



BURKINA FASO

**CRÉATION D'UNE FORMATION ET
ACCOMPAGNEMENT D'ASSISTANT·ES MATERNEL·LES**

BURKINA FASO PREJEF

QUI SOMMES-NOUS ?

Planète Enfants & Développement (PE&D) agit depuis 1984 pour protéger, éduquer et pour insérer les enfants les plus vulnérables. Elle donne les moyens aux familles, aux éducateur-trices, aux associations locales et aux pouvoirs publics d'offrir aux enfants un environnement protecteur, non violent, stable et stimulant. C'est en effet une condition nécessaire à leur développement et à leur épanouissement, et ce dès la petite enfance, période fondamentale de la construction de l'enfant et structurante pour le reste de sa vie.

En août 2020, l'Agence Française de Développement (AFD) cofinance une convention-programme multi-pays (Burkina Faso, Cambodge, Népal et Vietnam) intitulée "Investir dans la petite enfance" avec notamment des projets d'ouverture de crèches, de formations professionnelles, d'amélioration des conditions d'écoles maternelles, de création d'aires de jeux, etc. La première phase de 3 ans s'est achevée en juillet 2023 et a permis la capitalisation de certaines activités.

AU BURKINA FASO

Au Burkina Faso depuis 2004, PE&D a développé des projets pour le développement de la Petite Enfance grâce à différents partenariats. Nous avons créé une formation d'assistantes maternelles¹ pour un projet de formation professionnelle de jeunes femmes vulnérables dans plusieurs localités du pays : Ouagadougou et Ouahigouya.

Population : 22,1 millions d'habitants*

Capitale : Ouagadougou

Langue officielle : Français

Taux de mortalité infantile (moins de 5 ans) : 83 pour mille*

Taux d'inscription brut au préscolaire : 7%*

* Banque Mondiale 2021

POURQUOI ?

● INVESTIR DANS LA PETITE ENFANCE

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), "le développement de la petite enfance (allant de la grossesse aux 8 ans de l'enfant) est essentiel pour faire respecter le droit de chaque enfant à survivre et à s'épanouir. [...] La période allant de la grossesse à l'âge de 3 ans est la plus critique, lorsque le cerveau se développe plus rapidement qu'à tout autre moment ; 80% du cerveau d'un bébé est formé à cet âge. Pour un développement cérébral sain au cours de ces années, les enfants ont besoin d'un environnement sûr, sécurisé et aimant, avec une bonne nutrition et la stimulation de leurs parents ou tuteurs. Il s'agit d'une fenêtre d'opportunité pour jeter les bases de la santé et du bien-être dont les bienfaits durent toute une vie - et se répercutent sur la prochaine génération." ²

“ C'est durant la période des 3000 premiers jours* de l'enfant que l'apprentissage est le plus intense et à la fois efficace car il se fait sans effort. ”

Agnès Florin
professeure émérite de psychologie de
l'enfant et de l'éducation à Nantes Université ³

Agnès Florin souligne "l'importance de le stimuler [l'enfant], de subvenir à ses besoins, quels qu'ils soient, de l'entourer, de l'aimer et de le soutenir pendant cette période critique [...] Fournir régulièrement à l'enfant des occasions d'être actif, de résoudre des problèmes avec l'aide d'un adulte si nécessaire, d'avoir des interactions positives avec son entourage permet à l'enfant de devenir vraiment autonome, responsable et conscient de ses actes [...] La manipulation d'objets, les jeux, les promenades, la lecture, la musique, le partage d'idées et d'émotions, comme les rires que l'on suscite chez lui, nourrissent son cerveau et l'aident alors à grandir en bonne santé physique et mentale".

1. Toutes les professionnelles formées ont été des femmes, le terme d'assistante maternelle est donc au féminin.

2. <https://www.who.int/fr/publications-detail/9789241514064>

3. <https://www.cerveauetpsycho.fr/sd/developpement-enfant/cerveau-psycho-n143-23634.php>

● INVESTIR DANS LA PETITE ENFANCE AU BURKINA FASO

Malgré un contexte sécuritaire de plus en plus difficile avec des attaques terroristes croissantes, la croissance économique du Burkina Faso reste solide (6% en 2018). L'économie est fortement dominée par l'agriculture qui emploie près de 80% de la population active. Cependant, le niveau de pauvreté, dû entre autres à la forte croissance démographique, est de 40.1%. La région du Nord est la plus touchée par ce taux de pauvreté (70.4%) et les quartiers non lotis de la ville de Ouagadougou voient aujourd'hui leur population s'accroître considérablement dans des conditions précaires.

PE&D qui intervient dans le secteur de la petite enfance au Burkina Faso depuis 2010, a constaté depuis quelques années une demande croissante de services petite enfance pour une offre très limitée et de faible qualité. En effet, les enfants de moins de 5 ans représentent 17% de la population Or, le taux de préscolarisation des enfants de 3 à 6 ans est seulement de 4,1%, un des taux les plus faibles au monde. Le Burkina Faso a adopté récemment des textes encadrant les crèches pour l'éveil et l'éducation des enfants de 3 à 36 mois et la première crèche publique a ouvert en 2020 mais il n'existait pas encore de formation qualifiante adaptée et les services de la petite enfance peinaient à émerger faute de qualité. [...]

Des études montrent que plus de 70% de la population active travaille dans l'économie informelle et que le chômage touche plus particulièrement les femmes et les jeunes. Le chômage et le sous-emploi sont principalement liés au manque d'éducation et de formation - 71% de la population en âge de travailler n'est ni instruite ni alphabétisée. Du fait de leur manque de qualification, les femmes sont contraintes de rester au domicile pour garder les enfants et développer des AGR (Activités Génératrices de Revenus) au sein de leur domicile dont les revenus, souvent très faibles, n'ont qu'un très faible impact sur le revenu global de la famille. [...]

Par méconnaissance du développement de la petite enfance et par manque de professionnel.les qualifié.es, les jeunes enfants au Burkina Faso sont très peu stimulés. Lorsque leurs mamans ont une activité économique, soit elles les emmènent avec elles, soit elles les confient à des jeunes filles qui n'ont que très peu de savoir-faire concernant l'éveil et le développement des jeunes enfants. A titre d'exemple, dans la ville de Ouahigouya, la capacité d'accueil des enfants de 0-5 ans dans les Services d'Eveil et d'Education des Jeunes Enfants (SEEJE) est estimée à 1.6%.⁴

L'INFTS (Institut National de Formation en Travail Social) et le Ministère de l'Enseignement et l'Alphabétisation forment des professionnel.les uniquement pour le préscolaire. Dans les crèches, les professionnel.les sont donc formé.es au préscolaire mais pas à la toute petite enfance. Beaucoup de parents ont des difficultés à faire garder leurs enfants dans les crèches : des problèmes de retard de développement sont constatés ainsi que beaucoup de violences physiques, et par manque de professionnel.les formé.es et qualifié.es, des adultes sont recrutés sans être formés.

QUOI & QUAND

Dans ce contexte, afin de mettre en place une formation de qualité, de services adaptés et accessibles à tout le monde, PE&D a développé en 2018, une formation CQB (Certificat de Qualification de Base) d'assistant-es maternel.les pour des femmes vulnérables âgées de 18 à 35 ans en milieu urbain (Ouagadougou et Ouahigouya) et en milieu rural (Saaba, Tanghin, Dassouri, Koubri, Pabré, Oula et Tangaye).

CE PROJET COMPREND PLUSIEURS VOILETS :

1. Préparation de la formation

Un comité scientifique a été créé comprenant des professionnel.les de la prime enfance et de la formation professionnelle au niveau du gouvernement : Directeur du développement de l'enfant, Directeur de l'INFTS, Directeur de l'ingénierie et des normes de la formation professionnelle, une Pédiatre, le Chargé de mission petite enfance PE&D et le Chef de projet. Au total, six personnes se sont rencontrées pendant un an à l'occasion de 10 rencontres. Afin de mettre en place ce comité, des TDR (Termes De Référence) ont été validés par les deux ministères qui désignent les personnes qui seront représentées au comité. Ce comité a été validé par le gouvernement qui a délégué des représentants des différents ministères.

- Création de **11 modules de formation théorique** avec des expert-es français-es et burkinabés-es soumis et validé par le comité scientifique (au total trois versions ont été proposées avant validation)

Exemple de modules : l'aménagement et l'équipement de crèches pour créer un espace sain et sécurisé, les soins et l'alimentation des enfants, les activités d'éveil par le jeu, l'entrepreneuriat et le développement de sa crèche (en collaboration avec Entrepreneurs du Monde) etc...

- **Une rencontre de cadrage** : les membres du comité scientifique ont créé les spécificités du corps de métier et un référentiel de certification :

1. **Analyse de la situation** : description de la profession, du métier d'assistant-e maternel-le, du niveau de qualification, de la nature et des conditions de travail
2. **Guide d'organisation du matériel** : définition du matériel technique nécessaire à la création de la formation
3. **Référentiel de formation** : description de la nature de la qualification, des compétences que doivent avoir les d'assistant-es maternel-les
4. **Référentiel de certification** : comment les assistant-es maternel-les doivent être formées et certifiées.

- **Ateliers de validation par le ministère** :

3 rencontres ont été organisées par le comité scientifique afin de travailler sur l'amendement, la pré-validation et la validation des modules :
11 ont été validés par le comité scientifique (modules techniques liés au métier d'assistant-e maternel-le)
4 modules en entrepreneuriat et recherches d'emplois confiés à un consultant Entrepreneur du Monde (EdM) ainsi qu'un consultant indépendant du ministère en charge de la formation professionnelle.

2. Formation des assistantes maternelles

- **Des actions de sensibilisation** ont été organisées afin de faire connaître la formation et les critères d'éligibilité.

- **Ciblage des bénéficiaires** : dans le cadre d'un projet déjà défini pour des femmes vulnérables, les critères d'éligibilité ont été définis en fonction du niveau scolaire, de la situation matrimoniale (jeunes filles veuves, enfants à charge..) et des critères sur la motivation concernant leur projet professionnel.

- **Un comité de ciblage** a été mis en place dans chaque localité, pendant une journée. Au total, 9 comités avec 6-7 personnes se sont constitués, ils comprennent : des technicien-nés de l'action sociale, des inspecteur-trices, des représentant-es des collectivités (communes et Conseils Régionaux), des professionnel-les de la coordination des femmes, des membres d'associations locales, des membres de PE&D et des représentant-es des communautés. Dans un délai de 3 jours, chaque postulante a pu déposer son dossier (délai limité à cause de l'engouement du nombre de dossiers déposés). Chaque dossier a été ensuite récupéré par les communes qui les soumettent à l'approbation du comité.

PE&D a également mis à disposition du comité des listes avec les critères et une grille de sélection des postulantes. Le comité les a, à son tour, partagé aux représentant-es des communautés afin d'avoir un retour sur le profil de ces femmes, comme par exemple pour savoir si une femme est connue pour avoir recours aux violences sur enfants.

Pour information : tous ces documents, les référentiels et les modules de la formation, ont été validés au niveau du gouvernement burkinabè. Ce sont des documents "vivants" et qui nécessitent d'être relus, mis à jour et améliorés. Lors d'une prochaine session de formation, il suffira de commencer au point "Ciblage".



PROCESSUS DE FORMATION (FORMATION DE FORMATEURS ET FORMATIONS DES FEMMES)

1 Formation à ce programme d'un pool de formateurs-trices (ToT)

(4 personnes au total), composés de professionnel-les de la prime enfance et professionnel-les de la formation professionnelle pour qu'ils-elles prennent en compte le métier afin d'améliorer l'entrepreneuriat. Ce pool de formateurs-trices est chargé de déployer la formation.

La formation des formateurs (ToT) a duré 5 jours, animée d'une part, par un inspecteur Educateur de Jeunes Enfants (EJE) et une sociologue pour la formation technique et, d'autre part, par un professionnel du Ministère en charge de la formation professionnelle et par un représentant de l'ONG Entrepreneur Du Monde pour la formation entrepreneuriat.

2 Formation (sélection et recrutement des femmes, organisation de la formation)

Les 4 formateurs-trices ont ensuite formé 18 formateurs-trices EJE (au niveau de la protection de l'enfant) et Conseiller de Jeunesse (au niveau la formation professionnelle) aux formations technique et entrepreneuriale.

Pour les différentes sessions de formation, une répartition des binômes de formateurs et des groupes d'assistantes maternelles (30 assistantes maternelles pour les deux binômes : un technique et un entrepreneuriat) a été faite. Chaque assistante maternelle a reçu 10 jours de formation technique et 2 jours de formation entrepreneuriat dans des salles louées par les comités, soit au total 12 jours consécutifs de formation.

Une fois la formation terminée, ces femmes ont eu un **stage** de trois mois à effectuer dans une structure. Lors du ciblage, les équipes ont identifié les femmes qui travaillaient déjà en crèche ou en pouponnière qui ont pu effectuer leur stage dans leur structure et accueillir d'autres femmes. En revanche, dans deux localités, aucune structure d'accueil n'existait : des crèches pilotes ont été ouvertes et plusieurs femmes se sont regroupées afin d'accueillir des enfants.

3 Accompagnement des assistantes maternelles pendant la formation

Toutes les femmes ont été accompagnées par un groupe de suivi/encadrement composé d'inspecteurs de la direction du développement de l'enfant, de la direction régionale en charge de la protection de l'enfant, de l'INFTS, et des éducateurs EJE au niveau des communes : Ouagadougou 4 personnes et Ouahigouya 4 personnes) pour le suivi des SEEJE (Service d'Eveil et d'Education du Jeune Enfant) et, par un groupe supervision pédagogique (composé de 6 inspecteurs DDE, de 2 personnes de l'INTFS) pour la formation continue. Les deux groupes ont observé et ont accompagné les assistantes maternelles lors de leurs stages.

Pour ce faire, PE&D a élaboré une **feuille de route** après la formation pour le suivi des stages afin d'évaluer l'évolution des assistantes maternelles : savoir, savoir faire et savoir être (comment intégrer une équipe, respecter le règlement etc). Chaque assistante maternelle a reçu deux supervisions afin d'évaluer leur situation et leur comportement, de recevoir des conseils et enfin de suivre l'évolution de leur pratique professionnelle (évaluer comment elles ont intégré les recommandations reçues lors de la première supervision).

4 La certification : CQB (Certification de Qualification de Base)

Le Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Certification (SP/CNC) a été chargé de la certification qui s'est déroulée dans un "plateau technique" ; c'est-à-dire une crèche publique où les femmes doivent travailler pour mettre en situation réelle leur pratique. Par manque de matériels, PE&D a équipé la crèche.

C'est le SPCNC qui a organisé les certifications (service payant), PE&D s'est occupée de la mobilisation communautaire et du plateau technique. Le SPCNC propose un chronogramme et un budget pour la logistique et peut payer les membres du jury et du comité d'organisation : formateurs.trices des ministères et d'autres professionnel-les du Secrétariat Permanent.

C'est une certification par habilitation : l'accent est mis plus sur la pratique que sur la théorie. Le plateau technique est donc indispensable à la certification avec une liste de matériel précis.

Un bilan personnel des femmes avant la formation sur leurs compétences et leurs connaissances, expériences et projet professionnel a été réalisé. Après la certification, les femmes sont accompagnées pour savoir si leur bilan a évolué, changé. Le bilan est refait juste avant l'accompagnement post certification.

Entre 2020 et 2023, ce sont 300 femmes qui ont été formées et accompagnées dont 257 qui ont passé la certification et 250 qui l'ont obtenue.

Certaines n'ont pas pu déposer leurs dossiers (pas fait de stage, les dossiers n'ont pas été constitués, PE&D a par la suite accompagné les femmes à retrouver leurs papiers officiels etc). Certaines femmes n'ont pas pu terminer à cause du ramadan et n'ont pas pu passer leur certification ou suivre leur stage.

Les femmes qui n'ont pas obtenu leur CQB ont reçu une attestation de formation et peuvent être embauchées dans les structures petite enfance, seules celles qui ont obtenu le CQB peuvent créer leur SEEJE.

47 SEEJE⁵ ont été mis en place par 82 assistantes maternelles. 153 ont été embauchées par diverses structures d'encadrement et d'accueil d'enfants. Les 15 restantes ont décidé de ne pas poursuivre dans cette voie là.

5 Accompagnement des assistantes maternelles post formation

A l'issue du bilan (évaluation) fait lors de l'accompagnement pendant la formation, chaque femme décide si elle va plutôt créer une structure ou chercher un emploi en structure.

Option 1 : création d'un SEEJE

Pour l'obtention de locaux et d'espaces pour l'accueil, les démarches sont faites auprès des communautés avec l'aide des superviseuses (PE&D) qui accompagnent l'assistante maternelle dans l'aménagement de son local.

L'assistante maternelle élabore dans un premier temps un **plan d'affaires** (business plan) et dans un second temps un **plan d'action** et avec les chargés d'accompagnement TPE (Très Petite Entreprise et insertion professionnelle : salariées PE&D et EdM) afin d'évaluer le besoin en termes d'investissement et de fonds de roulement, d'équipement. L'assistante maternelle prépare une prospection pour l'étude de marché et suit son plan d'action pour cette même prospection. Les assistantes maternelles sont orientées vers des Instituts de Micro Finance (IMF) pendant l'élaboration du plan d'affaires.

Lorsque les deux plans sont terminés, l'identification du local et l'accompagnement à l'aménagement également terminés, les assistantes maternelles sont guidées dans leur plan de communication afin de promouvoir leur SEEJE et d'inscrire des enfants : prospectus, animations grands publics, services offerts etc.

Une fois que le local est aménagé et équipé et que des enfants sont inscrits, les services techniques publics au niveau des communes ou de la région (en charge du ministère) viennent évaluer le programme d'activités, le local, et prodiguent des recommandations d'amélioration et de renforcement sur une thématique particulière etc.

La mise en pratique de ces recommandations est soutenue par les équipes PE&D qui ont dû les organiser et accompagner les assistantes maternelles pour le suivi des recommandations (suivi encadrement).

NB : A date, il n'existe pas encore officiellement un cahier des charges avec les différentes recommandations et les différents points d'attention à évaluer : attente de la validation et adoption du cahier des charges en conseil des ministres (phase 2 du projet).

Six premiers mois après la création des SEEJE, les équipes de PE&D allaient à la rencontre des assistantes maternelles qui travaillent proches les unes des autres de façon très régulière (1 à 3 rencontres par semaine), puis petit à petit, les rencontres se sont espacées mais les équipes sont toujours en veille et répondent au besoin.

En phase 2 du projet, l'accompagnement se poursuivra et verra se mettre en place un modèle de regroupement d'assistantes maternelles pour qu'elles puissent elles-mêmes assurer la formation grâce à la création d'associations d'assistantes maternelles (statut juridique à définir) afin de poursuivre par elles-mêmes certaines actions (formation et accompagnement des nouvelles assistantes maternelles par exemple, etc).

6 Formation continue

Pour les assistantes maternelles qui ont opté pour la création d'un SEEJE, une formation continue par le groupe de suivi encadrement, par les équipes de PE&D et par les chargés d'accompagnement TPE leur est proposée sur différents thèmes : animation, créativité, activités d'éveil, hygiène, nutrition, sécurité,...., éducation financière, gestion d'entreprise, marketing, communication, leadership, management, cahier de recettes, de dépenses, bilan comptable.

Option 2 : insertion professionnelle, embauche dans des structures

Une cartographie des structures susceptibles d'embaucher a été réalisée grâce à une prospection dans les zones où les assistantes maternelles souhaitent exercer. Une formation complémentaire en technique de recherche d'emploi (CV et lettre de motivation) leur est proposée. Un premier contact avec des potentiels employeurs est mis en place par les équipes de PE&D afin de faciliter une mise en relation. Un pré-entretien est organisé pour les assistantes maternelles pour qu'elles se préparent aux entretiens de recrutement.

Si les assistantes maternelles ont elles-mêmes identifié une structure, PE&D peut leur fournir une lettre de recommandation. Les équipes peuvent également se déplacer pour rencontrer la structure afin d'appuyer leur candidature. Enfin les équipes de PE&D peuvent également aller sur place en accord avec les structures, pour continuer à suivre ces femmes et échanger avec les superviseurs directs et/ou les responsables pour évaluer leurs performances et les accompagner (par exemple : prévoir d'autres formations au besoin).



RECONVERSION

Lorsqu'une assistante maternelle qui a été embauchée souhaite finalement ouvrir sa propre structure ou inversement, PE&D l'accompagne dans son projet avec les mêmes modalités d'accompagnement que celles décrites plus haut.

Concernant les assistantes maternelles qui ont décidé de travailler dans d'autres domaines : PE&D tente de garder le contact afin de savoir ce que la formation leur a apporté et son utilité pour leur nouveau travail, avec entre autres sujets, en quoi la formation initiale les aide. Un suivi de toutes les femmes formées est mis en place, notamment parce que certaines travaillent avec les 3-6 ans en périscolaire.

RÉSEAU D'ASSISTANTES MATERNELLES

Un réseau d'assistantes maternelles a été mis en place afin de suivre la formation continue, permettre le partage d'expériences, faire appel à des expert-es pour qu'elles puissent échanger entre elles et avec d'autres professionnel-les de la petite enfance. C'est un partage d'expériences au niveau technique mais aussi au niveau de la gestion : structures de micro-finance, structures qui financent les femmes dans certaines zones, aspect technique, leadership, animation, jeux et activités. Les assistantes maternelles peuvent faire appel à d'autres professionnel-les pour les soutenir, pour nourrir leur pratique et pour pouvoir travailler en équipe.

L'idée de ce réseau est qu'il soit possible sans l'intervention de PE&D en phase 2 du projet : accent sur la mise en réseau entre assistantes maternelles dans la zone où elles sont pour qu'elles se rencontrent facilement, où PE&D peut intervenir si besoin. De plus, des mises en contact avec d'autres partenaires sont rendues possibles. Pour assurer la pérennité du projet, des assistantes maternelles "mentor" ont été désignées afin qu'elles soient leaders sur ces réseaux et qu'elles créent un groupe dans une zone qui permette les rencontres et les facilite.

Des groupes Whatsapp entre assistantes maternelles ont été créés afin d'encourager les partages d'expériences, les difficultés rencontrées et les solutions trouvées, ainsi que des idées d'activités à faire avec les enfants accueillis.

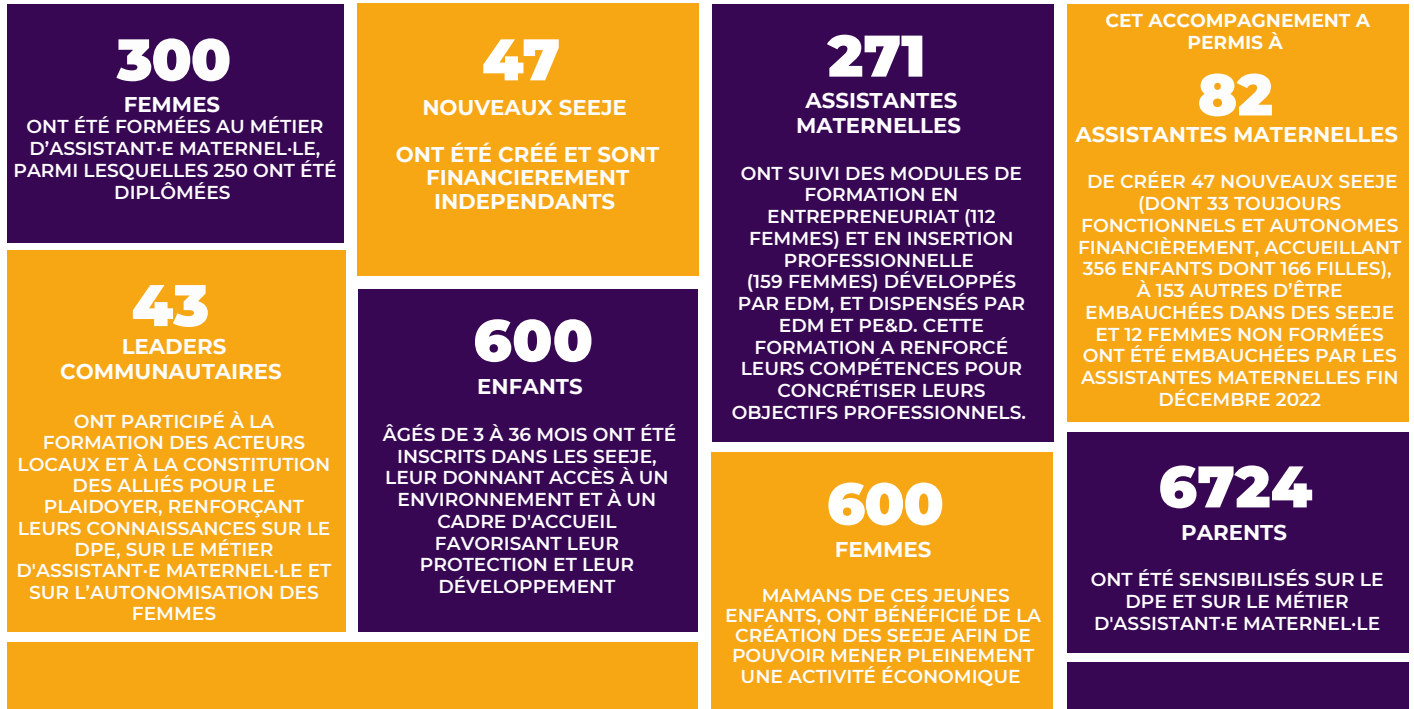
Enfin, PE&D a développé avec le studio Manivelle production des capsules vidéos pour chaque module de formation, mettant en scène une assistante maternelle et ce, afin de mettre en avant la formation d'assistantes maternelles. Les vidéos ont été mises en ligne sur différentes plateformes telles que Youtube, accessibles ici :

<https://www.youtube.com/@lemetierdassistantematerne7286>

et sur une page Facebook accessible ici : <https://www.facebook.com/watch/?v=323753705883586>



RÉSULTAT 2022-2023



ENSEIGNEMENTS

- La formation a permis aux femmes, d'entreprendre, et de prendre confiance en elles.
- Il y a un réel besoin de gardes d'enfants et les SEEJE sont un mode d'accueil adapté aux besoins des parents : bonne accessibilité, moins chers que d'autres moyens de garde, les crèches existantes n'accueillent les enfants qu'en continu toute la journée et non de manière ponctuelle ou la nuit (besoin pas couvert par les autres crèches) : certaines assistantes maternelles sont obligées de refuser des enfants.
- Certaines assistantes maternelles ont dû ouvrir plusieurs structures (quota : 8 enfants par assistante maternelle, jusqu'à 10 si tous marcheurs, avec normalement un nombre de 40 enfants maximum).
- L'entraide entre les assistantes maternelles a été de nombreuses fois observée avec, par exemple, la gratuité de l'accueil ponctuel pour certaines mamans (maman seule, isolée et très jeune).
- Le coaching a été très bien accueilli : c'est un nouveau concept, un nouveau métier, il n'y avait pas de modèles, pas de références ni d'exemples.
- La création de lien entre les assistantes maternelles est extrêmement importante et a été l'une des clés de réussite du projet : grâce au partage d'expériences et de conseils, les assistantes maternelles se sentent moins seules, moins isolées et bénéficient des avantages d'un travail d'équipe.
- Les crèches ouvertes localement sont adaptées au contexte et aux besoins.
- Les conditions d'accueil des enfants (nombre d'enfants, sécurité et qualité du service) doivent servir à définir un modèle économique.

CAPITALISATION

Deux guides de Capitalisation ont été développés à l'attention des assistantes maternelles qui souhaitent ouvrir un SEEJE (*disponibles à la demande*)

- "Proposition de Guide Pratique D'accompagnement des Assistantes Maternelles pour la mise en place d'un Service d'Eveil et d'Education des Jeunes Enfants (SEEJE)"
- "Guide Conseil sur le Développement et la Gestion d'un Service d'Eveil et d'Education du Jeune Enfant de 3 mois à 3 ans (SEEJE)"

PERSPECTIVES

- Continuer à travailler avec le gouvernement, inscrire la formation et l'encadrement des SEEJE au niveau national
- Pérenniser la formation : centre de formation qui forme + l'Etat qui prend en charge l'accompagnement

● RECOMMANDATIONS

- Les mentalités changent doucement : auparavant c'était la voisine qui gardait les enfants gratuitement et maintenant ce sont des assistantes maternelles qui sont payantes.
- Pendant la formation technique, dans l'idéal, les formateurs de la formation entrepreneuriat devraient être présents (pas possible lors du projet pour cause de budget)
- Ouvrir la formation à des femmes plus âgées (qui auraient plus de confiance en elles) : celles qui ont déjà eu des enfants, mettent plus facilement en place des structures, les plus jeunes ont plutôt opté pour l'insertion professionnelle
- Affiner les critères de sélection domicile (femmes qui n'ont pas de pièce à domicile pour accueillir les enfants ou qui n'ont pas de logement privé, cour sans clôture, pièce unique)
- Projet ouvert aux hommes dans le futur
- Métier à domicile : prendre en considération le conjoint, la place du mari et de sa famille, prendre en compte la place des enfants de l'assistante maternelle
- Formation de deux semaines insuffisante : thèmes qui pourraient être ajoutés : jeux en matériel recyclé, secourisme et stéréotypes de genre
- Revoir le kit de l'assistante maternelle: pas de consommables (couches), gestion et utilisation des jouets
- Les assistantes maternelles sont très autonomes : jusqu'à quel point ?

NOLWENN DESCHARD

EXPERTE PETITE ENFANCE
DE PLANÈTE ENFANTS & DÉVELOPPEMENT

EDITION : ARNAUD TOUGMA /
VÉRONIQUE JENN-TREYER
DESIGN : LOUIS PIETERS

SOURCES :
RAPPORTS INTERMÉDIAIRES UE : NAS UE-FFU-
EXPERTISE FRANCE
RAPPORTS PREJEF 2 ÈME PHASE
FORMATIONS : UE PREJEF
ETUDE DE MARCHÉ (FABRIQUE DOSSIER PREJEF)

JUILLET 2023



QUI SOMMES-NOUS ?

Planète Enfants & Développement (PE&D) agit depuis 1984 pour protéger, éduquer et insérer les enfants les plus vulnérables.

AU BURKINA FASO

Au Burkina Faso depuis 2004, PE&D a développé des projets pour le développement de la Petite Enfance grâce à différents partenariats. Nous avons créé une formation d'assistantes maternelles pour un projet de formation professionnelle de jeunes femmes vulnérables dans plusieurs localités du pays..

CE PROJET COMPREND PLUSIEURS VOILETS :

1. PRÉPARATION DE LA FORMATION

- Un comité scientifique
- Une rencontre de cadrage
- Création de 11 modules de formation théorique
- Ateliers de validation par le ministère

2. FORMATION DES ASSISTANTES MATERNELLES

- Des actions de sensibilisation
- Un comité de ciblage
- Ciblage des bénéficiaires

PROCESSUS DE FORMATION



IMPACTS

300

FEMMES ONT ÉTÉ FORMÉES

600

ENFANTS ÂGÉS DE 3 À 36 MOIS ONT ÉTÉ INSCRITS DANS LES SEEJE

6724

PARENTS ONT ÉTÉ SENSIBILISÉS SUR LE DPE

82

ASSISTANTES MATERNELLES ONT CRÉÉ 47 CRÈCHES

ENSEIGNEMENTS & CONCLUSION

- **+ DE CONFIANCE EN ELLES GRÂCE À LA FORMATION**
- **ADAPTATION AUX BESOINS DES PARENTS**
- **ENTRAIDE ENTRE LES ASSISTANTES MATERNELLES**
- **MODÈLE ÉCONOMIQUE À ADAPTER**

CAPITALISATION

DEUX GUIDES DE CAPITALISATION ONT ÉTÉ DÉVELOPPÉS À L'ATTENTION DES ASSISTANTES MATERNELLES ASMAT QUI SOUHAITENT OUVRIR UN SEEJE (DISPONIBLES À LA DEMANDE)

- "Proposition de Guide Pratique D'accompagnement des Assistantes Maternelles pour la mise en place d'un Service d'Eveil et d'Education des Jeunes Enfants (SEEJE)"
- "Guide Conseil sur le Développement et la Gestion d'un Service d'Eveil et d'Education du Jeune Enfant de 3 mois à 3 ans (SEEJE)"