



ACUFC

ASSOCIATION DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS
DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE

FORMATION EN PETITE ENFANCE


FAIRE LE POINT POUR ALLER PLUS LOIN

RAPPORT 3

Inventaire et meilleures pratiques de formation
initiale et de formation continue en français

NOVEMBRE 2019





L'état des lieux complet du secteur de la petite enfance réalisé en 2019 désormais disponible en cinq volets :

► **RAPPORT 1**

État des lieux dans les communautés francophones en situation minoritaire

► **RAPPORT 2**

Normes de formation dans les communautés francophones en situation minoritaire

► **RAPPORT 3**

Inventaire et meilleures pratiques en matière de formation initiale et continue dans les communautés francophones en situation minoritaire

► **RAPPORT 4**

Inventaire et meilleures pratiques en matière de construction identitaire dans les communautés francophones en situation minoritaire

► **RAPPORT 5**

Meilleures pratiques de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre au sein des services de garde dans les communautés francophones en situation minoritaire

Réalisation : le cabinet-conseil AXION grâce à l'étroite collaboration des partenaires clés de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), en l'occurrence la Commission nationale des parents francophones (CNPF), la Fédération nationale des conseils scolaires francophones (FNCSF), le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE Canada), et la Société Santé en français (SSF), avec la participation de plus de 700 personnes à l'œuvre dans le secteur de la petite enfance, partout au Canada, dans les communautés francophones en situation minoritaire.

TABLE DES MATIÈRES

	Page
I. Sommaire	4
Présentation de l'inventaire	6
1.1 Mise en contexte	
1.2 Méthodologie	
2. Formation initiale en éducation à la petite enfance	10
2.1 Collège de l'Île à l'Île-du-Prince-Édouard	
2.2 Université Sainte-Anne en Nouvelle-Écosse	
2.3 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick	
2.4 La cité en Ontario	
2.5 Collège Boréal en Ontario	
2.6 École technique et professionnelle de l'Université de Saint-Boniface au Manitoba	
2.7 Collège Mathieu en Saskatchewan	
2.8 Centre collégial de l'Alberta	
2.9 Collège Éducacentre en Colombie-Britannique	
2.10 Collège Nordique francophone aux Territoires du Nord-Ouest	
3. Bonnes pratiques en formation initiale	27
3.1 La Cité en Ontario	
3.2 Autres initiatives innovantes	
4. Inventaire des formations continues en français	30
4.1 Inventaire de formation continue	
4.2 Bonnes pratiques en formation continue	
4.2.1 Fédérations de parents francophones	
4.2.2 Milieu Collégial	
4.2.3 Organismes autonomes	
4.2.4 Milieu scolaire	
4.3 Meilleures pratiques innovantes en formation continue	
5. Conclusion	59
Bibliographie	61
Annexe	63
Inventaire des formations continues offertes en français (d'est en ouest)	

I. SOMMAIRE

Le présent document examine deux aspects clés de la formation en éducation à la petite enfance (ou en services à l'enfance) : les programmes de formation initiale des établissements postsecondaires et les programmes de formation continue offerts par une variété de fournisseurs. L'inventaire fait état de bonnes pratiques dans chacun des domaines et met en évidence quelques pratiques innovantes.

En matière de formation initiale, les universités et collèges de la francophonie canadienne se démarquent par une offre de qualité qui comprend les programmes menant à un certificat pour devenir aide-éducatrice ou aide-éducateur de la petite enfance (généralement, quelques cours ou deux semestres); à un diplôme en éducation à la petite enfance; ou à un titre postdiplôme ou à une formation supplémentaire en gestion des services de garde d'enfants. Finalement, plusieurs collèges ou universités offrent des programmes passerelles permettant aux titulaires d'un diplôme d'accéder à un programme universitaire.

Les programmes sont offerts soit en présentiel, entièrement en ligne ou en mode hybride conjuguant les deux approches. Cette souplesse permet aux personnes intéressées d'accéder plus facilement aux programmes. Les universités et les collèges de la francophonie canadienne se distinguent aussi par leur approche personnalisée. Il s'agit généralement d'établissements de petite ou de moyenne taille, ce qui leur permet d'offrir un bon encadrement à leurs étudiants et étudiantes. Tous s'assurent que les stages sont de bonne qualité et, à quelques exceptions près, réalisés en milieu francophone. À cet effet, les hauts taux de diplomation relevés dans cet inventaire démontrent clairement la qualité de l'encadrement.

Au cours des dernières années, les collèges ont connu des changements en ce qui a trait à la clientèle des programmes en petite enfance. Auparavant, la clientèle était principalement composée de jeunes diplômés et diplômées du secondaire ou d'adultes souhaitant réintégrer le marché du travail. Récemment, la clientèle s'est largement diversifiée, tant sur le plan culturel que sur celui de l'expérience de vie. Afin de bien répondre aux besoins des étudiants et étudiantes et des employeurs potentiels, les collèges ont bonifié leurs programmes en y intégrant les facettes de la vie en communauté minoritaire et de la culture franco-canadienne.

En outre, des collèges en Ontario, au Manitoba et au Nouveau-Brunswick offrent des programmes de formation aux étudiants et étudiantes qui occupent déjà un emploi, avec l'appui de programmes gouvernementaux. L'objectif est de répondre à la demande d'une clientèle qui doit travailler et qui cherche tout de même à améliorer ses connaissances.

La grande majorité des programmes n'est pas contingentée. Les collèges pourraient accepter un plus grand nombre d'étudiants et d'étudiantes, sachant que les services de garde éprouvent de la difficulté à recruter et à retenir les éducatrices et éducateurs de la petite enfance. Fait marquant, les collèges témoignent du peu d'intérêt des étudiants et étudiantes qui suivent un parcours régulier pour le travail d'éducation à la petite enfance. La profession manque de valorisation et les conditions de travail (y compris la rémunération) sont pauvres comparativement à d'autres professions collégiales.

Toujours en matière de formation initiale, les universités et collèges de la francophonie canadienne veulent accroître leur nombre d'étudiants et d'étudiantes pour atténuer la pénurie d'éducatrices et d'éducateurs. Pour y arriver, ces établissements ont besoin de plus de ressources.

Quelques collèges et universités mentionnent aussi des difficultés de recrutement de personnel enseignant qualifié. En général, les collèges et universités veulent améliorer le contenu de formation.

Dans la majorité des cas, les collèges possèdent leur propre programme. Toutefois, des lacunes en matière de formation initiale persistent dans certaines parties du pays, comme en témoignent les états des lieux provinciaux. Les collèges souhaitent fournir des programmes de formation bien adaptés aux besoins de leur clientèle et aux exigences des organismes de réglementation, des milieux de garde et des parents vivant en situation minoritaire. Pour les intervenants en formation ainsi que pour les fournisseurs de services de garde, la formation des éducatrices et éducateurs en ce qui touche la vie en milieu minoritaire et la construction identitaire est d'une grande importance.

En matière de formation continue, le présent document fait état de bonnes pratiques en vigueur partout au Canada à l'extérieur du Québec. Les conseils scolaires, fédérations de parents francophones, services de garde, universités, et collèges qui fournissent de la formation continue s'emploient, parfois avec des ressources limitées, à mieux répondre aux besoins des éducatrices et éducateurs de leur région ou de leur province ou territoire ainsi qu'à ceux des parents.

Certains fournisseurs, dont des conseils scolaires, ont fait preuve d'ingéniosité et ont mis en place des programmes de formation novateurs qui s'adressent non seulement à leurs éducatrices et éducateurs pour les programmes de 4 et 5 ans, mais également à celles et ceux qui travaillent dans les services de garde au sein de leurs écoles. La majorité des bonnes pratiques relevées dans l'inventaire font l'objet d'une participation élevée des éducatrices et éducateurs, ce qui témoigne de leur intérêt pour de la formation en français.

Plusieurs facteurs ont contribué à l'amélioration de l'offre de formation continue en français. Mentionnons d'abord que la diminution de l'attrait pour la profession chez les jeunes étudiants et étudiantes, les problématiques de recrutement et de rétention en services de garde et l'importante pénurie d'éducatrices et d'éducateurs ont suscité une réflexion chez les fournisseurs et les ont amenés à se pencher sur la nécessité de rehausser leur offre.

Mentionnons également que les cadres pédagogiques pour la petite enfance mis en place récemment par la grande majorité des gouvernements des provinces et des territoires ont donné une impulsion à la formation continue. Les fournisseurs, qu'ils soient des conseils scolaires, des collèges ou universités, des fédérations de parents ou des organismes autonomes, ont adopté des initiatives importantes pour que les éducatrices et éducateurs puissent intégrer à leur pratique les principes et les approches pédagogiques promus par ces cadres.

Ajoutons à cela le fait que des organismes de réglementation et des provinces et territoires exigent maintenant que les éducatrices et éducateurs effectuent de la formation continue pour conserver leur titre professionnel.

Collectivement, ces facteurs ont certes contribué à une offre plus importante et plus variée de formation continue. Néanmoins, le portrait franco-canadien est inégal. Un peu partout au Canada, des fédérations de parents ont mis en place des programmes de formation continue de qualité. Toutefois, par manque de ressources financières ou humaines, ces programmes ne couvrent qu'une partie des besoins du personnel. Ailleurs, des organismes autonomes ou des collèges ont pris le relais et offrent des programmes de formation qui se montrent de plus en plus populaires, mais l'accès y est parfois limité. Dans quelques provinces ou territoires, l'offre est mince, sinon nulle.

Afin de stabiliser l'offre et de rendre les programmes plus accessibles, les fournisseurs de formation continue doivent s'entendre pour mettre en place des programmes de formation variés et les offrir régulièrement. À cet effet, les fédérations de parents peuvent jouer un rôle de premier plan et travailler

avec leurs partenaires, y compris avec les établissements postsecondaires, qui possèdent l'expertise et les structures pour encadrer la formation.

La formation continue ou professionnelle en français mérite plus d'attention. L'inventaire témoigne d'une nette augmentation de l'offre, mais il y a lieu de rehausser encore davantage les ressources dans ce domaine afin d'assurer une offre plus égale et variée dans l'ensemble des communautés francophones. La formation professionnelle rehausse les habiletés et les compétences du personnel des services de garde, favorise son maintien en poste et a donc une incidence directe sur la qualité des services offerts aux jeunes enfants et à leurs parents.

Les bonnes pratiques recensées dans cet inventaire sont inspirantes et démontrent l'ingéniosité des fournisseurs de formation continue. Bon nombre de ces pratiques pourraient être reprises ailleurs au Canada au bénéfice des professionnels et professionnelles des services de garde. La formation continue est perçue comme l'une des clés de la rétention des éducatrices et éducateurs en milieu de travail. L'amélioration de leurs conditions de travail en constitue une autre.



1. Présentation de l'inventaire

1.1 Mise en contexte

Dans le cadre de la réalisation de l'état des lieux en petite enfance, il était nécessaire de dresser un inventaire des programmes de formation initiale et de formation continue en français en milieu minoritaire au Canada.

Les programmes de formation initiale visent à procurer le bagage théorique et pratique requis pour devenir éducatrice ou éducateur de la petite enfance (EPE). Aux pages suivantes, chaque programme offert par les collèges et les universités de la francophonie canadienne est détaillé selon les aspects suivants : description du programme (contenu, durée, mode de prestation); grands résultats (capacité du programme, nombre moyen d'inscriptions, taux de diplomation, taux de placement); les difficultés rencontrées par le fournisseur du programme; les perspectives d'avenir; et les bonnes initiatives mises de l'avant, entre autres sur le plan du recrutement et de la rétention des étudiants. Cette première partie se termine par un regard sur quelques pratiques innovantes qui se démarquent en formation initiale.

La deuxième partie de l'inventaire traite de formation continue ou professionnelle en français. D'abord, nous présentons, sous forme de tableau, un inventaire des formations existantes par province. Ensuite, nous présentons un inventaire des bonnes pratiques en formation continue selon les types de fournisseurs : les fédérations de parents francophones, les collèges de la francophonie canadienne, les organismes autonomes, les services de garde et les conseils scolaires. Les bonnes pratiques en formation continue sont abordées comme suit : description du programme; contexte; caractéristiques générales, comme le nombre moyen de participants ou les frais de participation; difficultés rencontrées; et perspectives d'avenir. Cette partie se termine par un regard sur les meilleures pratiques qui se détachent de l'inventaire.

1.2 Méthodologie

Cet inventaire, tant pour les formations initiales que pour les formations continues, a été bâti en utilisant la méthodologie suivante.

Dans une première étape, une liste de fournisseurs de services a été établie à partir des renseignements fournis par des organismes partenaires et leurs membres : l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC), la Commission nationale des parents francophones (CNPF) et la Fédération nationale des conseils scolaires francophones (FNCSF). Ces informations ont été étayées par une recherche Web lorsque nécessaire. Ensuite, des protocoles d'entrevue ont été élaborés et validés pour chaque type d'entrevue à réaliser (formation initiale, formation continue, construction identitaire, normes et règlements, etc.).

Les analystes affectés au projet ont reçu une liste de noms de personnes et de fournisseurs avec qui communiquer pour effectuer une entrevue. Les analystes ont communiqué directement par téléphone ou par courriel avec les fournisseurs afin de fixer un rendez-vous téléphonique. Les rencontres téléphoniques ont eu lieu en juillet, août et septembre 2019. L'information a été consignée dans le gabarit de données préparé à cette fin.

À partir de leurs notes et des renseignements figurant sur les sites Web des fournisseurs, les analystes ont préparé de courtes présentations des programmes en formation initiale et en formation continue : description du programme, caractéristiques, principaux résultats, difficultés rencontrées, perspectives d'avenir et bonnes initiatives. Les sommaires ont ensuite été validés par les fournisseurs, qui ont complété les informations ou apporté des rectificatifs au besoin.

La troisième et dernière étape consistait à revoir les programmes de formation initiale et les bonnes pratiques en formation continue pour déterminer celles qui renaient davantage l'attention ou qui étaient particulièrement innovantes. Ce travail a été effectué en fonction de quelques critères, dont la nature même du programme, les partenariats, les clientèles visées, l'aspect innovant du programme, et la possibilité de l'utiliser en tant que modèle ou de le reproduire ailleurs.

La méthodologie comporte tout de même certaines limites, compte tenu du court laps de temps alloué pour la réalisation de l'inventaire et de la période de l'année au cours de laquelle il a été réalisé, c'est-à-dire pendant la période estivale.

Il est également important de souligner que des pratiques innovantes dans certaines provinces ou régions du Canada ne sont pas transférables ou sont difficilement applicables au sein d'autres communautés francophones en situation minoritaire.

Il sera essentiel que cet inventaire demeure vivant afin de permettre l'ajout de formations et de bonnes pratiques au fil des mois et des années. La diffusion de ce rapport sur le site web de l'ACUFC facilitera ce travail.



2. Formation initiale en éducation à la petite enfance

Tous les collèges de la francophonie canadienne offrent des programmes de formation initiale en éducation à la petite enfance.

Certains de ces collèges font partie d'universités, comme l'Université de Saint-Boniface, l'Université Sainte-Anne ou le Campus Saint-Jean de l'Université de l'Alberta. Le tableau 1 donne la liste des établissements qui offrent de tels programmes.

Tableau 1. Établissements postsecondaires qui offrent des programmes en petite enfance

Nom du fournisseur	Province ou territoire	Site Web
Université Sainte-Anne	Nouvelle-Écosse	https://www.usainteanne.ca/
Collège de l'Île	Île-du-Prince-Édouard	https://www.collegedelile.ca
Collège communautaire du Nouveau-Brunswick	Nouveau-Brunswick	https://ccnb.ca
<i>La Cité</i>	Ontario	https://www.collegelacite.ca
Collège Boréal	Ontario	http://www.collegeboreal.ca/
Université de Saint-Boniface, École technique et professionnelle	Manitoba	https://ustboniface.ca/
Collège Mathieu	Saskatchewan	www.collegemathieu.sk.ca
Campus Saint-Jean de l'Université de l'Alberta/Centre collégial de l'Alberta	Alberta	https://www.ualberta.ca
Collège Éducacentre (y compris une entente pour desservir les étudiants du Yukon)	Colombie-Britannique	https://educacentre.com/
Collège nordique francophone, en collaboration avec l'Université Sainte-Anne	Territoires du Nord-Ouest	https://college-nordique.com/

Il n'y a pas d'établissement postsecondaire de langue française au Yukon, au Nunavut ou à Terre-Neuve-et-Labrador.

Le plus récent programme, mis sur pied cette année, est celui du Centre collégial de l'Alberta, affilié au Campus Saint-Jean. Aux Territoires du Nord-Ouest, le Collège nordique francophone offre un programme en éducation à la petite enfance en français. Le Yukon, le Nunavut et Terre-Neuve-et-Labrador ne disposent pas d'établissements collégiaux offrant une formation en éducation à la petite enfance en français. Toutefois, les étudiants peuvent accéder aux programmes en ligne offerts par d'autres établissements (Collège Éducacentre; Collège Mathieu, Collège nordique francophone), lorsque ceux-ci sont reconnus par la province de résidence.

Plusieurs collèges offrent des programmes de différents niveaux : niveau I (aide-éducatrice ou aide-éducateur), niveau II (éducatrice ou éducateur de la petite enfance) ou niveau III (gestionnaire des services de garde ou spécialisation, p. ex. chez les poupons). Quelques programmes mènent à une passerelle pour un programme universitaire en éducation (Université Sainte-Anne/Université Mount St. Vincent, Collège communautaire du Nouveau-Brunswick/Université de Moncton, École technique et professionnelle/Université de Winnipeg).

Tous les programmes collégiaux ou universitaires sont reconnus et agréés par leur province ou leur territoire, conformément aux exigences des organismes de réglementation. En outre, la plupart des collèges offrent un service de reconnaissance des acquis.

2.1 Collège de l'Île à l'Île-du-Prince-Édouard

Programme

Le programme en éducation à la petite enfance est de deux ans. Ce programme permet à l'étudiant ou à l'étudiante d'acquérir les compétences nécessaires pour travailler en équipe en développant son aptitude à la communication dans le but de travailler en collaboration avec ses collègues, les parents et les enfants. Le programme mène à un diplôme d'études collégiales.

Résultats

Le nombre d'inscriptions varie depuis quelques années. En 2017, deux personnes y étaient inscrites, tandis que l'année suivante, sept personnes y étaient inscrites, dont six en deuxième année du programme. En 2019, 2 personnes se sont inscrites au programme d'éducatrice ou éducateur de la petite enfance (niveau III). Le taux de diplomation est de près de 100 % et se maintient depuis les dernières années.

Stages

Les étudiants et étudiantes sont en mesure de trouver des stages en milieu francophone. Le plus grand défi est de trouver des centres francophones dont le personnel possède les compétences nécessaires pour appuyer les étudiants et étudiantes dans leur apprentissage.

Difficultés

La plus grande difficulté du Collège de l'Île est de recruter des professeurs et professeures pour le programme.

Perspectives d'avenir

Le Collège de l'Île prévoit élaborer et ajouter des ressources pédagogiques pour procurer aux étudiants et étudiantes ainsi qu'aux diplômés et diplômées des ressources supplémentaires dans le domaine de la petite enfance.

L'établissement garde le cap sur son plan de recrutement mis en place en 2018. Il reçoit l'appui du gouvernement provincial pour financer les droits d'inscription des étudiants canadiens et poursuivre ses efforts de recrutement à l'étranger.

Le Collège de l'Île appuie l'Association pour le développement de la petite enfance ainsi que l'Association des centres de la petite enfance francophones afin de faire augmenter les salaires des éducatrices et des éducateurs.

Bonnes initiatives

Le Collège de l'Île a mis de l'avant une campagne de recrutement à l'international¹ et il souhaite poursuivre l'accompagnement des étudiants et étudiantes pour les inciter à s'installer en permanence sur l'Île.

Le Collège de l'Île prévoit repenser ses cours de diversité culturelle, d'interculturalité, d'éthique et de francisation pour mieux appuyer les étudiants internationaux et étudiantes internationales. Il veut aussi mettre en place un dispositif d'intégration en partenariat avec le gouvernement provincial et la Coopérative d'intégration francophone.

Le programme de formation aborde des notions de construction identitaire francophone.

2.2 Université Sainte-Anne en Nouvelle-Écosse

Programme

Le programme de diplôme offert par l'Université Sainte-Anne permet d'acquérir une solide formation en éducation à la petite enfance. Il conjugue les apprentissages théoriques et les connaissances pratiques. Le programme collégial est de deux ans, ce qui équivaut à 1545 heures de formation, incluant trois stages. Il est offert entièrement en ligne, à temps plein ou à temps partiel, depuis 2012.

Depuis septembre 2019, l'Université Sainte-Anne offre aussi un programme d'un an en leadership en petite enfance qui est adapté aux besoins de gestion particuliers des centres de la petite enfance (CPE). Les modules sont conçus en fonction de réelles situations vécues dans le secteur et permettent aux étudiants et étudiantes d'être mieux outillés pour exercer du leadership en petite enfance.

L'Université Sainte-Anne offre un programme passerelle vers l'Université Mount St. Vincent (baccalauréat en études de l'enfance et de la jeunesse) aux personnes diplômées du programme de deux ans. Toutefois, l'Université Mount St. Vincent n'offre ses programmes qu'en anglais.

Résultats

En septembre 2019, il y avait 45 inscriptions au programme de diplôme en éducation à la petite enfance, une croissance continue au cours des dernières années (33 inscriptions en 2018, 15 en 2017 et 14 en 2016). Annuellement, l'Université Sainte-Anne décerne en moyenne cinq diplômes en éducation à la petite enfance, avec un taux de placement de près de 100 %.

La nouvelle réglementation de la province exige qu'un certain nombre d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance (EPE) soient formés pour travailler dans les CPE, ce qui a eu pour effet de faire augmenter les inscriptions au programme de l'Université Sainte-Anne. La formation en éducation à la petite enfance (niveau I, II ou III) est d'ailleurs exigée pour les programmes de prématernelle 4 ans. De plus, il y a un plus grand intérêt des employeurs pour que le personnel soit dûment formé.

Le gouvernement provincial offre également des bourses aux étudiants et étudiantes dans ce domaine.

¹ Cette pratique est plus longuement abordée dans l'inventaire des bonnes pratiques en recrutement et en rétention.

Stages

En Nouvelle-Écosse, les stages sont faciles à trouver. Souvent, les étudiants et étudiantes travaillent déjà en centre de la petite enfance ou trouvent un centre prêt à leur offrir un stage. Les agents et agentes de stage vérifient le plan de conformité et approuvent le stage par la suite.

Perspectives d'avenir

La Nouvelle-Écosse a adopté un cadre d'apprentissage pour la petite enfance. Étant donné que les cours de l'Université Sainte-Anne ont été élaborés en 2012, il faudra les adapter à ce cadre puisque son utilisation dans les salles de classe est très importante. Les approches proposées par le cadre sont principalement axées sur les besoins des enfants.

Bonnes initiatives

L'Université Sainte-Anne offre depuis deux ans quatre cours au semestre d'été qui sont très populaires chez les étudiants et étudiantes.

De plus, le programme complémentaire en leadership offert à compter de septembre 2019 cible plus particulièrement les directions des services de garde.

2.3 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Programme

Le programme en éducation à la petite enfance prépare l'étudiant ou l'étudiante à faire carrière comme éducatrice ou éducateur en centre de soins et d'éducation à l'enfance. L'étudiant ou l'étudiante acquiert les connaissances et les compétences nécessaires pour contribuer au développement holistique, dynamique et harmonieux de l'enfant de 0 à 12 ans comme être unique et social. La formation pratique revêt une grande importance, puisque plus du quart du programme est consacré à l'expérimentation en laboratoire d'essais et à la pratique en milieu de stage.

Le CCNB offre aussi la reconnaissance des acquis expérientiels pour les éducatrices et éducateurs ayant plus de 10 ans d'expérience. La formation est de six mois et l'évaluation se fait directement dans la garderie. Le CCNB utilise un modèle hybride (face à face, en ligne, démonstration des compétences) pour donner ces cours. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance a financé cinq cohortes à temps partiel de deux ans et trois mois au cours des six dernières années. La deuxième année du programme est offerte en formation continue à distance. Puisqu'il n'y a aucune obligation de suivre cette formation, peu de personnes s'y sont inscrites pour 2019.

En partenariat avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le CCNB gère un projet de deux ans pour les centres d'excellence de la petite enfance. Le CCNB donne plusieurs formations continues dans des domaines comme l'éducation positive, le curriculum éducatif et les zones d'aménagement intérieur et extérieur.

Résultats

Le programme est offert en présentiel sur trois campus. En 2019, 44 étudiants et étudiantes sont inscrits, dont 20 personnes au campus de Dieppe, 12 personnes au campus de Campbellton et 12 personnes au campus de la Péninsule acadienne. Ailleurs en province, la formation est disponible en ligne. Le nombre d'inscriptions en ligne est en hausse : 57 étudiants et étudiantes sont inscrits au programme de certificat à temps plein. Selon les responsables du programme, le nombre d'inscriptions pour le programme en personne pourrait être plus élevé.

Le taux de diplomation du programme en face à face est élevé, puisque de 85 à 90 % des étudiants et étudiantes obtiennent leur diplôme. Le CCNB décerne en moyenne 50 diplômes par année. Le taux de diplomation du programme à distance est légèrement plus bas, à 75 %.

Finalement, le placement des diplômés et diplômées en service de garde est très facile. En règle générale, les diplômés et diplômées choisissent de travailler en milieu francophone.

Stages

Le CCNB indique ne pas avoir de difficulté à trouver des stages pour ses étudiants et étudiantes.

Difficultés

Les données sur les inscriptions au programme démontrent que les élèves du secondaire manifestent peu d'intérêt pour cette profession. Les écoles secondaires ne font pas suffisamment de promotion de cette profession et le CCNB doit la mettre en évidence afin de recruter dans les écoles secondaires.

Le CCNB accueille des immigrants qui s'installent principalement dans le Sud de la province et pour qui ce programme est une porte d'entrée sur le marché du travail. Le CCNB voit beaucoup de différences sur le plan culturel chez cette clientèle et c'est pourquoi la formation en construction identitaire a été renforcée.

Perspectives d'avenir

Le CCNB a amorcé la révision de son programme. Les modifications devront par la suite être adaptées pour la formation en ligne. L'accent sera davantage mis sur les enfants ayant de grands besoins. Il faudra aussi intégrer des connaissances concernant la gestion des services de garde et, en plus, traiter des changements liés à la nouvelle *Loi sur les services de garde*.

Finalement, le CCNB envisage l'établissement d'une passerelle entre son programme en petite enfance et un futur programme de baccalauréat en services à la petite enfance qui serait offert par l'Université de Moncton.

Bonnes initiatives

Le programme à distance répond bien aux besoins des étudiants et étudiantes en régions éloignées, ainsi qu'à ceux des nouveaux arrivants. Le CCNB joue un rôle important en matière de promotion de la profession auprès des élèves du secondaire. Le CCNB a aussi mis en place un projet fructueux de reconnaissance des acquis expérientiels, qui s'adresse aux éducatrices et éducateurs comptant plus de 10 ans d'expérience.

2.4 La Cité en Ontario

Programme

Le programme en éducation en services à l'enfance de *La Cité* est offert sur deux ans. Le programme est centré sur l'apprentissage des étapes du développement de l'enfant de 0 à 12 ans. Il permet d'acquérir toute une gamme de connaissances et de compétences en éducation dans les domaines de l'intervention, de la programmation d'activités éducatives et des soins adaptés à la clientèle. Les étudiants et étudiantes apprennent à observer et à cerner les besoins des enfants en vue de préparer et de mettre en œuvre un programme éducatif visant à stimuler tous les aspects de leur développement. Le programme mène à un diplôme en éducation à la petite enfance et se divise en quatre étapes, y compris trois stages. Il est offert en présentiel à Ottawa et à Toronto, en plus d'être disponible en ligne.

La Cité offre aussi un programme de praticien du développement de l'enfance (programme d'apprentissage qui mène à un certificat), mais il n'est pas reconnu par l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance de l'Ontario.

Résultats

La Cité reçoit environ 130 nouveaux étudiants et étudiantes par année, nombre qui demeure assez constant d'année en année. En moyenne, *La Cité* décerne 84 diplômes par année. Pour les quatre dernières années, le taux de diplomation est de 69 %.

Le programme en ligne reçoit approximativement 100 étudiants et étudiantes par année, dont la presque totalité termine le programme de formation.

Le taux de satisfaction des étudiants et étudiantes en éducation à la petite enfance est très bon et le taux de placement est élevé, car il est facile de trouver du travail dans ce domaine. Toutefois, après cinq ans, plusieurs éducatrices et éducateurs ont abandonné la profession.

De son côté, le programme de praticien du développement de l'enfance accueille quelques centaines d'étudiants et étudiantes. Ce programme d'apprentissage comprend une formation en milieu de travail et une formation en établissement. La durée de l'apprentissage est de 6 000 heures (environ trois ans), dont 5 280 heures d'expérience en milieu de travail et 720 heures de formation en établissement.

Stages

Le programme régulier de deux ans comprend trois stages. Selon les responsables du programme, il est plus difficile de trouver des stages à Ottawa qu'à Toronto, où les étudiants et étudiantes sont moins nombreux à placer.

Les étudiants et étudiantes éprouvent parfois de la difficulté à trouver un stage à cause de leurs responsabilités familiales ou encore parce que leur maîtrise de l'anglais est insuffisante. *La Cité* refuse parfois des possibilités de stage à cause du manque d'encadrement de la part des employeurs.

Perspectives d'avenir

En 2020, le programme sera modifié et offert selon l'approche par compétences. Des cours sur les droits des enfants, la communication interpersonnelle et le savoir-être seront également ajoutés au cours de la prochaine année.

La Cité voudrait accueillir un plus grand nombre de Franco-Ontariens et Franco-Ontariennes dans son programme. À cet effet, le collège organise des visites expérientielles de la garderie laboratoire pour les élèves du secondaire. Cette année, une vingtaine d'élèves ont participé à la visite.

Bonnes initiatives

Afin de minimiser les difficultés associées aux stages, *La Cité* a conclu une entente avec l'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO) afin que cet organisme coordonne les stages pour *La Cité*, remplisse les formulaires, trouve les stages et encadre les stagiaires.

La Cité a mis sur pied un projet pilote de reconnaissance des acquis adapté aux réalités des personnes qui ont beaucoup d'expérience sur le terrain, mais peu en salle de classe. La formation est offerte par blocs (en ligne et les fins de semaine). Les personnes admissibles peuvent ainsi obtenir leur diplôme de deux ans en un an seulement, tout en gardant leur emploi².

Depuis janvier 2019, l'Institut des métiers spécialisés de *La Cité* forme aussi des élèves du secondaire dans le cadre du programme à double reconnaissance de crédit (DRC) niveau I du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO) pour le métier de praticien du développement de l'enfant (620C). Il s'agit d'une première en Ontario³.

2.5 Collège Boréal en Ontario

Le Collège Boréal compte sept campus dans le Nord et le Sud de l'Ontario, ce qui lui permet d'accueillir une clientèle variée et vivant en région éloignée.

Programmes

Le Collège Boréal offre un programme de diplôme de deux ans en éducation en services à l'enfance, qui prépare les étudiants et étudiantes à travailler auprès des enfants dans une variété de contextes d'apprentissage précoce. Le programme développe chez les étudiants et étudiantes les connaissances et les compétences nécessaires pour travailler avec les familles et les autres professionnels pour soutenir l'apprentissage et favoriser le développement des enfants. Il met l'accent sur la mise en œuvre d'un curriculum inclusif pour les enfants de la naissance à 13 ans⁴.

Ce programme est offert en présentiel ou en vidéoconférence sur quatre étapes dans les sept campus du Collège Boréal (Hearst, Kapuskasing, Timmins, Nipissing, Sudbury, Toronto et Windsor), ainsi qu'à distance (avec Boréal en ligne) sur six étapes. Le programme à distance n'est pas contingenté. Il convient bien à ceux et celles qui doivent travailler. Il est offert sur six étapes consécutives, permettant des études à temps plein avec une charge de cours réduite. Ces personnes ont la possibilité d'obtenir leur diplôme en deux ans ou de prolonger leurs études en suivant seulement deux ou trois cours par étape. Dans la mesure du possible, les étudiants et étudiantes peuvent effectuer leurs stages en milieu de travail, auprès de différents groupes d'âge de manière à varier les expériences pratiques.

² Il s'agit d'une bonne pratique en recrutement des étudiants et étudiantes.

³ Il s'agit d'une bonne pratique en formation initiale, plus abordée plus en profondeur dans la section 4.

⁴ Collège Boréal, *Éducation en services à l'enfance*, <http://www.collegeboreal.ca/programmes/education-en-services-a-lenfance/>, site consulté en septembre 2019.

Le Collège offre aussi un programme d'apprentissage formant des praticiens et praticiennes du développement de l'enfant (PDE). Ce programme comprend une formation en milieu de travail et une formation en classe. La durée de l'apprentissage est de 6 000 heures (environ trois ans), dont 5 280 heures d'expérience en milieu de travail et 720 heures de formation en classe. Le Collège Boréal offre les 720 heures de formation théorique, soit 23 cours, à distance.

Le praticien ou la praticienne du développement de l'enfant planifie et met en œuvre des services, des soutiens et des programmes appropriés à l'âge des enfants pris en charge dans le but de faciliter leur développement physique, social, affectif et cognitif.

Certains cours du programme d'apprentissage sont aussi disponibles par l'entremise du Programme d'apprentissage pour les jeunes de l'Ontario (PAJO). De plus, afin de faciliter la transition vers le programme d'éducation en services à l'enfance, le Collège Boréal offre un programme de passerelle aux finissants et finissantes du programme d'apprentissage.

Finalement, le Collège Boréal offre un programme de formation postdiplôme en administration en services à l'enfance, qui permet d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires pour exercer, de façon professionnelle, diverses fonctions et responsabilités qui découlent d'un poste d'administration, de supervision ou de leadership dans le domaine des services à la petite enfance. La formation porte entre autres sur la gestion financière, la législation, la supervision du personnel, le leadership pédagogique, la communication professionnelle et le professionnalisme. Ce programme est offert à temps partiel, divisé en 12 blocs consécutifs, soit l'équivalence de 6 étapes. Dans le cadre de ce programme, les étudiants et étudiantes peuvent choisir d'accélérer leurs études en suivant plus d'un cours à la fois.

La demande est forte pour les programmes en petite enfance du Collège Boréal.

Résultats

Le programme d'éducation en services à l'enfance reçoit environ 125 inscriptions par année. Le taux de diplomation est supérieur à 90 % et est stable depuis les dernières années.

Les diplômés et diplômées n'ont pas de difficulté à trouver un emploi correspondant à leurs intérêts. Ils et elles travaillent principalement dans des milieux de garde francophones, dans des centres pour l'enfant et la famille, pour des conseils scolaires francophones ou pour des conseils scolaires qui offrent des programmes d'immersion en français.

Stages

Dans les régions éloignées, les stages peuvent être difficiles à trouver. De plus, il est parfois difficile de trouver des superviseurs ou superviseuses de stage en mesure d'appuyer et de conseiller les stagiaires à l'égard d'une approche pédagogique de qualité et des principes d'aménagement linguistique. Pour relever ce défi, le Collège propose des stages dans les classes de maternelle et de jardin d'enfants, où le personnel enseignant et les éducatrices et éducateurs de la petite enfance travaillent ensemble quotidiennement. Ces expériences de stage sont bien supervisées.

Dans certaines régions, les directions des services de garde sont embauchées par le Collège Boréal pour superviser les stages.

Difficultés

Les difficultés les plus importantes du Collège Boréal sont la pénurie de professeurs et professeures et la difficulté de trouver des stages offrant une supervision adéquate des étudiants et étudiantes.

Perspectives d'avenir

Le Collège Boréal étudie la possibilité d'intégrer les modules de formation Franco-fun de l'AFÉSEO au programme de formation initiale. En mettant plus d'accent sur l'aménagement linguistique et culturel, il souhaite mieux préparer les étudiants et étudiantes à leur rôle de passeur culturel francophone.

Le Collège Boréal révisé constamment ses programmes afin de les garder à jour et de les adapter aux nouvelles tendances et recherches.

Bonnes initiatives

La collaboration étroite entre le Collège Boréal et l'AFÉSEO a permis, entre autres, le développement du Centre d'excellence francophone pour la petite enfance et la garde d'enfants. Ce centre est un carrefour virtuel qui vient en appui aux réseaux de leaders pédagogiques et de leaders andragogiques francophones partout en Ontario. Ce centre fournit de l'accompagnement et du mentorat aux éducatrices et éducateurs, ainsi que divers programmes de formation continue, dont le programme Floraison.

Bonnes pratiques

Les programmes d'accompagnement et de formation professionnelle comme Floraison ainsi que le groupe d'étude à Sudbury constituent d'excellentes pratiques en formation continue⁵.

2.6 École technique et professionnelle de l'Université de Saint-Boniface au Manitoba

Programme

Le programme de formation en éducation de la jeune enfance assure la formation d'éducatrices et d'éducateurs habilités à travailler dans l'ensemble des services de garde du Manitoba auprès des enfants âgés de 0 à 12 ans. La formation de deux ans répond aux exigences de la *Loi sur les garderies d'enfants* du Manitoba. La formation mène à un diplôme d'éducation à la jeune enfance (niveau II). Au total, les étudiants et étudiantes disposent de quatre ans pour terminer le programme de niveau II.

L'École technique et professionnelle (ETP) n'offre plus la classification de niveau III parce que la province du Manitoba a indiqué, il y a quelques années, qu'elle allait exiger un baccalauréat pour cette formation. Le niveau III permettait de devenir directeur ou directrice d'un service de garde.

L'ETP propose aussi un programme où les étudiants et étudiantes suivent la formation tout en travaillant. La province appuie le centre de garde financièrement pour qu'il embauche une suppléance deux jours par semaine afin que la personne participant au programme soit libérée pour suivre ses cours.

⁵ Ces bonnes pratiques sont répertoriées en tant que pratiques innovantes dans l'inventaire de formations continues.

Ce programme est identique au programme régulier, mais les cours sont concentrés sur deux jours et le travail des étudiants et étudiantes tient lieu de stage. Ce programme est plus intensif et il n'y a pas d'exigences concernant la connaissance de l'anglais.

Il y a une passerelle entre le programme en petite enfance de l'ETP et le programme *Developmental Studies* de l'Université de Winnipeg. Trente crédits obtenus à l'ETP peuvent être appliqués aux fins du programme universitaire. Cette formation peut mener au classement de niveau III conformément à la *Loi sur les garderies d'enfants* du Manitoba.

Résultats

Le programme a reçu 42 étudiants et étudiantes en 2014-2015, comparativement à 8 seulement en 2019-2020⁶. Une diminution des inscriptions a eu lieu suivant la mise en place d'une exigence de qualification sur la capacité langagière en anglais des étudiants et étudiantes. En effet, pour l'admission au programme, il faut atteindre le niveau 6 selon les *Canadian Language Benchmarks* (CLB).⁷ Le collège a jugé important de mettre en place un tel critère, puisque les éducatrices et éducateurs doivent communiquer avec un grand nombre d'intervenants anglophones, dont certains parents des enfants en milieu de garde.

Selon le rapport d'évaluation des collèges, l'ETP possède le taux de diplomation le plus élevé au Manitoba, variant entre 70 % et 80 % selon les années. Le taux de décrochage en première année est toutefois élevé pour les étudiants et étudiantes à temps plein, tandis qu'il est presque inexistant dans le cas du programme en milieu de travail (programme d'apprentissage). Le taux de satisfaction des étudiants et étudiantes est très élevé, en partie à cause de la qualité de l'encadrement.

Le taux de placement des diplômés et diplômées est très élevé. Il n'y a aucune difficulté à trouver de l'emploi en milieu francophone.

Stages

Il est difficile de trouver des stages exclusivement en milieu francophone. L'ETP se charge de trouver des lieux de stages. Le programme régulier compte quatre stages et l'ETP s'engage à fournir au moins un stage en milieu francophone. L'ETP offre des stages en milieu anglophone pour que les éducatrices et éducateurs y soient sensibilisés. Des stages sont offerts pour tous les niveaux de pratique : poupons, enfants d'âge préscolaire et enfants d'âge scolaire. Le dernier stage est axé sur la consolidation des acquis. En règle générale, les stages ont lieu dans quatre centres différents.

Au Manitoba, les services de garde en milieu rural ou éloigné sont fréquemment titulaires de licences dites « provisoires », signifiant qu'ils n'emploient pas le nombre de personnes dûment formées et diplômées pour assurer la conformité aux ratios établis. Il est difficile d'affecter les étudiants et étudiantes à des stages dans ces services de garde, car la qualité de la supervision n'est pas assurée. En milieu urbain, les garderies possèdent habituellement une licence d'exploitation permanente.

⁶ On observe une diminution des inscriptions au programme partout au Manitoba. Cela s'explique en partie par la mauvaise presse entourant le travail des éducateurs et des éducatrices, ainsi que par les conditions salariales peu avantageuses.

⁷ Centre des niveaux de compétence linguistique canadiens, *Niveaux de compétence linguistique canadiens*, <https://www.language.ca/ressourcesexpertise/niveaux-de-competece-linguistique-canadiens/>, site consulté en octobre 2019.

Difficultés

L'imposition du critère de capacité langagière en anglais (niveau 6) a donné lieu à une diminution des inscriptions au programme régulier. Ce critère était jugé nécessaire, car les diplômés et diplômées doivent interagir avec des personnes qui ne parlent pas le français. Aussi, les étudiants et étudiantes effectuent des stages en milieu anglophone et doivent pouvoir communiquer en anglais. L'abolition du programme de niveau III a également réduit la capacité de l'ETP dans le domaine de la petite enfance.

Perspectives d'avenir

Les nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes, qui constituent une bonne partie des étudiants et étudiantes du programme, ont besoin d'un appui personnalisé. Dans la mesure où l'ETP souhaite réduire la pénurie d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance dans la province, ce collège a besoin de plus de ressources.

L'ETP souhaite augmenter le nombre d'inscriptions au programme régulier.

Bonnes initiatives

Une bonne initiative mise de l'avant par l'ETP est son programme de formation en milieu de travail (Work Place), qui est populaire auprès de certaines clientèles étudiantes qui doivent travailler.

L'ETP profite d'une bonne relation avec la Fédération des parents du Manitoba, y compris des partenariats en matière de formation continue et de recrutement d'étudiants et d'étudiantes. La relation de travail est également excellente avec les centres de services de garde, francophones ou anglophones.

Finalement, l'ETP a une bonne relation de travail avec le ministère des Familles, ce qui lui permet de naviguer efficacement parmi les enjeux de financement et les autres exigences. Par exemple, le Ministère a effectué la promotion du programme d'études en milieu de travail, ce qui a permis à l'ETP d'obtenir un nombre plus élevé d'inscriptions à ce programme.

2.7 Collège Mathieu en Saskatchewan

Programme

Le Collège Mathieu offre son programme en éducation à la petite enfance aux niveaux I, II et III. Le niveau I est le minimum exigé par la province pour travailler dans un centre. Le niveau II donne droit à un certificat, tandis que le niveau III procure un diplôme qui permet de gérer un centre de la petite enfance. La formation est offerte en ligne.

Avant de commencer à offrir son propre programme en 2017, le Collège Mathieu reprenait depuis 2008 celui du Collège Éducentre, fruit d'un partenariat avec le Collège Northern Lights. Les premières étudiantes au niveau III ont commencé leurs études en septembre 2019.⁸

⁸ La cohorte était composée exclusivement de femmes, de là l'emploi exclusif du genre féminin.

Résultats

Le taux de diplomation est élevé, soit de 90 à 95 % pour le niveau II. Ce taux est stable depuis les dernières années. Le taux de placement des diplômés et diplômées frôle les 100 %. Le taux de satisfaction des étudiants et étudiantes est aussi très élevé, à en juger par les conversations et les commentaires.

Stages

Trouver des stages en milieu francophone constitue un défi pour le Collège Mathieu. Certaines années, il y a plus de stagiaires que de lieux de stages pour les accueillir. L'une des difficultés est la pénurie de personnes qui possèdent les qualifications et l'expérience nécessaires pour effectuer la supervision dans les centres. En effet, il n'est pas toujours possible d'affecter un superviseur ou une superviseure, puisqu'il faut assurer le maintien du ratio personnel/enfants. Le Collège travaille de près avec la communauté francophone et avec les services de garde afin de minimiser cette problématique. Le Collège réussit tout de même à placer ses étudiants et étudiantes en stages en français, à quelques exceptions près.

Perspectives d'avenir

Le Collège Mathieu souhaite augmenter le nombre d'inscriptions. De plus, il serait intéressant d'offrir le programme en présentiel, ne serait-ce qu'en partie. Le Collège travaille de près avec ses partenaires communautaires afin d'obtenir les meilleurs stages possibles. Finalement, le Collège souhaite renforcer le programme en général et obtenir plus de ressources.

Bonnes initiatives

Au moins une fois par année, le Collège Mathieu offre des formations de perfectionnement professionnel aux éducatrices et éducateurs, particulièrement dans le domaine du renforcement identitaire et culturel. Ainsi, le Collège veut les outiller et les sensibiliser à l'importance déterminante de leur travail auprès de la jeune enfance.

Les partenariats mis de l'avant par le Collège au sein de la communauté francophone donnent lieu à une grande collaboration et facilitent les placements en stage. Le Collège Mathieu a aussi mis en place un programme de reconnaissance des acquis qui accorde une exemption partielle des exigences de stages. Pour y avoir droit, il faut être titulaire d'un niveau I, avoir acquis un minimum d'un an d'expérience et fournir une attestation d'un employeur prouvant cette expérience. Cette approche fonctionne bien, car les étudiants et étudiantes sont nombreux à posséder plusieurs années d'expérience.

Bonnes pratiques

Le Collège Mathieu a intégré à son programme un important volet de construction identitaire. Il lui importe grandement de mettre en évidence auprès de ses étudiants et étudiantes l'importance de l'identité en milieu minoritaire francophone. Un autre volet porte sur les communautés autochtones de la province. Ces deux composantes constituent de très bonnes pratiques qui sont bien intégrées au programme de formation initiale⁹.

⁹ Cette bonne pratique sera répertoriée en tant que pratique innovante dans l'inventaire des formations en construction identitaire.

2.8 Centre collégial de l'Alberta

Programme

Le Centre collégial de l'Alberta offre le programme d'éducation à la petite enfance, composé d'un programme de certificat d'un an auquel on peut ajouter une seconde année d'études pour obtenir le diplôme.

Le programme se fonde sur un enseignement théorique et pratique qui met en valeur les plus récentes découvertes en matière de développement de l'enfant. Le programme mène au certificat de travailleur ou travailleuse en développement de l'enfant (*Child Care Development Worker*) correspondant au niveau II et équivalant à 2 semestres ou 16 semaines d'études. Le diplôme en supervision du développement de l'enfant correspond au niveau III et est équivalent à quatre semestres ou 32 semaines d'études.

La formation est offerte en présentiel et en ligne depuis janvier 2019.

Résultats

Une dizaine de personnes sont inscrites au programme en septembre 2019.

Stages

Le Centre collégial de l'Alberta vient tout juste de lancer son programme de formation. Il prévoit avoir quelques difficultés à trouver des stages en français dans la région d'Edmonton, et il cherche aussi à établir des stratégies de placement en région. Les premiers stages auront lieu au printemps 2020.

Les stagiaires peuvent être rémunérés, ce qui constitue un avantage pour les services de garde, car les stagiaires entrent ainsi dans le calcul des ratios personnel/enfants.

Perspectives d'avenir

Le Centre collégial de l'Alberta souhaite offrir de la formation continue. Le Collège étudie la possibilité de conclure une entente de partenariat avec le Cégep de Rimouski pour un partage d'expertises avec l'objectif de fournir un cours en commun. Cette entente pourrait entrer en vigueur dès janvier 2020. Éventuellement, cette collaboration pourrait mener à un échange d'étudiants et d'étudiantes.

2.9 Collège Éducentre en Colombie-Britannique

Programme

Le Collège Éducentre offre son programme de formation en éducation à la petite enfance depuis 2006, en collaboration avec le Collège Northern Lights. L'ensemble du programme est en ligne.

Les trois niveaux de certification sont ceux d'aide-éducatrice ou aide-éducateur à la petite enfance, d'éducatrice ou éducateur à la petite enfance (enfants de 2 à 5 ans) équivalant à 12 cours et 3 stages, et d'éducatrice ou éducateur à la petite enfance (spécialisation) donnant droit à un diplôme (16 cours et 4 stages ciblant les poupons et nourrissons ou enfants ayant des besoins particuliers).

La formation est flexible, c'est-à-dire que l'étudiant ou l'étudiante choisit le nombre de cours à suivre par session. La formule intensive permet d'obtenir le diplôme en 16 mois. La période d'études peut atteindre 10 ans.

Étant donné que tous les cours sont en ligne, des étudiants et étudiantes du Yukon, de l'Alberta et de la Saskatchewan y sont inscrits.

Résultats

En 2019-2020, le Collège Éducacentre comptait 100 inscriptions à ce programme. Annuellement, il reçoit 50 nouvelles inscriptions. La majorité des personnes étudient à temps partiel. La formation de niveau I leur permet de décrocher un emploi d'aide-éducatrice ou aide-éducateur de la petite enfance. Les étudiants et étudiantes poursuivent généralement leur formation à temps partiel tout en travaillant, pour atteindre le niveau II ou le niveau III.

Étant donné que la majorité des étudiants et étudiantes sont inscrits à temps partiel et étudient plusieurs années, le taux de diplomation (niveaux II et III) est peu élevé. En 2018, par exemple, sept personnes ont terminé le niveau III et dix personnes ont terminé le niveau II. Le Collège n'est pas en mesure de répondre à la demande sans cesse grandissante d'éducatrices et éducateurs de la petite enfance dans la province.

Le taux de rétention du programme se situe à 90 %, ce qui est excellent compte tenu de sa formule d'éducation à distance. Le taux de placement est également très bon puisqu'il est de 98 %. Le taux de satisfaction des étudiants et étudiantes s'établit à environ 92 %.

Stages

La disponibilité des stages varie d'une région de la Colombie-Britannique à l'autre. Étant donné que les étudiants et étudiantes travaillent, il est parfois difficile de trouver du personnel de remplacement au cours des stages.

Dans la région de Vancouver, il est plus facile de trouver des stages en milieu francophone. Dans les régions éloignées, c'est un défi à aborder au cas par cas. Parfois, il faut permettre aux étudiants et étudiantes d'effectuer leurs placements dans leur propre milieu de travail, en leur offrant la possibilité de travailler auprès d'un autre groupe d'enfants. Parfois, les stages doivent se faire en anglais, surtout pour le niveau III.

Difficultés

Étant donné que le programme est celui du Collège Northern Lights, il n'est pas bien adapté à la clientèle qui aura à travailler en milieu minoritaire et qui doit comprendre l'importance de la construction identitaire. Aucun cours sur le contexte minoritaire n'est offert aux étudiants et étudiantes, qui ne sont donc pas bien préparés pour les stages pratiques.

Le programme est coûteux, parce que le Collège Éducacentre doit exiger les droits d'inscription prescrits par le Collège Northern Lights. Le coût est plus élevé que celui d'autres formations offertes par le Collège Éducacentre. Par conséquent, certaines personnes choisissent plutôt le programme Aide pédagogique spécialisé, dont les droits de scolarité sont moins élevés.

Le Collège Éducacentre note une stagnation des inscriptions au programme, tandis que la demande d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance ne cesse d'augmenter.

Le partenariat avec le Collège Northern Lights complique la tâche du Collège Éducacentre, qui souhaiterait apporter des changements pour mieux s'adapter aux besoins de sa clientèle.

Perspectives d'avenir

Le Collège Éducacentre veut concevoir son propre curriculum dans le domaine de la petite enfance et offrir une formation mieux adaptée au contexte minoritaire. Il croit pouvoir augmenter ses inscriptions d'au moins 25 personnes par année, notamment en réduisant les droits de scolarité.

Ce futur programme devra être reconnu par le registraire des programmes en petite enfance de la Colombie-Britannique (*ECE Registry*). Cet organisme confirme d'ailleurs le grand besoin d'offrir un programme reconnu en français, puisqu'il reçoit plusieurs demandes de reconnaissance des acquis d'éducatrices et éducateurs francophones et qu'il ne dispose pas des ressources pour les approuver.

Le Collège Éducacentre aimerait instaurer un service de reconnaissance des acquis scolaires et professionnels afin de mieux servir cette clientèle qui possède généralement les compétences requises pour intégrer rapidement le marché du travail.

L'établissement voudrait aussi innover en ce qui a trait au mode de prestation du programme. Il pourrait par exemple offrir des formations l'été, envisager un mode de prestation hybride et flexible et offrir des cours intensifs pour accélérer la formation.

Le Collège Éducacentre voudrait aussi offrir de la formation continue.

Bonnes initiatives

Dans l'objectif d'augmenter le nombre d'inscriptions et d'attirer les élèves du secondaire, le Collège Éducacentre offre un projet de double accréditation pour les écoles secondaires francophones en Colombie-Britannique et au Yukon. Ainsi, les élèves de 12^e année ont la possibilité de suivre des cours en petite enfance. Cela constitue une façon d'explorer la profession et de mettre en évidence le programme ainsi que le Collège auprès d'étudiants et étudiantes potentiels. Cette accréditation est offerte depuis un an et deux étudiantes se sont inscrites au programme en petite enfance.

2.10 Collège Nordique francophone aux Territoires du Nord-Ouest

Programme

Le Collège nordique francophone est le seul établissement d'enseignement au nord du 60^e parallèle offrant des programmes postsecondaires et des programmes de perfectionnement linguistique et professionnel en français.

Le programme en éducation à la petite enfance est offert en ligne. Il procure aux apprenants et apprenantes tous les outils requis pour appuyer le développement et l'épanouissement des jeunes enfants. La formation comprend des cours théoriques et des stages pratiques pour préparer les étudiants et étudiantes à entrer sur le marché du travail.

Le diplôme en éducation à la petite enfance comprend 22 cours et trois stages, ce qui représente 88 crédits pour un total de deux ans à temps plein. Il est aussi possible de s'inscrire à temps partiel. Le programme est offert en collaboration avec l'Université Sainte-Anne en Nouvelle-Écosse.

Résultats

Le Collège nordique francophone a commencé à offrir son programme en mai 2018. Une personne y est inscrite actuellement.

Stages

Les étudiants et étudiantes doivent effectuer leur stage aux Territoires du Nord-Ouest afin de se sensibiliser à la culture autochtone.

Perspectives d'avenir

Le travail de promotion du programme auprès des élèves du secondaire vient tout juste de commencer et des présentations sont prévues au cours de l'année scolaire 2019-2020. Les élèves seront ainsi mieux sensibilisés aux programmes d'études postsecondaires en français aux Territoires du Nord-Ouest.



3. Bonnes pratiques en formation initiale

Comme nous l'avons vu précédemment, plusieurs bonnes pratiques existent en matière de formation initiale. Certaines de ces pratiques exemplaires sont examinées dans d'autres sections (inventaire en matière de construction identitaire, recrutement et rétention, formation continue). Il vaut la peine d'en mentionner quelques-unes qui se démarquent.

3.1 Les collèges et la double accréditation

Afin de recruter des étudiants et étudiantes ayant un intérêt pour la petite enfance, de les sensibiliser aux professions en petite enfance et de leur fournir de la formation bien adaptée, quatre collèges ont créé des programmes qui intègrent les élèves du secondaire à quelques cours collégiaux. Les élèves obtiennent une double accréditation, qui prévaut pour le diplôme d'études secondaires et pour un ou des cours collégiaux.

Les élèves de 12^e année ont ainsi la possibilité de suivre des cours collégiaux en petite enfance. Cette façon de faire constitue une manière pour les élèves d'explorer la profession. Le type de programme varie selon l'endroit et l'approche. Il s'agit du Collège Éducentre pour les écoles secondaires de la Colombie-Britannique et du Yukon, du Centre collégial de l'Alberta et du collège *La Cité* en Ontario.

Ces programmes permettent d'étudier au collégial à la fin du secondaire, de terminer des études secondaires et de faire des progrès en vue d'une carrière en petite enfance. Ils ouvrent la voie à des emplois auprès d'employeurs prêts à offrir l'appui et la formation nécessaires en début de carrière. Ces programmes résultent généralement d'un partenariat entre l'établissement collégial et le conseil scolaire.

3.2 Les collèges : d'autres initiatives innovantes

Les collèges ont mis sur pied de bonnes initiatives pour renforcer leurs programmes et y améliorer l'accès. Dans un contexte de pénurie générale d'éducatrices et éducateurs à la petite enfance, les collèges passent aux actes. Nous mentionnons quelques mesures innovantes qui sont particulièrement intéressantes et qui favorisent la participation aux programmes.

Reconnaissance des acquis

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick a mis en place un projet de reconnaissance des acquis expérimentiels pour les éducatrices et éducateurs qui comptent plus de 10 années d'expérience.

La Cité en Ontario a mis sur pied un projet pilote de reconnaissance des acquis adapté aux réalités des personnes qui ont beaucoup d'expérience sur le terrain, mais peu en salle de classe. La formation est structurée en blocs et est offerte en ligne et les fins de semaine. Les personnes admissibles peuvent obtenir leur diplôme de deux ans en un an seulement, tout en gardant leur emploi.

Au Collège Mathieu en Saskatchewan, la reconnaissance des acquis permet aux étudiants et étudiantes d'être dispensés partiellement des stages. Il faut avoir obtenu le niveau I, posséder un minimum d'un an d'expérience et fournir une attestation d'un employeur prouvant cette expérience.

Formation en milieu de travail

Plusieurs collèges proposent des formations en milieu de travail. Dans ce domaine, mentionnons que l'École technique et professionnelle de l'Université de Saint-Boniface propose un programme de formation en milieu de travail (Work Place) où les étudiants suivent la formation tout en continuant à travailler. La province couvre le salaire du personnel de remplacement pendant que les participants et participantes suivent leurs cours.

Articulations entre les programmes

Les passerelles entre les programmes collégiaux et les programmes universitaires ou postdiplôme sont à souligner. L'Université Sainte-Anne en Nouvelle-Écosse, le Collège Boréal et *La Cité* en Ontario, le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et l'École technique et professionnelle au Manitoba offrent notamment des options intéressantes à ceux et celles qui veulent progresser dans leur profession.

En terminant, on ne peut passer sous silence l'importance des partenariats dans la communauté et des collaborations avec le milieu de la petite enfance. En règle générale, les collèges de la francophonie canadienne travaillent de très près avec les autres fournisseurs de services en petite enfance en milieu minoritaire. Les partenariats améliorent l'accès aux programmes de formation et permettent de cibler les jeunes clientèles ou d'augmenter le nombre de stages en milieu francophone. Voilà une bonne pratique généralisée à travers le pays!



4. Inventaire des formations continues en français

Au cours de la préparation de l'inventaire de formation continue, nous avons discuté avec un grand nombre d'intervenants de tous les horizons, dont les fédérations de parents des provinces et territoires, les collèges de la francophonie canadienne, des conseils scolaires, des services de garde et d'autres organismes autonomes.

Pratiquement partout dans la francophonie canadienne, des sessions de formation continue sont offertes aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance et au personnel de supervision et de direction des services de garde. À cela s'ajoutent des programmes complets de formation continue. Le portrait est toutefois inégal d'une région à l'autre.

Nous avons observé, partout au pays, une volonté d'améliorer la formation continue au profit des éducatrices et éducateurs de la petite enfance et des enfants qui fréquentent un service de garde ou un programme préscolaire ou parascolaire. En effet, de grands efforts ont été faits pour améliorer les produits de formation professionnelle, pour les diversifier et pour les rendre plus accessibles. Quelques facteurs viennent jouer en la faveur d'un tel mouvement.

- ✓ Dans certaines provinces, comme l'Ontario, la Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick et l'Alberta, les ministères responsables de la petite enfance ont mis en place un cadre d'apprentissage pour la petite enfance. C'est pourquoi de la formation continue sur ces cadres pédagogiques est proposée aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance. On cherche ainsi à les familiariser au contenu pédagogique et à moderniser leur approche auprès des enfants.
- ✓ Un bon nombre de provinces exigent maintenant que les éducatrices et éducateurs de la petite enfance suivent des heures de formation continue afin de conserver ou renouveler leur permis de pratique.
- ✓ Certains collèges ou conseils scolaires reçoivent du financement de leur province pour offrir de la formation continue.
- ✓ Les fédérations de parents de plusieurs provinces, souvent accompagnées par la Commission nationale des parents francophones, travaillent en étroite collaboration avec les services de garde et offrent de bons programmes de formation continue. Les fédérations sont convaincues de l'importance et de la pertinence de ces formations.
- ✓ Des organismes autonomes participent aussi à cette offre de formation continue, notamment au titre de l'accompagnement et du mentorat.

En somme, tous les fournisseurs cherchent à offrir de bons programmes de formation et à mettre de l'avant les nouveaux modèles d'apprentissage.

Nous avons divisé cette section en trois parties. La première fait état des formations continues existantes, présentées sous forme de tableau par province ou territoire (Annexe A). La deuxième partie présente de bonnes pratiques en formation continue, souvent sous forme de programmes étalés sur plusieurs mois avec une certaine continuité. Cette partie est divisée par types de fournisseurs : fédérations de parents francophones, collèges, conseils scolaires et organismes autonomes. La troisième partie examine les pratiques innovantes.

Un tel inventaire ne peut être exhaustif, puisque les organismes fournisseurs sont toujours en mouvement et à l'affût de nouvelles pratiques. L'inventaire pourra faire l'objet de suivis et d'améliorations constantes. À cet effet, il serait utile de garder à jour une banque de pratiques innovantes sur le site Web de l'ACUFC, afin de favoriser les échanges et la mise en commun. Finalement, puisque la documentation est toujours en évolution, il serait souhaitable de mandater un chercheur ou une chercheure pour valider les pratiques, analyser les résultats et procurer des données probantes. Ce travail s'effectuerait à moyen ou à long terme.

4.1 Inventaire de formation continue

Afin de présenter l'inventaire le plus complet possible des programmes de formation continue, nous avons préparé le tableau intitulé **Inventaire des formations continues offertes en français d'ouest en est**. Le tableau décrit brièvement chaque programme, fait état de son mode de prestation, indique sa durée, indique les grands résultats et fait part des difficultés rencontrées. Puisque ce tableau est long et qu'il comprend beaucoup d'information, nous avons choisi de le mettre à l'annexe 1.

4.2 Bonnes pratiques en formation continue

4.2.1 Fédérations de parents francophones

Avant de décrire deux bonnes pratiques mises de l'avant par les fédérations de parents francophones, nous présentons brièvement le rôle de la Commission nationale des parents francophones (CNPFF) qui chapeaute ces fédérations. La CNPFF est un organisme sans but lucratif dont la mission consiste à regrouper, représenter et appuyer les organismes provinciaux et territoriaux tout en renforçant leur capacité d'accompagner le parent dans son milieu familial et communautaire. La CNPFF travaille étroitement avec de nombreux partenaires nationaux dans les secteurs de l'éducation, de la petite enfance et de la représentation des communautés francophones et acadiennes du Canada¹⁰.

La CNPFF reconnaît l'enjeu de la petite enfance depuis longtemps. Préoccupée par le développement des jeunes enfants francophones vivant en milieu minoritaire ainsi que par leur entrée dans le système scolaire francophone, la CNPFF tenait dès le début des années 2000 des forums sur cette question. Depuis plus de 25 ans, la CNPFF participe activement à plusieurs initiatives en petite enfance et vient en appui à ses membres. Son rôle consiste à regrouper ses membres et ses partenaires, à créer des synergies, à susciter des réflexions et à outiller ses membres de différentes façons.

La CNPFF s'inscrit dans les bonnes pratiques en construction identitaire qui se trouvent dans l'inventaire. La CNPFF, compte tenu de son rôle d'appui auprès des fédérations de parents, participe à l'élaboration d'outils tels le calculateur (outil de gestion financière) que l'on retrouve dans les bonnes pratiques en recrutement et rétention, ainsi que de nombreuses ressources pédagogiques en ligne. Elle a de plus appuyé la Fédération des parents francophones de l'Alberta dans la mise sur pied d'un centre de services partagés offrant une gamme de services administratifs et d'appui à un réseau de services de garde. L'objectif de cette initiative est d'optimiser les ressources opérationnelles pour une plus grande efficacité, de rehausser la qualité des services et d'augmenter le nombre de places dans les services de garde.

Ces modèles, encore jeunes, constituent une excellente façon de consolider les services à la petite enfance dans une région ou dans une province et d'en améliorer la qualité. D'ailleurs, le modèle de la Fédération des parents francophones de l'Alberta est présenté dans l'inventaire des bonnes pratiques en recrutement et en rétention du personnel. Il ne faut pas perdre de vue le rôle essentiel joué par la CNPFF dans le partage des bonnes pratiques des fédérations de parents.

¹⁰ CNPFF, *Mission*, <https://cnpf.ca>, site consulté en septembre 2019.

4.2.1.1 Fédération des parents du Manitoba

La Fédération des parents du Manitoba (FPM), dans le cadre de sa table Coalition pour la petite enfance au Manitoba, offre un programme de formation professionnelle très complet, tant pour les éducatrices et éducateurs que pour les parents et les directions des services de garde¹¹.

Notons que plusieurs fédérations de parents offrent des sessions de formation aux éducatrices et éducateurs et aux parents. La plupart du temps, il s'agit d'une journée lors d'une conférence annuelle ou d'un symposium où les participants se rencontrent, échangent et participent à des formations sur divers thèmes. Ces conférences ou journées sont d'excellentes initiatives, mais la FPM se démarque par son programme varié pouvant répondre aux besoins de quelques clientèles.

Dans cette province, un processus encadre l'offre et le choix des formations. La Coalition francophone de la petite enfance du Manitoba est un regroupement de trois organismes : la FPM, la Division scolaire franco-manitobaine et la Société de la francophonie manitobaine. Ensemble, ils offrent une gamme de services qui découlent de quatre tables de concertation qui regroupent des partenaires additionnels.

La Table de perfectionnement professionnel en petite enfance se rencontre deux ou trois fois par année pour fournir des idées, offrir des solutions et bonifier les ateliers proposés par l'agente à la petite enfance de la FPM. Cette table est composée de directions de centres, de l'Université de Saint-Boniface, de la Division scolaire franco-manitobaine et de la FPM.

Description

La FPM offre des formations variées pour différentes clientèles (éducatrices et éducateurs, directions de services de garde, parents) toute l'année. Annuellement, elle publie un feuillet annonçant ses formations.

Pour l'année 2018-2019, on retrouvait les formations suivantes :

- ✓ Automne
 - Sessions de formation sur la pratique réflexive pour les éducatrices et éducateurs de niveau II et III
 - Développement du langage par le jeu
 - Bases de la construction identitaire : 8 principes... et c'est parti!
 - Formations pour les conseils d'administration
 - Colère, agressivité et irritabilité chez l'enfant
 - Bouger c'est naturel, l'importance de l'activité physique chez les enfants

- ✓ Hiver
 - Pleine conscience cultivée en centre de la petite enfance
 - Soirée-partage d'idées créatives pour la garde en milieu familial
 - Travail d'équipe et organisation au travail
 - Série de trois sessions sur la francisation
 - Place à la créativité (jeu avec les livres)
 - Conférence pour parents et intervenants
 - Journée-conférence pour les superviseurs et superviseuses
 - Soirée-conférence pour les intervenants et intervenantes

¹¹ CPEF, Coalition, <http://www.cpefmb.org/index.php/coalition>, site consulté en septembre 2019.

- ✓ Printemps
 - Conférence pour les directions
 - Programmation extérieure quatre saisons
 - Soirée de reconnaissance des intervenants et intervenantes francophones en jeune enfance
 - Aménagement en appui à la programmation
 - Soirées de réseautage et de partage
 - Journée internationale de la boue
 - Défi *Deux semaines à s’amuser dehors*
 - Rencontres des directions et informations supplémentaires sur les formations

La sélection d’ateliers est faite selon la demande des éducatrices et éducateurs et des directions. Après chaque atelier, une évaluation est remplie et on demande toujours aux participants et participantes de décrire leurs besoins en formation.

Contexte

La FPM, en collaboration avec ses partenaires, offre ce programme depuis 2006. Comme indiqué plus haut, l’offre est variée et vise diverses clientèles : les éducatrices et éducateurs, les directions des services de garde et les parents. Depuis deux ans, il y a eu deux conférences pour les directions et le personnel de supervision.

Caractéristiques

En général, les sessions de formation ont lieu les samedis ou en soirée. Elles sont offertes en face à face. La durée des sessions varie selon les thèmes. Certaines sont de quelques heures, tandis que d’autres sont de trois rencontres. Environ 10 formations sont offertes chaque année à l’intention des intervenants et intervenantes en petite enfance. De plus, on met de l’avant des événements annuels pour tous les centres, dont le Défi deux semaines à s’amuser dehors et la Journée internationale de la boue.

Depuis deux ans, la Coalition offre de l’appui au Réseau des directions générales des services de garde francophones du Manitoba. En 2018, deux journées d’ateliers, une série de dîners des directions et une conférence pour les directions et le personnel de supervision ont été offertes. Les thèmes concernaient la santé mentale, la diversité et les compétences culturelles, la mentalité de la croissance. Les dîners-rencontres ont favorisé le réseautage entre les directions. Ces conférences sont une priorité compte tenu des besoins de cette clientèle en matière d’appui et de réseautage.

Grands résultats

La participation est assez élevée et va en augmentant. En moyenne, les activités regroupent de 20 à 60 participants. Quelques sessions reçoivent moins de 10 participants. Quant aux ateliers ou aux sessions pour les directions et le personnel de supervision, ils rassemblent de 10 à plus de 20 personnes. À ce jour, le taux de satisfaction est très élevé.

Difficultés

Il est parfois difficile de trouver des spécialistes francophones dans le domaine. La FPM fait appel aux professeurs et professeures du programme Éducation à la jeune enfance de l’Université de Saint-Boniface, ainsi qu’à d’autres professionnels dans la communauté.

De plus, la FPM effectue des demandes de financement auprès de divers organismes pour être en mesure de continuer d'offrir son programme de formation continue.

Perspectives d'avenir

La FPM veut maintenir et élargir son programme de formation. Elle souhaite obtenir des fonds pour faire venir des spécialistes d'autres provinces.

Il pourrait être avantageux de créer un répertoire de spécialistes francophones en mesure d'offrir des formations sur divers sujets et pour différentes clientèles.

4.2.1.2 Association des parents francophones du Nouveau-Brunswick

L'Association des parents francophones du Nouveau-Brunswick (APFNB) a conçu du matériel pédagogique sur l'accueil et l'accompagnement des parents par les éducatrices et éducateurs et les directions.

Description

L'APFNB a préparé une trousse qui comprend une trentaine d'outils de messages-clés pour l'accueil et l'accompagnement des parents.

Les outils ont été mis en forme cartonnée avec des fiches et des cartes postales qui peuvent être photocopiées. Les outils comprennent aussi des grilles d'auto-évaluation pour les directions (pour évaluer leur centre) et pour les éducatrices et éducateurs (pour leur travail individuel).

Les outils *Accueillir et accompagner le parent : une part importante de notre mission* visent deux clientèles :

- les directions;
- les éducatrices et les éducateurs.

Contexte

L'APFNB a joué un rôle de leader dans la conception de ces trousse élaborées avec grand soin. Le contenu vise uniquement le personnel des garderies francophones. Les trousse demeurent la propriété de l'APFNB.

Caractéristiques

La formation se donne au cours d'un atelier de trois heures adapté aux besoins des garderies. Il est difficile de connaître le nombre exact de personnes qui suivent la formation, puisqu'une bonne partie est constituée d'outils et de matériel offerts de différentes façons (en ligne, en présentiel, achetés par des partenaires).

L'APFNB sait que 38 éducatrices et éducateurs ont été formés par le centre d'excellence du district scolaire du Nord-Ouest du Nouveau-Brunswick.

Les participants et participantes reçoivent une attestation de formation reconnue par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance.

Grands résultats

Le matériel de formation met en relief l'importance de la relation entre les éducatrices et éducateurs, les directions et les parents. Il procure des outils concrets. Les garderies qui veulent devenir centre de la petite enfance (CPE) reconnaissent l'importance de la trousse. Le gouvernement du Nouveau-Brunswick invite les garderies à devenir CPE afin d'améliorer la qualité des services de garde. Cette mesure incitative est importante, tant sur le plan financier que sur le plan de la reconnaissance.

Le programme de formation vient aussi en appui aux districts scolaires du Nouveau-Brunswick, au Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et à d'autres partenaires.

4.2.2 Milieu collégial

Certains collèges n'offrent pas de formation continue puisque, dans leur province, c'est la fédération de parents ou un autre organisme autonome qui s'en occupe. Dans ces cas, les collèges contribuent tout de même à l'offre en procurant l'expertise pour les formations (p. ex., École technique et professionnelle, Collège Mathieu) et en fournissant des locaux. Nos entretiens ont cependant fait ressortir que plusieurs collèges souhaiteraient être plus actifs dans ce domaine.

Au cours des dernières années, dans au moins deux provinces, les collèges ont offert des programmes de formation professionnelle à la demande du gouvernement provincial. C'est le cas pour le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB) et pour le Collège de l'Île à l'Île-du-Prince-Édouard. Dans cette section, nous présentons d'abord l'approche adoptée tout récemment par le CCNB. Deuxièmement, nous présentons le Centre d'excellence francophone pour la petite enfance et la garde d'enfants, une initiative conjointe du Collège Boréal et de l'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO) et ce, particulièrement pour son programme Floraison.

4.2.2.1 Collège communautaire du Nouveau-Brunswick

Description

Le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick (CCNB), en collaboration avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, a effectué un sondage auprès des éducatrices et éducateurs à la petite enfance, en fonction des limites géographiques des districts scolaires francophones, afin de bien cerner les besoins de formation continue.

À la lumière des résultats du sondage, une variété de formations a été offerte au personnel des garderies éducatives dans le cadre du projet de Centre d'excellence en petite enfance. Ces activités de développement professionnel sont étroitement liées aux principes et valeurs du curriculum éducatif des services de garde francophones de la province.

Contexte

Depuis deux ans, le CCNB gère, dans le cadre d'une entente de service avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance, le projet de Centre d'excellence en petite enfance.

Le Centre d'excellence est un modèle virtuel guidé par un comité de direction provincial qui comprend quatre piliers :

- une communauté d'excellence par district scolaire francophone (Nord-Ouest, Nord-Est et Sud);
- une offre de formations et de ressources de développement professionnel;
- une approche portes ouvertes sensibilisant les parents à l'importance de la qualité des services;
- la promotion et la valorisation de la profession.

Cette entente permet au CCNB d'offrir de la formation continue de quelques heures ou d'une journée complète. La désignation volontaire de centre de la petite enfance du Nouveau-Brunswick apporte des éléments additionnels qui favorisent la qualité des services. Les éducatrices et éducateurs à la petite enfance de ces centres doivent effectuer un minimum de 30 heures de formation aux trois ans.

Afin de mieux saisir les besoins de formation, trois forums provinciaux ont eu lieu. Les résultats en matière de formation découlaient des sondages sur les besoins menés en février 2019.

Caractéristiques

L'un des buts du Centre d'excellence était de dresser une liste de formations et de ressources en français à la disposition des exploitants de garderies et des éducatrices et éducateurs des centres de la petite enfance. La liste comporte plusieurs formations en face à face ou à distance, des webinaires, des livres et des articles pédagogiques.

Des capsules pédagogiques qui pourront être utilisées par les agents et agentes pédagogiques dans les régions seront préparées au cours de la prochaine année, ce qui diversifiera l'offre de méthodes de formation.

Les thématiques de formation touchent à la pédagogie du jeu, au développement du jeune enfant, à l'identité culturelle, à la construction identitaire, à l'aménagement de jeu intérieur et extérieur, à la littératie de la petite enfance, et à d'autres sujets.

Les formations sont offertes le soir et les fins de semaine. Il n'y a aucuns frais. Afin de favoriser la participation, une partie des dépenses est remboursée, comme les frais de déplacement.

Aucune donnée n'est disponible sur la participation aux sessions. Toutefois, lors des forums de consultation, la participation a été excellente.

Grands résultats

L'appui du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance est d'une grande importance. Les coordonnateurs et coordonnatrices du Ministère doivent appuyer l'offre de ces formations. Les résultats qualitatifs (évaluation de la clientèle visée) ne sont pas encore disponibles.

Perspectives d'avenir

Le CCNB ignore si le financement de cette initiative se poursuivra à l'avenir.

4.2.2.2 Programme Floraison du Centre d'excellence francophone pour la petite enfance et la garde d'enfants, une initiative conjointe du Collège Boréal et de l'AFÉSEO

Le Centre d'excellence francophone pour la petite enfance et la garde d'enfants émane de l'Accord Canada-Ontario sur l'apprentissage et la garde des enfants (2017). En vertu de cet accord, une somme de 3 millions de dollars par année est consacrée à trois centres d'excellence pour la petite enfance et la garde d'enfants jusqu'en mars 2020 : le Centre d'excellence provincial, le Centre d'excellence autochtone et le Centre d'excellence francophone¹².

Les centres d'excellence appuient l'apprentissage professionnel au sein de l'ensemble du secteur de la petite enfance et établissent des réseaux spécialisés en tenant compte des besoins divers de la province, y compris en matière de culture, de langue et de géographie. Selon l'Accord Canada-Ontario, les programmes et les services des Centres d'excellence s'adressent aux professionnels qui œuvrent au sein des :

- services de garde agréés;
- agences de garde en milieu familial;
- organismes de ressources pour besoins particuliers;
- centres pour l'enfant et la famille ON y va;
- fournisseurs de loisirs autorisés.

Le Centre d'excellence francophone pour la petite enfance et la garde d'enfants (CEF) est une initiative du Ministère de l'Éducation de l'Ontario, est co-dirigé par le Collège Boréal et l'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO).

Le CEF émane d'un partenariat étroit entre le Collège Boréal et l'AFÉSEO dans le domaine de la petite enfance. Ce partenariat, qui est en évolution depuis plusieurs années, permet aux deux organismes de développer, mettre en œuvre et évaluer divers projets pilotes visant à appuyer l'apprentissage initial et l'apprentissage continu chez les professionnels et professionnelles du domaine de la petite enfance en français. Les deux organismes exercent la direction conjointement. L'équipe du CEF est constituée de deux cogestionnaires (une du Collège Boréal et une de l'AFÉSEO), d'une coordonnatrice et de trois facilitatrices pédagogiques. Les membres de l'équipe du CEF sont des employés des deux organismes partenaires.

Le CEF est un centre virtuel qui appuie le leadership pédagogique et le développement d'un réseau d'apprentissage professionnel en lien avec la pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance, tout en considérant une perspective de construction identitaire et d'aménagement linguistique et culturel.

- ✓ Il offre un portail des centres d'excellence, qui fournit des ressources pour appuyer les communautés d'apprentissage professionnelle¹³.
- ✓ Il tient des forums provinciaux de réseautage entre les leaders communautaires, régionaux et provinciaux francophones.
- ✓ Il participe à divers réseaux, ce qui lui permet d'appuyer la planification régionale des besoins d'apprentissage continu en français.

Le programme Floraison, qui fournit de l'accompagnement et du mentorat à des équipes de services à l'enfance francophones en Ontario, ressort comme une pratique innovante.

¹² Ontario, Ministère de l'Éducation, *Centre d'excellence pour la petite enfance et la garde d'enfants*, <http://www.edu.gov.on.ca/gardedenfants/centresdexcellence/>, site consulté en septembre 2019.

¹³ CEF, *Accueil*, <https://ceeycc-cepege.ca/francophone-fr/>, site consulté en septembre 2019.

Description

Le programme Floraison est issu de plusieurs années de collaboration entre les deux organismes partenaires. Il s'inspire des programmes de mentorat pilotés par l'AFÉSEO, incluant le programme FrancoFUN, des programmes d'appui pédagogique et des groupes d'étude pilotés par le Collège Boréal, ainsi que des programmes de mentorat pilotés à travers trois cohortes dans le cadre d'un partenariat entre les deux organismes.

En bref, le programme soutient l'apprentissage continu pour que les professionnels et professionnelles puissent intégrer dans leur pratique des approches pédagogiques fondées sur des données probantes. Ces approches s'arriment avec les valeurs et les croyances sur l'apprentissage des jeunes enfants; les principes pédagogiques qui soutiennent l'apprentissage par le jeu, l'enquête et l'exploration; et les principes d'aménagement linguistique.

En Ontario, le document *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance* est le cadre pédagogique à mettre en œuvre en vertu de la loi. Le programme d'accompagnement Floraison, offert sur neuf mois, appuie la mise en œuvre de cette pédagogie de l'Ontario au sein des services de garde de langue française.

Caractéristiques

Le programme Floraison prend la forme d'un groupe d'étude de neuf mois, planifié, organisé et offert par l'équipe du CEF, dans lequel on incorpore des ateliers, des communautés d'apprentissage professionnel, des pratiques réflexives et de l'accompagnement. Le programme comprend des ateliers en présentiel et par vidéoconférence touchant la pédagogie en petite enfance et l'exercice de la profession en milieu francophone.

Les objectifs de Floraison sont les suivants :

- développer le leadership pédagogique et andragogique;
- influencer les pratiques dans les milieux de la petite enfance francophone;
- soutenir la réflexion sur les pratiques;
- appuyer la mise en œuvre de la pédagogie *Comment apprend-on?*

Le programme comprend un ensemble d'interventions, dont du réseautage avec d'autres leaders en province, de l'appui offert par des facilitatrices d'expérience, des communautés d'apprentissage professionnel, des formations et des discussions individuelles et en groupe.

Floraison compte au total 52 heures de formation, dont 6 journées en présentiel, 4 blocs en vidéoconférence et 15 heures d'accompagnement réparties en 6 à 7 sessions. Les participants et participantes doivent également consacrer 1,5 heure par semaine à des travaux de réflexion, de documentation et de lecture.

Le programme permet l'apprentissage à travers divers sujets qui soutiennent la mise en œuvre de programmes de haute qualité en français, selon des approches pédagogiques qui favorisent l'apprentissage par le jeu, l'exploration et l'enquête. Les dimensions de l'aménagement linguistique et de la construction identitaire font partie intégrante de la formation.

Le programme Floraison, inspiré de projets pilotes comme celui présenté ci-après, reçoit sa première cohorte en 2019-2020. Les participants au programme proviennent d'environ 25 organismes qui œuvrent au sein de services à l'enfance francophones à travers la province.

Environ 70 personnes (professionnels et professionnelles, éducatrices et éducateurs, superviseurs et superviseuses) participent à l'ensemble du programme.

Floraison a pris sa source dans un programme de mentorat sous l'égide du Collège Boréal et de l'AFÉSEO. Ce programme était composé de sessions de formation en présentiel offertes dans l'Est et le Nord-Ouest de l'Ontario, de vidéoconférences afin d'élargir les occasions de réseautage et la collaboration, de sessions de formation à distance et d'un processus d'accompagnement pour approfondir la réflexion et appuyer des changements durables dans la pratique.

Finalement, le CEF travaille avec des chercheuses pour l'évaluation et l'éventuelle validation du modèle et du programme de formation et d'accompagnement.

Grands résultats

Le programme a été piloté quelques années par les partenaires, de façon individuelle ou collaborative. L'approche et le programme sont en constante évolution depuis la première cohorte de l'hiver 2016. Jusqu'à présent, il est très populaire. Ce partenariat soutient un processus à travers lequel le modèle de formation et le programme cadre sont adaptés et améliorés de façon continue. Il permet de réinvestir les ressources et d'arrimer les efforts. Floraison constitue une belle réussite à travers la province en matière de développement du leadership andragogique chez les éducatrices et éducateurs.

Pour 2019-2020, la participation est à la hausse, avec 25 équipes comptant en tout 70 personnes.

Floraison incorpore une perspective d'aménagement linguistique en appuyant une prise de conscience relativement à la construction identitaire. Les partenaires du projet observent une fierté francophone renouvelée chez les participants et participantes.

Les ressources conçues par le CEF et les ressources distribuées dans le cadre du programme Floraison sont partagées avec les collègues.

Certaines équipes participantes au programme Floraison soutiennent maintenant des communautés d'apprentissage professionnel au sein de leur organisme et, dans certaines régions, au sein de leur communauté.

L'équipe du CEF planifie une rencontre avec les employeurs des équipes de professionnels qui participent au programme Floraison. Cette rencontre vise à soutenir la réflexion critique face à la culture organisationnelle afin d'explorer des stratégies qui permettent aux équipes de mettre en pratique de nouvelles idées et stratégies.

L'utilisation de la technologie de vidéoconférence facilite l'accès aux programmes d'apprentissage et d'accompagnement, malgré l'isolement et la distance.

Difficultés rencontrées

Pour certaines personnes, une formation de deux jours nécessite quatre jours d'absence, compte tenu des distances et des déplacements. Il peut être difficile de libérer du personnel pendant une si longue période. À cela s'ajoute une pénurie de personnel en petite enfance, ce qui complique les suppléances.

Le manque de leadership pédagogique et andragogique et l'isolement peuvent aussi avoir un impact sur la capacité des professionnels et professionnelles de poursuivre leur apprentissage au-delà du programme de formation.

Perspectives d'avenir

Le programme Floraison est évalué par des chercheuses, en collaboration avec l'équipe du CEF, dans l'objectif de mesurer la satisfaction des participants et participantes ainsi que la qualité, la pertinence et les effets durables du modèle et du programme.

Le programme actuel est inspiré d'une série de projets pilotes visant à créer un programme d'apprentissage continu en français pour soutenir la mise en œuvre du cadre pédagogique pour la petite enfance.

Les projets pilotes ont fait leurs preuves. Les partenaires témoignent d'une transformation durable dans la pratique chez les professionnels et professionnelles de la petite enfance. Il en est de même pour l'émergence du leadership chez les participants et participantes au programme, ainsi que du renforcement de l'expertise pour soutenir des communautés d'apprentissage professionnel en français.

Un programme tel que Floraison serait pertinent pour tous les professionnels et professionnelles francophones en petite enfance, avec les adaptations requises selon le contexte.

4.2.3 Organismes autonomes

De bonnes pratiques en formation continue sont en place dans bon nombre de services de garde ainsi que dans des organismes autonomes. Comme indiqué précédemment, nous soulignons les bonnes pratiques : programmes de formation continue, pratiques innovantes qui peuvent susciter l'intérêt d'autres partenaires ou pratiques qui se démarquent par leur originalité.

Au chapitre des organismes autonomes, nous présentons six bonnes pratiques qui témoignent de l'engagement des fournisseurs à l'égard de la qualité des services offerts à la petite enfance.

4.2.3.1 Centre de leadership

Deux services de garde en Ontario ont mis en place une bonne pratique, le Centre de leadership. En 2017, l'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO) s'est jointe à la gestionnaire principale de l'initiative, qui gère les services dans deux installations distinctes.

Description

La mission du Centre de leadership consiste à recueillir les meilleures pratiques et à les appliquer au quotidien avec les équipes de travail. Ces pratiques peuvent varier d'un endroit à l'autre selon les besoins et selon la situation. L'approche s'inspire du cadre pédagogique provincial *Comment apprend-on ?* Jusqu'à présent, les partenaires se sont employés à modifier les pratiques des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance dans les services de garde concernés.

Contexte

L'idée est venue de l'AFÉSEO, qui souhaitait démontrer qu'avec du soutien, il était possible d'arriver à instaurer le changement et à guider le personnel vers de meilleures pratiques dans n'importe quel milieu. Le but était aussi de démontrer que le contenu de la pédagogie *Comment apprend-on ?* est réalisable concrètement sur le terrain.

Au départ, le Centre de leadership a été déployé dans deux milieux de garde marqués par une ambiance de travail difficile et situés dans des régions défavorisées socioéconomiquement. La gestionnaire principale (directrice régionale) des deux milieux de garde, en travaillant avec ses partenaires, a vu des possibilités de changement et a mis en place des activités de formation et d'accompagnement pour y arriver.

Caractéristiques

Il s'agit d'un programme d'intervention et de formation auprès des éducatrices et éducateurs. La gestionnaire principale devient formatrice et accompagnatrice. Les éducatrices et éducateurs travaillent dans des conditions difficiles et leur rémunération est peu élevée. La gestionnaire cherche à bâtir leurs capacités, à leur procurer des enseignements pratiques axés sur le jeu, à améliorer leur motivation, bref, à les rendre plus heureux et heureuses dans leur travail. En un mot, la gestionnaire tente d'améliorer le milieu de travail en renforçant les habiletés du personnel et en le valorisant.

La gestionnaire invite également des spécialistes à offrir des formations. Les interventions sont dûment documentées afin de favoriser la pratique réflexive. Depuis 2017, l'accent est mis sur une meilleure connaissance de la pédagogie pour la petite enfance *Comment apprend-on?*¹⁴

Ce programme prend la forme de formations et de journées de travail au cours desquelles les services de garde sont fermés. Le Centre de leadership offre plusieurs heures de formation annuellement, dont une pleine journée de perfectionnement professionnel, de réflexion et d'apprentissage.

L'AFÉSEO effectue de la préparation pour les projets et de la recherche de financement.

¹⁴ Ontario, *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance*, <http://edu.gov.on.ca/gardedenfants/HowLearningHappensFr.pdf>, site consulté en septembre 2019.

Grands résultats

Les résultats de ce programme sont plutôt qualitatifs. En effet, les interventions ont permis de motiver les équipes et de renforcer les capacités du personnel. On constate une grande satisfaction des travailleurs et travailleuses à cet égard.

Difficultés

La plus grande difficulté est la résistance au changement des éducatrices et éducateurs de la petite enfance.

Perspectives d'avenir

Le Centre de leadership estime qu'il faut travailler dans la continuité, poursuivre l'amélioration et rester à la fine pointe des meilleures pratiques afin de donner aux enfants le meilleur environnement possible.

4.2.3.2 Grandir ensemble

Grandir ensemble est un organisme sans but lucratif qui existe depuis 38 ans et qui œuvre sur l'ensemble du territoire de la ville d'Ottawa. Ses programmes s'adressent aux familles, aux responsables de services de garde, ainsi qu'aux services éducatifs à l'enfance. Il a pour but d'offrir du soutien et de favoriser le bien-être des enfants francophones de la naissance à 12 ans.

L'organisme fournit une variété de services (préscolaires, parascolaires, garde en milieu familial, halte-garderie, Centre pour l'enfant et la famille ON y va). Au total, plus de 200 personnes y travaillent. Grandir ensemble a élaboré un programme de formation continue pour les responsables de services de garde en milieu familial, programme qui est ici présenté en tant que bonne pratique.

Description

Grandir ensemble offre des services de garde agréés en milieu familial francophone, sous son programme La Maisonnée. Au total, 86 responsables francophones offrent des services de garde à même leur domicile.

En 2019-2020, 12 garderies en milieu familial s'ajouteront au répertoire afin de répondre à la demande. Une conseillère de La Maisonnée est affectée à chacune des garderies. Outre la formation en premiers soins et en réanimation, les responsables de services de garde qui choisissent de s'associer à La Maisonnée s'engagent à suivre une formation de base obligatoire de 13 ateliers :

- la sécurité des enfants;
- protéger la santé des enfants;
- la nutrition et les saines habitudes alimentaires;
- la salubrité des aliments;
- le développement de l'enfant de 0 à 3 ans;
- le développement de l'enfant de 3 à 12 ans;
- le développement de la parole et du langage;
- aménager votre résidence pour y offrir un service de garde;
- la programmation d'une journée de travail;
- guider le comportement de l'enfant;
- la sensibilisation aux mauvais traitements à l'égard des enfants;
- le partenariat avec les parents;
- être prête si les choses tournent mal

Certains ateliers de cette série sont offerts à deux reprises chaque année. Les responsables de services de garde ont une année pour suivre l'ensemble des ateliers obligatoires. Les formations sont fondées sur le cadre pédagogique provincial *Comment apprend-on?*.

À ces formations s'ajoutent les communautés d'apprentissage professionnel (CAP), qui sont très populaires chez les responsables. Les CAP sont le reflet d'une culture de collaboration, où les responsables s'efforcent d'améliorer leur travail, apprennent collectivement et profitent du soutien et des orientations des conseillères. Les responsables de services de garde peuvent participer à quatre CAP par année.

De plus, annuellement, une ou deux autres formations de perfectionnement professionnel sont offertes par les conseillères ou par un partenaire de la communauté.

Contexte

Le programme de formation est le fruit de l'expérience de l'organisme Grandir ensemble, qui a voulu procurer aux responsables de services de garde les outils requis pour effectuer un travail de qualité auprès des jeunes enfants.

Caractéristiques

Les formatrices sont généralement les conseillères de Grandir ensemble ou la gestionnaire du programme. Grandir ensemble offre aussi beaucoup de documentation pédagogique au moment des formations et des rencontres des CAP.

Le programme est offert en français et en personne. Il n'y a aucun coût pour les responsables, étant donné que Grandir ensemble possède un budget de formation. Les responsables reçoivent des attestations de participation et une reconnaissance de perfectionnement professionnel.

La série d'ateliers est très populaire et le taux de satisfaction est élevé. Les CAP suscitent également une forte participation. Selon la direction de l'organisme, les responsables de services de garde y trouvent un réseau d'appartenance, une bonne façon de partager leur vécu, un milieu d'apprentissage ainsi qu'un appui mutuel. Ces rencontres s'effectuent sous forme de pratique réflexive sur leur travail.

Grands résultats

Le résultat le plus marquant est sans doute l'amélioration de la qualité des services de garde. De plus, l'encadrement offert par les conseillères fait en sorte que les responsables de services de garde ne travaillent plus en vase clos.

Les CAP constituent également un excellent moyen de faire du réseautage, de réfléchir sur le travail, de progresser dans une perspective professionnelle et de mettre en œuvre des apprentissages et connaissances.

En outre, les responsables de services de garde acquièrent une meilleure sensibilisation à l'importance de leur travail et à leur contribution.

Difficultés

Les responsables de services de garde ne se perçoivent pas toujours dans une perspective professionnelle. Pourtant, ces personnes fournissent un apport considérable à leur communauté et ont un impact important sur les enfants et les familles. Grandir ensemble change cette perception en valorisant les responsables à titre de personnes compétentes et professionnelles.

Perspectives d'avenir

La direction de Grandir ensemble voit l'avenir d'une manière fort positive. L'organisme croit que son personnel est exceptionnel et que ses services de garde en milieu familial constituent un joyau pour la collectivité. Finalement, Grandir ensemble jouit d'une très belle collaboration avec ses partenaires et d'une excellente renommée.

4.2.3.3 Service de garde Les petits curieux

Bon nombre de services de garde autonomes ou sans but lucratif offrent de la formation à leur personnel, soit directement ou en passant par un intermédiaire (par exemple, conseil scolaire ou fédération de parents). Partout, il y a une volonté de renouveler les connaissances des éducatrices et éducateurs et du personnel de supervision et de les accompagner afin d'offrir des services de garde de qualité.

Des facteurs comme le manque de disponibilité du personnel en fin de semaine ou en soirée sont des obstacles à l'offre de formation continue.

Nous aurions pu parler de bonnes pratiques en formation dans quelques services de garde, mais notre collecte de données nous a plutôt amenés à un petit service comptant cinq employées à peine, Les petits curieux de la région de Shediac au Nouveau-Brunswick. Cet exemple illustre fort bien une bonne pratique de formation aussi simple qu'efficace, qui témoigne de la volonté de la direction d'assurer une bonne qualité dans son service de garde.

Description

La direction a mis en place une bonne pratique de formation suivant l'embauche de nouvelles éducatrices. La plupart du temps, à cause de la pénurie de personnel, la direction doit retenir les services d'éducatrices non qualifiées.

D'abord, lors de l'embauche, la direction passe en revue les manuels du service de garde, dont le guide du parent, les procédures de nettoyage, les politiques et ainsi de suite.

La direction fait le point sur les valeurs et les pratiques du service de garde (par exemple, les enfants sortent tous les jours), et précise les exigences (par exemple, le personnel va chercher des matériaux dans la nature et les ramène à la garderie; il n'y a pas de télé ou d'outils électroniques).

La première semaine de travail se fait avec un accompagnement constant de la direction selon une formule de travail conjoint.

Les objectifs se résument comme suit :

- démontrer les bonnes pratiques pour les activités et l'apprentissage;
- modeler les apprentissages;
- effectuer de l'encadrement positif;
- assurer la qualité du service;
- faciliter les bonnes relations avec les parents;
- bien planifier les activités proposées aux jeunes enfants.

Contexte

Le service de garde Les petits curieux, fondé en 2015, se trouve en milieu rural. La direction a mis en place le programme de formation suivant l'embauche pour que les nouvelles venues puissent bien connaître la nature du service, ses principes et ses procédures. Cette méthode est en place depuis trois ans. À cause de la pénurie de personnel, la direction doit embaucher régulièrement. Le temps consacré à l'accompagnement du nouveau personnel est considérable pour un petit service de garde.

Caractéristiques

La direction forme annuellement de quatre à cinq nouvelles employées. Il n'y a pas de frais directs pour les éducatrices. Le coût le plus important est celui du temps de la direction qui, pendant qu'elle forme une employée, ne peut effectuer son travail administratif.

Difficultés

La pénurie d'éducatrices et d'éducateurs constitue la plus grande difficulté. Il est parfois difficile de trouver du personnel passionné et engagé à l'égard des jeunes enfants.

Perspectives d'avenir

La direction veut continuer à travailler de cette façon, même si cette approche nécessite un investissement considérable en temps. Elle veut continuer à offrir aux parents un service de qualité. La direction envisage aussi de prendre de l'expansion, car elle ne dispose pas d'assez de places pour les bambins et pour le programme après l'école.

4.2.3.4 Regroupement des parents et amis des enfants sourds et malentendants franco-ontariens

Le Regroupement des parents et amis des enfants sourds et malentendants franco-ontariens (RESO) est un organisme à but non lucratif qui a pour mission de regrouper parents et amis (intervenants et intervenantes et famille élargie) afin d'aider les enfants sourds et malentendants à communiquer au sein de leur famille et de la communauté. Les ateliers *Apprendre la LSQ tout en s'amusant!* visent à ce que les parents et les éducatrices et éducateurs de la petite enfance développent des compétences fonctionnelles en Langue des signes québécoise (LSQ) afin de permettre aux enfants sourds et malentendants de communiquer dès leur plus jeune âge.

L'acquisition de la langue a un impact crucial sur le développement global – cognitif, socioaffectif et langagier – de l'enfant. La langue est un outil indispensable de communication. L'enfant ne parvient à cette maîtrise langagière qu'à deux conditions incontournables : il doit être exposé à cette langue d'une façon régulière et pertinente, et cette langue doit lui être pleinement accessible.

L'enfant sourd ou malentendant, qui n'entend pas ou entend mal la langue parlée, même avec des appareils auditifs ou des implants cochléaires, a besoin d'une langue visuelle. Notons que l'apprentissage de la langue des signes constitue une richesse pour tout enfant, qu'il soit entendant, malentendant ou sourd.

Les ateliers de communication en LSQ sont offerts par le RESO, qui est constitué de parents, de familles élargies et d'amis touchés par la surdité d'un enfant, ainsi que de professionnels et professionnelles qui travaillent auprès de ces enfants ou de leur famille.

Description

Le programme *Apprendre la LSQ tout en s'amusant!* est à ses débuts. Au cours des trois prochaines années, six modules seront adaptés et offerts, à raison de six unités de 2,5 heures chacune. Les thèmes, le vocabulaire, les exercices pratiques et les activités de communication adulte-enfant conviennent au quotidien du jeune enfant ainsi qu'à son milieu familial et préscolaire.

Ce programme est offert grâce à une subvention de la Fondation Trillium de l'Ontario, en collaboration avec l'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO), le Centre Jules-Léger, les services de garde et les conseils scolaires.

Contexte

Ce programme est ancré dans une conviction profonde : le langage est une capacité qui joue un rôle crucial, fondamental et de premier plan dans le développement global de l'enfant. À première vue, l'acquisition du langage semble aller de soi : on pourrait même croire que l'enfant apprend à parler comme il apprend à marcher. Pourtant, l'enfant sourd ou malentendant a un accès limité à la langue parlée autour de lui.

Notons que plus de 95 % des enfants sourds naissent dans une famille entendante. La majorité des adultes qui entourent l'enfant sourd ou malentendant (parents, famille élargie, éducatrices et éducateurs) ignorent que la LSQ est utilisée par les communautés sourdes francophones au Canada. La famille et le service de garde ont besoin d'appui afin de pourvoir aux besoins de l'enfant sourd ou malentendant. L'absence ou la pauvreté de langue a des conséquences graves sur le développement.

La communication langagière au sein de la famille et des services à l'enfance s'est imposée comme priorité d'action pour le RESO. C'est ce qui a mené à la conception de ces ateliers qui s'adressent aux parents et amis de l'enfant sourd ou malentendant ainsi qu'aux éducatrices et éducateurs et autres professionnels et professionnelles.

Caractéristiques

Le programme comprend six modules de 15 heures chacun. Chaque module est composé de six unités de 2,5 heures. La formation est offerte en petits groupes de 12 personnes maximum, habituellement les soirs et les fins de semaine.

Des frais d'inscription minimales sont exigés afin d'assurer la pérennité du projet. Le projet de formation peut s'inscrire dans les heures de formation que les éducatrices et éducateurs doivent suivre pour maintenir leur accréditation.

Le projet a été piloté dans un service de garde de la région de Champlain (Est de l'Ontario). L'intérêt et la participation ont été excellents. Deux autres séries d'ateliers du module 1 sont déjà planifiées : le premier avec un groupe de parents à Ottawa et le second, avec un groupe d'éducatrices et d'éducateurs à Rockland.

Difficultés

Les enseignants sourds et enseignantes sourdes habitent principalement dans la région d'Ottawa ou de Montréal. Les personnes sourdes francophones sont une minorité au sein d'une minorité.

Présentement, le financement du programme est limité à l'Est de l'Ontario.

Perspectives d'avenir

Le RESO souhaite poursuivre ce programme au-delà de la présente subvention. Il a reçu un financement de trois ans pour l'adapter et l'offrir dans la région de Champlain et pour en évaluer les résultats. Le RESO souhaiterait l'offrir à toute la communauté francophone de l'Ontario et éventuellement aux autres communautés francophones au pays. L'accès au programme pourrait aussi être élargi. Par exemple, des cours individuels à distance pourraient être offerts à la grandeur du pays.

4.2.3.5 Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario

L'Association francophone à l'éducation des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO) regroupe des personnes qui ont un intérêt à l'égard de la petite enfance en Ontario, dans un rôle éducatif. Les objectifs généraux de l'AFÉSEO sont de favoriser la communication et l'échange d'information, d'offrir de la formation et des ressources et d'agir auprès des instances pour répondre aux besoins de la petite enfance.

Les clientèles visées par l'AFÉSEO sont les services éducatifs à l'enfance francophones de l'Ontario, c'est-à-dire les éducatrices et éducateurs, les gestionnaires, les parents et les intervenants auprès des jeunes enfants. En bout de piste, les bénéficiaires sont les enfants qui fréquentent les services éducatifs à l'enfance francophones¹⁵. Annuellement, l'AFÉSEO participe au perfectionnement professionnel de plus de 1 000 éducatrices et éducateurs.

En Ontario français et même à l'extérieur de cette province, les intervenants et intervenantes en petite enfance connaissent l'AFÉSEO, qui travaille de façon proactive à améliorer les conditions de travail des éducatrices et éducateurs, notamment en effectuant un important travail de lobby auprès du ministère de l'Éducation de l'Ontario.

Mentionnons quelques initiatives de l'AFÉSEO :

- des programmes de formation, de mentorat et d'accompagnement;
- la participation à de grandes initiatives, comme celles des centres d'excellence et des centres de leadership;
- la collaboration avec un grand nombre de partenaires en formation (*La Cité*, le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario et d'autres) dans l'offre de programmes de formation aux éducatrices et éducateurs.

¹⁵ AFÉSEO, *Mission/Vision/Valeurs*, <https://afeseo.ca>, site consulté en septembre 2019.

L'organisme se démarque par son profil innovateur et constitue en soi une excellente pratique. Puisque l'AFÉSEO a été présentée en tant que partenaire pour quelques bonnes pratiques¹⁶, nous mettrons en évidence son rôle dans l'inventaire des bonnes pratiques en construction identitaire.

4.2.3.6 Centre provincial de ressources préscolaires

La Nouvelle-Écosse compte huit centres de soutien au développement de la petite enfance (Early Childhood Development Support Centre), dont un qui est francophone. Le Centre provincial de ressources préscolaires (CPRPS) offre des ressources et des séances de formation aux éducatrices et éducateurs et aux professionnels et professionnelles des centres préscolaires, garderies et prématernelles¹⁷.

La mission du CPRPS est d'offrir des ressources en développement de la petite enfance axées sur les besoins des communautés acadiennes et francophones. Il appuie le développement et facilite la concertation entre les professionnels et professionnelles, les organisations et l'ensemble des partenaires qui visent l'épanouissement personnel, culturel et linguistique de la petite enfance en Nouvelle-Écosse.

En 2018-2019, le gouvernement de cette province a mis en œuvre un cadre pédagogique pour les jeunes enfants que l'on nomme : *Capable, conscient, confiant et curieux : cadre pédagogique pour l'apprentissage des jeunes enfants de la Nouvelle-Écosse*¹⁸. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse fait appel aux ressources du milieu comme le CPRPS pour fournir des formations sur le cadre pédagogique. Il met ainsi en évidence le leadership ainsi que l'expertise des centres de soutien.

Description

Les formations sur le cadre pédagogique visent tout d'abord à habilitier des facilitateurs et facilitatrices à offrir les formations. Les facilitateurs et facilitatrices sont ensuite embauchés par les centres de soutien au développement de la petite enfance pour fournir les formations aux directions et aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance.

Les facilitateurs et facilitatrices formés pour desservir la clientèle francophone doivent être bilingues, car les formations qui ont lieu à Halifax sont uniquement en anglais. Les ressources du programme sont toutefois offertes en français. Une phase pilote a eu lieu en 2017, et les formations dans tous les services ont commencé en 2018. La formation concernant le cadre pédagogique est de quatre sessions portant chacune sur deux modules (au total, huit modules) :

- ✓ Session 1 – automne 2018 et hiver 2019
 - Module 1 : Le leadership pédagogique
 - Module 2 : L'image de l'enfant

¹⁶ Voir le programme Floraison.

¹⁷ CPRPS, Services, <https://www.cprps.ca/services.html>, site consulté en septembre 2019.

¹⁸ Nouvelle-Écosse, *Capable, conscient et curieux : cadre pédagogique pour l'apprentissage des jeunes enfants de la Nouvelle-Écosse*, <https://www.ednet.ns.ca/docs/nsecurriculumframeworkfr.pdf>, site consulté en septembre 2019.

- ✓ Session 2 – mars 2019 et printemps 2019
 - Module 3 : L'exploration des pratiques à la petite enfance, avec prise en compte du rôle des familles, de la communauté et de la culture
 - Module 4 : L'observation pour la prise de décisions
- ✓ Session 3 – septembre 2019 et automne 2019
 - Module 5 : La réflexion dans la pratique – signification et application dans notre travail au quotidien auprès des enfants
 - Module 6 : Documentation pédagogique – quoi, comment, pourquoi?
- ✓ Session 4 – mars 2020 et printemps 2020
 - Module 7 : Le milieu d'apprentissage et le rôle qu'il joue dans la réflexion, les idées et la motivation des enfants
 - Module 8 : Éducatrices, directrices, familles, communauté et culture – la communauté d'apprentissage en tant que tout

Une fois la formation terminée, le CPRPS prend le relais, retient les services des facilitateurs et facilitatrices et offre les sessions de formation aux directions et leaders des centres ainsi qu'aux éducatrices et éducateurs en français dans trois régions : le Sud-Ouest, le Centre (Halifax) et le Nord-Est (Cap-Breton).

Le CPRPS a jusqu'à présent offert des formations dans le Sud-Ouest et dans le Centre.

Contexte

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance de la Nouvelle-Écosse finance un programme de formation pour les directions et les éducatrices et éducateurs des centres de garde agréés, les garderies familiales et les prématernelles. Le programme vise la mise en œuvre du cadre pédagogique pour les jeunes enfants. La prestation du programme est effectuée par les centres de soutien au développement de la petite enfance, dont le CPRPS francophone. Un financement du Ministère est disponible pour embaucher des facilitateurs et facilitatrices, pour louer les locaux et, au besoin, pour couvrir les frais d'hébergement. Les formations sont gratuites pour les participants et participantes.

Caractéristiques

Les premières sessions de formation offertes par le CPRPS ont eu lieu en novembre 2018. Le déroulement est décrit ci-dessous.

- ✓ Les directions et leaders des centres suivent des formations de 12 heures sur les modules 1 et 2. Elles deviennent ensuite leaders pour appuyer le personnel de leur centre dans la mise en œuvre du cadre pédagogique.
- ✓ Les éducatrices et éducateurs participent ensuite à une session d'un jour.
- ✓ Au printemps 2019, la deuxième séance a porté sur les modules 3 et 4, selon la même formule.
- ✓ Les modules 5 et 6 sont au programme pour l'automne 2019.
- ✓ Finalement, au printemps 2020, les modules 7 et 8 seront offerts.

Résultats

En règle générale, les commentaires des éducatrices et éducateurs sont positifs et la rétroaction est très bonne. Le CPRPS observe déjà des changements positifs dans l'environnement de centres agréés participants.

Difficultés

À plusieurs endroits, il est difficile d'offrir les formations en français, puisque les directions des services de garde (ou les éducatrices et éducateurs) ne s'expriment pas en français. De plus, ce projet de formation est exigeant à cause du nombre important de formations.

Une certaine confusion demeure quant à l'implantation du cadre pédagogique dans les centres agréés et les prématernelles. Le temps permettra de voir les résultats.

Un autre modèle de formation et d'accompagnement en pédagogie de la petite enfance utilisé en services de garde est celui de la pyramide. Il cherche à aider les éducatrices et éducateurs des centres agréés et des programmes de prématernelle (Grandir en français) à renforcer leurs capacités afin d'appuyer le développement socioémotionnel et comportemental des enfants en travaillant avec l'équipe dirigeante des programmes participants. Il y a beaucoup de similarités entre ce modèle et le cadre pédagogique du Ministère. Le CPRPS croit qu'éventuellement, les efforts consacrés à la mise en œuvre du modèle de la pyramide pourront s'harmoniser au cadre pédagogique du Ministère.

Perspectives d'avenir

Le CPRPS estime que le cadre pédagogique est une bonne initiative du ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Le contenu est jugé très bon et il est bien reçu par les intervenants.

Pour l'avenir, le CPRPS souhaite :

- poursuivre le travail en offrant des formations complémentaires au cadre pédagogique;
- offrir de l'appui au groupe de leaders parmi les directions pour qu'ils travaillent de plus près avec les éducatrices et éducateurs afin de mieux les appuyer dans leur travail.

4.2.4 Milieu scolaire

Les conseils scolaires s'intéressent de plus en plus au secteur de la petite enfance. Plusieurs d'entre eux offrent des programmes pour les enfants de 4 et 5 ans au sein de leurs établissements de façon autonome ou en partenariat avec des services de garde privés ou sans but lucratif. De tels programmes s'insèrent parfaitement dans le continuum en éducation de langue française pour les communautés francophones en situation minoritaire.

De plus, dans plusieurs provinces, des services de garde autonomes sont installés au sein d'écoles élémentaires de langue française et accueillent des enfants de 4 ans et moins. En Ontario et en Alberta, les conseils scolaires gèrent également des services de garde pour les enfants de moins de 4 ans, tandis que dans d'autres provinces, les services de garde avant et après l'école pour les élèves d'âge scolaire sont gérés par les conseils scolaires.

Les conseils scolaires reconnaissent ainsi l'importance de recevoir dans leurs écoles des enfants aptes à apprendre, à socialiser et à communiquer en français. C'est pourquoi un partenariat fort avec les acteurs du secteur de la petite enfance est si important pour les conseils scolaires de langue française en situation minoritaire.

Dans ce contexte, les conseils scolaires de plusieurs provinces jouent un rôle important pour mettre en place des formations communes pour les organismes du milieu et le secteur de la petite enfance. Certains conseils ont adopté des modèles de formation particulièrement innovants. Qu'il s'agisse de conférences et de séances de formation ou de cadres d'apprentissage qui forment des leaders régionaux, ces bonnes pratiques témoignent du leadership que les conseils scolaires de langue française exercent dans leur région respective. Nous en présentons trois, dont deux de l'Ontario et une de l'Alberta.

4.2.4.1 Conseil des écoles publiques de l'Est l'Ontario

Le Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (CEPEO) regroupe 43 écoles dans la grande région de l'Est de l'Ontario et compte plus de 16 000 élèves.

Description

Le CEPEO s'est fondé sur le cadre pédagogique du ministère de l'Éducation, *Comment apprend-on?*, et sur le document *L'apprentissage des jeunes enfants à la portée de tous dès aujourd'hui* (AJEPTA) pour établir un cadre éducatif pour les enfants d'âge préscolaire. Il a mis sur pied un processus de formation visant les éducatrices et éducateurs et les superviseurs et superviseuses de services de garde, ainsi que les partenaires du CEPEO.

Le cadre vise à accroître la compréhension du développement séquentiel de l'enfant et les actions devant être effectuées pour favoriser le développement de l'enfant. Le cadre cherche à aider les éducatrices et éducateurs à mettre des mots sur leurs observations en matière de développement de l'enfant. Le cadre met également en parallèle l'AJEPTA, la pédagogie *Comment apprend-on?* et le Programme de la maternelle et du jardin d'enfants, afin de concrétiser le continuum d'apprentissage entre le préscolaire et les maternelle/jardin.

Le site web <https://cadreeducatif.cepeo.on.ca/> présente le cadre. Il faut toutefois demander une autorisation de reproduction. Le CEPEO a investi 100 000 \$ en temps et en argent pour mettre au point le cadre et la formation.

Le programme de formation se détaille comme suit :

- une formation d'une journée où les membres du personnel explorent les fondements de *Comment apprend-on?* et de l'AJEPTA avec des mises en situation;
- un travail auprès de chaque centre éducatif pour voir comment les éducatrices et éducateurs de la petite enfance et le personnel de supervision peuvent mettre en œuvre ces fondements au sein de leur service. Ce travail se termine par la mise en place d'un plan d'action;
- une visite sur place de l'équipe de formation. L'équipe visite le centre, fait des observations et discute de l'intégration du cadre. Le travail se poursuit et de l'appui est disponible.

Cette formation cherche aussi à impliquer les directions d'écoles pour qu'elles soient par la suite encore mieux outillées pour appuyer les services de garde. Le programme est également offert aux services de garde autonomes dans les écoles du CEPEO.

Contexte

À l'origine, plusieurs personnes au sein du CEPEO n'étaient pas convaincues de la qualité des services offerts en petite enfance. L'équipe de direction croyait aussi que les centres recevaient trop de documentation du Ministère, du conseil scolaire et d'autres organismes et que les centres ne pouvaient pas gérer toute cette information. De plus, la direction croyait à l'importance d'établir un continuum d'apprentissage commençant dès la petite enfance.

Pour élaborer le cadre, le personnel du CEPEO a d'abord formé une équipe composée de personnel de supervision de services de garde, d'éducatrices et d'éducateurs, de directions d'écoles, de surintendances et de deux expertes-conseils du milieu de la petite enfance et de l'éducation.

Caractéristiques

La formation est offerte en face à face, mais le site Web permet de trouver des idées et d'autres ressources. Le travail se poursuit toute l'année et des suivis individuels sont effectués. La formation est gratuite pour les éducatrices et éducateurs, qui peuvent aussi bénéficier de mesures de soutien (remplacement, remboursement des frais de kilométrage et repas).

Chaque année, le CEPEO forme environ 100 éducatrices et éducateurs, 50 superviseurs et superviseuses de services de garde ainsi que des directions d'école. Le conseil doit recommencer annuellement à cause du roulement de personnel.

La formation est admissible au titre des heures de formation continue exigées par l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance de l'Ontario.

Grands résultats

Ce programme a permis de standardiser la qualité des services, tout en permettant à chaque service de garder ses caractéristiques distinctives et de répondre aux besoins particuliers des centres.

Il a aussi renforcé la confiance et la collaboration entre le CEPEO, les écoles et les services de garde. Il existe maintenant une vision commune du service de garde et de l'école concernant l'enfant et son développement. La communication avec les partenaires sur le terrain s'est nettement améliorée et la perception à l'endroit du conseil scolaire s'est transformée.

Les services de garde demandent maintenant la création de communautés d'apprentissage professionnel (CAP), ou de communautés d'apprentissage communautaire (CAC) pour les parents.

Difficultés

La préparation du cadre s'est étalée sur près de deux ans, a requis de nombreuses rencontres, mais a engagé les professionnels de la petite enfance et du milieu scolaire dans des échanges constructifs et a permis un rapprochement quant à la vision de l'enfant.

Le roulement du personnel des services de garde a ralenti sa mise en œuvre, particulièrement dans les deux premières années, ce qui a miné l'engagement des services de garde et la confiance du CEPEO à l'égard du cadre. L'équipe de projet mise en place pour orienter la mise en œuvre a été en mesure d'apporter des modifications, particulièrement à l'égard de la formation initiale et des visites d'accompagnement, ce qui a eu un impact positif sur la réussite de la mise en œuvre.

À l'origine, la formation incluait les directions d'écoles et les équipes pédagogiques de la maternelle et du jardin d'enfants, dans le but de renforcer le continuum d'apprentissage et d'assurer des transitions plus harmonieuses entre le préscolaire et la maternelle. Au fur et à mesure que le nombre de centres augmentait, le nombre de participants et de participantes rendait les formations plus difficiles à gérer. Il était également plus difficile de trouver des suppléants pour les éducatrices et éducateurs de la petite enfance ainsi que le personnel enseignant.

Désormais, la formation initiale s'adresse aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance, aux conseillers et conseillères pédagogiques et aux superviseurs et superviseuses des centres. D'autres moyens sont développés d'année en année pour favoriser la concertation entre le service de garde et l'école.

Initialement, l'accès au site web du cadre était restreint aux services de garde qui faisaient la mise en œuvre. Cette méthode nécessitait beaucoup de temps. L'ouverture du site Web à tous a augmenté l'efficacité du processus.

Il y a une volonté d'adopter un cadre pour les bambins (18 à 30 mois), mais les coûts élevés ralentissent considérablement sa mise en œuvre.

Perspectives d'avenir

Le CEPEO continue d'offrir ce programme de formation, jugé très fructueux. Le programme pourrait être adapté à d'autres communautés francophones, dans la mesure où l'on tiendrait compte du fait qu'il a été produit en fonction des cadres pédagogiques de l'Ontario. Il pourrait aussi être offert par d'autres organismes dont les centres d'excellence en Ontario.

Le matériel pédagogique et la présentation visuelle du site web pourraient être bonifiés, mais le CEPEO a besoin de ressources pour aller plus loin.

4.2.4.2 Conseil scolaire FrancoSud de l'Alberta

Le Conseil scolaire FrancoSud de l'Alberta compte 13 services de garde et prématernelles dans ses écoles. Sur les 13 services de garde, 11 sont gérés par des OSBL, un est une entreprise privée alors qu'un dernier est géré par le conseil scolaire. Certains services de garde possèdent aussi une garderie pour les tout-petits en plus des prématernelles. Deux services sont agréés comme centres d'apprentissage et de garde des jeunes enfants par la province.

Contexte

Le conseil scolaire offre de la formation au personnel de tous les services de garde après avoir constaté que plusieurs d'entre eux ne comprenaient pas très bien le développement langagier de l'enfant en milieu minoritaire. Ainsi, le conseil scolaire a cru nécessaire d'expliquer la démarche de francisation aux éducatrices et éducateurs, dont plusieurs disposent d'une accréditation de niveau 1, peu, un niveau 2, et encore moins, un niveau 3.

Description

Chaque année, le Conseil scolaire FrancoSud offre trois jours de formation aux éducatrices et éducateurs des prématernelles, entièrement payés par le conseil. De plus, des conseillers et conseillères pédagogiques se déplacent dans toutes les écoles et peuvent aider le personnel selon les besoins. Finalement, le Consortium provincial francophone, chargé du perfectionnement professionnel du personnel de la maternelle à la 12^e année, offre deux jours de formation supplémentaire en février aux éducatrices et éducateurs des prématernelles situées dans les écoles du conseil.

Au total, les éducatrices et éducateurs des services de garde bénéficient de cinq jours par année de formation payée par le conseil. Les sujets traités sont l'apprentissage de la langue; le développement

de l'enfant (meilleures pratiques selon l'âge, les besoins particuliers, l'orthophonie, l'ergothérapie, l'hyperactivité, etc.); et l'activité physique.

Dans un souci de mieux répondre aux besoins des éducatrices et éducateurs, le conseil scolaire leur demande leurs préférences en matière de formation et adapte les programmes en conséquence. En plus des salaires, le conseil paie le kilométrage, l'hébergement et les repas des employés vivant à l'extérieur de Calgary.

Toujours dans le but de favoriser un maximum de participation, le conseil rend certaines formations accessibles par vidéoconférence.

Le conseil scolaire propose également une formation sur l'article 23 de la *Charte* afin de consolider les notions de construction identitaire chez les éducatrices et éducateurs. Le conseil utilise le matériel de formation fourni par l'ACELF.

Finalement, le conseil scolaire offre deux bourses à des éducatrices et éducateurs de prématernelle couvrant l'inscription et les frais de déplacement et d'hébergement pour leur participation à la formation en construction identitaire offerte par l'ACELF durant l'été. Le conseil scolaire s'efforce de faire une rotation parmi les garderies pour donner la chance à tous et toutes d'y participer.

Grands résultats

La formation est offerte gratuitement à tous les éducatrices et éducateurs des services de garde, qu'ils soient gérés ou non par le Conseil.

La formation est grandement appréciée, mais ce qui l'est encore plus, c'est le réseautage qui se produit lors de ces rencontres. Les éducatrices et éducateurs sont en mesure d'échanger au sujet de jeux, de comptines, etc. Les journées de formation brisent l'isolement et constituent une occasion de partage, d'échange et de réseautage.

Défis

La distance peut nuire à la participation des éducatrices et éducateurs, puisqu'il peut être difficile de voyager à certaines périodes de l'année. En outre, il est important que les formations soient offertes durant les journées pédagogiques afin de maximiser la participation du personnel. Pour les services de garde agréés, cela constitue un problème, puisqu'ils doivent demeurer ouverts lors des journées pédagogiques.

Perspectives d'avenir

Le conseil scolaire juge que les formations donnent de bons résultats et il souhaite les poursuivre.

4.2.4.3 Conseil scolaire Providence

Le Conseil scolaire Providence englobe les régions de Windsor-Essex, Chatham-Kent, Lambton-Sarnia, London-Middlesex-Elgin, Woodstock-Oxford, Huron-Perth et Grey-Bruce dans le Sud-Ouest de l'Ontario. Son réseau comprend 23 écoles élémentaires et 7 écoles secondaires catholiques de langue française qui accueillent plus de 9 400 élèves.

Le Conseil scolaire Providence offre de la formation aux éducatrices et éducateurs des classes de maternelle et de jardin d'enfants. Les éducatrices et éducateurs, de même que les directions des services de garde, sont invités à participer à certaines formations lors des journées pédagogiques. Pour les classes de maternelle et de jardin, les journées pédagogiques présentent toujours un volet sur la construction identitaire.

Estimant que les besoins de formation sont très grands, le conseil scolaire se penche sur un nouveau modèle de formation, brièvement décrit aux paragraphes suivants. Ce modèle pourrait aussi s'appliquer aux services de garde.

Description

Le Conseil scolaire Providence veut former des équipes multidisciplinaires en mesure de se déplacer dans les salles de classe avec du personnel du conseil scolaire. On vise particulièrement les éducatrices et éducateurs et le personnel enseignant auprès des enfants de 4 et 5 ans. Le conseil scolaire cherche à concevoir un programme qui pourrait s'appliquer à l'ensemble des écoles.

Contexte

Les grands besoins en formation professionnelle animent la mise en place de ce modèle novateur. Le Conseil scolaire Providence a sondé ses éducatrices et éducateurs pour connaître leurs besoins. Dans la grande région ontarienne qu'il couvre, la pénurie d'éducatrices et d'éducateurs est très importante.

Caractéristiques

Le modèle de formation est en cours de création. Le Conseil scolaire Providence veut offrir une formation en cours d'emploi directement dans les salles de classe. Par exemple, une équipe spécialisée en autorégulation se rend sur place pour observer la classe, les enfants et les éducatrices et éducateurs. L'équipe donne ensuite des pistes d'amélioration pour faciliter les transitions afin que les enfants puissent s'autoréguler. Diverses équipes spécialisées interviendront dans les salles de classes pour modéliser et accompagner les professionnels en petite enfance.

- ✓ L'équipe de technicien et technicienne en éducation spécialisée va modeler un système pour améliorer les habiletés sociales. Ensuite, l'équipe présentera le système aux éducatrices et éducateurs, qui effectueront le modelage auprès des enfants.
- ✓ L'équipe d'orthophonie se déplacera en classe pour appuyer le personnel dans ses interventions.
- ✓ L'équipe pédagogique se concentrera sur l'acquisition de la langue et sur la mise en œuvre du programme cadre.

Ces équipes cibleront les classes qui démontrent les plus grands besoins selon les résultats obtenus à l'aide de l'Instrument de mesure du développement de la petite enfance (IMDPE) et ceux d'autres évaluations diagnostiques. Cette approche pourrait être reprise par les services de garde situés dans les écoles du Conseil scolaire Providence.

Grands résultats

La mise en place du modèle sera documentée. Il s'agit d'une bonne pratique à surveiller.

4.3 Meilleures pratiques innovantes en formation continue

Parmi les bonnes pratiques présentées dans cette section, nous en relevons trois qui sont particulièrement intéressantes. Puisqu'elles ont été présentées dans la section précédente, nous décrivons ici les facteurs qui en font des pratiques particulièrement innovantes.

D'abord, le programme Floraison du Centre d'excellence francophone pour la petite enfance et la garde d'enfants ressort de notre analyse pour plusieurs facteurs. Ce programme a été mis à l'essai à quelques reprises, a fait l'objet d'améliorations et connaît de très bons résultats. Deux grands éléments ont été mis en place : la formation et l'accompagnement fondés sur la pratique réflexive. Les partenaires du programme mettent l'accent sur le développement du leadership tant pédagogique qu'andragogique. C'est un programme fortement utilisé et très apprécié par les éducatrices et éducateurs ainsi que par les superviseurs et superviseuses des services de garde qui ne travaillent pas en milieu scolaire.

Cette année, le programme Floraison cible les équipes des services de garde, plutôt que les individus, ce qui constitue une nouveauté. Chaque année, de nouvelles cohortes en bénéficient. Le programme s'étend sur plusieurs mois et la cadence des activités (en présentiel et en ligne) permet aux participants et participantes de réfléchir sur leur pratique, de modifier leur approche, de se ressourcer et de développer leur leadership.

En deuxième lieu, la Fédération des parents du Manitoba (FPM), dans le cadre de sa table Coalition pour la petite enfance au Manitoba, offre un programme de formation professionnelle très complet, tant pour les éducatrices et éducateurs que pour les parents et les directions des services de garde. Ce programme se distingue par sa variété de formations pouvant répondre aux besoins de plusieurs clientèles. Le programme émane d'un processus qui encadre l'offre et le choix des formations.

La Coalition francophone de la petite enfance du Manitoba est un regroupement de trois organismes : la FPM, la Division scolaire franco-manitobaine et la Société de la francophonie manitobaine. Ensemble, ils offrent une gamme de services qui découlent de quatre tables de concertation, lesquelles regroupent des partenaires additionnels. La Table de perfectionnement professionnel en petite enfance, qui se rencontre régulièrement au cours de l'année, fournit des idées, offre des solutions et bonifie les ateliers proposés par l'agente à la petite enfance de la FPM. Cette table est composée de directions de centres, de l'Université de Saint-Boniface, de la Division scolaire franco-manitobaine et de la FPM. Au final, la FPM est en mesure d'offrir un programme de formation riche et varié, bien adapté aux besoins des services de garde francophones de la communauté franco-manitobaine.

La dernière pratique retenue est celle du programme Grandir ensemble, qui a établi un réseau de responsables de services de garde en milieu familial. Grandir ensemble permet d'offrir un bon nombre de places en services de garde agréés et de répondre à une importante demande. Le programme La Maisonnée de Grandir ensemble tire parti d'un important programme de formation obligatoire. Les membres obtiennent des contenus éducatifs et informationnels requis pour offrir des services de qualité. En plus de son programme de formation offert régulièrement, La Maisonnée a mis en place des réseaux d'appui et de partage sous la forme de communautés virtuelles d'appui ou d'apprentissage. En somme, La Maisonnée est un tout cohérent où la formation, l'accompagnement de conseillères et l'appui contribuent à l'offre de services en milieu familial de qualité.



5. Conclusion

Cet inventaire de programmes de formation initiale et de formation continue s'attarde tout d'abord à la description des programmes de formation initiale offerts en éducation à la petite enfance, en français, dans les communautés francophones en milieu minoritaire. Les programmes sont présentés d'est en ouest du pays, en passant par les territoires. Ces programmes des collèges et des universités de la francophonie canadienne sont traités en fonction des aspects suivants : description du programme, caractéristiques, principaux résultats, stages, défis rencontrés et perspectives d'avenir.

Dans la partie traitant de formation initiale, quelques bonnes pratiques innovantes sont relevées et font l'objet d'une analyse. L'inventaire démontre que les universités et les collèges de la francophonie canadienne offrent des programmes de qualité en français qui sont accessibles partout au pays.

L'inventaire fait aussi le point sur les perspectives d'avenir des fournisseurs de formation initiale. Au cours des années à venir, les universités et les collèges chercheront à accroître leur nombre d'étudiants et d'étudiantes afin de réduire la pénurie actuelle d'éducatrices et d'éducateurs de langue française. Plusieurs établissements misent sur la croissance du nombre d'étudiants et d'étudiantes en provenance des écoles secondaires francophones. En outre, les établissements veulent améliorer leur contenu de formation et moderniser leur approche pour mieux s'adapter à la clientèle étudiante et pour renforcer le rôle de transmission culturelle des éducatrices et éducateurs de la petite enfance. Pour y arriver, ils ont besoin de plus de ressources.

En quatrième partie, l'inventaire traite de formation continue. Tout d'abord, les pratiques font l'objet d'un tableau synthèse. Ensuite, les bonnes pratiques en formation continue sont présentées et traitées selon le type de fournisseur : collèges et universités, milieux scolaires, organismes autonomes ou fédérations de parents. En cours de recherche sur les bonnes pratiques, nous avons constaté que bon nombre de celles-ci pourraient être reprises dans d'autres parties du pays ou faire l'objet d'une collaboration entre fournisseurs. Nous concluons cette partie en décrivant trois pratiques particulièrement innovantes en formation continue.

La dernière partie de l'inventaire témoigne d'innovation et de modernité. La formation continue a longtemps été très limitée. L'inventaire démontre que l'offre s'est grandement bonifiée et qu'elle cible surtout l'amélioration des connaissances et des compétences des éducatrices et éducateurs afin d'assurer une bonne qualité des services à l'enfance. Néanmoins, l'offre demeure inégale selon l'endroit où l'on se trouve au pays. Des efforts sont donc requis et des ressources supplémentaires sont nécessaires pour assurer que les professionnels et professionnelles en petite enfance puissent continuer d'améliorer leur pratique et d'offrir des services de qualité.



Bibliographie

AFESE0, *Mission/Vision/Valeurs*, <https://afeseo.ca>, site consulté en septembre 2019.

CEF, *Accueil*, <https://ceeycc-cepege.ca/francophone-fr/>, site consulté en septembre 2019.

CENTRE DES NIVEAUX DE COMPÉTENCE LINGUISTIQUE CANADIENS, *Niveaux de compétence linguistique canadiens*, <https://www.language.ca/ressourcesexpertise/niveaux-de-competece-linguistique-canadiens/>, site consulté en octobre 2019

CNPF, *Mission*, <https://cnpf.ca>, site consulté en septembre 2019

COALITION FRANCOPHONE DE LA PETITE ENFANCE DU MANITOBA, *En français dès la naissance, Formation et développement professionnel en jeune enfance, 2018-2019, 16 pages*

COLLÈGE BORÉAL, *Éducation en services à l'enfance*, <http://www.collegeboreal.ca/programmes/education-en-services-a-lenfance/>, site consulté en septembre 2019.

CPEF, *Coalition*, <http://www.cpefmb.org/index.php/coalition>, site consulté en septembre 2019.

CPRPS, *Services*, <https://www.cprps.ca/services.html>, site consulté en septembre 2019.

NOUVELLE-ÉCOSSE, *Capable, conscient et curieux : cadre pédagogique pour l'apprentissage des jeunes enfants de la Nouvelle-Écosse*, <https://www.ednet.ns.ca/docs/nselcurriculumframeworkfr.pdf>, site consulté en septembre 2019.

ONTARIO, *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance*, <http://edu.gov.on.ca/gardedenfants/HowLearningHappensFr.pdf>, site consulté en septembre 2019.

ONTARIO, Ministère de l'Éducation, *Centre d'excellence pour la petite enfance et la garde d'enfants*, <http://www.edu.gov.on.ca/gardedenfants/centresdexcellence/>, site consulté en septembre 2019.

ORDRE DES MÉTIERS DE L'ONTARIO, *Praticien ou praticienne du développement de l'enfant, Itinéraire pour devenir éducatrice ou éducateur de la petite enfance inscrit en Ontario*, <https://www.collegeoftrades.ca/wp-content/uploads/CDP-flowchart-french-updated-February-2016.pdf>, site consulté en septembre 2019.



Annexe

Inventaire des formations continues offertes en
français d'est en ouest

Fournisseur	Programme	Durée	Mode de prestation		Valable pour la formation exigée	Résultats	Difficultés rencontrées
			Présentiel	En ligne			
Île-du-Prince-Édouard							
Association des centres de la petite enfance francophones de l'Île-du-Prince-Édouard https://gw.micro-acces.com/acpefipe/Publique/Coordonnees.aspx Collaboration avec le Collège de l'Île	3 programmes de formation ¹⁹ Offerts dans le cadre d'une conférence annuelle Formation mensuelle en soirée ou fin de semaine Offerte par les mentors/experts de l'Association ou de la province	Sessions de 3 à 6 heures	X		X	30 à 50 personnes participantes (2018)	Problématique lorsque les formations ont lieu en soirée ou fin de semaine. Note : centres de la petite enfance fermés 3 jours par an pour la formation (pédagogie, santé mentale, etc.). Formation obligatoire et payée, de même que le salaire.
Nouvelle-Écosse							
Centre provincial de ressources préscolaires https://www.cprps.ca/services.html Collaboration avec l'Université Sainte-Anne	Journée de formation annuelle sur divers thèmes pour ÉPE Programme de formation sur le cadre pédagogique à la jeune enfance de la province (2018)	1 journée de formation annuelle Formation de 6 modules : 12 h pour directions et 1 jour pour ÉPE	X		X	40 à 60 personnes participantes	La langue de formation (français) nuit parfois à la participation, certains professionnels la maîtrisant moins bien. Difficile de réunir les intervenants dans la région du Cap-Breton pour formations en soirée ou fin de semaine.

¹⁹ Invitations, provocations et documentation; Être une professionnelle en éducation de la petite enfance; Boîte d'outils – enfants ayant vécu un traumatisme.

Nouveau-Brunswick							
Association francophone des parents du Nouveau-Brunswick https://afpnb.ca/	Accueil et accompagnement des parents; formation aussi offerte ailleurs au pays; 5 programmes dans la suite : P1, P2, P3, P4, P5 ²⁰ Ateliers ponctuels sur les outils mis au point	6 h pour chacune des 4 premières formations 5 h pour la dernière	X		X	P1 Inscriptions 2018 : 50 2017 : 101 P2 Inscriptions 2018 : 101 ou plus 2017 : 101ou plus P3 Inscriptions 2018 : 28 2017 : 70 P4 Inscriptions 2018 : 49 2017 : 25 P5 Inscriptions 2018 : 10	Financement difficile à trouver.
District scolaire francophone du Nord-Est du Nouveau-Brunswick https://www.dsfne.ca/	Agente pédagogique pour procurer de la formation aux ÉPE (services 0 à 5 ans) et organiser des sessions thématiques ex. gestion du comportement ou planif de la pédagogie Appui du Conseil scolaire pour la participation de 3 ÉPE au programme de l'ACELF	1 jour minimum par mois en soirée ou fin de semaine	X		X	Remboursement du km et des dîners; journées de travail parfois payées. Augmentation des investissements financiers en formation depuis 1 an.	Journées de travail très chargées – peu d'énergie en soirée pour de la formation.

²⁰ Ce programme se décline en quelques composantes : P1 - Accueillir et accompagner le parent : une partie importante de notre rôle! (pour les EPE); P2 - L'éducation en français en milieu minoritaire : Tout le monde y gagne !; P3 - Accueillir et accompagner le parent : une approche et des outils pour appuyer les organisations en milieu minoritaire et francophone/accompagnement du parent en milieu minoritaire; P4 - Accueillir et accompagner le parent : une part importante de notre mission! (pour les directions des services éducatifs à la petite enfance); P5 - Améliorer la qualité des services en intégrant l'approche d'accueil et d'accompagnement du parent en milieu minoritaire (pour les conseils d'administration et comités consultatifs).

<p>Collège communautaire du Nouveau-Brunswick https://ccnb.ca</p> <p>Collaboration avec le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance</p>	<p>Variété de formations pour personnel de garderie éducative dans le cadre du projet des Centres d'excellence en PE²¹.</p> <p>Formations adaptées aux besoins exprimés dans les 3 districts</p>	<p>Quelques heures ou journées entières, en soirée ou fin de semaine</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Programme trop récent; statistiques inconnues</p> <p>Aucun frais de participation</p>	<p>Financement problématique</p>
Terre-Neuve-et-Labrador							
<p>Fédération des parents francophones de Terre-Neuve et du Labrador https://www.fpftnl.ca/</p>	<p>Offre annuelle d'ateliers ponctuels de formation aux ÉPE</p> <p>Thèmes : dév. de l'enfant et construction identitaire</p> <p>Incitatifs aux ÉPE de suivre les formations et participer au programme de l'ACELF</p>	<p>Souvent offerts par des spécialistes</p>	<p>X</p>		<p>X</p>	<p>Non disponible</p>	<p>Formation en français en soirée et les fins de semaine.</p> <p>D'autres formations offertes en province aux ÉPE en anglais seulement.</p>

²¹ Ces activités de perfectionnement professionnel sont étroitement liées aux principes et valeurs du *Curriculum éducatif des services de garde francophones du Nouveau-Brunswick*.

Ontario							
<p>Collège Boréal http://www.collegeboreal.ca/programmes/education-en-services-a-lenfance/</p> <p>Cogestionnaire du Centre d'excellence francophone pour la petite enfance et la garde d'enfants https://ceeycc-cepege.ca/francophone-fr</p>	<p>Divers programmes de formation continue</p> <p>Série d'ateliers et de sessions avec accompagnement</p> <p>Programme Floraison (par l'entremise du Centre d'excellence)</p> <p>Groupe d'étude (appui pédagogique aux EPE qualifiés ou non)</p> <p>Groupes d'étude (pédagogie de la PE)</p>	<p>De 6 à 9 mois : 65 h en personne et 20 h en mode virtuel</p>	X	X	X	<p>Participation 2019-20</p> <p>Floraison : 60 services de garde et 120 personnes</p> <p>Cohorte de 35 personnes; groupes adaptés aux besoins</p> <p>Groupes d'étude (2) : de 10 à 15 personnes</p>	<p>Obstacles : pénurie de personnel et difficulté de trouver du personnel de dépannage.</p> <p>Autre défi : à certains endroits en province, ÉPE en situation d'isolement et d'éloignement.</p>
<p>AFÉSEO https://www.afeseo.ca/</p> <p>Cogestionnaire du Centre d'excellence francophone pour la petite enfance et la garde d'enfants</p> <p>Étroite collaboration avec un grand nombre de fournisseurs, collèges et autres intervenants</p>	<p>Divers programmes de formation continue, surtout mentorat et accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Floraison (voir Collège Boréal) - Centre de leadership²² <p>Programme Franco-FUN en construction identitaire</p> <p>Programmes ciblés de formation pour une ou des régions</p> <p>Beaucoup de ressources en ligne</p>	<p>Base annuelle</p>	X	X	X	<p>Nombres très variables, d'autant plus que l'AFÉSEO travaille partout en province</p> <p>Participation annuelle à la formation : 1 000 EPE</p>	<p>Défis : disponibilité des ÉPE surtout en soirée et fin de semaine; pénurie d'ÉPE; difficulté de trouver du personnel de dépannage.</p> <p>Autre phénomène : forte résistance au changement chez les ÉPE</p>

²² Retenu comme bonne pratique en formation continue.

<p>Conseil des écoles publiques de l'Est de l'Ontario (CEPEO) https://cepeo.on.ca/</p> <p>Voir le Cadre éducatif préscolaire dans la section des bonnes pratiques en formation continue²³</p>	<p>Communautés d'apprentissage professionnel (CAP) pour ÉPE et personnel de supervision</p> <p>Sessions en présentiel : pratique réflexive, observation en salle de classe, et consolidation des apprentissages</p>	<p>4 sessions par année</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Bons résultats découlant des CAP.</p> <p>Suppléance offerte aux EPE, incluant frais de suppléance, pour les organismes partenaires (services de garde) du CEPEO.</p>	<p>Défis : difficulté de trouver du personnel de dépannage; peu de formateurs et formatrices francophones.</p>
<p>Conseil scolaire catholique MonAvenir https://www.cscmonavenir.ca/</p>	<p>Diverses formes d'appui :</p> <p>Conférences lors des journées des ÉPE</p> <p>Formation des directions des services en aménagement linguistique</p> <p>Formation sur la pédagogie <i>Comment apprend-on?</i></p> <p>Appui aux ÉPE pour le développement du langage et la communication orale, en classe et service de garde</p>	<p>Varie selon l'année, à l'exception des conférences annuelles</p>	<p>X</p>		<p>X</p>	<p>Participation à la Conférence/Journée des EPE : 170</p> <p>Aucun frais de participation pour les EPE du conseil scolaire et des services de garde</p> <p>Très bonne participation des EPE et grande satisfaction</p>	<p>Double défi : difficile de trouver du personnel de dépannage et des experts francophones pour les formations.</p>

²³ Retenu comme bonne pratique en formation continue.

<p>Conseil scolaire Viamonde</p> <p>https://csviamonde.ca/</p>	<p>3 formations continues pour tout le personnel ÉPE (en classe et service de garde) selon les besoins, et mentorat sur mesure</p> <p>Formations :</p> <ul style="list-style-type: none"> - apprentissage à l'extérieur - pédagogie <i>Comment apprendre?</i> - résilience - traditions des Premières Nations - construction identitaire (AFÉSEO et ACELF) 	<p>Base annuelle</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Formations sur les lieux favorisant l'inter-collaboration</p> <p>Formations payées par le réseau de langue française du Sud-Ouest de la province</p> <p>Frais pour le personnel de dépannage et déplacement défrayés par le Conseil</p> <p>Participation de villes (ex. London) qui acceptent de couvrir certains frais</p>	<p>Principal défi : trouver du personnel de dép</p>
<p>Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières</p> <p>https://cscdgr.education/</p>	<p>Programme Franco-FUN en construction identitaire de l'AFÉSEO</p> <p>Regroupement des 3 conseils scolaires du Nord de l'Ontario pour l'offrir</p> <p>Matériaux éducatifs pour services de garde : série de guides <i>Voir Grand</i></p>	<p>2 sessions de 6 h le samedi</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Formations appuyées par une subvention</p> <p>Frais d'inscription payés pour ÉPE, mais non leur rémunération; possibilité de temps compensatoire</p> <p>Service de garde offert par le conseil scolaire durant les formations</p>	<p>Obstacles : disponibilité des personnes participantes en soirée et fin de semaine et disponibilité de la suppléance pendant les heures de formation.</p>
<p>Conseil scolaire publique du Grand Nord de l'Ontario</p> <p>https://cspgno.ca/</p>	<p>Formation <i>High Five</i> du Centre des ressources de prévention de la violence (Crisis Prevention Institute -</p>	<p>Demi-journées de formation pour ÉPE des classes de maternelle et</p>	<p>X</p>	<p>X</p>	<p>Programme CPI obligatoire et payé par le Conseil scolaire</p>	<p>Problématique : le remplacement des ÉPE pour les formations autres que lors des journées pédagogiques.</p>

	<p>CPI) pour le renouvellement de la certification</p> <p>Accompagnement de conseillers et conseillères pédagogiques pour les ÉPE en classe</p>	de jardin lors des journées pédagogiques				Formations gratuites parce qu'elles ont lieu pendant les heures de travail	Autre obstacle : les distances à parcourir pour ÉPE vivant en région éloignée.
<p>Conseil scolaire Providence https://www.cscprovidence.ca/</p>	<p>Formation dans le cadre des journées pédagogiques (toujours un volet de construction identitaire)</p> <p>Appui à la formation continue pour les ÉPE</p> <p>Modèle de formation en voie de création : formation en cours d'emploi en salle de classe par des équipes spécialisées, qui pourrait s'étendre aux services de garde partenaires</p>		X		X	Conseil scolaire constamment à la recherche de formations à l'intention des ÉPE des services de garde	<p>Non disponibilité pour les programmes offerts en soirée ou le samedi.</p> <p>Région affectée par la pénurie d'ÉPE.</p>
<p>Conseil scolaire catholique Franco-Nord https://www.franco-nord.ca/</p>	<p>Formations</p> <p>Accompagnement des équipes pour approfondir le cadre <i>Comment apprend-on?</i> (capsules pédagogiques)</p>	Variété de formations pour ÉPE et directions de services de garde	X	X	X	<p>Rémunération des ÉPE pour les heures de formation</p> <p>Collations en début de soirée</p> <p>Participation des municipalités</p>	Difficile d'offrir des formations en soirée et fin de semaine.

	<p>Outil de travail en construction identitaire pour directions de services de garde</p> <p>Appui considérable au Centre d'excellence</p> <p>Partenariat avec services de garde et autres programmes en petite enfance</p>						
Manitoba							
<p>Fédération des parents du Manitoba²⁴ http://www.lafpm.com/</p> <p>Coalition francophone de la petite enfance du Manitoba/Table de perfectionnement professionnel en petite enfance</p> <p>Collaboration avec la Division scolaire franco-manitobaine et l'Université de Saint-Boniface</p>	<p>Programme de formation très varié à l'intention des ÉPE, du personnel de supervision et des parents</p> <p>Sessions pour les directions et le personnel de supervision</p>	<p>Tout au long de l'année</p> <p>6 à 8 sessions par saison</p>	X		X	<p>20 à 60 participants par session</p> <p>Haut taux de satisfaction et bonne participation</p>	<p>Défi : difficulté de trouver des spécialistes francophones dans certains domaines.</p>

²⁴ Retenu comme bonne pratique en formation continue

Saskatchewan							
Association des parents francsaskois http://parentsfransaskois.ca/	Symposium annuel avec ateliers de formation pour ÉPE	Base annuelle 7 h	X		X	Participation 2018-2019 : 30 Participation 2017-2018 : 46 Possibilité de remboursement de frais auprès du gouvernement	Obstacles à la participation : situation familiale de plusieurs; les frais d'inscription dans certains cas aussi.
En collaboration avec le Collège Mathieu	Formation sur des thèmes variés						
Collège Mathieu https://www.collegemathieu.sk.ca/	Perfectionnement professionnel pour ÉPE	16 heures	X		X	Participation 2018 : 47	
Alberta							
Fédération des parents francophones de l'Alberta https://fpfa.ab.ca/petite-enfance-0-5-ans/reseau-des-garderies-francophones-en-alberta	Conférence : 3 sessions de formation professionnelle sur diverses thématiques	Base annuelle pour une durée de 24 h	X		X	40 à 60 ÉPE par session Formation très populaire	
Conseil scolaire FrancoSud de l'Alberta https://www.francosud.ca/	Formation : - dév. langagier de l'enfant en milieu minoritaire - apprentissage de la langue; - dév. de l'enfant; - activité physique	5 jours de formation par année	X		X	Formation gratuite pour ÉPE payée par le conseil scolaire Obligatoire pour ÉPE en prématernelle Très appréciée, surtout le réseautage	Participation plus difficile pour ÉPE en service de garde. Grande distance à parcourir pour ÉPE à l'extérieur du lieu de formation.

Consortium provincial francophone https://www.cfpfp.ab.ca/	Partenariat pour perfectionnement professionnel surtout le domaine de l'enseignement Sessions de formation sur la petite enfance	Quelques sessions sur la petite enfance, souvent les samedis	X	X			Frais d'inscription exigés.
Programme Envol https://flightframework.ca/downloads/Flight%20Framework%20Document%20French%20Web%20F.pdf	Formation anglais / français sur le Cadre pédagogique des jeunes enfants en Alberta Classes collaboratives avec professeur en ligne	4 mois		X	Non		Formation gratuite fortement recommandée, mais non reconnue.
Colombie-Britannique							
Fédération des parents francophones de Colombie-Britannique http://www.fpfcb.bc.ca	Sessions de formation ponctuelles; ateliers thématiques	3 h chacune	X				Formation professionnelle en Colombie-Britannique : un point faible Déplacements pour des sessions de formation : plus difficiles.
Territoires du Nord-Ouest							
Fédération franco-ténoise https://www.federationfrancotenoise.com/	Formations destinées aux ÉPE Offertes sous forme de réunions	1 fois l'an souvent en ligne 1 x mois 1,5 h		X		Garderie fermée pour une journée pédagogique Fournisseur : Early Childhood Development (TNO)	Obstacle : formations offertes aux ÉPE des T.N.-O. en anglais seulement.

	Séminaire d'été de l'ACELF ouvert à la participation du personnel	Partage du savoir par le personnel participant					
Yukon							
Commission scolaire francophone du Yukon http://commissionscolaire.csfy.ca/	Colloque organisé par la Commission scolaire francophone du Yukon, la garderie de l'école, l'Association franco-yukonnaise et l'organisme Les Essentielles	Aux 2 ans, 3 jours de formation pour les ÉPE (y compris le préscolaire - 4 et 5 ans) et les parents	X			Fermeture de l'unique garderie francophone pendant 2 jours; rémunération des ÉPE. Participation au colloque : importante.	Difficulté : participation plus faible lorsque les sessions de formation se font après les heures de travail ou les fins de semaine.

