



Labo sur  
l'éducation à la  
petite enfance



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

***L'équipe Terre-Neuve-et-Labrador  
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 Terre-Neuve-et-Labrador était composée de **Bernadine Kent**, exploitante / éducatrice du centre de soins infantiles Astros; **Tanya Pardy**, spécialiste de l'élaboration des programmes et des politiques, Division de l'apprentissage précoce et du développement de l'enfant, Département de l'éducation; **Trudy Cuza**, spécialiste de l'élaboration des programmes et des politiques, Division de l'apprentissage précoce et du développement de l'enfant, Département de l'éducation; **Skye Taylor**, directrice générale, Association des éducateurs de la petite enfance de Terre-Neuve-et-Labrador (AÉPETNL); **Lori Caulk**, Collège de l'Atlantique Nord, Gestionnaire ÉPE. D'autres personnes du secteur de l'ÉPE ont été recrutées pour prendre part aux programmes prototypes et donner leur avis.



**Bernadine Kent**

Exploitante / éducatrice du centre de soins infantiles Astros



**Tanya Pardy**

Spécialiste de l'élaboration des programmes et des politiques  
Division de l'apprentissage précoce et du développement de l'enfant  
Département de l'éducation



**Trudy Cuza**

Spécialiste de l'élaboration des programmes et des politiques  
Division de l'apprentissage précoce et du développement de l'enfant  
Département de l'éducation



**Skye Taylor**

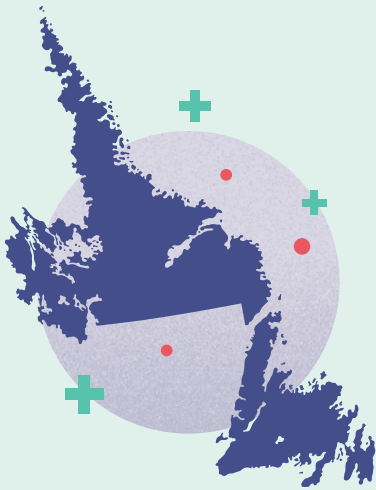
Directrice générale – Association des éducateurs de la petite enfance de Terre-Neuve-et-Labrador (AÉPETNL)



**Lori Caulk**

Collège de l'Atlantique Nord  
Gestionnaire ÉPE

L'équipe de T.-N.-L. a choisi de s'attaquer au manque de soutien des personnes qui aident les éducatrices à planifier leur carrière et à faire progresser leur formation. Les directrices de T.-N.-L. se fient actuellement au bouche-à-oreille et à leur expérience antérieure pour trouver des réponses aux questions de leur personnel, et elles aimeraient créer un réseau avec d'autres directrices de centres et d'autres détentrices de permis sur lequel elles pourraient s'appuyer. L'équipe a créé le prototype d'un visuel du parcours éducatif, qui répond au besoin de communiquer de manière concise le cheminement depuis la demande d'inscription à un programme jusqu'à la demande de certification pour un niveau supérieur. Le visuel a reçu un accueil positif de la part des participantes. Les directrices ont indiqué qu'en plus de la visualisation du parcours complexe vers la certification, le principal obstacle au soutien de leur personnel, à la mise en œuvre des ressources et à l'utilisation des outils partagés était leur propre temps et leur disponibilité.



### Descriptions des prototypes

## Terre-Neuve-et-Labrador: Soutien avec le parcours d'éducation



### Le défi

*L'équipe de Terre-Neuve-et-Labrador reconnaît que le personnel des CPE veut être reconnu comme des professionnels et se sentir valorisé. Cette reconnaissance fait défaut et a été identifiée comme l'une des raisons pour lesquelles le personnel n'est peut-être pas motivé à augmenter son niveau d'éducation en ÉPE.*

Le concept que l'équipe prototype de Terre-Neuve-et-Labrador a développé en premier lieu était une trousse d'outils pour les directrices et les détenteurs de permis afin d'aider le personnel des services de garde à se sentir entendu, valorisé et soutenu. Cette trousse comprendrait des outils pour intégrer les nouveaux employés, créer un environnement de travail favorable et développer une communauté de pratique professionnelle pour les directrices et les détentrices de la certification. D'après les commentaires de trois directrices, les aspects de la boîte à outils qui ont le plus résonné sont le fait d'être mieux équipé et informé pour aider à guider le personnel à faire progresser sa formation, et le fait d'avoir le temps de se connecter avec son personnel pour soutenir son parcours éducatif.

**« C'est quelque chose qui est vraiment nécessaire. Comment apaiser ces craintes et les guider dans leur retour à l'école et pour moi d'avoir plus de connaissances à ce sujet afin que je puisse les guider correctement, et souvent je n'ai pas ces réponses. »**

- administrateur de T.-N.-L.

**« Leur faire courir après l'information ne fait que leur mettre une pression supplémentaire. Ils sont déjà stressés d'étudier tout en travaillant. Ils n'ont pas besoin d'une pression supplémentaire. »**

- administrateur de T.-N.-L.

L'équipe de Terre-Neuve-et-Labrador a tenu compte de ces commentaires et a commencé à explorer les défis suivants: « Comment une directrice peut-elle s'autoréfléchir sur la façon dont elle se montre accessible, encourageante et favorable à l'avancement de son personnel en matière d'éducation et de qualification? » et « Comment les directrices peuvent-elles créer une sécurité psychologique au sein de leurs centres pour aider leur personnel à avancer en matière d'éducation et de qualification? ».



## Prototype : Visualiser et soutenir le parcours éducatif

L'équipe de Terre-Neuve-et-Labrador a prototypé une série de séances avec les directrices de centres et les détentrices de certification qui visaient à créer une relation de soutien entre les directrices et leur personnel au fur et à mesure qu'elles progressent dans leur parcours éducatif et professionnel. La série comprenait les éléments suivants :

- ▶ un questionnaire d'auto-évaluation permettant aux directrices de réfléchir à la manière dont elles aident leur personnel à progresser dans leur parcours éducatif
- ▶ une série de trois sessions d'ateliers en ligne animés par Mary Linehan, une éducatrice de la petite enfance certifiée de niveau IV à Terre-Neuve-et-Labrador ayant plus de 30 ans d'expérience dans le secteur (les sessions ont inclus les meilleures pratiques sur la façon de créer un environnement favorable pour encourager le personnel à progresser dans son parcours éducatif et ont permis aux participantes de partager leurs expériences de soutien à leur personnel dans la poursuite de leur éducation et d'établir une pratique d'objectifs avec leur personnel)
- ▶ un visuel du parcours éducatif à T.-N.-L., à partir d'éducatrices non-certifiées à des éducatrices complètement certifiées

### Le prototype a testé trois éléments fondamentaux :

- 1 Une communauté de pratique pour les directrices et les détentrices de certification a-t-elle un impact positif sur leur confiance pour soutenir le personnel des CPE dans la poursuite d'une certification plus élevée ?
- 2 La visualisation du parcours éducatif a-t-elle un impact positif sur la compréhension par le personnel des CPE de ses options et de sa motivation à poursuivre une certification supérieure ?
- 3 Une relation de soutien entre les directrices ou détentrices de certification et le personnel des CPE a-t-elle un impact positif sur leur désir de poursuivre une certification plus élevée ? La mise en place d'une pratique de définition des projets au sein du personnel des CPE l'aide-t-elle à les décomposer étape par étape pour les rendre plus réalisables ?

La promotion de la série a été faite par le biais de la page Facebook de l'AEPE et la participation pour 5 heures d'apprentissage professionnel. Dix directrices / détentrices de certification se sont inscrites à la série d'ateliers en provenance de Terre-Neuve-et-Labrador.

- ▶ En raison de contraintes de temps, 2 participantes ont retiré leur inscription. Tous deux auraient préféré une option en journée.
- ▶ 4 participantes ont assisté aux trois sessions, les 4 autres n'ont assisté qu'à une seule session chacune.
- ▶ 7 travaillent dans des centres privés, 1 travaille dans un centre à but non lucratif.

Nous avons demandé à toutes les participantes de nous mettre en contact avec l'une de leurs employées afin de l'interviewer pour savoir comment les sessions ont pu avoir un impact sur leur relation avec leur employeur. Après plusieurs tentatives de mise en relation avec des éducatrices des centres participants, nous n'avons pas été en mesure de planifier du temps pour mener des entretiens avec elles.



## Principales conclusions

### *La confiance dans le bouche-à-oreille et l'expérience antérieure*

Les directrices participantes soutiennent actuellement leur personnel en utilisant leurs réseaux personnels pour trouver des réponses aux questions de leur personnel, et/ou en s'asseyant avec leur personnel pour parcourir le processus ensemble.

Les participantes qui sont nouvelles dans le rôle de directrice trouvent que guider leur personnel est un défi parce qu'elles doivent passer par le processus pour le comprendre. Alors que les participantes expérimentées se sentent mieux armées pour guider leur personnel dans leur parcours éducatif parce qu'elles l'ont déjà fait elles-mêmes ou qu'elles ont appris en soutenant d'autres membres du personnel. Les programmes et les règlements changent, de sorte qu'elles sont déconnectées du processus.

Toutes les participantes ont reconnu la nécessité d'une information plus claire sur les options, les processus, les avantages et les ressources disponibles pour soutenir leur personnel dans leur parcours éducatif. Il est important de s'assurer que l'information à laquelle elles ont accès est à jour.

### *Un outil de communication indispensable*

Dans l'ensemble, les participantes ont été très positives à l'égard du visuel qui a été créé. Elles ont déclaré qu'il répondait au besoin d'un moyen concis de communiquer le parcours de la candidature à un programme jusqu'à la demande de la certification. Il a aidé en montrant différentes voies ou options pour y parvenir. Le processus de certification à T.-N.-L est connu pour être l'un des plus compliqués du pays.

#### **Elles ont utilisé ou avaient l'intention d'utiliser le visuel comme :**

- ▶ une liste de contrôle pour le personnel qui suit des cours
- ▶ une carte pour guider le personnel là où il veut aller
- ▶ un guide visuel pour la salle du personnel
- ▶ un dépliant à distribuer au personnel
- ▶ un outil d'entretien pour montrer ce qu'un nouvel embauché devrait faire et les options disponibles

Le parcours éducatif a également été testé auprès d'un instructeur en éducation de la petite enfance du *College of the North Atlantic* et du registraire de l'AEPE. Tous deux ont vu la valeur de l'utilisation du visuel dans leur travail quotidien avec les éducatrices et espèrent utiliser le visuel en classe et/ou sur leur site Web.

Les participantes estiment que le fait d'avoir un visuel du parcours éducatif aura un impact sur le désir de leur personnel de poursuivre leurs études en ouvrant la porte à une conversation sur les niveaux de certification. Elles ont également mentionné que d'autres facteurs entrent en jeu dans le processus de décision, tels que le soutien financier disponible et l'impact de l'enseignement supérieur sur leur échelle salariale.

→ *Suite à la page 6*



→ Suite de la page 5

### La richesse des réseaux informels dans la communauté

Toutes les participantes ont déclaré qu'elles auraient participé aux trois ateliers sans l'offre d'heures de développement professionnel, car elles estimaient que le sujet et la structure étaient importants pour leur travail.

Lorsque les directrices ont des questions ou des préoccupations concernant leur rôle et la façon de soutenir leur personnel, elles se tournent vers leurs contacts personnels dans le domaine. L'établissement d'un réseau informel de contacts avec d'autres directrices de centres et d'autres titulaires de permis est perçu comme extrêmement utile et précieux, tout comme le fait d'avoir un rôle ou un point de contact avec l'AEPE.

Les participantes ont apprécié que la série d'ateliers leur donne l'occasion d'apprendre les unes des autres et de partager ce qui fonctionne bien lorsqu'elles soutiennent leurs employées qui poursuivent des études supérieures.

Elles ont apprécié le cadre du groupe et le fait d'écouter les autres, mais elles auraient préféré un moyen permettant des interactions individuelles et le réseautage, de préférence en personne, car elles ont trouvé cela difficile par appel vidéo (Zoom).

Les exploitantes se fient aux réseaux informels car elles ont l'impression qu'elles ne peuvent pas poser de questions aux employés du gouvernement ou aux régulateurs car elles pourraient subir des répercussions négatives pour ne pas avoir compris les règlements.

Même avec la valeur du réseau informel entre les directrices et les détentrices de certification, il peut y avoir une hésitation à partager l'information en raison d'un sentiment de concurrence entre les centres pour obtenir du personnel qualifié, surtout pour ceux qui sont à but lucratif et dans la même région. Il est donc important qu'une communauté de pratique ou un réseau prenne le temps de développer des relations de confiance avec les directrices.

### Ce qui fonctionne bien pour soutenir le personnel

Les participantes ont indiqué que le fait d'aider leur personnel à entamer leur parcours éducatif a eu le plus d'impact. Le fait d'être là pour apporter un soutien émotionnel et de décomposer les missions en tâches réalisables a également été utile.

Les directrices ont indiqué que les aspects les plus précieux de l'atelier ont été d'apprendre l'importance de leur rôle en plus de celui de leader et ce qu'elles peuvent faire pour aider et d'avoir une activité de définition de projet tangible sur laquelle travailler avec leur personnel. Elles reconnaissent que ce qui manque le plus, c'est une communication claire entre les programmes éducatifs et les étudiants, et qu'il devient donc difficile de guider le personnel à travers le processus lorsqu'il y a un manque d'explication sur le fonctionnement des programmes, les exigences et la signification des différentes terminologies. Le visuel du parcours éducatif a été considéré comme une première étape solide pour résoudre ce problème.

→ Suite à la page 7



→ Suite de la page 6

## Obstacles à la mise en œuvre

Les participantes ont démontré qu'elles sont motivées à encourager le personnel de leur centre à poursuivre des études supérieures et à obtenir une certification parce qu'elles valorisent l'autoamélioration et voient la valeur de l'apprentissage continu. À l'issue des ateliers, les directrices ont indiqué que le temps était le principal obstacle au soutien de leur personnel, à la mise en œuvre des ressources et à l'utilisation des outils partagés. Elles ont également mentionné les obstacles ci-dessous qui les empêcheraient de mettre pleinement en œuvre ce qu'ils ont appris dans les ateliers.

### Les obstacles à la mise en œuvre étaient les suivants :

- ▶ le manque d'information ou de clarté sur les programmes permettant à leur personnel d'accroître leur éducation
- ▶ l'environnement d'étude pour le personnel
  - Les employées n'ont pas toujours accès à un environnement idéal pour apprendre sans distractions. Elles essaient de caser des cours après une journée de travail bien rempli, d'accomplir leurs propres tâches à la maison, d'élever leurs propres enfants et d'autres responsabilités.

- ▶ le personnel quitte le centre pour étudier ou pour un autre emploi
  - D'un point de vue opérationnel, lorsque le personnel quitte pour poursuivre ses études, payer et trouver des remplaçantes est difficile pour le fonctionnement de la garderie d'un point de vue financier. Les directrices et les détentrices de certification soutiennent que l'augmentation de l'éducation et des niveaux décourage les employées de rester dans le secteur, car elles peuvent travailler ailleurs avec moins de stress et un meilleur salaire.
- ▶ la liste d'attente
  - Les participantes ont signalé des difficultés d'accès aux programmes de formation et d'éducation, certains faisant état de listes d'attente pouvant atteindre trois ans.

- ▶ le manque de ressources financières pour s'inscrire aux programmes
- ▶ leur retour sur l'investissement

Les participantes éprouvent des difficultés à trouver du personnel qualifié pour occuper les postes vacants, surtout lorsque le personnel est absent, part en congé de maternité ou en congé médical, part pour étudier ou quitte le domaine. Elles craignent que le personnel actuel ne soit pas en mesure d'offrir un apprentissage et des soins de qualité en raison d'un manque de personnel.

« *J'ai les meilleures intentions d'aider [le personnel] avec la programmation, mais j'arrive à peine à faire mon propre travail. Sans parler... du manque de personnel / de l'épuisement. J'aime mon travail et j'aime ce que je fais, mais je n'ai pas le temps de faire ce que je veux faire. Pour s'asseoir avec elles et faire ces différentes choses qui nous ont été données, je ne pense pas que cela se produira dans la réalité. »*

- administrateur de T.-N.-L.

« *Trouver du temps. J'essaie de trouver du temps. De 9 h à 17 h 30, j'arrive vingt minutes plus tôt, je prépare une collation, je fais deux pauses après, je fais la vaisselle, je prépare le déjeuner, puis je passe une heure avec mes enfants, puis je fais des pauses... chaque fois que j'ai le temps de faire du travail de bureau, je le fais quand je peux. Si quelqu'un est en congé maladie, c'est à moi de le remplacer. Je fais du travail administratif à la fin de la journée scolaire. J'essaie de trouver ces cinq minutes pour voir comment tout le monde va et de quelle aide elles ont besoin. Même juste pour avoir un peu de temps en tête-à-tête, ce serait génial. Nous sommes tous confrontés au problème de la dotation en personnel. Ce sera toujours un problème, essayer de trouver du personnel, essayer de former du personnel, essayer de garder du personnel. »*

- administrateur de T.-N.-L.



## Prochaines étapes

L'intérêt pour ce type de système de soutien aux directrices a été exprimé. Pour les itérations futures, les directrices aimeraient voir plus de contenu sur les lois du travail spécifiques au secteur des ÉPE à Terre-Neuve-et-Labrador, sur la façon de communiquer les changements de réglementation, plus d'information sur le programme de subventions d'exploitation et les subventions salariales, ainsi que sur la formation administrative et commerciale.

Pour les itérations futures, nous espérons apprendre comment un réseau de soutien par les pairs pour les directrices et les détentrices de certification pourrait exister et quel serait le modèle à suivre pour qu'il reste viable et apporte une valeur ajoutée aux directrices? Comment promouvoir au mieux ces opportunités auprès des directrices et des détentrices de certification afin qu'elles en aient connaissance et voient l'intérêt d'y participer?