

Stratégie de main-d'œuvre pour le personnel éducatif de la petite enfance

2021-2022



Stratégie de main-d'œuvre pour le personnel éducatif de la petite enfance 2021-2022

Publié par le ministère de l'Éducation et Développement de la petite enfance
Province du Nouveau-Brunswick
Case postale 6000
Fredericton (N.-B.) E3B 5H1

Septembre 2021

ISBN 978-1-4605-2956-0 (version PDF)

13425

Dans le plan *Donnons à nos enfants une longueur d'avance*, le Nouveau-Brunswick envisageait un système de services de garderie éducatifs de qualité supérieure sur lequel les familles peuvent compter et grâce auquel chaque enfant reçoit des services appropriés qui lui permettent d'atteindre son plein potentiel. Le succès de la désignation *Centre de la petite enfance du Nouveau-Brunswick* jette des bases solides pour la transformation continue du système de services de garderie éducatifs du Nouveau-Brunswick. L'objectif fondamental du Nouveau-Brunswick est de créer une culture d'amélioration continue de la qualité, grâce à laquelle les personnes exploitantes et éducatrices participant activement au processus visant à dépasser les exigences législatives minimales.

Chaque jour, les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance façonnent les milieux d'apprentissage des enfants. À titre d'éducateur, comprendre la façon dont les enfants apprennent est essentiel pour contribuer au développement et au bien-être global des enfants. Il est bien établi que les éducatrices et les éducateurs qui possèdent une éducation formelle et une formation spécialisée dans la petite enfance entretiennent des interactions plus stimulantes, chaleureuses et favorables avec les enfants. En outre, le développement professionnel continu a été défini comme un des meilleurs indicateurs de la qualité des processus, qui à son tour a une influence positive sur la nouvelle aptitude à lire, à écrire et à compter des enfants, de même que sur leurs compétences comportementales et sociales. Le rôle très important que jouent les éducatrices et éducateurs doit être soutenu et ils doivent avoir la possibilité de constamment améliorer leurs compétences. On a maintenant la preuve que les éducatrices et éducateurs qualifiés de la petite enfance sont davantage en mesure d'assurer des interactions enrichissantes et stimulantes avec des enfants que ceux qui sont moins qualifiés.

La participation du Nouveau-Brunswick au projet de l'OCDE *Petite enfance, grands défis IV – Le suivi de la qualité dans les services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants* La qualité au-delà de la réglementation a confirmé le fait que « les professionnels de l'éducation et l'accueil des jeunes enfants » sont essentiels pour assurer

la qualité d'un système d'éducation et d'accueil des jeunes enfants. La formation de base du personnel de l'éducation et l'accueil des jeunes enfants constituent un des déterminants les plus importants de la qualité de l'apprentissage et de l'accueil des jeunes enfants et comptent parmi les principales caractéristiques qui peuvent être réglementés ou modifiés au moyen de politiques pour améliorer la qualité de la prestation des services d'apprentissage et d'accueil des jeunes enfants.

On reconnaît non seulement le rôle essentiel que les éducatrices et éducateurs de la petite enfance jouent dans la détermination de la qualité des expériences d'apprentissage des enfants, mais également qu'ils représentent l'élément le plus important du système de services de garderie éducatifs. Durant la pandémie, la province a enregistré un taux moyen de roulement du personnel avoisinant 40 %, ce qui a eu une incidence sur la capacité des garderies éducatives à offrir des services de qualité supérieure. C'est pourquoi le moment est venu de créer des stratégies de maintien en poste du personnel qualifié, de contribuer à leur apprentissage professionnel et de promouvoir la profession.

Dans le but d'améliorer la qualité, les exigences relatives à la formation pour les éducatrices et éducateurs de la petite enfance ont été accrues dans la *Loi sur les services à la petite enfance*. Les exigences de formation en vigueur sont que 50 % des éducatrices et éducateurs et que 100 % des administratrices et administrateurs de chaque établissement possèdent à tout le moins leur certificat d'un an en éducation de la petite enfance. Elles exigent également que les éducatrices et éducateurs de la petite enfance n'ayant aucune formation reconnue aient terminé le cours en ligne « Introduction à l'éducation de la petite enfance » offert gratuitement par le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance. Vu le taux de roulement élevé, les établissements ont de la difficulté à satisfaire à ces exigences.

Consultations

La Commission d'étude chargée de l'examen des services de garderie (août 2016) a formulé des recommandations pour tirer profit des services existants et définir une feuille de route pour l'avenir. Un sondage récent mené auprès des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (mai 2021) demandait aux répondants de noter les recommandations de La Commission d'étude sur les services de garde. Ils ont vivement exprimé le désir de reconnaissance professionnelle pour



faire avancer leur profession. Ainsi, les éducatrices et les éducateurs ont en majorité réaffirmé l'importance d'une profession rigoureuse au moyen d'une association professionnelle réglementée pour promouvoir leur profession, être la voix auprès du gouvernement de même que réglementer les normes de pratique. Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance ont aussi recommandé d'utiliser le processus de certification et l'équité salariale pour déterminer une échelle salariale.

Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance ont par ailleurs mentionné la nécessité de remplacer les pratiques traditionnelles de formation postsecondaire et qu'en fait, leur formation professionnelle devrait leur permettre de continuer à travailler tout en étudiant. Cela leur permettrait de gagner leur vie tout en augmentant leurs compétences. De plus, combiner le travail et les études leur donnerait l'occasion de mettre en pratique ce qu'ils apprennent. Les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance souhaitent que leurs années d'expérience et leur perfectionnement professionnel soient reconnus et jouent un rôle important dans la détermination de leurs compétences. Cela a été renforcé par les personnes exploitantes de services de garderie éducatifs.

Les éducatrices et les éducateurs ont aussi donné des renseignements supplémentaires relativement à leur point de vue sur la reconnaissance professionnelle, le développement professionnel, de base et continu, ainsi que le recrutement et la rétention du personnel. En fait, la majorité des répondants au sondage ont déterminé que les éléments suivants étaient essentiels au recrutement et à la rétention du personnel éducatif qualifié (en ordre d'importance) : salaires compétitifs, accès à des régimes de soins médicaux et de retraite, meilleures conditions de travail, reconnaissance publique et accès à de la formation professionnelle et du soutien. Leurs points de vue contribueront aux possibilités et priorités relatives à l'établissement d'un parcours professionnel de la main-d'œuvre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance du Nouveau-Brunswick.

Stratégie de main-d'œuvre pour le personnel éducatif de la petite enfance du Nouveau-Brunswick

Depuis 2017, le Nouveau-Brunswick a entrepris le processus pour transformer son système de services de garderie éducatifs par l'entremise d'un cadre de politique publique solide qui a connu un succès retentissant. Deux raisons principales expliquent ce succès. Premièrement, le plan d'action du Nouveau-Brunswick présentait une approche globale visant à améliorer la qualité tout en accroissant l'accès à des services abordables. Deuxièmement, pendant que le gouvernement créait un modèle pour cette transformation, les détails étaient définis conjointement avec les personnes exploitantes et les parents pour s'assurer qu'ils répondaient à la réalité sur le terrain. C'est l'approche privilégiée pour élaborer la Stratégie de main-d'œuvre pour les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance du Nouveau-Brunswick.

Bien que le financement de cette stratégie soit prévu pendant un an, il vise à tirer profit de cette occasion de répondre au besoin pressant d'accroître l'accès à la formation postsecondaire et ainsi que favoriser la longévité du recrutement et de la rétention des éducatrices et éducateurs qualifiés.



Apprentissage professionnel novateur

Vu le taux de roulement élevé enregistré l'année passée, le gouvernement provincial s'efforcera d'offrir davantage d'occasions d'apprentissage professionnel aux éducatrices et éducateurs de la petite enfance qui doivent terminer leur certificat d'un an en éducation de la petite enfance, tout en travaillant. Cela comprendra un accès accru au cours en ligne « Introduction à l'éducation de la petite enfance », ainsi que l'offre de modèles de travail-études novateurs pour ceux qui doivent terminer leur certificat collégial en éducation de la petite enfance. Ce cours obligatoire en ligne donne une formation initiale sur nos curriculums éducatifs pour la petite enfance. Ainsi, tous les éducatrices et éducateurs de la petite enfance suivent une formation sur l'inclusion et la diversité, comme il est décrit dans la *Loi sur les services à la petite enfance*.

Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance travaillera en étroite collaboration avec le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et le New Brunswick Community College pour offrir des modèles de formation postsecondaire novateurs. Ces possibilités de formation novatrices seront à la disposition de toutes les garderies éducatives agréées offrant des services aux enfants d'âge préscolaire (de 0 à 5 ans), peu importe où elles sont situées dans la province. Toutefois, la priorité sera accordée aux établissements qui, à l'heure actuelle, ne satisfont pas aux exigences de formation prescrites par la loi :

1. Apprentissage expérientiel : cette formation sur place permettant d'obtenir un certificat collégial d'un an sera offerte aux éducatrices et aux éducateurs qui ont travaillé pendant au moins trois ans dans une garderie éducative agréée avec des enfants de moins de 5 ans et qui ont terminé le cours « Introduction à l'éducation de la petite enfance ». Ce programme permettra aux éducatrices et aux éducateurs de travailler dans des garderies éducatives tout en manifestant des pratiques concrètes pour obtenir une reconnaissance et participer aux modules de formation théoriques pour démontrer leurs compétences. Ce programme est d'une durée d'environ 8 mois.

2. Programme travail-études : ce programme permettra à deux éducateurs non formés d'une même garderie éducative agréée de terminer leur formation collégiale d'un an tout en continuant à travailler. Les deux éducateurs se relayeront : ils compléteront un bloc de formation en ligne ou au collège puis un bloc de travail (par exemple, 8 semaines de formation, 8 semaines de travail). Ils pourront ainsi mettre leurs apprentissages en application et renforcer leurs compétences tout au long de leur formation. Il faut compter deux ans pour terminer ce programme. Les éducatrices et éducateurs qui possèdent aux moins trois

ans d'expérience dans une garderie éducative agréée et qui travaillent avec des enfants de la naissance à l'âge de cinq ans pourront faire l'objet d'une évaluation des acquis pour faire reconnaître leur expérience et leurs compétences.

Dans les deux cas, la priorité sera accordée aux établissements qui ne satisfont pas aux exigences de formation actuelles. De plus, les éducatrices et les éducateurs participant à un de ces programmes d'apprentissage professionnel novateurs devront aussi participer au Programme de croissance et de développement professionnels des éducatrices et éducateurs de la petite enfance. Par l'entremise de ce programme, et dans le but de réduire l'incidence financière sur l'éducatrice et l'éducateur, ils continueront à recevoir leur salaire et aucuns frais supplémentaires ne leur seront facturés. De plus, les personnes exploitantes recevront du financement pour aider à compenser les coûts associés au temps du personnel et au remplacement du personnel en vue d'aider les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance à terminer leur formation.

L'objectif est de former les éducatrices et les éducateurs en poste qui travaillent dans des garderies éducatives sans toucher l'accès aux

services de garde pour les parents de même qu'appuyer la rétention du personnel dans ce secteur essentiel.

La qualité de la formation est directement liée à la qualité des apprentissages et des services offerts aux enfants. La durée définie pour les deux modèles par les collèges (apprentissage expérientiel – 6 à 8 mois et travail-études – 80 semaines) pour assurer la prestation des programmes collégiaux de qualité est nécessaire. Nous estimons que ces approches auront une incidence beaucoup plus efficace sur la qualité des interventions pédagogiques puisque les apprenants auront l'occasion de mettre en pratique les théories apprises au cours de leur formation.

Le financement complet sera versé aux deux collèges au cours de l'exercice 2021-2022. Cependant, la formation destinée aux éducatrices et aux éducateurs demandera plus de temps que l'exercice. Les deux collèges communautaires commenceront à offrir la formation à compter de septembre 2021, et il est prévu que les cohortes se terminent probablement en mars 2023. Le gouvernement provincial collaborera étroitement avec les collèges pour encadrer les éducatrices et les éducateurs afin de s'assurer que cette formation se déroulent sans problème.



Actions

- Accroître l'accès au cours « Introduction à l'éducation de la petite enfance » pour les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance pour aider ceux qui ne possèdent aucune formation à satisfaire aux exigences minimales de formation.
- Accroître l'accès à l'apprentissage professionnel novateur en éducation à la petite enfance pour les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance en collaboration avec le Collège communautaire du Nouveau-Brunswick et le New Brunswick Community College.

Cibles

Initiative	Référence	Cible d'ici 2021-2022	Cible cumulative d'ici 2022-2023	Financement
Cours Introduction à la petite enfance	0/800	400/800 éducatrices et éducateurs participent au cours en ligne	800 éducatrices et éducateurs - 600 places anglophones - 200 places francophones	Financement fédéral 255 000 \$ *Compris dans les 900 100 \$ Coûts administratifs
Apprentissage expérientiel	0/410	300 éducatrices et éducateurs participant au programme d'apprentissage novateur	410 éducatrices et éducateurs - 320 places anglophones - 90 places francophones 100 % des places auront terminé d'ici septembre 2022 (anglophones et francophones)	Financement fédéral : 6 913 400 \$ Apprentissage expérientiel 3 403 400 \$ Programme de travail-études : 3 510 000 \$
Programme travail-études	0/90	90 éducatrices et éducateurs participent au programme travail-études	90 éducatrices et éducateurs - 50 places anglophones - 40 places francophones 100 % des éducatrices et éducateurs auront terminé d'ici mars 2023 (anglophones et francophones)	

Croissance et développement professionnel

Comme les éducatrices et éducateurs de la petite enfance l'ont mentionné, il est urgent d'élever et de promouvoir la profession. Le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance travaillera en collaboration avec les éducatrices, les éducateurs, les personnes exploitantes et la nouvelle association professionnelle pour créer la structure afin d'avancer dans un cheminement de carrière tout en habilitant les éducatrices et les éducateurs à devenir les leaders de leur profession. Les éducatrices et les éducateurs qui participent à ces programmes seront appuyés pour définir leurs objectifs de carrière et leur cheminement pour renforcer leurs compétences et mettre au point un portfolio professionnel.

En ce sens, deux nouveaux programmes seront créés :

1. Programme de croissance et de développement professionnel des éducatrices et éducateurs de la petite enfance

Le Programme de croissance et de développement professionnel des éducatrices et éducateurs de la petite enfance a pour but d'aider les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance dans leur cheminement de carrière. Le programme aidera les éducatrices et les éducateurs à mettre au point leur portfolio professionnel pour démontrer la façon dont ils acquerront et amélioreront leurs connaissances et compétences. S'inspirant de la pratique réflexive, les éducatrices et éducateurs pourront noter leurs réflexions et démontrer leurs compétences selon les activités de développement professionnel complétées. Cela aidera les éducatrices et éducateurs qui visent une croissance de carrière à atteindre leurs objectifs, tout en améliorant la façon dont ils constituent leurs milieux d'apprentissage et plans d'apprentissage pour les enfants sous leur garde.

Le concept du portfolio professionnel offrira aux éducatrices et aux éducateurs les outils pour démontrer comment ils ont acquis des compétences qui faciliteront ensuite la reconnaissance des processus d'évaluation des acquis ou la reconnaissance des équivalences de formation comme le précise la *Loi sur les services de la petite enfance*.

2. Institut des leaders émergents

Ce programme se veut un programme de perfectionnement professionnel approfondi conçu pour préparer les éducatrices et les éducateurs à devenir des leaders dans leur domaine. L'Institut offrira deux volets, un qui sera axé sur le leadership pédagogique et l'autre sur le leadership administratif dans le secteur du développement et de l'apprentissage de la petite enfance.

Le volet « **leadership pédagogique** » cible les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance qui souhaitent renforcer leurs compétences et approfondir leur compréhension du curriculum éducatif afin de devenir des accompagnateurs et des mentors à d'autres éducatrices et éducateurs de la petite enfance.

Le volet « **leadership administratif** » cible les éducatrices et les éducateurs qui souhaitent s'occuper de l'administration et de la gestion d'une garderie éducative. Ce volet mettra l'accent sur les tâches administratives comme la gestion des ressources humaines, la gestion financière, la gestion des établissements de même qu'une compréhension approfondie des modifications législatives ayant une incidence sur les services de garderie éducatifs.

Actions

- En collaboration avec le secteur des services de garderies éducatifs, établir et mettre en œuvre un programme de croissance et de développement professionnel des éducatrices et éducateurs de la petite enfance qui aidera les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance à obtenir leurs compétences.
- Élaborer un programme des leaders émergents sous forme d'Institut du leadership pour favoriser le leadership pédagogique et administratif.

Initiative	Référence	Cible	Financement
Programme de croissance et de développement professionnel des éducatrices et éducateurs de la petite enfance	0/500 éducatrices et éducateurs	500 éducatrices et éducateurs 370 places anglophones 130 places francophones	Financement fédéral 305 000 \$ – pour tous les composants du programme
Volet leadership pédagogique	0/70 éducatrices et éducateurs	70 éducatrices et éducateurs 40 places anglophones 30 places francophones	
Volet leadership administratif	Aucune	Phase de développement	



Recrutement et rétention

Il est apparu évident que l'objectif des efforts est de veiller à ce que le système de services de garderie éducatifs recrute non seulement des éducatrices et des éducateurs, mais les maintienne aussi en poste, puisqu'il s'agit d'un moteur clé de la qualité. C'est la pierre angulaire qui permet de garantir la qualité de l'apprentissage de la petite enfance et la viabilité de la croissance future du secteur puisqu'il soutient la participation des parents sur le marché du travail.

Le roulement de personnel a considérablement augmenté au cours de la dernière année à près de 40 %. Différents facteurs et la pandémie ont causé cette augmentation. Les investissements provinciaux au cours des dernières années dans les augmentations salariales pour les éducatrices et éducateurs formés ainsi que cette initiative fédérale visant à appuyer la formation devraient aider à abaisser ce taux de roulement.

En 2020, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance s'est associé à NouLab pour définir et élaborer des solutions pour régler la question de l'obtention de la formation et des compétences en éducation de la petite enfance tout en travaillant. L'objectif de ce laboratoire est de servir du savoir collectif, de l'expertise et de l'expérience vécue des gens pour mieux comprendre le problème et trouver des solutions potentielles. Grâce à la Stratégie pour la main-d'œuvre du Nouveau-Brunswick, le Nouveau-Brunswick tirera profit des conclusions de ce travail puisque, collectivement, nous favorisons le développement professionnel continu de la main-d'œuvre du secteur de l'éducation de la petite enfance.



En collaboration avec le secteur des services de garderie éducatifs et des partenaires clés, le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance supervisera l'élaboration et la mise en œuvre d'une campagne promotionnelle de la profession d'éducateur de la petite enfance pour sensibiliser le public et s'en servir comme outil de recrutement d'éducatrices et d'éducateurs qualifiés. Elle abordera aussi d'autres aspects, comme la certification et les conditions de travail, particulièrement auprès des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance ainsi que des personnes exploitantes d'établissements de garderie éducative agréés.

Un objectif précis en 2021-2022 visera à établir un mécanisme pour le ministère de l'Éducation et du Développement de la petite enfance afin de réaliser un examen des titres de compétence des éducatrices et éducateurs de la petite enfance, actuels et futurs, qui ont complété leur formation en éducation de la petite enfance à l'extérieur du Canada.



Actions

- Engager le secteur des services de garderie éducatifs dans un dialogue pour trouver d'autres moyens d'assurer une main-d'œuvre solide d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance qualifiés.
- Créer une campagne de sensibilisation du public pour promouvoir la profession d'éducateur de la petite enfance en guise de stratégie de recrutement et de rétention.
- Envisager la possibilité de mettre en place une certification pour la profession d'éducateur de la petite enfance, y compris des niveaux de formation liés aux qualifications et aux compétences nécessaires.
- Établir un mécanisme pour reconnaître les qualifications des éducatrices et éducateurs de la petite enfance qui ont complété leur formation à l'extérieur du Canada pour faciliter le recrutement de nouveaux Canadiens.
- En collaboration avec des personnes exploitantes de garderies éducatives, envisager la possibilité de mettre en place une base de données d'éducatrices et éducateurs remplaçants pour faciliter l'accès à du personnel remplaçant qualifié pour les exploitantes et exploitants.

Initiative	Référence	Cible	Financement
Engager le secteur des services de garderie éducatifs	37,9 % (1 392 éducatrices et éducateurs) taux de roulement en 2020-2021	Réduire le taux de roulement de 2,9 % (107 éducatrices et éducateurs) (de 37,9 % à 35 %)	Financement fédéral 125 000 \$
Mettre sur pied une campagne de sensibilisation publique			Financement fédéral 650 000 \$
Certification			Financement fédéral 120 000 \$
Reconnaissance des qualifications			Financement fédéral 25 000 \$
Base de données de remplaçants			Financement fédéral 220 000 \$

Tableaux récapitulatifs

Cibles

Initiative	Programme	2021-2022 Cible	Budget
Apprentissage professionnel novateur	Cours Introduction à l'éducation de la petite enfance	800 éducatrices et éducateurs 600 places anglophones 200 places francophones	255 000 \$ (embaucher du personnel additionnel pour offrir la formation) *Compris dans les coûts administratifs de 900 100 \$
	Apprentissage expérientiel	410 éducatrices et éducateurs 320 places anglophones 90 places francophones	6 913 400 \$ (comprend des fonds pour compenser le temps des éducatrices et éducateurs)
	Programme travail-études	90 éducatrices et éducateurs 50 places anglophones 40 places francophones	
Développement professionnel et Institut du leadership	Programme de croissance et de développement professionnel des éducatrices et éducateurs de la petite enfance	500 éducatrices et éducateurs 370 places anglophones 130 places francophones	305 000 \$
	Volet leadership pédagogique	70 éducatrices et éducateurs 40 places anglophones 30 places francophones	
	Volet leadership administratif	Phase de développement	
Recrutement et rétention	Réduire le taux de roulement	Réduire le taux de roulement de 2,9 % (107 éducatrices et éducateurs), soit faire passer le taux de roulement moyen de 37,9 % à 35 %	1 140 000 \$

Sommaire du budget

Initiatives	Budget
Apprentissage professionnel novateur	6 913 400 \$
Développement professionnel et Institut du leadership	305 000 \$
Recrutement et rétention	1 140 000 \$
Coûts administratifs	900 100 \$
TOTAL	9 258 500 \$

