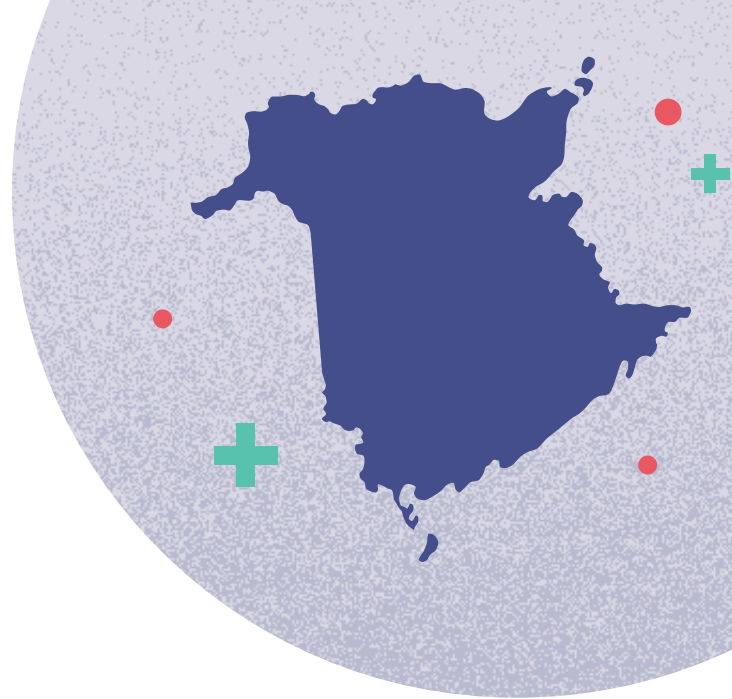




Labo sur
l'éducation à la
petite enfance



Ce feuillet comprend un aperçu du
prototype mis à l'essai par :

l'équipe anglophone du Nouveau-Brunswick dans le cadre du laboratoire de formation en éducation de la petite enfance (EPE).

L'équipe du N.-B. s'est attaqué au manque de soutien pour les personnes qui aident les éducatrices.teurs à planifier leur carrière et à progresser dans leurs études. Quatre équipes provinciales ont travaillé avec un coach en conception intégrée de l'équipe NouLAB pour concevoir, mettre en œuvre et évaluer un prototype de terrain de leur concept d'innovation sociale. Un prototype est un modèle préliminaire d'un concept à partir duquel on peut développer d'autres versions; une représentation d'une idée de conceptualisation qui sert à obtenir des commentaires et à générer un apprentissage. On a procédé à des essais en temps réel des prototypes au printemps et à l'été 2023, et l'évaluation a eu lieu en mai et juin 2023.

Les résumés des trois autres prototypes,
les principales conclusions et recommandations sont disponibles sur :

<https://ecelaboepe.ca/> ou en effectuant une requête par courriel à innovate@noulab.org.

+ L'équipe



Linda Gould

*coordonnatrice
de projet*

NBCC



Jewell Mitchell

consultante

EECD



Nivin Elmorsi

directrice

MCAF ELCC



Shawnee McConchie

propriétaire-directrice

Wonderland Child Care



Sharlene Jackson

propriétaire-directrice

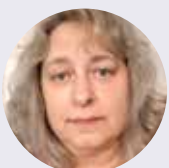
Wonderland Child Care



Kate Flanagan

*directrice par intérim
du développement de la
petite enfance*

EECD



Heather Fowler

directrice académique

NBCC



Le défi

Les directeurs.trices remplissent souvent des rôles à la fois administratifs et pédagogiques lorsqu'ils et elles gèrent leur garderie éducative. Des ajouts récents aux exigences administratives ont alourdi leur charge de travail quotidienne. Cela se traduit par plus de temps devant un écran d'ordinateur et moins d'heures sur le plancher pour soutenir les éducatrices.teurs. Cela fait souvent en sorte que des tâches doivent être achevées les soirs et les fins de semaine. Le niveau de stress augmente ainsi que les risques d'épuisement et le sentiment d'être seul.e que ce soit au sein des centres ou dans le secteur en général.

L'équipe anglophone du Nouveau-Brunswick s'est concentrée sur le manque d'occasions et d'espaces permettant aux directeurs.trices de se rencontrer, de connecter et de s'entraider. Il n'existe actuellement aucune association provinciale du secteur EPE au N.-B., et les directeurs.trices s'appuient souvent sur des relations informelles pour être au courant des mises à jour et comprendre les changements dans le secteur. L'équipe du N.-B s'est penchée sur les avantages d'initiatives passées, comme le programme Director to Director, un programme axé sur les directeurs.trices qui a eu un grand impact sur leur travail et leur motivation. Ce programme a été mis en œuvre par l'Association du Nouveau-Brunswick pour l'intégration communautaire (maintenant Inclusion NB) et financé par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance (MEDPE). Il réunissait les directeurs.trices une fois par mois pour se conseiller mutuellement, accéder aux ressources et tisser un réseau de soutien.

L'équipe a décidé que créer un espace sécuritaire pour la connexion et le partage serait un bon point de départ pour réunir les directeurs.trices. Cela leur permettrait de discuter des enjeux auxquels ils et elles font face tout en offrant du soutien à leurs pairs, dans le but d'améliorer leur performance en leadership. L'un des principaux défis du concept par le passé était de démarrer le travail de rapprochement entre les directeurs.trices. D'autant plus qu'il y avait l'absence d'une voix centrale pour représenter le secteur. Cela nuisait au développement d'une relation avec le gouvernement et empêchait d'établir des relations de confiance, que ce soit entre les directeurs.trices ou avec le gouvernement.



Le prototype

Objectifs de développement et d'apprentissage

Le prototype anglophone du Nouveau-Brunswick consiste en une cohorte de soutien par les pairs pour les directrices¹. La vision plus large était celle d'un réseau provincial de personnes directrices et éducatrices qui se réuniraient pour avoir des discussions dirigées sur le secteur. L'équipe a souligné l'importance d'avoir quelqu'un pour animer la conversation et s'assurer qu'elle demeure favorable au développement de compétences en leadership des directrices.

Nous avons conçu ce prototype et sa période d'essai du prototype pour examiner les éléments les plus risqués du concept : trouver une personne qualifiée pour l'animer, recruter un nombre suffisant de participant.e.s, maintenir l'intérêt pour les séances et veiller à ce que les discussions soient constructives.

Le prototype a été conçu pour être composé d'une cohorte pour une durée de six séances animées par une facilitatrice qualifiée. Les séances semi-structurées fournissent un espace aux directrices pour apprendre à se connaître, discuter des enjeux, envisager des solutions et se sentir entendues et soutenues.

Le concept cherchait à répondre aux questions suivantes :

- 1 Y a-t-il un intérêt de la part des directrices à tisser des liens avec leurs pairs?
- 2 Avoir la possibilité de se rencontrer et d'échanger ensemble permet-il aux directrices d'améliorer leur performance, leur leadership et d'augmenter leur niveau de motivation?
- 3 Est-ce que le format d'une cohorte de soutien par les pairs facilite ou entrave la charge de travail des directrices?
- 4 Les directrices peuvent-elles s'auto-organiser et s'entraider sans soutien externe?

La dernière question a été formulée en fonction des résultats de notre recherche démontrant un manque d'initiatives officielles dirigées par des directrices au Nouveau-Brunswick. De nombreux programmes rassemblant les directrices de garderies éducatives (comme les anciennes associations et le programme Director to Director) dépendent souvent de financement gouvernemental et perdent de leur élan avec le temps. Ce prototype devait étudier le potentiel des directrices de s'auto-organiser et identifier le soutien nécessaire pour garantir que toute initiative future puisse avoir plus d'impact, de longévité et conduire à bâtir des liens de confiance.

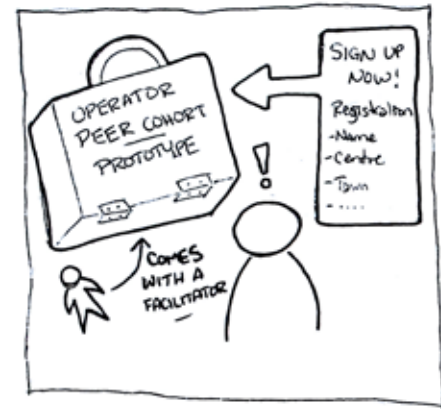
¹ Le terme "directrice" a été préféré à celui d'une exploitante, car il englobe mieux les rôles très divers des propriétaires, des directrices, des administratrices et des responsables pédagogiques. Nous utiliserons le féminin pour mieux représenter et respecter les pronoms des personnes qui ont participé au test de terrain.



Mise à l'essai du prototype

Une facilitatrice (externe à l'EPE, mais ayant une expérience préalable dans le secteur) a été recrutée. Nous avons contacté de nombreux partenaires avec qui nous avons déjà parlé via des entretiens ou lors de la ronde précédente du laboratoire. Nous avons par la suite envoyé des CV et des propositions à l'équipe du N.-B qui a sélectionné la candidate.








La cohorte de soutien par les pairs a été mise à l'essai dans le district scolaire anglophone sud (ASD-S) dans le but de recruter de 12 à 15 directrices. Les participant.e.s ont pu s'inscrire au moyen d'une feuille d'inscription en ligne, envoyée par courriel aux garderies éducatives de l'ASD-S² par la directrice de district du ministère.



Croquis du développement du concept réalisé lors d'un atelier avec l'équipe du Nouveau-Brunswick.

En l'espace de 24 heures, 11 directrices s'étaient déjà inscrites. À la date limite d'inscription, une semaine après le lancement du formulaire, ce sont 20 participantes au total qui ont pris contact pour se joindre à la cohorte.

Parmi les 15 directrices qui ont pris part à l'expérience :

 5 étaient en milieu rural  10 étaient en milieu urbain	 11 avaient plus de 5 ans d'expérience  4 étaient en poste depuis moins de 5 ans	
 5 ont mentionné avoir du mal à équilibrer leurs rôles pédagogiques et administratifs	 4 ont affirmé qu'elles réussissent à équilibrer leurs rôles	 3 ont déclaré que leur capacité à équilibrer dépendait de la période de l'année (les périodes plus chargées occasionnant un plus grand volume de travail)

La cohorte a pris part à six réunions à partir de mai 2023 et qui se termineront en janvier 2024. Chaque réunion dure trois heures et a lieu en soirée. La première a eu lieu dans le laboratoire vivant en EPE sur le campus du New Brunswick Community College (NBCC) à Saint John, et la deuxième a eu lieu dans le centre d'une directrice du groupe. Les participantes avaient exprimé l'intérêt de visiter les garderies éducatives de leurs pairs. Il a donc été décidé que les futures réunions se dérouleront dans chacun des CPE dans le but de permettre aux directrices de visiter les centres de leurs pairs et de voir comment ils sont organisés.

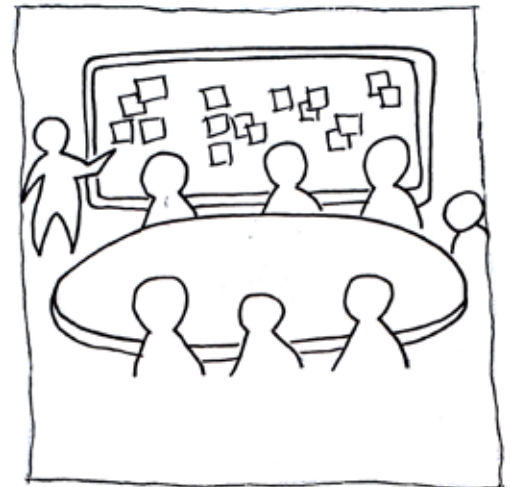
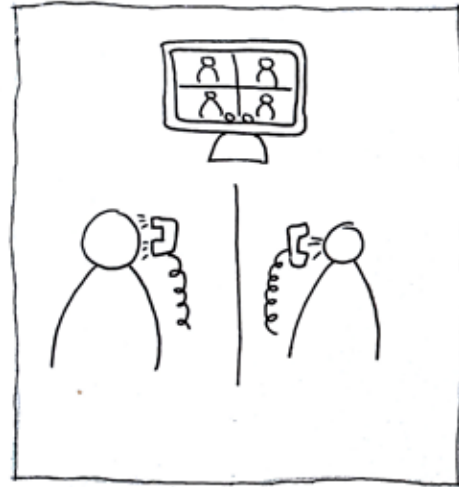
² Excluant les garderies en milieu familial, car elles ne figuraient pas dans le champ de recherche du laboratoire.



Résumé des deux premières séances

Treize des 15 directrices de la cohorte ont participé à la séance initiale le 25 mai 2023 (une personne via Zoom). L'objectif de cette première rencontre était de donner le ton et de jeter les bases du projet. Il y a eu des hésitations initiales lorsque les directrices se sont présentées et ont fait part de leurs attentes. Un point clé pour le succès des séances (et crucial selon les participantes) était d'assurer la confidentialité et d'éviter d'utiliser des noms dans la mesure du possible. Un manuel a été distribué pour les aider à garder une trace des discussions. Après la séance, des notes sur la discussion ont été envoyées avec un sondage et une liste de contacts. L'une des directrices a créé un groupe Facebook pour que les participantes restent en contact et poursuivent la conversation.

Neuf directrices ont pris part à la deuxième séance. Celles qui n'ont pas participé ont déclaré que le mois de juin était chargé en raison de la fin de l'année scolaire. Des participantes ont avancé que la deuxième réunion était plus détendue, car elles s'étaient familiarisées les unes avec les autres. L'animatrice a aussi été en mesure de structurer la conversation autour des besoins des directrices. Plusieurs se sont dites satisfaites de la nature constructive de la conversation, qui a permis d'aborder des idées et des stratégies.



Croquis du développement du concept réalisé lors d'un atelier avec l'équipe du Nouveau-Brunswick.

« Je pense que tout le monde apprécie vraiment d'avoir des personnes avec qui discuter et échanger des idées. »

- une directrice



Les résultats des tests

Les expériences antérieures de soutien par les pairs étaient variables.

Conformément à ce que dit la littérature et démontre la recherche sur le terrain, la plupart des directrices avaient peu ou pas d'expérience avec le soutien par les pairs. C'était surtout le cas des nouvelles directrices ou de celles arrivées au Nouveau-Brunswick en provenance d'une autre province. Le groupe Facebook existant de propriétaires-directrices du Nouveau-Brunswick - l'un des rares espaces pour le réseautage - a été décrit comme étant mal géré et négatif, plutôt qu'une ressource utile.

Auto-organisation et initiative

De nombreuses directrices ont indiqué qu'elles demeurent en contact entre elles en dehors des séances. L'une a mentionné qu'elle aidait à encadrer une jeune directrice. D'autres ont fait part de leur intention de contacter leurs pairs, mais ont noté qu'avec la période occupée de l'année, cela s'avérait difficile. Plusieurs ont rejoint le groupe Facebook ou ont l'intention de le faire.

Flexibilité du format

Le format de la rencontre de trois heures a plu à des participantes, mais d'autres croient qu'il aurait fallu plus de temps pour aborder en détail tous les sujets. Une directrice a proposé de remplacer les quatre séances restantes par une retraite d'une fin de semaine; d'autres directrices ont appuyé l'idée.

Surmonter les obstacles à la connexion en tant que pairs et cultiver les leaders émergentes

La plupart des directrices de la cohorte ont fait l'effort d'assister aux deux séances malgré un horaire chargé. Plusieurs étaient motivées par l'idée de se réunir entre directrices pour discuter d'enjeux communs et se partager des informations. Une directrice a affirmé vouloir accompagner la nouvelle génération de directrices et leur transmettre ses connaissances.

« J'essaie d'impliquer de jeunes directrices afin qu'elles puissent commencer à prendre les rênes... »

- une directrice

La plupart se sont inscrites à la cohorte parce qu'elles voulaient apprendre comment fonctionnent les autres centres et avoir de nouvelles idées pour la gestion du leur. Rencontrer d'autres directrices, tisser des liens et augmenter leur motivation constituait une autre attente.

« J'espère que cela m'inspirera à continuer et à ne pas quitter. Parce que je suis assez proche. »

- une directrice



Lancer la discussion sur des problèmes plus généraux

De nombreuses participantes voulaient au minimum discuter des problèmes liés au recrutement et à la rétention. Mais elles ont pu aborder un éventail beaucoup plus large de sujets en seulement deux séances! On peut en déduire que réunir des directrices de garderies éducatives génère une vue d'ensemble du secteur et de ses besoins, permettant d'entamer des discussions sur les changements au système.

« Je pensais que j'allais être plus en mode écoute, mais j'ai en fait été assez direct avec mes questions et j'ai également pu aider les autres. C'était très sympa! »

- une directrice

Les principaux sujets abordés lors des séances sont : les comportements difficiles (tant de la part des parents que des enfants), la réglementation gouvernementale, les plans d'amélioration de la qualité et la recherche d'un équilibre travail-vie personnelle. Les participantes ont décidé ensemble des sujets de discussion en s'inspirant des conseils de l'animatrice.

Motivation professionnelle accrue

Plusieurs directrices ont mentionné que leur participation à la cohorte a été source de motivation, car c'est encourageant de constater qu'elles sont nombreuses à confronter le même genre de défis au travail.

« C'est agréable de rencontrer des directrices qui mènent le même combat. Avoir une personne avec qui parler des défis nous aide à réfléchir à comment les gérer. J'ai hâte à la prochaine séance! »

- une directrice

« Cela donne un peu d'entrain à votre démarche le lendemain quand vous venez au travail en sachant que vous êtes avec des gens [similaires], et que ça va bien aller. »

- une directrice



Équilibre pédagogique-administrative

Plusieurs participantes ont affirmé ne pas encore avoir constaté de répercussions sur leur équilibre pédagogique et administratif. On a attribué cela au fait qu'il était encore trop tôt pour voir de véritables impacts. Une directrice a avoué que sa participation à la cohorte a ajouté à la pression de trouver un équilibre, mais qu'elle continuerait d'assister aux rencontres parce qu'elle voyait l'importance. Plusieurs se disent optimistes quant aux répercussions positives au fur et à mesure que les séances progressent.

Les directrices les mieux établies ont profité des rencontres pour partager leurs conseils et leurs techniques pour un meilleur équilibre de travail. Une participante a souligné qu'elle avait déjà remarqué une différence après avoir appliqué de ces idées à son travail.

«... juste savoir que c'est ok de ne pas répondre au téléphone à huit heures du soir... ni de répondre aux e-mails, et savoir que les autres directrices ne le font pas, me fait me sentir mieux et que, vous savez, ça va... »

- une directrice

Premiers indicateurs d'impacts

La majorité des directrices affirment que les deux séances ont répondu à leurs attentes en termes de pouvoir se connecter avec leurs pairs et d'avoir un espace pour discuter de sujets clés. Plusieurs ont affirmé qu'elles attendaient les prochaines rencontres avec impatience.

« C'était vraiment agréable de nous réunir en groupe et d'avoir pu établir ces liens et discuter de défis et de choses comme ça. J'ai trouvé cela fort utile de rassembler toutes nos voix. »

- une directrice

« J'ai vraiment apprécié jusqu'à présent. Je pense qu'une fois que nous avons eu notre première réunion et clarifié nos intentions, et c'est ce qui s'est passé. Et je pense qu'à long terme, si ça continue, je pourrais voir les avantages à coup sûr. »

- une directrice

Ce que nous avons appris jusqu'à présent

La réponse à la cohorte de soutien par les pairs a été positive et la plupart des directrices ont l'intention d'assister aux quatre séances restantes. Les liens qui ont commencé à se former et la création d'un groupe Facebook offrent les premières indications que le soutien par les pairs se poursuivra. Un autre élément clé du succès est la présence d'une animatrice, un rôle dont l'importance a été soulignée par l'équipe du Nouveau-Brunswick dès le début de la mise à l'essai du concept.

La période d'essai de deux séances n'a pas alloué suffisamment de temps pour voir des impacts significatifs sur la performance des directrices, d'autant plus que les séances se sont déroulées pendant une période chargée. Établir des relations de confiance nécessite un engagement à long terme qui n'est pas être facilement testé dans ce genre d'expérience sur une courte durée. Cependant, cette cohorte a montré qu'un format de soutien par les pairs a un fort potentiel pour démarrer ce processus, et les impacts seront d'autant plus clairs à la fin de la sixième séance en janvier 2024.



La suite

Quatre autres rencontres devraient avoir lieu entre septembre 2023 et janvier 2024. Une réunion avec l'équipe du prototype et les décideurs gouvernementaux est prévue en février 2024 pour partager les apprentissages à plus long terme du prototype. Durant cette période, nous pourrions mieux évaluer la capacité d'auto-organisation des directrices.

Les futures versions de ce prototype devraient garantir la présence d'une facilitatrice ou d'un facilitateur d'expérience pour accueillir les directeurs.trices, gérer la diversité du groupe et s'assurer que les différentes capacités sont prises en compte. Il devrait y avoir un équilibre entre les discussions sur les sujets « importants » et le temps accordé aux participant.e.s pour « discuter » les un.e.s avec les autres. Le format devrait également incorporer une certaine flexibilité et proposer une retraite de fin de semaine pour les directeurs.trices qui veulent plus de temps pour discuter et prendre plus de distance par rapport à leur quotidien.

Une cohorte de ce type devrait également intégrer un élément de mentorat. L'impact le plus notable a été le bénéfice qu'en ont tiré les jeunes directrices, grâce à une meilleure compréhension du secteur et aux conseils de celles qui ont une vaste expérience en EPE. Plus important encore, les initiatives futures doivent tenir compte du temps qu'il faut pour nouer des relations durables entre les directeurs.trices et assurer la continuité de ce travail.

