernier point, en précisant toutefois que les membres travailleurs espèrent que la réunion d'experts à venir ouvrira de nouveau le débat sur la question des normes internationales du travail pertinentes qu'il convient de mentionner. La vice-présidente gouvernementale souscrit à ces propos.

## **Remarques finales**

74. La vice-présidente employeuse remercie tous les participants. Une EPE de qualité devrait être considérée comme un investissement s'accompagnant d'un retour social et économique durable pour les individus, les communautés, les familles et la société tout entière. Le débat sur la mise en place de services d'EPE de qualité a été extrêmement intéressant, tout comme l'accent mis sur certains aspects, de façon à fournir une EPE de qualité pour tous. Le forum a mis en évidence la nécessité d'élaborer des directives sur l'importance de l'EPE et sur les conditions d'emploi du personnel dans ce secteur. Toute activité future sur ce sujet devrait être menée sur une base tripartite. Le dialogue social a un rôle majeur à jouer, et chaque pays devrait trouver son propre modèle et sa propre voie vers l'établissement de ce dialogue.
75. La vice-présidente travailleuse note l'importance de ce forum pour faire avancer le débat sur l'EPE, notamment dans le contexte de l'OIT. Comme l'indique le titre du rapport, le forum a la responsabilité de garantir aux jeunes enfants «un bon départ». Le forum

---

contribue à la réalisation de cet objectif, et les membres travailleurs espèrent que la réunion d'experts fera progresser ces travaux.

- 76.** La vice-présidente gouvernementale remercie tous les participants et se réjouit à la perspective de voir les directives élaborées.
- 77.** La secrétaire générale tient à remercier les participants pour leur engagement et pour la qualité des débats. Les points de consensus définitifs adoptés offrent une bonne base pour aller de l'avant en ce qui concerne les enjeux de l'EPE et montrent une nouvelle fois l'utilité du dialogue social tripartite pour faire face aux problèmes sectoriels, proposer des solutions aux mandants, et orienter l'OIT dans ses activités de soutien.
- 78.** Le président remercie à son tour les participants pour la richesse et le caractère fructueux de la discussion, ainsi que le secrétariat pour sa contribution au succès du forum. Il prononce ensuite la clôture du forum.



---

## Points de consensus du forum <sup>1</sup>

### Introduction

1. Des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs ont participé au Forum de dialogue mondial sur les conditions d'emploi du personnel de l'éducation de la petite enfance, qui s'est tenu au siège de l'OIT, à Genève, les 22 et 23 février 2012. Le forum a examiné des stratégies et politiques visant à aider les mandants des Etats Membres de l'OIT à améliorer la prestation de services d'éducation de la petite enfance (EPE) de qualité et accessibles à tous, ainsi que la condition du personnel de l'éducation de la petite enfance.
2. Le forum a permis l'échange d'une grande diversité de vues et d'expériences sur les aspects suivants: importance de l'éducation de la petite enfance et tendances, enjeux et politiques clés qui influencent l'accès et la qualité pour tous les apprenants; formation initiale et perfectionnement professionnel des éducateurs; conditions d'emploi dans le domaine de l'EPE; et dialogue social visant à déterminer les politiques et les conditions de travail dans l'éducation de la petite enfance. Le forum a également recommandé les actions futures que devraient adopter les mandants et l'OIT pour renforcer les politiques et mesures en matière d'EPE.

### Politiques déterminant l'accès à une éducation de la petite enfance de qualité

3. Il apparaît très clairement que l'éducation reçue dans la prime enfance est un bon investissement pour la scolarité ultérieure, l'insertion sociale et le développement social ainsi que la reconnaissance et le respect des droits de l'enfant, sans compter les bénéfices économiques qu'en retirent les individus et la société. Les effectifs inscrits dans les programmes d'éducation préprimaire ont considérablement augmenté. Pour réaliser les objectifs d'accès pour tous et de qualité, les gouvernements, qui exercent une responsabilité importante en matière d'organisation et de financement de l'EPE, devraient allouer davantage de ressources et accorder une plus grande attention à l'EPE en tant que niveau éducatif de base. Reconnaisant l'existence de prestataires publics et privés, d'autres modèles de financement et de prestation de services pourraient être envisagés pour compléter les investissements gouvernementaux, dans les cadres de réglementation, de qualité et de responsabilisation nécessaires qu'on est en droit d'attendre de tout niveau d'éducation.
4. Il est fondamental de renforcer le rôle prépondérant des gouvernements et la cohésion de la politique relative à l'EPE, garantissant la coordination et la bonne gouvernance à tous les niveaux de l'offre d'EPE – national, régional, local, public et privé – pour continuer à développer des programmes d'EPE de qualité. La participation des mandants et des parties prenantes est essentielle pour réaliser cet objectif. L'accès peut être amélioré grâce à des programmes ciblés pour les groupes vulnérables.
5. Il convient de mener des recherches et de collecter des données plus complètes, notamment en ce qui concerne les éducateurs et autres personnels de l'EPE, afin d'élaborer, d'appliquer, d'évaluer et de réformer plus efficacement les politiques et pratiques d'EPE.

<sup>1</sup> Approuvés par le Conseil d'administration à sa 316<sup>e</sup> session (novembre 2012).

---

## **Formation initiale et perfectionnement professionnel des éducateurs de la petite enfance**

6. Les améliorations en termes de qualité exigent que les politiques soient davantage axées sur les programmes éducatifs en tant que base permettant de mettre au point une formation professionnelle et une pédagogie appropriée.
7. La qualité de l'EPE est tributaire du niveau des investissements et du respect de la formation des enseignants en tant que processus graduel – formation initiale, période d'initiation et perfectionnement professionnel continu – basé sur des fondements solides, en particulier:
  - une formation initiale pour tous les éducateurs, comparable à celle qui est dispensée aux instituteurs, reposant sur les meilleurs niveaux de qualification, certifiée par les autorités et conçue en relation avec les programmes éducatifs;
  - des cours d'initiation efficaces et un solide appui en faveur des nouveaux éducateurs.
8. Il convient d'augmenter le nombre de politiques et programmes de formation des éducateurs destinés à l'ensemble du personnel de l'EPE, en particulier dans les zones reculées et défavorisées, et d'établir un lien plus solide entre, d'un côté, le perfectionnement professionnel continu et, de l'autre, la formation initiale et les approches pédagogiques appropriées. Le perfectionnement professionnel et la pratique exigent des heures de travail hors présence des enfants. Par ailleurs, il devrait s'étendre aux responsables, aux administrateurs et au personnel de soutien de l'EPE.

## **Condition d'emploi dans l'éducation de la petite enfance**

9. L'excellence dans l'EPE exige un statut professionnel et matériel élevé des éducateurs et d'autres personnels, à savoir l'établissement d'un cadre de travail décent pour le secteur. Pour réussir à recruter et à fidéliser un nombre suffisant d'éducateurs de l'EPE qualifiés pour faire face à l'augmentation des effectifs et aux exigences accrues de qualité dans le secteur, il convient de mettre en place une stratégie globale de recrutement et de perfectionnement à l'échelon national, qui cible un certain nombre de mesures essentielles:
  - formation initiale de qualité et pertinente et perfectionnement professionnel continu en tant que base de recrutement et de maintien dans l'emploi;
  - structure de carrière répondant aux besoins et motivations individuels du personnel, s'articulant autour d'un système convenu d'évaluation des enseignants;
  - respect à l'égard de l'autonomie professionnelle, institutionnelle et en matière de gestion;
  - rémunération et autres prestations comparables à celles perçues dans d'autres professions exigeant des qualifications professionnelles équivalentes;
  - conditions d'enseignement attractives mettant en évidence les faibles ratios élèves/enseignant, environnement de travail sûr, et infrastructures et équipements nécessaires pour favoriser de bons résultats d'apprentissage.
10. Une stratégie de recrutement devrait cibler spécifiquement les disparités entre milieu urbain et milieu rural et entre les sexes, ainsi que la diversité et les minorités ethniques, de façon à garantir la présence d'un personnel qualifié dans toutes les régions d'un pays et à encourager davantage d'hommes à embrasser la profession d'éducateur. A cette fin, des

---

mesures d'encouragement d'avancement professionnel et d'autres mesures incitatives peuvent se révéler nécessaires.

11. Le prestige de la profession dépend d'un certain niveau de stabilité de l'emploi pour favoriser la fourniture de services de qualité, la satisfaction au travail, le recrutement et le maintien dans l'emploi.
12. Les niveaux de rémunération actuels des éducateurs et d'autres personnels de l'EPE ne reflètent pas l'importance que représente le travail dans le secteur de l'éducation, qui est de plus en plus indispensable. Les niveaux de salaire devraient se fonder sur des accords conclus entre les employeurs et les travailleurs et leurs représentants, le cas échéant.
13. La charge de travail liée à l'EPE devrait être conçue pour tenir compte de l'ensemble et de la diversité des responsabilités qui incombent aux enseignants, et veiller notamment à garantir suffisamment de temps hors présence des enfants pour le perfectionnement professionnel et une démarche réfléchie, aspect particulièrement important dans les zones rurales. Il est indispensable que les employeurs, du secteur public comme du secteur privé, puissent garantir un environnement d'enseignement et d'apprentissage qui soit à la fois sûr et sain, en conformité avec la législation nationale.

### **Le dialogue social dans le domaine de l'EPE**

14. Il existe un consensus général sur le fait que le dialogue social – qui inclut toutes les formes de partage de l'information, de consultation, de négociation et de négociation collective entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur les questions d'intérêt commun en matière de politique économique et sociale – est indispensable à l'élaboration, à l'application et à l'évaluation d'une politique générale d'EPE saine. Le dialogue social, qui a lieu aussi bien dans le domaine de politique générale que sur les questions de fonctionnement liées à l'EPE, devrait pleinement associer les partenaires sociaux et, le cas échéant, permettre aux parties prenantes, y compris aux parents, de mieux faire entendre leur voix collectivement. Il devrait aussi s'appliquer au sein des systèmes et institutions d'EPE entre les employeurs, du secteur public comme du secteur privé, et les syndicats représentant les éducateurs et autres personnels de l'EPE sur des questions telles que le perfectionnement professionnel et les conditions d'emploi.
15. La diversité des expériences nationales entraîne la diversité des cadres ou des procédures de dialogue social utilisés dans le domaine de l'EPE.
16. L'efficacité du dialogue social dépend du respect de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

### **Recommandations pour les actions futures de l'OIT et de ses mandants**

17. Le forum recommande au Conseil d'administration de prier l'OIT d'élaborer, en consultation avec ses mandants et les organisations internationales concernées, des directives sur la promotion du dialogue social pour le personnel de l'éducation de la petite enfance et, à cet égard, de convoquer au cours de la période biennale 2012-13 une réunion d'experts, qui sera chargée d'examiner ce projet de directives en vue de son adoption. Le forum reconnaît que, si cette proposition est approuvée par le Conseil d'administration, le programme d'activités adopté pour les secteurs de l'éducation et de la recherche devra être modifié pour prendre en considération et refléter cette priorité nouvelle.

---

Les directives proposées pourront comprendre, sans s'y limiter, les éléments suivants:

- l'EPE en tant que bien public et droit fondamental;
- le financement de l'EPE en tant qu'investissement visant à garantir qualité, équité et viabilité;
- la gouvernance et la coordination intersectorielle, les systèmes de gestion et l'aptitude à diriger en matière d'EPE, y compris l'autonomie institutionnelle;
- l'établissement et le maintien de niveaux élevés de qualifications des enseignants et de normes concernant l'autorisation d'exercer, en relation avec les programmes éducatifs et les normes d'enseignement/d'apprentissage requises;
- la mise au point et le maintien d'un perfectionnement professionnel continu, d'une pratique réfléchie et d'une autonomie professionnelle, y compris à l'intention du personnel dirigeant et des responsables;
- l'évaluation des éducateurs et des professionnels en vue d'encourager les pratiques de qualité;
- des politiques visant à renforcer le recrutement et la fidélisation du personnel, en tenant compte des déséquilibres géographiques, des inégalités entre hommes et femmes et de la diversité culturelle et linguistique;
- des niveaux de rémunération compatibles avec la revalorisation du statut de l'EPE, et la promotion du recrutement et de la fidélisation du personnel;
- les conditions d'emploi;
- la promotion du dialogue social et du travail décent, conformément à la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail, 1998.

**18.** Le forum encourage également l'OIT à examiner des méthodes d'échange et d'évaluation des bonnes pratiques et à identifier les lacunes et les enjeux de la promotion du travail décent pour le personnel de l'éducation de la petite enfance.

---

**List of participants  
Liste des participants  
Lista de participantes**

---

Chairperson  
Président  
Presidente

Mr Sammy Nyambari, Commissioner for Labour, Ministry of Labour, Nairobi, Kenya

Members representing Governments  
Membres représentant les gouvernements  
Miembros representantes de los gobiernos

**ALGERIA ALGÉRIE ARGELIA**

M. Mahmoud Bensaid, directeur d'études, ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, Alger

**ARGENTINA ARGENTINE**

Sra. Adriana Fontana, Coordinadora de Programas para la Inclusión y Retención Inicial y Primaria, Representante del Ministerio de Educación de la Nación, Buenos Aires

**AZERBAIJAN AZERBAÏDJAN AZERBAIYÁN**

Mr Vugar Hajiyev, First Secretary, Ministry of Foreign Affairs, Baku

**BRAZIL BRÉSIL BRASIL**

Mr André Costa Misi, First Secretary, Permanent Mission of Brazil in Geneva, Switzerland

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:*

Mr Rafael Souza Campos de Moares Leme, Second Secretary, Permanent Mission of Brazil in Geneva, Switzerland

Ms Stephanie Dauch, Intern, Permanent Mission of Brazil in Geneva, Switzerland

**CAMEROON CAMEROUN CAMERÚN**

S.E. M. Zacharie Perevet, ministre de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MINFOP), Yaoundé

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:*

S.E. M. Anatole Fabien Marie Nkou, Ambassadeur, Représentant permanent de la République du Cameroun, Mission permanente de la République du Cameroun à Genève, Suisse

M. Francis Ngantcha, ministre-conseiller, Mission permanente de la République du Cameroun à Genève, Suisse

M. Samuel Inack Inack, chef de la Division des études de la prospection et de la coopération au MINEFOP, Mission permanente de la République du Cameroun à Genève, Suisse

M. Simon Fru Adey, chef de la Division des normes et de la coopération internationale du travail, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé

M<sup>me</sup> H. Atangana Adzaba Baleba, chef de la Cellule des normes, ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Yaoundé

**CHINA CHINE**

Ms Xin Zhou, Pre-school and Special Education School, East China Normal University, Shanghai

---

## CONGO

M. Bernard Mbemba, conseiller, Mission permanente du Congo à Genève, Suisse

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

M. Charles Anicet Poaty-Amar, conseiller administratif et juridique, ministère de l'Enseignement technique, professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi, Brazzaville

## EGYPT EGYPT EGIPTO

Mr Mohamed Abdel Kader El Husseiny, General Director of Technical Office, Ministry of Manpower and Migration, Naser City, Cairo

## EL SALVADOR

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Sra. Rosibel Menéndez, Ministro Consejero, Misión Permanente de El Salvador en Ginebra, Suiza

## HAITI HAÏTI HAITÍ

S.E. M. François Richel Lafaille, ministre des Affaires sociales et du Travail, Port-au-Prince

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:*

M<sup>me</sup> Marie Nardine P. Lafaille, éducatrice, Institution Les Zéphyr, Port-au-Prince

M. Jean Bony Alexandre, ministre-conseiller, Mission permanente d'Haïti à Genève, Suisse

M. Rolex Francisque, assistant chef de service, Office national d'assurance-vieillesse, Port-au-Prince

M. Saint Armand Delissaint, chargé de mission, ministère des Affaires sociales et du Travail, Port-au-Prince

## KAZAKHSTAN KAZAJSTÁN

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Ms Svetlana Temirgaliyeva, West Kazakhstan Education Department, Uralsk City

## KENYA

Ms Betty Soita, Principal Employment Officer, Ministry of Labour, Nairobi

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Mr Peter Wamoto, Minister Counselor, Permanent Mission of Kenya in Geneva, Switzerland

## KUWAIT KOWEÏT

*Advisers/Conseillers techniques/Consejeros Técnicos:*

Mr Malek Alwazzan, Counsellor, Permanent Mission of the State of Kuwait in Geneva, Switzerland

Ms Suad Al Suwaidan, Technical Supervisor of Kindergarten, Director of the Regional Centre for Childhood and Motherhood (UNESCO), Ministry of Education, Kuwait

Ms Yusra Hamid Bosafar, Office Director of the Undersecretary of the Ministry of Education, Kuwait

Ms Wedad Al Mjaimi, First Technical Instructor of Kindergarten, Ministry of Education, Kuwait

## LATVIA LETTONIE LETONIA

Mr Aleksejs Mackevics, Senior Officer of the Vocational Education, General Education Department of the Ministry, Ministry of Education and Science, Riga

---

**MALAYSIA MALAISIE MALASIA**

Mr Roslan Bahari, Labour Attaché, Permanent Mission of Malaysia in Geneva, Switzerland

**NIGER NÍGER**

M. Ibrahim Taye Souley, directeur des ressources humaines, ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues nationales, Niamey

**PANAMA PANAMÁ**

*Adviser/Conseiller technique/Consejero Técnico:*

Sr. Alejandro I. Mendoza Gantes, Consejero, Misión Permanente de Panamá en Ginebra, Suiza

**POLAND POLOGNE POLONIA**

Ms Magdalena Nojszewska-Dochev, First Secretary, Permanent Mission of Poland in Geneva, Switzerland

**QATAR**

Mr Ali Al-Khulaifi, Minister Plenipotentiary and Representative of the Ministry of Labour, Permanent Mission of Qatar in Geneva, Switzerland

**SPAIN ESPAGNE ESPAÑA**

Sr. Javier Atienza Aguado, Asesor Técnico de la Consejería de Educación en Berna, Suiza

**SOUTH AFRICA AFRIQUE DU SUD SUDÁFRICA**

Ms Leticia Munday, Director, Human Resource Planning, Department of Basic Education, Pretoria

**TUNISIA TUNISIE TÚNEZ**

M<sup>lle</sup> Raja Belhaj, administrateur à la Direction générale de l'enfance, ministère des Affaires, de la Femme et de la Famille, Tunis

**BOLIVARIAN REPUBLIC OF VENEZUELA  
RÉPUBLIQUE BOLIVARIENNE DU VENEZUELA  
REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**

Sr. Carlos Enrique Flores Torres, Consejero/Agregado Laboral, Misión Permanente de la República Bolivariana de Venezuela en Ginebra, Suiza

**Members representing the Employers  
Membres représentant les employeurs  
Miembros representantes de los empleadores**

Ms Helen Doelwijt, Executive Secretary/Legal Adviser on Labour Issues, VSB Vereniging, Paramaribo, Suriname

Sra. Marta Estruch, Directora Académica, SNA Educa, Santiago, Chile

Ms Carrie Murdoch, Manager, Education, Skills and Trade, Business NZ, Wellington, New Zealand

Ms Carola Pahmeyer, Consultant/Lawyer for Employment Law, Kommunalen Arbeitgeberverband, Munich, Germany

Ms Marina Sparsis, Director and Owner "Marina's Playschool" Private, Kindergarten, Nicosia, Cyprus



---

**Members representing the Workers**  
**Membres représentant les travailleurs**  
**Miembros representantes de los trabajadores**

Ms Jenny Davies, Executive Officer, New Zealand Educational Institute Te Riu Roa, Wellington, New Zealand

M. Attu Diaw, Secrétaire général, Syndicat national de l'enseignement élémentaire (SNEEL), Dakar, Sénégal

Ms Marguerite Gustave, ECE Specialist, St Lucia Teachers' Union, Castries, Santa Lucia

Ms Zenaide Honorio, School Principal and member of Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação  
Brazil, Brasilia, Brasil

Mr Omar Ndure, School Principal and past President/member, Gambia Teachers' Union, Banjul, Gambia

**Additional members representing the Workers**  
**Membres additionnels représentant les travailleurs**  
**Miembros adicionales representantes de los trabajadores**

Mr Allan Baumann, Executive Committee member, the Danish National Federation of Early Childhood Teachers  
and Youth Educators, Copenhagen, Denmark

Ms Haldis Holst, Vice-President, Utdanningsforbundet/Union of Education, Oslo, Norway

Ms Tish Olshefski, Senior Assistant to the Secretary/Treasurer, American Federation of Teachers, Washington,  
DC, United States

**Representatives of non-governmental international organizations**  
**Représentants d'organisations internationales non gouvernementales**  
**Representantes de organizaciones internacionales no gubernamentales**

**Education International (EI)**  
**Internationale de l'éducation (IE)**  
**Internacional de la Educación (IE)**

Mr Dennis Sinyolo, Senior Coordinator, Education and Employment, Education International, Brussels, Belgium

Ms Undraa Batsukh, Professional Assistant, Education and Employment, Brussels, Belgium

**Voluntary Services Overseas International (VSO)**

Mr Purna Kumar Shrestha, Education Policy and Advocacy Adviser Policy Group VSO International, London,  
United Kingdom

**International Organization of Employers (IOE)**  
**Organisation internationale des employeurs**  
**Organización Internacional de Empleadores**

M. Jean Dejardin, conseiller, Organisation internationale des employeurs, Genève, Suisse

**International Trade Union Confederation (ITUC)**  
**Confédération syndicale internationale**  
**Confederación Sindical Internacional**

Ms Esther Busser, Deputy Director, ITUC Geneva Office (ITUC-GO), Geneva, Switzerland

**World Federation of Trade Unions (WFTU)**  
**Fédération syndicale mondiale**  
**Federación Sindical Mundial**

Ms Chrisula Lampoudi, WFTU, Geneva, Switzerland