

Le secteur de la garde à l'enfance

DE LA RECONNAISSANCE À LA RÉMUNÉRATION
DE SA MAIN-D'ŒUVRE



AU-DELÀ
DE
L'AMOUR
DES
ENFANTS

PROGRAMMES DE FORMATION INNOVATEURS EN ÉDUCATION DE LA PETITE ENFANCE
SÉLECTION D'ÉTUDES DE CAS

Le secteur de la garde à l'enfance

DE LA RÉMUNÉRATION À LA RECONNAISSANCE DE SA MAIN-D'ŒUVRE

PROGRAMMES DE FORMATION NOVATEURS
EN ÉDUCATION DE LA PETITE ENFANCE
ÉTUDES DE CAS CHOISIES

Jane Beach
Jane Bertrand

Données de catalogage avant publication (Canada)

Beach, Jane, 1951-

Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération : programmes de formation novateurs en éducation de la petite enfance : études de cas choisies

Publié aussi en anglais sous le titre : Our child care workforce : from recognition to remuneration : innovative training programs in early childhood care and education : selected case studies.

ISBN 0-662-27190-4

No de cat. MP43-387/1998F

1. Garde des enfants—Canada. 2. Garderies—Canada. 3. Travailleurs spécialisés dans le soin des enfants—Canada. 4. Garderies—Personnel—Canada.

I. Bertrand, Jane, 1951- II. Canada. Développement des ressources humaines Canada III. Titre

HQ778.1C3B47 1998

362.71 '2 '0971

C98-980319-8

Pour obtenir des exemplaires de ce rapport ou pour obtenir des renseignements sur d'autres documents connexes, veuillez communiquer avec :

Fédération canadienne des services de garde à l'enfance
30, avenue Rosemount, bureau 100
Ottawa (Ontario)
K1Y 1P4

Téléphone : (613) 729-5289 ou 1(800) 858-1412

Télécopieur : (613) 729-3159

Courrier électronique : cccf@sympatico.ca

Il est permis de reproduire en partie ou en totalité le présent rapport.

Table des matières

Introduction	1
Early Childhood Continuing Education, Distance Education	3
Développement professionnel et gestion éducative	8
Services de consultation et de formation	12
Conseil de bande de Meadow Lake/School of Child and Youth Care, Child Care Education and Career Ladder Project	16
Good Beginnings, Introductory Family Care Training Program	22
Partners for Children	27
Conclusion	31

Introduction

En 1996, Développement des ressources humaines Canada a parrainé une étude sur le secteur de la garde à l'enfance afin d'examiner la problématique des ressources humaines de ce secteur et les défis confrontant ceux et celles qui gagnent leur vie au Canada à travailler auprès des jeunes enfants. L'étude s'est déroulée sur une période de deux ans et a été menée par une équipe de chercheurs pour le compte d'un comité de direction formé de 36 personnes représentant le milieu élargi de la garde à l'enfance au Canada.

L'étude de secteur s'est intéressée à diverses questions en matière de ressources humaines dans le secteur de la garde à l'enfance, notamment la rémunération et les conditions de travail, les titres de compétence, la formation et l'éducation, la mobilité professionnelle et les perspectives de carrière ainsi que l'infrastructure de soutien. L'analyse des enjeux s'inscrit dans une approche environnementale où l'on a tenu compte des politiques sociales, du contexte législatif et du contexte démographique. Elle a revu les études existantes et réexaminé leurs résultats; elle a mené des entrevues avec des porte-parole gouvernementaux et des représentantes du milieu de la garde à l'enfance et d'autres organismes concernés et a organisé des groupes de travail réunissant des intervenantes des différents milieux de garde au Canada. De plus, l'équipe de recherche a commandé deux enquêtes – une, effectuée auprès des responsables d'un service de garde en milieu familial réglementé et une autre, auprès des établissements d'éducation postsecondaire offrant des

programmes de formation en éducation de la petite enfance. Le rapport final *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre*, a mis de l'avant 23 recommandations afin de répondre aux besoins du secteur¹.

Selon l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance*, approximativement 300 000 intervenantes en services de garde font partie des effectifs du secteur de la garde à l'enfance. Le rapport met en relief la preuve démontrant l'importance fondamentale d'avoir une main-d'œuvre qualifiée pour offrir des services de garde de qualité et souligne les effets à long terme de cette qualité sur le développement des enfants. Il souligne également l'importance, pour les intervenantes en petite enfance, d'avoir une formation en développement de l'enfant et en services éducatifs à la petite enfance. Pourtant, une majorité d'intervenantes², tous modes de garde confondus, n'ont pas cette formation. D'après l'étude :

- il serait nécessaire d'accroître les exigences pour beaucoup d'intervenantes;
- la formation des intervenantes ne devrait pas être uniquement axée sur les services de garde en garderie;
- l'accès aux programmes de formation représente un obstacle au perfectionnement de la main-d'œuvre du secteur de la garde à l'enfance; et
- des modèles de formation novateurs pourraient atténuer ces obstacles.

Les recommandations en matière de formation et d'éducation, présentées dans la section finale du rapport, s'articulent autour de trois objectifs, soit :

- un engagement à développer une main-d'œuvre qualifiée et compétente;

¹ Beach, J., Bertrand, J. et Cleveland, G. (1998) *Le secteur de la garde à l'enfance : de la rémunération à la reconnaissance de sa main-d'œuvre – Au delà de l'amour des enfants*. Ottawa : Comité de direction en matière de ressources humaines dans le secteur de la garde à l'enfance.

² Une majorité des personnes œuvrant dans le secteur de la garde à l'enfance sont des femmes, de sorte que nous avons opté pour le féminin pour en parler.

- un engagement à faire en sorte que les programmes de formation et d'éducation soient plus accessibles; et
- un engagement à accroître les perspectives de carrière et la mobilité professionnelle.

Comme toile de fond de l'étude du secteur sur la garde à l'enfance, six programmes novateurs en matière de formation et de perfectionnement professionnel ont été examinés et résumés dans ce rapport. Pour qu'un programme soit retenu, il devait avoir le potentiel de combler certaines des lacunes – au plan de la formation et du perfectionnement professionnel – qu'avait dégagées l'étude sectorielle. Le choix des programmes étudiés a été fait en consultation avec les membres du Groupe de travail en matière de formation et de développement des ressources humaines, une composante du Comité de direction de l'étude sur le secteur de la garde à l'enfance. Ces personnes étaient toutes engagées dans le milieu de l'éducation et de la formation, et connaissaient l'éventail des programmes de formation offerts au Canada.

Ce rapport a été rédigé comme document d'information supplémentaire pour l'étude *Le secteur de la garde à l'enfance*. Il s'agit d'une mise à jour des informations et de la présentation de données nouvelles relatives aux six programmes de formation novateurs dont la synthèse a été publiée dans le rapport sur le secteur. Ces études de cas représentent le continuum des programmes d'éducation, de formation et de perfectionnement professionnel offerts au Canada. Elles mettent en relief des programmes d'éducation destinés aux intervenantes en garderie, des programmes de formation visant le secteur de la garde familiale, et des programmes d'études en administration et gestion de services de garde. Ces programmes sont offerts sous diverses formes et de différentes façons dans le but de combler les lacunes de contenu et

de contourner les obstacles à la formation et à l'éducation que rencontrent certains groupes particuliers.

Les six programmes examinés sont :

- Early Childhood Continuing Education, Distance Education – Collège North Atlantic, Saint-John's (Terre-Neuve)
- Développement professionnel et gestion éducative – Cégep de Saint-Jérôme (Québec)
- Services de consultation et de formation – Manitoba Child Care Association, Winnipeg (Manitoba)
- Conseil de bande de Meadow Lake/School of Child and Youth Care, Child Care Education and Career Ladder Project – Conseil de bande de Meadow Lake (Saskatchewan) et School of Child and Youth Care, Université de Victoria (Colombie-Britannique).
- Good Beginnings, Introductory Family Child Care Training Program – Western Canada Family Child Care Association (Colombie-Britannique) et Collège communautaire de Vancouver.
- Partners for Children – Collège Yukon

Ces études de cas ont été rédigées à partir des entrevues réalisées auprès d'informateurs et d'informatrices clés engagés dans l'élaboration et la présentation de programmes de formation et à partir des entrevues avec des personnes inscrites à ces diverses formations. On a également examiné le matériel didactique utilisé ainsi que les évaluations qui ont été faites des projets en question. Ce rapport ne se propose pas d'évaluer les programmes puisque cette tâche ne relève pas de ce projet. Nous reconnaissons également que ces six projets ne sont pas nécessairement représentatifs des programmes d'éducation et de formation en éducation de la petite enfance offerts au Canada. Le rapport décrit plutôt l'origine des projets et leurs raisons d'être, leur conceptualisation et leur mise en œuvre, leur point de mire ainsi que leur situation actuelle.

Early Childhood Continuing Education, Distance Education

Collège North Atlantic
(anciennement Collège Cabot)
Saint-John's (Terre-Neuve)

La demande de formation et des programmes d'éducation croît constamment et, parallèlement, on constate une augmentation des programmes d'études postsecondaires offerts à distance. Par ailleurs, on constate que la formation à distance constitue une formule d'enseignement utilisée abondamment dans les programmes d'éducation en petite enfance (ÉPE). L'enquête menée auprès des établissements de formation officiels et réalisée dans le cadre de l'étude sur le secteur de la garde à l'enfance montre que bon nombre de programmes d'études collégiaux en ÉPE, de niveau certificat et diplôme, et universitaires de niveau premier cycle, se donnent à distance. Il s'agit d'un excellent moyen de rendre accessible la formation partout au pays et de réunir des personnes provenant de différents endroits mais qui partagent un bagage d'expériences similaires.

Un nombre considérable d'intervenantes travaillant actuellement en garderie ou en garde familiale ne détiennent pas de titres de compétence en éducation de la petite

Early Childhood Continuing Education, Distance Education

Promoteur : Collège Cabot (renommé Collège North Atlantic). Le Collège offre un programme de diplôme de deux ans en ÉPE.

Programme : Diplôme de deux ans en ÉPE offert en formation à distance.

Financement : 818 405 \$ de la Caisse d'aide pour l'élaboration et la prestation du programme de 1991 à 1994.

Situation actuelle : 5 étudiantes ont terminé leur formation en 1997; 62 personnes sont actuellement inscrites à 241 cours; le personnel est passé de 2,5 employés à 0,5 – le financement a été coupé. Le diplôme obtenu permet d'accéder à la troisième année d'un programme de 4 ans, offert par le collège d'Aberdeen en Écosse. Un programme en ÉPE de niveau certificat est offert à temps plein, en enseignement à distance, aux étudiantes autochtones de Conne River, sur le territoire des Micmacs, à Terre-Neuve.

enfance. Or, l'enseignement à distance permet justement à certaines étudiantes d'obtenir un diplôme en éducation de la petite enfance tout en continuant à travailler dans le domaine. Il s'agit toutefois d'une formule qui présente des défis importants, particulièrement au plan des stages en milieu de travail, de la communication interpersonnelle et de l'apprentissage coopératif.

Historique

En 1986, c'est à Saint-John's (Terre-Neuve), puis à Corner Brook, qu'a été offert le premier programme de formation de deux ans en éducation de la petite enfance. À cette époque, dans un contexte où il y avait peu d'exigences législatives en matière de qualifications requises des intervenantes en petite enfance, la majorité des personnes qui travaillaient en services de garde à

Terre-Neuve possédait une vaste expérience dans le domaine mais peu ou pas de formation officielle. Le nombre élevé de collectivités en milieu rural ou isolées des centres rendait l'accès à la formation très difficile. L'Association provinciale de services de garde et l'Association of Early Childhood Educators of Newfoundland and Labrador - AECENL offraient un certain nombre d'ateliers de perfectionnement dans les milieux de garde et organisait des colloques mais il n'en demeurerait pas moins que seuls les deux centres urbains offraient la formation officielle.

Le département d'éducation de la petite enfance du Collège North Atlantic – qui offrait un programme ÉPE à temps plein – s'était doté d'un comité consultatif. Or, ses membres étaient conscients des problèmes auxquels se confrontaient les intervenantes du secteur pour accéder à de la formation. Au départ, le département a tenté de mettre sur pied un programme de formation continue par le truchement d'un programme offert à temps partiel comprenant des cours du soir. L'aventure s'est soldée par un échec, en partie à cause d'une politique en vigueur au collège qui voulait que les cours à l'éducation permanente s'autofinancent ce qui entraînait des frais d'inscriptions inabordable pour les étudiantes. Lorsque la Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants a été créée et que se sont présentées de nouvelles perspectives de financement, le département a formé un sous-comité dont le mandat était d'examiner des solutions de rechange.

En 1989, le Collège, le ministère des Services sociaux et le ministère de l'Éducation ont engagé des pourparlers afin de définir les buts et les objectifs d'un programme d'enseignement à distance. Puisque le processus d'agrément des services de garde avait été mis en place bien avant que la province n'exige de titres de compétences spécifiques pour travailler dans le domaine, il fut convenu de reconnaître l'expérience acquise en services de garde et de mettre en place une procédure de

reconnaissance des acquis professionnels (RAP). En 1991, la Caisse d'aide a accordé une subvention de trois ans au Collège pour :

- élaborer une procédure d'attestation et mettre en œuvre une stratégie pour définir les compétences requises et préciser le processus à suivre pour acquérir ces compétences;
- concevoir un modèle d'enseignement à distance capable de transmettre le curriculum approuvé par la province et menant au diplôme d'arts appliqués en éducation de la petite enfance; et
- élaborer un mécanisme pour évaluer les connaissances et les compétences acquises au cours d'expériences et d'apprentissages antérieurs et pouvant donner droit à des exemptions en vue de l'acquisition du diplôme.

Une équipe de trois personnes a été embauchée pour élaborer et mettre en œuvre chaque volet du programme. Au cours de la phase d'élaboration, l'équipe a voyagé dans tous les coins de la province pour animer des séances d'information expliquant le projet. Le Collège Red River a contribué activement en fournissant de l'information sur l'enseignement à distance et la reconnaissance des acquis expérientiels. Les premières étudiantes se sont inscrites en juin 1992 et ont entrepris un cours sur l'élaboration d'un portfolio.

Description

La formule d'enseignement à distance dont il est question ici est un prolongement du programme de formation en ÉPE offert par le Collège North Atlantic. À partir du curriculum provincial menant à un diplôme en ÉPE à Terre-Neuve, on a conçu des modules de formation individuelle, axés sur les compétences et se prêtant à l'enseignement à distance. Le modèle comprend des travaux autodirigés, des séminaires en téléconférence avec d'autres étudiantes et l'enseignante, et des stages d'été à la garderie laboratoire du Collège. Des formatrices rendent visite aux participantes dans leur milieu de

travail et évaluent leur rendement à partir des mêmes critères qui servent pour évaluer les étudiantes faisant partie du programme régulier et à temps plein offert par le Collège. Au début, lorsque les étudiantes entreprennent leur formation, on leur remet un plan de formation individuel comprenant une vue d'ensemble du programme, la liste des cours qu'elles doivent suivre et un relevé des exigences qui leur sont particulières, compte tenu de leur expérience et de leur formation antérieures.

On fait appel à du matériel didactique et à des approches pédagogiques très diversifiés. On se sert notamment de documents écrits, d'audiocassettes, de vidéocassettes et de téléconférences récurrentes. Les équipements de télémédecine et de téléconférence de l'hôpital général de Saint-John's permettent à une quinzaine d'étudiantes de profiter d'un service d'audioconférence. Les étudiantes ont une tutrice qu'elles peuvent consulter individuellement par téléphone (elles peuvent l'appeler à frais virés). Les tutrices animent, par ailleurs, des séminaires en téléconférence. Les participantes télécopient leurs travaux à leur tutrice qui les leur retourne, corrigés et annotés, dans les deux semaines. Des examens contrôlés ont lieu dans les écoles ou sur le campus du Collège le plus près de la résidence des participantes. En plus d'avoir une tutrice pour appuyer leur démarche scolaire, toutes sont jumelées à une étudiante qui fournit conseils et soutien.

Les étudiantes doivent également participer à trois stages d'été, organisés sur le campus du Collège North Atlantic, à Saint-John's. Ces stages durent trois semaines : une semaine de séminaires, axés sur des thèmes pratiques comme la communication interpersonnelle et les ateliers de musique, et deux semaines à la garderie expérimentale du Collège. Les participantes font de l'observation et travaillent avec le personnel de la garderie en plus de participer à la préparation et à l'application du programme d'activités quotidiennes. Des formatrices évaluent le rendement des

étudiantes et leur font part de leurs observations tout au long de ces deux semaines. Les étudiantes doivent obligatoirement avoir accès à un service de garde dans leur propre collectivité où elles peuvent faire de l'observation et réaliser certaines activités du programme. Elles doivent faire un minimum de 500 heures de stage dans leur propre localité. Celles qui ont accumulé deux ans ou plus d'expérience de travail doivent participer à deux stages d'été sur le campus.

Au cours de la formation, des enseignantes du département se rendent dans la collectivité des étudiantes et visitent les services de garde où elles travaillent pour observer leurs interactions avec les enfants, les parents et leurs collègues de travail et pour évaluer leur capacité à mettre en application les connaissances apprises dans l'exercice de leurs fonctions au quotidien.

Participantes

Les exigences préalables pour s'inscrire au programme de formation à distance comportent deux années d'expérience de travail pertinent, accès à une garderie, prématernelle ou service de garde en milieu familial, études secondaires terminées ou statut d'étudiante adulte. L'âge des étudiantes varie de 20 à 59 ans, avec une moyenne d'âge de 36 ans. La durée est variable mais dans l'ensemble, les étudiantes prennent de quatre à cinq ans pour terminer la formation. En juin 1998, six étudiantes avaient obtenu leur diplôme et 62 étaient inscrites à 241 cours.

Dans l'ensemble, les étudiantes sont très satisfaites du programme et de leur expérience. La souplesse de la formule, la possibilité de travailler tout en étudiant, le perfectionnement, la disponibilité des formatrices et les possibilités d'échange entre paires sont autant de points forts associés au programme. Les étudiantes ont apprécié le processus de reconnaissance des acquis professionnels et le fait que leur

expérience et leur formation antérieures sont reconnues. Elles ont mentionné qu'elles n'auraient pas été en mesure de suivre une formation à temps plein en vue de l'obtention du diplôme et que cette formule leur a permis d'acquérir des titres de compétence reconnus.

Pendant la période initiale de financement, les participantes avaient droit à une aide financière considérable pour assister aux stages d'été. La Caisse d'aide assumait les frais de déplacement et contribuait à l'hébergement des stagiaires; on remboursait leurs frais de garde et les frais de remplacement de personnel. Lorsque le financement de la Caisse d'aide a été coupé, le Collège a pris la relève et a offert des subventions aux étudiantes mais cette pratique a pris fin en 1996. Cet été-là, en raison des coupures budgétaires, seulement cinq des douze étudiantes inscrites au stage estival ont pu y participer. En 1997, DRHC a offert un programme de prêt aux étudiantes à temps partiel. Pour une première fois, des étudiantes inscrites à un programme d'éducation, offert à distance, ont eu droit à un prêt pour couvrir la perte de salaire, les frais de déplacement, les frais de garde et autres dépenses afférentes. Quatre étudiantes ont profité du programme de prêt.

Évolution du programme

Le financement du programme est demeuré une préoccupation constante depuis le retrait de la Caisse d'aide et la fin du projet de trois ans. L'absence de financement et les coupures de personnel et de soutien pédagogique qui en résultent sont les principaux défis auxquels le projet doit faire face. En mai 1997, le nombre d'employés est passé de 2,5 à 0,5. Les interactions moins fréquentes entre étudiantes et le personnel ont eu des répercussions sur la capacité des étudiantes à maintenir le cap par rapport au programme et à son contenu.

Plus est, de nouveaux événements se sont produits :

- En 1997, les enseignantes du département ont signé une entente avec la collectivité micmac de Conne River pour offrir à sept étudiantes le certificat à temps plein en ÉPE sous forme d'enseignement à distance. Le financement de ce projet a été pris en charge par DRHC dans le cadre des Initiatives visant les Inuit et les Premières nations. Une téléconférence de trois heures a lieu deux fois par semaine. L'approche adoptée correspond de près à celle du projet initial mais l'horaire est plus structuré. Au départ, la formule s'ajustait au rythme individuel des participantes mais l'expérience a démontré que le rendement des étudiantes était meilleur lorsqu'elles devaient respecter des paramètres, par exemple remettre des travaux à des dates précises. À deux reprises, les étudiantes vont passer trois semaines sur le campus du Collège et les enseignantes se déplacent également à Conne River.
- En 1997, le Northern College en Écosse a décidé d'accepter les diplômées du programme – celles qui avaient suivi leur formation à distance et celles qui l'avaient suivie à temps plein – au baccalauréat de quatre ans en éducation de la petite enfance. On accorde des crédits équivalant à deux ans d'études menant au baccalauréat. Deux diplômées du programme poursuivent actuellement leurs études en Écosse.
- Un projet pilote en multimédia a vu le jour utilisant les nouvelles technologies, notamment le CD-ROM et les liens vers différents sites web. Les étudiantes apprennent également à utiliser le courrier électronique, un mode de communication plus efficace que le téléphone et qui permet aux étudiantes de communiquer entre elles de même qu'avec leur formatrice.

- On songe à un système de mentorat pour les étudiantes inscrites au programme de formation à distance. Les mentors seraient du même milieu que les étudiantes.

Il n'y a pas eu de révision officielle ni d'évaluation du programme et de ses répercussions sur le rendement des étudiantes. Cependant, les enseignantes du Collège se tiennent au courant des modifications apportées aux programmes d'études en éducation de la petite enfance et elles prévoient actualiser le curriculum et le matériel de cours. Il faut souligner toutefois que les coupures budgétaires et la réduction de personnel rendent ces mises à jour de plus en plus difficiles. Il ne semble pas que la mise en place d'un programme de formation à distance en ÉPE ait eu des répercussions sur la demande de programmes d'études en ÉPE – niveau diplôme – offert à temps plein par le Collège.

Le modèle d'enseignement à distance mis de l'avant par le Collège North Atlantic prône une approche intégrée et permet d'élaborer et de mettre en œuvre des stratégies de formation pour les personnes qui sont déjà actives en services de garde de tous types. L'évaluation du projet, faite par la Caisse d'aide, souligne qu'un certain nombre d'organismes non gouvernementaux se servent des modules de la trousse de formation à distance produite par le Collège.

Ce programme de formation à distance pourrait être offert par tous les collèges de Terre-Neuve mais seul le campus de Saint-John's l'offre. Le campus à Corner Brook (anciennement le Collège Westviking) a en main le matériel de cours mais n'offre pas le programme – niveau diplôme – en enseignement à distance. Cependant, les modules peuvent être utilisés à Corner Brook pour soutenir les étudiantes qui ont

besoin d'aide dans leurs études ou qui doivent suivre un cours spécifique, hors programme.

Sources

Développement des ressources humaines Canada, *Évaluation de la Caisse d'aide aux projets en matière de garde à l'enfance : Tour d'horizon*. Ottawa, Gouvernement du Canada, 1995.

Développement des ressources humaines Canada, *Évaluation de la Caisse d'aide aux projets en matière de garde à l'enfance : Rapport technique numéro 4. Révision par les paires*. Ottawa, Gouvernement du Canada, 1995.

Morris, J., Communication personnelle, 1996, 1998.

Morris, J., Evans, S. et M. Goss-Prowse, *Early Childhood Continuing Education : Certification Standards and Individualized Competency-based Early Childhood Education Training and Assessment in Newfoundland & Labrador. Final Report*. Saint-John's, Collège Cabot, 1995.

Développement professionnel et gestion éducative

CÉGEP de Saint-Jérôme (Québec)

En général, on s'entend dans le milieu de la garde à l'enfance pour dire qu'il est important que les directrices et les administrateurs de services de garde aient des connaissances et des aptitudes en administration et en gestion. Une majorité de directrices et de coordonnatrices ont des qualifications en éducation de la petite enfance mais la formation qu'elles reçoivent est habituellement axée sur les connaissances et les aptitudes pertinentes au travail avec de jeunes enfants. Même si la plupart des programmes d'éducation en petite enfance abordent les thèmes de gestion et d'administration, mais souvent c'est dans le cadre d'un cours sur la loi et la réglementation que ces questions sont traitées. Ces cours sont souvent suivis plusieurs années avant que la personne n'occupe effectivement un poste de gestion de sorte que les gestionnaires en services de garde ne sentent pas toujours qu'elles ont les habiletés qu'il leur faudrait pour s'acquitter correctement de leurs tâches administratives.

De nombreuses difficultés limitent l'accès à la formation en gestion. Notamment, les gestionnaires de services de garde ont rarement le temps de suivre une formation de type conventionnel. Plus est, la plupart des programmes de formation en administration ne sont ni conçus ni adaptés à la gestion d'un service de garde.

Développement professionnel et gestion éducative

Promoteur : Cégep de Saint-Jérôme (Québec). Le Cégep offre l'attestation en technique d'éducation en services de garde (AEC) et le diplôme (DEC).

Financement : accordé par la Caisse d'aide sur 3 ans (1992-1995) pour l'élaboration et la mise en œuvre du programme.

Programme : un programme d'autoformation en gestion de services de garde s'adressant aux directrices de garderies, d'agences de services de garde en milieu familial et de services de garde en milieu scolaire. Avec documentation écrite, vidéos et ateliers collectifs.

Situation actuelle : les droits du programme ont été cédés par le Cégep aux enseignantes qui l'ont élaboré. On songe à mettre sur pied un institut pour donner la formation et agréer les diplômées du programme.

Historique

Depuis 1987, les deux conceptrices de ce programme, en coopération avec le département d'éducation permanente du Cégep de Saint-Jérôme, ont acquis une grande expertise dans l'élaboration et la mise en œuvre de programmes de formation en gestion de services de garde. Elles agissent également à titre de consultantes auprès de gestionnaires en services de garde depuis quelques années. Elles ont commencé en 1989 à mettre sur pied le programme d'autoformation en partant d'une conception de la gestion bien adaptée au milieu de la garde à l'enfance – soit un modèle de gestion visant à motiver, guider, soutenir, écouter et encourager les personnes.

Les deux enseignantes du département cherchaient à concevoir un modèle différent de formation s'adressant aux directrices de services de garde, une formule novatrice qui fusionnerait les modèles existants

d'autoformation et d'auto-apprentissage dans un cadre de perfectionnement professionnel et de gestion éducative. La Caisse d'aide a accordé le financement pour faire la recherche et pour élaborer le programme en 1992, et son lancement a eu lieu à l'automne 1996.

Le projet a reçu l'appui du gouvernement du Québec qui a délégué une représentante pour siéger au comité consultatif. Divers experts du domaine de l'éducation et de la gestion ont également fait partie du comité consultatif. Des enquêtes en vue de dresser un portrait de la gestionnaire en service de garde en tant qu'apprenante et leader ont été réalisées avec la participation de directrices de services de garde et de représentantes de diverses associations de garde à l'enfance.

Huit directrices de services de garde ont participé à un essai pilote du programme. Cette démarche préliminaire a permis d'arriver à une stratégie pour former et soutenir des groupes d'apprentissage avec les participantes du programme et pour former des partenariats avec les organismes de garde à l'enfance qui font de la formation et qui offrent des activités de perfectionnement professionnel à leurs membres. Ces structures servent à contrer l'isolement que ressentent souvent les gestionnaires de services de garde et à stimuler la création de groupes d'entraide professionnelle intéressés au perfectionnement professionnel et à la gestion éducative.

Description

Le projet Développement professionnel et gestion éducative s'appuie sur des principes d'organisation intelligente et dynamique appliqués à la gestion de milieux éducatifs. Il comporte quatre étapes principales d'apprentissage : prendre conscience, faire des bilans, clarifier et conceptualiser, et mettre en œuvre.

Le programme comporte trois outils didactiques :

- Une bande vidéo de 48 minutes reprenant le témoignage de huit directrices de services de garde qui ont participé à l'essai pilote. La vidéo présente la philosophie du programme, le processus d'apprentissage et les effets d'une approche d'autoformation.
- Un guide d'apprentissage et un agenda éducatif dont les textes et les exercices guident les participantes et les aident à acquérir les connaissances et les habiletés qui développent la compétence et le professionnalisme. Le guide et l'agenda présentent les concepts associés au perfectionnement professionnel et à la gestion éducative, de même que les caractéristiques d'un service de garde centré sur le mieux-être des enfants. L'agenda éducatif complète le cycle d'apprentissage en présentant des activités qui permettent l'actualisation des connaissances acquises.

Le programme est conçu de façon à ce que les personnes puissent apprendre pendant qu'elles travaillent. Tous les outils peuvent s'adapter au style individuel d'apprentissage des participantes, qu'il s'agisse du modèle de gestion, du profil de compétences ou des textes et des exercices. Le programme ne comporte aucune bonne ou mauvaise réponse; il n'y a pas d'examen ni d'échéancier. Pendant qu'elles suivent le parcours d'apprentissage, les participantes évaluent leur organisation et déterminent leur niveau de compétence. Plus tard, elles travaillent à leur propre rythme et adaptent les connaissances acquises aux exigences de leur milieu de travail.

Au cours du processus d'autoformation, on encourage les étudiantes à travailler en petits groupes, à échanger des idées et à partager leurs difficultés et leurs questions avec leurs collègues engagées dans la même démarche. Elles peuvent aussi participer à six séances

réunissant de 12 à 18 personnes, où une animatrice/mentor guide la réflexion sur le contenu et les attitudes.

Le programme se déroule sur une dizaine de mois. Il n'y a pas encore eu d'évaluation officielle du programme et il ne mène à aucune forme d'attestation. Toutefois, au cours de la démarche, les étudiantes évaluent leur progrès et déterminent dans quelle mesure elles atteignent les objectifs qu'elles se sont fixés personnellement. Une compilation des remarques des participantes contribue à la réflexion en cours sur les suites à donner au projet.

Participantes

Pour être admissibles, les participantes doivent travailler dans une garderie, une agence de services de garde en milieu familial ou dans un service de garde en milieu scolaire. Elles doivent être soit directrices, superviseuses ou coordonnatrices. La plupart des étudiantes s'inscrivent parce qu'elles veulent acquérir de nouvelles habiletés et mettre à profit les connaissances qu'elles ont déjà. Un petit nombre s'inscrivent parce qu'elles sont pressées d'acquérir de nouvelles compétences et y sont tenues par leur milieu de travail. Parmi les 180 étudiantes qui se sont inscrites, 140 à ce jour ont complété le programme.

Les étudiantes ont trouvé que le contenu était pertinent. Les volets touchant au perfectionnement personnel, à la planification stratégique, à la détermination des problèmes et l'élaboration des solutions, et à la collaboration avec un conseil d'administration ont particulièrement été appréciés.

Évolution du programme

Le contenu et la formule de présentation du programme ont peu changé. On prévoit une nouvelle édition du guide et des outils.

Le Cégep n'occupe plus le même rôle; il s'agit là d'un changement majeur. En effet, dernièrement, le Cégep a cédé tous ses droits liés au programme aux enseignantes qui en sont les instigatrices. Le Cégep ne veut plus injecter de nouvelles ressources dans la formule puisqu'il s'agit d'une autoformation sans processus d'évaluation. Par ailleurs, il ne lui semble ni faisable ni rentable d'en faire un programme accrédité à cause du nombre limité d'étudiantes potentielles. On a suggéré que le programme loge à l'université – niveau certificat de premier cycle. Mais les universités sollicitées considèrent que le programme est trop spécifique et vise une clientèle trop restreinte et serait ainsi très coûteux. Une des enseignantes, à l'origine du programme, a réuni, sur une base volontaire, un groupe de chercheurs, d'enseignantes et d'autres personnes concernées, qui croient au programme et qui veulent en poursuivre le développement et la promotion (Groupe de recherche et de promotion en perfectionnement professionnel et gestion éducative).

La grande force du programme réside, semble-t-il, dans son approche – une approche de la gestion qui se veut globale, touchant aux attitudes et intégrant le changement. La démarche cherche à aider les directrices à parfaire leurs connaissances et leurs habiletés afin d'assurer la qualité des services de garde.

Depuis son lancement, le 14 novembre 1996, le programme est reconnu comme un bon outil de perfectionnement professionnel pour les gestionnaires de services de garde. Pour le moment, le programme ne mène pas à des unités de valeurs reconnues (crédits). Cependant, le Groupe de recherche et de promotion en perfectionnement professionnel et gestion éducative a présenté un projet à Vision garde d'enfants pour élaborer et expérimenter un programme d'accréditation et pour mettre de l'avant des

recommandations qui permettraient la mise en œuvre et le maintien du programme.

Les expériences menées à ce jour avec ce programme suggèrent qu'il pourrait être traduit et adapté à d'autres milieux de garde au Québec comme ailleurs. Le matériel pourrait également servir à d'autres milieux de travail, dans le domaine social et en éducation. Déjà, une stratégie est en train d'être mise en place pour adapter le programme et l'ajuster aux besoins d'autres établissements d'éducation et de services sociaux.

Source

Gariépy, Camille, Communication personnelle, 1996, 1998.

Services de consultation et de formation

**Manitoba Child Care Association,
Winnipeg (Manitoba)**

La Manitoba Child Care Association (MCCA), fondée en 1974, est un organisme dont le mandat est de plaider pour un système de garde à l'enfance de qualité, d'offrir des services à ses membres et de promouvoir la garde à l'enfance comme profession. L'Association compte parmi ses membres environ 350 des 500 garderies agréées de la province et 2 100 membres individuels. Dans les années 80, la MCCA a mené le mouvement pour diversifier les programmes de formation en éducation de la petite enfance et permettre à un plus grand nombre d'intervenantes d'acquérir les compétences requises pour travailler dans le domaine. Elle a également géré un programme de compensation qui permettait aux éducatrices suivant une formation de se faire remplacer.

En même temps que l'on prend conscience de l'importance de la formation axée spécifiquement sur la garde à l'enfance conçue pour les personnes désireuses de travailler dans ce domaine, on reconnaît aussi la nécessité d'offrir aux intervenantes œuvrant déjà en garde à l'enfance des occasions de se perfectionner et de s'inscrire à des formations en cours d'emploi. Les associations et les organismes provinciaux de garde à l'enfance jouent un rôle de premier plan dans l'élaboration et la présentation d'activités de perfectionnement professionnel. Lorsque ces groupes disposent des ressources suffisantes, ils sont en mesure de réduire les contraintes à la

Services de consultation et de formation

Promoteur : La Manitoba Child Care Association, un organisme qui fait la promotion des services de garde de qualité et fournit à ses membres une gamme variée de services, notamment un régime d'avantages sociaux, des activités de formation et de perfectionnement professionnel, et diverses autres ressources.

Programme : Services de consultation pour les garderies, activités de formation offertes sur place et perfectionnement professionnel, notamment des cours s'adressant spécifiquement aux administrateurs et aux directrices de garderie.

Financement : Fonds accordés par la Caisse d'aide (1989-1992) pendant trois ans, sur une base décroissante, avec l'autofinancement comme objectif à la fin de la période de financement.

Situation actuelle : Compte tenu de la diminution du financement accordé par la province et de la fin des initiatives pancanadiennes en matière de garde à l'enfance, le projet n'a pas réussi à s'autofinancer. Il a été fusionné aux autres activités de la MCCA et offre principalement de la formation et des ressources.

participation, notamment les problèmes d'accès aux cours et de coûts. Ils peuvent également adopter une approche globale et coordonnée pour organiser des formations en milieu de travail qui répondent aux besoins changeants du secteur de la garde à l'enfance.

Historique

Avant 1989, le comité de perfectionnement professionnel de la MCCA organisait des ateliers de formation pour ses membres grâce à l'apport de bénévoles. Au cours des années 80, la MCCA a mené le mouvement pour diversifier les programmes de formation en éducation de la petite enfance et permettre à un plus grand nombre d'intervenantes d'acquérir les compétences requises pour travailler dans le domaine. Elle s'est aussi occupée du programme de compensation qui permettait aux éducatrices inscrites à une formation de se faire remplacer.

En 1987, la MCCA a monté, en collaboration avec le Collège Red River et l'université de Winnipeg, un programme d'études en ÉPE pour les personnes sans emploi. Beaucoup des participantes étaient des femmes bénéficiaires d'aide sociale. Sur 90 étudiantes, 55 ont terminé le programme.

En 1988, la MCCA, constatant que la collectivité francophone du Manitoba et les collectivités rurales et du nord de la province avaient des besoins particuliers, a formé un partenariat avec le Collège Red River pour mettre sur pied un programme de niveau diplôme en ÉPE offert à distance. Le concept a été très apprécié et reconnu à l'échelle pancanadienne pour son originalité. C'est d'ailleurs de ce projet qu'a émergé le programme à distance actuellement offert par le Collège de Red River.

Au cours de cette même période, la MCCA a constaté qu'il y avait un besoin croissant pour de la formation en cours d'emploi. Lorsque la Caisse d'aide aux projets en matière de garde à l'enfance a dégagé des fonds, l'Association a présenté un projet de services de formation et de consultation appelé CATS (pour *consulting and training services*). Le concept de départ était stimulant et ambitieux. Le projet était séparé des activités régulières de la MCCA et recevait son propre financement. Le bien-fondé de ceci reposait sur la croyance selon laquelle il fallait que les services conseils offerts respectent l'aspect confidentiel des renseignements. Le projet avait son propre comité consultatif et une directrice générale.

CATS a tenté de mettre en place un service de consultation pour les garderies. Les services étaient offerts par des consultantes approuvées par CATS. Elles devaient se soumettre à un processus de sélection très serré. Par contre, leurs tarifs étaient tellement élevés que les garderies n'avaient pas les moyens de se prévaloir de leurs services. Au même moment, le gouvernement réduisait ses subventions de sorte que les garderies disposaient de moins en moins de fonds pour investir en perfectionnement professionnel. Les priorités de CATS ont changé. Plutôt que d'offrir des services

de consultation, CATS a choisi de s'occuper de formation et d'offrir des ateliers.

À l'aide d'un autre projet financé par la Caisse d'aide, la MCCA a cherché à créer un service de consultation pour les employeurs dans le but d'aider les petites et moyennes entreprises à développer des services de garde en milieu de travail. Mais l'étude de marché préalable a manqué sa cible. Les hypothèses avancées quant à ce que les entreprises seraient disposées à déboursier pour les services se sont avérées erronées. Au cours de la phase finale du projet de la Caisse d'aide (1992-1993), CATS a tenté de mettre en place un programme de soutien pour les employées et un centre de ressources et d'aiguillage en services de garde. Une analyse des besoins a été réalisée avec un sondage auprès de la Chambre de commerce. Cet autre service s'est également avéré trop coûteux pour les employeurs de sorte, qu'encore une fois, ils n'ont pas choisi de s'en prévaloir.

Avec la fin des projets de la Caisse d'aide, la MCCA a constaté que CATS n'était pas viable financièrement et les revenus générés par les services rendus n'étaient pas suffisants pour couvrir les frais. L'Association a pris la décision de fusionner les programmes de formation de CATS aux activités de la MCCA, le tout sous la férule de son conseil d'administration et géré par sa directrice générale. La MCCA a aussi décidé d'éliminer un certain nombre de postes.

Description

Les services de formation offerts par la MCCA proposent du soutien et des ressources aux personnes qui travaillent dans le secteur de la garde à l'enfance, incluant des activités de perfectionnement professionnel visant les gestionnaires et les administrateurs de garderies. Le service produit des trousseaux complets d'animation d'ateliers sur les ressources humaines, la gestion financière, et les conseils d'administration ainsi que le matériel didactique d'accompagnement. La MCCA a également mis en place un service de consultation visant le secteur de la garde à l'enfance.

Les services de formation comprennent les volets suivants :

- **Ressources à l'usage de l'employeur**

Conçu dans le but d'aider les administrateurs et les gestionnaires, ce document consiste en une reliure qui regroupe des contrats de travail pour la directrice et les autres employées d'une garderie, des protocoles d'entrevue, une trousse d'information sur l'embauche d'une directrice, un mécanisme pour établir une grille salariale, des descriptions de tâches d'employées et de directrices, des grilles d'évaluation du rendement ainsi que des politiques en matière de ressources humaines. La reliure se veut une ressource pour soutenir le fonctionnement des garderies du Manitoba et renforcer les compétences et l'uniformité en matière de gestion des ressources humaines. Des consultants ont rassemblé les documents de cette reliure avec l'aide de gestionnaires de première ligne et de personnel de garderie. Les membres de la MCCA peuvent se la procurer au coût de 100 \$ et les non-membres de l'extérieur du Manitoba, pour 200 \$. (Ce document n'est pas vendu aux non-membres qui résident au Manitoba). Avec l'achat, on reçoit automatiquement des mises à jour périodiques. Ce document est populaire auprès des groupes autochtones de l'extérieur de la province et des collectivités résidant sur les réserves. Au Manitoba, on fait l'expérience actuellement d'un projet d'autogouvernement autochtone de sorte que plusieurs services de garde autochtones ouvrent leurs portes et cherchent de l'information sur les ressources humaines en services de garde.

- **Logiciel de gestion d'un service de garde**

La MCCA a mis au point un logiciel de gestion de données « CentreManager ». Il est mis en marché en partenariat avec une firme de consultation en informatique Centre Solutions Inc. Vingt-neuf garderies utilisent présentement le logiciel, qui leur facilite la production de rapports respectant les normes exigées par le ministère responsable de la délivrance des permis. Une consultante en informatique est disponible à temps plein pour répondre aux questions des membres qui requièrent du soutien technique. Des cours crédités facultatifs sur le logiciel en

question sont offerts par l'université du Manitoba et par le collège communautaire d'Assiniboine dans le cadre de leur programme de certificat en gestion appliquée – concentration services de garde.

- **Ateliers**

La MCCA a conçu plusieurs ateliers de perfectionnement professionnel. En 1995-1996, environ 300 intervenantes en garderie et membres de conseil d'administration ont pris part à des ateliers organisés sous l'égide de CATS. De 1995 à 1997, la participation aux ateliers a baissé mais, en contrepartie, plus de membres ont assisté au congrès annuel de la MCCA. Cette baisse de participation aux ateliers s'explique par l'augmentation des frais d'inscription pour en assurer l'autofinancement et par la diminution des fonds affectés au perfectionnement professionnel. Par contre, les ateliers offerts en milieu de travail demeurent toujours en demande. Les thèmes comme la médiation et le travail d'équipe sont les plus populaires.

En 1997, la MCCA a tenté l'expérience d'ateliers économiques, offerts en soirée et le samedi dans les locaux de l'association. Les personnes n'avaient pas à s'inscrire préalablement. À 5 \$, ces ateliers sont très populaires auprès des éducatrices et des responsables de garde. Il s'agit en fait d'une excellente occasion d'échanger entre elles. Les ateliers projetés sont annoncés dans Bridges, un bulletin produit par la MCCA et diffusé à tous ses membres.

- **Congrès annuel**

À ce moment-ci, l'activité principale de formation et de perfectionnement professionnel de la MCCA est son congrès annuel provincial. L'événement cible les intervenantes en garderie, les responsables de services de garde en milieu familial, les directrices de garderie et les autres professionnelles œuvrant en services éducatifs à la petite enfance et cherche à leur offrir des activités peu coûteuses, stimulantes et qui correspondent à leurs intérêts respectifs. En 1998, plus de 900 personnes ont participé à une centaine d'ateliers offerts lors du congrès.

Les frais d'inscription pour les trois jours d'activités s'élèvent à 150 \$. La majorité des garderies ont choisi d'affecter les fonds dont elles disposent pour le perfectionnement professionnel à cet événement. La MCCA accepte les inscriptions en bloc et accorde une réduction considérable pour l'inscription de quatre personnes ou plus. Les personnes venant de l'extérieur de Winnipeg ont droit à de l'aide financière pour assumer leurs frais de déplacement et d'hébergement.

Participantes

Les formations visent les intervenantes qui travaillent dans le domaine, mais il n'est pas nécessaire de détenir des titres de compétence en ÉPE. Les ateliers font partie d'un programme de perfectionnement continu. Les étudiantes ont souligné la pertinence de la matière enseignée et la grande qualité de l'enseignement. Elles ont également fait valoir qu'il s'agissait d'une façon abordable de se perfectionner. Pour les personnes qui vivent à l'extérieur des centres urbains, les ateliers offerts en milieu de travail constituent un bon moyen de suivre de la formation en cours d'emploi.

Évolution du projet

En janvier 1998, la MCCA a fusionné avec la Family Day Care Association of Manitoba (FDCAM) de sorte que les deux groupes ont amalgamé l'ensemble de leurs ressources. La FDCAM a contribué une série de vidéos intitulée *Let Babies Be Babies* qui continue d'être mise en marché par la MCCA. La série vise la formation d'intervenantes œuvrant auprès d'enfants de moins de trois ans et s'inspire de l'approche préconisée par Magda Gerber pour la garde collective de jeunes enfants. On y trouve des exemples qui proviennent à la fois de la garde familiale et de la garde en garderie. Les vidéos sont accompagnées de livrets que peuvent acheter les associations, les collègues et les garderies. La MCCA continue d'intégrer les ressources produites par la FDCAM.

Le matériel et les ressources mis au point par le biais des services de formation de la MCCA peuvent être achetés et adaptés par d'autres organismes de garde à l'enfance au Canada. Tel que mentionné précédemment, la reliure regroupant les ressources à l'usage de l'employeur est vendue aux groupes vivant à l'extérieur du Manitoba; une douzaine d'exemplaires environ se vendent à chaque année. On peut également se procurer les guides d'animation d'ateliers.

D'autres organismes provinciaux, notamment la Ontario Coalition for Better Child Care, la Saskatchewan Child Care Association et la Early Childhood Development Association de l'Île-du-Prince-Édouard, ont consulté la MCCA dans le but d'obtenir son aide et de l'information pour mettre sur pied des services de soutien à la gestion et l'administration de services de garde à l'enfance. La MCCA est intéressée à négocier des ententes avec d'autres organisations provinciales/territoriales qui souhaitent adapter à leurs circonstances particulières les documents réunis dans la reliure ou certains autres documents.

Les associations professionnelles sont des organismes susceptibles d'offrir du perfectionnement en gestion et en administration pour les gestionnaires de services de garde. L'expérience de la MCCA est riche en enseignement pour les groupes qui comptent le faire ou qui le font déjà.

La MCCA ne cherche pas à substituer ses programmes de formation aux exigences de formation requises pour les directrices et les coordonnatrices par la réglementation sur les garderies agréées ni à remplacer les programmes d'études officiels offerts par les établissements postsecondaires. La formation et les activités de perfectionnement de la MCCA servent plutôt comme aide supplémentaire aux études obligatoires et aux certificats en gestion existants.

Sources

Dudek, Dorothy, Communication personnelle, 1996.

Mayer, Debra, Communication personnelle, 1998.

Personnel de la MCCA, « Consulting and Training Service (CATS) » dans *Focus*, janvier, p. 24 à 28, 1994.

Conseil de bande de Meadow Lake/School of Child and Youth Care, Child Care Education and Career Ladder Project

Conseil de bande de Meadow Lake (Saskatchewan) et School of Child and Youth Care, Université de Victoria (Colombie-Britannique)

Les programmes de formation de base en ÉPE préparent les personnes à travailler auprès de jeunes enfants mais la matière enseignée a tendance à correspondre aux valeurs et aux pratiques culturelles de la majorité de la population. Il faut également reconnaître, accepter et intégrer au programme de formation en ÉPE les valeurs, les connaissances et les pratiques inhérentes aux autres cultures.

Les étudiantes autochtones ont plus souvent qu'autrement été forcées de se déplacer vers les centres urbains pour poursuivre leurs études postsecondaires. Cette solution s'avérait dispendieuse, d'une part, et difficile dans bien des cas. Beaucoup d'étudiantes avaient quitté l'école depuis un certain temps et certaines avaient déjà une famille. Sans soutien communautaire, ces étudiantes trouvaient parfois l'expérience trop difficile et s'en revenaient chez elles avant d'avoir terminé leurs études. D'autres, qui avaient quitté la collectivité pour aller étudier, à leur

Child Care Education and Career Ladder Project

Promoteur : Le conseil de bande de Meadow Lake et la School of Child and Youth Care de l'Université de Victoria.

Programme : Formation générative et biculturelle menant à l'obtention d'un diplôme de deux ans en éducation de l'enfance et de la jeunesse.

Financement : 271 000 \$ reçus de la Caisse d'aide en 1988 pour réaliser une analyse de besoins sur 14 mois; 1 million de dollars du Fonds pour concevoir et offrir le programme (1990-1993).

Situation actuelle : Programme en cours et repris par six autres organisations autochtones représentant plus de 25 collectivités.

retour, s'intégraient difficilement, au point où elles finissaient par repartir pour la ville et ne plus pouvoir contribuer au développement de leur collectivité d'origine.

Le conseil de bande de Meadow Lake et la School of Child and Youth Care de l'Université de Victoria ont collaboré de 1990 à 1995 pour former des intervenantes en services de garde autochtones. La formation générative résultant de cette collaboration est conçue pour les collectivités autochtones du Canada. La matière peut s'adapter à la culture, aux croyances et aux traditions particulières à chaque collectivité.

Historique

Le conseil de bande de Meadow Lake, qui représente neuf nations chez les Cris et les Dénés du nord-ouest de la Saskatchewan, a mis en œuvre une stratégie de développement économique axée sur l'exploitation des ressources naturelles du milieu. Mais les membres du conseil, sachant que la réussite économique et la création

d'emplois dépendent du développement harmonieux et de la santé de leurs enfants, se sont appuyés sur des initiatives communautaires entourant la garde d'enfants et les services de santé pour mettre en place l'infrastructure nécessaire à la relance économique de la collectivité. Ils ont mis sur pied des projets qui leur permettront d'atteindre les objectifs d'autodétermination et d'autosuffisance qu'ils se sont fixés.

En 1988, la Caisse d'aide a versé des fonds pour réaliser une étude de besoins qui s'est échelonnée sur 14 mois et qui a conclu que la collectivité de Meadow Lake avait besoin de 26 responsables de services de garde en milieu familial et d'une garderie. L'étude a permis d'établir qu'il fallait des services de garde de qualité supérieure où les parents et les aînés occuperaient une place et où les traditions, la culture et le système de valeurs de chaque collectivité autochtone auraient prise. L'étude a recommandé d'élaborer un programme d'études adaptées aux diverses cultures autochtones et menant à des titres de compétence reconnus à l'échelle pancanadienne.

En 1988, la directrice générale du conseil de bande de Meadow Lake a communiqué avec la School of Child and Youth Care pour discuter de l'élaboration d'un programme d'études biculturel qui refléterait adéquatement les valeurs et les pratiques culturelles des Cris et des Dénés de Meadow Lake. La School of Child and Youth Care a accepté de travailler en collaboration avec les membres du conseil de bande pour concevoir un programme adapté à la culture autochtone et menant à l'obtention d'unités de valeurs transférables à d'autres programmes. Ensemble, les partenaires ont élaboré un projet que le conseil de bande de Meadow Lake a soumis à la Caisse d'aide. Le projet a été approuvé en septembre 1990 et disposait de trois ans pour élaborer le programme et le mettre en œuvre.

Description

La collaboration entre le conseil de bande de Meadow Lake et la School of Child and Youth Care a mené à un modèle de formation dite générative (*Generative Curriculum Model*). Ce modèle est caractérisé par une « architecture ouverte » et favorise le maillage et l'interaction entre deux visions de la petite enfance et des services de garde soit celle de la majorité blanche et celle des autochtones, davantage communautaire.

Les principes sous-tendant la formation ont été élaborés conjointement et le curriculum qui en découle fait le pont entre les deux cultures. Le programme a intégré, d'une part, le curriculum du programme d'éducation en petite enfance offert dans les collèges et les universités et, d'autre part, les connaissances et les expériences propres à des étudiantes autochtones, et qui se rapportent aux théories, pratiques et enseignements des aînés et des personnes respectées de la collectivité. Une série de questions ont été soumises aux aînées relatives au curriculum et c'est à partir de leur enseignement que l'on a conçu le contenu spécifique à la collectivité. La participation d'autres personnes ressources du milieu a donné plus de prise à la sensibilisation culturelle. Meadow Lake dispose de plusieurs milieux qui se prêtent bien à la réalisation de stages, notamment des maternelles et des prématernelles, des hôpitaux et une garderie.

Le modèle de formation générative privilégie les approches suivantes :

- l'apprentissage participatif : la formatrice amène les étudiantes à arrimer leurs connaissances et leurs expériences à l'information nouvelle qu'elles acquièrent;

- l'apprentissage coopératif : les étudiantes s'entraident à l'intérieur de groupes d'apprenantes; et
- l'apprentissage communautaire : des personnes de la collectivité contribuent à la formation et viennent dans la salle de classe et les apprenantes sortent de la classe et vont dans la collectivité.

Les cours se donnent sur cinq semestres et s'articulent autour de quatre composantes, soit :

- les services éducatifs à la petite enfance et études de l'enfance et de la jeunesse;
- les communications;
- le développement de l'enfance et de la jeunesse; et
- les stages pratiques.

Il en ressort une formation accréditée par la School of Child and Youth Care de l'Université de Victoria équivalant à un diplôme d'études postsecondaires de deux ans. Le programme respecte les normes de scolarité et les exigences d'agrément pour les intervenantes en garderie de la Colombie-Britannique et de la Saskatchewan. Il constitue une formule novatrice de collaboration et de partenariat égalitaires entre un établissement officiel de formation et des collectivités autochtones. Les crédits sont totalement transférables et permettent d'entrer en troisième année d'un diplôme de premier cycle en études de l'enfance et de la jeunesse offert par la School of Child and Youth Care.

Participant

La formation se donne en groupe et dans l'ensemble, les participantes sont admises en tant qu'étudiantes adultes. Habituellement, une moitié d'entre elles ont leur douzième année ou l'équivalent. La plupart sont des femmes âgées de 25 à 30 ans; elles ont trois ou quatre enfants. La plupart des participantes suivent des cours préparatoires,

à l'université, de trois à douze mois précédant leur inscription au programme.

Les étudiantes sont sélectionnées par la collectivité, en consultation avec l'université. Lorsque le programme a été offert pour la première fois, 24 étudiantes ont manifesté de l'intérêt; 17 ont réussi à obtenir le financement dont elles avaient besoin et 9 ont obtenu leur diplôme. Actuellement, sur 18 étudiantes qui s'inscrivent au programme, 15 ou 16 le terminent. Les 9 étudiantes diplômées de la première promotion du projet de Meadow Lake œuvrent toujours dans le domaine; huit d'entre elles travaillent dans le secteur des services à l'enfance et à la famille et une diplômée fait ses études de premier cycle. Parmi les participantes de la deuxième promotion, environ 6 étudiantes ont choisi de poursuivre des études universitaires.

Les participantes se sont montrées très satisfaites de leur expérience autant au plan personnel qu'au plan des effets durables du programme sur leur collectivité. Elles ont particulièrement apprécié les effets positifs découlant de l'apport des aînés au projet, du renforcement des habiletés parentales, et de la sensibilisation de la population à l'approche communautaire en matière de développement. Les étudiantes ont mentionné l'importance de pouvoir interagir avec les fonctionnaires en tant que collègues plutôt que bénéficiaires. Elles ont également insisté sur le rôle fondamental de l'université dans la valorisation et la reconnaissance des connaissances émergentes de la collectivité.

En plus d'offrir le diplôme de deux ans en services éducatifs à la petite enfance, le projet de Meadow Lake a monté une formation en garde familiale; 55 responsables de garde en milieu familial ont suivi de 45 à 60 heures de cours. Les responsables de garde et les parents de Meadow Lake ont accès à un service de prêt de jouets (ludothèque) ainsi qu'à un centre de ressources pour la famille.

Évolution du programme

Le programme de formation générative a été offert pour la première fois à Meadow Lake au début de 1990. Depuis ce moment, des programmes similaires ont été mis sur pied et utilisés par six autres organisations des Premières nations. Ordinairement, ces projets sont offerts sur une base ponctuelle. Le projet de Meadow Lake a été repris une deuxième fois mais n'a reçu de financement que pour un an.

Au départ, le concept prévoyait que le programme allait intégrer de nouvelles notions et raffiner ses contenus chaque fois qu'il serait offert. Mais lorsqu'il est devenu apparent que la plupart des collectivités autochtones n'offriraient la formation qu'à tous les quatre ans et parce que l'aspect transférabilité était important, on a décidé d'élaborer un contenu générique et circulaire. Les représentantes du projet de Meadow Lake ont visité d'autres collectivités autochtones pour expliquer le modèle et exposer comment il pouvait répondre à leurs besoins de formation. Des guides ont été produits pour en présenter les lignes directrices et expliquer la démarche menant à l'élaboration d'un contenu biculturel. On peut se procurer ces guides en s'adressant à la School of Child and Youth Care.

La School of Child and Youth Care a collaboré à des projets semblables avec les tribus des Cowichans de l'île de Vancouver, le conseil tribal de Fraser Canyon à Lytton, la nation Carrier dans l'intérieur-nord de la Colombie-Britannique, les tribus assujetties au traité numéro 8, et les Premières nations de Onion Lake en Saskatchewan. Ils se sont tous inspirés du programme cadre et de la démarche élaborée pour Meadow Lake. Les collectivités de Mount Currie, Carrier et les tribus assujetties au traité numéro 8, à l'instar de Meadow Lake, ont établi un partenariat bipartite avec la School of Child

and Youth Care de l'université de Victoria tandis que les autres groupes se sont associés, en plus, à un collège communautaire. Il ne serait pas possible d'offrir de façon récurrente dans ces collectivités un programme en éducation de la petite enfance compte tenu de la faible densité de la population. Mais ce modèle de formation générative, offert ponctuellement et en collaboration avec la School of Child and Youth Care, constitue une solution intéressante parce qu'il permet de former un bassin d'éducatrices autochtones lorsque le besoin se manifeste.

La mise en œuvre du modèle dans les différentes collectivités autochtones passe par une révision de son contenu dans le but de l'adapter à la culture particulière de chaque groupe. La participation de la School of Child and Youth Care assure l'intégrité de l'approche et fait en sorte que le programme soit reconnu de niveau collégial (diplôme de deux ans) et puisse s'arrimer au programme de premier cycle de l'université.

Le programme mis en œuvre chez les Cowichans a eu un impact sur le programme d'études en ÉPE mais aussi sur la collectivité. Selon l'évaluation réalisée à l'interne, on a noté une plus grande reconnaissance des aînés, des enfants et de leurs familles. Le collège Malaspina, qui a collaboré avec la School of Child and Youth Care et les tribus des Cowichans pour présenter le programme, a décidé d'ouvrir une poste permanent de coordonnatrice autochtone.

Le taux de rétention scolaire des étudiantes autochtones qui poursuivent leur formation en éducation de la petite enfance s'améliore à mesure que l'on adopte le modèle de formation générative. Pour ce qui a trait au projet Lytton, 16 étudiantes se sont inscrites au programme et 14 d'entre elles l'ont terminé.

Le coût de l'organisation et de la mise en œuvre du modèle dans les autres collectivités autochtones ne se compare pas au coût élevé pour mettre sur pied le projet de Meadow Lake. Les coûts sont d'ailleurs couverts, dans leur ensemble, à même les budgets réguliers pour l'éducation postsecondaire de la province et des Premières nations. Globalement, l'organisation et la mise en œuvre d'une formation s'inspirant du modèle de formation générative coûtent de 10 à 15 % plus cher qu'un programme en ÉPE conventionnel offert à temps plein dans un collège communautaire. Les coûts supplémentaires sont attribuables à la révision du matériel pour qu'il reflète les particularités d'une collectivité. La participation des aînés occasionne aussi des frais additionnels. Par contre, il faut considérer dans l'étude de rentabilité et le calcul du coût par étudiante, l'amélioration du taux de rétention scolaire et les bénéfices qui en découlent, notamment au plan de la participation au marché du travail.

Le curriculum élaboré pour Meadow Lake sert de base aux programmes offerts dans les autres collectivités : on y ajoute simplement quelques cours. Il faut pouvoir compter sur la participation de la collectivité et des aînés. Les cours se donnent toujours selon les principes qui prévalaient au départ. Chaque collectivité trouve les fonds requis et adapte la démarche à ses besoins et à ses valeurs propres. Mais il faut plus que de l'argent pour entamer ce processus d'appropriation.

Après la première expérience réalisée à Meadow Lake, le Indian Institute of Technology de la Saskatchewan (SIIT) est devenu partenaire du projet. Au départ le Saskatchewan Institute of Applied Science and Technology (SIAST) ne reconnaissait pas tous les cours du SIIT même si le programme d'études était offert conjointement avec l'Université de Victoria. Une solution satisfaisante s'est dégagée. Les étudiantes

d'Onion Lake obtiennent leur diplôme du SIIT et ce diplôme est attesté par l'université de Victoria. Les diplômées du programme d'Onion Lake participent présentement à la phase deux du programme de formation générative. Elles suivent, à Onion Lake, un programme universitaire de premier cycle en études de l'enfance et de la jeunesse. Cette collaboration entre l'Université de Victoria et Onion Lake a permis au modèle autochtone de formation générative de produire ses premières bachelières.

Les succès sont variables : dans certaines collectivités, la participation des étudiantes et le niveau de diplômation sont élevés mais la participation des aînés est faible. À d'autres endroits, l'effet d'entraînement n'a pas connu le même succès et les répercussions à long terme sont moins évidentes. Le projet vient de recevoir des fonds pour procéder à une évaluation et documenter les programmes qui ont vu le jour jusqu'à maintenant. On réalisera également une étude de rentabilité, une évaluation des répercussions sur la collectivité et un suivi des diplômées. Les formatrices de chacune des collectivités ont eu l'occasion de se réunir et on espère que les aînés qui ont contribué aux projets pourront faire de même.

La School of Child and Youth Care et le conseil de bande de Meadow Lake fournissent un bel exemple de partenariat et de collaboration entre deux instances. Ils ont réussi à mettre au point un curriculum à la fois conforme aux exigences d'un programme officiel d'études postsecondaires et respectueux des valeurs et des pratiques culturelles. Le modèle élaboré trace la voie pour mettre au point une formation adaptée aux impératifs culturels des collectivités autochtones. Il a également le mérite de pouvoir servir aux autres collectivités qui souhaiteraient elles aussi élaborer un curriculum adapté à leur réalité.

La souplesse, le caractère ponctuel et les assises communautaires du modèle de formation générative contribuent, dans une certaine mesure, à pallier à la pénurie d'éducatrices autochtones détenant des titres de compétence en ÉPE. Il s'agit, de plus, d'une formule qui répond aux préoccupations relatives au contenu des programmes d'études en petite enfance qui manque d'ouverture face aux cultures des Premières nations.

Sources

Conseil de bande de Meadow Lake et School of Child and Youth Care, *Aboriginal Child and Youth Care Community-based, Culturally Sensitive Education Program : Generative Curriculum Model*. Auteurs, 1995.

Développement des ressources humaines Canada, *Évaluation de la Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants : Tour d'horizon*. Ottawa, Gouvernement du Canada, 1995

Développement des ressources humaines Canada, *Évaluation de la Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants : Rapport technique numéro 4, révision par les paires*. Ottawa, Gouvernement du Canada, 1995.

Fanjoy, S., « Meadow Lake Tribal Council : Indian Child Care Program ». dans *Focus* numéro 2, janvier 1994, p. 17 à 23.

McVicar, J., *The Meadow Lake Tribal Council First Nations' Child Care Program*. Conseil de bande de Meadow Lake, Saskatchewan, 1993.

Pence, A., Communication personnelle, 1996, 1998.

Pence, A. et M. McCallum, « Developing Cross Cultural Partnerships » dans P. Moss et A. Pence (sous leur direction). *Valuing Quality Early Childhood Services : New approaches to Developing Quality*, p. 108 à 122. New York, Teachers College Press, 1994.

Pence, A., Keuhne, U., Greenwood-Churdi, M. et M.R. Opekokew, « Generative Curriculum : A Model of University and First Nations Cooperative, Post Secondary Education ». dans *International Journal of Educational Development*, volume 13, numéro 4, 1993, p. 339 à 349.

Good Beginnings, Introductory Family Child Care Training Program

Western Canada Family Child Care
Association, (Colombie-Britannique) et
Collège communautaire de Vancouver

La Western Canada Family Child Care Association (WCFCCA) a été fondée en 1980 dans le but de promouvoir, soutenir et revendiquer des services de garde en milieu familial de qualité. L'organisme est administré par des bénévoles et n'a pas de personnel rémunéré. Il regroupe 450 membres individuels et un certain nombre d'organismes.

Le collège communautaire de Vancouver (CCV) fait partie du système public d'éducation postsecondaire en Colombie-Britannique. On y offre un certificat de base en éducation de la petite enfance (ÉPE), un certificat supérieur en garde de poupons et de bambins, un certificat de garde en milieu scolaire et un certificat en gestion de services de garde.

Depuis de nombreuses années, les programmes de formation en services éducatifs à la petite enfance se concentrent essentiellement sur les services de garde en garderie fréquentés par des enfants d'âge préscolaire. Ces programmes sont offerts par les collèges communautaires ou par d'autres

Good Beginnings

Promoteur : Western Canada Family Child Care Association et le collège communautaire de Vancouver.

Programme : Introduction à la garde en milieu familial d'une durée de 44 heures offert dans les collèges et par des organismes communautaires; comprend une série de 6 vidéos avec les documents d'accompagnement.

Financement : 375 000 \$ reçus de la Caisse d'aide pour la recherche et la production de matériel audiovisuel, 1991-1994; 93 000 \$ du ministère de l'Égalité des femmes pour la production de documents et pour la promotion et la mise en marché du programme.

Situation actuelle : Le contenu du programme est devenu la norme pour les cours d'introduction à la garde en milieu familial en Colombie-Britannique. Plus de 1 800 étudiantes ont suivi la formation. Et de plus en plus, des parents, des responsables de garde au domicile de l'enfant et des éducatrices en garderie la suivent.

établissements officiels d'enseignement. Bon nombre d'entre eux ont été mis en place afin de répondre aux exigences de la réglementation provinciale mais ils sont nombreux à offrir des contenus qui dépassent les normes exigées.

Aucune province et aucun territoire n'exige des responsables de services de garde en milieu familial une formation attestée en éducation de la petite enfance mais certaines juridictions ont commencé à exiger que les responsables de garde suivent, préalablement à l'ouverture de leur service de garde ou en cours d'emploi, un cours d'introduction à la garde en milieu familial. Au cours des dernières années, un certain nombre de collèges communautaires ont commencé à offrir le certificat en garde familiale de même que certains blocs de cours de plus courte durée. Avec la croissance de l'intérêt pour la garde en milieu familial et le besoin de

formation fortement ressenti par les responsables de garde, est apparue une volonté de normaliser les programmes d'études tout en leur conservant une certaine souplesse.

Historique

Le projet Good Beginnings est né de l'engagement de longue date de la WCFCCA et du collège communautaire de Vancouver dans la formation de responsables de garde en milieu familial. C'est à la demande du milieu et, en partie, pour atténuer les contraintes d'accès à la formation de nombreuses responsables de garde que le programme a vu le jour.

Le milieu de la garde familiale éprouvait depuis longtemps une frustration certaine à l'égard des programmes d'études en éducation de la petite enfance qui portaient surtout sur le travail en garderie. La formation n'abordait pas de façon satisfaisante les thèmes spécifiques à la garde en milieu familial comme la gestion d'une entreprise, les retombées sur sa propre famille, l'intervention auprès de groupes multiâges et l'interaction avec les parents. Le peu de ressources existantes venaient des États-Unis et ne se prêtaient pas toujours au contexte canadien.

En 1981, la WCFCCA et le CCV ont mis au point le premier programme de formation en garde familiale de la Colombie-Britannique. Intitulé *Introduction to Starting and Operating a Family Day Care*, le cours durait 20 heures et était conçu pour répondre aux besoins spécifiques des responsables de garde en milieu familial. La popularité du cours est devenue telle qu'au bout de quatre ans des séances de formation ont commencé à se donner dans diverses localités de la province. En 1985, en réponse à des pressions accrues pour obtenir plus de formation, le Collège a mis au point un certificat d'un an en garde familiale.

En 1990, l'organisme Early Childhood Educators of British Columbia, en reconnaissance de l'existence du programme de certificat en garde familiale, a admis dans ses rangs, comme membres associées, les diplômées du programme. Il s'agissait-là d'une étape de plus vers la professionnalisation du métier de responsable de garde en milieu familial.

Le projet a vu le jour grâce à une subvention de la Caisse d'aide en 1991 pour faire la recherche et pour produire des documents audiovisuels. La production des documents d'accompagnement, la réédition de la vidéo de promotion et les coûts de mise en marché et de la distribution ont été financés par le ministère de l'Égalité des femmes dans le cadre de son programme de promotion de la qualité. Les coûts liés au volet d'enseignement à distance ont été pris en charge par l'ancien ministère de l'Éducation supérieure, de la formation professionnelle et de la technologie et offert par le Collège communautaire de Vancouver. La Vancouver Foundation a accordé des fonds pour aider à la révision des documents écrits.

Description

Good Beginnings est un programme d'introduction à la garde en milieu familial comprenant une vidéo promotionnelle, des observations dirigées en milieu de garde, une série vidéo en six parties et une série de documents d'accompagnement. Le programme se fonde sur le principe selon lequel la formation est essentielle pour assurer la qualité des services de garde à l'enfance et s'articule autour des buts suivants :

- améliorer l'image des services de garde en milieu familial et faire en sorte que le rôle et la valeur des responsables de garde soient reconnus;
- faire état de la diversité des services de garde en milieu familial notamment la

- diversité des responsables de garde, des enfants, des milieux et des types de services offerts; et
- introduire de la théorie, présenter des exemples et offrir des occasions de pratique aux participantes.

La série vidéo se sert de divers milieux de garde familiale et de ressources communautaires comme point de départ pour aborder différentes philosophies et discuter de qualité en services de garde. Quatre des six vidéos portent sur le contenu de base du programme d'éducation de la petite enfance à partir d'une perspective spécifique à la garde en milieu familial : développement de l'enfant, intervention éducative, santé, sécurité, alimentation et programme d'activités. Les deux derniers vidéos touchent des questions qui concernent spécifiquement les services de garde en milieu familial. L'une se veut une introduction à la garde en milieu familial et l'autre porte sur la gestion d'une entreprise de services de garde en milieu familial.

Le programme est conçu pour être animé par des personnes avec de solides connaissances en garde familiale et offert par un établissement d'enseignement reconnu ou un organisme communautaire ou en collaboration avec un tel établissement.

Les documents d'accompagnement comprennent un guide pédagogique, *Facilitator's Program and Curriculum Guide*, et un cahier d'exercices à l'usage des participantes, *Caregiving Skills for Family Child Care Providers*, comportant 12 leçons. Chaque leçon comporte des exercices à faire en classe et des devoirs à remettre qui sont annotés par l'animatrice.

Le programme s'échelonne habituellement sur une période de 40 heures, que ce soit dans le cadre de séances régulières et planifiées sur un certain nombre de semaines, ou au cours d'ateliers s'étendant sur une plus

longue période de temps. En plus d'être donnée par les collèges communautaires et d'autres établissements d'enseignement, la formation est offerte par les Child Care Resource and Referral Programs (antérieurement les Child Care Support Programs) qui aident à répondre aux besoins des responsables de services de garde en milieu familial de toute la province. La formule de présentation peut être souple et s'ajuster aux particularités de certains services de garde comme aux exigences d'une collectivité donnée.

Participantes

Good Beginnings a été conçu autant pour des responsables de garde potentielles que pour des responsables de garde chevronnées; le programme visait aussi les responsables de garde au domicile de l'enfant, les parents et les intervenantes en petite enfance. Environ 1 800 personnes ont suivi le cours depuis ses débuts. On encourage les participantes à suivre la formation au collège communautaire de leur localité, s'il y est offert. Par contre, si les étudiantes se butent à des contraintes de participation, par exemple : le coût de la formation, les horaires de cours, la langue dans laquelle la formation est donnée, ou des problèmes de transport, la formation peut être organisée par le Child Care Resource and Referral Program de leur région ou par une maison de quartier.

En plus de mentionner à quel point le contenu les préparait bien à exercer la profession de responsable de garde en milieu familial, les participantes ont constaté que le soutien affectif fourni par les formatrices, l'entraide entre paires, et l'accès à des ressources et documents de références étaient des volets extrêmement utiles du programme, étant donné qu'elles travaillaient seules et éprouvaient souvent un sentiment d'isolement.

Évolution du programme

Good Beginnings est maintenant un cours préalable à l'admission au certificat en garde familiale. Le cahier d'exercices de l'étudiante a été révisé quatre fois et le guide pédagogique, trois fois afin d'actualiser l'information et pour le rendre conforme aux nouvelles politiques gouvernementales. La dernière révision comporte de l'information sur les services de garde « assistés », une nouvelle orientation en Colombie-Britannique en matière d'intégration d'enfants avec des besoins spéciaux.

Le contenu des cahiers d'exercices a été adapté par le CCV, en étroite collaboration avec la WCFCCA, pour permettre l'enseignement à distance et pour pouvoir les utiliser, en correspondance, avec la série vidéo : « Good Beginnings : An Introductory Family Day Care Distance Education Pilot Project ». Le programme d'enseignement à distance est offert par le CCF et son département d'éducation permanente. Il est conçu pour les apprenantes adultes qui n'ont pas accès à de la formation sur place ou qui ne peuvent pas y participer. Le programme n'a pas été évalué par une tierce partie mais les étudiantes qui ont participé à la phase expérimentale du volet formation à distance l'ont évalué très positivement.

Good Beginnings est le programme d'introduction à la garde familiale de référence en Colombie-Britannique et s'utilise partout. Il est offert sous plusieurs formes à la fois par les établissements d'enseignement officiels et par les organismes communautaires. Les cours sont offerts par les Child Care Resource and Referral Programs mais aussi par les maisons de quartier.

Le document de départ *Introduction to Family Child Care* a été adapté pour répondre aux besoins des responsables de garde en milieu familial dont l'anglais n'est pas la langue maternelle. Le Vancouver Child Care Support

Program (chapeauté par le Westcoast Child Care Resource Centre) a obtenu des fonds du programme d'aide aux services à l'enfance de la ville de Vancouver pour en faire la traduction et consulter des membres des différentes collectivités afin de s'assurer de la justesse de l'approche culturelle adoptée. En collaboration avec le Collège communautaire de Vancouver, le Vancouver Child Care Support Program a produit des versions en espagnol (1992), en punjabi (1993) et en cantonais (1994). Les formatrices sont sélectionnées par le CCV et travaillent comme contractuelles pour le centre de ressources Westcoast. Les cours se donnent à Westcoast et dans les maisons de quartier locales.

Le collège ou l'organisme communautaire émet une attestation indiquant que le cours a été suivi en liaison avec la Western Canada Family Child Care Association. À ce jour, plus de 300 étudiantes ont complété la formation dans leur langue maternelle et certaines poursuivent d'autres études en éducation de la petite enfance.

Le Surrey Resource and Referral Program s'est associé à la Progressive Intercultural Community Services Society pour adapter en punjabi certains des contenus de Good Beginnings. Ils ont mis au point une formation de base de trois jours sur la santé et la sécurité, le développement de l'enfant et les premiers soins pour soutenir les responsables de garde en milieu familial qui offrent leurs services en milieu rural. Certaines participantes à ces trois jours de formation ont décidé de s'inscrire à la formation complète de 12 semaines, offerte en punjabi par le Surrey Resource and Referral Program.

Le programme Good Beginnings se donne également à l'extérieur de la Colombie-Britannique. Le collège Red River au Manitoba s'en sert pour son cours en garde familiale. Une bonne partie du

contenu s'applique aux différents modèles de garde familiale. Le programme a été rédigé pour une clientèle de la Colombie-Britannique de sorte qu'il comporte, effectivement, de l'information spécifique à cette province par rapport aux subventions et à la réglementation. Mais ces renseignements peuvent être modifiés aisément pour correspondre aux politiques particulières d'une autre province.

Les conceptrices de Good Beginnings souhaitent répartir le contenu du programme en modules à être donnés séparément. Elles veulent mettre au point une formule d'autoformation à distance qui serait animée par des tutrices associées aux Child Care Resource and Referral Programs et qui comporterait un volet de mentorat. Elles aimeraient également faire traduire la série vidéo. Toutefois, il n'existe pas de source récurrente de financement leur permettant d'élaborer de nouveaux contenus. Les révisions qui ont eu cours à ce jour ont été rendues possibles grâce au bénévolat et à des collectes de fonds.

Sources

- Bird, Maryanne, Communication personnelle, 1996.
- Chud, Cyda, Communication personnelle, 1996.
- Liscumb, Dianne, Communication personnelle, 1996.
- Norman, K., Communication personnelle, 1996, 1998.
- Norman, K., *Good Beginnings Family Day Care*. Rapport final. Delta, Colombie-Britannique, Western Canada Family Day Care Association of British Columbia, 1994.
- Norman, K. et P. Mountford, *Good Beginnings : Caregiving Skills for Family Child Care Providers*. Western Canada Family Day Care Association of British Columbia, 1996.

Partners for Children

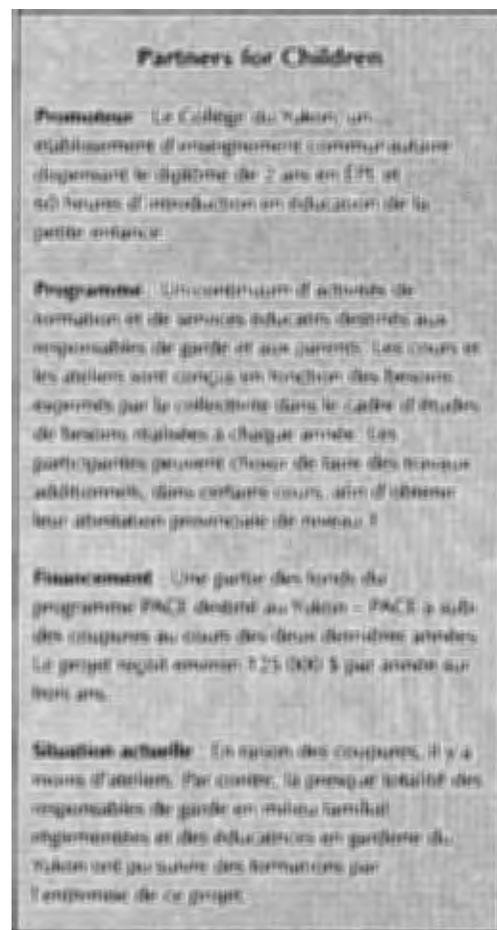
Collège du Yukon

Environ 120 étudiantes sont inscrites à temps plein et à temps partiel au programme de certificat (1 an) et de diplôme (2 ans) en services éducatifs à la petite enfance, offert par le Collège du Yukon. Cet établissement d'enseignement postsecondaire est public. En plus d'offrir le programme d'études en ÉPE, il donne un cours d'introduction de 60 heures sur le développement de la petite enfance, une formation qui est obligatoire pour l'obtention du certificat de niveau 1 et que doit posséder au moins 50 % du personnel travaillant dans une garderie.

En raison de leur isolement au plan géographique et du manque d'accès aux ressources, aux soutiens et aux occasions de formation, les responsables de garde qui vivent dans le Nord et dans les collectivités isolées font face à des défis particuliers. Les approches communautaires qui misent sur l'expertise et les ressources existantes et qui correspondent aux besoins du milieu constituent un excellent moyen d'offrir, en milieux ruraux, des services coordonnés et rentables.

Historique

Le projet Partners for Children a été mis sur pied conjointement par le Collège du Yukon et la Community Coalition for Yukon Children suite à une demande de cette dernière. La coalition est un groupe réunissant 80 représentants d'organismes de services à l'enfance, de groupes communautaires, des parents et des formateurs. Pendant deux ans, le collège a également offert le Child Care



Training Project, un programme de formation, financé par la Caisse d'aide et mis au point par des personnes du Yukon. Le programme visait à améliorer la qualité des services de garde à l'enfance en rendant la formation plus accessible, notamment pour les intervenantes œuvrant dans le secteur de la garde régie. Plus de 300 intervenantes ont suivi au-delà de 100 ateliers pendant la durée du projet. Lorsque la Caisse d'aide a pris fin, une évaluation en profondeur du Child Care Training Project a été réalisée pour constater que ce type de formation était extrêmement prisé par la clientèle et que le besoin d'activités de formation permanente était toujours présent.

Avec l'avènement des programmes d'aide communautaire à l'enfance (PACE), la Community Coalition for Yukon Children a

été formée dans le but d'établir des priorités en matière de financement. Il s'en est suivi l'adoption de quatre projets PACE, dont Partners for Children, qui s'est appuyé sur les forces du Child Care Training Project en l'adaptant pour correspondre aux critères de sélection et aux centres d'intérêts spécifiques du PACE.

Dans le passé, les efforts déployés pour améliorer le soutien accordé aux parents et aux responsables de garde du Yukon ont connu un succès mitigé. Les projets, financés à court terme, démarraient et prenaient fin sans que les connaissances acquises et les produits des différentes activités ne soient mis à profit. Il s'en dégageait un immense sentiment d'inefficacité et de frustration chez les parents qui, en quête d'aide et de support, apprenaient que le service voulu n'était plus offert. L'impulsion pour Partners for Children est née, en partie, des cendres du Child Care Training Project et de la Caisse d'aide, mais aussi de la volonté de continuer à offrir le type de formation et de ressources déjà en place et d'accroître la disponibilité des programmes et leur accessibilité.

C'est en améliorant les ressources, la formation et les services éducatifs offerts aux responsables, et en assurant une meilleure coordination et une plus grande rentabilité que Partners for Children se propose de consolider les groupes communautaires locaux et de bâtir des partenariats locaux pour s'assurer que les besoins de formation relevés soient les bons et que la stratégie de mise en œuvre soit appropriée. Partners for Children croit qu'en améliorant les connaissances des responsables, en renforçant leur compétence et en leur donnant plus de soutien, la qualité de vie des enfants ne pourra que s'améliorer.

Description

Partners for Children est un continuum d'activités de formation et de services éducatifs destinés aux responsables de garde et aux

parents d'enfants très à risques, âgés de 0 à 6 ans. Le projet cherche à contrer les situations qui rendent les enfants vulnérables, par exemple, l'inexpérience des parents, une mauvaise santé et une mauvaise alimentation, une pénurie de services éducatifs à la petite enfance et l'absence de services dans la collectivité destinés aux familles et aux responsables de garde. Aux fins du projet, le terme « responsable de garde » englobe toutes les personnes qui s'occupent de jeunes enfants soit les intervenantes « professionnelles » tout comme les parents.

En plus de fournir de l'information et d'organiser des séances d'information, Partners for Children réalise périodiquement des études de besoins auprès des parents, des responsables de garde et dans le milieu afin d'aider la collectivité à préciser ses besoins les plus pressants en matière de formation et de déterminer la meilleure façon de présenter les cours. Une fois que les besoins de formation et d'éducation ont été établis, les séances sont montées pour correspondre spécifiquement aux particularités du milieu donné.

Afin de miser sur les ressources et les compétences existantes, le projet fait appel à l'expertise de personnes qui travaillent dans les organismes communautaires et au gouvernement. Quand cela s'avère nécessaire, des cours d'animation sont offerts pour faire en sorte que l'atelier ou l'activité de formation soit conçu de façon à correspondre réellement aux besoins spécifiques du milieu. Selon les besoins, des experts de l'extérieur viennent à Whitehorse pour élargir le champ de connaissances des formatrices.

Dans l'optique d'une véritable écoute du milieu, autant les barrières psychologiques que physiques sont prises en compte. Lors de l'élaboration des activités de formation, on tient compte des incapacités, des styles particuliers d'apprentissage et des niveaux d'alphabétisation des participantes. Le personnel s'assure également que la matière

enseignée est ouverte aux différences culturelles présentes dans le Yukon.

Les intervenantes en services de garde qui suivent les formations reçoivent des fonds pour aider à payer leur remplaçante pendant la journée et faciliter leur participation, et toutes les participantes sont remboursées pour leurs frais de garde. Toutes les activités de formation sont offertes gratuitement.

En plus de son programme de formation de type communautaire, Partners for Children propose un programme plus structuré, offert par le Collège Yukon, soit Special Topics in Early Childhood Education. Les étudiantes choisissent 4 ateliers parmi un éventail d'options offertes et abordant des sujets tel que le développement de l'enfant, la gestion de comportement, et l'intégration d'enfants avec des besoins spéciaux. Lorsqu'elles ont complété les 60 heures de cours et remis leurs 3 travaux, les étudiantes obtiennent leur attestation de niveau 1 du département des services de garde à l'enfance du gouvernement territorial du Yukon. Elles peuvent alors présenter leur titre de compétence au Collège et obtenir 4 unités de valeur en vue de l'obtention du certificat ou du diplôme en développement de la petite enfance. Les étudiantes qui le souhaitent peuvent suivre tous les cours à titre d'auditrices libres. Le programme est offert à différents endroits au Yukon et deux des ateliers peuvent se suivre en formation à distance.

Le Collège du Yukon fournit le soutien administratif au projet. Ce dernier est encadré par un comité de direction comprenant des représentants de l'unité des services à l'enfance du gouvernement du Yukon, de la Yukon Child Care Association, du Conseil consultatif du bien-être des enfants des Premières nations ainsi qu'un certain nombre d'organismes et d'intervenants du secteur de la garde à l'enfance.

En 1996, au cours de la deuxième année complète du projet, dix collectivités sur les quatorze du Yukon ont participé à des activités éducatives coordonnées par Partners for Children. En tout, 90 ateliers et activités connexes ont été répertoriés et réclamés, et 40 ont pu être offerts au cours de l'exercice 1996-1997. Les activités ont pris plusieurs formes à partir de formation continue en counseling pour les cas de violence sexuelle, et d'ateliers sur la gestion du stress, le développement de l'enfant, le syndrome d'alcoolisme fœtal, la conciliation travail et famille, la gestion du comportement des enfants, en passant par le financement de groupes locaux de soutien pour les parents, ou de prêt de vidéos sur le développement de l'enfant par l'entremise de points de ventes et de location de vidéocassettes. De plus, le projet diffuse un bulletin périodique d'informations destiné aux parents et aux responsables de garde. Dans le cadre du projet, on co-anime également une émission radiophonique hebdomadaire « The Family Show », mise en ondes partout au Yukon et qui aborde des thèmes variés.

Participant

À ce jour, 750 participantes ont suivi les ateliers offerts par Partners for Children. Tous les ateliers sont offerts gratuitement et, dans certains cas, les frais de remplacement du personnel sont parfois remboursés.

Les animatrices, issues du milieu et qui ont donné des formations, ont souligné que le processus leur avait permis de parfaire leurs propres compétences par rapport à leur travail. Elles croient que le fait de donner des cours spécifiquement réclamés par la collectivité leur a permis de mieux comprendre leurs besoins.

Le programme PACE exige qu'une tierce partie fasse une évaluation de tous les projets subventionnés. Une première évaluation, réalisée récemment, fait état d'un haut niveau

de satisfaction chez les participantes. Beaucoup d'entre elles voient dans ce projet l'unique soutien qui leur soit accessible comme responsables de garde dans un milieu rural ou comme parents. Les formatrices, autant celles qui travaillent dans les agences gouvernementales que celles qui font partie d'organismes communautaires, se disent également très favorables au projet et ont l'impression d'être mieux perçues par les gens de leur collectivité.

Évolution du programme

Le programme fonctionne actuellement à partir d'un budget réduit et a dû diminuer le nombre d'ateliers offerts. Par contre, les restrictions budgétaires ont stimulé la création de nouveaux partenariats avec les ministères de l'Éducation, de la Santé et des Services sociaux et avec le Bureau de promotion des intérêts de la femme du Yukon, des initiatives très positives.

L'émission de radio hebdomadaire n'est plus diffusée mais on réfléchit à la possibilité de créer des messages publicitaires de 30 secondes pour annoncer le programme.

À chaque année, on procède à une étude de besoins en matière de formation dans les différentes collectivités du Yukon. On dresse une liste de priorités que l'on transmet au comité de direction qui, de son côté, élabore un plan d'action fondé sur les budgets disponibles. Les besoins en matière de formation fluctuent en fonction du nombre de nouveaux services de garde qui ouvrent leurs portes. Sinon, les besoins se situent plutôt au plan du perfectionnement professionnel. Beaucoup de nouveaux participants sont des parents.

On pense à revoir les quatre cours de base afin de pouvoir les offrir en enseignement à distance. Toutefois, des contraintes liées à l'alphabétisation et à la langue font croire que cette formule n'est pas applicable pour le moment.

Le projet a permis à beaucoup de garderies en milieu rural et dans des localités isolées du Yukon de garder leurs portes ouvertes en leur fournissant, de façon récurrente, des activités de formation et de développement professionnel. La presque totalité des éducatrices en garderie et des responsables de garde en milieu familial régies du Yukon ont participé aux formations offertes par l'entremise de Partners for Children.

Les résultats tendent à démontrer que la démarche utilisée, à savoir adopter une approche coordonnée pour offrir un continuum d'activités de formation et de services éducatifs répondant aux besoins exprimés par le milieu, s'adapte bien aux collectivités nordiques. Il faut dire que ce type d'approche remet en question les approches plus conventionnelles en matière de formation. C'est une approche qui adapte son contenu et sa forme en fonction des besoins changeants du milieu plutôt que de s'appuyer sur un contenu prédéterminé qui est réputé donner toute l'information requise pour exercer une fonction.

Les évaluations qui seront faites ultérieurement permettront de déterminer dans quelle mesure les enfants ont bénéficié du projet. Par ailleurs, le financement demeure le grand défi. Il n'y a plus de soutien administratif. Le bulletin ne sort plus que trois fois par année. On accorde moins de temps à l'élaboration des contenus et le personnel affecté au projet a été réduit.

Sources

- A.J. Hunt & Associates Consulting Limited, *Yukon Training Project*. Évaluation du programme menée pour le compte du Collège du Yukon, 1995.
- Bragg, P., « Child Care Training Project : Yukon College » dans *Focus*, numéro 6, mars 1995, p. 2 à 5.
- Bragg, P., Communication personnelle, 1996.
- Études professionnelles, Collège du Yukon (1994) *Partners for Children : Parents, Caregivers, Community*, le collège, 1994.
- Sumanik, I., Communication personnelle, 1998.

Conclusion

Le rapport *Le secteur de la garde à l'enfance : de la reconnaissance à la rémunération de sa main-d'œuvre* indique que la demande d'intervenantes en services de garde va continuer de croître, à la fois dans les milieux de garde plus conventionnels et dans des services à la petite enfance élargis. On est de plus en plus sensibilisé à l'importance, pour leur développement, des expériences que vivent les jeunes enfants et aux effets qu'ont sur ces expériences les relations qui se tissent entre les enfants et les personnes qui s'en occupent. La recherche sur le sujet le corrobore : la formation et le niveau d'éducation des intervenantes en petite enfance sont des facteurs intimement liés à la qualité des services de garde.

À ce jour, la majorité des responsables de garde œuvrant dans le secteur des services de garde ne sont pas tenues de suivre une formation de niveau postsecondaire en éducation de la petite enfance ou dans un domaine connexe. La réglementation sur les services de garde de la plupart des provinces exige qu'un certain nombre des éducatrices d'une garderie ait suivi une quelconque formation officielle mais les responsables de garde en milieu familial et au domicile de l'enfant sont soumises à peu d'exigences sinon à aucune. Et rares sont les provinces qui ont des exigences en matière de perfectionnement continu.

Par ailleurs, les groupes de travail organisés dans le cadre de l'étude sectorielle ont permis de constater que les intervenantes des différents modes de garde reconnaissent toutes l'importance de la formation, de l'éducation, et du perfectionnement pour renforcer la qualité des services offerts.

L'étude fait état du besoin de rendre accessible un continuum d'activités de formation qui permettent d'arrimer la formation non officielle à la formation reconnue. Elle souligne aussi la nécessité de mettre en place des mécanismes de reconnaissance d'acquis expérimentiels afin d'inciter les responsables de garde non qualifiées à intégrer un processus de formation officielle. Et finalement, l'étude insiste sur la nécessité de décloisonner la formation pour qu'elle intègre mieux les intervenantes issues de diverses collectivités ethnoculturelles.

Chaque cas présenté dans ce rapport décrit un programme qui a cherché à réduire les barrières à la formation et au perfectionnement auxquelles se butent certains groupes d'intervenantes du secteur et qui, selon toutes probabilités, pourrait être reproduit ailleurs dans le pays. Par contre, aucune évaluation quantitative ni qualitative de ces projets n'a été réalisée. Au plan qualitatif, soulignons toutefois que le niveau de satisfaction des étudiantes paraît plutôt élevé. Beaucoup de participantes ont affirmé que des contraintes géographiques, des restrictions liées à leur emploi ou des questions de coût les auraient empêchées de suivre des activités de formations offertes dans une forme plus conventionnelle.

Les projets dont il est question dans ce rapport, au départ, ont tous été élaborés et mis en œuvre avec des fonds de la Caisse d'aide aux projets en matière de garde d'enfants. Dans un cas, une source de financement s'est rajoutée soit le programme PACE. Sans la Caisse d'aide, il est peu probable que ces projets novateurs eussent vu le jour. Avec la diminution des ressources en éducation postsecondaire et la réduction des budgets de perfectionnement accordés aux services de garde, l'avenir de ces programmes est incertain.

L'étude sur le secteur de la garde à l'enfance a constaté que les associations de services de garde ne pouvaient pas se financer uniquement à partir de la cotisation de leurs membres, étant donné la faible rémunération des intervenantes et, par ailleurs, ces mêmes intervenantes n'ont pas les moyens d'assumer à elles seules le coût élevé des programmes de formation. Pendant qu'il se penche sur les façons de concrétiser les recommandations mises de l'avant dans le rapport, le comité de direction de l'étude sectorielle doit trouver des moyens novateurs, rentables et efficaces de permettre aux intervenantes du secteur des services de garde d'avoir accès à de la formation.

