



Ministère de l'Éducation de l'Ontario

# Rapport des résultats

Pousses de demain

Louise Legault, Ph.D., É.A.  
Experte-conseil

31 mars 2024



Recherche et développement



## Table des matières

1.	Description du projet .....	2
2.	But du rapport .....	2
3.	Principaux constats .....	3
3.1.	Le personnel accompagné.....	3
3.2.	Le personnel facilitateur .....	5
4.	Conclusion.....	6

## 1. Description du projet

Lancé à l'été 2023, le programme d'accompagnement *Pousses de demain* vise l'intégration du nouveau personnel éducateur dans les services à l'enfance dès leur embauche. L'objectif de l'accompagnement est de créer un espace propice aux échanges sur les stratégies gagnantes en petite enfance et sur l'importance de l'aménagement linguistique en situation minoritaire. La formule de prestation prévoit neuf heures de contact direct. Un membre de l'équipe de facilitation rencontre un nouveau membre du personnel éducateur de 6 à 9 reprises au cours de deux mois. Le financement du ministère de l'Éducation de l'Ontario a permis l'accompagnement de 28 personnes (27 femmes et un homme) entre juin 2023 et février 2024.

## 2. But du rapport

Le rapport présente le résultat de l'évaluation formative d'une première cohorte de personnes inscrites au programme d'accompagnement *Pousses de demain*. Les données proviennent d'un sondage rempli par 22 personnes à la fin de leur participation au programme et des rétroactions fournies par le personnel facilitateur accompagnant le personnel. On compte 21 personnes travaillant dans un centre éducatif et une travaillant dans un Centre ON y va. Le lieu du travail se situe dans l'Est ontarien pour cinq personnes, dans le Centre-Sud pour 11 personnes et dans le Nord-Est pour six personnes.

### 3. Principaux constats

#### 3.1. Le personnel accompagné

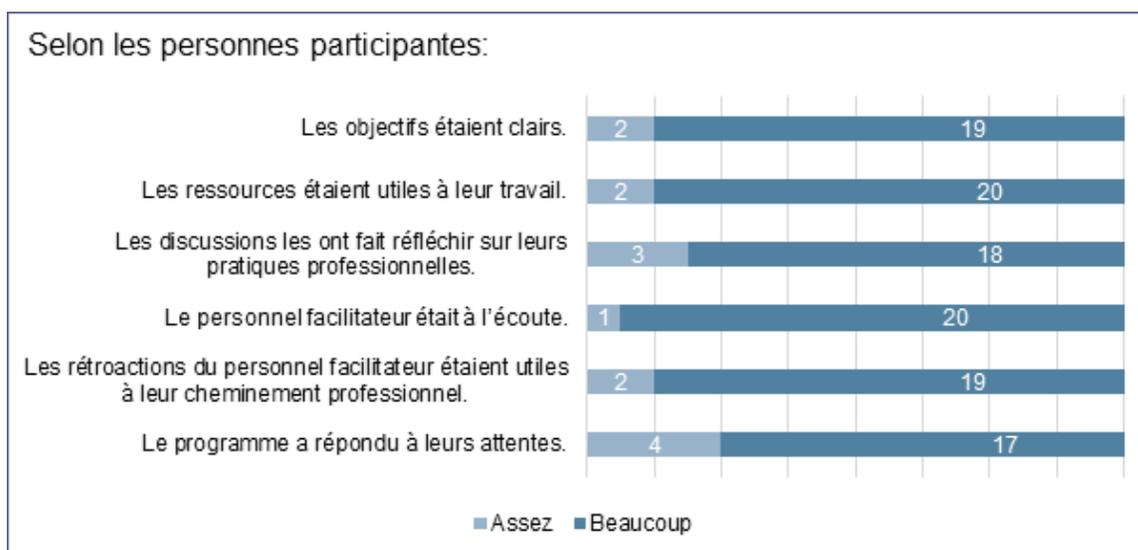
#### Satisfaction face au programme d'accompagnement

*J'ai vraiment aimé le programme. J'aime que ce soit la base pour les nouvelles éducatrices et pour les éducatrices non qualifiées. Ce n'est pas trop d'information. Je ne crois pas qu'il y ait des choses à améliorer, sauf peut-être de demander aux éducatrices de pratiquer à faire de la documentation.  
(Personne accompagnée)*

Les personnes participantes (n = 15) n'avaient que du positif à dire sur le programme d'accompagnement. Un petit nombre de personnes a offert des suggestions, notamment former le personnel éducateur sur d'autres ressources mises à leur disposition, appuyer le personnel dans la gestion de défis quotidiens, inclure des exercices de réflexion pour appuyer les apprentissages et rendre disponibles plus de membres de l'équipe de facilitation pour réduire la liste d'attente.

La majorité des personnes participantes profite du programme d'accompagnement *Pousses de demain*. On peut voir à la figure suivante que la majorité d'entre elles juge (beaucoup) les objectifs de la formation clairs et les ressources utiles à leur travail. De plus, la majorité des personnes estime que les discussions ont (beaucoup) aidé à réfléchir sur les pratiques professionnelles.

La majorité des personnes participantes estimait que le personnel facilitateur était à l'écoute et les rétroactions fournies étaient utiles à leur cheminement professionnel. Le programme a répondu aux attentes de la majorité des personnes ayant répondu au sondage. Toutes recommanderaient cette formation à leurs collègues (résultat non illustré).



## Les réussites

Les membres du personnel ont mentionné que leur plus grande réussite était les discussions et le partage d'idées (n = 7), l'acquisition de nouvelles connaissances (n = 7), les aspects relationnels (n = 6), et les ressources /outils (n = 2). Voici quelques-unes parmi les 20 réponses à cette question.

- Participer, discuter, donner mon avis, apprendre et partager mes idées.
- Je dirais que ma plus grande réussite fut de réaliser que je devrais m'impliquer davantage dans la communauté.
- Je dirais que la plus grande réussite du projet était de motiver les éducatrices du côté pédagogique, pour qu'elles veuillent apprendre et aller plus loin
- De pouvoir parler de ce que je pense de l'éducation de la petite enfance.
- Les discussions franches avec le facilitateur pour trouver des solutions pratiques aux défis quotidiens.
- D'avoir une plus grande confiance en moi-même. Donner mon meilleur à mon personnel et être là pour eux.
- L'importance du leadership dans le milieu de garde que ce, soit avec les enfants, les familles ou les collègues. Vu le grand plaisir qu'on a avec les enfants on se dit " je joue et je suis payé".
- De mieux comprendre mon rôle comme éducatrice, les règlements, valeurs du centre.

## Les apprentissages

Plus de la moitié des individus (n = 10) disent avoir acquis des savoir-faire et des savoir-être en lien avec les enfants. Un petit nombre mentionne avoir acquis de nouvelles connaissances sur le leadership (n = 4), sur le rôle du personnel éducateur (n=4) et sur la profession (n = 4). Voici quelques-unes parmi les 18 réponses à la question.

Comment se concentrer sur le positif des actions de l'enfant.

Savoir travailler en équipe, maturité et sens des relations humaines, être très attentif et à l'écoute des enfants, des parents et des collègues. Mes devoirs comme éducatrice sont plus clairs.

- Comment être un bon leader.
- Les leaders et les chefs, les valeurs, les relations entre collègues, les enfants difficiles à gérer, l'importance de la communauté et l'utilisation du français.
- Nous avons acquis beaucoup de connaissances sur l'engagement, le leadership, nos droits et nos objectifs.
- J'ai appris plusieurs nouveaux termes utilisés dans le domaine de la petite enfance. J'ai vraiment aimé les vidéos partagées. Une autre habileté acquise est le rapport C.D.C (connexion, direction, correction) que je planifie utiliser dans mon quotidien.
- J'ai appris sur les ratios, le vocabulaire de la petite enfance et aussi les 4 fondements de base.
- J'ai de meilleures habiletés de comment bien accueillir une nouvelle employée, ainsi qu'un meilleur éclairage du domaine.
- J'ai acquis des connaissances sur les bienfaits et la valorisation de la profession.

### 3.2. Le personnel facilitateur

Nous avons sondé le personnel facilitateur sur les conseils à donner à de nouvelles personnes accompagnant un nouveau membre du personnel.

- Au niveau préparation, on conseille d'avoir à la main les documents (p. ex. énoncé de programme et valeurs de l'organisme), le plan du contenu de l'accompagnement, et les ressources (p. ex. lien au Genially) en vue d'assurer un accompagnement sans heurts.
- Au niveau relationnel, le personnel facilitateur conseille de prévenir le personnel accompagné que certaines mises en situation peuvent provoquer des réactions vives et que cela est normal. Il convient aussi d'informer le personnel accompagné que les lectures liées à chacune des étapes de l'accompagnement se font en dehors de l'accompagnement.
- Au niveau déroulement, on conseille d'élaborer un plan d'action de ce que la nouvelle personne souhaite mettre en pratique dans les prochains jours basés sur les sujets discutés durant l'accompagnement. Cette approche guiderait l'accompagnement offert en alimentant les discussions (p. ex. réussites et défis rencontrés dans la mise en application du plan d'action).

Nous avons également sondé le personnel facilitateur sur les améliorations à apporter au programme d'accompagnement pour augmenter son efficacité.

- L'équipe de facilitation conseille d'ajouter du contenu sur les pratiques éprouvées en lien avec la pédagogie.
- On propose de fournir un appui à la documentation pédagogique qui soit similaire à celui offert dans le programme *Enquêtons sur la documentation*.
- On suggère de faire un suivi avec la supervision pour mieux évaluer les progrès sur le terrain et déterminer les besoins en accompagnement. Ce suivi pourrait aussi servir à renforcer le rôle d'appui de la supervision auprès du nouveau personnel.
- On recommande une rencontre avec le nouveau personnel et la supervision quelques semaines suivant la fin de l'accompagnement. Le personnel de facilitation serait en mesure d'observer la pérennité des nouvelles pratiques, la continuité de l'appui fourni par la supervision et les besoins émergents en appui du nouveau personnel.
- L'équipe de facilitation propose de rester disponible au besoin pour le personnel accompagné à la suite du programme. Le lien de confiance entre le personnel de facilitation et le nouveau personnel encourage les discussions authentiques et le questionnement. Le personnel de facilitation serait alors une deuxième source de soutien pour appuyer le nouveau personnel dans son travail.

## 4. Conclusion

Les défis relevés dans la rétention et l'intégration du nouveau personnel éducateur dans les services à l'enfance requièrent une approche multifacette, combinant des politiques d'accueil, des stratégies pédagogiques et la création d'un environnement culturel favorable. Ces actions devraient contribuer à instaurer un environnement positif francophone et à favoriser le bien-être du personnel, ce qui aura des effets positifs sur la qualité de la programmation en langue française et cela, au bénéfice des enfants et des familles.

L'AFÉSEO souhaite remercier les personnes d'avoir participé à cette expérience et d'avoir pris le temps de nous faire part de leurs rétroactions constructives.