

## Renforcement et soutien des effectifs de travail pour la petite enfance : Conditions de travail

### Pourquoi se concentrer sur les conditions de travail ?

**Malgré la reconnaissance croissante de la place centrale occupée par la force de travail dans la qualité des prestations de petite enfance, l'environnement de ces professionnels et paraprofessionnels reste pauvre. Des conditions de travail éprouvantes, comme les bas salaires, la charge de travail importante ou encore l'instabilité économique, sont autant de freins pour que les personnels dédiés à la petite enfance puissent promouvoir des relations positives avec les enfants et soutenir correctement leur développement global lors des premières années de vie.<sup>1,2</sup>**

Les conditions de travail englobent l'environnement au sein duquel les personnels dédiés à la petite enfance évoluent, notamment les facteurs sociaux, émotionnels, physiques et économiques qui ont un impact sur leur bien-être, et en fin de compte, sur la qualité des prestations délivrées.

Cette synthèse repose sur une étude qui explore les conditions de travail de la force de travail dédiée à la petite enfance, composée de travailleurs de la santé, de la nutrition, de l'éducation et de la protection sociale et de l'enfance dédiés aux prestations à l'intention des jeunes enfants et de leurs soignants. L'étude examine le niveau de rémunération, les facteurs qui pèsent sur le recrutement et le maintien dans l'emploi, le statut et

#### Conclusions sur les conditions de travail

1. Les personnels dédiés à la petite enfance font face à des bas salaires et à des conditions d'accès à l'emploi instables, ce qui réduit la satisfaction professionnelle et le maintien dans l'emploi.
2. Une charge de travail considérable, un accès limité aux ressources et un environnement de travail difficile sont autant de facteurs de stress au travail qui réduisent la satisfaction et la motivation du personnel.
3. Les programmes dédiés à la petite enfance font face à des difficultés de recrutement de candidats aussi divers que qualifiés.
4. Les syndicats et associations professionnelles ont un rôle à jouer dans la promotion d'une force de travail à la fois mieux soutenue et mieux valorisée.

l'état d'esprit des personnels dédiés à la petite enfance, leurs rôles et leurs responsabilités, leur santé et leur sécurité, ainsi que les systèmes de soutien disponibles, entre autres éléments qui ont une influence directe sur la satisfaction professionnelle.

**À propos de cette synthèse** Cette synthèse met l'accent sur les résultats d'une analyse du panorama mondial sur les Conditions de travail, l'une des quatre analyses de panorama mondial menées par l'[Initiative de main-d'œuvre pour la petite enfance](#) (ECWI) visant à illustrer la taille et la portée des défis auxquels font face les personnels dédiés à la petite enfance, faire connaître les pratiques les plus prometteuses pour aborder ces défis et donner un aperçu complet de la situation des personnels à travers le monde. Les décideurs politiques, les chercheurs, les gestionnaires de programmes et les praticiens peuvent tirer des enseignements des conclusions de cette analyse de panorama pour soutenir et renforcer les personnels dédiés à la petite enfance et améliorer les programmes, politiques, recherches et actions de promotion existants.

# 1. Les personnels dédiés à la petite enfance font face à des bas salaires et à des conditions d'accès à l'emploi instables, ce qui réduit la satisfaction professionnelle et le maintien dans l'emploi.

Le personnel dédié à la petite enfance est souvent mal rémunéré et perçoit de maigres avantages par rapport à d'autres professions qui exigent des compétences similaires. Au sein du secteur de l'éducation et des soins pour la petite enfance (ESPE), les salaires du niveau préscolaire ne correspondent généralement pas à ceux des enseignants du niveau primaire.<sup>3</sup> De même, le personnel qui travaille auprès d'enfants âgés de trois ans ou moins reçoivent dans l'ensemble une rémunération et des avantages moindres que ceux qui travaillent avec des enfants âgés de quatre à six ans.<sup>4</sup>

Dans le secteur de la santé, les programmes des Travailleurs communautaires de santé (TCS) ont souvent recours à des bénévoles et n'offrent aucune autre rémunération que des indemnités journalières, une reconnaissance sociale ou des avantages en nature. Les expériences varient toutefois, puisque certains programmes proposent un traitement nominal, tandis qu'en Éthiopie, au Ghana, au Malawi et au Nigéria, les niveaux supérieurs de TCS correspondent à des postes formels de fonctionnaires dont les avantages sont proches de ceux des emplois gouvernementaux.<sup>5</sup> Les travailleurs des services sociaux sont dans une situation similaire. En Afrique subsaharienne, les bas salaires du secteur public entraînent souvent le départ des travailleurs qui visent de meilleures rémunérations.<sup>6</sup> De plus, le recours aux bénévoles pour une force de travail qui repose sur les femmes et les membres issus de groupes traditionnellement défavorisés peut accentuer notamment les inégalités de genre.<sup>7</sup>

En Afrique du Sud, 83 % des prestataires de développement de la petite enfance (PDE) étaient incapables de payer les salaires complets de leur personnel lors de la période de quarantaine. En donnant suite aux actions de promotion des chercheurs, le gouvernement s'est engagé à verser 1 000 rands par mois comme mesure de soutien temporaire.<sup>8</sup> (Bridge et al., 2020)

Une faible rémunération réduit la satisfaction professionnelle, augmente le taux de renouvellement du personnel et de ce fait les préoccupations en matière de durabilité. Toutefois, des incitations non financières peuvent contribuer à augmenter tout à la fois la satisfaction et la motivation. La certification après la formation et les promotions peuvent contribuer à l'avancement de carrière pour les TCS qui débutent leurs fonctions en tant que bénévoles<sup>9</sup> et les relations avec les superviseurs ou leur soutien peut augmenter la satisfaction au sein des visiteurs à domicile.<sup>10</sup> Les travailleurs communautaires de protection de l'enfance soulignent que la reconnaissance de la part des leaders communautaires et les petites récompenses (comme les badges) constituent des incitations importantes.<sup>11</sup>

Aux États-Unis, le salaire médian des travailleurs dédiés aux soins pour les enfants est de \$ 24 230 par an (2019), contre \$ 59 420 pour les enseignants de maternelle et de primaire.<sup>12</sup> (Bureau of Labor Statistics, 2020)

Améliorer la sécurité de l'emploi, notamment par des contrats plus longs et l'établissement de cadres légaux, peut aider au recrutement de personnel et à son maintien dans l'emploi. Les contrats courts sont source d'instabilité et incitent le personnel à chercher ailleurs des opportunités plus stables, comme l'a démontré le programme Cuna Mas, au Pérou.<sup>13</sup> Les directives de l'OIT pour les TCS recommandent de fournir aux TCS salariés un contrat spécifiant leurs fonctions et leurs responsabilités, leurs conditions de travail, leur rémunération et leurs droits.<sup>14</sup> Aux Philippines, une Grande charte pour les Travailleurs sociaux publics<sup>15</sup> définit les droits et les avantages, y compris les conditions d'emploi et les normes éthiques, pour la profession.<sup>16</sup> Les cadres légaux peuvent également dresser des directives pour la formation et autres standards qui peuvent contribuer à élever l'identité et le statut des travailleurs.<sup>17</sup>

## **2. Une charge de travail considérable, un accès limité aux ressources et un environnement de travail difficile sont autant de facteurs de stress au travail qui réduisent la satisfaction et la motivation du personnel.**

**Les personnels dédiés à la petite enfance sont surchargés de travail dans certains secteurs.** Si l'on sait que la plupart du travail dédié à la petite enfance repose sur la construction de liens, il est important que la charge de travail demeure raisonnable. L'un des principaux facteurs de stress est la grande taille des effectifs en classes dans les pays de l'OCDE,<sup>18</sup> ainsi que dans les pays à revenus faibles et intermédiaires. En 2017, la proportion enseignant-élèves dans l'enseignement préprimaire était de 34:1 dans les pays à faibles revenus, contre 14:1 dans les pays à hauts revenus.<sup>19</sup>

**Des responsabilités supplémentaires pèsent souvent sur les personnels, notamment des tâches administratives, ce qui alourdit davantage leur charge de travail.** Pour les enseignants de préscolaire en Ukraine, les tâches administratives pouvaient prendre jusqu'à un jour par semaine et étaient source de mécontentement.<sup>20</sup> Les TCS, comme d'autres membres du personnel, sont souvent accablés de travail. Au Pakistan, les Travailleuses de la santé (TDS) étaient couramment submergées de travail supplémentaire, notamment le chargement et le déchargement de médicaments,<sup>21</sup> et étaient soumises à un stress croissant à mesure qu'on leur attribuait, sans les consulter, davantage de tâches.<sup>22</sup> Les animateurs du programme Cuna Mas, au Pérou, font deux fois plus d'heures que ce qui est prévu au programme, malgré leur statut de bénévole et leurs dédommagements limités.<sup>23</sup>

**L'accès aux ressources liées au travail (comme les fiches de conseils, les médicaments, le matériel de jeu,**

**les outils d'évaluation du développement, etc.) sont d'autres facteurs de stress et de surcharge de travail.**

Les aides de travail, comme les badges d'identification, le matériel d'éducation en santé, comme les fiches de conseils et les kits de premiers secours, permettent aux travailleurs de mieux accomplir leurs tâches et contribuent à créer un sentiment d'appartenance et à leur donner confiance dans leurs fonctions.<sup>24</sup> De façon similaire, les personnels de visite à domicile au Pérou considéraient que le matériel de jeu abîmé et inadapté entravait leur capacité de mener à bien leurs visites et de respecter les directives du programme, et impliquait de passer du temps à réparer les ressources.<sup>25</sup>

**La force de travail affronte également des problèmes de sécurité qui affectent leur capacité à bien remplir leurs fonctions. Parmi ces problèmes, on trouve :**

- ▶ **Des menaces à l'intégrité physique**, notamment pour les femmes, qui font l'objet de menaces d'atteintes physiques et sexuelles au cours de leur travail.
- ▶ **Des risques pour la santé**, particulièrement lors d'épidémies telles que l'Ébola ou le coronavirus, en raison des contacts physiques fréquents avec les enfants et les familles.<sup>26</sup>
- ▶ **Des traumatismes psychologiques** : ils font face à de forts taux d'épuisement et de stress professionnel. Par ailleurs, de nombreux travailleurs de la petite enfance sont affectés à des communautés à fort taux de pauvreté où ils peuvent ressentir des traumatismes secondaires ou « partagés ».<sup>27</sup>

## **3. Les programmes dédiés à la petite enfance font face à des difficultés de recrutement de candidats aussi divers que qualifiés.**

**Quelles que soient les fonctions, les secteurs ou les pays concernés, les programmes dédiés à la petite enfance ont du mal à attirer les travailleurs qualifiés. Ils explorent donc différentes façons de recruter leurs travailleurs potentiels tout en s'assurant qu'ils acquièrent les compétences nécessaires à l'exercice de leurs fonctions.** En Inde, il y avait un taux de vacance de 35 % chez les superviseurs d'Anganwadi,<sup>28</sup> tandis qu'en Angleterre, le secteur ESPE affichait près de 25 000 postes vacants (secteur privé et bénévoles).<sup>29</sup> Les pénuries du secteur de la protection sociale et du

bien-être de l'enfance ont conduit à une dépendance accrue aux paraprofessionnels.<sup>30</sup> De nombreux pays ont toutefois commencé à élever les qualifications minimales exigées. Ainsi, la France, l'Islande et l'Italie exigent désormais que leurs enseignants de primaire soient titulaires d'un master.<sup>31</sup>

**De plus en plus de pays cherchent à suivre les arrivées et les départs de travailleurs (par exemple, les nouveaux bénévoles arrivés sur le terrain, les travailleurs qui émigrent vers d'autres pays, les**

Le Vietnam, avec d'autres pays, a lancé une campagne sur les médias pour sensibiliser à l'importance des PDE et enrayer l'image que la société se fait de ces personnels, souvent considérés comme « non qualifiés ».<sup>32</sup> (Bury et al., 2020).

**travailleurs qui abandonnent le terrain pour d'autres secteurs) afin d'avoir une meilleure idée de la dotation en personnel et aider aux processus de prise de décision.**

Le Sierra Leone a recours à des outils de modélisation des effectifs pour recueillir des données pertinentes sur les TCS (comme leurs compétences, leurs localisations) et utilise ces informations pour mettre les carences en évidence et déployer les travailleurs dans les zones ayant le plus de besoins.<sup>33</sup> La Tanzanie utilise le logiciel iHRIS (Systèmes d'information sur les personnels de santé) à des fins similaires et pour analyser les modes de rémunération et de promotion.<sup>34</sup>

**Le statut social dévalorisé des professions dédiées à la petite enfance est l'un des facteurs qui limite l'inscription aux programmes de formation et aggrave davantage la pénurie de personnel.**

De nombreux étudiants en formation initiale n'ont l'intention de rester dans le secteur que pour une durée limitée, le temps de faire la transition vers d'autres fonctions, comme l'enseignement primaire<sup>35</sup> ou d'autres opportunités de travail mieux rémunérées et plus intéressantes. Pour améliorer la perception publique de cette force de travail, certains pays, comme le Vietnam, ont lancé des campagnes sur les médias pour sensibiliser à l'importance des PDE et aux responsabilités des autorités aux différents niveaux.<sup>36</sup>

**Diversifier l'accès, notamment par des programmes d'apprentissage et de formation sur place offrant la possibilité d'apprendre tout en travaillant, est l'un des axes utilisés pour attirer les travailleurs dans ce domaine.** Ainsi, l'Allemagne propose désormais une formation professionnelle et des apprentisages comprenant des stages. L'Agence pour le développement de la petite enfance (ECDA) de Singapour explore des accès plus flexibles à la profession pour attirer des individus qui se relancent dans le travail formel ou changent de carrière. Cela comprend les programmes de formation sur place permettant aux participants d'être formés tout en travaillant et de percevoir un salaire, ainsi qu'un modèle d'apprentissage comportant moins d'heures de classe que les programmes de formation traditionnels, et l'opportunité d'être coaché en cours de travail par des éducateurs expérimentés.<sup>37</sup>

**Le secteur de la petite enfance n'est pas représentatif des populations prises en charge, malgré les récentes tentatives de parvenir à une plus grande diversité.**

Si le secteur est largement dominé par les femmes, de récentes campagnes de relations publiques ont ciblé les hommes<sup>38</sup> et ont promu les initiatives de soutien entre pairs au sein de travailleurs potentiels masculins et de ceux déjà en poste.<sup>39</sup> Différentes initiatives ont également été menées pour créer des accès alternatifs, accorder un soutien financier pour l'éducation et la formation initiale et mettre en place des structures incitatives pour les personnes travaillant dans les zones rurales, pour augmenter la diversité ethnique, linguistique, régionale et socio-économique. Il reste encore des efforts à faire pour augmenter la représentativité des personnes souffrant de handicaps.

## **4. Les syndicats et associations professionnelles ont un rôle à jouer dans la promotion d'une force de travail à la fois mieux soutenue et mieux valorisée.**

**Il y a plusieurs exemples de travailleurs dédiés à la petite enfance qui, en Europe, ont engagé des actions collectives pour améliorer leurs salaires et leurs conditions de travail. Dans les pays à faibles et moyens revenus, les travailleurs d'ESPE ne sont généralement pas organisés et ne peuvent donc pas engager de dialogue social significatif ni de négociations collectives.**

Le Syndicat danois des éducateurs de la petite enfance et de la jeunesse (BUPL) représente plus de 95 % des pédagogues (tous formés à la petite enfance et aux soins aux enfants en âge d'être scolarisés) du Danemark. Son objectif est de « défendre les droits professionnels des pédagogues à la fois en ce qui concerne les salaires et conditions de travail, et la qualité de l'enseignement et des soins dans les différents secteurs de l'enfance ».<sup>40</sup>

**Compte tenu de la grande diversité des fonctions et des lieux de travail et de leur statut assez peu élevé, le personnel dédié à la petite enfance a généralement moins tiré profit des mouvements pour les droits que les enseignants du système formel.**<sup>41,42</sup> Même lorsque les éducateurs de la petite enfance travaillent en préscolaire et sont inclus dans le système formel d'éducation, les associations ou syndicats d'enseignants existants sont souvent orientés autour des préoccupations des autres niveaux d'enseignement.<sup>43</sup> Toutefois, au Sri Lanka, le Syndicat All Ceylon des enseignants a recruté et organisé les enseignants préscolaires et fait pression sur le gouvernement pour l'expansion des prestations d'enseignement préscolaire pour atteindre les enfants les plus pauvres et les plus marginalisés. Il a également

obtenu l'augmentation des financements publics pour l'éducation préscolaire et la formation des enseignants et a réussi à faire protéger les droits des enseignants préscolaires.<sup>44</sup>

À l'échelle internationale, Education International (EI), une fédération internationale de syndicats

Lors de la pandémie de COVID-19, un organe de représentation professionnelle des travailleurs de la petite enfance, l'**Association des professionnels de l'enfance**, a défendu la mise en place de mesures financières et de sécurité lors la reprise des prestations d'ESPE. Parmi ces mesures figurent des allocations salariales et des augmentations pour couvrir le nettoyage renforcé des surfaces de contact, ainsi que des subventions pour financer le travail en distanciel, puisque le contact présentiel est réduit en raison des directives de santé, du manque de personnel disponible et des craintes liées au COVID-19.<sup>45</sup> (Association of Childhood Professionals, 2020)

d'enseignants représentant plus de 30 millions de personnels d'enseignement, a joué un rôle majeur dans la promotion d'une éducation préscolaire financée par des fonds publics et d'accès universel. Il soutient également des partenariats au sein des syndicats membres. Par exemple, depuis les années 1990, le BUPL et l'Association nationale des enseignants du Ghana (GNAT) ont établi un partenariat pour organiser les travailleurs dédiés à la petite enfance dans le but de promouvoir leur reconnaissance, leur prestige et le respect pour leur travail auprès des jeunes enfants.

**Au sein des secteurs des services sociaux et de la santé, les associations nationales ont contribué à dresser et à diffuser des codes déontologiques qui promeuvent les valeurs et les principes guidant la profession (droits humains, justice sociale) et les comportements attendus (comme la confidentialité).** Ces dernières années, des réseaux de praticiens mondiaux et régionaux de la petite enfance, des organisations de la société civiles et des représentants du gouvernements ont joué un rôle clé dans la promotion des premières années de vie et permis que la voix des praticiens soit entendue dans différents secteurs comme l'éducation, la santé ou encore la protection sociale.

## Recommandation de politiques

- ▶ **Prévoir un financement stable et suffisant des programmes pour qu'ils puissent accorder des salaires et avantages étroitement harmonisés sur les compétences et les responsabilités exigés** aux travailleurs dédiés à la petite enfance, qui soient aussi échelonnés avec ceux des éducateurs des niveaux supérieurs. Les actions de rémunération adéquate des personnels doivent également viser à minimiser l'insécurité économique (limiter les contrats courts, par exemple) et garantir la continuité du paiement des salaires et des avantages en période de crise, comme lors de la pandémie de COVID-19.
- ▶ **Protéger la santé et le bien-être de la force de travail dédiée à la petite enfance** en accordant des incitations monétaires et non-monétaires (assurance santé, transport, congés adaptés, par exemple) qui contribuent à leur santé physique et mentale, leur sécurité et leur bien-être général lors de l'exercice de leurs fonctions. Des mesures doivent également être prises pour réduire les fortes charges de travail (minimiser les tâches administratives, limiter le nombre d'enfants et de familles prises en charge, par exemple) et accroître la flexibilité afin de réduire l'épuisement et le stress. Impliquer les travailleurs dans les décisions tournant autour du transfert des tâches et des missions et responsabilités supplémentaires.
- ▶ **Documenter les conditions de travail et les expériences du personnel.** Établir des méthodes de réception des commentaires du personnel sur leurs expériences (salaires, avancement professionnel, charge de travail et sécurité, par exemple) pour illustrer la réalité concrète vécue par les travailleurs en poste et servir d'appui aux décisions de politiques et de programmation. Donner la possibilité aux personnels de partager entre eux (par le biais de communautés d'apprentissage professionnel, par exemple) et avec les autres acteurs (comme les décideurs).
- ▶ **Développer des points d'entrée flexibles à la profession pour accroître et diversifier l'apport en travailleurs.** Recruter à partir de bassins de candidats non traditionnels, développer des exigences basées sur les compétences qui reconnaissent les connaissances et l'expérience pratique préalables, et fournir des opportunités de formation flexibles (formation continue, par exemple) pour accroître rapidement les connaissances et les compétences des nouveaux travailleurs. Garantir que le développement professionnel et les opportunités d'avancement professionnelles sont associés à des responsabilités et des rémunérations accrues.
- ▶ **Renforcer la planification de la force de travail pour aborder le recrutement inégal et le déploiement de personnel au sein des programmes et des territoires.** Recueillir et rassembler des données sur l'entrée et la sortie de travailleurs pour identifier les lacunes en matière de personnel et assigner les travailleurs formés aux domaines ayant le plus grand besoin.

## Domaines de recherche à approfondir

Si cette étude contribue à la création de connaissances sur les conditions de travail, il reste toutefois nécessaire d'approfondir les recherches autour des domaines suivants :

- ▶ L'efficacité des stratégies destinées à améliorer les conditions de travail des personnels et le renforcement de la qualité globale des programmes dédiés à la petite enfance.
- ▶ La force des rapports entre les différents aspects des conditions de travail (salaires, charge de travail,

avantages, etc.) et des actions de recrutement et de rétention.

- ▶ À quel point les actions de recrutement atteignent les travailleurs potentiels pour la petite enfance souffrant de handicaps.
- ▶ L'impact de la syndicalisation, des mouvements sociaux et des actions collectives sur l'amélioration des conditions de travail des personnels.
- ▶ L'effet de domino du COVID-19 sur les conditions de travail de la force de travail dédiée à la petite enfance.

### Focus sur le COVID-19

Des preuves naissantes montrent que le COVID-19 a suscité pour les personnels une série inédite de défis (exposition à la maladie, manque de matériel essentiel, par exemple) qui a affecté leur capacité de mener à bien leurs fonctions (Zero to Three, 2020).<sup>46</sup>

**Alors que les programmes oeuvrent à l'atténuation des conséquences négatives de la pandémie, une attention particulière doit être portée pour que les conditions de travail des personnels dédiés à la petite enfance deviennent une priorité.** Même s'il reste encore beaucoup à faire pour soutenir les travailleurs en ces temps sans précédent, de nombreuses leçons peuvent être tirées sur la façon de soutenir le personnel dès à présent et en temps de crise :

- ▶ Afin de réduire la probabilité de perte d'emploi des travailleurs lors de la crise du COVID-19, le Conseil pour le développement des soins à la petite enfance (ECCD) des Philippines a créé **un ensemble de directives qui précisent les activités (enquêtes auprès des parents, diffusion de matériel d'apprentissage, par exemple) que les travailleurs peuvent continuer à effectuer**

**lors de la pandémie, et a également instauré des mesures pour promouvoir la sécurité (désinfection des espaces de travail, par exemple)** (Bonsu, 2020).<sup>47</sup>

- ▶ Let's Grow Kids, une organisation à but non lucratif américaine, recommande que le gouvernement mette en place un « Programme d'incitation au recrutement et à la rétention de travailleurs pour les soins aux enfants en période de COVID-19 » qui **donne aux travailleurs qualifiés une prime financière (500 dollars, par exemple) pour aider à alléger la charge financière qui pèse sur eux** (Richards, 2020).<sup>48</sup>
- ▶ L'Association des Professionnels de l'Enfance, un organisme représentatif et professionnel des travailleurs des soins de l'enfance irlandais, recommande que le gouvernement **augmente les dépenses salariales et de produits de consommation associés au COVID-19 (matériel de propreté, par exemple) et subventionne les modes virtuels de prise en charge si la possibilité de le faire en présentiel est réduite** (Association of Childhood Professionals, 2020).<sup>49</sup>

### Initiative de main-d'oeuvre pour la petite enfance

L'[Initiative de main-d'oeuvre pour la petite enfance](#) (ECWI) est une initiative mondiale multipartite co-dirigée par [Results for Development](#) (R4D) et [International Step by Step Association](#) (ISSA) qui oeuvre au soutien et à l'émancipation des personnes qui travaillent au contact direct des jeunes enfants.

Cette synthèse a été rédigée par révisé par Kavita Hatipoglu avec les contributions de Vidya Putcha, Denise Bonsu et Michelle Neuman (R4D). L'analyse complète de panorama sur les Conditions de travail est disponible sur : [www.earlychildhoodworkforce.org/content/landscape-analysis-working-conditions](http://www.earlychildhoodworkforce.org/content/landscape-analysis-working-conditions) (Traduit par Benjamin Aguilar Laguerce)

# Notes

- 1 Korfmacher, J., Green, B., Spellman, M., & Thornburg, K. (2007). The helping relationship and program participation in early childhood home visiting. *Infant Mental Health Journal*, 28(5), 459–480;
- 2 O'Brien et. al., 2012; *OECD Better Policies for Better Lives*. (2019). *Providing Quality Early Childhood Education and Care Results from the Starting Strong Survey 2018*. TALIS, OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/providing-quality-early-childhood-education-and-care-301005d1-en.htm>
- 3 Sun, J., Rao, N., & Pearson, E. (2015). *Policies and Strategies to Enhance the Quality of Early Childhood Educators* (pp. 1–43). UNESCO.
- 4 United Nations Educational Scientific and Cultural Organization (UNESCO). (2016). *State of the Art and Policy Guidelines on the Training and Professional Development of Early Childhood Teachers in Latin America and the Caribbean*. <http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/Policy-Guidelines-Training-Professional-development-Earl.pdf>
- 5 Perry, H. (2020). *Health for the People: National Community Health Worker Programs from Afghanistan to Zimbabwe*. USAID. <https://chwcentral.org/wp-content/uploads/2020/05/Health-for-the-People-National-Community-Health-Worker-Programs-from-Afghanistan-to-Zimbabwe.pdf>
- 6 McCaffery, J., & Collins, A. (2013). *Under Recognized Cadres of HRH in Africa: Professionalizing the Social Service Workforce* (pp. 1–35). USAID. <http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/Under%20Recognized%20Cadres%20of%20HRH%20in%20Africa%20-%20Profesionalizing%20the%20Social%20Service%20Workforce.pdf>
- 7 Kohli-Lynch, M., Hardy, V., Salazar, R., & Bhopal, S. (2020). Human resources and curricula content for early child development implementation: multicountry mixed methods evaluation. *BMJ Open*, 10(4), 1–13. <https://bmjopen.bmj.com/content/bmjopen/10/4/e032134.full.pdf>
- 8 Bridge, Labantwana, I., National ECD Alliance (NECDA), Nelson Mandela Foundation, Smartstart, & South African Congress for Early Childhood Development (SACECD). (2020). The Plight of the ECD Workforce: An urgent call for relief in the wake of COVID-19 (pp. 1–21). <https://www.bridge.org.za/wp-content/uploads/2020/04/Final-report-The-plight-of-the-ECD-workforce-1.pdf>
- 9 World Health Organization (WHO), & Global Health Workforce Alliance (GHWA). (2010). *Global Experience of Community Health Workers for Delivery of Health Related Millennium Development Goals: A Systematic Review, Country Case Studies, and Recommendations for Integration into National Health Systems* (pp. 1–391). [https://www.who.int/workforcealliance/knowledge/publications/CHW\\_FullReport\\_2010.pdf?ua=1](https://www.who.int/workforcealliance/knowledge/publications/CHW_FullReport_2010.pdf?ua=1)
- 10 Sarah Benatar, Amelia Coffey, & Heather Sandstrom. *July 2020 Home Visiting Careers: How Workplace Supports Relate to Home Visitor Recruitment and Retention*, OPRE Report #2020-97. [https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/workplace\\_supports\\_brief.pdf](https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/opre/workplace_supports_brief.pdf)
- 11 Roby, J. (2016). *The Evidence Base on the Social Service Workforce: Current Knowledge, Gaps and Future Research Direction*. Global Social Service Workforce Alliance. [http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/Evidence%20Base%20on%20the%20Social%20Service%20Workforce\\_0.pdf](http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/Evidence%20Base%20on%20the%20Social%20Service%20Workforce_0.pdf)
- 12 Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor, Occupational Outlook Handbook, Childcare Workers, at <https://www.bls.gov/ooh/personal-care-and-service/childcare-workers.htm> (visited November 21, 2020.)
- 13 Josephson, K., & Coddington, C. (2017). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: The Cuna Mas Home Visiting Program in Peru*. Results for Development. <https://www.r4d.org/wp-content/uploads/Full-report-Cuna-Mas-country-study.pdf>
- 14 World Health Organization (WHO). (2018). *WHO guideline on health policy and system support to optimize community health worker programmes*. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/275474/9789241550369-eng.pdf?ua=1&ua=1>
- 15 RA 9433 – An Act Providing For A Magna Carta For Public Social Workers Republic of the Philippines, 2007. <https://www.ncda.gov.ph/disability-laws/republic-acts/republic-act-9433/>
- 16 Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA) and United Nation's Children Fund (UNICEF). (2018). *The State of the Social Service Workforce 2018: Trends and Recommendations for Strengthening the Workforce*. <http://socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/State-of-the-Social-Service-Workforce-2018-Report.pdf>
- 17 Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA) and United Nation's Children Fund (UNICEF). (2018). *The State of the Social Service Workforce 2018: Trends and Recommendations for Strengthening the Workforce*. <http://socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/State-of-the-Social-Service-Workforce-2018-Report.pdf>
- 18 OECD Better Policies for Better Lives. (2019). *Providing Quality Early Childhood Education and Care Results from the Starting Strong Survey 2018*. TALIS, OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/providing-quality-early-childhood-education-and-care-301005d1-en.htm>
- 19 United Nations Children's Fund (UNICEF). (2019). *A World Ready to Learn: Prioritizing quality early childhood education*. <https://www.unicef.org/media/57926/file/A-world-ready-to-learn-advocacy-brief-2019.pdf>
- 20 Putcha, V., Neuman, M., Zaplotynska, O., & Sofiya, N. (2018). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: Preschool Education in Ukraine*. Results for Development. [https://www.r4d.org/wp-content/uploads/ECWI-Ukraine-Full-Report\\_Eng.pdf](https://www.r4d.org/wp-content/uploads/ECWI-Ukraine-Full-Report_Eng.pdf)
- 21 Afsar, H., & Younus, M. (2005). Recommendations to strengthen the role of lady health workers in the national program for family planning and primary health care in Pakistan: the health workers perspective. *Journal of Ayub Medical College, Abbottabad*, 17(1), 49–53.
- 22 Haq, Z., Iqbal, Z., & Rahman, A. (2008). Job stress among community health workers: a multi-method study from Pakistan. *International Journal of Mental Health*
- Systems, 2(15), 1–6. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2584063/>
- 23 Josephson, K., & Coddington, C. (2017). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: The Cuna Mas Home Visiting Program in Peru*. Results for Development. <https://www.r4d.org/wp-content/uploads/Full-report-Cuna-Mas-country-study.pdf>
- 24 Karabi Bhattacharyya, Peter Winch, Karen LeBan, & Marie Tien. *Community Health Worker Incentives and Disincentives: How They Affect Motivation, Retention, and Sustainability*. Published by the Basic Support for Institutionalizing Child Survival Project (BASICS II) for the United States Agency for International Development. Arlington, Virginia, October 2001.
- 25 Josephson, K., & Coddington, C. (2017). *Supporting the Early Childhood Workforce at Scale: The Cuna Mas Home Visiting Program in Peru*. Results for Development. <https://www.r4d.org/wp-content/uploads/Full-report-Cuna-Mas-country-study.pdf>
- 26 Perry, H. (2020). *Health for the People: National Community Health Worker Programs from Afghanistan to Zimbabwe*. USAID. <https://chwcentral.org/wp-content/uploads/2020/05/Health-for-the-People-National-Community-Health-Worker-Programs-from-Afghanistan-to-Zimbabwe.pdf>
- 27 Roby, J. (2016). *The Evidence Base on the Social Service Workforce: Current Knowledge, Gaps and Future Research Direction*. Global Social Service Workforce Alliance. [http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/Evidence%20Base%20on%20the%20Social%20Service%20Workforce\\_0.pdf](http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/Evidence%20Base%20on%20the%20Social%20Service%20Workforce_0.pdf)
- 28 Perry, H. (2020). *Health for the People: National Community Health Worker Programs from Afghanistan to Zimbabwe*. USAID. <https://chwcentral.org/wp-content/uploads/2020/05/Health-for-the-People-National-Community-Health-Worker-Programs-from-Afghanistan-to-Zimbabwe.pdf>
- 29 OECD Better Policies for Better Lives. (2019). *Providing Quality Early Childhood Education and Care Results from the Starting Strong Survey 2018*. TALIS, OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/providing-quality-early-childhood-education-and-care-301005d1-en.htm>
- 30 Global Social Service Workforce Alliance (GSSWA), & United Nation's Children Fund (UNICEF). (2019). *The Social Service Workforce in the East Asia and Pacific Region: Multi-Country Review* (pp. 1–126). <https://www.unicef.org/eap/media/4561/file/workforce.pdf>
- 31 OECD Better Policies for Better Lives. (2019). *Providing Quality Early Childhood Education and Care Results from the Starting Strong Survey 2018*. TALIS, OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/providing-quality-early-childhood-education-and-care-301005d1-en.htm>
- 32 Bury, J., Mayer, M., Gogescu, F., Bristow, T., & Hussain, F. (2020). Understanding the Early Years Workforce: Qualitative research findings. *NatCen Social Research*. <https://dera.ioe.ac.uk/35052/1/Understanding-the-Early-Years-Workforce.pdf>
- 33 <https://www.unicef.org/innovation/Magicbox/mapping-community-health-workers-with-satellites>

- 34 McCaffery, J., & Collins, A. (2013). *Under Recognized Cadres of HRH in Africa: Professionalizing the Social Service Workforce* (pp. 1–35). USAID. <http://www.socialserviceworkforce.org/system/files/resource/files/Under%20Recognized%20Cadres%20of%20HRH%20in%20Africa%20-%20Profesionalizing%20the%20Social%20Service%20Workforce.pdf>
- 35 OECD Better Policies for Better Lives. (2019). *Providing Quality Early Childhood Education and Care Results from the Starting Strong Survey 2018*. TALIS, OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/providing-quality-early-childhood-education-and-care-301005d1-en.htm>
- 36 Shaeffer, S. (2015). *Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (CEART)* (pp. 1–23). International Labour Organization and United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_364829.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_364829.pdf)
- 37 Neuman, M. (2019). Singapore: *Developing Career Pathways for Early Childhood Care and Education Workers*. Early Childhood Workforce Initiative.
- 38 International Labour Office. (2013). *ILO Policy Guidelines on the promotion of decent work for early childhood education personnel*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@sector/documents/normativeinstrument/wcms\\_236528~1.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/normativeinstrument/wcms_236528~1.pdf)
- 39 OECD Better Policies for Better Lives. (2019). *Providing Quality Early Childhood Education and Care Results from the Starting Strong Survey 2018*. TALIS, OECD Publishing. <https://www.oecd.org/publications/providing-quality-early-childhood-education-and-care-301005d1-en.htm>
- 40 <https://projects.ituc-csi.org/bupl>
- 41 Shaeffer, S. (2015). *Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (CEART)* (pp. 1–23). International Labour Organization and United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_364829.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_364829.pdf)
- 42 Neuman, M., & Roland, M. (2019). *Key principles for financing a qualified early childhood workforce*. Early Childhood Matters.
- 43 Shaeffer, 2015 Shaeffer, S. (2015). *Joint ILO–UNESCO Committee of Experts on the Application of the Recommendations concerning Teaching Personnel (CEART)* (pp. 1–23). International Labour Organization and United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_364829.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_364829.pdf)
- 44 Sri Lankan teachers work to make children’s education free of corporate influence <https://www.ei-ie.org/en/detail/3446/sri-lankan-teachers-work-to-make-children%e2%80%99s-education-free-of-corporate-influence>
- 45 Association of ChildCare Professionals. (2020). *The Association of ChildCare Professionals (Dublin Branch)*. [https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/committee/dail/33/special\\_committee\\_on\\_covid\\_19\\_response/submissions/2020/2020-09-30\\_submission-marian-quinn-chairperson-association-of-childhood-professionals-scc19r-r-0233\\_en.pdf](https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/committee/dail/33/special_committee_on_covid_19_response/submissions/2020/2020-09-30_submission-marian-quinn-chairperson-association-of-childhood-professionals-scc19r-r-0233_en.pdf)
- 46 Zero to Three. (2020). *How COVID-19 is Impacting Child Care Providers*. <https://www.zerotothree.org/resources/3398-how-covid-19-is-impacting-child-care-providers>
- 47 Bonsu, D. (2020). Early Childhood Workforce Initiative. Supporting Childcare Workers in the Philippines during COVID-19: Interview with Dr. Teresita Inciong. <https://www.earlychildhoodworkforce.org/content/interview-dr-teresita-inciong>
- 48 Richards, A. (2020). The COVID Hiring Crisis in Early Childhood Education. Let’s Grow Kids: Little Kids, Big Impact. [https://legislature.vermont.gov/Documents/2020/WorkGroups/Senate\\_Education/Pre-Kindergarten\\_During\\_the\\_COVID%20Emergency/Written\\_Testimony/W~Aly\\_Richards~Memo\\_re~The\\_COVID\\_Hiring\\_Crisis\\_in\\_Early\\_Childhood\\_Education~9-1-2020.pdf](https://legislature.vermont.gov/Documents/2020/WorkGroups/Senate_Education/Pre-Kindergarten_During_the_COVID%20Emergency/Written_Testimony/W~Aly_Richards~Memo_re~The_COVID_Hiring_Crisis_in_Early_Childhood_Education~9-1-2020.pdf)
- 49 Association of ChildCare Professionals. (2020). *The Association of ChildCare Professionals (Dublin Branch)*. [https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/committee/dail/33/special\\_committee\\_on\\_covid\\_19\\_response/submissions/2020/2020-09-30\\_submission-marian-quinn-chairperson-association-of-childhood-professionals-scc19r-r-0233\\_en.pdf](https://data.oireachtas.ie/ie/oireachtas/committee/dail/33/special_committee_on_covid_19_response/submissions/2020/2020-09-30_submission-marian-quinn-chairperson-association-of-childhood-professionals-scc19r-r-0233_en.pdf)