



Image par [pedro\\_wroclaw](#) de [Pixabay](#)

28 septembre 2021



## Stratégies pour mitiger les effets négatifs de la pandémie de COVID-19 sur le personnel éducateur de la petite enfance

*Résultat d'un projet de recherche appliquée COVID-19*



Louise Legault, Ph.D., É.A., Experte-conseil

Danielle Patry, Ph.D., É.A., Experte-conseil

## REMERCIEMENTS

Le Collège Boréal et l'AFÉSEO tenons à remercier les services de garde des régions du nord-est et du centre de l'Ontario pour leur précieuse collaboration dans cette recherche. Nous sommes reconnaissantes au personnel éducateur d'avoir pris le temps de remplir les sondages. Vos réponses et les réflexions partagées serviront à nourrir la réflexion de l'équipe de recherche face aux stratégies pour favoriser le bien-être du personnel éducateur en atténuant le sentiment d'isolement professionnel résultant des règles sanitaires pandémiques.

## Table des matières

1.0 Mise en contexte .....	1
2.0 La recherche .....	1
2.1 Limites de l'évaluation .....	3
3.0 Résultats .....	3
3.1 Les participants à la recherche .....	3
3.2 Effets des rencontres virtuelles .....	4
Niveau de stress .....	4
Sentiment d'isolement professionnel.....	7
Sentiment d'isolement culturel .....	8
4.0 Principaux constats .....	10

# Stratégies pour mitiger les effets négatifs de la pandémie de COVID-19 sur le personnel éducateur

Résultat d'un projet de recherche appliquée COVID-19

## 1.0 Mise en contexte

---

La pandémie de la COVID-19 a eu une incidence importante sur le secteur de la petite enfance. Cette crise sanitaire a radicalement changé le contexte dans lequel opèrent les services de garde. Notons les mesures renforcées de santé et de sécurité ainsi que des exigences opérationnelles très strictes (ex. « bulle » de 10 personnes, interdiction d'accès des parents dans les locaux et la cour, etc.). S'ajoute les fermetures dues à des éclosions de la COVID-19 et les confinements intermittents à travers la province qui continuent de perturber les opérations et la programmation offerte par les services à l'enfance au cours de l'automne 2020 et de l'année 2021 (ex., le confinement du sud de la province du 26 décembre 2020 au 16 février 2021). Les meilleures pratiques d'une profession traditionnellement investie dans les relations sociales et professionnelles avec les enfants et les familles sont presque impossibles de respecter devant des règles sanitaires promouvant la distanciation sociale et le port du masque. Au niveau personnel, « *les employés peuvent vivre un niveau élevé d'incertitude, d'inquiétude, d'anxiété et de stress concernant la santé et la sécurité de leurs proches et la façon dont la COVID-19 (coronavirus) peut perturber leur travail et leur vie personnelle* ».¹

Au-delà des conséquences de la pandémie et de distanciation sociale sur le bien-être, s'ajoutent les répercussions de l'isolement professionnel et, pour les personnes pour qui le milieu de travail est le seul environnement francophone, l'isolement culturel. Comme l'isolement social, l'isolement professionnel et culturel peut avoir des effets nocifs sur la santé de ces derniers et, par extension, sur la santé des organismes. Selon les recherches, ce type d'isolement peut être un obstacle à la croissance professionnelle et à la performance au travail, incluant le télétravail, et peut aussi provoquer une résistance au changement. Pour certaines personnes, l'isolement professionnel peut aussi déclencher l'insatisfaction personnelle, le stress et même l'épuisement professionnel.²

## 2.0 La recherche

---

Ce projet de recherche appliquée, nommé projet COVID-19, est mené par le Centre d'innovation social pour l'enfant et la famille du Collège Boréal en collaboration avec l'Association francophone à l'éducation

---

¹ Gouvernement du Canada. (Consulté en avril 2020). *La COVID-19 et la Santé mentale au travail*  
<https://www.canada.ca/fr/gouvernement/fonctionpublique/covid-19/covid-19-sante-mentale-travail.html>

² Meyer, J. P. et Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general model. *Human Resource Management Review*, 11(3), 299-326. Article consulté en ligne en mai 2020 au [https://www.academia.edu/12444593/Commitment\\_in\\_the\\_workplace\\_toward\\_a\\_general\\_model](https://www.academia.edu/12444593/Commitment_in_the_workplace_toward_a_general_model).

des services à l'enfance de l'Ontario (AFÉSEO). Il a comme objectif d'explorer le potentiel de rencontres virtuelles comme stratégie pour atténuer les effets négatifs de la distanciation sociale sur le sentiment d'isolement professionnel et culturel dans le secteur de la petite enfance en Ontario français. Nous émettons l'hypothèse suivante. Les participants aux rencontres virtuelles tenues dans le cadre d'une formation voient :

- leur stress associé à la pandémie de COVID-19 diminuer;
- leur sentiment d'isolement professionnel diminuer; et
- leur lien avec la langue française et la culture francophone se conserver.

Une méthodologie mixte comprenant à la fois des données qualitatives et quantitatives fut employée pour vérifier les hypothèses auprès de participants inscrits à des formations offertes par le Collège Boréal, par le biais de son Centre d'innovation social pour l'enfant et la famille, et par l'AFÉSEO. Trois programmes de formation furent ciblés pour ce projet de recherche :

1. Programme de formation Leadership pédagogique (LP) offert par le Collège Boréal
2. Programme de formation FrancoFUN (FrancoFUN) offert conjointement par le Collège Boréal et l'AFÉSEO
3. Programme de formation Amusons-nous à l'extérieur (AME) offert par l'AFÉSEO

LP comprend trois composantes avec comme but commun de développer le leadership dans le secteur de la petite enfance par le biais d'un programme d'apprentissage ludique arrimé sur les fondements du *Comment apprend-on?*, document qui encadre la pédagogie en petite enfance (ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2014). Les participants de la première composante discutent des principes et des fondements du *Comment apprend-on?* et la mise en application de ces derniers dans la programmation des services à l'enfance. Le calendrier de prestation prévoit une à deux séances par mois pour cette première composante pour un total de 19 séances de 2,5 heures. La deuxième composante vise à former des facilitateurs pour accompagner le personnel éducateur participant à la première composante. Le calendrier de prestation compte 38 séances de 2,5 heures en raison de deux à quatre séances par mois. Enfin, la troisième composante se résume au mentorat offert par une personne aux personnes inscrites dans les deux premières composantes. La prestation du programme se fait entièrement en mode virtuel. LP s'échelonne sur une période de huit mois commençant en octobre 2020 et se terminant en mai 2021.

FrancoFUN a comme objectifs de conscientiser le personnel éducateur en petite enfance à l'importance de leur rôle de modèle culturel, ainsi que de renforcer leurs compétences à offrir un environnement riche en aménagement linguistique favorisant la construction identitaire des enfants. Le programme se compose de 4 modules autodidactiques virtuels de 60 à 90 minutes alternant avec 4 rencontres virtuelles de 60 minutes prenant la forme d'une communauté d'apprentissage professionnelle (CAP). La prestation du programme se fait entièrement en mode virtuel en raison des contraintes imposées par la pandémie de la COVID-19. Le calendrier de prestation prévoit un module autodidactique et une CAP par mois, débutant en novembre 2020 et se terminant en février 2021.

AME a comme objectifs de former le personnel éducateur en petite enfance (travaillant dans des services à l'enfance et des programmes parascolaires) et des équipes-écoles (offrant les programmes maternelle et jardin) à: (1) offrir un programme de qualité de jeux libres à l'extérieur favorisant l'activité physique des enfants âgés de 3 à 12 ans, et (2) engager les familles à participer aux jeux actifs à l'extérieur dirigés par leurs enfants. La formation comprend 3 rencontres virtuelles de trois heures alternant avec 3 CAP de 60 minutes. Le calendrier de prestation prévoit une rencontre et une CAP par mois, débutant en octobre 2020 et se terminant en mars 2021.

Le consentement éclairé des participantes<sup>3</sup> à l'étude fut obtenu lors de la session d'orientation tenue au début de chacune des formations. Les données de la recherche furent amassées dans un sondage rempli en début de formation (octobre 2020) et un sondage rempli en fin de formation (mars 2021) par les participantes des formations ciblées.

## 2.1 Limites de l'évaluation

La nature transversale et l'absence d'un groupe témoin de la recherche rendent impossible de conclure à un lien causal entre les rencontres virtuelles et les résultats escomptés. Les données amassées nous permettent toutefois d'examiner des tendances à travers le temps quant à la perception des participantes de leur niveau de stress, ainsi que de leur sentiment d'isolement professionnel et culturel en lien avec leur participation à des rencontres virtuelles.

Le lecteur est prié de garder à l'esprit que **la très petite taille de l'échantillon rend plus délicat l'interprétation des résultats** particulièrement dans le contexte où ces derniers sont présentés en pourcentages. D'une part, l'interprétation des résultats en pourcentages est facilitée lorsqu'il s'agit de comparaisons transversales de données provenant de différents groupes n'ayant pas le même nombre d'individus. D'autre part, cette approche a comme conséquence de grandement accentuer les différences observées dans les proportions rapportées dans les figures. Ainsi, des différences en pourcentage de 10 % (selon les analyses) représentent dans les faits, 4 à 5 répondantes de plus ou de moins dans les comparaisons entre les résultats.

## 3.0 Résultats

---

### 3.1 Les participants à la recherche

En début de projet, 57 femmes ont répondu au sondage en octobre 2020 dont 12 personnes inscrites à LP, 23 à AME, et 22 à FrancoFUN. Les répondantes travaillent dans un service de garde agréé (n = 44), dans un Centre pour l'enfant et la famille On y va (n = 5) ou dans une école au niveau des programmes maternelle/jardin (n = 8). On compte 37 individus travaillant dans la région du nord-est de la province (Hearst, Kapuskasing, Timmins et Sudbury) et 20 dans le centre de la province (Burlington, Milton et Oakville).

En fin de projet, 46 femmes ont répondu au sondage au mois de mars 2021 dont 5 personnes inscrites à LP, 18 à AME, et 23 à FrancoFun. Les répondantes travaillent dans un service de garde agréé (n = 38), dans un Centre pour l'enfant et la famille On y va (n = 4) ou dans une école au niveau des programmes maternelle/jardin (n = 4). Enfin, 25 individus travaillent de la région du nord-est de la province tandis que 21 travaillent dans le centre de la province.

Afin de solidifier le lien entre des rencontres virtuelles et le sentiment d'isolement professionnel et culturel, nous avons examiné le taux de participation aux rencontres virtuelles prévues dans le programme de formation. La supposition émise est qu'une personne assidue serait à même de mieux profiter des rencontres virtuelles comparativement à une personne ayant peu ou pas participé.<sup>4</sup> Globalement, le taux moyen de participation aux activités du programme de formation est très bon, se chiffrant à 98 % pour LP, 84 % pour AME et 95 % pour FrancoFUN.

---

<sup>3</sup> Le féminin est privilégié dans ce rapport en reconnaissance que toutes les personnes participant au projet sont des femmes.

<sup>4</sup> Malheureusement, nous n'avons pas pu examiner plus en détail le lien entre l'assiduité à une formation et le sentiment d'isolement, par exemple, faute de données sur le taux de présence pour chacune des répondantes.

## 3.2 Effets des rencontres virtuelles

Un premier sondage fut rempli en octobre 2020, au début des programmes de formation. Ce moment correspond au début de l'année scolaire alors que les protocoles et les mesures sanitaires sont mis en place dans les écoles et les services de garde. Les Centres pour l'enfant et la famille On y va sont fermés bien que le personnel éducateur en petite enfance communique avec les familles en mode virtuel (ex., Facebook, courriel, etc.). Le deuxième sondage est rempli en mars 2021 alors qu'un troisième confinement de la province est à l'horizon devant la montée des cas de la COVID-19<sup>5</sup> (il sera déclenché le 3 avril 2021) et que la campagne de vaccination vient d'être lancée dans les « points chauds » de la province en dépit de la pénurie de vaccins. Notons que le confinement entraîne la fermeture des écoles, mais non celle des services de garde. Ces derniers, à titre de services essentiels, demeurent ouverts.

### Niveau de stress

**Facteurs de stress :** Nous avons d'abord demandé aux répondantes quels aspects de leur travail les inquiétaient le plus. L'objectif derrière cette question était de rappeler à la mémoire les facteurs de stress présents afin que les répondantes soient en meilleure position d'autoévaluer leur niveau de stress.

En **octobre 2020** ce sont les conditions au travail qui sont les importantes sources de stress citées par les répondantes. En tête de palmarès vient la surcharge de travail associée au manque de personnel éducateur en petite enfance en raison d'absentéisme et d'un roulement accru. Viennent ensuite les conditions créées par la crise sanitaire. Les répondantes mentionnent les changements fréquents des procédures assurant la santé et la sécurité des enfants (ex., fermetures dues aux éclosions, port du masque). Elles soulignent une charge de travail accrue par la mise en application de mesures sanitaires destinées à prévenir la contagion (ex., distanciation sociale des enfants, désinfection du matériel, etc.). Cette situation semble déclencher des tensions, des malentendus et des conflits entre collègues.

La peur de contracter le virus et de la contagion viennent en troisième place, suivie de près par un environnement éducatif appauvri et ses effets sur les enfants. Les répondantes disent manquer de ressources, de matériel et d'espace extérieur pour favoriser les apprentissages des enfants. Ces manques sont directement liés aux nouvelles règles sanitaires en matière de distanciation sociale et de la manipulation du matériel. On se demande les impacts de ces règles sanitaires sur la santé des enfants (ex., usage fréquent de désinfectant pour les mains et le matériel), leur développement social (en réponse aux règles de distanciation), et pour les plus jeunes, leur développement langagier (en réponse au port du masque). Certaines s'interrogent sur l'impact du roulement élevé dans le personnel éducateur sur le bien-être des enfants et leur développement global. D'autres trouvent difficile de réconcilier la distanciation sociale et assurer une relation chaleureuse et sécurisante auprès des enfants (ex., comment consoler un enfant qui a de la peine? Qui s'est blessé?). Un petit nombre s'inquiète des retombées des règles sanitaires sur les enfants à besoins particuliers ou présentant des difficultés socio émotionnelles ou comportementales. Les répondantes se disent également inquiètes de préserver leur relation avec les familles; ces dernières n'ayant plus accès aux locaux et les contacts en personne sont limités. Elles mentionnent des défis à gérer certaines familles, et de façon générale, à garder les familles engagées dans les apprentissages de leurs enfants. Enfin, 1,5 répondante sur 10 dit ne pas avoir d'inquiétudes liées au travail.

Cette question fut posée aux participantes de deux des trois formations (LP, AME) en **mars 2021**. Les répondantes nomment les règles sanitaires et les conditions de travail comme les principaux facteurs de stress. Elles mentionnent à nouveau les changements fréquents et de dernière minute dans les procédures

---

<sup>5</sup> Le troisième confinement sera en vigueur du 8 avril au 30 juin 2021.

assurant la santé et la sécurité des enfants. Un certain nombre mentionne l'instabilité dans les opérations (fermeture des services due à des éclosions ou au confinement, programmes en présentiel, puis en virtuel, puis à nouveau en présentiel), le manque récurrent de personnel, les malentendus avec les collègues et la lourdeur d'appliquer les règles sanitaires. L'environnement éducatif appauvri et ses effets nocifs sur les enfants viennent en troisième place. Enfin, une personne sur dix ne rapporte aucune inquiétude liée à leur travail.

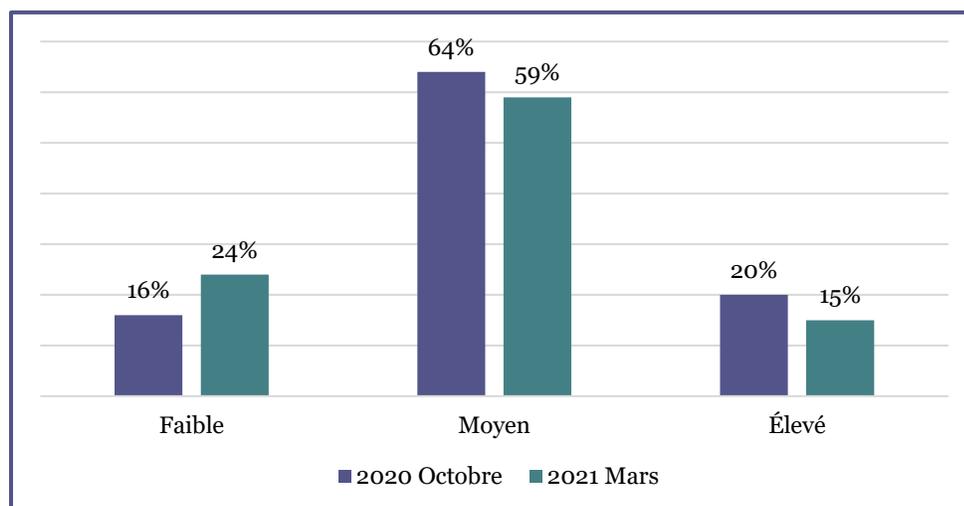
**Niveau de stress perçu:** Le niveau de stress des répondantes aux sondages fut mesuré au moyen de l'Échelle de stress perçu (Dupret & Bocréan, 2013), la version française du Perceived Stress Scale (Cohen et collègues, 1983; Cohen & Williamson, 1988). L'échelle comprend 4 énoncés mesurant le stress globalement ressenti par une personne face à sa capacité de composer avec des moments difficiles à vivre sans toutefois les spécifier. Les répondantes codent sur une échelle de 0 à 3 (« jamais », « presque jamais », « quelquefois », « assez souvent », « très souvent ») dans quelle mesure elles ont éprouvé les émotions et les pensées énoncées au cours du dernier mois. L'étendue des scores varie entre 0 et 16 avec des scores plus élevés indiquant un niveau de stress perçu plus élevé.

Le score moyen est de 5,68 (ÉT= 2,4) en octobre 2020 et de 4,86 (ÉT = 2,1) en mars 2021. Ces scores moyens sont comparables à ceux obtenus dans des études auprès d'une population espagnole, française, et britannique (Dupret et Bocréan, 2013; Vallejo et collègues, 2018).

Nous avons ensuite groupé le score des répondants en trois niveaux de stress : faible, moyen et élevé. Le seuil des différents niveaux de stress fut basé sur les normes populationnelles d'autres études recensées par Vallejo et collègues (2018; tableau 4). Selon le résultat de ces études, un score de 3 ou moins indique que la personne vit un niveau faible de stress (correspondant au premier quartile ou 25 %), alors qu'un score de 8 ou plus indique que la personne vit un niveau de stress élevé (correspondant au dernier quartile ou 25 %).

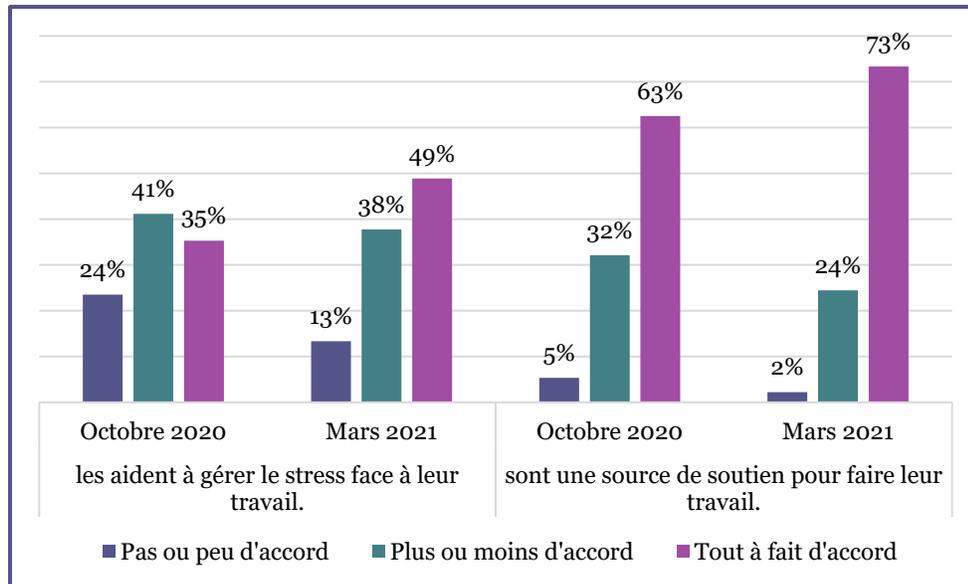
On constate à la figure 1 ci-dessous, les deux tiers des répondantes ont un niveau de stress moyen en octobre 2020 (64 %) et en mars 2021 (59%). Une répondante sur cinq indique un niveau de stress élevé en octobre 2020. Cette proportion descend à moins d'une personne sur cinq en mars 2021.

Figure 1. % de répondantes rapportant leur niveau de stress perçu.



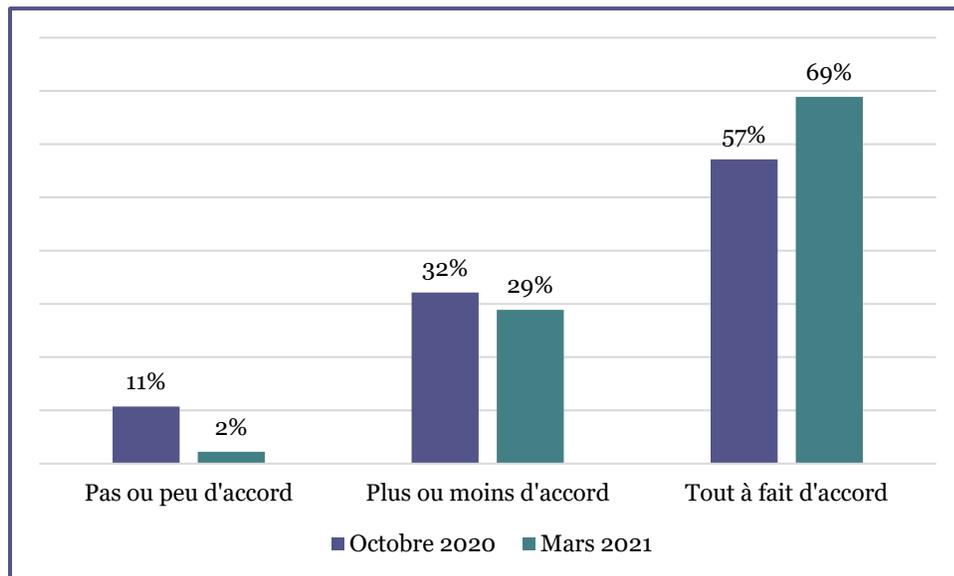
**Rencontres virtuelles et stress** : Les effets des rencontres virtuelles sur le niveau de stress furent examinés par le biais de deux énoncés créés pour les besoins de cette recherche. Globalement, les répondantes considèrent les rencontres virtuelles comme aidant à diminuer leur niveau de stress. On constate à la figure 2 une légère augmentation dans la proportion de répondantes choisissant « Tout à fait d'accord » avec l'idée que les rencontres virtuelles les aident à gérer le stress face à leur travail, passant de 35% en octobre 2020 à 49 % en mars 2021. De même, une plus grande proportion de répondantes sont tout à fait d'accord avec l'idée que les rencontres virtuelles agissent comme une source de soutien pour leur travail en mars 2021 (73%) comparativement en octobre 2020 (63%).

Figure 2. % de répondantes disant que les rencontres virtuelles...



**Rencontres virtuelles et motivation** : Le stress étant souvent démotivant, nous avons étudié si les rencontres virtuelles ont un effet sur la motivation à faire son travail. Nous observons une augmentation dans la proportion de répondantes jugeant les rencontres virtuelles comme aidantes au maintien de la motivation face à leur travail, passant de 57 % en octobre 2020 à 69 % en mars 2021 (voir figure 3).

Figure 3. % de répondantes disant que les rencontres virtuelles les gardent motivées face à leur travail.

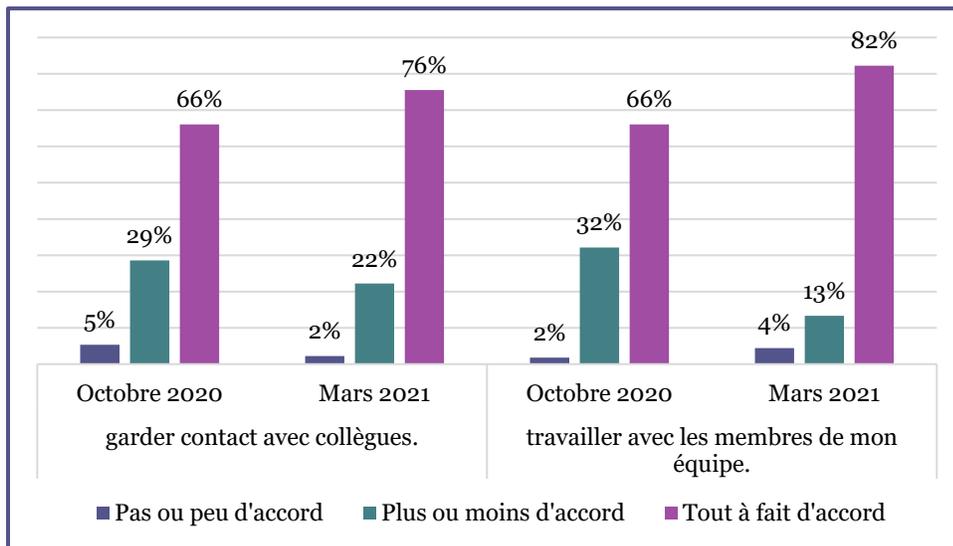


Enfin, nous avons sondé les répondantes en octobre 2020 sur les autres avantages et désavantages perçus des rencontres virtuelles dans le contexte d'une formation. La très grande majorité mentionne comme avantages le partage des ressources et d'idées, ainsi que l'approfondissement des connaissances dans le secteur grâce aux discussions avec des collègues. Une bonne proportion ajoute le réseautage avec des collègues à travers la province.

### Sentiment d'isolement professionnel

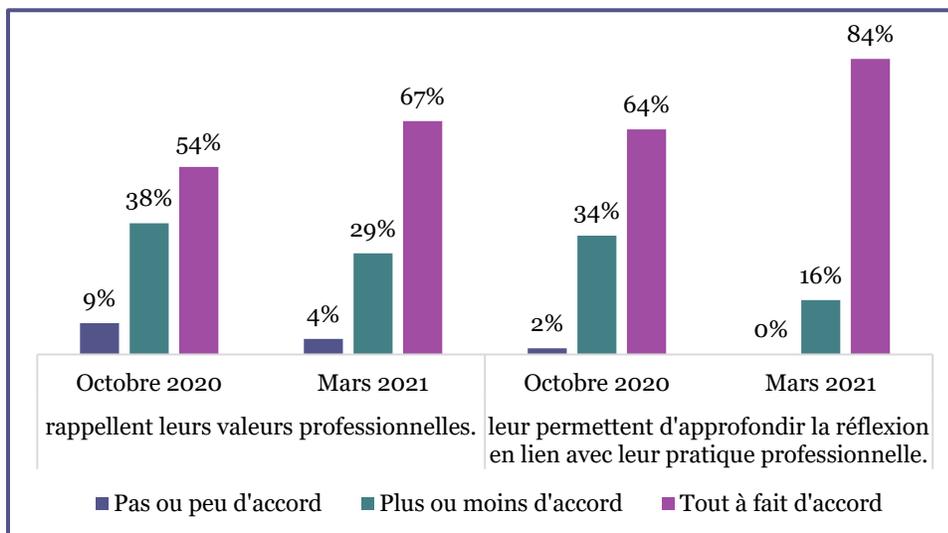
Le potentiel des rencontres virtuelles à briser le sentiment d'isolement professionnel fut étudié par le biais de 2 énoncés créés pour les besoins de cette recherche. Globalement, les deux tiers des répondantes considèrent que les rencontres virtuelles permettent tout à fait de garder contact avec leurs collègues (66 %) et de travailler en équipe (66%) dès octobre 2020 (voir figure 4). Cette proportion grimpe en mars 2021 alors que plus des trois quarts des répondantes jugent les rencontres virtuelles comme permettant tout à fait de garder contact avec les collègues (76%) ou de travailler avec les membres de leur équipe (82%).

Figure 4. % de répondantes disant que les rencontres virtuelles leur permettent de...



Nous avons aussi examiné les effets potentiels des rencontres virtuelles sur les valeurs et les pratiques professionnelles. On constate à la figure 5 que plus de la moitié des répondants pense que les rencontres virtuelles les aident tout à fait à se rappeler de leurs valeurs professionnelles (54%). Cette proportion augmente en mars 2021 alors que près des deux tiers des répondantes considèrent les rencontres virtuelles comme aidant à se souvenir de leurs valeurs professionnelles (67%). Une augmentation plus importante est observée dans la proportion de répondantes estimant que les rencontres virtuelles les aident à approfondir leur réflexion en lien avec leur pratique professionnelle passant de 64% en octobre 2020 à 82% en mars 2021.

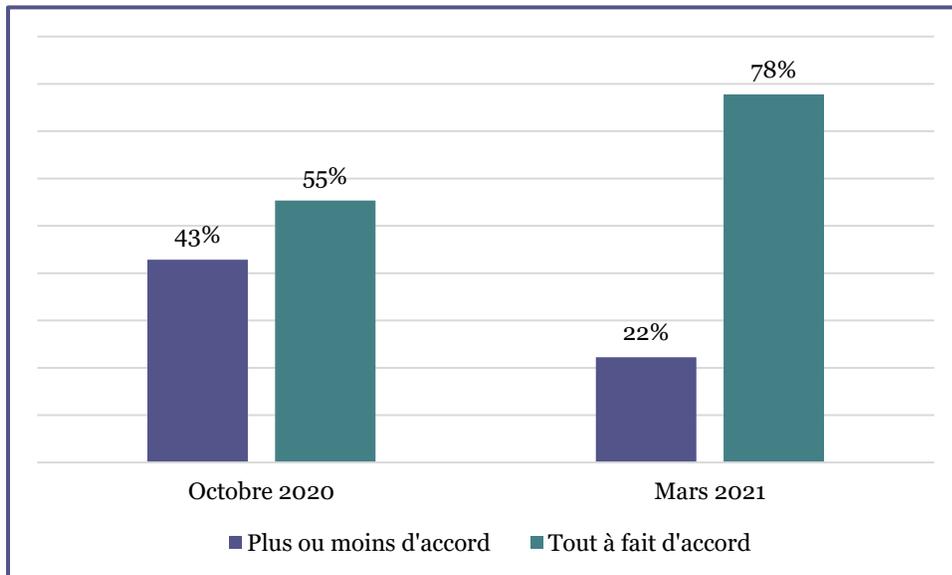
Figure 5. % des répondantes disant que les rencontres virtuelles....



## Sentiment d'isolement culturel

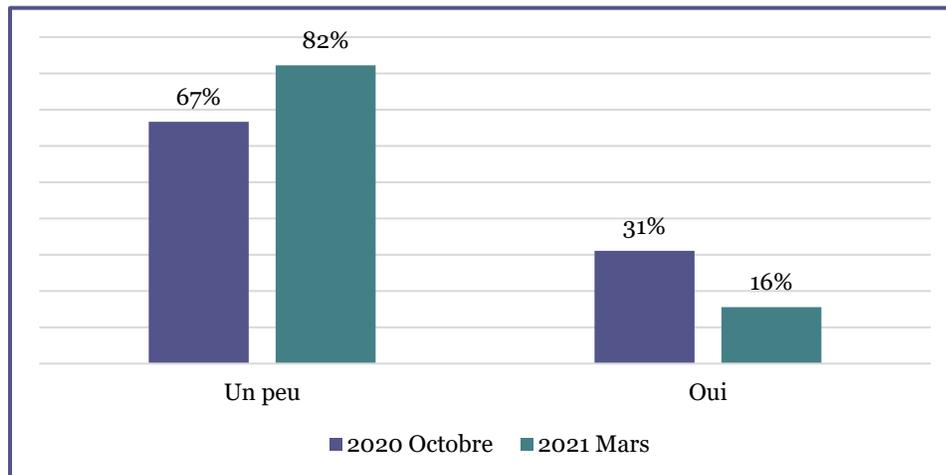
Le potentiel des rencontres virtuelles à briser le sentiment d'isolement culturel fut étudié par le biais de 2 énoncés créés pour les besoins de cette évaluation. On constate à figure 6 une augmentation dans la proportion de répondantes jugeant les rencontres virtuelles comme permettant le réseautage avec d'autres professionnels francophones, passant de 55 % en octobre 2020 à 78 % en mars 2021. Le pourcentage de répondantes peu ou pas du tout d'accord se situe à 2% en octobre 2020 (résultats non présentés dans la figure).

Figure 6. % de répondantes jugeant que les rencontres virtuelles leur permettent de réseauter avec d'autres professionnels francophones.



Nous avons demandé aux répondantes à quel point les rencontres virtuelles leur permettent de garder un lien avec la langue et la culture francophone. On constate à la figure 7 qu'un nombre non négligeable de répondantes considèrent que les rencontres virtuelles leur ont permis de garder un lien avec la culture et la langue française en octobre 2020 (31%). C'est le cas de plus petite proportion d'entre elles en mars 2021 (16%). Ce résultat peut s'expliquer par le fait qu'une bonne proportion des répondantes disent avoir beaucoup d'occasions de parler le français à la maison ou au travail en octobre 2020 (67%) et en mars 2021 (87 %).

Figure 7. % de répondantes considérant que les rencontres virtuelles leur permettent de garder un lien avec la langue et la culture francophone.



## 4.0 Principaux constats

Le projet COVID-19 avait comme objectif d’explorer le potentiel des rencontres virtuelles d’atténuer les effets négatifs des mesures sanitaires pandémiques sur le sentiment d’isolement professionnel et culturel dans le secteur de la petite enfance en Ontario français.

**Globalement, les résultats soulignent une diminution dans le niveau de stress perçu entre octobre 2020 et mars 2021.** Cette tendance à la baisse est observée tant au niveau du score moyen de stress perçu qu’au niveau de la proportion de répondantes rapportant un niveau élevé de stress. L’éventail de facteurs de stress diminue également, se résumant à des changements fréquents et de dernières minutes dans l’opération des services et les règles sanitaires en vigueur en plus des difficultés à offrir une programmation riche en apprentissages en présence d’un environnement éducatif appauvri. Cette baisse du stress perçu est probablement le résultat d’un ensemble de facteurs et non seulement le ressort des rencontres virtuelles dans le cadre d’un programme de formation. Rappelons que le sondage est rempli au moment où un programme de vaccination est lancé et un reconfinement est éminent. Nous pouvons également supposer une certaine habitude des répondantes au contexte pandémique. Ces dernières vivent ces conditions depuis plus de 10 mois. Cela dit, les rencontres virtuelles semblent appréciées par les participantes comme en fait foi les résultats suivants.

**Pour une bonne proportion des répondantes, les rencontres virtuelles ont permis d’atténuer leur sentiment d’isolement professionnel.** Au moyen de rencontres virtuelles dans le cadre d’une formation, les répondantes ont gardé contact avec leurs collègues et ont poursuivi leur travail en équipe. De même, les rencontres virtuelles les ont aidées à rester motivées face à leur travail, à se souvenir de leurs valeurs professionnelles et surtout, à approfondir leur réflexion en lien avec leur pratique professionnelle, passant de 64% en octobre 2020 à 82% en mars 2021.

**En général, les rencontres virtuelles permettent d’atténuer peu ou pas du tout le sentiment d’isolement culturel.** Seule une petite proportion considère que les rencontres virtuelles leur ont permis de garder un lien avec la culture et la langue française. La réalité pour la majorité des répondantes est qu’elles aient beaucoup d’occasions de parler le français à la maison ou au travail. En revanche, les répondantes jugent que les rencontres virtuelles leur permettent de réseauter avec d’autres professionnels

*francophones*. Le patron de résultats suggère que la dimension aidante de ce constat concerne plus les possibilités de réseautage avec d'autres professionnels que l'aspect culturel. Cette interprétation trouve appui dans les possibilités de réseautage, le partage de ressources et l'approfondissement des connaissances soulignées comme des avantages additionnels des rencontres virtuelles par les répondantes.

Au final, les rencontres virtuelles s'avèrent une stratégie efficace pour atténuer le sentiment d'isolement professionnel du personnel éducateur en petite enfance en Ontario français découlant des règles sanitaires de la COVID-19.