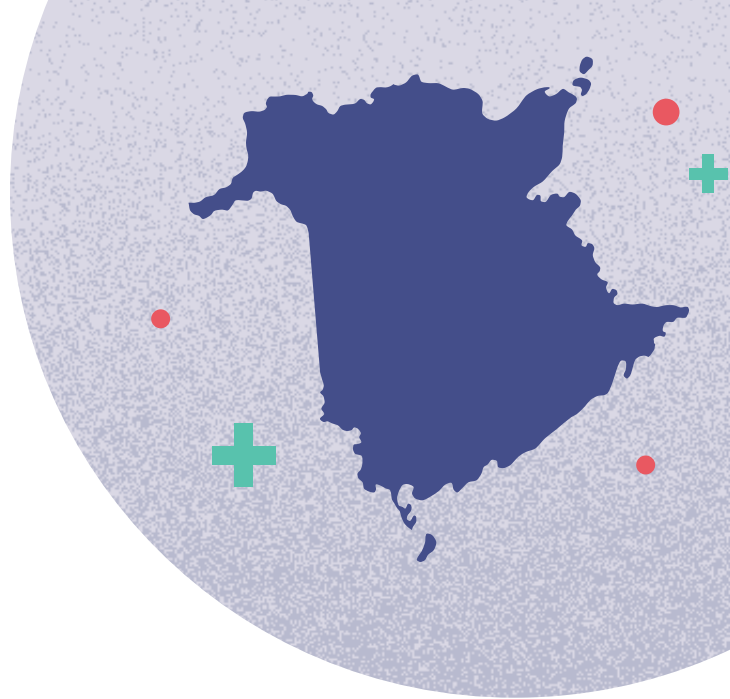




Labo sur
l'éducation à la
petite enfance



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

L'équipe francophone du Nouveau-Brunswick du laboratoire de formation en éducation de la petite enfance.

L'équipe du Nouveau-Brunswick a décidé de se pencher sur le manque de soutien pédagogique offert aux éducatrices.teurs sur le plancher dans les centres de la petite enfance. 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



Vicky Fraser

directrice

Service de
garde L'Envolée



Marie-Pier Caissie

directrice

Petits Passereaux



Carole LaValley

*doyenne associée,
Petite enfance*

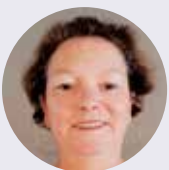
CCNB



Jonathan Nowlan

instructeur

CCNB



Céline Cormier

*conseillère en
apprentissage
préscolaire*

ministère de l'Éducation
et de la Petite enfance



Le défi :

Capacité limitée de soutien pédagogique sur le terrain pour les éducateurs.trice (EPE)

L'équipe francophone du Nouveau-Brunswick a senti le besoin de répondre aux défis auxquels font face les directeurs.trices pour équilibrer leurs responsabilités administratives tout en offrant un soutien pédagogique continu à leurs éducatrices.teurs. Lors de cette étape, l'équipe voulait voir comment renforcer la capacité de leadership pédagogique au sein des centres afin que les éducatrices.teurs obtiennent du soutien dans un format adapté aux forces, aux défis et aux contextes distincts de leur CPE.

Le concept initial développé par l'équipe proposait que chaque centre de la petite enfance ait sa personne-ressource éducatrice spécialisée en leadership pédagogique. Comme les possibilités de formation en leadership pédagogique en éducation de la petite enfance sont actuellement en cours d'élaboration par le Ministère et le CCNB, c'était l'occasion d'acquérir des connaissances sur ce qui pourrait bénéficier de ce type de formation. C'est ainsi que l'équipe a choisi de mettre en place une communauté d'apprentissage pour les éducatrices.teurs qui serait nommée par les pairs afin de renforcer ce genre de leadership au sein des équipes. On s'est servi d'un processus de nomination par les pairs pour sélectionner des leaders pédagogiques. Cette option permettait de réaliser des essais sur le terrain sur une courte période, donnant aux éducatrices.teurs la possibilité de prendre cette décision par elles-mêmes. Ce processus a eu beaucoup de succès lors du prototype de l'I-P-E de l'étape précédente.



Le prototype

Leader pédagogique dans les centres et une communauté d'apprentissage

La vision fondamentale qui a guidé le concept développé par l'équipe francophone du Nouveau-Brunswick est que chaque centre devrait disposer d'un.e leader pédagogique qualifié.e travaillant sur le plancher. Cette personne serait disponible pour soutenir la direction et les éducatrices.teurs. Le concept initial insistait que ce rôle soit clairement défini et compris par les conseils d'administration, les directeurs.trices et le personnel des garderies éducatives.

Cela inclut trois « caractéristiques essentielles » :

- 1 Le ou la responsable pédagogique doit passer la majorité de son temps à soutenir les éducatrices.teurs sur le terrain. Le reste de son temps sera consacré à la préparation et à la vérification auprès des garderies que les objectifs d'apprentissage du personnel et des enfants sont atteints.
- 2 Ce rôle serait distinct d'un poste administratif, car la personne doit pouvoir établir des relations de confiance et de soutien avec le personnel.
- 3 Le poste de leader pédagogique ne serait pas compté quand cela vient au ratio à respecter pour le personnel (dans le cas d'une absence).

Au cours de l'étape préparatoire, nous avons consulté des centres de la petite enfance francophones dans lesquels ont été établis des postes de chef d'équipe. Ces personnes ont des responsabilités variables, mais qui ne correspondaient jamais tout à fait aux critères énumérés ci-dessus. Une directrice de centre membre de l'équipe de conception était en train d'ouvrir un poste de soutien au personnel dans son centre (un peu comme un leader pédagogique à notre sens). Cependant, dans la plupart des cas, le rôle de leadership pédagogique revient à la direction.

L'objectif derrière le prototype était de déterminer l'intérêt, l'expérience et l'impact du renforcement des capacités de leadership pédagogique dans les centres afin que le personnel puisse avoir le soutien nécessaire pour assurer des services d'apprentissage et de garde de qualité en petite enfance.



Mise à l'essai du prototype

Pour tester le concept, l'équipe a décidé d'offrir une formation en leadership pédagogique aux centres intéressés. Aussi au menu : des possibilités d'apprentissage supplémentaires à un maximum de deux membres du personnel par centre par l'entremise d'une communauté d'apprentissage. Cette communauté offrirait un réseau de soutien par les pairs composé d'une instructrice et de leaders nommés par les pairs de divers centres. Elle servirait aussi de plate-forme de partage d'idées et pour amorcer un dialogue. Cela éviterait d'ajouter des responsabilités supplémentaires sur les épaules des directrices. Ce format a été établi dans l'espoir de répondre aux objectifs d'apprentissage suivants.

Questions clés :

- Une communauté de pratique pour les leaders en EPE fondée sur la pratique réflexive combinée avec une approche misant sur les forces et le leadership distribué soutient-il le renforcement des capacités en leadership pédagogique du personnel?
- Le prototype engendre-t-il une plus grande prise de conscience par rapport aux obstacles et aux catalyseurs pour soutenir un leadership pédagogique continu?
- Du point de vue des éducatrices et des directrices, quel est le niveau de sensibilisation et d'intérêt nécessaire pour renforcer la capacité de leadership pédagogique?

Format

Cinq centres des trois principales zones scolaires francophones (DSF-NO; DSF-NE; DSF-S), ont répondu à un appel à candidatures ouvert. Les centres participants ont été sélectionnés avec l'aide d'agents pédagogiques représentant le Ministère. Chaque centre a reçu une formation d'une demi-journée sur le leadership pédagogique¹ pour au moins 50 % de son équipe. Ce premier atelier a porté sur la pratique réflexive. L'enjeu était de déterminer pourquoi nous travaillons comme nous le faisons et comment pouvons-nous soutenir les éducatrices tout en respectant la vision, la culture et les principes de chaque centre et le curriculum éducatif provincial. On a ensuite invité les éducatrices à nommer leurs pairs et à rejoindre une communauté d'apprentissage sur l'orientation des équipes au moyen d'un leadership pédagogique. Au total, neuf éducatrices de cinq centres ont participé aux deux séances de la communauté d'apprentissage.

¹ Commentaire de l'atelier de la communauté d'apprentissage : Une leader pédagogique pourrait être une personne qui accompagne les éducatrices d'une manière intentionnelle et attentive. Cette personne facilite l'apprentissage grâce au dialogue, la réflexion et en posant des questions (les questions ont souvent plus de valeur que les réponses). Elle peut aussi créer un espace pour le dialogue et la collaboration sur des enjeux essentiels et encourager les éducatrices à aborder chaque jour selon leurs valeurs et non juste les règlements. (Fin du commentaire).



Approche de la communauté d'apprentissage

Tous les ateliers se sont déroulés en ligne et étaient animés par Dominique-Ann Boisvert, coordonnatrice de la qualité au centre Prescott Russel pour les garderies éducatives et basée en Ontario. Dominique Ann a plus de 35 ans d'expérience dans le domaine. Elle travaille à l'encadrement d'éducatrices.teurs, de responsables pédagogiques et de directrices.teurs dans des contextes minoritaires francophones.

Le style d'atelier s'inspire de l'ouvrage de Lorrie Baird et Anne Marie Coughlin *Créer une culture de pratique réflexive : Le rôle du leadership pédagogique dans les programmes de la petite enfance*. On s'est appuyé sur les pré-entretiens et les résultats du prototype de la première étape du laboratoire de l'I-P-E. Les participantes ont été initiées aux thèmes centraux du livre : travailler à partir de ses valeurs et sa vision; établir des relations solides et soutenir les forces et les compétences.

Les ateliers ont eu lieu sous forme de discussion et furent animés de manière à tenir compte du cheminement des éducatrices. L'animatrice s'est servie de cela comme point de départ pour la prochaine séance. Les éducatrices qui ont participé à la communauté d'apprentissage ont pu faire l'expérience de ce format qui prône la pratique réflexive et l'enquête collaborative. Cet espace collaboratif leur a permis d'échanger et de trouver des moyens d'exercer leurs valeurs tout en avançant vers une vision commune tant individuellement que collectivement. Avoir des éducatrices de divers centres et régions du N.-B. a mis la table pour un véritable partage d'expériences, d'idées et de réflexions.

Des entretiens au début et à la fin du projet ont été menés avec les directrices et au moins deux membres du personnel de chaque centre (16 entretiens au total). Avant l'atelier initial sur le leadership pédagogique et le processus de nomination par les pairs, nous avons questionné les participantes sur leur expérience de mentorat, leur vision du soutien par les pairs et leurs besoins en apprentissage. Nous leur avons aussi demandé ce qu'elles espéraient tirer de leur participation, à la fois personnellement et du point de vue du CPE.





Participant Profiles

Soutien par les pairs et pratique réflexive

La pratique réflexive ou le temps consacré à la réflexion sur le travail d'éducatrice a généralement lieu de manière informelle (lors de la sieste des enfants ou tôt le matin). Deux centres sur cinq affirment dédier des heures à la préparation et deux garderies ont indiqué n'avoir aucun temps de préparation ou de réflexion « formel » à l'horaire. Trois centres sur cinq tenaient des réunions mensuelles, et un dernier s'inspirait d'un curriculum éducatif pour encadrer la réflexion en équipe et laissait place à la prise de décision partagée sur une base mensuelle.

Les participantes avaient peu ou pas d'expérience de mentorat (formel ou informel). En général, les éducatrices apprennent sur le terrain ou en observant, parfois avec les conseils d'une éducatrice plus expérimentée.

« On a une personne salariée en formation, mais on a aussi dix enfants ou 20 enfants, selon nos ratios qu'on doit gérer. Donc la réalité c'est souvent qu'on a juste à dire : "suivez-nous, suivez le rythme!" »

-une éducatrice

À l'exception d'un centre, qui a été mis à rude épreuve avec la vacance du poste de direction et une équipe administrative intérimaire pendant cinq mois, les éducatrices ont indiqué se sentir soutenues par leur équipe. Elles peuvent se tourner vers leur directrice afin de trouver du soutien ou des conseils. En même temps, les directrices se disent dépassées et manquent de temps pour fournir le soutien individualisé dont leur personnel a souvent besoin. Dans les conditions actuelles, il est presque impossible pour une directrice de répondre aux divers besoins et demandes de son personnel à tout moment.

« Le temps que je rencontre les parents, remplisse des formulaires, aide en cas de crise, rédige les comptes-rendus en plus des réunions... On aimerait que tout soit parfait partout, mais là, on ne peut pas donner de la qualité tout en étant sur le plancher et soutenir les éducatrices dans leur travail. »

-une directrice

Besoins et intérêts d'apprentissage

Au cours des entretiens préalables, de nombreuses éducatrices ont exprimé leur ouverture d'esprit et leur volonté d'apprendre continuellement dans leur cheminement. Pour certaines, il était difficile d'identifier des sujets ou des domaines d'apprentissage spécifiques pour lesquels elles pourraient bénéficier d'un soutien supplémentaire. Les directrices et les éducatrices espéraient que l'atelier sur le leadership pédagogique et les séances de la communauté d'apprentissage leur permettraient d'acquérir des compétences en communication (notamment pour faciliter les conversations difficiles entre membres du personnel). Une question qui revenait souvent était de savoir comment mieux soutenir les enfants à besoins particuliers. Beaucoup ont dit souhaiter que la formation les aide à prendre plus d'initiative et à réaliser que la prise de décision ne provient pas toujours de la même personne. Les participantes espéraient que la communauté d'apprentissage leur fournisse des idées et des conseils pour une variété de contextes.



Principales conclusions

Finalement, le prototype a eu un impact sur les attitudes du personnel et les pratiques en place dans les centres. Avoir une communauté d'apprentissage animée par une experte en leadership pédagogique a été une expérience stimulante. Cet espace a été créé pour que les éducatrices fassent entendre leur voix et partagent leurs points de vue. Elles ont parlé de la façon dont l'expérience dans son ensemble a été valorisant et a contribué à renforcer leur confiance en elles-mêmes et en leur équipe.

« Cela a vraiment renforcé ma confiance. Au début, je n'étais pas sûre de vouloir faire la formation, mais toutes les filles étaient comme, "ouais vas-y, je te vois là-dedans... Tu es toujours là pour nous écouter et nous donner de bons conseils!" Vous savez, elles m'ont vraiment donné de bons commentaires. Je ne le regrette pas, car maintenant je pense que je suis au bon endroit. »

-une éducatrice

L'importance d'être entendu revient fréquemment lors de la discussion sur l'apprentissage et de la réflexion. Tout le monde était heureux de prendre le temps d'écouter le point de vue des éducatrices - une perspective qui n'est pas toujours considérée ou prioritaire dans les projets de recherche. Une directrice a noté que le fait d'avoir un espace pour être entendu pendant les séances de la communauté d'apprentissage, mais aussi lors des entretiens préalables, est possiblement le plus grand impact. Elle aurait souhaité que toute son équipe ait pu faire l'expérience. Elle avance que même celles qui n'ont pas pu participer ont été touchées par le processus.

« Je pense qu'il est important d'échanger avec vous et de se sentir écoutée et de se faire demander ce qu'on pense. C'est une étape importante à franchir. Parce que si on prend le temps de les écouter et de leur demander leur avis, elles ont l'impression d'être vraiment importantes, qu'on les écoute. »

- une directrice

Ce sentiment a également été ressenti par l'animatrice de la communauté d'apprentissage, Dominique-Ann. Dans le court laps de temps dont nous disposons, elle a remarqué que certaines éducatrices commençaient à sentir qu'elles avaient leur mot à dire et que de petits changements commençaient à être mis en œuvre dans leur centre. Elle a noté à quel point les éducatrices reconnaissent rapidement que chaque enfant est unique et possède ses propres forces. Elle pose la question :

« Combien de fois les éducatrices se voient-elles ainsi? Combien de fois prenons-nous le temps de parler de nos forces et de nos défis et de dire que nous avons la capacité et la compétence pour apporter des changements là où nous sommes ? »

-Animatrice de la communauté de pratique



Sensibilisation accrue aux forces personnelles et des pairs

Après la formation initiale sur le leadership pédagogique et les deux séances de la communauté de pratique, les éducatrices ont noté qu'elles avaient des forces à partager avec leur équipe. Par exemple, être capable de se connecter et de bien travailler avec des enfants aux besoins d'apprentissage différents ou de valider la façon dont leurs pratiques et leurs approches sont alignées sur leur nouvelle compréhension du leadership pédagogique.

« Quand je reviens de l'atelier, je raconte à mes collègues ce qu'on a vu, elles en sont fières. Parce qu'on se rend compte au fur et à mesure que la formation progresse qu'on en fait toutes un peu, comme si ce n'était pas que moi, les autres éducateurs le font aussi, et on se rend compte qu'on est vraiment une super équipe, on s'entraide beaucoup, on se respecte. »

-une éducatrice

Lorsqu'on a demandé s'il y avait eu des changements dans leur pratique au cours des deux derniers mois, les éducatrices ont mentionné qu'elles travaillaient plus intentionnellement avec une approche fondée sur leurs forces. Une directrice a organisé une réunion avec son équipe pour discuter d'apprentissage et de comment travailler en misant sur ses forces et ses intérêts peut également avoir un impact sur le développement des enfants. Il a aussi été souligné à quel point il est important de valider les autres et de diriger avec des commentaires positifs et s'assurer que les nouvelles éducatrices comprennent la vision et les valeurs du centre.

« Nous avons commencé à discuter des effets d'avoir eu un manque d'administration [un poste de direction vacant pendant cinq mois], et comment j'ai à cœur de pouvoir former du nouveau personnel et de m'assurer qu'il y a alignement et une intégration positive. Alors au lieu de leur dire "Ok, elles ne font pas leur travail", je vais les valoriser et ensuite je vais leur dire qu'elles font du bon travail - parce qu'il n'y a personne qui va nous le dire et alors je vais m'assurer qu'elles savent quand elles sont sur la bonne voie. »

- une éducatrice



Amélioration de la communication et de la pratique réflexive

L'essai sur le terrain a permis aux éducatrices et aux directrices de constater le pouvoir de se réunir pour partager des idées et acquérir une nouvelle perspective. Avoir une communauté d'apprentissage composée d'éducatrices provenant de différents contextes et ayant divers niveaux d'expérience a été très bénéfique.

De nombreuses éducatrices affirment avoir entamé des conversations sur les valeurs partagées, ou de nouvelles initiatives qu'elles prévoient mettre en œuvre. Un centre a mentionné être en discussion avec son CA pour prévoir du temps de rencontre d'équipe sur une base mensuelle. L'objectif : discuter de ce qui fonctionne, de ce qui ne fonctionne pas et de comment s'améliorer.

« Parfois, vous ne demandez pas d'aide, car vous ne voulez pas déranger. Mais dans les réunions, chacune peut avoir son mot à dire, une personne qui a besoin d'aide peut en parler pour que d'autres puissent la soutenir ou l'aider à trouver des solutions. Ça prend une réunion, parce que dans une journée, tu n'as pas beaucoup de temps pour parler à la personne, tu as ton groupe et l'autre aussi. »

- une éducatrice

Avoir suffisamment confiance en soi pour donner des commentaires et soutenir son équipe lors de moments difficiles était souvent mentionné dans les entretiens de fin de projet. Se montrer plus diplomate ou soutenir ses collègues sans porter de jugement ou les mettre mal à l'aise est ressorti lors des discussions. Les participantes ont noté que pour une meilleure communication, il faut commencer par prendre une pause et réfléchir. Être leader, selon une des directrices, c'est pouvoir repenser à l'époque où vous étiez nouvelle dans le domaine, comprendre ce dont vous auriez eu besoin en termes d'informations et ce qu'on aurait pu vous dire pour vous aider à devenir une leader dans la société.

« Pour être une bonne leader, il faut réfléchir à ce que ça prend pour avoir une bonne conversation avec quelqu'un. Par exemple, leur faire sentir qu'elles sont comprises, savoir ce que vous pouvez faire pour que l'autre se sente à l'aise de parler. Vous savez, c'est essentiellement une question de communication. »

-une directrice



Impacts opérationnels et potentiels

Les commentaires ont été extrêmement positifs concernant les impacts potentiels d'avoir des leaders pédagogiques à temps plein dans les centres. Bien que les éducatrices apprécient grandement le soutien qu'apportent les agentes pédagogiques, elles reconnaissent à quel point leurs assiettes sont pleines et concluent que voir quelqu'un pour de courtes périodes de temps, quelques fois par année, n'est pas suffisant. Cela est particulièrement vrai dans un secteur qui connaît un roulement élevé et beaucoup de changements d'une année à l'autre.

Un poids en moins sur les épaules

Les éducatrices ont affirmé qu'avoir quelqu'un sur place pour observer, savoir exactement ce dont vous avez besoin et vous aider à obtenir le matériel approprié ou accéder aux ressources pédagogiques pourrait être transformateur! Avec une responsable pédagogique, il y aurait une personne qualifiée pour agir de pont entre les directrices et les éducatrices, de sorte que le processus soit plus fluide et moins de responsabilités sur les épaules pour défendre ce dont elles ont besoin.

Dans la vie d'un enfant, attendre un jour (voire une semaine ou des mois) pour obtenir l'intervention nécessaire peut avoir un impact énorme sur son développement, ainsi que sur l'éducatrice qui fait de son mieux pour le soutenir. Les éducatrices qui ont participé au prototype étaient reconnaissantes du soutien de leur directrice, tout en reconnaissant que ce ne devrait pas être leur rôle principal d'avoir les yeux et les oreilles partout à la fois. Cela nous amène à l'impact du prototype sur l'amélioration de la qualité de l'apprentissage et de la garde de jeunes enfants.

« Juste avoir quelqu'un là pour dire : de quoi avez-vous besoin? De quoi avez-vous besoin dans votre groupe? T'en fais pas, je m'en charge, je me charge de dire non, ce groupe, il a besoin de ça, ça pourrait les aider de telle ou telle façon, pour telle ou telle raison. »

- une éducatrice

Améliorations de la qualité et de la sécurité du centre

Dans l'ensemble, les éducatrices et les directrices ont conclu que d'avoir un soutien continu pour le personnel sur place conduirait à une meilleure qualité et à de meilleurs soins au centre. Elles ont parlé de ce rôle comme une personne qui pourrait les appuyer là où il y a un plus grand besoin. Souvent, les éducatrices plus expérimentées sont confrontées au défi de devoir soutenir les nouvelles arrivées tout en gérant leur propre groupe. Avoir une personne-ressource disponible et dévouée pour observer et répondre aux besoins de manière appropriée pourrait permettre une meilleure intégration et assurer une meilleure stabilité au sein du personnel d'un centre.

« Il faut aider les éducatrices à s'assurer que les besoins de l'enfant sont prioritaires. Pouvez-vous imaginer les répercussions positives sur la qualité? Les garderies éducatives doivent aider les enfants à apprendre, à devenir des membres de la société, mais si nous manquons de personnel et que celui-ci est épuisé... Eh bien, nous perdons de bonnes personnes qui vont changer de domaine, alors cela vous affecte aussi... En ayant quelqu'un sur le plancher qui s'assure que le personnel est soutenu, ça changera votre perception de votre travail au final. »

- une directrice



« En ayant une agente pédagogique en tout temps, nous pourrions partir du bon pied avec nos nouvelles employées et les guider dans le bon sens : leur montrer nos valeurs, nos principes, et ne pas avoir à compter sur la direction pour assumer ce rôle, parce qu'elle est déjà surchargée et qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur. »

-une éducatrice CoP

Ce que nous avons appris

Les participantes estiment que l'expérience a eu un impact positif sur leur travail, mais qu'il faudrait beaucoup plus que trois séances pour développer une pratique de leadership pédagogique. Le processus leur a apporté une meilleure compréhension de ce genre de leadership comme une pratique qui peut être cultivée au sein des équipes des CPE. Il y a un désir de continuer et plusieurs recommandent qu'une formation similaire soit offerte aux éducatrices qualifiées qui pourraient être intéressées à jouer ce rôle au sein de leur centre.

Nous avons appris que le leadership dans le contexte des garderies éducatives nécessite un ensemble spécifique de compétences alignées sur une approche centrée sur l'enfant. L'approche utilisée dans la communauté d'apprentissage fondée sur la pratique réflexive, une vision et des valeurs partagées ainsi qu'une approche basée sur les forces se sont avérées essentielles pour soutenir les éducatrices. Cela valorise les compétences des éducatrices qui peuvent réellement faire une différence dans la vie de leurs collègues et des enfants.

Un centre en particulier a signalé que, d'après son expérience, ce rôle ne pouvait pas être confondu ou fusionné avec un autre poste administratif ou celui d'une éducatrice flottante qui remplace les absences. Tout comme l'équipe francophone du N.-B., les participantes ont formulé la recommandation que la valeur d'un tel rôle soit comprise à tous les niveaux de l'organisation (y compris le CA) afin de maintenir son intégrité et garder le cap sur son véritable objectif. Cela peut aussi garantir que le leadership pédagogique aurait également un impact au niveau systémique et politique.



La suite

La facilitatrice des ateliers organisera une séance sur son expérience et ses observations des ateliers de la communauté de pratique avec les « agentes pédagogiques » et d'autres acteurs au ministère.

Un partage avec l'équipe francophone et les décideurs gouvernementaux est prévu à l'automne pour discuter des résultats et des prochaines étapes potentielles.

Quelque chose à explorer davantage est de savoir comment les occasions de mentorat individuel pourraient améliorer la valeur d'une communauté d'apprentissage. L'animatrice a suggéré d'ajouter un volet adapté aux directrices. Enfin, les efforts doivent se poursuivre pour obtenir une version française des ressources équivalente au manuel de pratique réflexive. On tente actuellement d'obtenir les droits de la traduction, sinon il faudra trouver une alternative appropriée pour que ces documents soient accessibles en français.

