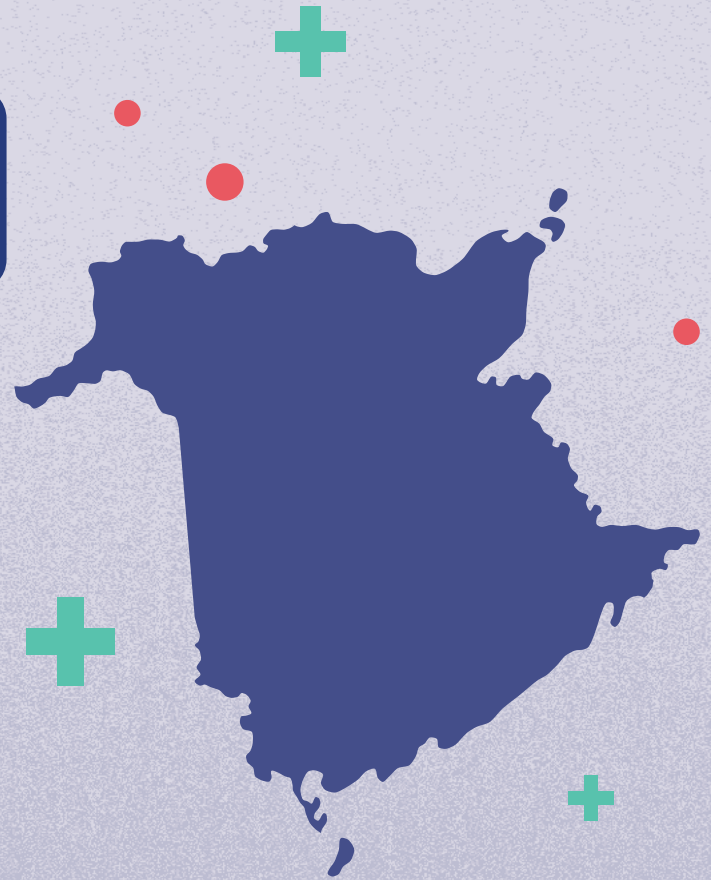




Labo sur  
l'éducation à la  
petite enfance

**Bonjour!**



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

***L'équipe Nouveau-Brunswick  
francophone 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 francophone était composée de **Isabelle Fournier**, exploitante, Au p'tit monde de Franco; **Renay Martin-Landry**, propriétaire et éducatrice à la petite enfance au Centre Éducatif Le Platinum à Dieppe; **Sandra Guitard**, exploitante, Garderie aux p'tits amours Inc.; **Lise Maillet**, coordonnatrice du centre d'apprentissage précoce / consultante en apprentissage précoce; **Danielle Gauthier St-Onge**, spécialiste, Développement et apprentissage 0-8 ans GNB; **Celine Cormier** (GNB), consultante en apprentissage précoce, Développement et apprentissage 0-8 ans (Branch); **Mona Normandeau**, instructrice CCNB. D'autres personnes du secteur de l'ÉPE ont été recrutées pour prendre part aux programmes prototypes et donner leur avis.



**Isabelle Fournier**  
Exploitante – Au p'tit monde de Franco



**Renay Martin-Landry**  
Propriétaire et éducatrice à la petite enfance au Centre Éducatif Le Platinum à Dieppe



**Sandra Guitard**  
Exploitante – Garderie aux p'tits amours Inc.



**Lise Maillet**  
Coordonnatrice du centre d'apprentissage précoce / Consultante en apprentissage précoce



**Danielle Gauthier St-Onge**  
Spécialiste, Développement et apprentissage 0-8 ans GNB



**Celine Cormier (GNB)**  
Consultante en apprentissage précoce  
Développement et apprentissage 0-8 ans (Branch)



**Mona Normandeau**  
Instructrice CCNB

L'équipe Nouveau-Brunswick francophone a choisi de s'attaquer à l'utilisation limitée de l'option d'ÉRA expérientielle pour obtenir la certification. En examinant ce défi, l'équipe a constaté que le recrutement pour l'ÉRA expérientielle se fait à la dernière minute et qu'il est difficile pour les éducatrices de le planifier. Le processus actuel de preuve de l'expérience professionnelle exige un niveau élevé de confiance et de mémoire de la part des propriétaires exploitants. Ce processus n'est pas fondé sur les compétences, tandis qu'il existe des ressources qui pourraient servir de base à un formulaire de liste de contrôle fondé sur les compétences. L'équipe a exploré des concepts, notamment une visualisation du processus d'ÉRA du point de vue des éducatrices. Un défi qui demeure à relever est la tendance à perdre le personnel expérimenté au profit du système scolaire public une fois qu'il est qualifié, dissuadant les exploitants de soutenir le processus d'ÉRA.



### Descriptions des prototypes

## Nouveau-Brunswick francophone: Évaluation et reconnaissance des acquis



### Le défi

*L'équipe francophone du Nouveau-Brunswick a envisagé un avenir dans lequel chaque éducatrice a accès à une formation individualisée basée sur ses forces et ses défis pour l'aider à combler les lacunes qui feront d'elle une ÉPE plus efficace.*

Pour concrétiser cette vision, l'équipe s'est concentrée sur l'amplification des efforts récents dans le secteur pour encourager les nombreuses éducatrices expérimentées qui travaillent actuellement dans des CPE agréés sans être certifiées à obtenir leurs titres de compétences en ÉPE.

En explorant ce point, l'équipe a découvert que le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) offre actuellement une option d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ÉRA), grâce à laquelle les éducatrices peuvent faire reconnaître et accréditer jusqu'à 80 % de leur cours en prouvant leur expérience dans le domaine. Le CCNB a récemment réduit le nombre d'années d'expérience requises pour ce programme, le faisant passer de 10 à 3 ans. Bien que cette mesure augmente la portée potentielle de l'initiative, elle accroît également le besoin d'un processus rigoureux pour s'assurer que les lacunes en matière d'éducation des ÉPE sont identifiées afin que les ÉPE retournent au travail avec des qualifications accrues et que la qualité de l'éducation des éducatrices soit maintenue. Le processus actuel d'évaluation de la formation et de l'expérience passées de chaque éducatrice reste complexe et lourd. En particulier, le programme exige que l'expérience soit démontrée par des lettres d'employeurs et des observations d'instructeurs.

L'équipe a considéré que ces exigences constituaient un point sensible pour les CPE, les ÉPE et le personnel du CCNB, et a donc décidé de se concentrer sur la façon d'améliorer le processus d'évaluation et de reconnaissance des acquis de ces praticiennes expérimentées.

→ Suite à la page 4



→ Suite de la page 3

### Questions clés

**Les questions clés à l'origine de la vision initiale de ce prototype étaient les suivantes :**

- ▶ Comment les éducatrices peuvent-elles tirer parti des options d'évaluation et de reconnaissance des acquis (ERA)?
- ▶ Comment pourrions-nous établir des liens entre ce dont les étudiantes du CCNB ont besoin et ce que les exploitantes doivent fournir pour démontrer que les expériences des éducatrices sont liées à leurs compétences tout en maintenant une certification de qualité?

**Au cours du laboratoire, l'équipe a formulé des hypothèses qu'elle souhaitait explorer par le biais du prototype :**

- ▶ Les praticiennes expérimentées peuvent ne pas avoir la capacité technique, ne pas avoir les compétences linguistiques et ne jamais avoir eu l'expérience de remplir un formulaire pour démontrer leurs expériences comme l'exige le module.
- ▶ Les éducatrices et les exploitantes peuvent ne pas avoir suffisamment de temps pendant les heures de travail pour faire la démonstration ou l'évaluation des expériences.
- ▶ Les exploitantes peuvent ne pas avoir le temps ou les détails nécessaires pour évaluer les compétences.

## Prototype : Visualisation expérimentale d'un scénario d'ÉRA

Un scénarimage visuel a été créé pour illustrer le processus par lequel passent les éducatrices, depuis le moment où elles envisagent de retourner à l'école jusqu'à l'obtention de la certification par le biais du programme d'ÉRA. Il a été présenté aux propriétaires/exploitantes des CPE, aux éducatrices, aux représentants des collèges et aux employés du gouvernement ayant une expérience directe du programme d'ÉRA, soit en tant que supporteurs, anciens participants ou influenceurs. Le scénarimage visuel (voir page 8) a été utilisé comme outil de réflexion, les intervenantes étant invitées à fournir des commentaires sur le programme, sur ce qui fonctionnait bien et sur ce qui pouvait être amélioré.

Après avoir travaillé avec l'équipe et le CCNB, on a découvert que l'ensemble du programme d'EPE du CCNB sera transformé en un programme axé sur les compétences en septembre 2023, de sorte qu'il serait inutile d'apporter de petits changements avant cette date. Cependant, les résultats de ce processus contribueront à l'élaboration du nouveau programme.



## Principales conclusions

Les parties prenantes ont confirmé lors des sessions de retour d'information que l'évaluation des pratiques (ou la mise à l'épreuve de l'expérience) était un défi et qu'elle permettait de mieux comprendre le travail administratif et cognitif des exploitantes de CPE. En outre, deux autres points douloureux ont été soulevés comme méritant une attention particulière: le processus de recrutement existant et les conséquences involontaires de la qualification.

Les résultats obtenus pour chacun de ces trois défis sont présentés ci-dessous, dans l'ordre où ils se présentent au cours de l'expérience des exploitantes et des éducatrices.

### Recrutement

Les intervenantes ont soulevé deux défis en ce qui concerne le processus de recrutement actuel: le court délai de recrutement et les exigences ambiguës du programme.

Le financement du programme d'évaluation et reconnaissance des acquis a été déterminé et alloué annuellement, ce qui entraîne des efforts de recrutement de dernière minute lorsque le financement est confirmé. Le recrutement pour le programme est souvent effectué par le personnel du programme au CCNB, qui visite les centres dans les deux semaines précédant la date de début du programme. Il est donc difficile pour les éducatrices de prendre une décision importante comme le retour à l'école dans un délai aussi court.

Le processus décisionnel est d'autant plus compliqué que de nombreuses éducatrices ne savent pas qu'elles peuvent obtenir des crédits pour leur expérience par le biais de l'ÉRA ou ne comprennent pas exactement comment cela fonctionne. Il y a beaucoup de confusion entre l'ÉRA expérientiel et l'ÉRA pédagogique:

- ▶ Les éducatrices pensent souvent qu'elles ne peuvent obtenir des crédits que pour une formation antérieure qu'elles ont déjà suivie, par opposition à l'obtention de crédits pour leur expérience en ÉPE.
- ▶ Elles ne savent pas à quelles parties du programme leur crédit expérientiel peut être appliqué.

En raison de l'absence de communication claire, il est difficile pour les éducatrices de prendre des décisions éclairées lors de la phase de recrutement.

«  
***J'ai fait tout mon cours avant de savoir ce qui serait accepté, je ne savais pas si je finirais en avril ou en juin. Enfin, l'ÉRA a remplacé le stage.*** »

- Éducatrice du N.-B. / alumni  
du programme ÉRA au CCNB

→ Suite à la page 6



→ Suite de la page 5

### *L'expérience de la preuve*

Actuellement, les éducatrices doivent demander à leur employeur de rédiger une lettre décrivant leur expérience. La lettre demande que les expériences suivantes soient décrites dans un centre d'éducation préscolaire agréé :

- ▶ Nombre d'années d'expérience
- ▶ Âge des enfants de votre groupe
- ▶ Nombre d'enfants sous votre surveillance
- ▶ Type de réglage
- ▶ Routine, tâches et responsabilités
- ▶ Les coordonnées complètes du centre de soins et d'éducation de l'enfant
- ▶ Nom, signature et rôle de la personne qui a écrit la lettre

D'après nos commentaires, la lettre n'est pas un problème pour les propriétaires / exploitantes, mais elle exige un haut niveau de confiance dans le fait qu'elles peuvent se souvenir de toute l'expérience de chaque employé. Le CCNB est à la recherche d'une liste de contrôle plus axée sur les compétences qui créerait un processus plus rigoureux permettant d'obtenir une qualité d'information plus détaillée sur les instructeurs afin de décider comment l'expérience de l'éducatrice pourrait être créditée pour remplacer la prise de certains cours.

La nécessité d'affiner le processus de preuve de l'expérience a été explorée par les observations des participantes au test selon lesquelles les exploitantes voient des éducatrices revenir au travail après avoir terminé avec succès leurs études, alors qu'elles n'ont toujours pas les compétences requises pour le poste.

### *Conséquence involontaire de la qualification*

En discutant des défis entourant la certification du personnel non formé, les exploitantes ont souligné qu'elles perdent souvent aussi celles qui ont des titres de compétences au profit du système scolaire public. À cet égard, le programme a un attrait quelque peu limité pour les exploitantes qui dépendent de ces membres essentiels de l'équipe pour atteindre les quotas et opérer en toute sécurité.



## Prochaines étapes

Les trois défis soulevés par les participantes au test de prototype font ressortir trois possibilités distinctes pour le travail futur.

Étant donné l'accent mis par la province sur l'augmentation du nombre d'éducatrices qui poursuivent leurs études, nos résultats suggèrent qu'une priorité devrait être de mieux comprendre et d'aborder les obstacles au recrutement dans le programme, et s'il est possible de développer une option avec plus de temps pour que les éducatrices puissent réorganiser leur vie et prendre la décision de s'inscrire au programme.

Lors de la réflexion sur les défis à relever pour prouver l'expérience qui ont été soulevés par les exploitantes, il a été mentionné qu'il existe des outils existants qui pourraient être utiles. Elles ont suggéré que les outils d'évaluation et d'accompagnement du personnel élaborés précédemment par le ministère de l'Éducation et Développement de la petite enfance du Nouveau-Brunswick constitueraient un bon point de départ pour élaborer une liste de contrôle axée sur les compétences que les employeurs pourraient remplir pour faire état de l'expérience de leur personnel. Lors de la mise à l'essai de cette liste, nous devons nous assurer qu'elle permet d'obtenir les renseignements nécessaires au CCNB sans ajouter un fardeau administratif trop lourd pour la propriétaire ou l'exploitante.

Enfin, les conséquences involontaires de la perte de personnel qualifié au profit du système scolaire ne peuvent être laissées sans réponse plus longtemps.

## Impact émergent : Association atlantique francophone de l'éducation à la petite enfance (AAFÉPE)

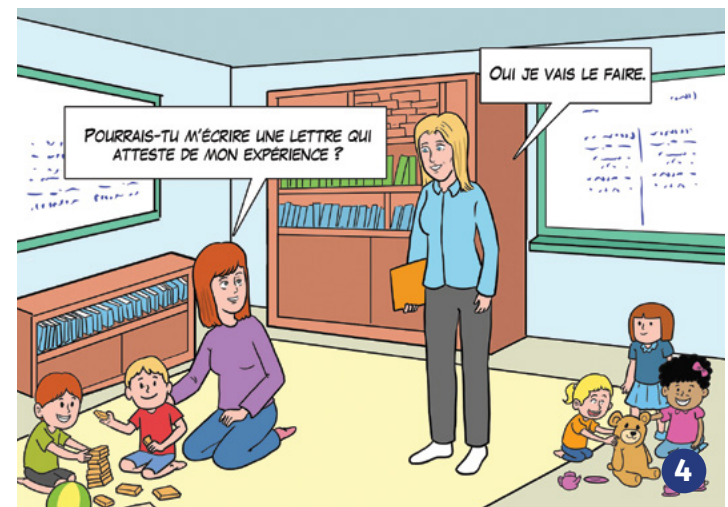
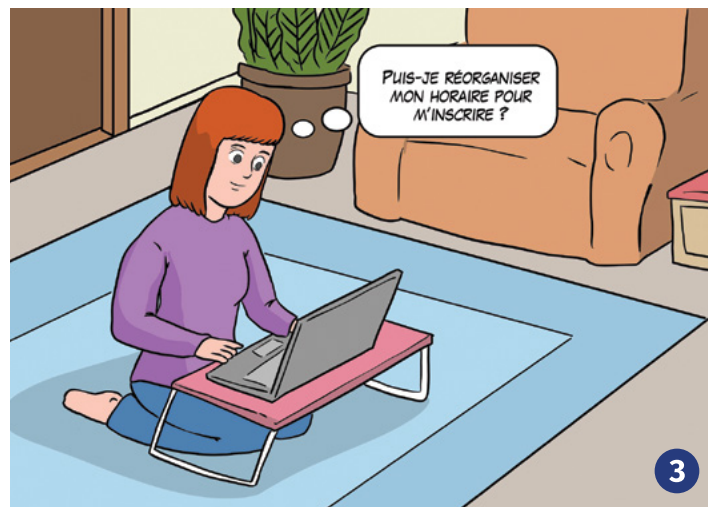
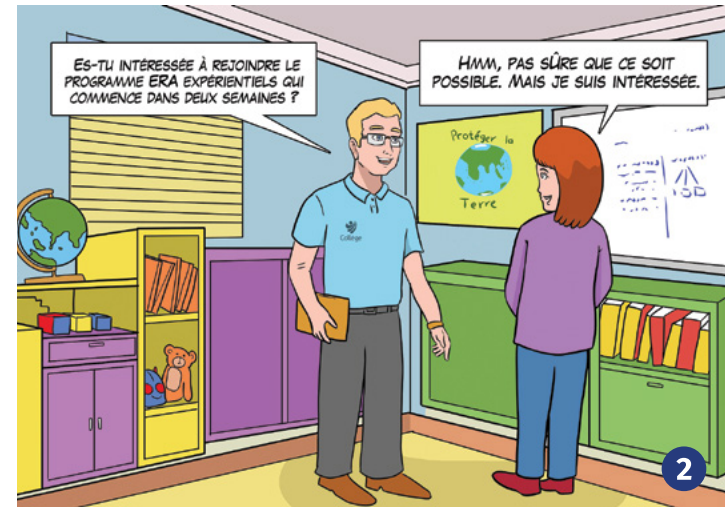
Dans la cohorte francophone du laboratoire, il y avait une équipe complète du Nouveau-Brunswick. Les trois autres provinces n'avaient pas assez de ressources humaines pour avoir des équipes complètes, alors nous avons invité des représentantes de chaque province du secteur francophone de l'ÉPE à participer aux ateliers de partage et d'analyse des données de recherche. (3 des 7 ateliers).

Ces trois ateliers ont permis de constater que chaque province travaille dans un contexte de langue minoritaire avec des ressources limitées et qu'il était nécessaire que les personnes travaillant dans le secteur de l'ÉPE francophone dans la région communiquent plus fréquemment pour partager les ressources, les possibilités de formation et les meilleures pratiques en matière d'ÉPE francophone. Nous avons animé deux discussions de suivi sur ce sujet et, à cette occasion, il a été décidé qu'une sorte de comité interprovincial devrait être formé.

Une autre initiative financée par le CCF ayant un mandat d'innovation à l'échelle de l'Atlantique, l'Association des collèges de l'Atlantique (ACA) a guidé un sous-comité composé de représentants des directrices d'ÉPE, des collèges/universités, des associations et du gouvernement de chaque province afin d'élaborer le mandat et la structure à présenter au comité plus large à l'automne 2021. Ce sous-comité travaille actuellement à l'élaboration d'un nom, d'un mandat, de financement et des premières mesures que l'Association pourrait prendre pour mieux relier les personnes qui travaillent dans le domaine de l'ÉPE francophone dans la région. Elles auront accès au fonds prototype pour tester l'idée au cours du printemps 2022.

# Visualisation expérimentale du scénario de ÉRA

Maquette de l'expérience de l'ÉRA pour les éducatrices participant au programme du CCNB.



# Visualisation expérimentale du scénario de ÉRA

