



**Rapport sur le sondage 2013 du Service de l'inscription  
et des services aux membres :  
*Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière***

Préparé par :  
L'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance  
Juin 2014

## Table des matières

Sommaire.....	2
<b>Rapport intégral</b>	
1. Introduction .....	16
2. Contexte.....	16
3. Objectifs du sondage .....	19
4. Mise en œuvre du sondage .....	20
5. Recueil et examen des réponses reçues .....	21
5.1 Taux de réponse .....	21
5.2. Répartition géographique des répondants au sondage .....	22
5.3. Rétroactions sur le processus d'inscription à l'Ordre .....	23
5.4. Situation d'emploi actuelle et milieu de travail.....	26
5.5. Préparation à l'accès à la profession donnée par le programme d'études .....	30
5.6. Programmes d'orientation, perfectionnement professionnel et initiatives de mentorat .....	31
5.7. Confiance et satisfaction des membres.....	32
5.8. Connaissance et compréhension du <i>Code de déontologie et des normes d'exercice</i> .....	37
5.9. Situation des finissants de 2013 qui sont membres de l'Ordre et qui n'avaient pas d'emploi d'EPE au moment du sondage.....	38
5.10. Aspirations professionnelles .....	40
6. Sommaire des rétroactions des répondants de la cohorte 2013.....	42
6.1. Servir les membres de l'Ordre et le public.....	43
6.2. Niveau de compréhension et transparence.....	43
6.3. Commentaires sur les processus d'inscription, l'obtention d'un emploi, les expériences d'entrée dans la profession, la transition de carrière et les niveaux de confiance et de satisfaction .....	43
6.4. Connaissance et compréhension du <i>Code de déontologie et des normes d'exercice</i> .....	45
6.5. Aspirations professionnelles de la cohorte 2013.....	45
6.6. Comparaison des réponses fournies par la cohorte de finissants de 2011 et celle de 2013 .....	46
7. Limites du sondage 2013.....	48
8. Points à prendre en considération pour l'avenir .....	48
8.1. Examiner les politiques et processus du Service de l'inscription et des services aux membres ..	48
8.2. Initiatives de communication.....	49
8.3. Programme d'apprentissage professionnel continu .....	49
8.4. Taux de rétention et tendances de transition vers l'accès à la profession et le début de carrière	50
8.5. Autres points à prendre en considération.....	50
9. Conclusions.....	50
Références.....	52

**Sommaire**  
**Rapport sur le sondage du Service de l'inscription**  
**et des services aux membres:**  
***Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière***

**Introduction**

Le Rapport sur le sondage 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* donne un aperçu des objectifs et de la conception du sondage, et des processus de mise en œuvre élaborés par l'Ordre pour recueillir de l'information auprès de 2 873 éducatrices et éducateurs de la petite enfance titulaires d'un diplôme ou d'un grade qui ont terminé leurs études en éducation de la petite enfance en Ontario en 2013.

Le rapport présente une analyse et une synthèse des commentaires fournis par les finissants de 2013 et une comparaison de l'information recueillie par le biais d'un sondage similaire du Service de l'inscription et des services aux membres en 2011. Il indique également un certain nombre de points que l'Ordre devrait prendre en considération ou sur lesquels il devrait agir à l'avenir.

**Objectifs du sondage**

Le sondage 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* visait les objectifs suivants :

1. Poursuivre les efforts continus que fait l'Ordre pour comprendre et mieux servir les membres de la profession et le public.
2. Montrer les objectifs de l'Ordre en matière de services et son sens de l'éthique dans les efforts qu'il fait pour mieux faire comprendre et rendre plus transparents les processus d'inscription et les questions touchant les membres, la profession et le public de l'Ontario.
3. Recueillir les commentaires des membres de la cohorte 2013 de finissants de programmes d'éducation de la petite enfance en Ontario afin de connaître leurs perceptions et les défis auxquels ils ont fait face pour s'inscrire à l'Ordre, obtenir un emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, faire leur entrée dans la profession et faire des transitions de carrière, et afin de connaître également leur niveau de confiance et de satisfaction professionnelles.
4. Déterminer le niveau de connaissance et de compréhension des diplômés d'un programme d'éducation de la petite enfance approuvé en Ontario en 2013 par rapport au *Code de déontologie et aux normes d'exercice*.
5. Tracer une image des aspirations de carrière de la cohorte 2013 de finissants des programmes d'éducation de la petite enfance approuvés en Ontario.

6. Établir une deuxième base de données à partir de la cohorte de finissants de 2013 qui pourra servir à des fins de comparaison avec les données fournies par les finissants de 2011 et lors d'études futures sur les pratiques d'inscription, les tendances des ressources humaines, les perceptions des membres et les idées dans le secteur de l'éducation de la petite enfance en Ontario.

### **Mise en œuvre du sondage**

L'Ordre s'est servi des dossiers d'inscription pour repérer les membres qui ont reçu un certificat d'inscription après avoir terminé un programme d'éducation de la petite enfance offert par un établissement postsecondaire approuvé en Ontario entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2013. Selon les dossiers, 2 747 diplômés, qui ont indiqué l'anglais comme étant leur langue préférée, et 126 diplômés, qui ont indiqué le français comme étant leur langue préférée, se sont inscrits en tant que membres.

Le sondage a été distribué par courrier à tous les diplômés anglophones et francophones de 2013 le 3 février 2014. Une enveloppe-réponse préaffranchie était jointe à chaque formulaire de sondage. La date limite pour renvoyer le sondage était le 24 février 2014.

Le sondage renfermait 16 questions variées, y compris des questions fermées, des questions auxquelles il fallait répondre par « oui » ou par « non », des questions à choix multiples, des questions avec échelle d'évaluation et des questions ouvertes. Pour la plupart des questions, les répondants pouvaient aussi ajouter leurs commentaires.

Le 3 mars 2014, un courriel a été envoyé aux participants pour leur indiquer que la date limite du sondage avait été étendue au 10 mars 2014. Les membres avaient la possibilité de répondre au sondage en ligne grâce à un lien qui leur a été fourni. On a rappelé aux membres qu'ils pouvaient renvoyer le sondage sur format papier ou en ligne. Ils ont reçu un autre rappel par courriel le 6 mars 2014.

### **Recueil et examen des réponses reçues**

Les renseignements fournis par les répondants ont été recueillis à l'aide du logiciel SurveyMonkey. Le personnel de l'Ordre a entré dans la base de données SurveyMonkey les renseignements fournis par les membres qui ont renvoyé le sondage par la poste. Les réponses au sondage reçues en ligne ont été directement interclassées par le logiciel.

Les commentaires ajoutés par les répondants ont été mis en tableaux par SurveyMonkey, question par question. Les commentaires ont été examinés à l'aide de techniques d'analyse des données qualitatives afin de relever les tendances et les idées qui élargissent la portée des renseignements fournis par les données quantitatives.

### **Taux de réponse**

Au total, les réponses de 1 305 participants anglophones et de 70 participants francophones ont été recueillies à l'aide du logiciel SurveyMonkey. Le taux de réponse en anglais s'élevait à 48 % environ et le taux de réponse en français, à 56 % environ.

Cinquante-trois sondages en anglais et quatre sondages en français ont été retournés à l'Ordre par les services postaux avec la mention « non distribuable ».

Pour commencer, on demandait aux participants de répondre par « oui » ou par « non » à la question suivante : « Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2013, avez-vous terminé avec succès un programme d'éducation de la petite enfance offert par un établissement postsecondaire approuvé en Ontario ? ».

S'ils répondaient « non », les participants ne pouvaient pas passer à la deuxième question, et on les remerciait d'avoir bien voulu participer au sondage. 97,9 % des répondants anglophones et 98,6 % des répondants francophones ont répondu « oui » à cette question.

### **Rétroactions des répondants**

Les répondants ont indiqué sur une échelle d'évaluation si, selon eux, le processus de demande d'inscription à l'Ordre était « très facile, facile, un peu difficile, difficile ou frustrant ».

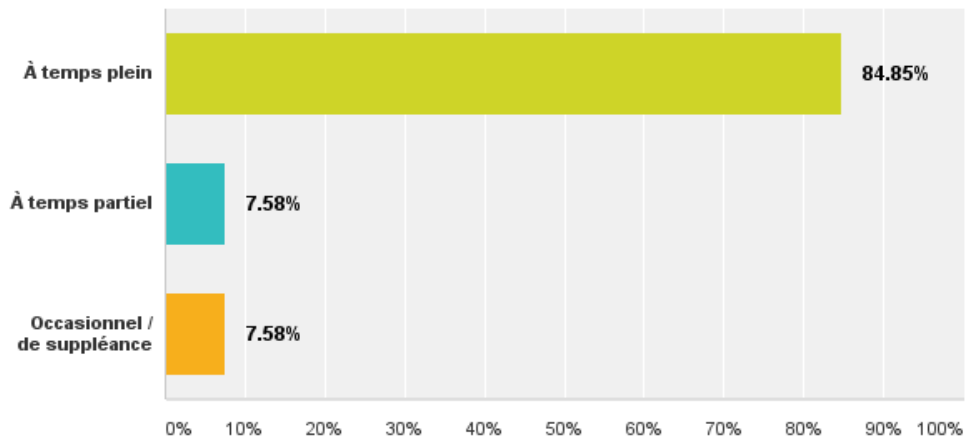
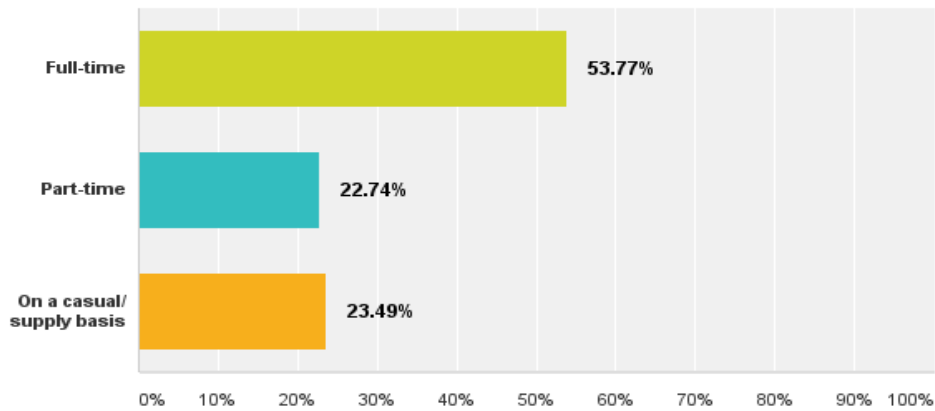
Parmi les membres qui ont répondu à cette question, environ 72 % des répondants anglophones et 84 % des répondants francophones ont indiqué que le processus à suivre était « très facile » ou « facile ».

On a demandé aux membres nouvellement inscrits s'ils étaient employés, au moment du sondage, en tant qu'éducatrice ou éducateur de la petite enfance.

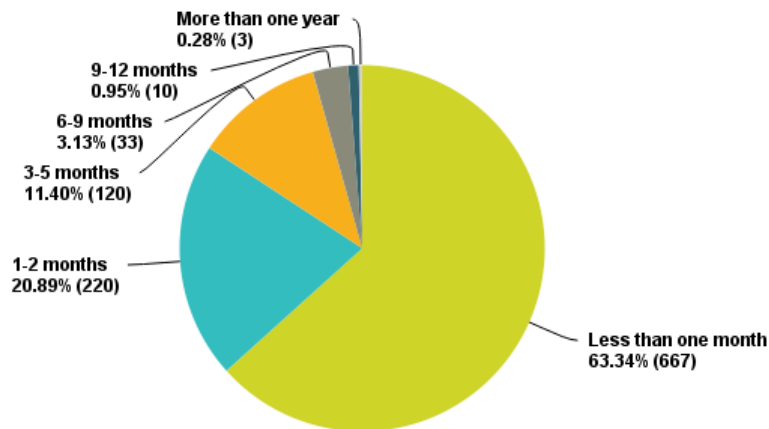
Environ 86 % des répondants anglophones et 96 % des répondants francophones ont indiqué qu'ils étaient employés dans le secteur.

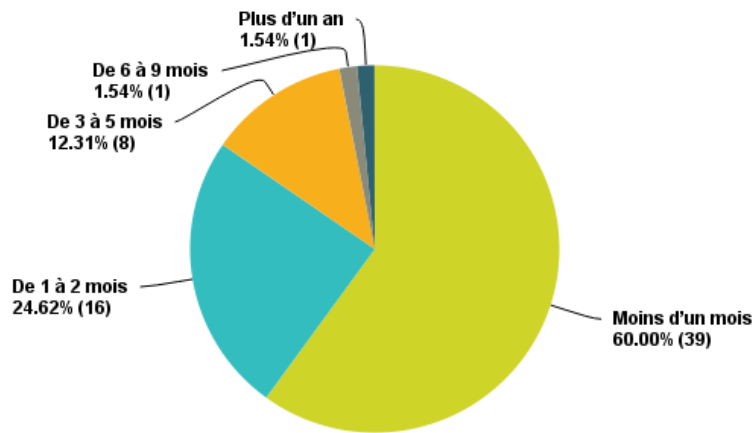
Environ 54 % des répondants anglophones et 85 % des répondants francophones étaient employés à temps plein. Environ 23 % des répondants anglophones et 8 % des répondants francophones occupaient des postes à temps partiel. Les répondants restants ont déclaré qu'ils avaient un emploi occasionnel/de suppléance.

Les graphiques suivants illustrent les taux de réponse des participants travaillant à temps plein, à temps partiel ou ayant un emploi occasionnel/de suppléance.

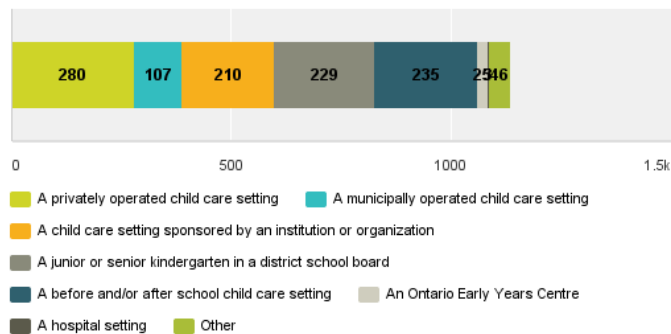


Parmi les répondants qui avaient un emploi, environ 84 % des anglophones et 85 % des francophones ont indiqué qu'ils avaient réussi à obtenir un emploi en deux mois ou moins.

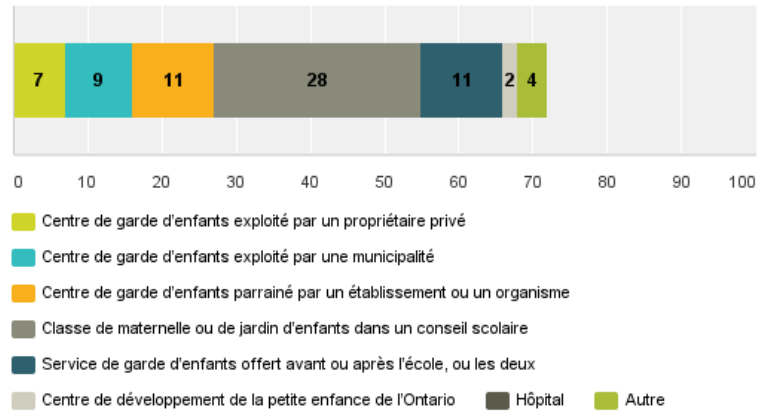




Les répondants au sondage travaillaient dans une grande variété de milieux de travail, comme l'illustrent les tableaux ci-dessous.



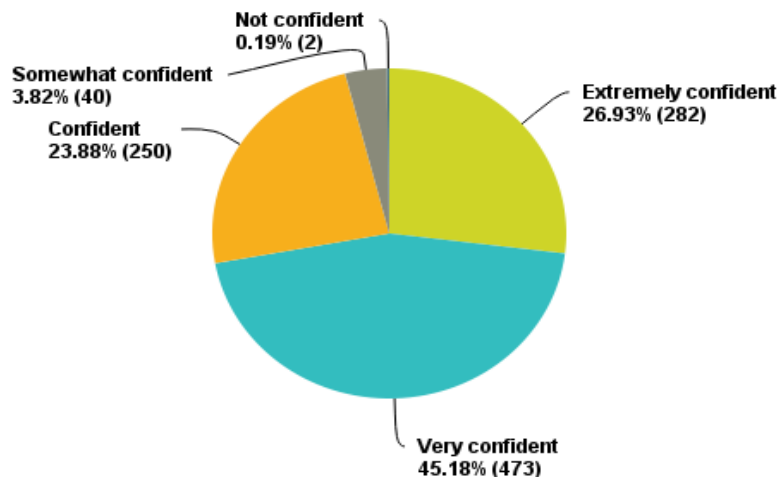
Les répondants ont ajouté de nombreux autres milieux de travail à la liste proposée dans le sondage. Ils ont mentionné entre autres la Chinese Association of Mississauga, un centre d'amitié des Premières Nations, des garderies à caractère confessionnel, une école islamique privée, un centre local, le Centre de ressources pour les familles des militaires de Kingston, le centre d'apprentissage Oxford Learning, des centres de formation au rôle parental et de littératie pour les familles, Youville (centre implanté dans une école secondaire pour les élèves mères), des programmes Montessori, un foyer communautaire et des garderies parrainées par le YMCA.



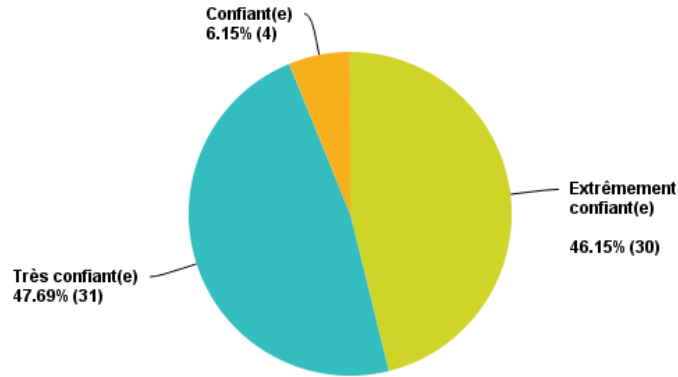
Selon la plupart des répondants, le programme collégial ou universitaire en éducation de la petite enfance les avait bien préparés au marché du travail. Soixante-quatorze pour cent des répondants anglophones et 94 % des répondants francophones ont trouvé que leur programme d'études leur avait donné une « excellente préparation » ou une « très bonne préparation ». De plus, environ 18 % des répondants anglophones et 6 % des répondants francophones ont dit que leur programme d'études leur avait donné une « assez bonne » préparation.

Les répondants ont été invités à exprimer leur niveau de confiance en leur capacité à satisfaire aux exigences de leur emploi actuel d'EPE. 1 047 membres anglophones et 65 membres francophones ont répondu à cette question

La majorité des finissants anglophones (72 %) et francophones (94 %) de 2013 qui sont devenus membres de l'Ordre ont dit se sentir « extrêmement confiants » ou « très confiants ».







Le « niveau de satisfaction » que les finissants francophones et anglophones ont déclaré avoir à l'égard de leur emploi actuel d'EPE était le suivant : environ 63 % des répondants anglophones et 80 % des répondants francophones étaient « extrêmement satisfaits » ou « très satisfaits » dans leur emploi actuel. De plus, environ 30 % des répondants anglophones et 17 % des répondants francophones ont dit qu'ils étaient « satisfaits ».

Presque tous les répondants ont indiqué qu'ils avaient une certaine connaissance et une certaine compréhension du *Code de déontologie et des normes d'exercice* de l'Ordre. Environ 67 % des répondants anglophones et 90 % des répondants francophones étaient d'avis qu'ils avaient une connaissance et une compréhension moyennes ou approfondies à cet égard. Trente pour cent des répondants anglophones et 10 % des répondants francophones estimaient qu'ils avaient une connaissance et une compréhension « de base ».

Trente-trois diplômés anglophones de 2013 qui ont répondu à la question sur leur situation actuelle en tant qu'EPEI au moment du sondage ont indiqué qu'ils avaient un emploi en dehors du secteur de l'éducation de la petite enfance. Treize cherchaient un emploi dans le secteur. Onze ont déclaré qu'ils poursuivaient d'autres études.

Sept francophones ont répondu à cette question. Trois répondants ont indiqué qu'ils cherchaient un emploi en dehors du secteur de l'éducation de la petite enfance, trois membres ont déclaré qu'ils cherchaient toujours un emploi dans le secteur et un membre a mentionné qu'il/elle poursuivait d'autres études.

La dernière question du sondage demandait aux répondants de décrire leurs projets de carrière dans le secteur de l'éducation de la petite enfance. Si les répondants ne prévoyaient pas travailler dans ce secteur, ils devaient le préciser.

L'Ordre a reçu 1 078 réponses de membres anglophones et 51 réponses de membres francophones.

Plusieurs thèmes récurrents se sont dégagés des réponses des participants anglophones et francophones. Voici certains des projets de carrière mentionnés :

- Postuler pour des postes d'EPEI ou tenter de passer d'un emploi occasionnel, à temps partiel ou fractionné à un emploi à temps plein
- Travailler à temps plein comme EPEI
- Travailler ou obtenir un emploi dans un programme de jardin d'enfants et de maternelle à temps plein dans un conseil scolaire
- Suivre un programme pour augmenter le niveau d'études
- Établir une garderie
- Chercher un poste d'administration/de supervision/de gestion

Dix-neuf membres (1,7 %) ont déclaré qu'ils ne comptaient pas chercher un emploi dans le secteur.

## **Sommaire**

Les renseignements recueillis dans le cadre du sondage démontrent la volonté des membres à fournir des rétroactions et la capacité de l'Ordre à répondre aux besoins de ces membres. Ces renseignements peuvent être communiqués aux membres, à des groupes d'intervenants et au public.

En s'assurant que ce rapport soit disponible aux autres personnes intéressées dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, l'Ordre, en sa qualité d'organisme d'autoréglementation de la profession d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance, s'impose comme une source d'information actuelle et fiable sur les enjeux et les défis du secteur.

Les réponses au sondage ont également révélé dans quelle mesure certains diplômés reconnaissent l'importance du processus d'échange de renseignements et le profil de l'Ordre sur le plan national/international, lequel a été rehaussé depuis la mise en œuvre du sondage réalisé en 2011 auprès des diplômés de programmes d'éducation de la petite enfance approuvés en Ontario.

Un pourcentage élevé de répondants (72 % chez les anglophones et 84 % chez les francophones) ont indiqué qu'ils avaient trouvé le processus d'inscription « facile » ou « très facile ».

À noter que pour la cohorte 2013, des répondants anglophones et francophones de toutes les circonscriptions électorales ont participé au sondage.

Un taux considérablement élevé de répondants (86 % chez les anglophones et 96 % chez les francophones) ont déclaré qu'ils travaillaient dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

Parmi ces répondants employés, 54 % des répondants anglophones et 85 % des répondants francophones ont trouvé un emploi dans le secteur en deux mois ou moins.

Cinquante-quatre pour cent des répondants anglophones et 85 % des répondants francophones ont indiqué qu'ils travaillaient à temps plein dans le secteur de la petite enfance.

Vingt-trois pour cent des répondants anglophones et 8 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils travaillaient à temps partiel ou comme employés occasionnels ou suppléants.

Bon nombre des EPEI travaillant à temps partiel ou comme employés occasionnels ou suppléants ont indiqué qu'ils regrettaient de ne pouvoir être en mesure de participer aux activités d'apprentissage professionnel offertes aux employés à temps plein.

Quelques répondants ont ajouté dans leurs commentaires qu'à leur avis, le programme d'éducation de la petite enfance aurait dû porter davantage sur l'élaboration de curriculums, la planification des programmes, les caractéristiques et les méthodes reliées au stade de développement des nourrissons. Ils voulaient aussi apprendre davantage sur le travail auprès des parents, le travail auprès des enfants ayant des besoins particuliers, le travail auprès des enseignants dans une classe de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein, la documentation et le travail administratif, le recours à la technologie pour appuyer les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, la gestion financière et les enjeux actuels dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

Environ deux tiers des répondants anglophones ont déclaré avoir participé à un programme d'orientation en milieu de travail.

Un pourcentage très élevé de répondants a indiqué qu'ils avaient accès à des ateliers et à une formation par l'entremise de leur employeur.

Peu de répondants étaient engagés dans des relations de mentorat.

La majorité des répondants ont indiqué qu'ils se sentaient « très confiants » ou « confiants ». Un pourcentage nettement plus élevé de répondants francophones ont évalué leur niveau de confiance de façon supérieure à leur homologues anglophones.

Bien que plus de la moitié des répondants aient indiqué qu'ils étaient « extrêmement satisfaits » ou « très satisfaits » de leur situation d'emploi, un nombre important s'est déclaré seulement « satisfait ». Selon 15 % des commentaires recueillis des répondants, la basse échelle salariale avait un impact sur leur niveau de satisfaction professionnelle.

Parmi les 52 répondants ayant indiqué qu'ils n'étaient pas employés dans le secteur de la petite enfance au moment du sondage ou qu'ils poursuivaient d'autres études dans le domaine de l'éducation, environ 20 % ont déclaré qu'ils travaillaient en dehors du secteur de l'éducation de la petite enfance.

Plus de deux tiers des répondants ont indiqué qu'ils avaient une connaissance et une compréhension approfondies ou moyennes du *Code de déontologie et des normes d'exercice*.

Plusieurs thèmes récurrents se sont dégagés des réponses à la question sur les aspirations professionnelles. En voici quelques-uns :

- Continuer à postuler pour le poste d'EPEI ou tenter de passer d'un emploi occasionnel, à temps partiel ou fractionné à un emploi à temps plein
- Travailler à temps plein comme EPEI
- Travailler ou obtenir un emploi dans un programme de jardin d'enfants et de maternelle à temps plein dans un conseil scolaire
- Suivre un programme pour augmenter le niveau d'études
- Établir une garderie
- Chercher un poste d'administrateur/de superviseur/de gestionnaire

### **Comparaison des réponses fournies par la cohorte des diplômés de 2011 et celle de 2013**

On a comparé les renseignements communiqués par les membres inscrits de l'Ordre qui avaient terminé un programme postsecondaire d'éducation de la petite enfance approuvé en Ontario en 2013 aux réponses fournies par la cohorte de diplômés de 2011. Voici les conclusions que l'on peut tirer des commentaires obtenus en 2013 :

- Les taux de réponse au sondage de 2013 étaient bien plus élevés qu'en 2011.
- Les participants de 2013 manifestaient de façon beaucoup plus constante un désir de répondre à toutes les questions du sondage et d'y apporter des commentaires détaillés.
- Dans toutes les circonscriptions électorales, les réponses venaient de répondants anglophones et francophones.
- Un pourcentage plus élevé de diplômés anglophones et francophones de 2013 ont trouvé que le processus d'inscription de l'Ordre était « très facile » ou « facile ». La hausse est notable du côté des membres francophones.
- Les problèmes rencontrés pour obtenir auprès de l'établissement postsecondaire d'éducation de la petite enfance approuvé le bon relevé de notes montrant l'achèvement du programme ont causé de la frustration chez certains répondants.
- Les taux de réponse des diplômés de 2013 concernant la situation d'emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance correspondaient à ceux de 2011.
- En 2013, un pourcentage un peu plus élevé de répondants anglophones et un pourcentage beaucoup plus élevé de répondants francophones ont indiqué qu'ils avaient réussi à obtenir un emploi en deux mois ou moins.

- De nombreux répondants ont accepté des offres d'emploi avant d'avoir terminé leur programme d'éducation de la petite enfance et d'avoir reçu un numéro d'inscription à l'Ordre.
- En 2013, une proportion bien plus élevée de répondants francophones ont déclaré que leur programme menant à un diplôme ou un grade les avait bien préparés à la profession d'EPE (67 % en 2011 et 94 % en 2013). Le taux de réponse des participants anglophones pour 2013 concorde avec celui de 2011 à 74 %.
- Les taux de réponse aux questions sur les programmes d'orientation, les initiatives de perfectionnement professionnel et les programmes de mentorat correspondaient à ceux de 2011.
- Dans leurs commentaires, de nombreux répondants en 2013 ont donné des précisions sur les possibilités d'apprentissage professionnel et mentionné plusieurs possibilités d'apprentissage en ligne.
- Selon les commentaires du sondage de 2013, les EPEI qui étaient employés à temps partiel ou travaillaient comme employés occasionnels ou suppléants étaient préoccupés par le manque de possibilités d'apprentissage professionnel qui leur étaient fournies.
- Les niveaux de confiance professionnelle des répondants anglophones de 2013 sont restés inchangés par rapport aux taux de réponse des répondants de 2011. Environ 75 % d'entre eux se sentaient « extrêmement confiants » ou « très confiants ». En comparaison avec le sondage de 2011, le taux de personnes se sentant « extrêmement confiantes » ou « très confiantes » chez les répondants francophones a augmenté, passant de 85 % en 2011 à 94 % en 2013.
- Les niveaux de confiance professionnelle indiqués par les répondants anglophones et francophones en 2013 étaient nettement plus élevés que les taux de 2011 des répondants anglophones et francophones.
- Les niveaux de satisfaction professionnelle des répondants à leur poste actuel étaient nettement plus élevés que les taux des répondants de 2011.
- Lorsqu'on leur a demandé de décrire leur niveau de connaissance et de compréhension du *Code de déontologie et des normes d'exercice*, les répondants francophones en 2013 ont évalué ce niveau de façon nettement supérieure à la cohorte 2011. Chez leurs homologues anglophones, les taux de réponse de 2013 correspondaient à ceux de 2011.
- Dans le groupe de répondants de 2013, ils étaient moins nombreux à indiquer qu'ils ne travaillaient pas dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

- Bien que la majorité des répondants au sondage de 2013 aient déclaré qu'ils avaient obtenu un emploi, bon nombre d'entre eux tentaient de passer d'un travail à temps partiel et(ou) occasionnel à un poste d'EPEI à temps plein.
- Davantage de diplômés de la cohorte 2013 cherchaient un emploi à temps plein dans un programme de jardin d'enfants et de maternelle dans un conseil scolaire (environ 10 %).
- Le pourcentage de répondants ayant indiqué qu'ils seraient intéressés à travailler à un poste de gestion/de supervision a légèrement augmenté en 2013 (1,7 %).
- Le pourcentage de répondants ayant manifesté un intérêt à l'égard d'une augmentation de leur niveau d'études s'est élevé, passant de 15 % en 2011 à 20 % en 2013.

### **Points à prendre en considération pour l'avenir**

D'après les rétroactions fournis par les membres inscrits de l'Ordre qui ont terminé avec succès un programme postsecondaire d'éducation de la petite enfance approuvé en Ontario en 2013 et qui ont participé au sondage 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière*, l'Ordre peut choisir de continuer à faire ce qui suit :

- Examiner les politiques et processus du Service de l'inscription et des services aux membres.
- Élaborer des initiatives de communication ciblant les membres de l'Ordre, les parties prenantes, les décideurs et le public.
- Élaborer un programme d'apprentissage professionnel continu pour les membres de l'Ordre.
- Faire le suivi des taux de rétention des membres de l'Ordre et des tendances en matière de transition vers le début de carrière.
- S'assurer que les proposants de l'Ordre et les établissements postsecondaires reconnaissent que le relevé de notes montrant l'achèvement de leur programme d'éducation de la petite enfance doit stipuler que le proposant a terminé le programme avec succès.
- Examiner et réviser au besoin les questions du sondage pour veiller à ce que le langage utilisé soit actuel et clair.
- Faire participer la cohorte de finissants de 2013 à une étude de suivi de trois ans.
- Identifier d'autres cohortes de membres qui pourraient fournir des données de comparaison (p. ex., des membres formés à l'étranger et à l'extérieur de la province).
- Illustrer l'éventail de possibilités d'emploi offertes dans le secteur auprès des finissants de programmes postsecondaires d'éducation de la petite enfance approuvés.
- Partager les commentaires des répondants concernant les programmes d'éducation de la petite enfance en Ontario.

- Partager les commentaires des répondants sur leur niveau de confiance et de satisfaction professionnelles.
- Développer des stratégies de communication pour encourager les membres à s'impliquer.
- Reconnaître l'engagement exprimé par un grand nombre de répondants et leur volonté de servir dans le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants.
- Partager les commentaires des répondants concernant les programmes actuels d'orientation et de mentorat.
- Partager les perceptions des répondants concernant les possibilités d'apprentissage professionnel continu qui existent à l'heure actuelle.
- Examiner les commentaires des répondants et les répercussions qu'ils peuvent avoir sur la conception et l'élaboration d'un programme d'apprentissage professionnel continu.
- Reconnaître et considérer les rétroactions fournis par un grand nombre de répondants sur ce qu'ils comptent faire pour rehausser leur niveau d'études et suivre une formation spécialisée.
- Partager les préoccupations exprimées par des EPEI travaillant à temps partiel ou comme employés occasionnels ou suppléants au sujet d'un manque apparent de possibilités d'apprentissage professionnel.
- Partager les rétroactions des répondants sur leur désir et leur engagement à rester dans la profession.
- Partager avec les membres, les parties prenantes et les décideurs l'information sur les aspirations professionnelles et les objectifs d'études des répondants.
- Partager les commentaires des répondants sur l'importance d'une participation à un apprentissage professionnel continu.

## **Conclusions**

Le rapport renferme des rétroactions valables exprimées par une cohorte de membres qui ont reçu leur certificat d'inscription après avoir terminé avec succès un programme d'éducation de la petite enfance dans un établissement postsecondaire approuvé en Ontario.

Dans leurs commentaires, les 1 375 répondants au sondage expriment de nouvelles idées sur le processus d'inscription à l'Ordre ainsi que sur des questions et tendances actuelles telles que :

- Les possibilités d'emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance
- Le contenu des programmes postsecondaires d'éducation de la petite enfance
- Les besoins d'apprentissage professionnel et les possibilités offertes aux nouveaux membres
- L'importance de s'assurer que des possibilités d'apprentissage professionnel de qualité élevée soient offertes à tous les EPEI
- Le manque apparent de possibilités d'apprentissage professionnel pour les EPEI employés à temps partiel et de façon occasionnelle

- Les niveaux de satisfaction et de confiance professionnelles
- Les aspirations professionnelles et en matière d'études

Les rétroactions fournies par les répondants au sondage peuvent être utilisés par l'Ordre, les parties prenantes et les décideurs dans le cadre de la planification des programmes, de la prise de décisions et de l'élaboration des politiques.



## Rapport intégral

### 1. Introduction

Le rapport sur le sondage 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* donne un aperçu des objectifs, de la conception et des processus de mise en œuvre du sondage élaborés par l'Ordre pour recueillir de l'information auprès de 2 873 diplômés en éducation de la petite enfance ayant terminé avec succès leurs études collégiales ou universitaires en Ontario en 2013.

Le rapport présente une analyse et une synthèse des rétroactions fournies par les diplômés, compare l'information recueillie dans le cadre d'un sondage similaire du Service de l'inscription et des services aux membres réalisé en 2011 et souligne un certain nombre de points que l'Ordre devrait prendre en considération et/ou sur lesquels il devrait agir à l'avenir.

### 2. Contexte

Le recrutement et la rétention d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance compétents dans la profession sont des facteurs d'une importance critique si l'on veut fournir des services d'éducation et de garde des jeunes enfants de qualité élevée. Une étude de 2009 effectuée par le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE), un organisme pancanadien, affirme que :

*L'analyse de la documentation sur les enjeux RH a permis de dégager 10 problèmes majeurs auxquels font face les employeurs du secteur, le plus fréquent de ceux-ci étant le recrutement et la rétention d'employées qualifiées. Il était manifeste dans tous les ouvrages consultés que le recrutement et la rétention du personnel étaient un enjeu qui chevauchait la plupart sinon tous les autres problèmes auxquels fait face le secteur.*

Rapport principal : Soutenir les employeurs du secteur des SÉGE

Un document publié à l'appui de ce rapport et intitulé *Rapport schématique des enjeux provinciaux et territoriaux en matière de ressources humaines* révèle que les employeurs de l'Ontario « à qui on a demandé de décrire le plus gros défi auquel ils faisaient face comme gestionnaires dans leur organisme ont mentionné le recrutement d'employées qualifiées/le manque de personnel qualifié. » Cette étude présente six raisons pour lesquelles le recrutement pose des problèmes en Ontario, la plus importante étant le manque de personnel qualifié.

Selon le rapport, 54 % des employeurs ontariens ayant répondu au sondage ont signalé que le roulement /la rétention du personnel représentait un problème majeur. Ils ont ajouté qu'en moyenne, 35,2 % des EPE ont choisi de changer de métier.

Dans un autre rapport publié en 2009 et portant sur les *Normes professionnelles des éducatrices et des éducateurs à l'enfance*, le CSRHSGE indiquait ce qui suit :

*Un certain nombre de répondants au sondage sont d'avis que l'attitude de la société à l'égard du rôle des EPE évolue. Maintenant que nous connaissons mieux la nature formatrice des premières années de vie d'un enfant, les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance sont considérés comme des intervenants clés dans le développement affectif, mental et intellectuel des enfants et comme des personnes chargées de fournir un milieu positif et chaleureux pour les enfants confiés à leurs soins. [traduction libre]*

Les participants à l'étude ont également ajouté ce qui suit :

*(...) en raison des attentes plus élevées des parents, les responsabilités des EPE à l'égard du développement des enfants ont, elles aussi, augmenté. Les EPE sont maintenant perçus comme faisant partie intégrante de la vie de la famille parce que les parents sont de plus en plus occupés par leurs activités professionnelles. [traduction libre]*

En 2009, le CSRHSGE a publié un rapport intitulé *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face*. Ce rapport confirme qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des services d'éducation et de garde des jeunes enfants en Ontario et présente une estimation du coût économique pour la province. Il confirme également que les grands problèmes liés à la capacité du secteur de recruter et de retenir du personnel qualifié sont causés principalement par le roulement du personnel.

Le rapport *Le point sur la petite enfance 3 : Prendre des décisions, Agir*, publié en novembre 2011, réaffirme que les programmes d'éducation de la petite enfance de qualité ont une incidence sur les jeunes enfants, leur famille et la société ontarienne. Ce rapport fait ressortir la nécessité d'augmenter le nombre d'éducatrices et d'éducateurs de la petite enfance qualifiés et compétents, de bien les rémunérer et de s'engager à créer des milieux de travail professionnels, sécuritaires et satisfaisants.

L'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE) a publié en 2012 un rapport intitulé *Petite enfance, grands défis III : Boîte à outils pour une éducation et des structures d'accueil de qualité*, qui reconnaît que « améliorer les qualifications, la formation et les conditions de travail du personnel » représente l'un des cinq instruments d'action clés pour encourager la qualité dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

Le rapport met en évidence les défis communs auxquels font face les pays participants de l'OCDE pour créer une main-d'œuvre de grande qualité, notamment :

- rehausser le niveau de qualification du personnel
- recruter, retenir et diversifier une main-d'œuvre qualifiée
- améliorer constamment les compétences de la main-d'œuvre et
- assurer la qualité de la main-d'œuvre dans le secteur privé

En 2006, le gouvernement écossais a créé un plan à long terme afin de rehausser la capacité de la main-d'œuvre dans le secteur de la garde d'enfants. Selon des études de

suivi effectuées en 2012 et en 2014, ces initiatives ont abouti « à des changements positifs importants dans les attentes des parents et du grand public à l'égard de la compétence des services offerts par les travailleurs de la petite enfance » et « ont influé de façon positive et importante sur les connaissances, la confiance et les compétences en leadership de chaque travailleur et sur ses relations avec d'autres professionnels jouant un rôle dans la vie des enfants. »

Au cours d'un discours prononcé en juin 2014, Dr Jan Peeters, coordonnateur du Centre for Innovation in the Early Years à l'Université de Gand en Belgique, a communiqué les résultats de ses travaux de recherche et son expérience. Il a déclaré que « la plupart des chercheurs et des organismes internationaux comme l'OCDE, l'UNICEF et l'Union européenne s'entendent maintenant sur le fait que la qualité de l'éducation de la petite enfance et, en définitive, les résultats pour les enfants et les familles, plus particulièrement dans les milieux défavorisés, dépendent du niveau d'études et d'expérience du personnel. » Par ailleurs, il a souligné le rôle important de l'apprentissage professionnel continu et du renforcement de la capacité de leadership dans l'épanouissement des éducateurs de la petite enfance sur leur lieu de travail.

Le programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein en Ontario, qui prévoit la présence en classe d'une éducatrice ou d'un éducateur de la petite enfance inscrit et d'une enseignante ou d'un enseignant agréé de l'Ontario, a intensifié les problèmes liés au recrutement, aux transitions de carrière et à la rétention des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. La mise en œuvre de ce programme offre de nouvelles possibilités d'emploi aux personnes qui ont récemment terminé leurs études en éducation de la petite enfance ainsi qu'aux membres chevronnés de la profession.

Avec l'introduction des programmes d'apprentissage des jeunes enfants à temps plein, la demande pour des EPEI qualifiés et compétents continue d'augmenter. Les parents et les membres du public sont de plus en plus conscients de l'importance de programmes d'éducation et de garde des jeunes enfants de qualité élevée. Le nombre d'EPE qualifiés et disponibles en Ontario est largement lié au nombre de nouveaux diplômés ontariens en éducation de la petite enfance qui choisissent d'entrer et de demeurer dans la profession.

Le rapport de l'Ordre sur le sondage 2011 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* a fourni une base de données recueillies auprès de 586 répondants sur les processus d'inscription et les questions touchant les membres, telles que les possibilités d'emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, le contenu des programmes postsecondaires d'éducation de la petite enfance, les besoins d'apprentissage professionnel et les possibilités offertes aux nouveaux membres, les niveaux de satisfaction et de confiance professionnelles et les aspirations professionnelles et en matière d'études.

### **3. Objectifs du sondage**

Le sondage 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* visait les objectifs suivants :

1. Poursuivre les efforts continus que fait l'Ordre pour comprendre et mieux servir la profession et le public.
2. Montrer les objectifs de l'Ordre en matière de services et son sens de l'éthique dans les efforts qu'il fait pour mieux faire comprendre et rendre plus transparents les processus d'inscription et les questions touchant l'adhésion, la profession et le public.
3. Recueillir les rétroactions de la cohorte de diplômés de 2013 de programmes d'éducation de la petite enfance en Ontario afin de connaître leurs perceptions et les défis auxquels ils ont fait face pour s'inscrire à l'Ordre, obtenir un emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, faire leur entrée dans la profession et faire des transitions de carrière, et afin de connaître également leur niveau de confiance et de satisfaction professionnelles.
4. Déterminer dans quelle mesure les membres qui ont terminé avec succès un programme d'éducation de la petite enfance approuvé en Ontario en 2013 disent connaître et comprendre le *Code de déontologie et les normes d'exercice*.
5. Tracer une image des aspirations de carrière de la cohorte de diplômés de 2013 de programmes d'éducation de la petite enfance approuvés en Ontario.
6. Établir une deuxième base de données à partir de la cohorte de diplômés de 2013 qui pourra servir à des fins de comparaison avec les données fournies par les diplômés de 2011. Ces données pourront être utilisées lors d'études futures sur les pratiques d'inscription, les tendances des ressources humaines, les perceptions des membres et les idées dans le secteur de l'éducation de la petite enfance en Ontario.

Les renseignements recueillis au moyen du sondage seront partagés avec les parties prenantes de l'Ordre telles que les employeurs, les établissements d'enseignement postsecondaires, les décideurs des gouvernements et d'autres organismes et associations travaillant au service du secteur de l'éducation de la petite enfance.

L'Ordre s'attend à ce que cette information actuelle et pertinente éclaire la prise de décisions et l'élaboration de politiques, et à ce qu'elle encourage les individus et les groupes ayant un intérêt dans le secteur à concevoir et à fournir des programmes positifs.

La conception des sondages de 2011 et de 2013 a été guidée par les questions suivantes :

1. Combien de diplômés de 2013 des programmes collégiaux et universitaires d'éducation de la petite enfance en Ontario ont obtenu un certificat d'inscription entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2013?

2. Comment les diplômés de 2013 ont-ils perçu le processus à suivre pour obtenir un certificat d'inscription?
3. Quel pourcentage des diplômés de 2013, qui se sont inscrits à l'Ordre, a obtenu un emploi d'EPE en Ontario avant le 1<sup>er</sup> avril 2014?
4. Pendant combien de semaines/mois les membres de l'Ordre nouvellement inscrits ont-ils cherché un emploi avant d'obtenir leur premier poste?
5. Dans quels milieux de travail en éducation de la petite enfance ces diplômés ont-ils fait leur entrée dans la profession?
6. À quel soutien ou possibilités de perfectionnement professionnel les éducatrices et éducateurs de la petite enfance nouvellement employés ont-ils eu accès?
7. Dans quelle mesure les diplômés de 2013 considèrent-ils que leur programme d'éducation de la petite enfance les a préparés à la réalité du travail en éducation de la petite enfance?
8. Dans quelle mesure les diplômés de 2013 se sentent-ils confiants et satisfaits professionnellement parlant à leur poste d'EPE?
9. Dans quelle mesure les diplômés de 2013 connaissent-ils le *Code de déontologie et les normes d'exercice*?
10. Quelles sont les aspirations professionnelles des membres de l'Ordre qui ont récemment fait leur entrée dans la profession d'EPE?
11. Quels problèmes relevés dans cette étude ont une incidence sur les transitions de carrière et la rétention?

#### **4. Mise en œuvre du sondage**

L'Ordre s'est servi des dossiers d'inscription pour repérer les membres qui ont reçu un certificat d'inscription après avoir terminé un programme d'éducation de la petite enfance offert par un établissement postsecondaire approuvé en Ontario entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2013. Selon les dossiers, 2,747 diplômés, qui ont indiqué l'anglais comme étant leur langue préférée, et 126 finissants, qui ont indiqué le français comme étant leur langue préférée, se sont inscrits en tant que membres.

Le sondage a été distribué par courrier à tous les diplômés anglophones et francophones de 2013 le 3 février 2014. Une enveloppe-réponse préaffranchie était jointe à chaque formulaire de sondage. La date limite pour renvoyer le sondage était le 24 février 2014.

Le sondage renfermait 16 questions variées, y compris des questions fermées, des questions auxquelles il fallait répondre par oui ou par non, des questions à choix

multiples, des questions avec échelle d'évaluation et des questions ouvertes. Pour la plupart des questions, les répondants pouvaient aussi ajouter leurs commentaires.

Le 3 mars 2014, un courriel a été envoyé aux diplômés de 2013 des programmes collégiaux et universitaires d'éducation de la petite enfance approuvés en Ontario pour leur indiquer que la date limite du sondage avait été repoussée au 10 mars 2014. Les membres avaient la possibilité de répondre au sondage en ligne grâce à un lien qui leur était fourni. On a rappelé aux membres qu'ils pouvaient renvoyer le sondage sur format papier ou en ligne. Ils ont reçu un autre rappel par courriel le 6 mars 2014.

## **5. Recueil et examen des réponses reçues**

Les renseignements fournis par les répondants ont été recueillis à l'aide du logiciel SurveyMonkey. Le personnel de l'Ordre a entré dans la base de données SurveyMonkey les renseignements fournis par les membres qui ont renvoyé le sondage par la poste. Les réponses au sondage reçues en ligne ont été directement interclassées par le logiciel.

Les commentaires ajoutés par les répondants ont été mis en tableaux par SurveyMonkey, question par question. Les commentaires ont été examinés à l'aide de techniques d'analyse des données qualitatives afin de relever les tendances et les idées qui élargissent la portée des renseignements fournis par les données quantitatives.

### **5.1 Taux de réponse**

Au total, les réponses de 1 305 participants anglophones et de 70 participants francophones ont été recueillies à l'aide du logiciel SurveyMonkey. Le taux de réponse en anglais s'élevait à 48 % environ et le taux de réponse en français à 56 % environ.

Cinquante-trois sondages en anglais et quatre sondages en français ont été retournés à l'Ordre par les services postaux avec la mention « non distribuable ».

Pour commencer, on demandait aux participants de répondre par « oui » ou par « non » à la question suivante : « Entre le 1<sup>er</sup> janvier 2013 et le 31 décembre 2013, avez-vous terminé avec succès un programme d'éducation de la petite enfance offert par un établissement postsecondaire approuvé en Ontario ? ».

S'ils répondaient « non » à la première question, les participants ne pouvaient pas passer à la deuxième question, et on les remerciait d'avoir bien voulu participer au sondage. Ont répondu « oui » à cette question 97,9 % des répondants anglophones et 98,6 % des répondants francophones.

### **5.2 Répartition géographique des répondants au sondage**

On a demandé aux répondants d'indiquer les trois premiers caractères de leur code postal à la maison afin de déterminer à quelle circonscription électorale de la province ils sont rattachés pour l'Ordre. Ce renseignement a permis à l'Ordre de constater qu'il a reçu des réponses de toutes les circonscriptions électorales.

Nombre de réponses (N) = 1 238 en anglais et 69 en français

<b>Circonscription électorale</b>	<b>Nombre de répondants anglophones</b>	<b>Pourcentage de répondants anglophones</b>	<b>Nombre de répondants francophones</b>	<b>Pourcentage de répondants francophones</b>
<b>Circonscription électorale n° 1 Région du Nord et du Nord-Est</b>	18	1,5 %	2	2,9 %
<b>Circonscription électorale n° 2 Région de l'Est</b>	85	6,9 %	32	46,4 %
<b>Circonscription électorale n° 3 Région du Sud-Est</b>	59	4,8 %	4	5,8 %
<b>Circonscription électorale n° 4 Région du Centre-Est</b>	223	18 %	2	2,9 %
<b>Circonscription électorale</b>	<b>Nombre de répondants anglophones</b>	<b>Pourcentage de répondants anglophones</b>	<b>Nombre de répondants francophones</b>	<b>Pourcentage de répondants francophones</b>
<b>Circonscription électorale n° 5 Région de Toronto</b>	274	22,1 %	14	20,3 %
<b>Circonscription électorale n° 6 Région du Centre-Ouest</b>	305	24,6 %	9	13 %
<b>Circonscription électorale n° 7 Région de Hamilton-Niagara</b>	88	7,1 %	2	2,9 %
<b>Circonscription</b>				

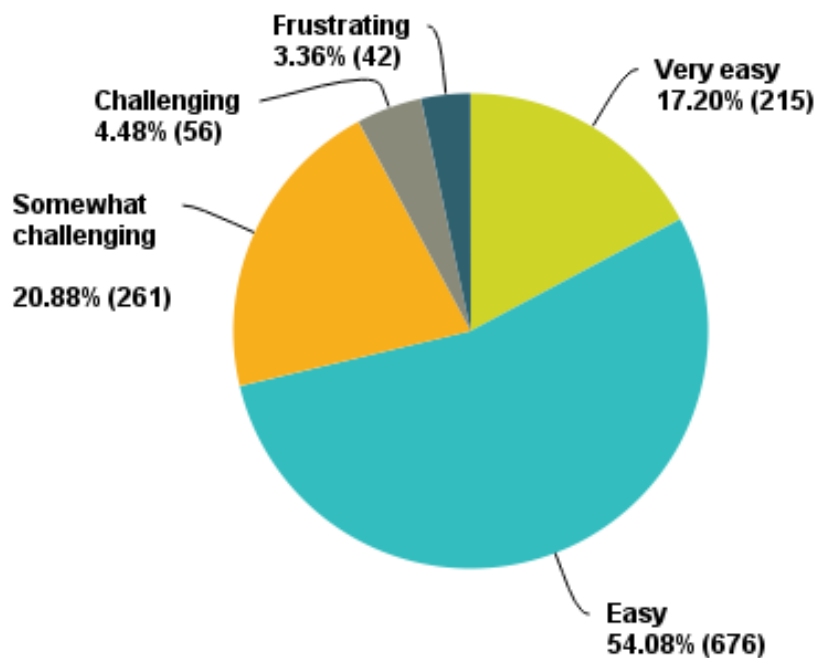
<b>électorale n° 8 Région du Sud- Ouest</b>	143	11,6 %	1	1,4 %
<b>Autre</b>	43 (4 hors province et 39 codes postaux non valides)	3,5 %	3 (2 hors province et 1 code postal non valide)	4,3 %

### 5.3 Commentaires sur le processus d'inscription à l'Ordre

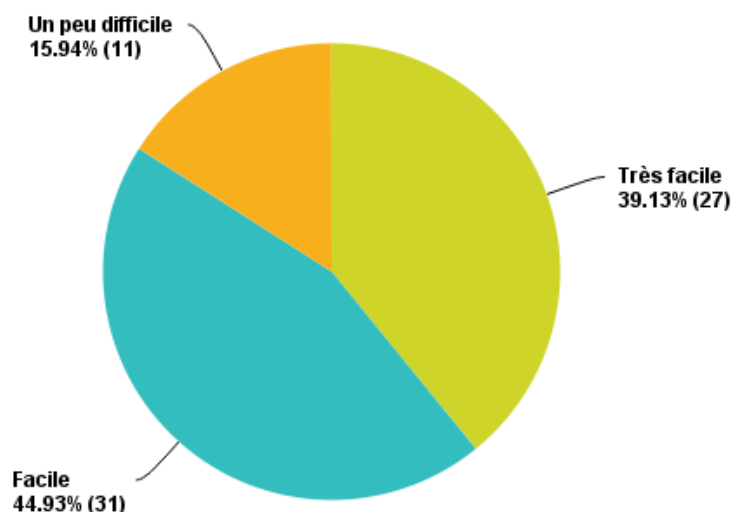
Les répondants ont indiqué sur une échelle si, selon eux, le processus de demande d'inscription à l'Ordre était « très facile, facile, un peu difficile, difficile ou frustrant ».

N = 1 250 réponses anglais et 69 réponses en français

Parmi les membres qui ont répondu à cette question, environ 72 % des répondants anglophones et 84 % des répondants francophones ont indiqué que le processus à suivre était « très facile » ou « facile ».







Environ 15 % (291) des 1,319 répondants ont choisi d'ajouter des commentaires à cette question. La majorité des commentaires pourrait être divisée en six domaines.

Cinquante répondants ont choisi d'ajouter des rétroactions positives sur leur expérience d'inscription.

*J'ai appelé l'OEPE, car j'avais une question. J'ai rapidement obtenu de l'aide et la personne au téléphone était amicale et professionnelle.*

*Service à la clientèle et temps de réponse excellents.*

*Le processus était simple et rapide. Merci.*

*Pour moi, c'était très facile de faire la demande d'inscription.*

Trente-trois commentaires portaient sur des questions liées à l'envoi des relevés de notes à l'Ordre par l'établissement postsecondaire. Ces répondants ont indiqué que les relevés de notes transmis par certains établissements ne mentionnaient pas que le proposant avait terminé avec succès un programme d'éducation de la petite enfance. Plusieurs d'entre eux ont fait remarquer qu'ils ont dû demander à plusieurs reprises qu'un tel relevé soit acheminé à l'Ordre.

*Le processus de demande d'inscription était relativement facile et simple. Le seul problème que j'ai eu, c'est que le collège postsecondaire n'a pas envoyé mon relevé de notes final à l'OEPE. J'ai dû le demander à quatre reprises, car le statut d'achèvement des études n'y figurait pas auparavant. Les autres diplômés ont rencontré le même problème.*

*Étant donné qu'au (nom du collège), on ne m'a pas donné la bonne démarche ni les bons documents pour pouvoir m'inscrire.*

Vingt-cinq membres ont indiqué que le processus de demande d'inscription prenait trop de temps.

*Le temps de traitement de la demande était très long, et mon avancement au travail en a été retardé.*

*Le processus prend trop de temps. Heureusement, mon employeur a gardé le poste ouvert pendant les deux mois où j'attendais la preuve de mon inscription.*

*Mais les 6 semaines pour l'avoir étaient longues.*

Seize des 291 répondants ont évoqué les difficultés rencontrées au cours du processus d'inscription.

*C'était très compliqué.*

*Trop de paperasserie.*

*Les directives sur le formulaire de demande d'inscription n'étaient pas toujours claires.*

*Un peu difficile parce que les informations en ligne semblent différentes des exigences de l'Ordre.*

Dix répondants ont suggéré à l'Ordre de faciliter l'inscription en ligne.

*Ce serait mieux si on avait la possibilité de faire l'ensemble de l'inscription en ligne.*

*L'OEPE devrait instaurer une façon plus facile de recevoir des paiements (méthode de paiement en ligne sécuritaire).*

Six répondants ont indiqué que les droits d'inscription étaient trop élevés.

*Remplir les formulaires n'a posé aucun problème – j'ai simplement eu de la peine à trouver les droits d'inscription.*

*Ce serait bien si les droits d'inscription n'étaient pas aussi élevés !!*

#### **5.4 Situation d'emploi actuelle et milieu de travail**

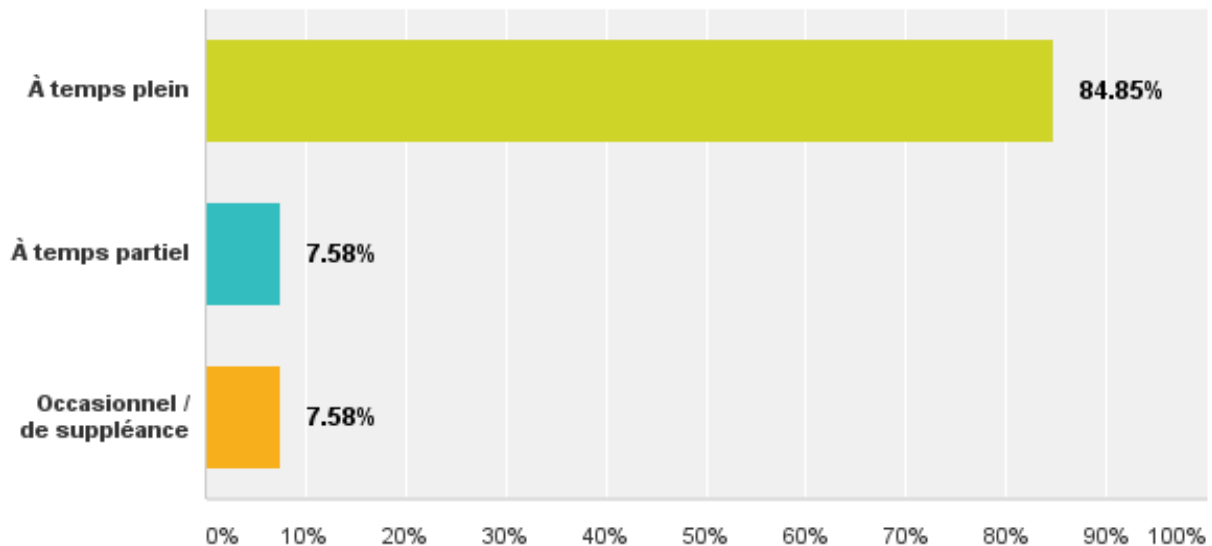
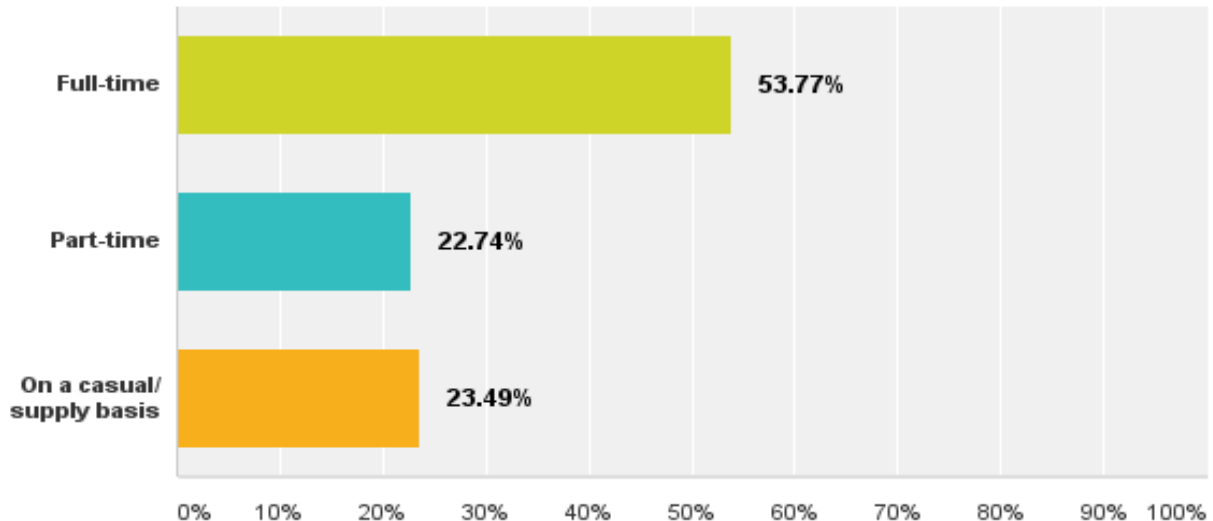
On a demandé aux membres nouvellement inscrits s'ils travaillaient actuellement comme EPE.

N = 1 238 réponses en anglais et 69 réponses en français

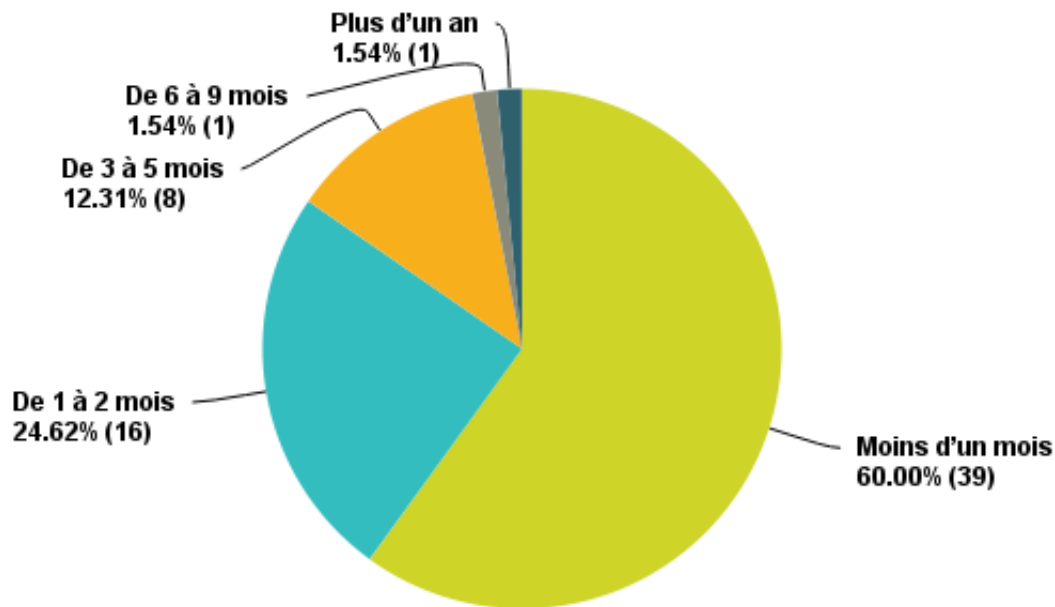
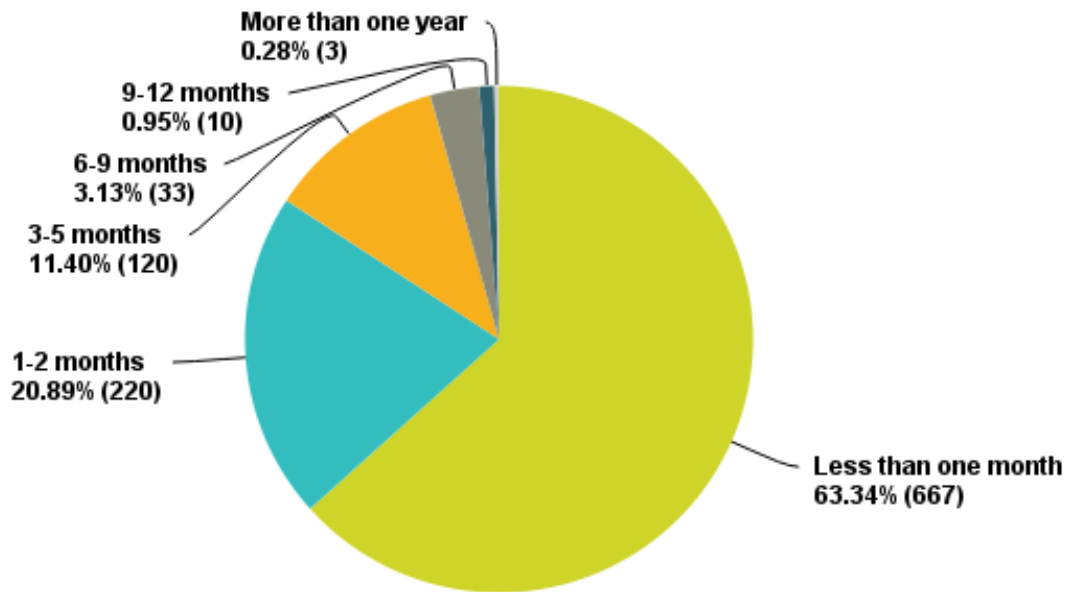
Environ 86 % des répondants anglophones et 96 % des répondants francophones ont indiqué qu'ils avaient un emploi dans le secteur.

Environ 54 % des EPEI anglophones et 85 % des EPEI francophones étaient employés à temps plein. Environ 23 % des membres anglophones et 8 % des membres francophones occupaient des postes à temps partiel. Les autres répondants ont déclaré qu'ils avaient un emploi occasionnel/de suppléance.

Les graphiques suivants illustrent la répartition des répondants dans des milieux d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, selon qu'ils travaillent à temps plein, à temps partiel ou qu'ils ont un emploi occasionnel/de suppléance.



Parmi les répondants qui avaient un emploi, environ 84 % des anglophones et 85 % des francophones ont indiqué qu'ils ont réussi à obtenir un emploi en deux mois ou moins.



Près de 400 répondants ont choisi de fournir des commentaires supplémentaires à cette question. Environ un tiers des répondants anglophones et la moitié des répondants francophones ont indiqué qu'ils avaient accepté une offre d'emploi avant d'avoir reçu leur certificat d'inscription. Un nombre important de ces membres ont déclaré qu'ils avaient commencé à travailler avant d'avoir obtenu un numéro d'inscription à l'Ordre.

Selon environ 15 % des commentaires en anglais et en français, les membres avaient travaillé comme assistante ou assistant de la petite enfance ou à un autre poste dans le secteur et s'étaient vus offrir un poste d'EPEI là où ils travaillaient.

Quatorze répondants ont indiqué qu'ils avaient participé à un apprentissage et étaient restés chez leur employeur après avoir reçu leur certificat d'inscription.

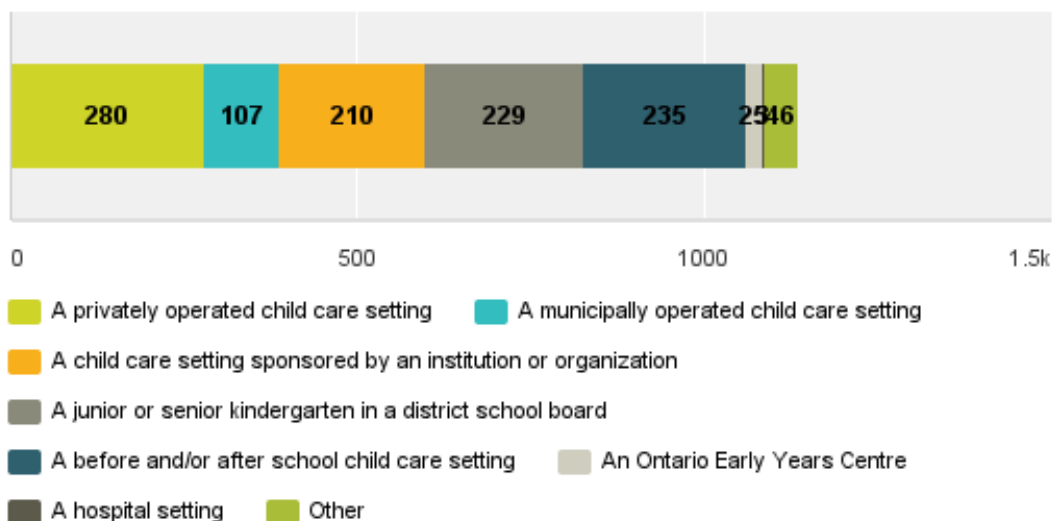
Vingt-sept répondants ont déclaré qu'ils avaient été embauchés par la personne qui les avait employés pour leur stage dans le cadre du programme postsecondaire d'éducation de la petite enfance.

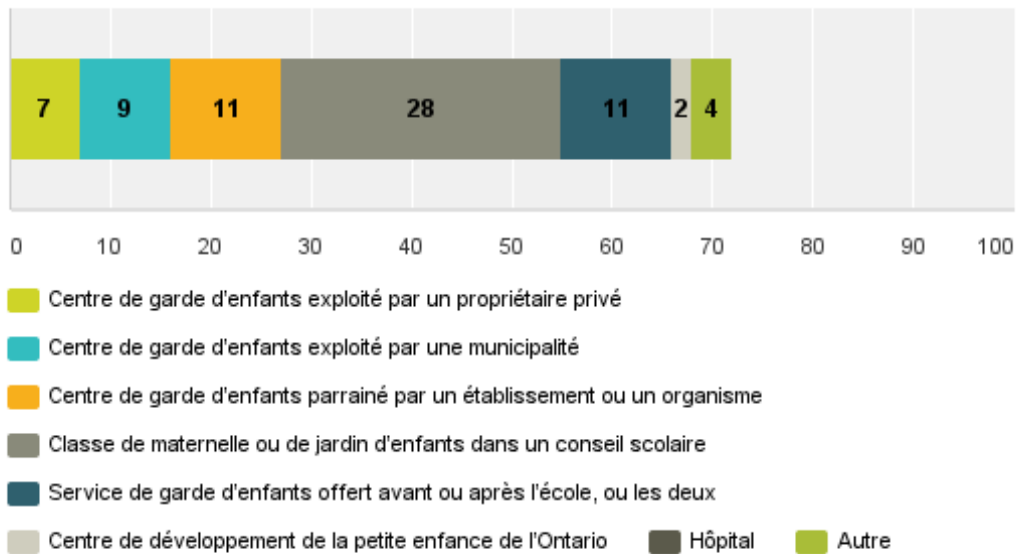
Environ 10 % ont mentionné qu'ils travaillaient à temps partiel ou faisaient de la suppléance dans des centres d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

Quelques répondants ont indiqué qu'ils offraient des services de garde d'enfants à leur domicile ou qu'ils avaient décidé de poursuivre leurs études en suivant un programme d'éducation de la petite enfance menant à un grade.

Les répondants au sondage travaillaient dans une grande variété de milieux de travail, comme l'illustrent les tableaux ci-dessous.

N = 1 026 réponses en anglais et 65 réponses en français





Les répondants ont ajouté de nombreux autres milieux de travail à la liste proposée dans le sondage. Ils ont mentionné entre autres la Chinese Association of Mississauga, un centre d'amitié des Premières Nations, des garderies à caractère confessionnel, une école islamique privée, un centre local, le Centre de ressources pour les familles des militaires de Kingston, le centre d'apprentissage Oxford Learning, des centres de formation au rôle parental et de littératie pour les familles, Youville (centre implanté dans une école secondaire pour les élèves mères), des programmes Montessori, un foyer communautaire et des garderies parrainées par le YMCA.

### 5.5 Préparation à l'accès à la profession donnée par le programme d'études

N = 1 051 réponses en anglais et 55 réponses en français

La plupart des répondants ont indiqué qu'à leur avis, leur programme collégial ou universitaire en éducation de la petite enfance les avait bien préparés au marché du travail. Soixante-quatorze pour cent des répondants anglophones et 94 % des répondants francophones ont trouvé que leur programme d'études leur avait donné une « excellente préparation » ou une « très bonne préparation ». De plus, environ 18 % des répondants anglophones et 6 % des répondants francophones ont dit que leur programme d'études leur avait donné une « assez bonne » préparation.

Deux cents vingt-six répondants ont ajouté des commentaires. Près de 40 % des répondants qui ont choisi d'ajouter des commentaires ont dit des choses positives sur le programme d'éducation de la petite enfance. Dans un nombre important de commentaires, les répondants percevaient aussi que leur expérience de stage était très positive et que cette expérience réussie leur avait permis de trouver un emploi. Onze réponses (environ 5 %) parmi les 226 étaient plutôt négatives.

*Le collège que j'ai fréquenté était excellent! Il m'a donné de l'information précieuse sur les centres de la petite enfance.*

*Le programme collégial m'a beaucoup aidée à assumer les responsabilités associées à mes fonctions.*

*Le programme que j'ai suivi aurait pu être meilleur. J'avais l'impression de connaître la plupart de ce que l'on nous enseignait ou que le programme n'était pas tout à fait pertinent. Les étudiants d'autres collèges à qui j'ai parlé se sentaient beaucoup plus confiants par rapport à leur programme.*

Seize répondants (7 %), qui ont indiqué avoir été embauchés comme EPEI dans un centre offrant un programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein estimaient que le programme d'EPE aurait pu mieux les préparer à ce poste et aux défis posés par le fait de travailler avec des membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

*Le programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein n'était pour ainsi dire pas abordé dans mon programme d'éducation de la petite enfance. Ce dernier a été révisé pendant que je le suivais, mais on ne m'a pas transférée dans le programme révisé.*

Dans les autres commentaires, les répondants suggéraient que les programmes d'EPE devraient inclure du contenu additionnel sur des thèmes tels que l'élaboration de curriculums et la planification des programmes, le travail auprès des enfants ayant des besoins particuliers, les programmes liés aux soins des nourrissons, la gestion du comportement, la documentation et le travail administratif, les compétences requises pour les CV et les entrevues, le travail auprès des parents, le recours à la technologie dans un centre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, la gestion financière et les enjeux actuels dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

*Selon moi, il y avait d'énormes lacunes dans la formation et dans les exigences du poste. Plus précisément, on n'a pas abordé la question du travail auprès d'enfants ayant des besoins particuliers et de la gestion de comportements très difficiles et parfois destructeurs (sur le plan physique ou émotionnel) de la part des enfants de l'école.*

*J'aurais aimé en apprendre davantage sur les ressources, les sites Web, la façon d'utiliser un tableau interactif, la technologie et la documentation, etc.*

*Ma formation m'a bien aidé à comprendre les étapes du développement de l'enfant. J'aimerais que l'enseignement soit davantage pratique et axé sur la planification des programmes et sur des questions actuelles touchant les EPE.*

*J'aurais souhaité que l'on aborde davantage la planification des programmes pour les nourrissons et j'aimerais en savoir plus sur le programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein à l'avenir.*

*La formation aurait dû nous préparer davantage à la gestion des comportements des enfants et à la façon de travailler auprès des parents.*

## **5.6 Programmes d'orientation, perfectionnement professionnel et initiatives de mentorat**

Près de 70 % des répondants anglophones et 60 % des répondants francophones ont dit avoir participé à des séances d'orientation dans leur milieu de travail.

Cent soixante-douze membres ont choisi d'ajouter des commentaires au sujet de leur expérience de l'orientation. Les programmes d'orientation décrits par les répondants allaient d'une visite du centre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants en guise d'introduction, à un programme intensif de deux semaines. Quelques répondants ont indiqué que leur orientation avait consisté en une période de jumelage-accompagnement avec un ou une EPEI chevronnée. Plusieurs répondants qui avaient été embauchés à des postes dans le cadre du programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein ont mentionné que le conseil scolaire offrait un programme d'orientation.

Certains membres ont déclaré avoir seulement reçu un manuel des politiques et des procédures à lire. Selon les répondants qui avaient bénéficié d'un programme d'orientation, celui-ci contenait normalement un énoncé des attentes et des responsabilités des EPEI, les règles de sécurité, le travail auprès des jeunes enfants ayant des besoins particuliers, les ateliers de RCP et la formation EpiPen.

Un pourcentage élevé de membres de l'Ordre qui ont reçu leur certificat d'inscription en 2013 et qui ont répondu à cette question (1 049) ont indiqué que leur employeur offrait des possibilités de perfectionnement professionnel continu (83 % des membres anglophones et aussi 83 % des membres francophones).

D'après les commentaires ajoutés par les répondants, certains employeurs stipulent un certain nombre d'heures par année allant de 8 à 20 ou un nombre spécifique d'ateliers. Les séances décrites par les membres portaient sur des sujets tels que les ateliers AJEPTA, la formation en RCP, la gestion des comportements, le travail auprès d'enfants autistes et la manipulation des aliments.

La contribution d'employeurs plus importants ou de fournisseurs de services d'apprentissage professionnel tels que le YMCA, le Early Childhood Community Development Centre (ECCDC), les Services affiliés pour les enfants et les jeunes (ASCY) et l'Association canadienne pour l'intégration communautaire a été reconnue plusieurs fois pour les programmes qu'ils offrent aux membres.

Quelques répondants ont indiqué qu'ils avaient eu accès à des programmes et(ou) à des webinaires de formation professionnelle en ligne.

Plusieurs EPEI qui étaient des employés occasionnels/suppléants ou qui avaient été embauchés pour travailler dans le cadre des programmes avant et après l'école se sont dits préoccupés de ne pas avoir accès à des ateliers d'apprentissage professionnel.



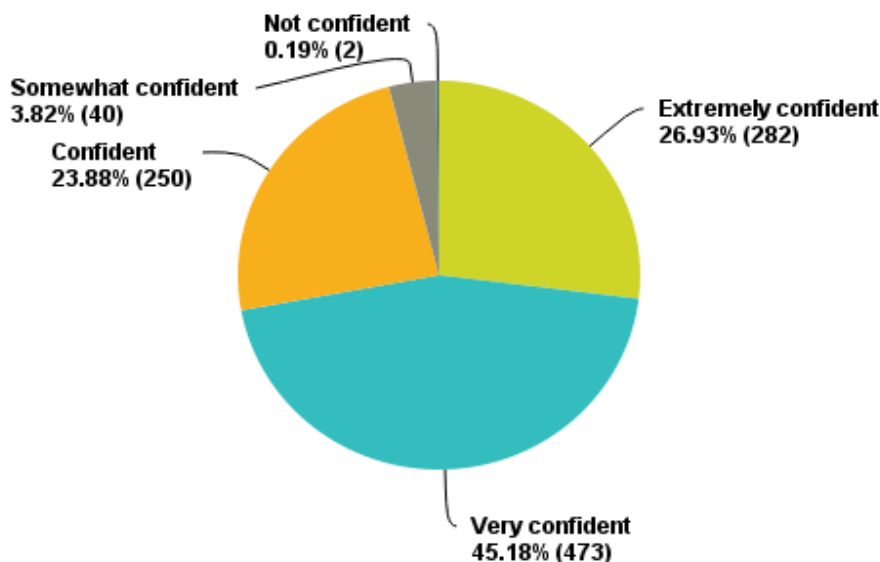
Quelques répondants ont dit participer à des programmes de mentorat (environ 15 % des répondants anglophones et environ 6 % des répondants francophones).

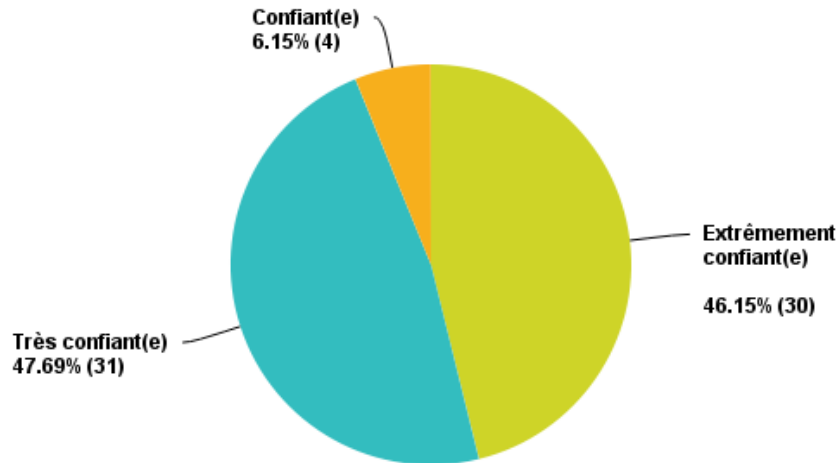
La plupart des commentaires des EPEI se concentraient sur quatre thèmes. Certains des 101 répondants ont suggéré qu'ils étaient impliqués dans une relation de partenariat formelle ou informelle. D'autres répondants ont déclaré qu'ils n'étaient pas impliqués dans ce type de relation, mais qu'ils aimeraient participer à un programme de mentorat. Quelques répondants ont indiqué qu'ils n'étaient pas sûrs du sens d'un programme de mentorat. Plusieurs EPEI ont répondu qu'ils servaient de mentor à des élèves du secondaire dans le cadre d'un programme d'études coopératives ou travaillaient avec des étudiants stagiaires d'établissements postsecondaires.

### 5.7 Confiance et satisfaction des membres

Les répondants ont été invités à exprimer leur degré de confiance en leur capacité de satisfaire aux exigences de leur emploi actuel d'EPE. 1 047 membres anglophones et 65 membres francophones ont répondu à cette question

La majorité des diplômés anglophones (72 %) et francophones (94 %) de 2013 qui sont devenus membres de l'Ordre ont dit se sentir « extrêmement confiants » ou « très confiants ».





Une analyse des 110 commentaires ajoutés à cette question du sondage révèle que la plupart des EPEI se sentent confiants par rapport à leurs capacités dans le milieu de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants. Plusieurs répondants ont laissé entendre que, bien qu'ils se sentent confiants pour le moment, ils se rendaient aussi compte que plus ils auraient d'expérience, plus leur niveau de confiance augmenterait.

Parmi les sujets de préoccupation de certains EPEI, citons l'adaptation à leur rôle d'EPEI dans une classe de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein, la planification des programmes, le travail auprès d'enfants ayant des besoins particuliers et les stages dans des programmes avant et après l'école avec des élèves plus âgés.

Plusieurs répondants ont identifié des sources de soutien positif dans leur nouveau milieu de travail. Parmi celles-ci figuraient les parents et les enfants auprès desquels ils travaillaient, les autres collègues et les mentors dans leur milieu de travail.

*Chaque journée apporte son lot de croissance et de changements. Je suis constamment consciente de ce que je dois/pourrais améliorer et que seul le temps me permettra d'améliorer.*

*Je me sens confiant dans tous les domaines, sauf la planification des programmes.*

*Étant donné que je suis nouvelle et que je travaille auprès d'enfants plus âgés, je trouve cela difficile de me sentir très confiante.*

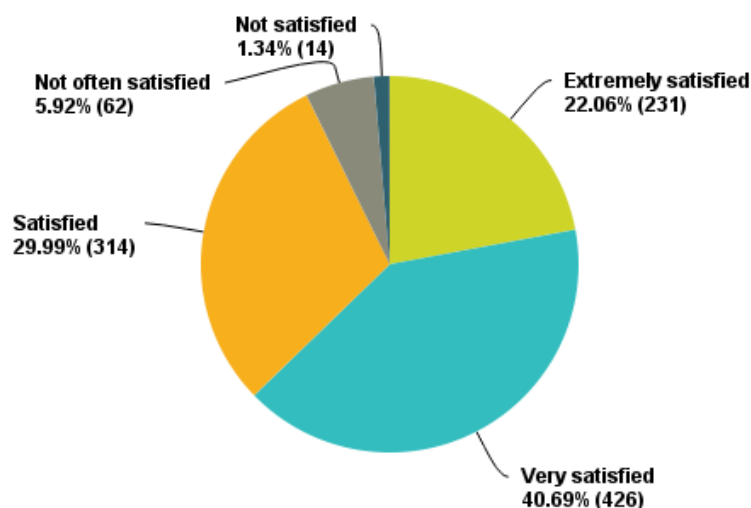
*Je me sens très confiante à ce poste et j'apprends énormément. J'aurais aimé toutefois que le programme m'offre davantage d'expérience pratique de travail auprès d'enfants ayant des besoins particuliers.*

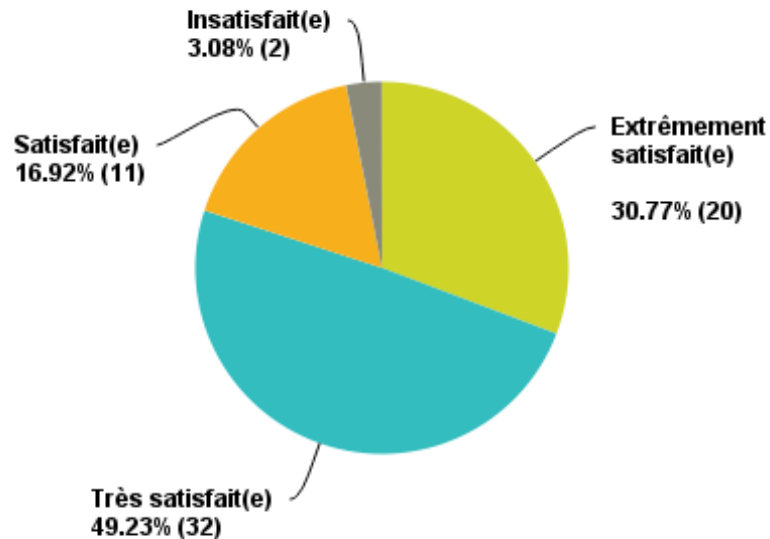
*Lorsque j'ai commencé à travailler dans le cadre de ce programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein, je me sentais confiant, mais mon niveau de confiance a diminué au fur et à mesure de mes interactions avec les autres membres de l'équipe.*

*Grâce à ma formation collégiale et aux formations que je suis dans mon milieu de travail, je suis extrêmement confiante par rapport aux exigences de mon emploi.*

*Car pour moi, observer les jeunes enfants, c'est vouloir comprendre ce qu'ils ressentent avec intérêt, avec bienveillance, pour entendre les messages qu'ils envoient par le biais de leurs déplacements, de leurs jeux, de leurs paroles.*

La répartition des réponses sur le « niveau de satisfaction » que les diplômés francophones et anglophones de 2013 ont déclaré avoir révélait qu'environ 63 % des répondants anglophones et 80 % des répondants francophones étaient « extrêmement satisfaits » ou « très satisfaits » dans leur emploi actuel. Environ 30 % des répondants anglophones et 17 % des répondants francophones ont dit qu'ils étaient « satisfaits ».





Dans bon nombre des 206 commentaires, ces membres se disaient satisfaits de leur poste actuel.

*Bien évidemment, toute carrière comporte des difficultés, mais en définitive, la profession d'éducateur est incroyablement satisfaisante et une leçon d'humilité.*

*C'est un travail difficile, mais gratifiant. J'apprécie chaque journée que je passe à travailler auprès des enfants.*

*J'ai travaillé dans le domaine de l'éducation comme aide-enseignante pendant plus de 12 ans; ce nouveau poste représentait une transition importante. Je suis heureuse de pouvoir faire quelque chose de concret pour les enfants.*

*Je suis très satisfait de mon emploi, car celui-ci m'aide à avoir plus d'expérience.*

Environ 15 % des commentaires en anglais et en français révélaient que les membres étaient préoccupés par la faible échelle salariale offerte aux EPEI.

*Le rôle d'EPE n'est pas facile et représente de longues heures de travail. Pourtant, de nombreux EPE ne reçoivent pas le salaire qu'ils méritent.*

*Une fois que ma demande d'heures de travail a été exécutée, le salaire que j'obtiens en tant qu'EPEI est inférieur à celui d'un vendeur au détail. Ceci est très décourageant, car j'ai investi plusieurs milliers de dollars pour obtenir mes titres de compétences.*

*Ma relation avec les enfants est excellente et je travaille très fort, mais le salaire est bas.*

Un nombre important de répondants ont déclaré que bien qu'étant « satisfaits » de travailler comme employés occasionnels/suppléants ou à des postes à temps partiel, ils avaient vraiment envie d'un travail à temps plein comme EPEI.

*Si je travaillais à temps plein, je dirais que je suis extrêmement satisfaite.*

*Je cherche un emploi à temps plein, j'adore le travail, mais je n'aime pas le fait que le travail soit fractionné et à temps partiel.*

*On ne tient pas compte de ma disponibilité pour m'appeler. À cause de cela, je n'ai pas la chance de travailler beaucoup d'heures, Quand je suis libre, on ne m'appelle pas.*

De nombreux répondants ont indiqué qu'ils espéraient obtenir un emploi dans une école offrant un programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein ou ont décrit leur expérience d'EPEI travaillant aux côtés d'un ou une enseignante de maternelle et de jardin d'enfants.

*Je suis très satisfaite de mon emploi. J'ai l'impression d'offrir des services professionnels et des idées actuelles. Les enseignants dans l'aile de la maternelle et du jardin d'enfants demandent s'ils peuvent voir mes manuels scolaires. Je contribue à la conception d'un nouveau terrain de jeu.*

*Le programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein en est à ses débuts et je constate que tous les enseignants/directeurs d'école ne sont pas aussi réceptifs ou coopératifs qu'ils pourraient l'être.*

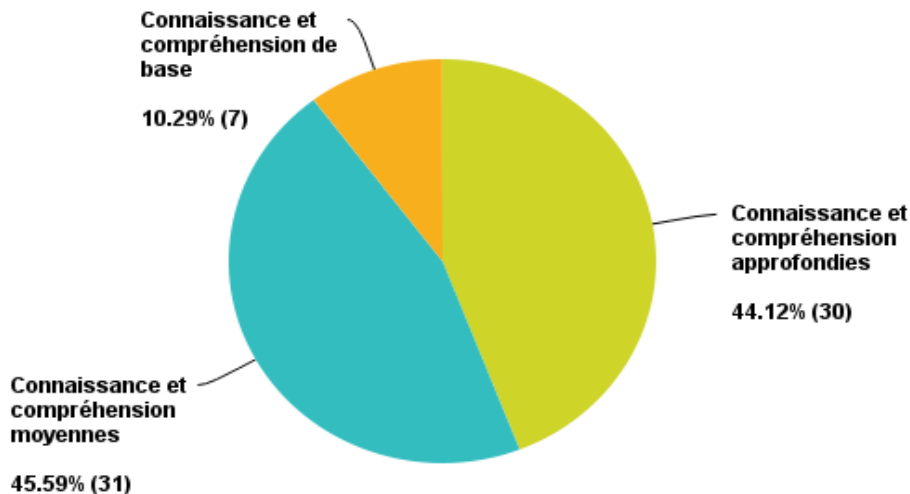
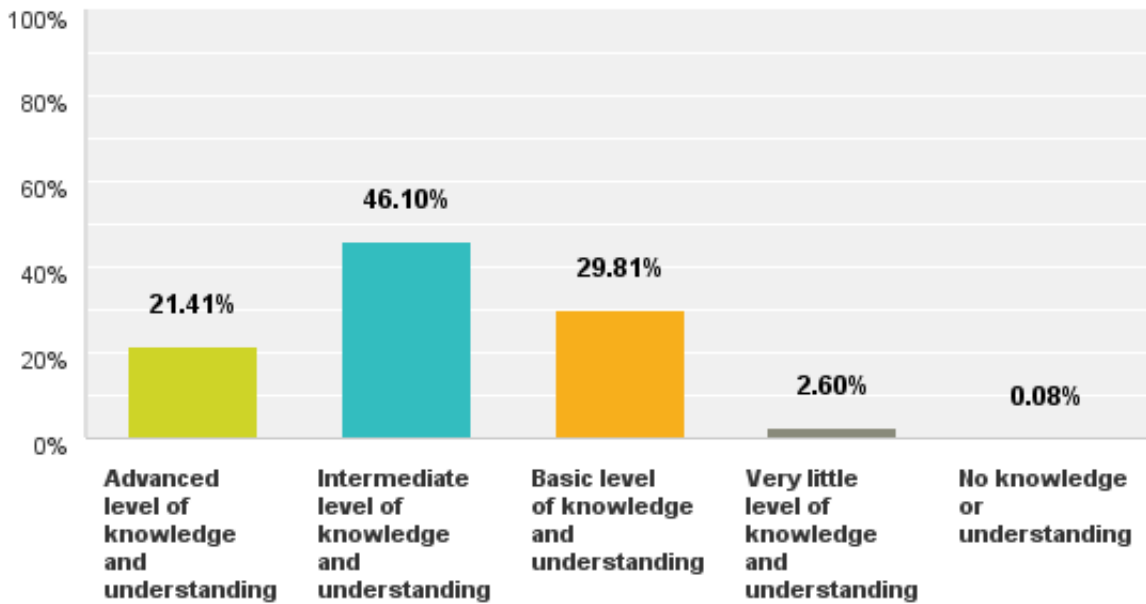
*J'aime beaucoup mon travail. Cependant, étant donné que je travaille pour le conseil scolaire, il y a beaucoup de choses qui ne se passent pas comme dans une garderie. J'ai parfois l'impression de ne pas utiliser toutes mes compétences et que ce que j'ai appris dans le cadre du programme d'éducation de la petite enfance ne s'applique pas à un poste au conseil scolaire. Le directeur d'école et les enseignants ont du mal à nous considérer comme des professionnels et à prendre en compte notre expertise (par exemple, l'apprentissage basé sur le jeu).*

*Il y a beaucoup de désaccords sur la façon de travailler/faire entrer l'éducatrice et l'enseignante dans les écoles qui offrent le PAJE. Ceux-ci engendrent de la frustration, car l'enseignante ne comprend toujours pas les attentes du PAJE.*

## **5.8 Connaissance et compréhension du Code de déontologie et des normes d'exercice**

Presque tous les répondants du sondage ont indiqué qu'ils avaient une certaine connaissance et une certaine compréhension du *Code de déontologie et des normes d'exercice* de l'Ordre. Environ 67 % des répondants anglophones et 90 % des répondants francophones étaient d'avis qu'ils avaient une connaissance et une compréhension moyennes ou approfondies du *Code de*

*déontologie et des normes d'exercice*. Trente pour cent des répondants anglophones et 10 % des répondants francophones estimaient qu'ils avaient une connaissance et une compréhension de base.



Quatre-vingts cinq répondants ont choisi d'ajouter des commentaires. Bon nombre de ces répondants reconnaissent que le programme d'EPE comportait des séances et des devoirs portant sur les normes déontologiques et professionnelles. De nombreux répondants ont également indiqué que les normes déontologiques et professionnelles étaient intégrées dans la pratique dans le milieu de travail.

*Au fil du temps, je pense que ça évolue et qu'au lieu de simplement verbaliser les normes, je les utilise davantage dans ma pratique.*

*Les professeurs nous ont bien informés à cet égard et nous ont donné des devoirs sur le Code de déontologie et les normes d'exercice.*

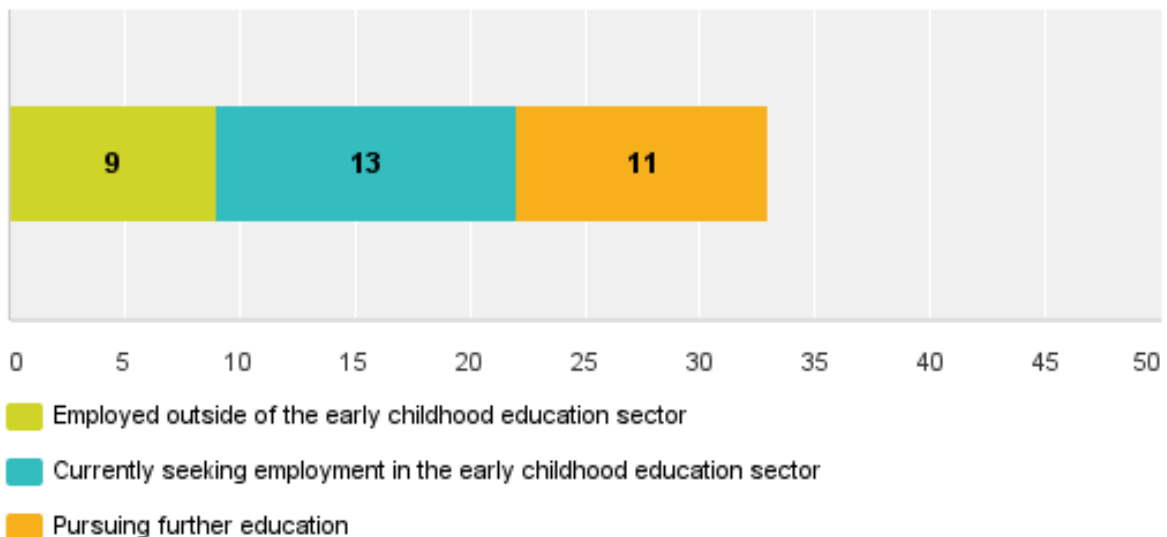
*Le Code de déontologie et les normes d'exercice sont très utiles. Chaque fois qu'un problème se pose au travail, je les consulte et j'obtiens les réponses dont j'ai besoin.*

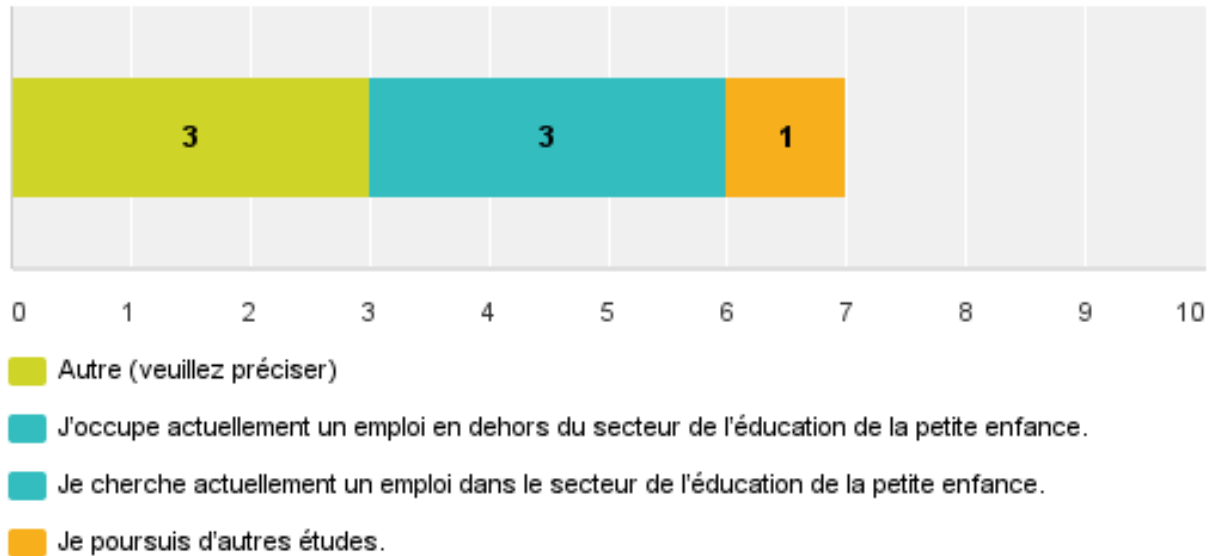
*Je les mets en pratique chaque jour!*

*À ma connaissance, le Code de déontologie et les normes d'exercice me guident et m'aident dans l'exercice de ma profession.*

### **5.9 Situation des finissants de 2013 qui sont membres de l'Ordre et qui n'avaient pas d'emploi d'EPE au moment du sondage**

Au total, 33 participants anglophones et sept participants francophones ont répondu à la question 15. Dans cette question, on demandait aux finissants de 2013 de décrire leur situation d'emploi actuelle s'ils n'avaient pas d'emploi d'EPE.





Neuf finissants anglophones de 2013 qui ont répondu à cette question ont indiqué qu'ils avaient un emploi en dehors du secteur de l'éducation de la petite enfance. Treize ont déclaré qu'ils cherchaient un emploi dans ce secteur. Onze ont indiqué qu'ils poursuivaient d'autres études.

Sept répondants francophones ont répondu à cette question. Trois ont indiqué qu'ils ne cherchaient plus d'emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, trois cherchaient un emploi dans le secteur et un a déclaré qu'il ou elle poursuivait d'autres études.

Peu de répondants ont choisi d'ajouter des commentaires à cette question. Deux répondants anglophones ont indiqué qu'ils avaient été admis à un programme de baccalauréat en éducation et un répondant avait commencé des études universitaires supérieures.

### 5.10 Aspirations professionnelles

La question 16 du sondage demandait aux répondants de décrire leurs projets de carrière dans le secteur de l'éducation de la petite enfance. Si les répondants ne prévoyaient pas travailler dans ce secteur, on leur demandait de le préciser.

L'Ordre a reçu 1 078 réponses de participants anglophones et 51 réponses de participants francophones à la question 16.

Plusieurs thèmes récurrents se sont dégagés des réponses reçues des participants anglophones et francophones. Voici certains des projets de carrière mentionnés :

- Postuler pour un emploi d'EPEI ou tenter de passer d'un emploi occasionnel, à temps partiel ou fractionné à un emploi à temps plein
- Travailler à temps plein comme EPEI



- Travailler ou obtenir un emploi dans un programme de jardin d'enfants et de maternelle à temps plein dans un conseil scolaire
- Suivre des programmes pour augmenter le niveau d'études
- Établir sa propre garderie
- Chercher un poste d'administration/de supervision/de gestion

Dix-neuf membres (1,7 %) ont dit qu'ils n'avaient pas l'intention de chercher un emploi dans le secteur.

L'Ordre a procédé à l'examen des réponses pour obtenir de l'information sur la fréquence à laquelle les répondants ont mentionné chacun des six thèmes se rapportant aux « projets de carrière ».

Environ 30 % des répondants étaient d'avis qu'ils continueraient à chercher un emploi à temps plein dans un centre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants ou qu'ils étaient satisfaits du poste d'EPEI occupé actuellement dans un centre.

*J'espère obtenir un poste à temps plein. À l'heure actuelle, j'occupe deux postes à temps partiel jusqu'en juin et ensuite, j'aurai seulement un poste à temps partiel.*

*Je travaille actuellement en Inde en tant qu'enseignante et j'essaie d'utiliser mes connaissances dans ce domaine. Ma formation en éducation de la petite enfance m'aide à apporter des changements dans mon milieu de travail et à obtenir des résultats positifs.*

*J'aimerais continuer à travailler dans le secteur de la petite enfance et y progresser.*

Environ 42 % des 1 129 répondants travaillaient au moment du sondage ou cherchaient un emploi dans un programme de la maternelle et du jardin d'enfants à temps plein offert par un conseil scolaire.

*Je vais continuer à travailler pour le conseil scolaire parce que ça me plaît. Je bénéficie d'avantages sociaux et j'aime voir comment les enseignants planifient le curriculum.*

*J'ai l'intention de poursuivre ma carrière au conseil scolaire. Un EPE est un membre très apprécié du personnel travaillant auprès des enfants de la maternelle et du jardin d'enfants, et sa présence est vraiment importante. J'adore ce que je fais.*

*J'espère travailler pour le conseil scolaire.*

Une proportion considérable de répondants (environ 20 %) étaient inscrits ou prévoient de s'inscrire à des programmes d'études dans le domaine de l'éducation de la petite enfance ou dans des domaines connexes tels que le travail social, les soins infirmiers pédiatriques, l'ergothérapie, l'orthophonie, l'enseignement dans un

établissement postsecondaire lié à l'éducation de la petite enfance ou suivre des cours qui mèneraient à un poste au ministère de l'Éducation ou à l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance.

*J'étudie en vue de l'obtention d'un certificat d'études supérieures en communications internes et en relations publiques, et mon objectif de carrière et de combiner l'éducation de la petite enfance et les communications.*

*Je suis actuellement inscrite à un programme universitaire de leadership en éducation de la petite enfance dans le but d'obtenir une maîtrise. Je ne sais pas quel sera mon rôle exact, mais j'aimerais me diriger vers la défense des intérêts, le soutien à des carrefours communautaires et le counseling.*

*J'aimerais continuer mes études pour devenir enseignante.*

Près de 6 % des répondants prévoient ouvrir leur propre centre d'apprentissage et de garde des jeunes enfants.

*J'espère pouvoir agrandir cette garderie pour en faire une véritable entreprise commerciale. Je rêve de trouver un grand bâtiment et de le rénover pour qu'il devienne un centre épatant. Je déborde d'idées et je pense que ma garderie serait une réussite.*

Dix-neuf répondants (1,7 %) ont dit qu'ils prévoyaient se diriger vers un poste d'administration/de supervision/de gestion dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

*J'espère me hisser jusqu'à un poste de gestion.*

*J'aimerais travailler comme superviseur dans une garderie, ou encore pour le ministère ou même l'OEPE. Je pense que cela me permettrait de contribuer à mon tour et d'utiliser les compétences et les connaissances que j'ai acquises dans le cadre de mes études et de mon expérience.*

*Je suis présentement éducatrice en chef et j'espère avoir des chances d'avancement.*

## **6. Sommaire des rétroactions des répondants de la cohorte 2013**

Les rétroactions ont été résumées en fonction des objectifs du sondage.

Le sondage 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière visait les objectifs suivants :

1. Poursuivre les efforts continus que fait l'Ordre pour comprendre et mieux servir les membres de la profession et le public.

2. Montrer les objectifs de l'Ordre en matière de services et son sens de l'éthique dans les efforts qu'il fait pour mieux faire comprendre et rendre plus transparents les processus d'inscription et les questions touchant les membres, la profession et le public de l'Ontario.
3. Recueillir les rétroactions des membres de la cohorte 2013 de diplômés de programmes d'éducation de la petite enfance en Ontario afin de connaître leurs perceptions et les défis auxquels ils ont fait face pour s'inscrire à l'Ordre, obtenir un emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, faire leur entrée dans la profession et faire des transitions de carrière, et afin de connaître également leur niveau de confiance et de satisfaction professionnelles.
4. Déterminer le niveau de connaissance et de compréhension des membres qui ont terminé un programme d'éducation de la petite enfance approuvé en Ontario en 2013 par rapport au *Code de déontologie et aux normes d'exercice*.
5. Identifier les aspirations de carrière de la cohorte 2013 de diplômés des programmes d'éducation de la petite enfance approuvés en Ontario
6. Établir une base de données à partir de la cohorte de finissants de 2013 qui pourra servir à des fins de comparaison avec les données du sondage précédent et les enquêtes futures.

### **6.1 Servir les membres de l'Ordre et le public**

Une lettre de présentation et le sondage ont été distribués au groupe ciblé de 2 873 nouveaux membres de l'Ordre qui ont indiqué avoir terminé en 2013 un programme d'éducation de la petite enfance approuvé en Ontario.

Au total, 1 375 de ces membres ont répondu au sondage. La quasi-totalité de ces répondants ont répondu à l'ensemble des seize questions. Bon nombre d'entre eux ont choisi d'ajouter des commentaires.

Les taux de réponse au sondage (48 % en anglais et 56 % en français) sont considérés comme étant adéquats pour des sondages envoyés par la poste. L'information recueillie au moyen du sondage aidera l'Ordre à prendre des décisions concernant les politiques et procédures du Service de l'inscription et des services aux membres. L'Ordre pourrait également juger bon de partager l'information avec ses membres, des groupes de parties prenantes, des décideurs et le public.

En partageant les résultats du sondage, l'Ordre indique qu'il s'engage à continuellement communiquer avec ses membres. Par le biais des rapports de suivi, il montre à ses membres et au public qu'en tant qu'organisme de réglementation, il cherche constamment à améliorer la qualité de ces services.

## **6.2 Niveau de compréhension et transparence**

L'information recueillie à l'aide du sondage démontre la volonté des membres à fournir des rétroactions et la capacité et volonté de l'Ordre à répondre aux besoins de ses membres. L'information recueillie à l'aide de ce sondage pourra être partagée avec les membres de l'Ordre, les parties prenantes et le public.

En mettant l'information à la disposition d'autres parties intéressées du secteur de l'éducation de la petite enfance, l'Ordre s'impose comme une source d'information à jour et fiable sur les enjeux du secteur.

Les réponses au sondage révèlent également dans quelle mesure certains diplômés reconnaissent l'importance du processus d'échange de renseignements et le profil de l'Ordre sur le plan national/international, lequel a été rehaussé depuis la mise en œuvre du sondage réalisé en 2011 auprès des diplômés..

## **6.3 Commentaires sur les processus d'inscription, l'obtention d'un emploi, les expériences d'entrée dans la profession, la transition de carrière et les niveaux de confiance et de satisfaction**

- 72 % des répondants anglophones et 84 % des répondants francophones ont indiqué qu'ils avaient trouvé le processus d'inscription « facile » ou « très facile ».
- À noter que pour la cohorte 2013, des répondants anglophones et francophones de toutes les circonscriptions électorales ont participé au sondage.
- 86 % des répondants anglophones et 96 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils travaillaient dans le secteur de l'éducation de la petite enfance au moment du sondage.
- 54 % des répondants anglophones et 85 % des répondants francophones ont trouvé un emploi dans le secteur en deux mois ou moins.
- 54 % des répondants anglophones et 85 % des répondants francophones ont indiqué qu'ils travaillaient à temps plein dans le secteur.
- 23 % des répondants anglophones et 8 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils travaillaient à temps partiel ou comme employés occasionnels ou suppléants.
- Bon nombre des EPEI travaillant à temps partiel ou comme employés occasionnels ou suppléants ont indiqué qu'ils regrettaient de ne pouvoir être en mesure de participer aux activités d'apprentissage professionnel offertes aux employés à temps plein.
- Dans leurs commentaires, les répondants laissaient entendre que le travail qu'ils ont fait dans le secteur par le passé (p. ex., à titre d'assistants de la petite

enfance ou de suppléants), leur expérience dans un programme d'apprentissage et leurs stages les ont aidés à trouver un emploi.

- Les répondants ont aussi fourni un éventail de possibilités d'emploi ne figurant pas dans la liste proposée dans le sondage de l'Ordre (p. ex., foyers communautaires, programmes de la journée d'école prolongée, garderies à domicile, centres d'amitié des Premières Nations, écoles islamiques, centres de ressources pour les familles des militaires, programmes Montessori, YMCA et centres de formation au rôle parental et de littératie pour les familles, programmes offerts aux nouveaux immigrants, ainsi qu'autres organismes rattachés à diverses cultures).
- La majorité des répondants étaient d'avis que leurs études postsecondaires en éducation de la petite enfance les avaient bien préparés à leur premier emploi d'EPE. Le pourcentage de répondants ayant fourni des commentaires positifs était bien plus élevé chez les francophones que chez les anglophones.
- Quelques répondants ont ajouté dans leurs commentaires qu'à leur avis, le programme d'éducation de la petite enfance aurait dû porter davantage sur l'élaboration de curriculums, la planification des programmes, les caractéristiques et les méthodes reliées au stade de développement des nourrissons, le travail auprès des parents, le travail auprès des enfants ayant des besoins particuliers, la préparation au travail d'équipe dans une classe de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein avec un membre de l'Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario, la documentation et le travail administratif, le recours à la technologie pour appuyer les programmes d'apprentissage et de garde des jeunes enfants, la gestion financière et les enjeux actuels dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.
- Environ deux tiers des répondants anglophones ont déclaré qu'ils avaient participé à un programme d'orientation en milieu de travail. Toutefois, les commentaires ajoutés par les répondants laissaient entendre que, dans la plupart des cas, l'orientation était très sommaire (p. ex., visite et introductions). De nombreux employés nouvellement embauchés dans le cadre du programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein ont indiqué qu'ils avaient suivi des programmes d'apprentissage professionnel offerts par le conseil scolaire plutôt que par l'école qui les employait.
- Un taux considérablement élevé de répondants ont indiqué que leur employeur leur donnait accès à des ateliers et à de la formation.
- Quelques répondants étaient engagés dans des relations de mentorat
- La plupart des répondants de la cohorte de 2013 ont dit se sentir « très confiants » ou « confiants » dans leur travail. Un pourcentage bien plus élevé de répondants francophones a évalué leur degré de confiance de façon supérieure à celui de leurs collègues anglophones.

- Bien que plus de la moitié des répondants aient indiqué qu'ils se sentaient
- « extrêmement satisfaits » ou « très satisfaits » de leur emploi actuel, un nombre considérable de répondants ont dit n'être que « satisfaits ».
- Selon 15 % des commentaires ajoutés par les répondants, la basse échelle salariale avait un impact sur leur niveau de satisfaction professionnelle.
- Des cinquante-deux répondants ayant indiqué qu'ils n'étaient pas employés dans le secteur de la petite enfance au moment du sondage ou qu'ils poursuivaient d'autres études, environ 20 % ont déclaré qu'ils travaillaient en dehors du secteur de l'éducation de la petite enfance.

#### **6.4 Connaissance et compréhension du *Code de déontologie et des normes d'exercice***

Plus des deux tiers des répondants ont indiqué qu'ils avaient une connaissance et une compréhension approfondies ou moyennes du *Code de déontologie et des normes d'exercice de l'Ordre*.

#### **6.5 Aspirations professionnelles de la cohorte 2013**

Plusieurs thèmes récurrents se sont dégagés des réponses. En voici quelques-uns :

- Continuer à postuler pour un emploi d'EPEI ou tenter de passer d'un emploi occasionnel, à temps partiel ou fractionné à un emploi à temps plein
- Travailler à temps plein comme EPEI
- Travailler ou obtenir un emploi dans un programme de jardin d'enfants et de maternelle à temps plein dans un conseil scolaire
- Suivre un programme pour augmenter le niveau d'études
- Établir sa propre garderie
- Chercher un poste d'administration/de supervision/de gestion

#### **6.6 Comparaison des réponses fournies par la cohorte de finissants de 2011 et celle de 2013**

On a comparé les renseignements communiqués par les membres inscrits de l'Ordre qui avaient terminé un programme postsecondaire d'éducation de la petite enfance approuvé en Ontario en 2013 aux réponses fournies par la cohorte de diplômés de 2011.

Les taux de réponse au sondage de 2013 étaient bien plus élevés qu'en 2011.

Les participants de 2013 manifestaient de façon beaucoup plus constante un désir de répondre à toutes les questions du sondage et d'apporter des commentaires détaillés.

Des membres anglophones et francophones de toutes les circonscriptions électorales ont participé au sondage.

Un pourcentage plus élevé de répondants anglophones et francophones ont trouvé que le processus d'inscription de l'Ordre était « très facile » ou « facile ». La hausse était notable du côté des membres francophones.

Les problèmes rencontrés pour obtenir auprès de l'établissement postsecondaire d'éducation de la petite enfance approuvé le bon relevé de notes montrant l'achèvement du programme ont causé de la frustration chez certains répondants.

Les taux de réponse au sujet de la situation d'emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance correspondaient à ceux de 2011.

En 2013, un pourcentage un peu plus élevé de répondants anglophones et un pourcentage beaucoup plus élevé de répondants francophones ont indiqué qu'ils avaient réussi à obtenir un emploi en deux mois ou moins.

De nombreux répondants ont reçu et accepté des offres d'emploi avant d'avoir terminé leur programme d'éducation de la petite enfance et d'avoir reçu un numéro d'inscription à l'Ordre.

Une proportion bien plus élevée de répondants francophones en 2013 ont déclaré que leur programme menant à un diplôme ou un grade les avait bien préparés à la profession d'EPE (67 % en 2011 et 94 % en 2013). Le taux de réponse des participants anglophones était stable à 74 %.

Les taux de réponse aux questions sur les programmes d'orientation, les initiatives de perfectionnement professionnel et les programmes de mentorat correspondaient à ceux de 2011.

Dans leurs commentaires, de nombreux répondants au sondage de 2013 ont donné des précisions sur les possibilités de perfectionnement professionnel et mentionné plusieurs possibilités en ligne.

Selon les commentaires ajoutés au sondage de 2013, les EPEI qui étaient employés à temps partiel ou travaillaient comme employés occasionnels ou suppléants étaient préoccupés par le manque de possibilités d'apprentissage professionnel qui leur étaient offertes.

En 2013, les niveaux de confiance professionnelle des répondants anglophones étaient inchangés par rapport aux taux de réponse de 2011, environ 75 % d'entre eux se sentant « extrêmement confiants » ou « très confiants ». Chez les répondants francophones, le taux de personnes se sentant « extrêmement confiantes » ou « très confiantes » a augmenté, passant de 85 % en 2011 à 94 % en 2013.

Les niveaux de confiance professionnelle indiqués en 2013 étaient nettement plus élevés que les taux de 2011 pour les répondants anglophones et francophones.

Les niveaux de satisfaction professionnelle des répondants à leur poste actuel étaient nettement plus élevés que les taux de 2011 à la fois pour les répondants anglophones et francophones.

Lorsqu'on leur a demandé de décrire leur niveau de connaissance et de compréhension du *Code de déontologie et des normes d'exercice*, les répondants francophones en 2013 ont évalué ce niveau comme étant nettement supérieur à ceux de la cohorte 2011. Chez leurs homologues anglophones, les taux de réponse de 2013 correspondaient à ceux de 2011.

Dans le groupe de répondants de 2013, ils étaient moins nombreux à indiquer qu'ils ne travaillaient pas dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

Bien que la majorité des répondants au sondage de 2013 aient déclaré qu'ils avaient obtenu un emploi, bon nombre d'entre eux tentaient de passer d'un travail à temps partiel et/ou occasionnel à un poste d'EPEI à temps plein.

Davantage de diplômés de la cohorte 2013 cherchaient un emploi à temps plein dans un programme de jardin d'enfants et de maternelle dans un conseil scolaire (environ 10 %).

Le pourcentage de répondants ayant indiqué qu'ils seraient intéressés à travailler à un poste de gestion/de supervision a légèrement augmenté en 2013 (1,7 %).

Le pourcentage de répondants ayant manifesté un intérêt à l'égard d'une augmentation de leur niveau d'études s'est élevé, passant de 15 % en 2011 à 20 % en 2013.

## **7. Limites du sondage 2013**

Bien que les taux de réponse au sondage soient considérés comme étant adéquats pour des sondages envoyés par la poste, il est préférable de ne pas tenir pour acquis que les résultats reflètent la situation et les opinions de l'ensemble des diplômés des programmes d'éducation de la petite enfance de 2013.

Il est possible que la nature des répondants au sondage crée une distorsion. Les résultats du sondage ont pu être influencés par le fait qu'un grand nombre de membres de l'Ordre ayant choisi de participer au sondage ont dit qu'ils avaient déjà obtenu un emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance. Par conséquent, leurs réponses et leurs points de vue sont peut-être plus positifs que ceux des membres de la cohorte de diplômés de 2013 qui n'ont pas obtenu d'emploi aussi rapidement. Les membres de l'Ordre qui n'avaient pas obtenu d'emploi ont peut-être été moins portés à répondre au sondage.



## **8. Points à prendre en considération pour l'avenir**

D'après les commentaires fournis par les membres inscrits de l'Ordre qui ont terminé avec succès un programme postsecondaire d'éducation de la petite enfance approuvé en Ontario en 2013 et qui ont participé au sondage 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière*, l'Ordre peut choisir d'envisager de continuer à :

1. Examiner les politiques et processus du Service de l'inscription et des services aux membres.
2. Élaborer des initiatives de communication ciblant les membres de l'Ordre, les parties prenantes, les décideurs et le public.
3. Élaborer un programme d'apprentissage professionnel continu pour les membres de l'Ordre.
4. Faire le suivi des taux de rétention des membres de l'Ordre et des tendances en matière de transition vers le début de carrière.

### **8.1 Examiner les politiques et processus du Service de l'inscription et des services aux membres**

L'Ordre pourrait envisager d'élaborer des stratégies visant à :

- 8.1(a) Continuer de surveiller ce que les membres pensent des politiques à respecter et des processus à suivre pour faire une demande d'inscription à l'Ordre.
- 8.1(b) S'assurer que les postulants de l'Ordre et les établissements postsecondaires reconnaissent que le relevé de notes montrant l'achèvement de leur programme d'éducation de la petite enfance doit stipuler que le postulant a terminé le programme avec succès.
- 8.1(c) Réviser la question 11 du sondage pour s'assurer que l'on demande aux répondants s'ils participent au programme de mentorat en tant que mentorés.
- 8.1(d) Faire participer la cohorte de finissants de 2013 à une étude de suivi de trois ans.
- 8.1(e) Identifier d'autres cohortes de membres qui pourraient fournir des données de comparaison (p. ex., des membres formés à l'étranger et à l'extérieur de la province).

### **8.2 Initiatives de communication**

L'Ordre pourrait envisager d'élaborer des stratégies visant à :

- 8.2(a) Faire connaître aux diplômés des programmes d'éducation de la petite enfance la variété de possibilités d'emploi qui existe dans le secteur.
- 8.2(b) Partager les rétroactions des répondants concernant les programmes d'éducation de la petite enfance en Ontario.
- 8.2(c) Partager les rétroactions des répondants concernant leur niveau de confiance dans leur rôle d'EPE et leur satisfaction professionnelle.
- 8.2(d) Continuer de développer des stratégies de communication pour encourager les membres à s'impliquer.
- 8.2(e) Reconnaître l'engagement exprimé par un grand nombre de répondants et leur volonté de servir dans le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants

### **8.3 Programme d'apprentissage professionnel continu**

L'Ordre pourrait envisager d'élaborer des stratégies visant à :

- 8.3(a) Partager les rétroactions des répondants concernant les programmes actuels d'orientation et de mentorat.
- 8.3(b) Partager les perceptions des répondants concernant les possibilités d'apprentissage professionnel continu qui existent à l'heure actuelle.
- 8.3(c) Examiner les rétroactions des répondants et les répercussions qu'ils peuvent avoir sur la conception et l'élaboration d'un programme d'apprentissage professionnel continu.
- 8.3(d) Reconnaître et examiner les répercussions des rétroactions exprimées par un grand nombre de répondants sur ce qu'ils comptent faire pour rehausser leur niveau d'études et suivre une formation spécialisée.
- 8.3(e) Partager les préoccupations exprimées par des EPEI travaillant à temps partiel ou comme employés occasionnels ou suppléants au sujet d'un manque apparent de possibilités d'apprentissage professionnel.

### **8.4 Taux de rétention et tendances de transition vers l'accès à la profession et le début de carrière**

L'Ordre pourrait envisager d'élaborer des stratégies visant à :

- 8.4(a) Partager les rétroactions des répondants sur leur engagement et leur désir de rester dans la profession avec les membres, les parties prenantes et les décideurs.

8.4(b) Partager l'information sur les aspirations professionnelles et les objectifs d'études des répondants avec les membres, les parties prenantes et les décideurs.

8.4(c) Partager les rétroactions des répondants sur l'importance d'être en mesure de participer à un programme d'apprentissage professionnel continu.

### 8.5 Autres points à prendre en considération

L'Ordre pourrait examiner :

8.5(a) Les 16 questions du sondage avant de distribuer le prochain sondage du Service de l'inscription et des services aux membres sur la transition vers l'accès à la profession et le début de carrière pour s'assurer que la formulation de chaque question demeure actuelle.

8.5(b) Les termes et(ou) le langage utilisé dans chaque question pour repérer les mots qui doivent être accompagnés d'une définition pour que le sens soit bien clair.

## 9. Conclusions

Le rapport sur le sondage 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* renferme des rétroactions valables exprimées par une cohorte de membres qui ont reçu leur certificat d'inscription après avoir terminé avec succès un programme d'éducation de la petite enfance approuvé dans un établissement postsecondaire.

Dans leurs commentaires, les 1 375 répondants au sondage expriment de nouvelles idées sur le processus d'inscription à l'Ordre ainsi que sur des questions et tendances actuelles telles que :

- Les possibilités d'emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance
- Le contenu des programmes postsecondaires d'éducation de la petite enfance
- Les besoins d'apprentissage professionnel et les possibilités offertes aux nouveaux membres à cet égard
- L'importance de s'assurer que des possibilités d'apprentissage professionnel de qualité élevée soient offertes à tous les EPEI
- Le manque apparent de possibilités d'apprentissage professionnel pour les EPEI employés à temps partiel ou de façon occasionnelle
- Les niveaux de satisfaction et de confiance professionnelles
- Les aspirations professionnelles et les aspirations en matière d'études

Les rétroactions fournies par les répondants au sondage 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* peuvent être utilisées par l'Ordre, les parties prenantes et les

décideurs dans le cadre de la planification des programmes, de la prise de décisions et de l'élaboration des politiques.

## Références

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. (2009). *Comprendre la pénurie de main-d'œuvre dans les SÉGE et y faire face.*

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. (2009). *Normes professionnelles des éducatrices et éducateurs à l'enfance.*

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. (2009). *Rapport principal : Soutenir les employeurs du secteur des SÉGE.*

Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance. (2009). *Rapport schématique des enjeux provinciaux et territoriaux en matière de ressources humaines.*

Education Scotland. (2012). *Making the difference: The impact of staff qualifications on children's learning in early years.* Livingston, Écosse.

Gouvernement de l'Ontario. (2007). *Loi de 2007 sur les éducatrices et les éducateurs de la petite enfance.*

McCain, M.N., Mustard, J.F., et McCuaig, K. (2011). *Le point sur la petite enfance 3 : Prendre des décisions, Agir.* Toronto Margaret & Wallace McCain Family Foundation.

Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. (2013). Sondage 2011 du Service de l'inscription et des services aux membres : *Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière.*

Organisation de Coopération et de Développement économiques. (2012). *Petite enfance, grands défis III : Boîte à outils pour une éducation et des structures d'accueil de qualité.* OCDE, Paris.

Peeters, Jan, (2014, juin). *What Makes a High Quality Early Childhood Workforce?* Discours présenté lors du 11<sup>e</sup> atelier d'été sur le développement des jeunes enfants parrainé par la School of Early Childhood du Collège George Brown et l'Université de Toronto/ Institut d'études pédagogiques de l'Ontario, Toronto, Ontario.

Scottish Social Services Council. (2014). *Taking the First Steps – is Childhood Practice Working?* Dundee, Écosse.