

oepe

ordre des éducatrices
et des éducateurs
de la petite enfance

Sondage 2014 du Service de l'inscription

et des services aux membres :

Transition vers l'accès à la profession

et le début de carrière

Table des matières

Sommaire.....	3
Rapport intégral	
1. Introduction.....	18
2. Contexte.....	18
3. Objectifs du sondage	20
4. Mise en œuvre du sondage	21
5. Recueil et examen des réponses reçues	22
5.1 Taux de réponse	22
5.2. Répartition géographique des répondants au sondage	22
5.3. Commentaires sur le processus d'inscription à l'Ordre.....	24
5.4. Situation d'emploi actuelle et milieu de travail.....	27
5.5. Préparation à l'accès à la profession donnée par le programme d'études.....	31
5.6. Programmes d'orientation, perfectionnement professionnel et initiatives de mentorat	33
5.7. Confiance et satisfaction des membres.....	34
5.8. Connaissance et compréhension du <i>Code de déontologie et des normes d'exercice</i>	37
5.9. Situation des diplômés de 2014 et des membres de l'Ordre non employés comme EPEI	39
5.10. Aspirations professionnelles.....	41
6. Sommaire des commentaires des répondants de la cohorte 2014.....	44
6.1. Servir les membres de l'Ordre et le public.....	44
6.2. Compréhension et transparence	45
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	45
6.4. Connaissance et compréhension du Code de déontologie et des normes d'exercice	47
6.5. Aspirations professionnelles de la cohorte 2014.....	47
6.6. Comparaison des réponses fournies par les cohortes 2013 et 2014.....	47
7. Limites du sondage 2014.....	51
8. Points à prendre en considération pour l'avenir	52
8.1. Examen des politiques et processus du Service de l'inscription et des services aux membres ...	52
8.2. Initiatives de communication.....	53
8.3. Programme d'apprentissage professionnel continu	53
8.4. Taux de rétention et tendances de la transition vers l'accès à la profession et le début de carrière	54
8.5. Autres points à prendre en considération.....	54
9. Conclusions.....	54
Références.....	56

Sommaire

Introduction

Le présent rapport, intitulé *Sondage 2014 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 des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'Ordre) pour recueillir de l'information auprès de 3 221 diplômés de programmes menant à un diplôme ou un grade en éducation de la petite enfance qui ont obtenu leur attestation d'études en 2014.

Le rapport présente une analyse et une synthèse des commentaires fournis par les diplômés et une comparaison de l'information recueillie par le biais des sondages de 2013 et de 2014. 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 2014 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 de l'Ordre et les questions touchant les membres, la profession et le public.
3. Recueillir les commentaires des membres de la cohorte 2014 afin de connaître leurs impressions et les défis auxquels ils font 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, de même que leur niveau de confiance et de satisfaction professionnelle.
4. Déterminer le niveau de connaissance et de compréhension des membres par rapport au *Code de déontologie et aux normes d'exercice*.
5. Tracer une image des aspirations professionnelles de la cohorte 2014.
6. Établir une troisième base de données qui pourra servir à des fins de comparaison avec les données fournies par les diplômés de 2011 et de 2013. Il pourra également servir de comparaison lors d'études futures sur les pratiques d'inscription, les tendances des ressources humaines, les impressions et les idées des membres à l'égard du 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^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014. Selon les dossiers, 3 073 diplômés, qui ont indiqué l'anglais comme étant leur langue préférée, et 148 diplômés, qui ont indiqué le français comme étant leur langue préférée, se sont inscrits et sont devenus membres.

Le 1^{er} avril 2015, le sondage a été distribué par courrier à tous les diplômés anglophones et francophones de 2014. Une enveloppe-réponse préaffranchie était jointe à chaque formulaire de sondage. La date limite du 17 avril 2015 pour renvoyer le sondage a été repoussée au 13 mai 2015.

Le sondage renfermait 16 questions. Elles variaient entre 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

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. Environ 500 membres anglophones et 50 membres francophones se sont servis de l'enveloppe-réponse préaffranchie fournie par l'Ordre pour renvoyer le sondage. 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 qualitative des données 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 sondages de 1 027 participants anglophones et de 75 participants francophones ont été renvoyés à l'Ordre. Le taux de réponse en anglais s'est élevé à 33 % environ et le taux de réponse en français, à 51 % environ.

Il est quelque peu difficile de porter des jugements sur l'acceptabilité de ces taux de réponse parce que les taux de réponse reconnus comme étant acceptables varient selon la façon dont un sondage est effectué. Si un sondage est effectué par la poste, on estime qu'un taux de réponse de 50 % est adéquat. Dans le cas d'un sondage en ligne, 30 % est considéré comme étant dans la moyenne.

Les répondants pouvaient recevoir le sondage de 2014 par la poste ou l'effectuer en ligne. Environ la moitié des répondants anglophones et deux tiers des répondants francophones ont renvoyé leur sondage par la poste.

Commentaires sur le processus de demande d'inscription

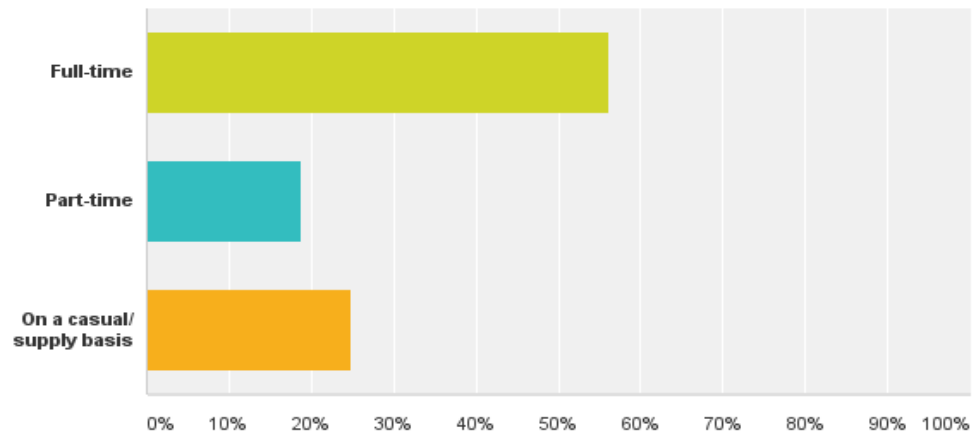
Les répondants ont indiqué sur une échelle d'évaluation si, selon eux, le processus de demande d'inscription à l'Ordre était « très facile », « facile », « un peu difficile », « difficile » ou « frustrant ».

Parmi les membres qui ont répondu à cette question, environ 71 % des répondants anglophones et 85 % des répondants francophones ont indiqué que le processus à suivre était « très facile » ou « facile ».

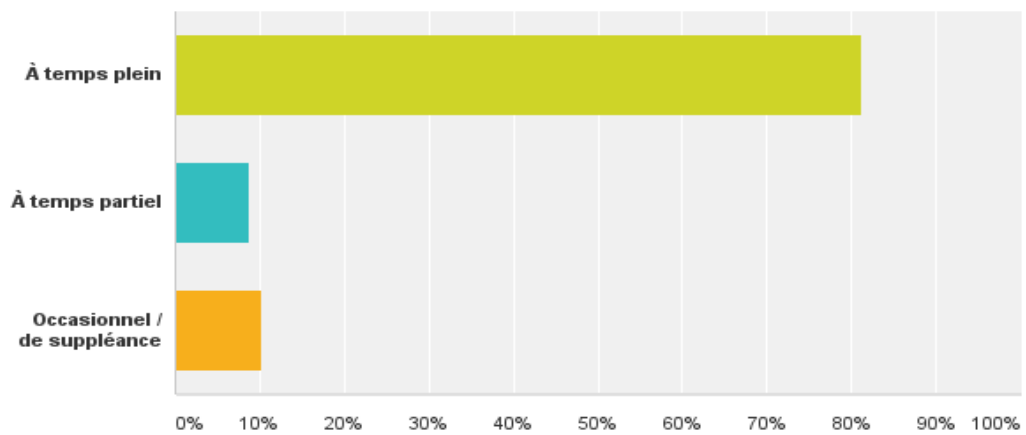
Environ 56 % des EPEI anglophones et 81 % des EPEI francophones étaient employés à temps plein. Environ 19 % des membres anglophones et 9 % des membres francophones occupaient des postes à temps partiel. Les autres répondants (25 % des répondants anglophones et 10 % des répondants francophones) ont déclaré qu'ils avaient un emploi occasionnel/de suppléance.

Les graphiques qui suivent illustrent les taux de réponse selon que les participants travaillent à temps plein, à temps partiel ou qu'ils ont un emploi occasionnel/de suppléance.

please indicate if you are working

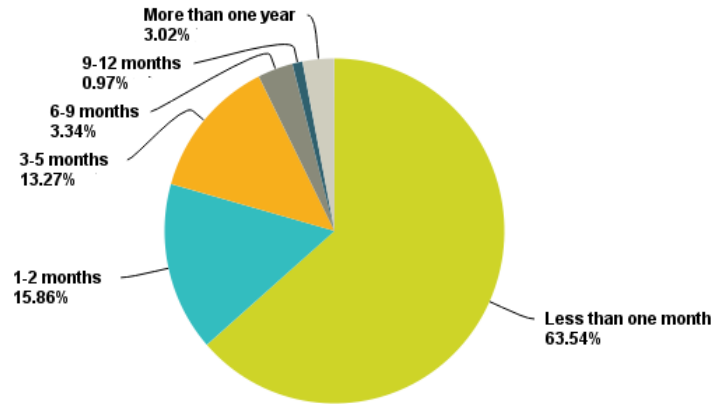


indiquez si vous occupez un poste :

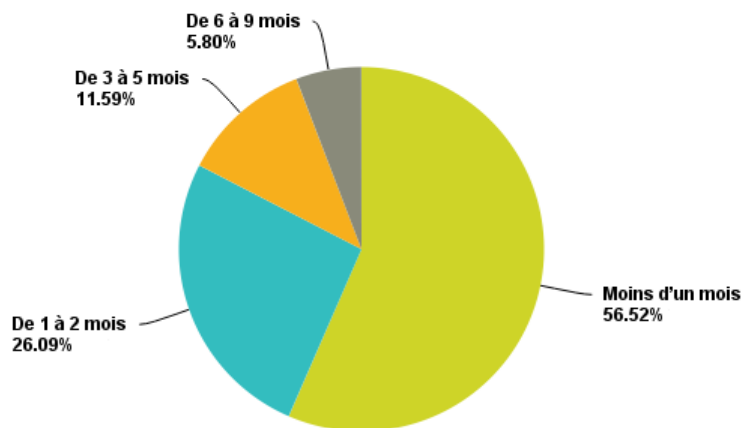


Parmi les membres qui avaient un emploi, environ 79 % des membres anglophones et 83 % des membres francophones ont indiqué qu'ils avaient réussi à obtenir un emploi en deux mois ou moins.

Once you received your Certificate of Registration, how long did it take for you to find employment as an early childhood educator?



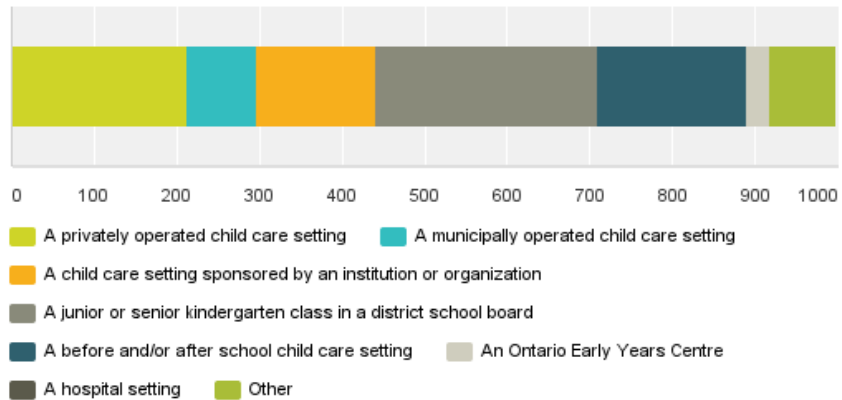
Après avoir reçu votre certificat d'inscription, combien de temps vous a-t-il fallu pour trouver un emploi d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance?



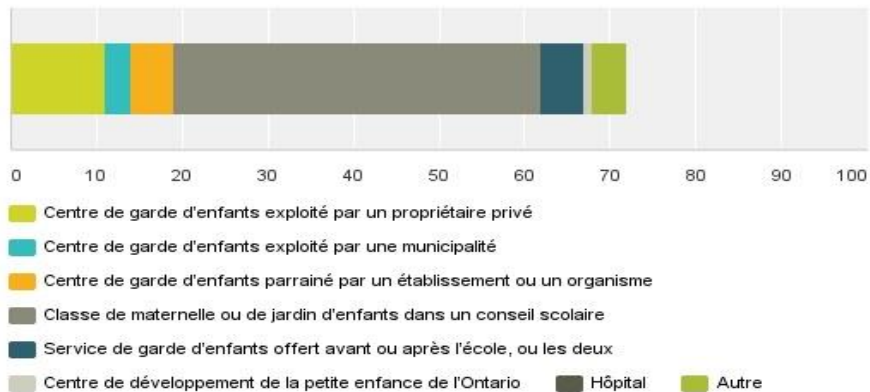
Les répondants au sondage travaillaient dans une grande variété de milieux de travail, tel qu'illustré ci-dessous.

Parmi les autres milieux de travail indiqués par les répondants, mentionnons une gouvernante à domicile, des organismes de bienfaisance (non cités) pour les enfants ayant des besoins particuliers et les nourrissons nécessitant des soins de santé mentale, un conseiller auprès des jeunes travaillant pour Princess Cruise Lines et un autre pour l'Afécéo.

If you are currently employed as an early childhood educator, which of these best describes your workplace environment?



Si vous occupez présentement un emploi d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance, quelle réponse parmi les suivantes décrit le mieux votre milieu de travail?



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

On a demandé aux répondants d'indiquer si leur programme collégial ou universitaire en éducation de la petite enfance les avait bien préparés à assumer les responsabilités associées à leur emploi en éducation de la petite enfance.

Environ 73 % des répondants anglophones et 86 % des répondants francophones ont trouvé que le programme d'études leur avait donné une « excellente préparation » ou une « très bonne préparation ». De plus, environ 19 % des répondants anglophones et environ 9 % des répondants francophones ont dit que le programme d'études leur avait donné une « assez bonne préparation ».

Programmes d'orientation, perfectionnement professionnel et initiatives de mentorat

Environ 66 % des répondants anglophones et 43 % des répondants francophones ont dit avoir participé à une séance d'orientation dans leur milieu de travail. Un examen des commentaires laissait penser que la portée de ces initiatives d'orientation variait grandement.

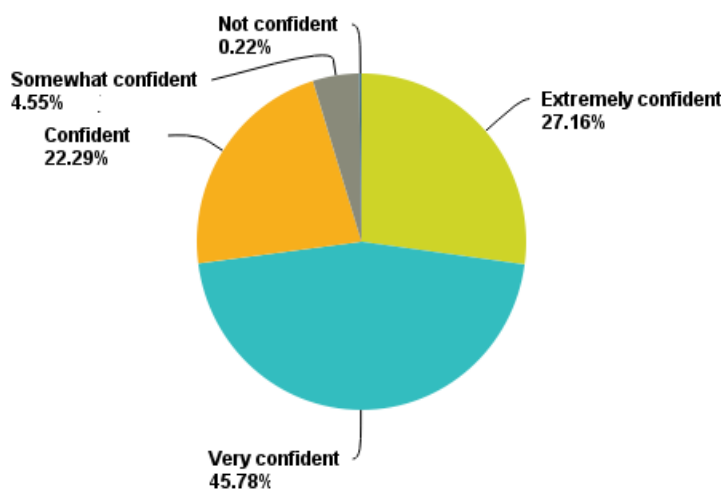
Quatre-vingt-trois pour cent des répondants anglophones et 78 % des répondants francophones ont indiqué que leur employeur offrait des possibilités de perfectionnement professionnel continu. Seulement 19 % des répondants anglophones et 6 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils avaient participé à un programme de mentorat.

Confiance et satisfaction des membres

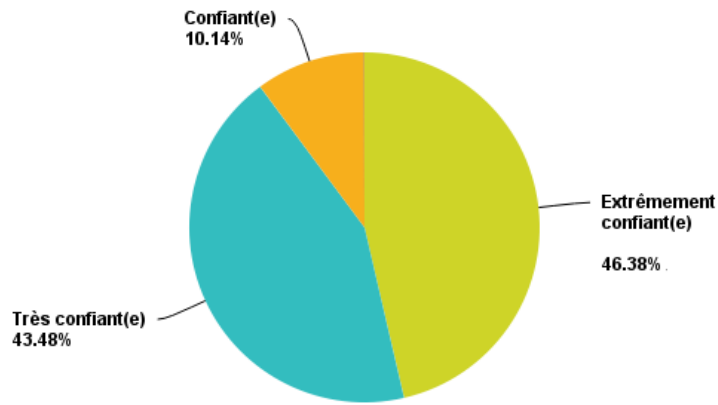
Les répondants ont été invités à décrire leur niveau de confiance dans leur capacité de satisfaire aux exigences de leur emploi actuel d'EPE.

La plupart des répondants anglophones (environ 73 %) et une plus grande majorité (90 %) des répondants francophones se sont dits « extrêmement confiants » ou « très confiants ».

How would you describe your level of confidence with regard to your ability to meet the expectations of your current role as an early childhood educator?

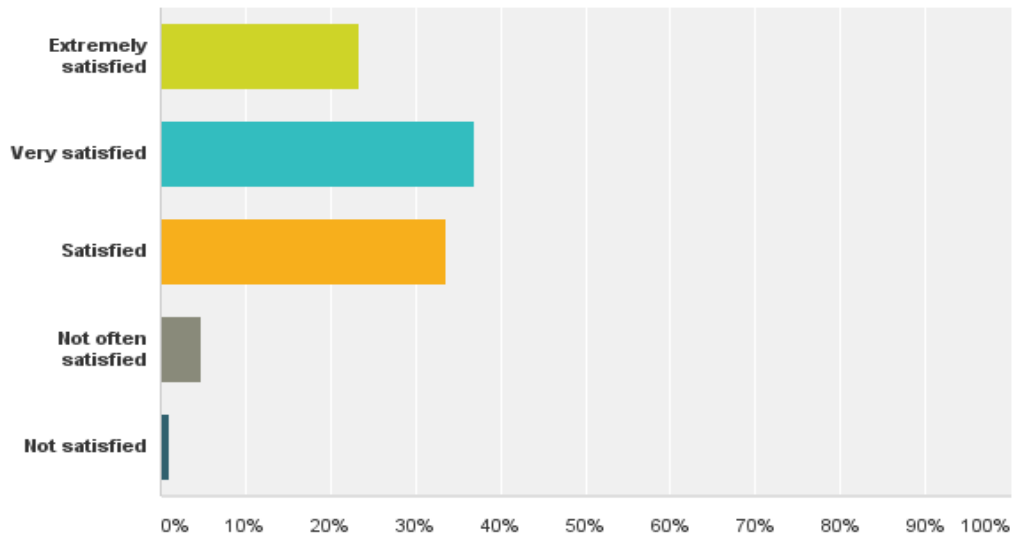


Vous sentez-vous confiant(e) d'avoir la capacité de satisfaire aux exigences de votre emploi d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance?

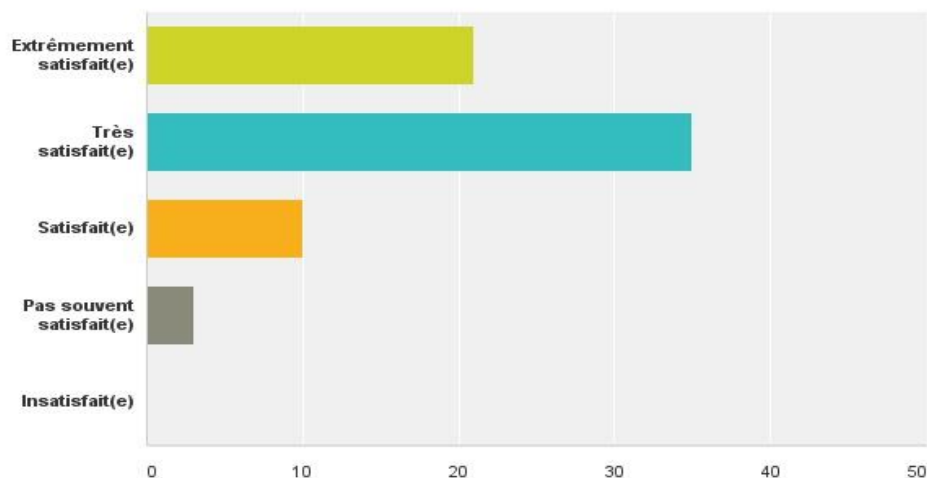


Environ 61 % des répondants anglophones et 81 % des répondants francophones ont indiqué qu'ils étaient « extrêmement satisfaits » ou « très satisfaits » à leur poste actuel. Trente-quatre pour cent des répondants anglophones et 15 % des répondants francophones se sont dits satisfaits.

What word(s) best describe your level of satisfaction in your current role as an early childhood educator?



Quelle réponse décrit le mieux le niveau de satisfaction que vous ressentez dans votre emploi actuel d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance?



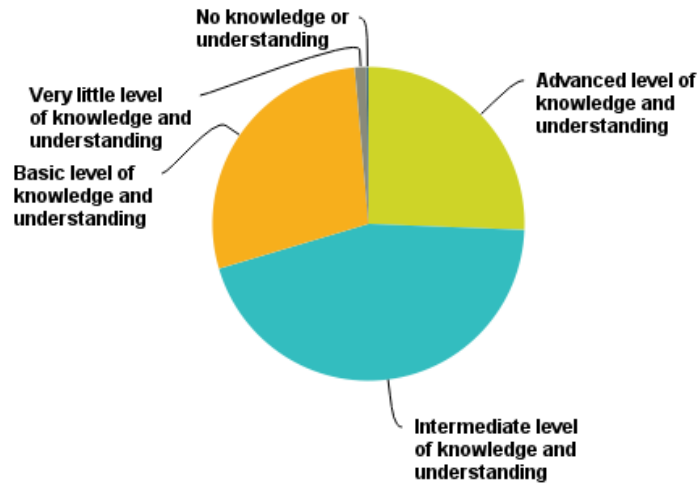
Vingt-trois EPEI se sont dits préoccupés par des questions telles que leur difficulté à trouver un emploi à temps plein; six ont exprimé le désir d'obtenir un poste dans une classe de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein et vingt-deux étaient inquiets par rapport au niveau de rémunération.

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

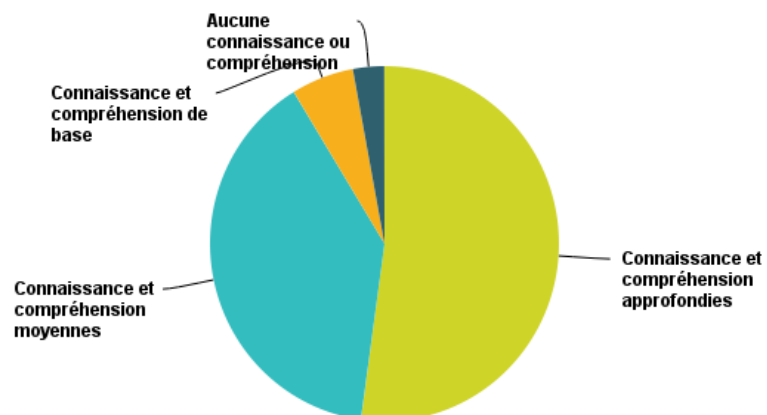
Près de 99 % des répondants anglophones et plus de 97 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils avaient un niveau de compréhension de base, moyen ou approfondi du *Code de déontologie et des normes d'exercice*.

Soixante-dix pour cent des répondants anglophones et 91 % des répondants francophones estimaient que leur niveau de compréhension pouvait être décrit comme étant « approfondi » ou « moyen ».

Please rate your knowledge and understanding of the College of Early Childhood Educators' Code of Ethics and Standards of Practice:



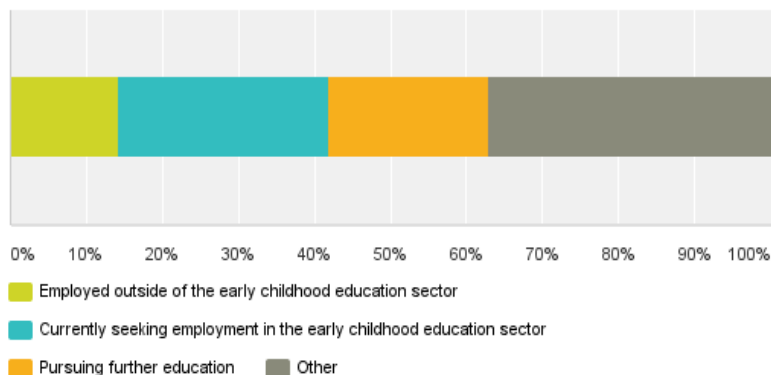
Décrivez votre niveau de connaissance et de compréhension du code de déontologie et des normes d'exercice de l'Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance.



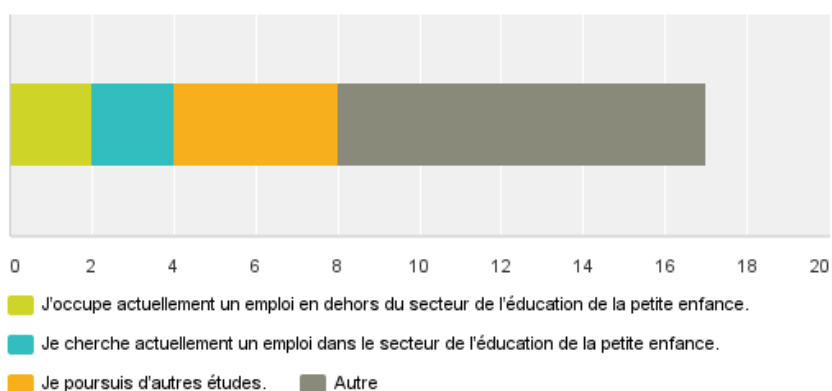
Situation des diplômés de 2014 et des membres de l'Ordre non employés comme EPEI

La répartition des réponses est illustrée dans les graphiques qui suivent.

If you are not currently employed as an early childhood educator, please select one of the following options that best describes your current status.



Si vous n'avez pas d'emploi d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance en ce moment, quel énoncé parmi les suivants décrit le mieux votre situation actuelle?



Un examen des 55 commentaires ajoutés par les répondants a révélé que certains avaient choisi d'accepter un emploi qui était lié dans une certaine mesure à un poste d'EPE, mais n'exigeait pas d'avoir le titre d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance inscrit. Parmi les exemples mentionnés, citons une aide-enseignante en éducation de la petite enfance, un aide-enseignant dans un conseil scolaire, une superviseure de cantine scolaire et une personne occupant un poste de suppléant. Plusieurs répondants ont indiqué qu'ils travaillaient comme EPE à temps partiel tout

en poursuivant leurs études universitaires ou collégiales – ou qu'ils avaient décidé de s'inscrire à un programme de formation à temps plein. Quelques-uns ont mentionné qu'ils exploitaient un centre de garde d'enfants à domicile.

Aspirations professionnelles

Situation	Nombre de réponses	Pourcentage
Cherche un emploi dans un programme de maternelle et de jardin d'enfants et à temps plein	201	27 %
Travaille dans le secteur de l'éducation de la petite enfance et souhaite continuer d'y travailler	143	19 %
Est inscrit(e) ou compte s'inscrire à un programme universitaire d'études de 2 ^e ou de 3 ^e cycle, ou d'études supérieures	138	18 %
Prévoit ouvrir un centre de garde d'enfants	66	9 %
Cherche un emploi à temps plein dans le secteur de l'éducation de la petite enfance	60	8 %
Cherche un poste de responsabilité supérieure dans le secteur de l'éducation de la petite enfance	52	7 %
Se prépare en vue d'une nouvelle carrière	31	4 %
Autre	61	8 %

Sommaire des commentaires des répondants de la cohorte 2014

Servir les membres de l'Ordre et le public

Une lettre de présentation et un questionnaire de sondage ont été distribués à un groupe ciblé de 3 221 diplômés qui ont indiqué avoir terminé en 2014, en Ontario, un programme d'éducation de la petite enfance approuvé menant à un diplôme ou à un grade.

Au total, 1 027 répondants anglophones et 75 répondants francophones ont renvoyé le sondage à l'Ordre.

L'information recueillie au moyen du sondage aidera l'Ordre à prendre des décisions concernant les politiques et les 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 parties prenantes, des décideurs et le public.

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

La diffusion des renseignements recueillis auprès des diplômés de 2014 illustre également que l'Ordre respecte son engagement envers la responsabilisation et l'action dans l'intérêt du public.

Compréhension et transparence

L'information recueillie à l'aide du sondage montre que les membres ont bien voulu faire part de leurs commentaires et que l'Ordre a la capacité et la volonté de répondre aux besoins de ses membres.

En mettant l'information à la disposition d'autres parties intéressées du secteur de l'éducation de la petite enfance, l'Ordre, en sa qualité d'organisme de réglementation de la profession d'éducatrice et d'éducateur de la petite enfance, s'impose comme une source d'information à jour et fiable sur les tendances, les enjeux et les défis du secteur.

Le taux de réponse au sondage et les commentaires des participants ont également révélé qu'un nombre important de nouveaux membres reconnaissent que leurs commentaires font partie intégrante d'un processus d'échange de renseignements valable et continu et aident à rehausser le profil de l'Ordre sur le plan provincial, national et international.

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

La majorité des répondants ont indiqué qu'ils avaient trouvé le processus d'inscription « facile » ou « très facile ».

Un nombre significatif de répondants ont déclaré que le personnel de l'Ordre et les professeurs dans le cadre des programmes postsecondaires avaient été facilement disponibles pour les aider, au besoin, durant le processus d'inscription.

La plupart des répondants anglophones (91 %) et des répondants francophones (97 %) de la cohorte 2014 ont indiqué qu'ils travaillaient dans le secteur de l'éducation de la petite enfance au moment du sondage.

Une proportion considérablement élevée de ces répondants employés (79 % des anglophones et 83 % des francophones) ont trouvé un emploi dans le secteur en deux mois ou moins.

La majorité de ces répondants (56 % des anglophones et 82 % des francophones) ont indiqué qu'ils travaillaient à temps plein dans le secteur.

Le pourcentage de répondants anglophones et de répondants francophones qui étaient employés dans des classes de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein a augmenté dans le sondage 2014.

Dix-neuf pour cent des répondants anglophones et 9 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils travaillaient à temps partiel dans le secteur.

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'assistant de la petite enfance, d'aide-enseignant, de superviseur de cantine scolaire, de personnel occasionnel/suppléant), leur expérience dans un programme d'apprentissage et leur stage les ont aidés à trouver un emploi.

Six pour cent des répondants EPEI ont indiqué qu'ils n'avaient pas été en mesure de trouver du travail dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

Quatre-vingt-douze pour cent des répondants anglophones et 97 % des répondants francophones étaient d'avis que le programme postsecondaire en éducation de la petite enfance leur avait donné « une excellente préparation », « une très bonne préparation » ou « une assez bonne préparation » à leur premier emploi d'EPE.

Près de la moitié des répondants anglophones et des répondants francophones ont évoqué les aspects positifs de leurs stages et souligné que ces stages les avaient aidés à trouver un emploi.

Moins de 1 % des répondants ont exprimé des préoccupations généralement négatives au sujet de leur programme postsecondaire. Un pour cent d'entre eux ont précisé qu'ils estimaient que les programmes d'éducation de la petite enfance ne leur avaient pas donné une préparation adéquate à un emploi dans une classe de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein.

Deux tiers des répondants anglophones et 35 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils avaient participé à un programme d'orientation en milieu de travail.

Un taux considérablement élevé de répondants ont indiqué que leur employeur leur donnait accès à des ateliers et à de la formation.

Quelques répondants (19 % des anglophones et 6 % des francophones) étaient engagés dans des relations de mentorat.

La majorité des membres de la cohorte 2014 (95 % des répondants anglophones et 99 % des répondants francophones) ont dit qu'ils se sentaient « extrêmement confiants », « très confiants » ou « confiants » à leur poste actuel d'EPE.

La majorité des répondants (94 % des anglophones et 96 % des francophones) se sont dits « extrêmement satisfaits », « très satisfaits » ou « satisfaits » de leur emploi.

Quelques répondants ont mentionné que la basse échelle salariale avait un impact sur leur niveau de satisfaction professionnelle.

Parmi les répondants ayant indiqué qu'ils n'étaient pas employés dans le secteur de l'éducation de la petite enfance à l'heure actuelle, une majorité a déclaré qu'ils cherchaient toujours un emploi dans le secteur. Plusieurs EPEI dans ce groupe de répondants ont indiqué qu'ils amélioreraient actuellement leurs qualifications en éducation ou travaillaient à des postes qui n'exigeaient pas d'avoir le titre d'EPEI – ces postes impliquant néanmoins un travail direct auprès des enfants.

Points à prendre en considération pour l'avenir

Examen des politiques et processus du Service de l'inscription et des services aux membres

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

- Continuer de surveiller ce que les membres pensent des politiques et des processus de demande d'inscription à l'Ordre.
- Continuer de se servir des présentations de l'Ordre devant de futurs diplômés en éducation de la petite enfance pour souligner que les proposants de l'Ordre doivent faire en sorte qu'un

relevé de notes soit envoyé directement à l'Ordre, ce relevé montrant l'achèvement de leur programme d'éducation de la petite enfance et l'obtention d'un diplôme ou d'un grade.

- Clarifier la question 11 du sondage pour s'assurer que les diplômés récents comprennent qu'on leur demande s'ils participent à un programme de mentorat et sont mentorés par un EPEI chevronné.
- Clarifier la question 7 du sondage pour indiquer que les répondants devraient seulement choisir une catégorie de milieu de travail où ils passent la majorité de leur temps.
- Faire participer la cohorte de diplômés de 2014 à une étude de suivi de trois ans portant sur les transitions professionnelles.

Initiatives de communication

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

- Faire connaître aux diplômés des programmes postsecondaires approuvés d'éducation de la petite enfance la variété de possibilités d'emploi qui existe dans le secteur.
- Partager les commentaires des répondants concernant les programmes d'éducation de la petite enfance en Ontario.
- Partager les commentaires des répondants concernant leur niveau de confiance et leur satisfaction professionnelle.
- Continuer de développer des stratégies de communication pour faciliter l'implication de l'Ordre auprès des nouveaux membres.
- Continuer de reconnaître l'engagement exprimé par les diplômés récents et les nouveaux membres envers le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants.
- Souligner la façon dont les répondants ont indiqué dans quelle mesure le *Code de déontologie et les normes d'exercice* ont été mis en relief dans le programme postsecondaire et dont ils ont évalué leur compréhension du code et des normes.

Programme d'apprentissage professionnel continu

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

- Partager les impressions des répondants concernant un accès insuffisant à des initiatives efficaces d'orientation et de mentorat en milieu de travail avec des employeurs du secteur de l'éducation de la petite enfance.
- Favoriser et appuyer la création d'initiatives d'orientation et de mentorat en milieu de travail lors de l'entrée dans la profession.
- Encourager les décideurs des milieux de travail à offrir des possibilités d'apprentissage professionnel en ligne et(ou) en personne aux EPEI à temps partiel et occasionnels.
- Favoriser et appuyer la création d'initiatives d'apprentissage professionnel en ligne portant sur les enjeux et les défis lors de l'entrée dans la profession.
- Reconnaître et examiner les répercussions du fait qu'un grand nombre de répondants veulent rehausser leur niveau d'études et leur formation spécialisée.
- Reconnaître et apprécier le fait que la majorité des répondants de la cohorte 2014 ont bien articulé leurs aspirations professionnelles.
- Souligner que le pourcentage de répondants ayant exprimé un intérêt à l'égard de postes de responsabilité supérieure dans le secteur a augmenté.

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

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

- Partager les commentaires des répondants sur leur engagement et leur désir de rester dans la profession avec les employeurs, les parties prenantes et les décideurs.
- Encourager les établissements postsecondaires et d'autres organisations regroupant des parties prenantes, et les fournisseurs d'apprentissage professionnel à planifier et à mettre en œuvre des initiatives d'apprentissage professionnel axées sur les enfants ayant des besoins

particuliers, et sur des expériences de la vie et des contextes culturels et linguistiques divers, et les appuyer dans ce sens.

- Encourager les fournisseurs d'apprentissage professionnel à élaborer des ressources et à offrir des possibilités pour faciliter la transition des EPEI qui entrent dans la profession, et à promouvoir un apprentissage professionnel continu.
- Encourager les fournisseurs d'apprentissage professionnel à élaborer des ressources et des programmes pour les EPEI qui aspirent à des postes de responsabilité supérieure.

Autres points à prendre en considération

- Entreprendre un examen des 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 demeure actuelle.
- Ajouter une question afin de mieux cerner les impressions des nouveaux membres et leur volonté d'utiliser des ressources et de suivre des ateliers en ligne sur l'accès à la profession et la transition professionnelle.
- Explorer les implications de la disparité des salaires et des avantages sociaux dans une variété de milieux de travail désormais accessibles aux EPEI lors de l'entrée dans la profession et l'impact de cette disparité sur la profession d'EPE.

Conclusion

Le rapport sur le *sondage 2014 du Service de l'inscription et des services aux membres : Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* renferme des commentaires valables exprimés 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 en 2014.

Les renseignements communiqués par 1 027 répondants anglophones et 75 répondants francophones fournissent un nouvel éclairage sur le processus d'inscription à l'Ordre ainsi que sur des tendances et enjeux actuels tels 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 haute qualité sont 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 confiance et de satisfaction professionnelle
- Les aspirations professionnelles et les aspirations en matière d'études
- Les impressions de disparité des salaires et des avantages sociaux dans le secteur de l'éducation de la petite enfance

Les commentaires fournis par les répondants au *Sondage 2014 du Service de l'inscription et des services aux membres : Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* seront éventuellement 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 présent rapport, intitulé *Sondage 2014 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 des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance (l'Ordre) pour recueillir de l'information auprès de 3 221 diplômés de programmes menant à un diplôme ou un grade en éducation de la petite enfance qui ont obtenu leur attestation d'études en 2014.

Le rapport présente une analyse et une synthèse des commentaires fournis par les diplômés et une comparaison de l'information recueillie par le biais des sondages de 2013 et de 2014. Il indique également un certain nombre de points que l'Ordre devrait prendre en considération 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 cruciale si l'on veut fournir des services d'éducation et de garde des jeunes enfants de haute qualité. Voici ce que dit à ce sujet l'étude récente (2009) effectuée par le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE), un organisme pancanadien :

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.

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, selon les employeurs de l'Ontario à qui on a posé la question, le plus grand problème auquel ils faisaient face comme gestionnaires dans leur organisme est le recrutement d'employés qualifiés/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.

Dans un autre rapport publié en 2009 et portant sur les *Normes professionnelles des éducatrices et 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 acteurs 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]

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 de l'éducation de la petite enfance en Ontario et présente une estimation du coût économique de

cette pénurie pour la province. Le rapport 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 des programmes d'éducation de la petite enfance de qualité ont une incidence sur les jeunes enfants, leurs familles 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.

Dans son plus récent rapport intitulé *Starting Strong III – A Quality Toolbox for Early Childhood and Care*, publié en 2012, l'OCDE reconnaît que l'amélioration des qualifications, de la formation et des conditions de travail représente l'un des cinq moyens clés d'encourager la qualité dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

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 les autres professionnels jouant un rôle dans la vie des enfants.

Au cours d'un discours prononcé en juin 2014, M. 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 au sujet des « éléments principaux d'une main-d'œuvre de haute qualité dans le secteur de la petite enfance ». 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. »

Les problèmes liés au recrutement, aux transitions de carrière et à la rétention des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance ont été intensifiés par la mise en œuvre du 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. La mise en œuvre de ce programme offre de nouvelles possibilités d'emploi aux récents diplômés en éducation de la petite enfance ainsi qu'aux membres chevronnés de la profession.

Par suite de l'introduction de programmes d'apprentissage des jeunes enfants à temps plein dans toutes les écoles de l'Ontario, les attentes ayant été énoncées dans le document du ministère de l'Éducation *Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance*, publié en 2013, et plus récemment, en 2014, par une ressource appuyant le cadre stratégique, intitulée *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance*, la demande en EPEI qualifiés et compétents continue d'augmenter.

Les parents et les autres membres du public sont de plus en plus conscients de l'importance de programmes d'éducation et de garde des jeunes enfants de haute qualité. 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 rester dans la main-d'œuvre.

Les rapports sur les sondages 2011 et 2013 du Service de l'inscription et des services aux membres : Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière ont fourni des renseignements précieux 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 de perfectionnement professionnel et les possibilités offertes aux nouveaux membres, les niveaux de confiance et de satisfaction professionnelle et les aspirations professionnelles et en matière d'études.

3. Objectifs du sondage

Le sondage 2014 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.
3. Recueillir les commentaires de la cohorte de diplômés de 2014 de programmes d'éducation de la petite enfance en Ontario afin de connaître leurs impressions et les défis auxquels ils font 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 professionnelle.
4. Déterminer dans quelle mesure les membres qui ont terminé avec succès un programme d'éducation de la petite enfance approuvé en Ontario en 2014 disent connaître et comprendre le *Code de déontologie et les normes d'exercice*.
5. Tracer une image des aspirations professionnelles de la cohorte de diplômés de 2014.
6. Établir une troisième base de données à partir de la cohorte de diplômés de 2014 qui pourra servir à des fins de comparaison avec les données fournies par les diplômés de 2011 et de 2013, et lors d'études futures sur les pratiques d'inscription, les tendances des ressources humaines, les impressions et les idées des membres à l'égard du 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, de 2013 et de 2014 a été guidée par les questions suivantes :

1. Combien de personnes ayant obtenu un grade ou un diplôme en éducation de la petite enfance en Ontario se sont vues délivrer un certificat d'inscription entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une année donnée?
2. Comment les diplômés perçoivent-ils le processus à suivre pour obtenir un certificat d'inscription?
3. Quel pourcentage des diplômés qui se sont inscrits à l'Ordre ont obtenu un emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance en Ontario avant le 1^{er} avril de l'année suivant l'obtention de leur diplôme?
4. Combien de temps les membres de l'Ordre nouvellement inscrits ont-ils dû attendre 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 et/ou perfectionnement professionnel les éducatrices et éducateurs de la petite enfance nouvellement employés ont-ils eu accès?
7. Dans quelle mesure les diplômés 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 se sentent-ils confiants et satisfaits sur le plan professionnel à leur poste d'EPE?
9. Dans quelle mesure les diplômés 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^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014. Selon les dossiers, 3 073 diplômés, qui ont indiqué l'anglais comme étant leur langue préférée, et 148 diplômés qui ont indiqué le français comme étant leur langue préférée, se sont inscrits et sont devenus membres.

Le 1^{er} avril 2015, le sondage a été distribué par courrier à tous les diplômés anglophones et francophones de 2014. Une enveloppe-réponse préaffranchie était jointe à chaque formulaire de sondage. La date limite du 17 avril 2015 pour renvoyer le sondage a été repoussée au 13 mai 2015.

Le sondage renfermait 16 questions, 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.

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. Environ 500 membres anglophones et 50 membres francophones ont retourné leur sondage à l'aide de l'enveloppe-réponse préaffranchie fournie par l'Ordre. 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 qualitative des données 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 sondages de 1 027 participants anglophones et de 75 participants francophones ont été renvoyés à l'Ordre. Le taux de réponse en anglais s'est élevé à 33 % environ et le taux de réponse en français, à 51 % environ.

Il est quelque peu difficile de porter des jugements sur l'acceptabilité de ces taux de réponse parce que les taux de réponse reconnus comme étant acceptables varient selon la façon dont un sondage est effectué. Si un sondage est effectué par la poste, on estime qu'un taux de réponse de 50 % est adéquat. Dans le cas d'un sondage en ligne, 30 % est considéré comme étant dans la moyenne.

Les répondants pouvaient recevoir le sondage de 2014 par la poste ou l'effectuer en ligne. Environ la moitié des répondants anglophones et environ deux tiers des répondants francophones ont renvoyé leur sondage par la poste.

Pour commencer, on demandait aux participants de répondre par « oui » ou par « non » à l'énoncé suivant : « Indiquez si vous avez terminé avec succès un programme d'éducation de la petite enfance offert par un établissement postsecondaire en Ontario entre le 1^{er} janvier 2014 et le 31 décembre 2014. »

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. Au moins 96 % des répondants dans les deux langues ont répondu « oui » à cette question.

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 répondants (N) = 953 répondants anglophones et 69 répondants francophones (Question 3)

Circonscription électorale	Nombre de répondants anglophones	Pourcentage de répondants anglophones	Nombre de répondants francophones	Pourcentage de répondants francophones
Circonscription électorale n° 1 Région du Nord et du Nord-Est	53	5,6 %	5	7,2 %
Circonscription électorale n° 2 Région de l'Est	80	8,4 %	30	43,5 %
Circonscription électorale n° 3 Région du Sud-Est	29	3 %	4	5,8 %
Circonscription électorale n° 4 Région du Centre-Est	81	8,5 %	2	2,9 %
Circonscription électorale n° 5 Région de Toronto	276	29 %	6	8,7 %
Circonscription électorale n° 6 Région du Centre-Ouest	218	23 %	9	13 %
Circonscription électorale n° 7 Région de Hamilton-	67	7 %	2	2,9 %

Niagara				
Circonscription électorale n° 8 Région du Sud-Ouest	143	15 %	8	11,6 %
Autre (hors province)	6	0,6 %	3	4,3 %

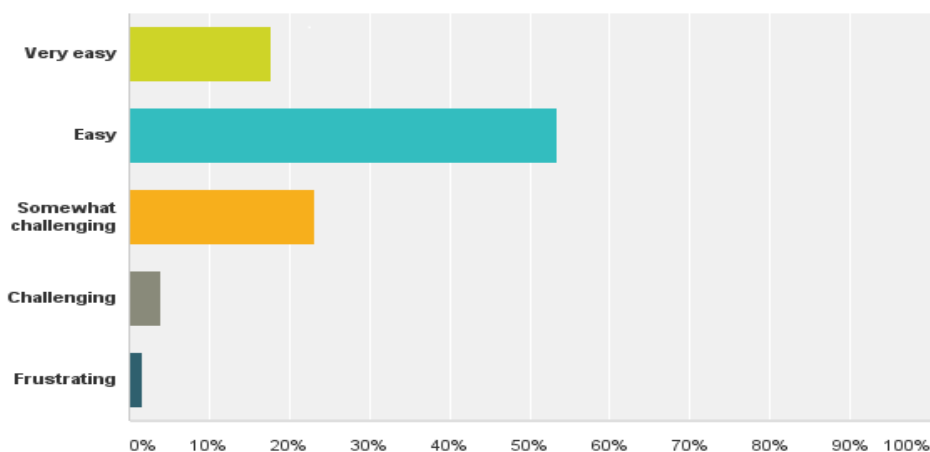
5.3 Commentaires sur le processus d'inscription à l'Ordre

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 ».

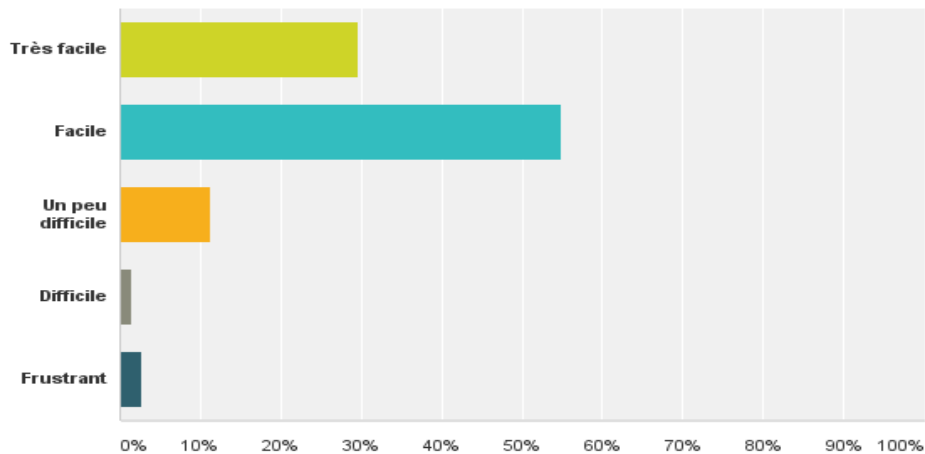
N = 968 répondants anglophones et 69 répondants francophones (Question 2)

Parmi les membres qui ont répondu à cette question, environ 71 % des répondants anglophones et 85 % des répondants francophones ont indiqué que le processus à suivre était « très facile » ou « facile ».

What words best describe your experience in completing your application for your Certificate of Registration?



Quelle réponse décrit le mieux votre expérience du processus de demande d'inscription à l'Ordre?



Environ 16 % de ces répondants ont choisi d'ajouter des commentaires à cette question. La majorité des commentaires pourrait être divisée en six domaines.

Quarante-cinq pour cent des répondants ont choisi de souligner les difficultés qu'ils ont rencontrées au moment de remplir leur demande. Parmi les sujets de préoccupation des proposants, citons les suivants :

- Le processus n'était pas clair
- L'obtention du certificat d'inscription a pris trop de temps
- L'envoi des relevés de notes de l'établissement postsecondaire à l'Ordre a été retardé
- Les frais d'inscription étaient trop élevés
- Certains documents requis tels qu'une preuve de changement de nom/un certificat de mariage étaient difficiles à obtenir
- Les difficultés éprouvées par les proposants dont la langue maternelle n'était pas l'anglais

Voici quelques exemples de réponses de participants :

Certaines parties de la demande n'étaient pas claires, en particulier dans la Section 2 sur le dossier académique.

La réception de l'information et de mon certificat par la poste a pris longtemps.

Quelques difficultés à obtenir que les relevés de notes soient envoyés rapidement.

Je n'avais pas l'argent nécessaire pour payer les frais de demande ni le soutien de ma famille, ce qui fait que c'était difficile pour moi de commencer à travailler. J'ai donc fait une demande auprès de L'Ontario au travail, qui m'a appuyée en assumant les frais de demande. Ensuite, j'ai été en mesure de trouver un emploi dans mon domaine.

J'ai éprouvé des difficultés parce que j'ai dû fournir une preuve de changement de nom, ce qui a considérablement ralenti le processus.

C'était un peu difficile de remplir la demande de certificat, car l'anglais n'est pas ma langue maternelle.

Vingt-cinq répondants ont choisi d'ajouter des commentaires positifs sur leur expérience d'inscription.

J'ai simplement suivi les consignes qui étaient très simples et très claires.

Le processus à suivre pour m'inscrire était clair. J'ai pu facilement naviguer sur le site Web de l'OEPE et trouver les formulaires que j'avais besoin de remplir.

C'était facile je n'ai rencontré aucune difficulté [sic].

As soon as I had questions I called in and someone helped me out.

Vingt-cinq répondants ont apprécié l'aide qu'ils ont reçue de professeurs du postsecondaire, d'autres EPEI et de l'Ordre pour remplir leur demande.

Dans notre cours, on a reçu une formation et de l'aide pour remplir la demande.

Il y avait des représentants de l'Ordre à notre salon de l'emploi, ce qui a facilité le processus puisque j'ai pu leur poser des questions.

Dix répondants ont indiqué que les présentations de l'Ordre dans leur établissement postsecondaire avaient été très utiles.

Un représentant est venu (dans mon établissement postsecondaire) pour répondre à toutes les questions de ma classe.

Le fait que des représentants viennent dans notre école pour expliquer le processus a été utile.

Neuf réponses ont révélé que des proposants auraient aimé pouvoir remplir leur demande en ligne.

Il suffit de connaître les étapes en ligne.

Par ailleurs, un examen des 168 commentaires laissait penser que 16 répondants semblaient ne pas avoir compris la question. Leurs commentaires comprenaient des descriptions de leur expérience dans le programme d'éducation de la petite enfance et ne s'appliquaient pas spécifiquement au processus de demande d'adhésion à l'Ordre.

En voici des exemples :

J'ai beaucoup apprécié le programme, mais j'ai trouvé ça difficile de me remettre à étudier après avoir arrêté l'école pendant autant d'années.

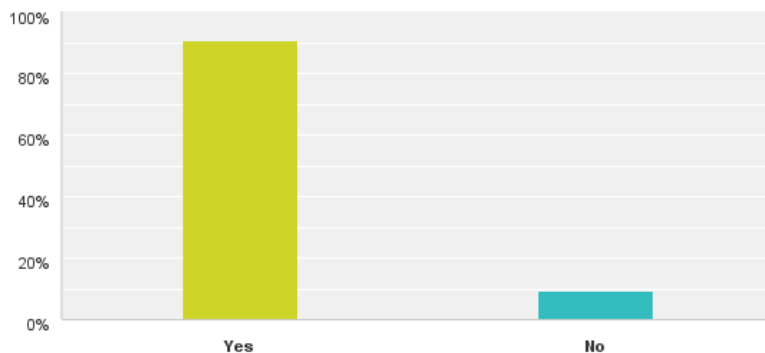
J'ai aimé le programme, car il était difficile et stimulant tout en étant intéressant.

5.4 Situation d'emploi actuelle et milieu de travail

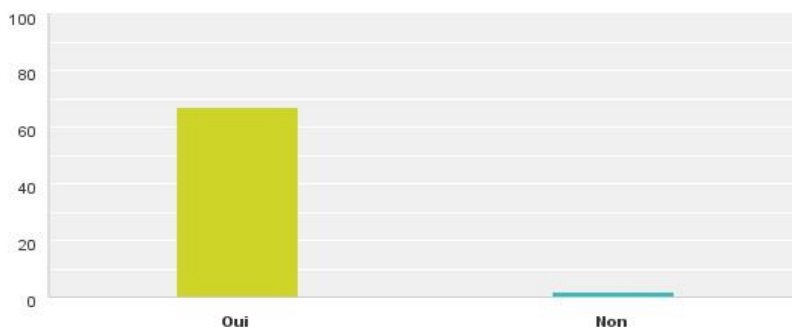
On a demandé aux membres nouvellement inscrits s'ils travaillaient actuellement comme EPE.

Nombre de répondants = 958 répondants anglophones et 69 répondants francophones (Question 4)

Are you currently employed as an early childhood educator?



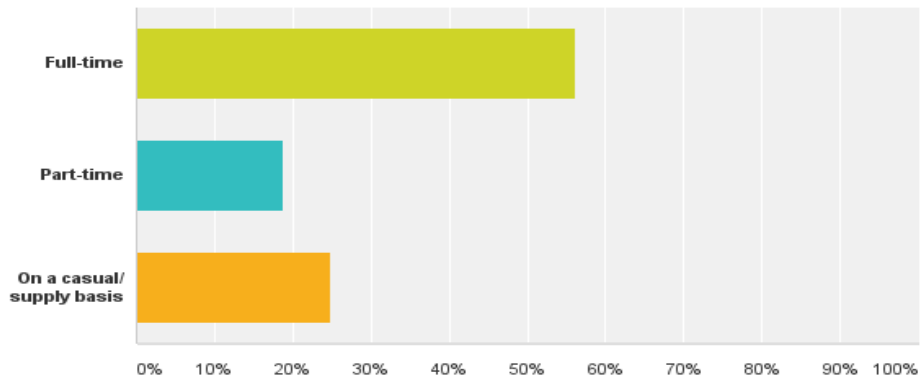
À l'heure actuelle, occupez-vous un emploi d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance?



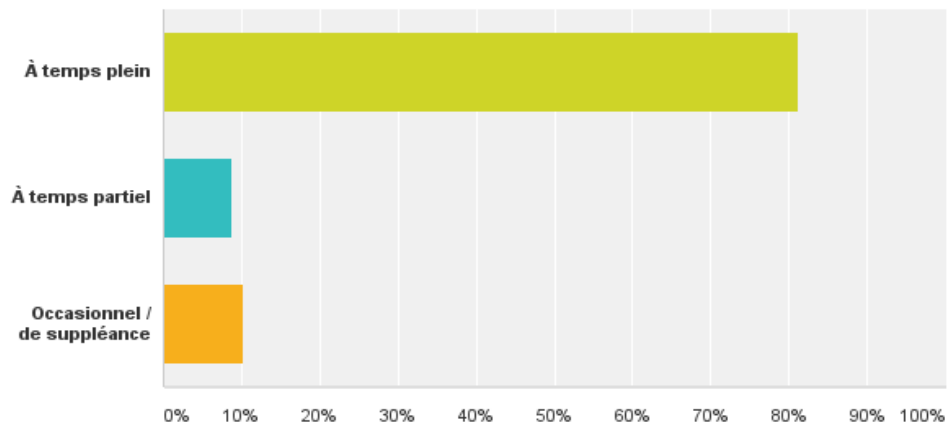
Environ 56 % des répondants anglophones et 81 % des répondants francophones étaient employés à temps plein. Environ 19 % des membres anglophones et 9 % des membres francophones occupaient des postes à temps partiel. Les autres répondants (25 % des répondants anglophones et 10 % des répondants francophones) ont déclaré qu'ils avaient un emploi occasionnel/de suppléance.

Les graphiques qui suivent illustrent la répartition des répondants selon qu'ils travaillent à temps plein, à temps partiel ou qu'ils ont un emploi occasionnel/de suppléance.

please indicate if you are working

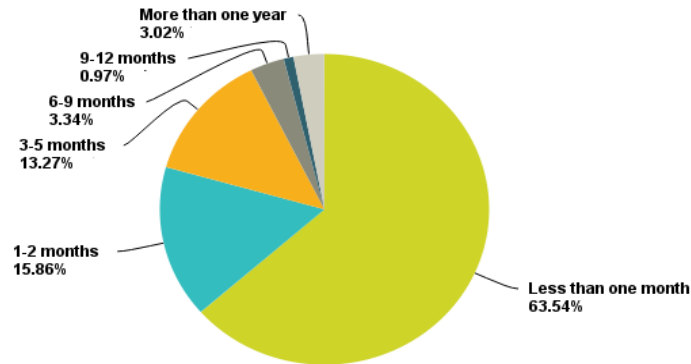


indiquez si vous occupez un poste :

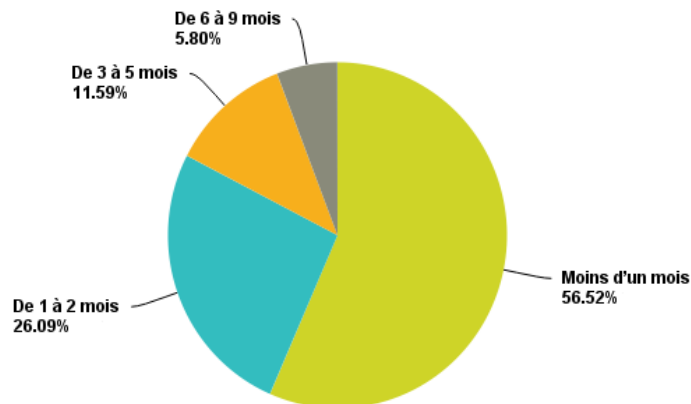


Parmi les répondants qui avaient un emploi, environ 79 % des membres anglophones et 83 % des membres francophones ont indiqué qu'ils ont réussi à obtenir un emploi en deux mois ou moins.

Once you received your Certificate of Registration, how long did it take for you to find employment as an early childhood educator?



Après avoir reçu votre certificat d'inscription, combien de temps vous a-t-il fallu pour trouver un emploi d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance?



Près de 300 répondants anglophones et 20 répondants francophones ont choisi de donner des commentaires additionnels pour cette question. Environ deux tiers des répondants anglophones et trois quarts des répondants francophones ont indiqué qu'ils avaient obtenu un poste avant de recevoir leur certificat d'inscription ou tout de suite après l'avoir reçu. Un nombre important de ces EPEI ont déclaré qu'ils avaient travaillé auparavant comme assistants de la petite enfance, fournisseurs de services de garde avant et après l'école, superviseurs de cantine scolaire et aide-enseignants, ou qu'ils avaient participé à un programme d'apprentissage tout en travaillant.

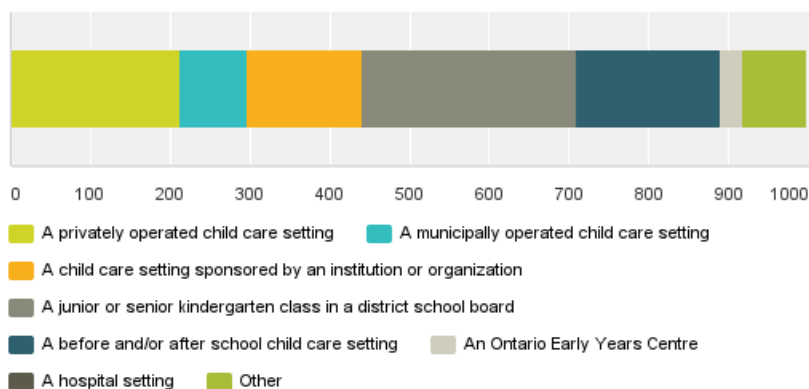
Quelques répondants ont retardé la recherche d'un emploi parce qu'ils ont pris des vacances, voulaient passer plus de temps avec leur famille ou en raison d'un congé de maternité. Les commentaires de six EPEI ont révélé qu'ils avaient décidé de poursuivre un programme menant à un grade universitaire.

Six pour cent des EPEI qui ont ajouté des commentaires ont déclaré qu'ils n'avaient pas été en mesure de trouver un emploi.

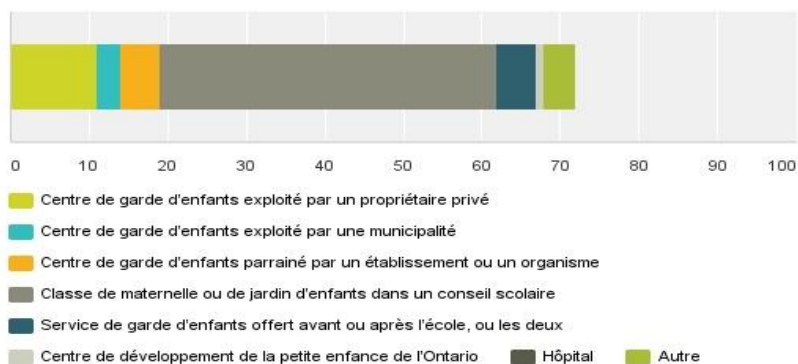
Les répondants au sondage travaillaient dans une grande variété de milieux de travail, tel qu'illustré ci-dessous.

Nombre de répondants = 905 anglophones et 69 francophones (Question 7)

If you are currently employed as an early childhood educator, which of these best describes your workplace environment?



Si vous occupez présentement un emploi d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance, quelle réponse parmi les suivantes décrit le mieux votre milieu de travail?



Parmi les autres milieux de travail mentionnés par les répondants, citons une gouvernante à domicile, des organismes de bienfaisance (non cités) pour les enfants ayant des besoins particuliers et les nourrissons nécessitant des soins de santé mentale, un conseiller auprès des jeunes travaillant pour Princess Cruise Lines et un autre pour l'Aféseo.

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

La Question 8 invitait les répondants à indiquer dans quelle mesure, selon eux, le programme menant à un diplôme ou à un grade en éducation de la petite enfance les avait préparés à assumer les responsabilités associées à leur emploi.

Nombre de répondants = 931 anglophones et 69 francophones (Question 8)

Environ 73 % des répondants anglophones et 86 % des répondants francophones ont trouvé que leur programme d'études leur avait donné une « excellente préparation » ou une « très bonne préparation ». De plus, environ 19 % des répondants anglophones et environ 9 % des répondants francophones ont dit que leur programme d'études leur avait donné une « assez bonne préparation ».

Cent quatre-vingt-deux répondants ont ajouté des commentaires. Environ 44 % des commentaires en anglais et 47 % des commentaires en français étaient positifs. Dans bon nombre de ces commentaires, les répondants avaient trouvé que leur expérience de stage était très positive et qu'elle les avait aidés à trouver un emploi.

Voici quelques commentaires :

(L'établissement postsecondaire) offrait un bon équilibre entre la théorie et la pratique, ce qui m'a été très utile dans mon travail.

Le programme m'a préparée à démontrer une attitude professionnelle et une capacité de travailler chaque jour de façon coopérative et collaborative, en partenariat avec les membres de l'équipe, les membres du personnel, et les enfants et leurs familles. Le programme m'a aussi permis d'acquérir plus de connaissances.

Les notions de guises dans le programme nous permet d'assumer nos responsabilités avec efficacité.

J'ai accumulé beaucoup d'expérience pratique grâce à six stages. De plus, mes professeurs étaient INCROYABLES!

C'était la bonne formation.

Six répondants (moins de 1 %) ont exprimé des préoccupations négatives au sujet de leur programme.

Voici des exemples de commentaires :

À mon avis, il devrait y avoir davantage d'expériences de la vie réelle – peut-être plus de stages ou de stages liés à une tâche. Je ne me sentais pas prête à 100 % à travailler dans

la vie réelle. J'ai des connaissances de base, mais je ne pense pas avoir les outils nécessaires pour faire face à des situations de la vie réelle. Je crois aussi que l'on devrait parler davantage des enfants d'âge scolaire. Ils sont très différents de la petite enfance.

La préparation pour assumer les responsabilités est très différente de la réalité sur terrain. Je rencontre beaucoup d'épreuves/difficultés en rapport avec le fonctionnement/système dans le milieu dans lequel je travaille. Non seulement, je m'adapte/ajuste à ces défis, je me sens abandonnée parce qu'il n'y a pas d'appui au niveau syndical qui existe pour nous, les éducatrices de la petite enfance.

Un pour cent des répondants se sont dits convaincus de la nécessité de mettre davantage l'accent sur la préparation des diplômés à des stages dans des programmes de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein.

Voici des exemples de commentaires :

(L'établissement postsecondaire) aurait dû offrir davantage de classes spécifiques au modèle de programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein du conseil scolaire. Le programme d'études du collège était surtout axé sur les services de garde d'enfants.

On ne parlait pas assez du curriculum du programme de maternelle et de jardin d'enfants et des relations avec les enseignants.

Vingt-trois répondants ont offert des suggestions pour améliorer le programme. Ces suggestions consistaient à offrir plus d'information et d'expérience dans les domaines suivants :

- se concentrer sur des activités et des jeux afin d'améliorer la littératie et la numératie, par exemple
- travailler auprès des enfants ayant des besoins particuliers
- aider les familles à risque élevé
- appuyer les programmes pour les nourrissons
- mettre davantage l'accent sur le travail auprès des communautés multiculturelles
- améliorer l'information sur la mise en œuvre du document AJEPTA
- élaborer des stratégies de gestion du comportement
- créer des expériences de plein air
- gérer les incidents graves (tels que des blessures graves) et
- communiquer avec les parents

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

Nombre de répondants = 922 anglophones et 69 francophones (Question 9)

Environ 66 % des répondants anglophones et 43 % des répondants francophones ont dit avoir participé à des séances d'orientation dans leur milieu de travail.

Cent cinquante-trois membres ont choisi d'ajouter des commentaires au sujet de leur expérience d'orientation. Un examen de ces commentaires suggérait que la portée de ces initiatives d'orientation variait grandement :

- visite du centre seulement/présentation à la direction

- lecture sur demande du manuel des politiques et des procédures de l'établissement
- séance d'une heure avec le personnel des ressources humaines
- deux à cinq heures d'activités d'orientation structurées
- journée d'orientation du conseil scolaire
- série d'ateliers
- possibilités de jumelage-accompagnement
- formation associée au choc anaphylactique, à la RCP et au SIMDUT

Quelques commentaires laissaient penser que les EPEI n'avaient pas eu d'expérience d'orientation et le regrettaient. Cinq répondants ont déclaré qu'ils travaillaient déjà dans des programmes d'éducation de la petite enfance au Toronto District School Board (TDSB) depuis plusieurs années et n'avaient pas besoin d'une orientation.

Nombre de répondants = 924 anglophones et 69 francophones (Question 10)

Quatre-vingt-trois pour cent des répondants anglophones et 78 % des répondants francophones ont indiqué que leur employeur offrait des possibilités de perfectionnement professionnel continu.

Les commentaires ajoutés par des répondants révélaient que certains employeurs n'offraient pas de possibilités d'apprentissage professionnel continu, alors que d'autres employeurs considéraient l'apprentissage continu comme indispensable aux EPEI dans leur milieu de travail. Selon bon nombre d'EPEI qui ont ajouté des commentaires, ces séances ont été très utiles et appréciées.

Nous avons des communautés d'apprentissage professionnel (CAP) durant toute l'année. Cela consiste en demi-journées où deux ou trois écoles se réunissent avec deux membres du conseil pour suivre une formation. Il y a aussi des activités variées pendant les journées pédagogiques.

Il existe toujours de nombreuses possibilités de réunion entre les EPE et les enseignants. Apprendre ensemble en équipe. Key to Learn du TDSB offre une foule de ressources et de possibilités.

On participe aux formations.

Quelques répondants ont indiqué qu'ils avaient eu accès à des ateliers en ligne. Huit EPEI qui étaient des employés occasionnels/suppléants ont indiqué que les employeurs offraient seulement des possibilités d'apprentissage professionnel aux employés à temps plein.

Nombre de répondants = 924 anglophones et 69 francophones (Question 11)

Environ 19 % des répondants anglophones et 6 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils participaient à un programme de mentorat. Plusieurs EPEI se sont dits intéressés à s'engager dans une relation de mentorat. Un examen des commentaires à la Question 11 révèle qu'un nombre important de répondants pensaient qu'on leur demandait s'ils servaient actuellement de mentor à un autre EPEI.

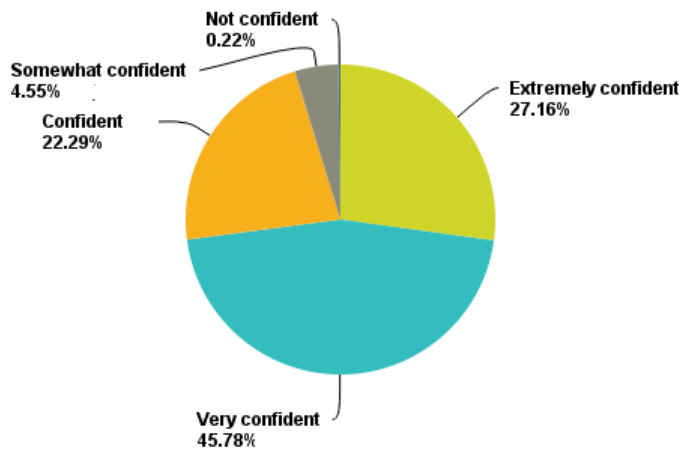
5.7 Confiance et satisfaction des membres

Nombre de répondants = 924 anglophones et 69 francophones (Question 12)

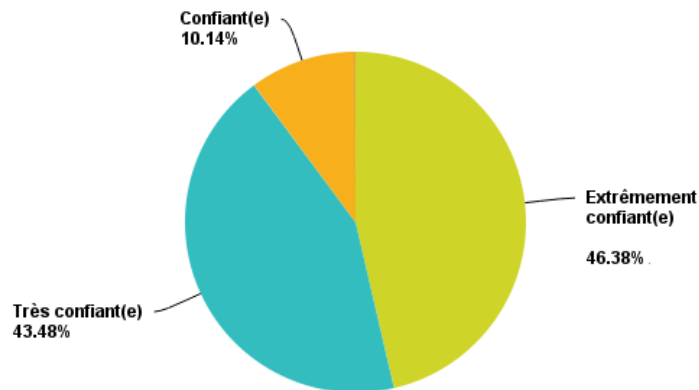
Les répondants ont été invités à dire s'ils ont confiance en leur capacité de satisfaire aux exigences de leur emploi actuel d'EPE.

Une majorité des répondants anglophones (environ 73 %) et une plus grande majorité (90 %) des répondants francophones se sont dits « extrêmement confiants » ou « très confiants ».

How would you describe your level of confidence with regard to your ability to meet the expectations of your current role as an early childhood educator?



Vous sentez-vous confiant(e) d'avoir la capacité de satisfaire aux exigences de votre emploi d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance?



Une analyse des 83 commentaires ajoutés à cette question du sondage révèle que près de 40 % des EPEI se décrivent comme étant confiants par rapport à leurs capacités.

Je me sens extrêmement confiante, car je fais de mon mieux pour répondre aux besoins de tous les enfants, quelles que soient leurs capacités. Je me sers aussi du Code de déontologie et des normes d'exercice comme guide.

Je sais ce quoi faire. C'est pourquoi mon employeur m'apprécie beaucoup.

Selon les commentaires de 31 répondants, ils se sentaient confiants au travail, mais ils reconnaissaient néanmoins qu'ils se sentiraient encore plus confiants s'ils avaient davantage d'expérience.

J'apprends tous les jours.

Plus j'acquiers de l'expérience, plus j'ai confiance en mes capacités.

Six répondants qui avaient travaillé dans un programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein se sont dits préoccupés par le fait que l'établissement postsecondaire ne les avait pas préparés au curriculum de ce programme.

Je suis le document du conseil scolaire pour le programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein. J'aurais aimé l'avoir au collège plutôt que d'utiliser le document AJEPTA. Si j'avais su cela auparavant, je me serais sentie « à égalité » avec les enseignants déjà au conseil.

Dans neuf commentaires, les répondants soulignaient quels étaient les principaux défis à leur poste d'EPE. En voici quelques exemples :

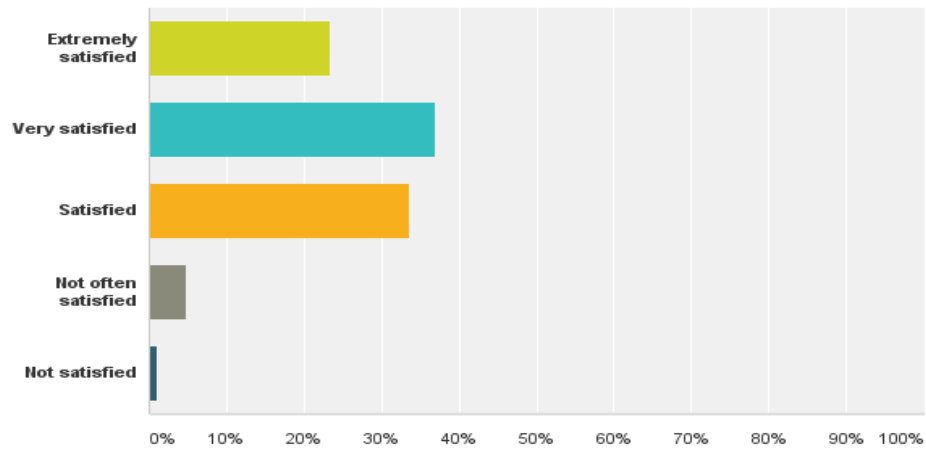
Les conseils scolaires n'ont pas tous les mêmes attentes à l'égard des EPE – les attentes changent chaque jour, d'une école à l'autre, puisque je travaille sur demande.

Les relations avec l'enseignante sont parfois difficiles, mais j'essaie de les améliorer.

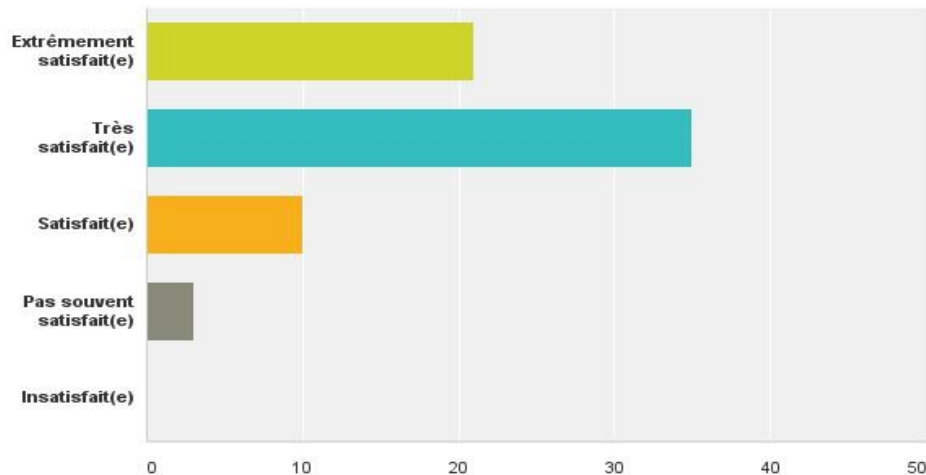
Nombre de répondants = 921 anglophones et 69 francophones (Question 13)

Environ 61 % des répondants anglophones et 81 % des répondants francophones ont déclaré être « extrêmement satisfaits » ou « très satisfaits » dans leur emploi actuel. Trente-quatre pour cent des répondants anglophones et 15 % des répondants francophones ont dit qu'ils étaient « satisfaits ».

What word(s) best describe your level of satisfaction in your current role as an early childhood educator?



Quelle réponse décrit le mieux le niveau de satisfaction que vous ressentez dans votre emploi actuel d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance?



Bon nombre des 167 répondants ont choisi d'ajouter des commentaires.

J'aime mon travail [sic].

I am very confident and feel very lucky to have such a fulfilling career at this point in my life.

Vingt-trois EPEI se sont dits préoccupés par des questions telles que leur difficulté à trouver un emploi à temps plein; six ont exprimé le désir d'obtenir un poste dans une classe de maternelle et

de jardin d'enfants à temps plein et vingt-deux étaient inquiets par rapport au niveau de rémunération.

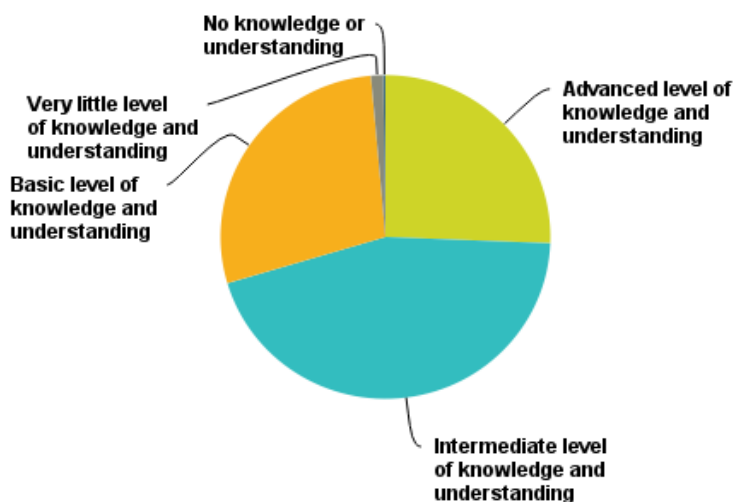
5.8 Connaissance et compréhension du *Code de déontologie et des normes d'exercice*

Nombre de réponses = 929 anglophones et 69 francophones (Question 14)

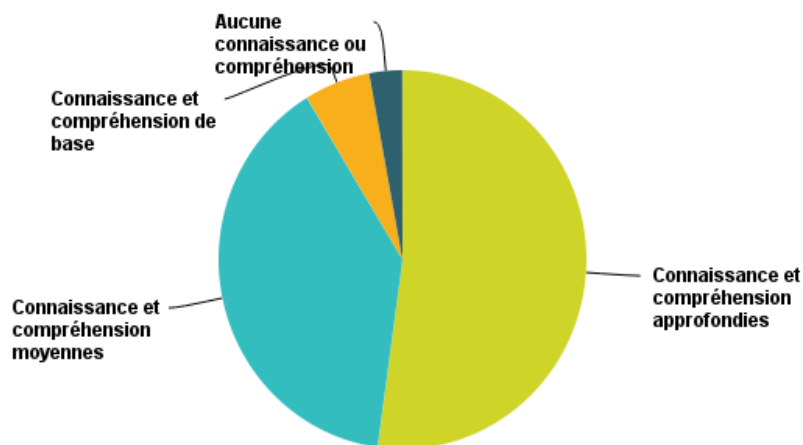
Près de 99 % des répondants anglophones et plus de 97 % des répondants francophones ont indiqué qu'ils avaient une compréhension de base, moyenne ou avancée du *Code de déontologie et des normes d'exercice*.

Soixante-dix pour cent des répondants anglophones et 91 % des répondants francophones estimaient que leur niveau de compréhension pouvait être décrit comme étant « avancé » ou « moyen ».

Please rate your knowledge and understanding of the College of Early Childhood Educators' Code of Ethics and Standards of Practice:



**· Décrivez votre niveau de connaissance
et de compréhension du code de
déontologie et des normes d'exercice de
l'Ordre des éducatrices et des éducateurs
de la petite enfance.**



Parmi les 69 répondants qui ont choisi d'ajouter des commentaires, un tiers était d'avis qu'ils avaient reçu une excellente formation dans leur établissement postsecondaire avant d'obtenir leur diplôme. Plus de 20 % ont déclaré qu'ils intégraient le *Code de déontologie et les normes d'exercice* dans leur pratique quotidienne dans le milieu de travail. Vingt-cinq pour cent avaient l'impression qu'ils continuaient à en apprendre davantage sur les normes au fur et à mesure qu'ils acquéraient de l'expérience à leur poste.

Il s'agit d'une connaissance dont j'ai besoin pour travailler comme EPE; je conserve cette information dans mon classeur pour pouvoir y avoir accès chaque jour.

Me familiariser avec le Code de déontologie et les normes d'exercice a été un élément très important de ma formation au collège.

C'est très important de savoir les normes et le code. On ne peut pas travailler sans ces deux documents [sic].

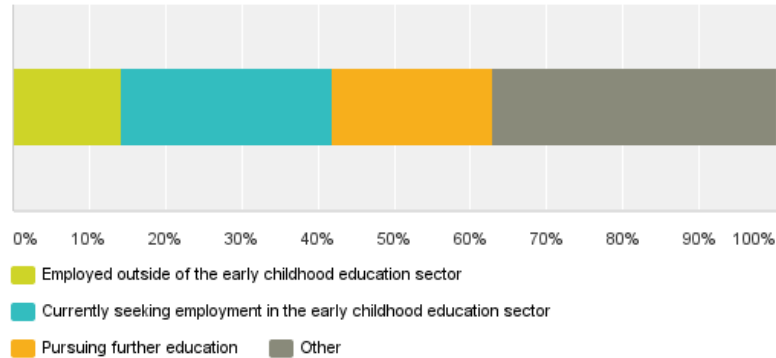
I am continuing to learn more about the Standards as I go along.

5.9 Situation des diplômés de 2014 et des membres de l'Ordre non employés comme EPEI

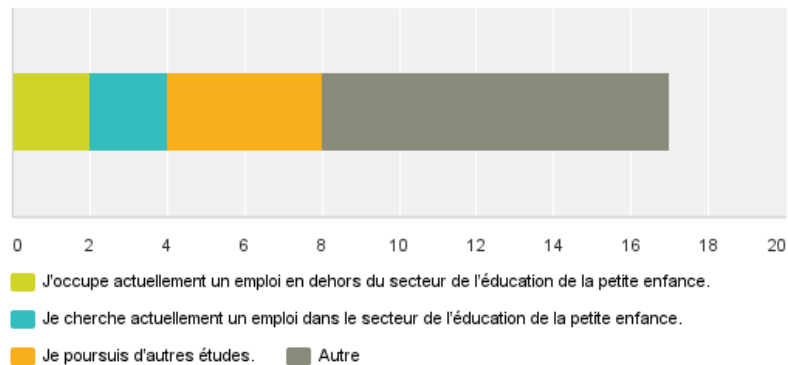
Nombre de réponses = 148 anglophones et 17 francophones (Question 15)

La répartition des réponses est illustrée dans les graphiques qui suivent.

If you are not currently employed as an early childhood educator, please select one of the following options that best describes your current status.



Si vous n'avez pas d'emploi d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance en ce moment, quel énoncé parmi les suivants décrit le mieux votre situation actuelle?



Un examen des 55 commentaires ajoutés par les répondants a révélé que certains avaient choisi d'accepter des emplois qui étaient dans une certaine mesure liés à un poste d'EPE, mais n'exigeaient pas d'avoir le titre d'éducatrice ou d'éducateur de la petite enfance inscrit. Parmi les exemples donnés, citons une aide-enseignante en éducation de la petite enfance, un aide-enseignant dans un conseil scolaire, une superviseure de cantine scolaire et une personne occupant un poste de suppléant. Plusieurs répondants ont indiqué qu'ils travaillaient comme EPE à temps partiel tout en poursuivant leurs études universitaires ou collégiales – ou qu'ils avaient décidé de s'inscrire à un programme de formation à temps plein. Quelques-uns ont mentionné qu'ils exploitaient un centre de garde d'enfants à domicile.

5.10 Aspirations professionnelles

Dans la seizième question du sondage, on 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.

Nombre de répondants = 704 anglophones et 48 francophones (Question 16)

Les 752 réponses en anglais et en français ont été examinées et regroupées en sept thèmes récurrents. Les 61 commentaires qui ne correspondaient pas à ces thèmes ont été regroupés dans la rubrique « Autre ».

Le tableau qui suit reprend les thèmes, la répartition des réponses, le pourcentage pour chaque thème et des exemples de réponses.

Thème	Nombre de réponses	Pourcentage	Exemples de réponses
Cherche un emploi dans un programme de jardin d'enfants et de maternelle à temps plein	201	27 %	<i>... l'emploi dont je rêve serait de travailler comme EPEI au (conseil scolaire de district) dans un programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein. C'est l'objectif que je vise.</i>
Travaille dans le secteur de l'éducation de la petite enfance et souhaite continuer d'y travailler	143	19 %	<i>Continuer dans le cadre d'une spécialisation dans la petite enfance [sic].</i> <i>I have been fortunate enough to receive a fabulous, well-paying job with the county that has surpassed all dreams. I honestly plan on staying with the county till I retire in 25 years. I love my new job! I will continue to take as many professional development courses as possible and continue my growth as an ECE.</i>
Est inscrit(e) ou compte s'inscrire à un programme universitaire d'études de 2 ^e ou de 3 ^e cycle, ou d'études supérieures	138	18 %	<i>En septembre, je retourne à l'école pour obtenir un baccalauréat avec spécialisation en psychologie. Avec ce grade et mon diplôme d'EPE, j'espère</i>

			<p><i>travailler dans un centre de développement de la petite enfance.</i></p> <p><i>J'aime vraiment mon travail d'EPE au conseil scolaire. Une fois que j'aurai achevé mon programme universitaire, j'évaluerai si le poste me plaît encore. Mon objectif est toujours de devenir enseignante agréée de l'Ontario et de poursuivre mes études en éducation de la petite enfance en vue d'obtenir une maîtrise ou un doctorat.</i></p> <p><i>J'aimerais rentrer à l'université dans 3 ans et faire un baccalauréat en éducation élémentaire.</i></p>
Prévoit ouvrir un centre de garde d'enfants	66	9 %	<p><i>Un jour, j'aimerais ouvrir une garderie ou un centre préscolaire.</i></p> <p><i>Mon projet de carrière c'est d'acquérir plus d'expérience dans le domaine de la petite enfance et ouvrir ma propre garderie.</i></p> <p><i>I would like to continue working in a childcare setting to gain experience. To work in a full day kindergarten classroom would be great as well. My ideal career would be to open my own child care centre.</i></p>
Cherche un emploi à temps plein dans le secteur de l'éducation de la petite enfance	60	8 %	<p><i>Je compte poursuivre une carrière en tant qu'EPE. J'aimerais beaucoup travailler à temps plein et j'espère qu'une possibilité s'offrira bientôt à moi.</i></p> <p><i>J'espère passer d'un poste d'EPE sur demande dans une</i></p>

			<i>classe à un travail permanent à temps plein.</i>
Cherche un poste de responsabilité supérieure dans le secteur de l'éducation de la petite enfance	52	7 %	<p><i>J'ai l'intention de continuer mes études dans le domaine des ressources sur les enfants ayant des besoins particuliers et finalement, de faire de la supervision.</i></p> <p><i>J'aimerais occuper un poste de gestion éventuellement.</i></p> <p><i>My plan is to get practical experience in the field for a few years and then pursue a degree in the field five years down the road. My future plan is to become a professor at a college and teach ECE program.</i></p>
Se prépare en vue d'une nouvelle carrière	31	4 %	<p><i>Bien que j'adore mon travail et que je sois fière des connaissances acquises en éducation de la petite enfance, je ne compte pas rester longtemps dans la profession en raison du salaire insuffisant et du manque de prestige associé à ce travail/cette carrière.</i></p> <p><i>Étant donné que j'ai un baccalauréat en éducation, j'espère obtenir un poste d'enseignant par la suite.</i></p> <p><i>Je compte utiliser mes connaissances en éducation de la petite enfance pour obtenir une maîtrise en travail social. Je pense que mes antécédents d'EPE vont bien me préparer à un emploi de travailleur social auprès des enfants.</i></p>

Autre	61	8 %	S.O. Ne sait pas Pas de projets Ne fait pas de plan de carrière
-------	----	-----	---

6. Sommaire des commentaires des répondants de la cohorte 2014

Les commentaires des membres ont été résumés en fonction des objectifs déclarés du sondage 2014.

Le *Sondage 2014 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.
3. Recueillir les commentaires des membres de la cohorte de diplômés de 2014 de programmes d'éducation de la petite enfance en Ontario afin de connaître leurs impressions et les défis auxquels ils font 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, de même que leur niveau de confiance et de satisfaction professionnelle.
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 2014 par rapport au *Code de déontologie et aux normes d'exercice*.
5. Tracer une image des aspirations professionnelles de la cohorte de diplômés de 2014.
6. Établir une base de données à partir de la cohorte 2014 qui pourra servir à des fins de comparaison avec les données fournies par les diplômés de 2011 et de 2013, et lors d'études futures sur les pratiques d'inscription, les tendances des ressources humaines, les impressions et les idées des membres à l'égard du secteur de l'éducation de la petite enfance en Ontario.

6.1 Servir les membres de l'Ordre et le public

Une lettre de présentation et un questionnaire de sondage ont été distribués à un groupe ciblé de 3 221 diplômés qui ont indiqué avoir terminé en 2014, en Ontario, un programme d'éducation de la petite enfance approuvé menant à un diplôme ou à un grade.

Au total, 1 027 répondants anglophones et 75 répondants francophones ont renvoyé le sondage à l'Ordre. Parmi ces répondants, bon nombre ont non seulement coché les cases associées à la plupart des réponses, mais ont aussi ajouté des commentaires.

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 à l'aide d'un éventail d'initiatives de communication de l'Ordre.

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

La diffusion des renseignements recueillis auprès de la cohorte de diplômés de 2014 illustre également que l'Ordre respecte son engagement envers la responsabilisation et l'action dans l'intérêt du public.

6.2 Compréhension et transparence

L'information recueillie à l'aide du sondage montre que les membres ont bien voulu faire part de leurs commentaires et que l'Ordre a la capacité et la volonté de répondre aux besoins de ces membres. L'information recueillie à l'aide de ce sondage pourra être partagée avec les membres de l'Ordre, des institutions et organisations regroupant des 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 tendances, les enjeux et les défis dans le secteur.

Le taux de réponse au sondage et les commentaires des participants ont également révélé qu'un nombre important de nouveaux membres reconnaissent que leurs commentaires font partie intégrante d'un processus d'échange de renseignements continu et aident à rehausser le profil de l'Ordre sur le plan provincial, national et international.

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

La majorité des répondants ont indiqué qu'ils avaient trouvé le processus d'inscription « facile » ou « très facile ».

Un nombre significatif de répondants ont déclaré que le personnel de l'Ordre et les professeurs dans le cadre des programmes postsecondaires avaient été facilement disponibles pour les aider, au besoin, durant le processus d'inscription.

La plupart des répondants anglophones (91 %) et des répondants francophones (97 %) de la cohorte 2014 ont indiqué qu'ils travaillaient dans le secteur de l'éducation de la petite enfance au moment du sondage.

Une proportion considérablement élevée de ces répondants employés (79 % des anglophones et 83 % des francophones) a trouvé un emploi dans le secteur en deux mois ou moins.

La majorité de ces répondants (56 % des anglophones et 82 % des francophones) travaillaient à temps plein dans le secteur.

Le pourcentage de répondants anglophones et de répondants francophones qui étaient employés dans des classes de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein a augmenté dans le sondage 2014.

Dix-neuf pour cent des répondants anglophones et 9 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils travaillaient à temps partiel dans le secteur.

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, d'aide-enseignant, de superviseur de cantine scolaire, de personnel occasionnel/suppléant), leur expérience dans un programme d'apprentissage et leur stage les ont aidés à trouver un emploi.

Six pour cent des répondants EPEI ont indiqué qu'ils n'avaient pas été en mesure de trouver du travail dans le secteur de l'éducation de la petite enfance.

Quatre-vingt-douze pour cent des répondants anglophones et 97 % des répondants francophones étaient d'avis que leurs études postsecondaires en éducation de la petite enfance leur avaient donné une « excellente préparation », une « très bonne préparation » ou « une assez bonne préparation » à leur premier emploi d'EPE.

Près de la moitié des répondants anglophones et des répondants francophones ont évoqué les aspects positifs de leurs stages et souligné que ces stages les avaient aidés à trouver un emploi.

Moins de 1 % des répondants ont exprimé des préoccupations généralement négatives au sujet de leur programme postsecondaire. Un pour cent ont précisé qu'ils estimaient que les programmes d'éducation de la petite enfance ne leur avaient pas donné une préparation adéquate à un emploi dans une classe de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein.

Environ deux tiers des répondants anglophones et 35 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils avaient participé à un programme d'orientation en milieu de travail. D'après leurs commentaires, ces programmes d'orientation variaient d'une visite de centre à un programme de toute une journée ou une série d'ateliers.

Un taux considérablement élevé de répondants ont indiqué que leur employeur leur donnait accès à des ateliers et à de la formation.

Quelques répondants (19 % des répondants anglophones et 6 % des répondants francophones) étaient engagés dans des relations de mentorat.

La majorité des membres de la cohorte 2014 (95 % des répondants anglophones et 99 % des répondants francophones) ont dit qu'ils se sentaient « extrêmement confiants », « très confiants » ou « confiants » à leur poste actuel d'éducateur de la petite enfance.

La majorité des répondants (94 % des anglophones et 96 % des francophones) se sont dits « extrêmement satisfaits », « très satisfaits » ou « satisfaits » de leur emploi.

Quelques répondants ont mentionné que la basse échelle salariale avait un impact sur leur niveau de satisfaction professionnelle.

Parmi les répondants ayant indiqué qu'ils n'étaient pas employés dans le secteur de l'éducation de la petite enfance à l'heure actuelle, une majorité a déclaré qu'elle cherchait toujours un emploi dans le secteur. Plusieurs EPEI dans ce groupe de répondants ont indiqué qu'ils amélioreraient

actuellement leurs qualifications en éducation ou travaillaient à des postes qui n'exigeaient pas d'avoir le titre d'EPEI – ces postes impliquant néanmoins un travail direct auprès des enfants.

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

Quatre-vingt-dix-neuf pour cent des répondants anglophones et 97 % des répondants francophones ont déclaré qu'ils avaient un niveau de connaissance et de compréhension de base, moyen ou approfondi du *Code de déontologie et des normes d'exercice*.

Un nombre important de répondants ont ajouté des commentaires selon lesquels ils avaient reçu une excellente formation dans le *Code de déontologie et les normes d'exercice* dans le cadre de leur programme postsecondaire en éducation de la petite enfance.

6.5 Aspirations professionnelles de la cohorte 2014

Vingt-sept pour cent des répondants voulaient obtenir un emploi à plein temps dans une classe de maternelle et de jardin d'enfants à plein temps. Dix-neuf pour cent estimaient qu'ils voulaient continuer de travailler directement auprès des enfants dans le secteur de l'éducation de la petite enfance. Huit pour cent étaient employés, mais cherchaient un emploi à temps plein. Dix-huit pour cent étaient inscrits ou comptaient s'inscrire à un programme d'études de 2^e ou de 3^e cycle ou d'études supérieures. Neuf pour cent espéraient finalement ouvrir une garderie. Sept pour cent avaient l'intention de chercher un poste de responsabilité supérieure dans le secteur de l'éducation de la petite enfance et de se préparer en conséquence. Quatre pour cent prévoyaient quitter le secteur de l'éducation de la petite enfance et changer de carrière. Les autres répondants ont indiqué ne pas avoir de plan de carrière pour le moment.

6.6 Comparaison des réponses fournies par les cohortes 2013 et 2014

Le tableau qui suit compare les réponses de la cohorte de diplômés de 2013 aux commentaires du sondage fournis par la cohorte de diplômés de 2014.

Caractéristique du sondage	Répondants anglophones 2013	Répondants francophones 2013	Répondants anglophones 2014	Répondants francophones 2014
Taux de réponse au sondage	48 %	56 %	33 %	51 %
Exerce actuellement un emploi d'EPEI à temps plein dans le secteur de l'éducation de la petite enfance	54 %	85 %	56 %	81 %
Travaille à temps partiel ou de façon occasionnelle/	46 %	16 %	44 %	19 %

comme suppléant dans le secteur de l'éducation de la petite enfance				
A été embauché(e) comme EPEI dans l'espace de deux mois ou moins	84 %	85 %	79 %	83 %
Milieu de travail Remarque : Il se peut que certains répondants aient choisi plus d'un milieu de travail	27 % garderie privée 10 % garderie municipale 20 % organisme ou établissement de garde d'enfants 22 % programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein dans un conseil scolaire 23 % garderie avant et(ou) après l'école 2 % centre de développement de la petite enfance de l'Ontario 0 % hôpital 4 % autre	11 % garderie privée 14 % garderie municipale 17 % organisme ou établissement de garde d'enfants 43 % programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein dans un conseil scolaire 17 % garderie avant et(ou) après l'école 3 % centre de développement de la petite enfance de l'Ontario 0 % hôpital 6 % autre	23 % garderie privée 9 % garderie municipale 16 % organisme ou établissement de garde d'enfants 30 % programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein dans un conseil scolaire 20 % garderie avant et(ou) après l'école 3 % centre de développement de la petite enfance de l'Ontario 0,01 % hôpital 9 % autre	16 % garderie privée 4 % garderie municipale 7 % organisme ou établissement de garde d'enfants 62 % programme de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein dans un conseil scolaire 7 % garderie avant et(ou) après l'école 1 % centre de développement de la petite enfance de l'Ontario 0 % hôpital 6 % autre
Préparation du programme postsecondaire d'éducation de la	74 %	94 %	73 %	86 %

petite enfance décrite comme étant excellente ou très bonne				
Accès à un programme d'orientation en milieu de travail	70 %	60 %	66 %	43 %
Accès à un apprentissage professionnel continu en milieu de travail	83 %	83 %	83 %	78 %
Accès à un programme de mentorat en milieu de travail	15 %	6 %	19 %	6 %
Les diplômés se déclarent extrêmement confiants ou très confiants dans le milieu de travail	72 %	94 %	73 %	90 %
Les diplômés se déclarent extrêmement satisfaits ou très satisfaits dans le milieu de travail	63 %	80 %	61 %	81 %
Niveau de connaissance et de compréhension <i>du Code de déontologie et des normes d'exercice</i> décrit comme étant avancé, moyen ou de base	97 %	100 %	99 %	97 %

<p>Situation des diplômés ne travaillant pas actuellement dans le secteur de l'éducation de la petite enfance</p>	<p>Nombre de répondants = 339 travaillent en dehors du secteur de l'éducation de la petite enfance 13 cherchent un emploi d'EPEI 11 suivent une formation additionnelle</p>	<p>Nombre de répondants = 73 travaillent en dehors du secteur de l'éducation de la petite enfance 3 cherchent un emploi d'EPEI 1 suit une formation additionnelle</p>	<p>Nombre de répondants = 148 14 % travaillent en dehors du secteur de l'éducation de la petite enfance 28 % cherchent un emploi d'EPEI 21 % suit une formation additionnelle 37 % Autre</p>	<p>Nombre de répondants = 17 12 % travaillent en dehors du secteur de l'éducation de la petite enfance 12 % cherchent un emploi d'EPEI 24 % suit une formation additionnelle 53 % Autre</p>
<p>Aspirations professionnelles</p>	<p>N = 1129 diplômés anglophones et francophones en éducation de la petite enfance</p>	<p>30 % ont exprimé le désir de continuer de travailler comme EPEI ou prévoient continuer de chercher un emploi à temps plein</p> <p>42 % travaillent dans une classe de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein ou cherchent ce type de travail</p> <p>20 % poursuivent leurs études</p> <p>6 % comptent ouvrir une garderie</p> <p>1,7 % recherchent un poste de responsabilité supérieure dans le secteur de l'éducation de la petite enfance</p>	<p>N = 752 diplômés anglophones et francophones en éducation de la petite enfance</p>	<p>35 % ont exprimé le désir de continuer de travailler comme EPEI ou prévoient continuer de chercher un emploi à temps plein</p> <p>27 % travaillent dans une classe de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein ou cherchent ce type de travail</p> <p>18 % poursuivent leurs études</p> <p>9 % comptent ouvrir une garderie</p> <p>7 % recherchent un poste de responsabilité supérieure dans le secteur de l'éducation de la petite enfance</p>

		1,7 % cherchent une nouvelle carrière		4 % cherchent une nouvelle carrière
--	--	---------------------------------------	--	-------------------------------------

Un examen des commentaires fournis par les répondants de la cohorte 2013 et de la cohorte 2014 indique que :

- Les taux de réponse au sondage sont plus bas en 2014 qu'en 2013.
- La majorité des répondants en 2013 et en 2014 ont décrit le processus d'inscription comme étant « très facile » ou « facile ».
- La majorité des répondants en 2013 et en 2014 ont été engagés en deux mois ou moins.
- Le pourcentage de répondants en 2013 et en 2014 qui étaient employés à temps partiel ou comme personnel occasionnel/suppléant est resté assez constant.
- La majorité des répondants en 2013 et en 2014 ont déclaré que leur programme postsecondaire leur avait donné une « excellente préparation » ou « une très bonne préparation ».
- Dans le sondage de 2014, moins de répondants ont indiqué qu'ils avaient participé à un programme d'orientation en milieu de travail.
- La majorité des répondants en 2013 et en 2014 ont indiqué qu'ils avaient accès à un apprentissage professionnel continu.
- Le pourcentage de répondants participant à des programmes de mentorat était faible en 2013 et en 2014.
- La plupart des répondants en 2013 et en 2014 se sont dits confiants dans leur milieu de travail.
- Bon nombre des répondants des cohortes 2013 et 2014 ont laissé entendre qu'ils étaient satisfaits dans leur milieu de travail actuel.
- Un pourcentage plus important de répondants de la cohorte 2014 ont mentionné qu'ils aspiraient à obtenir un poste de responsabilité supérieure durant leur carrière.

7. Limites du sondage 2014

Bien que les taux de réponse au sondage des anglophones et des francophones soient considérés comme étant adéquats pour des sondages envoyés par la poste/en ligne, 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 2014.

Il est possible que la nature des répondants qui ont choisi de participer au sondage crée une distorsion. Certains diplômés se sont peut-être sentis plus à l'aise avec les sondages que d'autres.

Les résultats du sondage ont pu être influencés par le fait que certains diplômés avaient déjà un emploi dans le secteur de l'éducation de la petite enfance et, par conséquent, étaient plus enclins à participer au sondage. D'autres diplômés qui n'avaient pas encore réussi à trouver un emploi se sont peut-être sentis découragés et(ou) peu disposés à fournir de l'information.

Il se peut que le taux de réponse au sondage de 2014 ait été influencé par le fait qu'un important groupe d'employés du TDSB ayant précédemment occupé des postes qui n'exigeaient d'être inscrits comme EPEI ont participé à un programme offert par le Collège Humber pour pouvoir améliorer leurs qualifications et obtenir le statut d'EPEI. Dans le cadre d'un accord conjoint avec le ministère de l'Éducation, la Section 4400 du SCFP et le Collège Humber, ces personnes ont pu suivre un programme de perfectionnement professionnel de deux ans tout en continuant à travailler pendant cette période comme aides-enseignants dans des classes de maternelle et de jardin d'enfants à temps plein. Bien que l'Ordre ne connaisse pas le nombre réel d'employés du TDSB

impliqués dans le programme de perfectionnement professionnel à Humber, leur présence était évidente dans l'analyse des commentaires ajoutés par les répondants à plusieurs questions du sondage.

Une analyse des réponses au sondage a révélé que ces employés du TDSB percevaient cette possibilité de façon très positive et ont volontiers répondu aux questions. Étant donné qu'ils occupaient déjà un emploi sûr tel qu'aide-enseignant, il est possible que leurs réponses varient de celles de diplômés du programme cherchant leur premier emploi dans le secteur.

8. Points à prendre en considération pour l'avenir

D'après les commentaires fournis par les diplômés de 2014 de programmes postsecondaires d'éducation de la petite enfance approuvés en Ontario qui se sont inscrits en tant que membres de l'Ordre et ont participé au sondage, l'Ordre peut choisir d'envisager de continuer :

1. D'examiner les politiques et processus du Service de l'inscription et des services aux membres.
2. De mettre sur pied des initiatives de communication ciblant les membres de l'Ordre, les parties prenantes, les décideurs et le public ou renforcer les initiatives existantes.
3. D'élaborer des ressources à l'intention des nouveaux membres arrivant dans la profession et participant au programme d'apprentissage professionnel continu.
4. De faire le suivi des taux de rétention de la cohorte postsecondaire et des tendances de la transition vers le début de carrière.

8.1 Examen des 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 et des processus de demande d'inscription à l'Ordre.
- 8.1(b) Continuer de se servir des présentations de l'Ordre devant de futurs diplômés en éducation de la petite enfance pour souligner que les proposants de l'Ordre doivent faire en sorte qu'un relevé de notes soit envoyé directement à l'Ordre, ce relevé montrant l'achèvement de leur programme d'éducation de la petite enfance et l'obtention d'un diplôme ou d'un grade.
- 8.1(c) Clarifier la question 11 du sondage pour s'assurer que les diplômés récents comprennent qu'on leur demande s'ils participent à un programme de mentorat et sont mentorés par un EPEI chevronné.
- 8.1 (d) Clarifier la question 7 du sondage pour indiquer que les répondants devraient seulement choisir une catégorie de milieu de travail où ils passent la majorité de leur temps.
- 8.1(e) Faire participer la cohorte de diplômés de 2014 à une étude de suivi de trois ans portant sur les transitions professionnelles.

8.2 Initiatives de communication

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

- 8.2(a) Faire connaître aux diplômés des programmes postsecondaires approuvés d'éducation de la petite enfance la variété de possibilités d'emploi qui existe dans le secteur.
- 8.2(b) Partager les commentaires des répondants concernant les programmes d'éducation de la petite enfance en Ontario.
- 8.2(c) Partager les commentaires des répondants concernant leur niveau de confiance et leur satisfaction professionnelle.
- 8.2(d) Continuer de développer des stratégies de communication pour faciliter l'implication de l'Ordre auprès des nouveaux membres.
- 8.2(e) Continuer de reconnaître l'engagement exprimé par les diplômés récents et les nouveaux membres envers le secteur de l'apprentissage et de la garde des jeunes enfants.
- 8.2(f) Souligner la façon dont les répondants ont indiqué dans quelle mesure le *Code de déontologie et les normes d'exercice* ont été mis en relief dans le programme postsecondaire et dont ils ont évalué leur compréhension du code et des normes.

8.3 Programme d'apprentissage professionnel continu

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

- 8.3(a) Partager les impressions des répondants concernant un accès insuffisant à des initiatives efficaces d'orientation et de mentorat en milieu de travail avec des employeurs du secteur de l'éducation de la petite enfance.
- 8.3(b) Favoriser et appuyer la création d'initiatives d'orientation et de mentorat en milieu de travail lors de l'entrée dans la profession.
- 8.3(c) Encourager les décideurs des milieux de travail à offrir des possibilités d'apprentissage professionnel en ligne et(ou) en personne aux EPEI à temps partiel et occasionnels.
- 8.3(d) Favoriser et appuyer la création d'initiatives d'apprentissage professionnel en ligne portant sur les enjeux et les défis lors de l'entrée dans la profession.
- 8.3(e) Reconnaître et examiner les répercussions du fait qu'un grand nombre de répondants veulent rehausser leur niveau d'études et leur formation spécialisée.
- 8.3(f) Reconnaître et apprécier le fait que la majorité des répondants de la cohorte 2014 ont bien articulé leurs aspirations professionnelles.
- 8.3 (g) Souligner que le pourcentage de répondants ayant exprimé un intérêt à l'égard de postes de responsabilité supérieure dans le secteur a augmenté.

8.4 Taux de rétention et tendances de la 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 commentaires des répondants sur leur engagement et leur désir de rester dans la profession avec les employeurs, les parties prenantes et les décideurs.
- 8.4(b) Encourager les établissements postsecondaires et d'autres groupes de parties prenantes et fournisseurs d'apprentissage professionnel à planifier et à mettre en œuvre des initiatives d'apprentissage professionnel axées sur les enfants ayant des besoins particuliers, et sur des expériences de la vie et des contextes culturels et linguistiques divers, et les appuyer dans ce sens.
- 8.4(c) Encourager les fournisseurs d'apprentissage professionnel à élaborer des ressources et à offrir des possibilités pour faciliter la transition des EPEI qui entrent dans la profession et à promouvoir un apprentissage professionnel continu.
- 8.4(d) Encourager les fournisseurs d'apprentissage professionnel à élaborer des ressources et des programmes pour les EPEI qui aspirent à des postes de responsabilité supérieure.

8.5 Autres points à prendre en considération

- 8.5(a) Entreprendre un examen des 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 demeure actuelle.
- 8.5(b) Ajouter une question afin de mieux cerner les impressions des nouveaux membres et leur volonté d'utiliser des ressources et de suivre des ateliers en ligne sur l'accès à la profession et la transition professionnelle.
- 8.5(c) Explorer les implications de la disparité des salaires et des avantages sociaux dans une variété de milieux de travail désormais accessibles aux EPEI lors de l'entrée dans la profession et l'impact de cette disparité sur la profession d'EPE.

9. Conclusion

Le rapport sur le *sondage 2014 du Service de l'inscription et des services aux membres : Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* renferme des commentaires valables exprimés 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 en 2014.

Dans leurs commentaires, les 1 027 répondants anglophones et les 75 répondants francophones 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 haute qualité sont 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 professionnelle
- Les aspirations professionnelles et les aspirations en matière d'études
- La disparité des salaires et des avantages sociaux dans le secteur de l'éducation de la petite enfance

Les commentaires fournis par les répondants au *sondage 2014 du Service de l'inscription et des services aux membres : Transition vers l'accès à la profession et le début de carrière* seront éventuellement 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.

Parmi les commentaires fournis par les répondants en 2014, certains ont abouti à de nouvelles idées. Des signes de changement sont évidents dans les réponses au sondage. Les mots employés pour décrire leur engagement envers la profession en tant qu'EPEI étaient plus forts. Les répondants ont souligné l'aide accrue des professeurs du postsecondaire dans le cadre du processus de demande d'adhésion. Les répondants ont apprécié la façon dont l'Ordre a répondu à leurs demandes de renseignements sur le processus de demande d'adhésion. Ils ont fait l'éloge des établissements postsecondaires qui leur ont donné des bases solides par rapport au *Code de déontologie et aux normes d'exercice* et ont reconnu l'importance fondamentale du code et des normes. Un plus grand nombre de répondants se sont dits intéressés à occuper des postes de supervision, de gestion et de leadership.

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.
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2013). *Cadre stratégique de l'Ontario sur la petite enfance.* Toronto.
- Ministère de l'Éducation de l'Ontario. (2014). *Comment apprend-on? Pédagogie de l'Ontario pour la petite enfance.* Toronto.
- Ordre des éducatrices et des éducateurs de la petite enfance. (2013). *Sondage 2013 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). *Starting Strong III – A Quality Toolbox for Early Childhood Education and Care.* OCDE, Paris.
- Peeters, Jan, (2014, juin). *What Makes a High Quality Early Childhood Workforce?* Discours présenté lors du 11^e 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.