

Stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement

Sommaire



Conseil sectoriel des
ressources humaines des
services de garde à l'enfance

L'initiative Stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement a été créée par le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) et financée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC).

1.0 Introduction

De nombreuses études, incluant l'étude de mise à jour des données du marché du travail dans le secteur des services de garde à l'enfance au Canada, *Un travail à valoriser*, ont décrit les défis auxquels fait face ce secteur pour le recrutement et la rétention de sa main-d'oeuvre. L'initiative Stratégie de sensibilisation à la carrière et de recrutement est un des plusieurs volets de l'action que l'on doit entreprendre pour relever ces défis. En tant qu'organisme créé pour remédier aux problèmes de ressources humaines du secteur, le Conseil sectoriel des ressources humaines des services de garde à l'enfance (CSRHSGE) reconnaît la nécessité d'une stratégie qui indiquerait des moyens pour :

- *promouvoir l'éducation à la petite enfance comme choix de carrière pour un travail enrichissant et viable; et*
- *encourager la main-d'oeuvre actuelle à perfectionner ses compétences et à parfaire sa formation.*

Au début de 2006, Blueprint Public Relations a été chargée d'effectuer une recherche et d'élaborer une stratégie permettant d'atteindre ces objectifs. La recherche, menée au cours de l'année 2006, visait à :

- identifier les *clientèles cibles* qui pourraient être davantage intéressées par des activités promotionnelles;
- élaborer des *messages persuasifs* pour présenter les emplois du secteur comme des emplois gratifiants, assortis de nombreux avantages; et
- élaborer un *plan d'action* pour promouvoir les carrières dans le domaine de l'éducation à la petite enfance.

Ce document présente les points saillants de cette recherche et les recommandations qui en découlent.

2.0 Méthodologie de la recherche

La recherche spécifique effectuée pour atteindre les objectifs de l'initiative s'articulait autour des points suivants :

L'analyse de la documentation

Le but de l'analyse de la documentation était de recueillir de l'information sur ce qui existait déjà comme outils de sensibilisation aux carrières du secteur et d'aider à identifier les clientèles cibles pour la stratégie. L'analyse s'est penchée sur toute la littérature concernant la promotion des carrières du secteur, de même que le recrutement et la rétention de sa main-d'oeuvre, entre autres :

- des études comme *Un travail à valoriser* et *Services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada 2004*; et

- de la documentation écrite, des sites Web, et des stratégies élaborées par différentes provinces, territoires ou régions pour sensibiliser aux carrières en éducation à la petite enfance.

Entrevues avec des intervenants et intervenantes clés

Les entrevues avec les intervenants et intervenantes visaient à :

- identifier les problèmes de ressources humaines du secteur;
- découvrir les efforts promotionnels qui sont actuellement faits — ou qui ont été faits dans le passé — par les gouvernements, les organismes sans but lucratif et les établissements d'enseignement;
- recueillir des informations sur les avantages de travailler dans le secteur; et
- analyser les stratégies et les programmes de promotion des carrières qui ont été utilisés dans d'autres secteurs.

Les 23 intervenantes et intervenants interrogés étaient des employeurs, des enseignants du postsecondaire, des représentants des gouvernements provinciaux et territoriaux, des représentants d'organisations de services de garde et de syndicats à l'échelle nationale et provinciale, des conseillers auprès des immigrants et des chercheurs. Chaque province et territoire étaient représentés.

Groupes de discussion

Au total, 14 groupes de discussion ont été organisés afin de :

- comprendre comment sont perçus les emplois dans le secteur;
- déterminer les avantages qui accroîtraient l'intérêt pour le secteur;
- comprendre les barrières à l'entrée dans le secteur, incluant la mauvaise perception des emplois qui y sont offerts;
- comprendre pourquoi la main-d'oeuvre quitte ce domaine;
- valider l'attrait que présentent les thèmes choisis pour faire la promotion et présenter les avantages; et
- confirmer qu'on a bien identifié les clientèles cibles lors de l'analyse de la documentation et des entrevues avec les intervenants et intervenantes.

Parmi les personnes ayant participé aux groupes de discussion, certaines ont dans le secteur un rôle d'influenceur ou sont une source potentielle de recrutement.

Plus spécifiquement, ont participé aux groupes de discussion :

- des éducateurs et éducatrices en petite enfance travaillant dans le domaine depuis moins de trois ans, incluant des étudiants et étudiantes, et des personnes qui font un cours coopératif ou un stage;
- des travailleurs et travailleuses en services de garde ayant au moins cinq ans d'expérience, incluant des gestionnaires;
- d'anciens travailleurs et travailleuses des services de garde qui ont quitté le domaine, mais qui sont toujours sur le marché du travail;
- des conseillers en carrière, par exemple des conseillers en emploi; ou des conseillers en orientation, dans les écoles ou les collèges communautaires;

- des immigrants nouvellement reçus qui ont un intérêt, une expérience ou une formation dans le domaine des services de garde ou de l'éducation, ou dans un autre domaine connexe; et
- des personnes sans emploi ou sous-employées qui désirent se réorienter professionnellement ou revenir sur le marché du travail après avoir eu des enfants, mais qui n'ont pas de plan de carrière précis ni de formation postsecondaire.

Ce que nous avons découvert

La recherche a permis de dresser le tableau du milieu des services éducatifs et de garde à l'enfance en ce qui a trait au recrutement, à la rétention et au perfectionnement professionnel. Lorsqu'on élabore un plan pour promouvoir les carrières, le fait de comprendre le milieu dans lequel sera mis en oeuvre ce plan aide à définir le positionnement approprié et les messages clés, et à déterminer comment et quand il convient de communiquer avec les clientèles cibles.

Ce document donne un aperçu du milieu à l'aide d'une série d'énoncés, en présentant pour chacun les conséquences sur le plan de la communication. Nous mentionnons ici uniquement les aspects du milieu qui ont une incidence sur les activités promotionnelles et les activités de communication.

3.0 Le milieu actuel des services de garde à l'enfance

Il existe une grande variété d'environnements de garde et de règlements régissant les qualifications du personnel du secteur des services de garde à l'enfance.

Au Canada, les services de garde (pour les enfants de la naissance à 12 ans) sont constitués en grande partie d'un ensemble décentralisé de services et de programmes que régissent les lois provinciales et territoriales. En dépit des investissements des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les services de garde sont surtout financés par les parents. À travers le Canada, les environnements de garde sont variés : on compte des garderies détenant un permis; des services de garde en milieu familial réglementés; des programmes dispensés dans les jardins d'enfants, dans les prématernelles ou en milieu scolaire. Il y a aussi beaucoup d'enfants qui fréquentent des services de garde en milieu familial non réglementés, à la maison d'une intervenante. La variété d'environnements de garde signifie qu'il y a aussi toute une gamme de conditions et d'exigences de travail pour la main-d'oeuvre du secteur.

Les règlements concernant les qualifications du personnel varient selon les provinces ou territoires. Par exemple :

- Dans les services de garde du Nouveau-Brunswick, un seul membre du personnel sur quatre doit avoir son diplôme d'éducateur ou d'éducatrice en petite enfance (EPE). De ce fait, des personnes qui n'ont aucune formation peuvent travailler avec les EPE.
- En Ontario, pour chaque groupe d'enfants, au moins un membre du personnel doit avoir son diplôme d'EPE.

- En Saskatchewan, tous les travailleurs et travailleuses des services de garde¹ doivent avoir réussi le niveau 1 du programme d'éducation à la petite enfance (ce programme compte trois niveaux en Saskatchewan.²)
- Au Québec, les garderies emploient des personnes qui n'ont aucune formation et qui travaillent avec des éducatrices dûment qualifiées. Présentement, les règlements provinciaux stipulent que deux personnes sur trois doivent avoir un diplôme en tant qu'EPE.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Promouvoir de façon cohérente les carrières du secteur comme des carrières de choix représente un défi en raison de la variété des environnements de garde, des conditions de travail et des règlements au sujet de la qualification du personnel. La gamme de règles concernant la dotation en personnel dans les services de garde réglementés doit être prise en compte au moment d'identifier les clientèles cibles d'une stratégie pour promouvoir les carrières.

Les niveaux de formation requis pour travailler dans les services de garde réglementés varient beaucoup d'une province ou d'un territoire à l'autre.

Pour les places réglementées en garderie, il faut des EPE qui possèdent un certain niveau de formation; les exigences en matière de formation varient d'une province ou d'un territoire à l'autre. Par exemple, au Nouveau-Brunswick, on peut obtenir le diplôme d'EPE après un an de formation. En Ontario, pour obtenir le diplôme d'EPE, on doit suivre un programme de deux ans dans un collège communautaire. En Colombie-Britannique, il existe trois catégories d'EPE; le programme de base comprend un an de formation théorique et 500 heures d'expérience pratique sous supervision.³

Les exigences en matière de formation peuvent dissuader les travailleurs et travailleuses plus âgés — par exemple les personnes qui désirent se réorienter professionnellement et les nouveaux Canadiens — de choisir le secteur de l'éducation à la petite enfance. Ils trouvent souvent difficile de faire des études tout en continuant à travailler et à assumer leurs obligations familiales. (Ce sujet est traité plus en détail à la Section 6.)

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Une initiative pour promouvoir les carrières doit tenir compte des différences régionales sur le plan de la formation, et aborder la question de l'accessibilité à la profession de manière à créer, chez les clientèles cibles, des attentes réalistes.

¹ Qui travaillent 65 heures ou plus par mois dans un centre.

² *Services éducatifs et de garde à l'enfance au Canada 2004*, Martha Friendly et Jane Beach; pages 74 and 104.

³ Id., page 132.

En raison des salaires peu élevés, on perçoit ce travail comme étant honorable, mais non une carrière.

Directrice, organisation militante pour les services de garde à l'enfance

Les bas salaires sont une grande source de découragement. Après cinq ans dans le domaine, [les travailleurs et travailleuses] réévaluent leur choix.

Enseignant en éducation à la petite enfance

4.0 La main-d'oeuvre actuelle des services de garde

Au Canada, le portrait des personnes qui travaillent dans les services de garde à l'enfance est aussi varié que le sont leurs situations d'emploi.

L'étude de mise à jour des données du marché du travail dans le secteur des services de garde à l'enfance, *Un travail à valoriser*, dresse un bon portrait de la main-d'oeuvre des services de garde réglementés. Les femmes forment la majorité des personnes travaillant dans les services de garde (96 %). Sur approximativement 137 000 EPE et aides-EPE, 44 000 travaillent à la maison et 93 000 travaillent en installation (par exemple, dans une garderie ou un jardin d'enfants). Les EPE et aides-EPE ont un niveau de scolarité supérieur à celui de la population en général, mais leurs salaires sont très bas — à peu près la moitié de la moyenne nationale pour l'ensemble des professions. Ces personnes sont aussi de diverses origines ethniques, car elles reflètent la population générale et les tendances de l'immigration.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Identifier les caractéristiques de la main-d'oeuvre actuelle est essentiel pour élaborer des stratégies fructueuses et définir des messages clés efficaces.

Beaucoup de travailleurs et travailleuses des services de garde ne font pas partie d'une structure organisationnelle officielle.

Beaucoup de travailleurs et travailleuses des services de garde ne font pas partie d'une organisation professionnelle ni d'un syndicat, d'où la difficulté de les rejoindre.⁴ Par exemple, environ 92 000 de ces personnes travaillent comme gardiennes, gouvernantes ou aides aux parents. Ce groupe est en grande partie non réglementé et est très difficile à rejoindre.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Lorsqu'on élabore des stratégies visant à promouvoir les activités de perfectionnement professionnel, il est important de se rappeler que rejoindre une grande partie de la main-d'oeuvre du secteur constituera un véritable défi.

Les bas salaires et les maigres avantages sociaux qui sont en général le lot du secteur ont un impact négatif sur tous les aspects du milieu de travail.

Les faibles niveaux de rémunération dans l'éducation à la petite enfance sont clairement la cause des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'oeuvre.

Le Québec est l'exception à la règle puisque son système d'éducation à la petite enfance reçoit du gouvernement provincial un solide appui, tant sur le plan financier que sur le plan de la réglementation, et les travailleurs et travailleuses sont relativement bien payés.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Il ne fait aucun doute que les bas salaires et les maigres avantages sociaux rendent le secteur moins attrayant comme choix de carrière. Toutefois, il n'entre pas dans le cadre d'une stratégie de communication pour promouvoir les carrières de traiter des facteurs affectant la rémunération. Les activités visant à promouvoir les carrières en éducation

⁴ *Un travail à valoriser*, la main-d'oeuvre des services de garde à l'enfance au Canada, novembre 2004, pp. 86-87.

à la petite enfance doivent donc mettre l'accent sur les avantages non monétaires du travail dans ce secteur.

La perception du manque de considération de la population pour la profession affecte le milieu de travail des services de garde à l'enfance.

En général, les personnes qui ont participé aux groupes de discussion et les intervenants et intervenantes qui ont été interrogés avaient l'impression que la population ne comprend pas le rôle des EPE, et qu'en conséquence elle ne voit pas la nécessité d'une formation spécialisée ou la pertinence de salaires plus élevés. Les parents dont les enfants fréquentent les services de garde ont tendance à apprécier davantage les personnes qui travaillent dans le secteur, même s'ils n'ont pas une idée complète et précise des exigences de ce travail. Il est intéressant de remarquer qu'au Québec, malgré les investissements qui ont été faits dans le système des services de garde, la main-d'oeuvre des services de garde a les mêmes préoccupations que celle des autres provinces au sujet du respect et de la reconnaissance.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Il existe une méconnaissance de tout ce qui entoure la profession, même si les parents dont les enfants fréquentent les services de garde apprécient davantage les personnes qui travaillent dans le secteur. Il est définitivement nécessaire de mieux faire comprendre en quoi consiste l'éducation à la petite enfance, de même que les connaissances spécialisées qui sont requises.

L'éducation à la petite enfance n'est pas bien comprise.

Une partie du problème au sujet du respect provient du fait que les personnes travaillant dans le secteur ont l'impression que c'est l'éducation à la petite enfance qui n'est pas bien comprise. Les personnes interrogées et celles qui ont participé aux groupes de discussion ont souligné que les programmes de services de garde sont bons pour l'économie puisqu'ils permettent aux parents de rester sur le marché du travail et qu'ils aident les jeunes enfants à atteindre leur plein potentiel.

Certaines personnes qui ont participé à cette recherche ont mentionné que toute initiative pour le recrutement devrait inclure des messages sur la valeur des services de garde et leur rôle au sein de la société, en profitant de la sensibilisation grandissante due à l'attention médiatique accordée à ces questions au cours des dernières années.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Lorsqu'on met sur pied une initiative pour promouvoir les carrières, il faut prendre en considération ce point crucial : faut-il, oui ou non, inclure des messages au sujet de l'importance de l'éducation à la petite enfance?

Je crois que l'opinion la plus erronée, celle contre laquelle nous devons nous battre chaque jour, c'est que le travail que nous faisons, n'importe qui peut le faire, surtout les femmes.

Éducatrice d'expérience en services de garde

Le peu d'appréciation cause un important roulement dans les garderies.

Enseignant en éducation à la petite enfance

Vous contribuez à élever et à éduquer la prochaine génération tout en apportant une aide particulière aux enfants exposés à des risques, et en permettant aux parents de faire partie de la main-d'oeuvre ou d'étudier.

Directrice de garderie

Les services de garde à l'enfance constituent un domaine très enrichissant et les récompenses sont immédiates, concrètes et permanentes.

Directrice de garderie

J'aimais le fait que partout où j'allais, dans chaque nouvel environnement, la communication s'améliorait sans cesse... Avec chaque nouvelle communauté, chaque nouvelle population, il y avait quelque chose de nouveau à apprendre des enfants et des gens, et on s'attachait à tous ces enfants... J'adorais cela, c'est ce qui m'encourageait à continuer.

Travailleuse ayant quitté le secteur des services de garde

Le manque de capacités de leadership pour la gestion constitue un défi pour tout le secteur. Les personnes gravissent les échelons dans les services de garde et deviennent ensuite des gestionnaires, mais elles n'ont pas de formation significative en leadership, aussi sont-elles moins compétentes, par exemple, dans l'élaboration des programmes.

Directrice, département de l'éducation à la petite enfance

Les personnes qui travaillent dans le secteur retirent beaucoup de satisfaction de leur emploi.

Les personnes qui travaillent dans le secteur des services de garde considèrent que leur emploi leur apporte de réels avantages non monétaires. Beaucoup de personnes ayant participé aux entrevues ou aux groupes de discussion ont dit que leur travail leur procurait presque chaque jour un sentiment d'accomplissement personnel. Elles ont souligné avec émotion le fait qu'elles avaient un impact positif sur la vie des gens, et qu'elles pouvaient contribuer à bâtir un monde meilleur et à aider des personnes qui étaient désavantagées.

Même les personnes qui ont quitté le domaine conservent une opinion positive du travail comme tel et disent qu'elles ont retiré énormément de satisfaction des interactions quotidiennes avec les enfants et leurs familles.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : De toute évidence, les personnes qui travaillent dans le secteur jugent que les carrières dans les services de garde sont importantes. Le travail comme tel et les interactions quotidiennes avec les enfants sont considérés comme des avantages importants, et on leur accorde plus d'importance que les avantages monétaires. On devrait tenir compte de ces points lors de la définition des messages clés.

Les activités de perfectionnement professionnel sont jugées utiles, mais elles ne sont pas reconnues de manière officielle.

Les personnes travaillant dans les services de garde et les gestionnaires reconnaissent la grande importance du perfectionnement professionnel. Toutefois, le fait de suivre des cours de perfectionnement professionnel n'est pas reconnu de manière officielle par une augmentation de salaire ou de l'avancement. Généralement, on attribue aux contraintes budgétaires le fait qu'il manque de ressources pour le perfectionnement professionnel ou pour l'augmentation des salaires en cas de formation accrue. Plusieurs personnes ayant participé aux groupes de discussion ont mentionné que leur employeur exigeait que les membres du personnel suivent une formation professionnelle à leurs frais et en dehors des heures de travail.

Les personnes ayant participé à cette recherche ont dit que lorsque les ressources sont disponibles, le perfectionnement professionnel est une priorité et qu'il procure de nombreux avantages — pour le membre du personnel qui suit la formation, et pour ses collègues qui en bénéficient souvent lorsque la personne qui a appris de nouvelles connaissances revient au travail et qu'elle partage ces connaissances.

On percevait aussi le perfectionnement professionnel comme essentiel pour améliorer les compétences et les connaissances des gestionnaires des services de garde. En général, les gestionnaires en connaissent beaucoup sur le développement de la petite enfance, mais manquent souvent de formation pour ce qui est des capacités de leadership.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Le partage des connaissances, le fait d'être membre d'un groupe de professionnels reconnu et de contribuer à faire valoir, d'une seule voix, l'importance de la formation et de la profession : tels sont les principaux avantages du perfectionnement professionnel et de l'obtention du diplôme d'EPE.

5.0 Entrer dans le domaine

Les travailleurs et travailleuses des services de garde considèrent leur profession comme une vocation.

Beaucoup de personnes ayant participé à cette recherche ont dit qu'elles considéraient leur travail comme un « appel » ou une vocation, tandis que d'autres avaient été attirées vers le secteur à cause d'expériences antérieures très positives avec les enfants. Leur décision d'entrer dans le domaine n'a pas été influencée par de l'information sur les conditions de travail, les salaires, les avantages sociaux ou l'avancement professionnel. Elles aimaient tout simplement travailler avec les enfants, elles étaient bonnes dans ce domaine ainsi qu'en faisait foi leur expérience antérieure, et elles sentaient que tel était le rôle qui leur convenait. Beaucoup d'entre elles ne savaient pas qu'on pouvait faire profession dans les services de garde, suivre un programme de formation collégiale et obtenir une certification.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : La profondeur des sentiments qu'éprouvent à l'égard de leur profession les personnes travaillant dans les services de garde, et le fait que beaucoup d'entre elles considèrent que leur travail est vital et important, devraient influencer l'énoncé des messages choisis dans le cadre d'un plan pour promouvoir les carrières.

Ces constatations démontrent également qu'il est impératif de présenter le travail dans les services de garde comme une profession nécessitant un programme de formation collégiale et une certification. De plus, dans l'élaboration des stratégies pour promouvoir les carrières, on devrait tenir compte de l'importance de l'expérience pratique qui agit comme un catalyseur dans le choix d'une carrière en services de garde.

Les travailleurs et travailleuses des services de garde, à l'instar des personnes travaillant dans d'autres secteurs, se fient surtout à leur famille et à leurs amis pour obtenir de l'information sur les carrières.

La plupart des personnes ayant participé à cette recherche ont mentionné avoir consulté leurs amis et des membres de leur famille au moment de prendre une décision pour leur orientation professionnelle, comptant moins sur les programmes d'information sur les carrières. Cette constatation s'est avérée également vraie au cours de recherches menées dans d'autres secteurs.⁵ Les personnes qui sont à la recherche d'une carrière consultent également Internet, la documentation écrite et les conseillers en carrière, mais ce sont les membres de la famille et les amis qui exercent sur elles le plus d'influence et qui jouissent d'une plus grande crédibilité, même s'ils ne peuvent toujours leur donner une information précise.

Le niveau de scolarité requis pour obtenir le diplôme d'EPE n'est pas très bien compris, même de la part des conseillers en orientation.

L'ignorance des connaissances spécialisées requises pour travailler comme EPE est généralisée, et on retrouve même cette méconnaissance chez les conseillers en orientation et en carrière.

La plupart d'entre nous qui entrons dans le domaine des services de garde, nous voulons améliorer les choses et exercer une influence, particulièrement auprès des enfants exposés à des risques et des enfants qui ont des besoins spéciaux.

Directrice de garderie

J'avais deux jeunes cousins qui fréquentaient une prématernelle où j'ai commencé à faire du bénévolat, juste pour avoir une idée de ce vers quoi j'avais envie de me diriger. J'ai vraiment adoré cette expérience et j'ai découvert qu'il existait un programme d'éducation à la petite enfance...

Travailleuse d'expérience en services de garde

Parfois, les personnes qui commencent le programme menant à un diplôme sont un peu naïves et pensent que ce sera simple et facile, alors qu'en réalité il s'agit d'un des programmes les plus exigeants.

Directrice, association de services de garde

⁵ Consulter la section 5 pour de l'information sur les campagnes de promotion des carrières menées par d'autres secteurs.

Les conseillers en orientation ne connaissent pas la scolarité requise. Le programme comprend de longues heures de cours, des lectures et des travaux scolaires.

*Enseignant en éducation
à la petite enfance*

Les conseillers guident vers le programme d'éducation à la petite enfance des élèves qui échouent sur le plan scolaire mais qui ont « le tour avec les enfants ».

*Responsable, association de services
de garde à l'enfance*

Il n'y a pas vraiment d'échelons pour les carrières [dans les services de garde, puisque] les organigrammes sont plutôt plats. On ne reconnaît pas un niveau supérieur d'instruction et de formation en offrant un meilleur salaire.

*Enseignant en éducation
à la petite enfance*

Je ne crois pas qu'il y ait beaucoup de personnes qui considèrent les services de garde comme une « carrière ». Les gens comprennent que ce travail peut être enrichissant, mais ils ne voient pas que cela peut mener à d'autres options, c'est-à-dire [devenir] directrice.

*Directrice, organisation militante
pour les services de garde à l'enfance*

Beaucoup de conseillers en orientation et en carrière ont été surpris d'apprendre le niveau de formation et d'instruction que possèdent les EPE. Ces conseillers figurent également parmi ceux qui ignorent généralement le niveau de formation requis dans chaque province et territoire, de même que la scolarité requise et les exigences des programmes pour l'obtention d'un diplôme d'EPE.

Cependant, les conseillers savent que, dans le secteur, les salaires sont peu élevés et les conditions de travail difficiles.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Les conseillers en carrière exercent une très grande influence sur les élèves du secondaire et sur les autres personnes qu'ils conseillent : les personnes qui désirent se réorienter professionnellement et les immigrants. Il faudrait s'assurer que les conseillers comprennent bien le secteur des services de garde, le rôle d'EPE, et le niveau de scolarité requis pour obtenir le diplôme.

Dans les carrières en services de garde à l'enfance, il n'y a pas de façon définie de gravir les échelons.

Il n'est pas facile de planifier une carrière en raison du fait que, à travers le Canada, il n'existe pas un système de formation et de rémunération uniforme, et cela parce que les services de garde à l'enfance sont réglementés par les provinces et les territoires et qu'il n'y a aucune approche pancanadienne. En outre, il n'y a pas de corrélation directe entre le niveau de scolarité et l'avancement professionnel. La conjugaison de tous ces facteurs fait qu'il est difficile d'expliquer clairement les avantages d'un diplôme d'EPE à une personne qui envisage une carrière dans le secteur, particulièrement parce qu'on peut travailler dans le secteur sans avoir de diplôme.

Toutefois, compte tenu de la formation spécialisée que requiert un diplôme d'EPE, les personnes qui obtiennent ce diplôme se trouvent devant plusieurs options de carrière. Malheureusement, certaines de ces options les amènent à quitter le domaine des services de garde à l'enfance.

Il y a des exceptions à cette situation, là où les salaires ont augmenté. Par exemple, en Saskatchewan, le gouvernement provincial a débloqué des fonds pour augmenter le salaire des personnes débutant dans ce travail et pour verser un salaire rétroactif aux travailleurs et travailleuses actuels. Cette mesure a modifié la façon dont le secteur est perçu.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Il est difficile pour les personnes envisageant une carrière dans les services de garde à l'enfance de comprendre quelles sont les possibilités d'avancement professionnel, et donc de se faire une idée du travail qu'elles pourraient exercer dans le secteur. Lorsqu'on élabore des initiatives pour promouvoir les carrières, on devrait envisager la création d'outils et d'activités illustrant les possibilités de planification de carrière et d'avancement professionnel au sein du secteur.

Pour le recrutement, les professions dans les services de garde à l'enfance doivent concurrencer les autres professions d'aide, comme l'enseignement, le travail social et les soins infirmiers.

Comme il en est pour les professions dans les services de garde, les secteurs de l'enseignement, du travail social et des soins infirmiers attirent généralement des femmes, nécessitent un niveau d'instruction postsecondaire, sont réglementés par le gouvernement provincial ou territorial, et sont considérés comme des professions « d'aide » qui consistent à apporter aux autres un soutien et des soins. Trop souvent, de l'avis des personnes interrogées dans le cadre de cette recherche, l'éducation à la petite enfance ne fait pas le poids lorsqu'on la compare à ces trois autres secteurs.

D'autres professions d'aide ont entrepris des campagnes de recrutement et, pour faire connaître les avantages d'entrer dans leur domaine, offrent de l'information sur divers sites Web. Par exemple, les organismes de réglementation et les associations de professionnels en soins infirmiers diffusent de l'information sur les raisons pour lesquelles une personne devrait envisager une carrière en soins infirmiers. Les messages clés sont axés sur le fait de pouvoir améliorer les choses (« Sauvez une vie. » « Touchez les coeurs. » « Améliorez les choses. »⁶); sur l'importance du travail (« Ne laissez jamais personne vous dire que ce sera facile... cela en vaut simplement la peine. »⁷); et sur la variété des choix de carrière (« Quels que soient vos intérêts, il existe une profession en soins infirmiers pour vous! »⁸).

Dans une brochure préparée pour une campagne de recrutement pour les professions en travail social,⁹ on a abordé les sources de préoccupation des personnes qui désirent se réorienter professionnellement; on a utilisé entre autres les thèmes : « À mon âge, il est trop tard pour recommencer », « Il y a trop longtemps que j'ai quitté l'école » et « Comment cela se passera-t-il lorsque je commencerai mon emploi en travail social? ». À la brochure s'ajoutait un questionnaire d'auto-évaluation visant à déterminer si la personne était prête à entrer dans la profession; on y présentait aussi le portrait de professionnels de ce secteur, afin de montrer la variété des emplois.

Tous les gouvernements provinciaux et territoriaux présentent sur leur site Web des renseignements sur la façon de devenir un travailleur ou une travailleuse du secteur des services de garde à l'enfance. De nombreuses associations de services de garde, et certains collègues, ont mené des campagnes pour promouvoir les carrières du secteur. Par exemple :

- Le gouvernement du Manitoba a mené une campagne radiophonique pour faire connaître l'augmentation du financement provincial pour les salaires des EPE. La campagne incitait les auditeurs à envisager des études pour l'obtention d'un diplôme d'EPE.
- Le gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador a publié une brochure donnant un aperçu du travail en éducation à la petite enfance et indiquant comment devenir éducateur ou éducatrice.

⁶ College and Association of Registered Nurses of Alberta.

⁷ College of Registered Nurses of Manitoba.

⁸ Association of Registered Nurses of Newfoundland and Labrador.

⁹ Gouvernement des Territoires du Nord-Ouest, Santé et Services sociaux.

Les personnes qui étudient pour obtenir leur diplôme entrent dans le domaine; à l'obtention de leur diplôme, sur une classe de 40 personnes, 25 iront travailler dans un milieu de garde réglementé. Les autres utilisent leur diplôme comme point de départ pour continuer leurs études, ou travaillent dans d'autres provinces où sont offerts des salaires plus élevés.

Directrice provinciale/territoriale des services de garde à l'enfance

Que vous ayez un diplôme ou un doctorat pour travailler [dans les services de garde à l'enfance], vous recevez le même salaire, tandis qu'en soins infirmiers le salaire augmente chaque fois qu'on obtient un nouveau diplôme. Ce n'est pas le cas pour les EPE, en raison de la structure de financement complexe.

Militante pour les services de garde à l'enfance

[Le Collège] George Brown offre un programme pour aider les nouveaux Canadiens à entrer dans le secteur, ce qui est bien, car les installations de services de garde à l'enfance doivent refléter la société et les familles qu'elles desservent.

*Directrice, département
d'éducation à la petite enfance*

Pour les personnes qui travaillent dans un service de garde en milieu familial et qui veulent passer à l'enseignement [de l'éducation à la petite enfance], par exemple, il s'agit d'une étape logique. Beaucoup d'entre elles font une demande d'inscription à l'université à titre d'étudiante adulte; elles utilisent le statut d'étudiante adulte et le fait qu'elles ont de l'expérience dans le domaine pour se faire ouvrir les portes et pour obtenir des équivalences scolaires.

Conseiller en carrière

- Dans les Territoires du Nord-Ouest, le Collège Aurora a produit une affiche et une brochure pour promouvoir ses programmes en éducation à la petite enfance.

CONSÉQUENCES SUR LE PLAN DE LA COMMUNICATION : Une campagne pour promouvoir les carrières du secteur des services de garde à l'enfance devra se démarquer des campagnes d'autres professions similaires. La campagne devra tenir compte du travail déjà réalisé et, lorsque c'est approprié, utiliser les messages déjà définis.

6.0 Sources potentielles de recrutement pour le secteur

Il existe plusieurs sources potentielles de recrutement pour le secteur.

Les immigrants qui s'intéressent aux professions d'aide pourraient être de bons candidats pour le secteur, et la recherche démontre qu'ils obtiendraient le soutien des personnes qui travaillent déjà dans les services de garde. Au Canada, les politiques actuelles en matière d'immigration favorisent les personnes qui ont une formation professionnelle et une éducation supérieure. Toutefois, les nouveaux Canadiens doivent relever de nombreux défis avant d'entrer dans le secteur des services de garde à l'enfance, par exemple des obstacles linguistiques et culturels, l'habileté à chercher un emploi, et la reconnaissance de leurs études et de leur expérience de travail antérieures.

Il n'existe actuellement aucun système national pour reconnaître et évaluer les expériences de travail et d'apprentissage antérieures des nouveaux immigrants qui désirent travailler dans les services de garde. À un niveau régional, cependant, divers organismes ont entrepris leur propre travail pour aider ces nouveaux Canadiens et Canadiennes à accéder à la profession.

Il convient de souligner que les immigrants masculins ont mal accueilli l'idée d'un emploi dans le secteur des services de garde à l'enfance, surtout en raison des normes culturelles. De plus, il serait très difficile aux immigrants vivant dans certaines provinces d'entrer dans le secteur, vu ce qui est exigé dans ces provinces comme formation en fonction des places réglementées. Malheureusement, c'est dans ces provinces (Colombie-Britannique et Ontario) que vivent le plus grand nombre des nouveaux Canadiens et Canadiennes.

Les personnes qui désirent se réorienter professionnellement ont aussi été identifiées comme une source logique de recrutement. Ce groupe comprend les femmes qui retournent sur le marché du travail, les personnes retraitées des autres professions, et les adultes qui désirent choisir une nouvelle carrière. Ces personnes doivent relever des défis semblables à ceux des immigrants, puisque certaines provinces comme l'Ontario exigent deux années d'études postsecondaires afin de pouvoir travailler dans les services de garde; ce qui peut s'avérer difficile à réaliser pour une personne qui dispose de peu de ressources financières ou qui occupe déjà un emploi. Dans une certaine mesure, ce défi peut cependant s'avérer plus facile à relever lorsque la réglementation permet aux personnes de travailler dans les

services de garde avant d'obtenir leur diplôme, ce qui leur donne l'occasion d'acquérir une expérience de travail et de gagner un salaire avant d'entreprendre des études postsecondaires. Dans certains programmes collégiaux, des crédits sont accordés pour l'expérience de travail dans le domaine, ce qui peut alléger les exigences du cours pour les étudiants adultes.

Les jeunes constituent la source de recrutement traditionnelle — et la plus efficace — pour le secteur. Beaucoup d'entre eux ont été personnellement en contact avec des travailleurs et travailleuses des services de garde, et ils savent donc à quoi s'attendre.

Particulièrement dans l'Ouest canadien, il y a **une demande grandissante pour les professionnels des services de garde pour les Premières nations, les Métis et les Inuits** ; il faudra tenir compte des importantes caractéristiques culturelles au moment de promouvoir la profession.

De nombreuses personnes qui ont participé aux groupes de discussion ou qui ont été interrogées ont dit qu'elles aimeraient voir davantage d'hommes travailler dans le secteur. Ce groupe doit toutefois franchir certaines barrières culturelles, entre autres les attentes salariales, les préoccupations sociétales, et le stéréotype culturel voulant que c'est avant tout le rôle des femmes de s'occuper des enfants.

7.0 Message au sujet des avantages

Un certain nombre de messages ont été testés durant les groupes de discussion afin de déterminer lesquels avaient le plus d'impact. Quelle que soit la clientèle cible, le message qui a été le mieux accueilli au sujet des avantages concerne l'impact qu'une personne peut avoir sur les enfants. Voici le thème qui plaisait le plus aux participants et participantes de tous les groupes de discussion:

Travailler dans les services de garde à l'enfance est très gratifiant. Je contribue au sain développement des enfants et je sais que je peux vraiment améliorer leur vie.

Ainsi qu'il a été mentionné dans le rapport des groupes de discussion, ce thème met en évidence les récompenses intrinsèques des carrières en services de garde et le fait qu'une personne peut améliorer la vie des autres. De nombreux participants et participantes ont souligné que beaucoup d'emplois n'offrent pas de satisfaction personnelle. Cet énoncé positionne les travailleurs et travailleuses des services de garde dans la même catégorie que les autres « professions d'aide ». Élaboré davantage, il pourrait devenir un message unique qui trouvera un écho auprès des clientèles cibles.

Cette génération de nouveaux parents est la première qui ait grandi dans le système des services de garde. Alors que nous tentons de les recruter dans ce secteur, ils en ont une expérience personnelle... c'est la première fois que nous pouvons affirmer cela.

Chercheur dans le domaine des services de garde à l'enfance

8.0 Stratégie pour promouvoir les carrières et le perfectionnement professionnel

Une stratégie et un plan d'action complets ont été élaborés à partir de cette recherche. Le plan s'étend sur quatre ans; il recommande de **promouvoir les services de garde en tant qu'activité professionnelle**, et **le titre d'EPE comme important et estimé**. Il adopte une approche de mise en oeuvre progressive et il touchera les élèves du secondaire, les conseillers en orientation, les parents, les immigrants, et les conseillers en établissement et en carrière. Le plan souligne également l'importance de communiquer avec les clientèles « internes », par exemple les EPE, les gestionnaires d'un service de garde, les leaders des services de garde, les associations de services de garde, et les travailleurs et travailleuses des services de garde.

Une note aux réviseurs concernant les termes utilisés : Au cours de la recherche pour l'initiative, l'expression « travailleurs et travailleuses des services de garde » a été utilisée pour désigner les personnes travaillant dans le secteur des services de garde, quels que soient leur niveau d'instruction ou leur milieu de travail. Toutefois, les personnes qui travaillent dans le domaine et celles qui y ont travaillé dans le passé ont exprimé une forte préférence pour les termes « educator », en anglais, et « éducatrice », en français. Les auteurs reconnaissent que l'expression « travailleurs et travailleuses des services de garde » est problématique, cependant elle est considérée comme plus neutre que l'expression « éducateurs et éducatrices en petite enfance » qui, dans certaines provinces et territoires, a une signification particulière au niveau de la réglementation et ne pouvait donc pas être utilisée de façon appropriée dans plusieurs sections de ce rapport.

POUR PLUS D'INFORMATIONS

Visitez notre site Web au
www.ccsc-cssge.ca

Ou communiquez avec nous :

Téléphone : (613) 239-3100

Sans frais : 1-866-411-6960

Courriel : info@ccsc-cssge.ca

