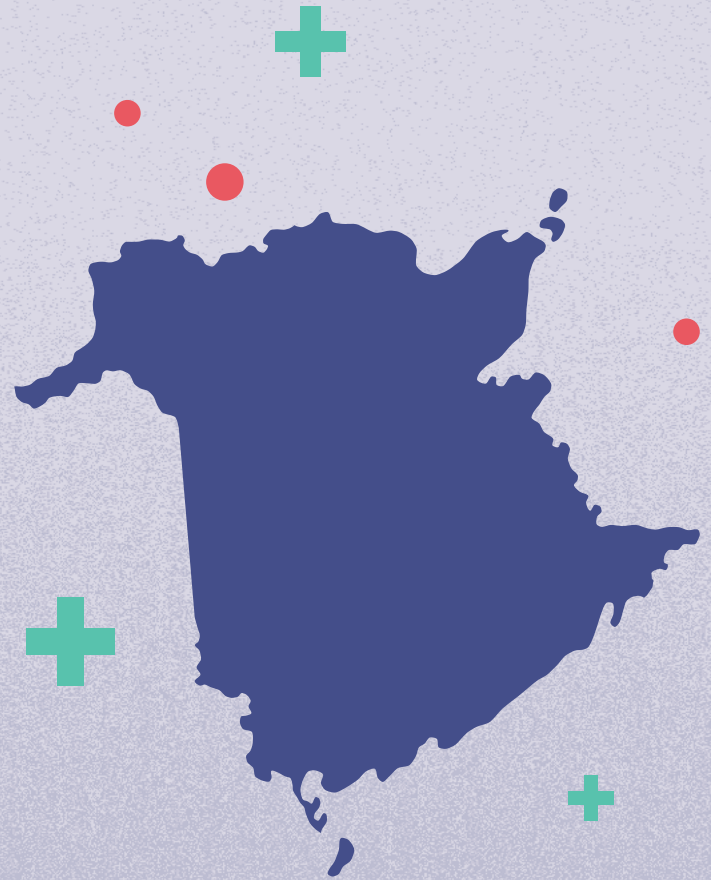




Labo sur  
l'éducation à la  
petite enfance

**Hello!**



*Ce dépliant comprend un  
aperçu du prototype testé par :*

***L'équipe Nouveau-Brunswick  
anglophone dans le cadre  
du Laboratoire de formation  
en éducation de la  
petite enfance (ÉPE)***

*Quatre équipes provinciales ont travaillé avec un coach de conception intégré de l'équipe NouLAB pour élaborer, appliquer et évaluer un prototype de terrain de leur concept d'innovation sociale. Un prototype est un modèle préliminaire de quelque chose à partir duquel d'autres formes sont développées; une représentation d'une idée de conception utilisée pour avoir du feedback et susciter l'apprentissage.*

Les tests en situation réelle des prototypes ont été effectués au cours de l'été et de l'automne 2021, et l'évaluation a eu lieu en décembre 2021.

► Pour trouver les résumés des trois autres prototypes, leurs principales conclusions et recommandations, le rapport complet peut être consulté à l'adresse suivante : <https://xn--ecelab-labope-lhb.ca/> ou par courriel à [innovate@noulab.org](mailto:innovate@noulab.org).

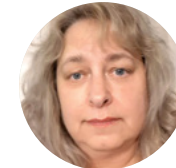
L'équipe Nouveau-Brunswick anglophone était composée de **Caroline Noel Munn**, éducatrice, Centre d'apprentissage précoce *Cedar Brook*; **Kari Sprague**, exploitante, Centre d'apprentissage précoce *Cedar Brook*; **Janice Sutherland**, représentante et exploitante de l'Association, Centre d'apprentissage précoce *Home with a Heart*; **Heather Fowler**, Présidente académique CCNB; **Clare Archibald**, directrice, District scolaire anglophone de l'Est EECD. D'autres personnes du secteur de l'ÉPE ont été recrutées pour prendre part aux programmes prototypes et donner leur avis.



**Janice Sutherland**  
Représentante et exploitante de l'Association – Centre d'apprentissage précoce *Home with a Heart*



**Caroline Noel Munn**  
Éducatrice – Centre d'apprentissage précoce *Cedar Brook*



**Heather Fowler**  
Présidente académique CCNB

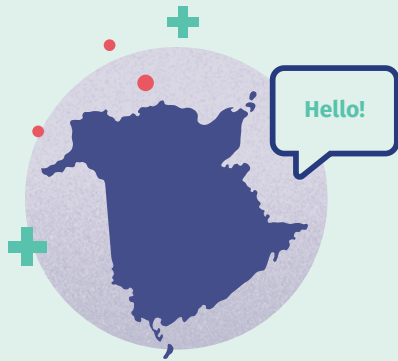


**Kari Sprague**  
Exploitante – Centre d'apprentissage précoce *Cedar Brook*



**Clare Archibald**  
Directrice – District scolaire anglophone de l'Est EECD

Le défi que l'équipe voulait aborder a été identifié comme étant le manque de temps des éducatrices pour étudier, passer du temps avec leur famille et prendre soin d'elles-mêmes. En réponse à ce défi, l'équipe a développé l'idée du Programme de soutien aux congés d'études pour en faire un prototype. Ce programme a procuré de nombreux avantages aux ÉPE participantes : amélioration des notes, capacité à être plus présente au travail tout en étudiant, et augmentation de l'auto-efficacité et de l'intérêt pour la poursuite des études. Bien que la valeur d'avoir des suppléantes régulières pour les ÉPE ait été confirmée, le prototype a mis en évidence le temps et les efforts que les centres doivent consacrer au recrutement du personnel. Les éléments que les remplaçantes trouvent attrayants dans leur rôle varient selon l'étape de leur carrière, par exemple, s'il s'agit d'éducatrices de la petite enfance à la retraite, de nouvelles arrivantes au Canada ou de nouvelles arrivantes en ÉPE.



### Descriptions des prototypes

## Nouveau-Brunswick anglophone: Soutien pendant les études



### Le défi

*Les ÉPE en activité ont une grande expérience et de nombreuses connaissances et sont souvent la pierre angulaire des CPE. De nombreux obstacles dissuadent ces praticiennes expérimentées de suivre une formation pour obtenir des titres de compétences. Celles qui étudient tout en travaillant peuvent augmenter leur risque d'épuisement professionnel en raison des exigences émotionnelles, physiques et cognitives accrues.*

L'équipe N.-B. a choisi de se concentrer sur la réduction d'un facteur de stress pour les ÉPE: la poursuite de la formation en vue d'obtenir des titres de compétences tout en travaillant. Le défi qui a été soulevé à maintes reprises au cours du laboratoire, et dont l'équipe a discuté le plus souvent, était **le temps**: le manque de temps pour étudier, pour passer du temps avec la famille et pour prendre soin de soi. Un membre de l'équipe ayant une expérience vécue a raconté comment elle devait dormir dans sa voiture pendant les pauses déjeuner parce que c'était le seul moment où elle pouvait se reposer.

L'équipe a décidé que le fait de donner aux ÉPE qui travaillent du temps pour étudier est essentiel au projet global d'accroître les qualifications du secteur sans perturber le service essentiel par l'épuisement professionnel des éducatrices et/ou la nécessité de quitter un poste rémunéré pour se concentrer sur les études. L'un des principaux obstacles à l'octroi de congés d'études à des employées non qualifiées par les CPE est le manque de remplaçantes ou de remplaçants fiables.



## Prototype : Programme de soutien aux congés d'études

À ce titre, le prototype d'Équipe N.-B. est un programme de soutien aux congés d'études pour les ÉPE qui travaillent. La vision originale et plus large consistait à créer un bassin provincial de suppléantes et de travailleuses de secours de grande qualité auxquelles les CPE pourraient faire appel pour couvrir les congés d'études des ÉPE (avec la possibilité, à plus long terme, d'élargir la portée du programme pour couvrir les congés de maladie et les vacances). De nombreux défis logistiques devraient être relevés pour mettre en œuvre une telle vision, mais les questions essentielles pour cette itération du prototype étaient les suivantes :

- ▶ Comment un congé d'études rémunéré pourrait-il avoir un impact sur l'expérience d'un ÉPE qui étudie tout en travaillant ?
- ▶ Comment le congé d'études rémunéré pourrait-il avoir un impact sur les opérations de les CPE ?
- ▶ Comment pourrions-nous cultiver une sous-liste de haute qualité ?  
En commençant par des explorations préliminaires de la sous-question : *qu'est-ce qui motiverait les individus à rejoindre une sous-liste ?*

### *Pour explorer ces questions, nous avons :*

- recruté quatre CPE dont une praticienne expérimentée qui était actuellement inscrite à un cours d'ÉPE du CCNB.
- aidé au recrutement de remplaçantes / secouristes pour travailler avec un seul CPE (inspiré par les apprentissages partagés par le *Red River College* et motivé par l'hypothèse qu'un nombre prédéterminé de quarts de travail et un site constant seraient préférés à la fois par le CPE et la remplaçante / secouriste).
- fourni un accueil rémunéré et assure un quart de travail par semaine pour le congé d'études de chaque praticienne expérimentée pendant douze semaines, en vue de prolonger pour une deuxième période de douze semaines si le placement se déroule bien et que toutes les parties concernées sont intéressées à continuer.

Quatre CPE ont été initialement recrutés, mais l'une d'entre elles a dû abandonner lorsqu'elle a décidé qu'elle ne pouvait pas gérer ses études tout en travaillant et a quitté son emploi pour étudier à temps plein avant qu'une remplaçante ne soit trouvée. Un aperçu des autres exploitantes de CPE, des ÉPE et des remplaçantes / secouristes participantes est présenté ci-dessous. Toutes les participantes ont été interrogées au début et au cours des dernières semaines de l'essai du prototype afin d'évaluer le prototype dans son objectif global de soutenir les ÉPE et le secteur sans perturber le service.



## CPE Rural à but lucratif

ÉPE – 6 ans d'expérience

*Élément déclencheur de la formation : les enfants sont maintenant plus âgés et on leur a demandé pendant l'entretien d'embauche.*

Assistante sociale – 20 ans d'ÉPE, récemment retraitée, n'a jamais été assistante sociale auparavant, a déjà été assistante sociale pour la garderie pendant 6 mois (recrutée par l'intermédiaire de sa fille qui travaille à la garderie).



## CPE de banlieue à but lucratif

ÉPE – 3 ans d'expérience

*Élément déclencheur de la formation : la co-enseignante principale est partie en congé de maladie et a réalisé qu'elle avait beaucoup à apprendre.*

Sous-titulaire – premier poste d'éducatrice de la petite enfance (elle avait auparavant travaillé dans un foyer pour personnes âgées pendant six ans), elle était sous-titulaire dans cette garderie depuis deux semaines (recrutée via Indeed).



## CPE urbain à but non lucratif

ÉPE – 2 ans d'expérience

*Élément déclencheur de formation : encouragée par des collègues de travail.*

Sous-titulaire – nouvel arrivant au Canada avec 7 ans d'expérience en ÉPE, étudiant actuellement pour un diplôme de 2 ans et sous-titulaire ailleurs (recruté via FB).



## Principales conclusions

### Impact sur l'expérience de l'ÉPE d'étudier tout en travaillant

En tant qu'ÉPE travaillant également à temps plein, chacune d'entre elles a décrit la nécessité d'étudier le soir et la fin de semaine pour répondre aux exigences du cours, les 2/3 d'entre elles intégrant activement le temps d'étude dans leur journée de travail pendant la sieste des enfants ou la pause déjeuner. Le stress d'essayer de réaliser la tâche impossible de concilier le travail, la vie et les études avait déjà des conséquences sur les ÉPE.

Deux tiers des ÉPE éprouvaient des difficultés à faire la transition vers les études, déclarant que l'école avait toujours été une lutte pour elles ou que les attentes élevées qu'elles s'imposaient provoquaient un certain degré d'anxiété.

Le congé d'études a été une expérience extrêmement positive pour les ÉPE. Les deux ÉPE interrogées ont vu leurs **notes s'améliorer**.

« Ça s'est mieux passé parce que les quelques premiers devoirs que j'ai faits avant le début du [congé d'études] m'ont été rendus avec des notes disant qu'ils avaient l'air bâclés. J'ai obtenu de meilleures notes depuis que j'ai eu ce jour de congé, et mon instructeur m'a dit que mes devoirs semblaient moins bâclés. »

- Éducatrice du N.-B.

« Ça m'a aidé pour mes notes, je n'ai jamais eu de telles notes de ma vie. J'ai le temps de m'asseoir et d'absorber les informations, je ne me sens pas aussi pressé qu'à l'université. »

- Éducatrice du N.-B.

Elles ont également ressenti un changement dans **leur capacité à fournir une ÉPE de qualité**.

« Parce que je savais que j'avais un jour de congé pour faire mes devoirs, j'ai pu être beaucoup plus présente au travail. »

- Éducatrice du N.-B.

« Pendant le premier mois, je faisais mes devoirs au travail. Je faisais mes devoirs pendant la sieste [...]. Maintenant, j'ai pu préparer tellement plus d'histoires d'apprentissage et de bricolages pour les enfants. [...] Même le simple aspect de la santé mentale a été incroyable. Je me sens beaucoup plus reposée en allant à l'école cette année. Ma co-enseignante a remarqué une différence dans mon humeur, et je progresse de manière plus positive. »

- Éducatrice du N.-B.

Bien qu'elles trouvent toujours difficile d'étudier et de concilier études et travail, elles ont également déclaré avoir **davantage confiance** en leurs propres capacités d'apprentissage.

« J'ai davantage confiance en moi. Je n'ai jamais pensé que je pourrais aller à l'école à cause de ma lecture et de mon écriture. Je ne pensais pas que je pourrais le faire, mais maintenant j'obtiens des 80 et des 90. Je ne pensais pas que je pourrais le faire, mais je le peux! »

- Éducatrice du N.-B.

« J'ai appris en général, je peux m'appliquer mieux que je ne le pensais, je me débrouille bien quand on me donne les ressources. Le fait d'avoir un jour de congé m'a donné plus de motivation [et] un point de départ; je n'avais pas une grande confiance en l'université. En sachant que j'ai le temps de le faire, je peux vraiment m'appliquer. Peut-être que j'aime vraiment l'école. »

- Éducatrice du N.-B.

Ne sachant pas que le congé d'études allait être prolongé, une ÉPE avait déjà conclu un accord avec son employeur pour continuer à prendre un jour de congé d'études sans solde jusqu'à la fin de ses études. Le coût aurait été un obstacle pour l'autre ÉPE à prendre un congé sans solde.

→ Suite à la page 7



→ Suite de la page 6

### Impact sur les exploitantes de CPE

Les exploitantes ont tenu à participer à l'évaluation de ce prototype car elles comprennent les pressions que subissent les ÉPE lorsqu'elles étudient et travaillent en même temps. Plus qu'une simple mise à disposition de temps, elles ont vu là une occasion de soulager leurs ÉPE et de protéger leur santé mentale. Les soutiens existants se sont limités à être disponibles pour répondre aux questions et ont bénéficié d'un espace et d'un temps pour étudier pendant la journée, lors des pauses ou si la charge de travail le permettait. Les deux exploitantes étaient satisfaites de la manière dont le congé d'études s'est déroulé dans leur centre. Elles ont constaté des **effets positifs sur le bien-être des ÉPE** qui prenaient le congé d'études et y ont vu un moyen supplémentaire **d'accroître l'intérêt d'étudier tout en travaillant** (parallèlement au nombre croissant d'options de formations alternatives pour les ÉPE qui travaillent).

Au départ, les préoccupations des exploitantes concernaient les perturbations pour les enfants les jours où la remplaçante travaillerait, la possibilité qu'une remplaçante puisse s'intégrer efficacement à l'équipe avec un nombre d'heures aussi limité et la possibilité d'une augmentation de la charge de travail pour le reste du personnel régulier.

En raison de ces préoccupations, il était très important pour toutes les exploitantes d'avoir une remplaçante constante pour remplacer le congé d'études d'une seule ÉPE. Bien que les deux responsables aient trouvé que le recours à une travailleuse à temps partiel qui connaissait déjà la garderie était essentiel à la réussite de l'intégration à l'équipe et à une perturbation minimale pour les enfants, l'une d'entre elles était disposée à recruter de nouvelles remplaçantes spécifiquement pour les congés d'études à condition qu'elle puisse participer au processus d'entrevue. **Le fait d'avoir un coût associé deviendrait probablement un obstacle à la participation future** des exploitantes étant donné les finances déjà tendues des exploitantes privées.

### Culture de sous-liste de haute qualité

**Le processus de recrutement demandait beaucoup de travail.** L'un des centres sélectionnés comptait déjà une travailleuse de remplacement occasionnel dans son personnel, et il a été convenu qu'elle serait en mesure d'affecter cette travailleuse pour couvrir le quart de travail de son ÉPE qui venait de commencer à étudier pour obtenir son certificat d'ÉPE. Un modèle de description de poste a été créé par l'équipe du laboratoire et configuré par chacun des autres CPE. La description du poste a ensuite été partagée avec les réseaux de l'équipe et des CPE, et publiée sur CareerBeacon, Kijiji et Facebook Jobs. La grande majorité des candidatures (82 %) sont venues de Facebook Jobs.

Au total, nous avons reçu 28 candidatures pour les quatre postes affichés. Après examen, 10 d'entre elles ont été jugées aptes pour une entrevue (avec l'expérience pertinente demandée dans l'offre d'emploi).

L'un des sites participants a pu trouver et recruter une employée à temps partiel, que nous avons à nouveau accepté d'affecter un jour par semaine pour couvrir le congé d'études de l'ÉPE.

Pour le dernier site, une liste restreinte de trois candidates a été proposée. La première candidate ayant reçu une offre d'emploi a accepté l'offre mais ne s'est pas présentée au travail. Le poste a été réannoncé, avec une réponse moins importante. Deux candidates ont impressionné l'exploitant du centre, mais une seule était disponible au moment voulu. Une fois de plus, la candidate retenue a ignoré l'exploitant, ne se présentant jamais à son poste. L'exploitante du centre a alors repris contact avec l'autre candidate et a adapté les horaires de travail requis à son emploi du temps existant.

→ Suite à la page 8



→ Suite de la page 7

Les réflexions de nos participantes suggèrent que **les différents types de substituts ont des motivations distinctes** pour assumer le rôle de substitut. Une participante a été recrutée pour faire des quarts de travail occasionnels au CPE où travaillait sa fille. Il s'agissait d'une ÉPE retraitée ayant plus de 20 ans d'expérience qui s'ennuyait de travailler avec les enfants et qui cherchait une excuse pour se lever le matin et sortir de la maison. Cette expérience lui a offert des possibilités d'interaction sociale et de connexion dont elle avait grand besoin.

«  
*Cela m'aide à me sentir comme faisant partie d'une famille. Je ne regrette pas d'être sortie de la retraite, c'est bon pour moi. J'ai même été invitée à la fête de Noël, les filles me demandent toutes si je viens! Oui, je serai là.* »

- Remplaçante du N.-B.  
(retraîtée de l'ÉPE)

Une participante ne cherchait pas nécessairement à devenir remplaçante, mais cherchait des occasions de percer dans le domaine. Elle a postulé un poste à temps partiel, son premier en ÉPE. Elle aimait la variété du travail qu'offrait son poste (elle travaillait sur différents sites en plus de son quart de travail hebdomadaire pour couvrir son congé d'études) et pensait que d'autres personnes ayant quitté l'école pourraient bénéficier d'une expérience similaire.

«  
*Peut-être que quelqu'un qui vient de sortir de l'école secondaire pourrait tester le potentiel d'une carrière dans ce domaine. Quand j'ai quitté l'école secondaire, j'aurais aimé essayer. C'était un bon test pour moi, pour voir si j'aimais ça. En fait, je suis inscrite en septembre pour mon programme d'ÉPE.* »

- Remplaçante du N.-B.  
(nouvelle à l'ÉPE)

Une seule personne a été embauchée par le biais du processus de recrutement prototype, une nouvelle venue ayant plusieurs années d'expérience en tant qu'ÉPE à l'étranger et qui cherchait une expérience canadienne supplémentaire tout en travaillant à temps partiel et en étudiant pour obtenir son certificat d'ÉPE.

Contrairement aux exploitantes pour qui la constance du placement était très importante, elle l'était moins pour les substituts pour qui – à l'exception de la retraitée qui était heureuse de limiter ses heures de travail – acquérir de l'expérience et plus d'heures était une plus grande priorité.



## Prochaines étapes

L'évaluation de ce prototype de terrain a démontré les multiples avantages du congé d'études payé pour les ÉPE, notamment l'amélioration des notes, la capacité d'être plus présente au travail tout en étudiant, ainsi que l'augmentation de l'auto-efficacité et de l'intérêt pour la poursuite des études. Bien que ces résultats suggèrent que le congé d'études payé est une stratégie prometteuse pour accroître la capacité des ÉPE à obtenir leurs titres de compétences, une étude à grande échelle serait nécessaire pour mesurer l'impact du congé d'études payé sur la motivation des ÉPE et leur capacité à obtenir leurs titres de compétences.

Le prototype a également confirmé l'importance d'avoir des remplaçantes régulières pour les CPE et a mis en évidence les éléments du travail qui attirent les remplaçantes potentielles à différentes étapes de leur carrière en ÉPE. Cependant, le processus de recrutement de ce prototype nous a aussi donné un aperçu du temps et des efforts que les centres doivent consacrer au recrutement de nouvelles employées. Les itérations futures de ce travail pourraient envisager de développer des stratégies de recrutement pour :

- ▶ alléger la charge actuelle de recrutement et d'embarquement des CPE
- ▶ tirer parti des connexions existantes dans la communauté et des personnes suggérées comme de bonnes candidates par le prototype initial sur le terrain, en mettant particulièrement l'accent sur celles qui sont plus difficiles à atteindre par les méthodes de recrutement actuelles (par exemple, les adultes plus âgés et les nouveaux arrivants)
- ▶ constituer une cohorte de substituts par région/communauté

Enfin, la question de savoir comment financer les remplaçantes pour permettre aux éducatrices de se libérer pour étudier reste posée. L'expérimentation de structures organisationnelles et financières est nécessaire pour identifier un modèle économique durable pour cette initiative.