

Réduire le roulement de personnel grâce aux processus parallèles du CLASS

20 décembre 2021, par Sherilyn Crump

Bien qu'aggravés par la pandémie, le manque et le roulement de personnel en petite enfance n'est pas un phénomène nouveau. Ce défi, déjà présent, a fait la une des journaux pendant la pandémie, en mettant de l'avant l'importance d'un système d'éducation à la petite enfance de qualité dans la reprise économique. Les administratrices.teurs, les directrices.teurs et les propriétaires ont expliqué pourquoi il est difficile d'embaucher et de retenir des éducatrices.teurs de qualité. Et, une chose à laquelle nous sommes tous.tes d'accord est la suivante : la rémunération versée aux éducatrices.teurs n'est pas suffisante.

Cet enjeu est discuté de plus en plus ouvertement et cela plus que jamais auparavant, ce qui est bienvenu alors que nous redoublons d'efforts en faveur d'un changement systémique dans notre domaine. Comme le fait mention une étude : « ... le salaire des éducatrices.teurs est le meilleur prédicteur du roulement de personnel dans les milieux éducatifs dédiés à la petite enfance. » (Institute of Education Sciences, 2021)

Au-delà du salaire, quels autres facteurs entraînent des taux de roulement élevés dans notre domaine ? Souvent, les sondages se concentrent sur les personnes qui embauchent et les voix des éducatrices.teurs ne sont pas toujours présentes. Les études incluant la perspective des éducatrices.teurs qui quittent le domaine sont plus pertinentes et offrent plus d'informations que la seule préoccupation du salaire. Quelques études aux États-Unis, comme en Illinois et au Colorado, portent un regard sur la qualité de l'environnement de travail. Parallèlement, les données mettent de l'avant l'importance du bien-être des éducatrices.teurs au travail, car un nombre important d'éducatrices.teurs ont des symptômes liés à la dépression.

Ces données sont un appel à l'action pour les leaders du milieu de la petite enfance. Les éducatrices.teurs ont une grande charge de travail. La recherche démontre que lorsque les éducatrices.teurs se sentent dépressifs.ves, elles.ils sont plus susceptibles de signaler, chez les enfants de leur groupe, des problèmes de comportements. Ceci est significatif, car les défis de comportements sont une autre raison pour laquelle les éducatrices.teurs quittent le métier.

Bien qu'une transformation systémique soit nécessaire, nous pouvons, en tant que leaders, réfléchir aux changements que nous pouvons apporter au sein de notre cercle d'influence.

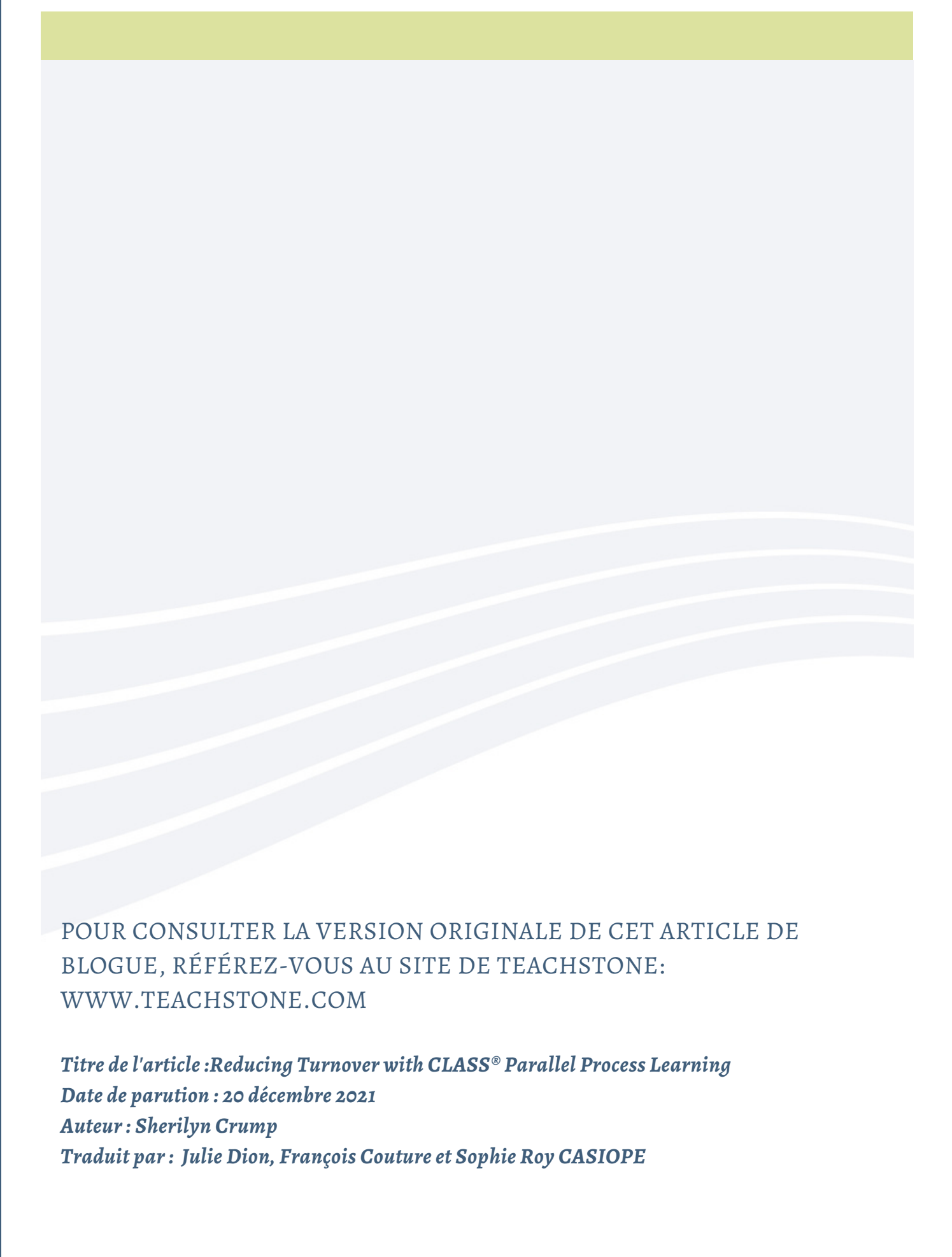
Utiliser le CLASS pour soutenir les éducatrices.teurs

Adopter les processus parallèles du **CLASS®** est un changement de culture concret que nous pouvons implanter dans nos lieux de travail. Les interactions que nous prôtons pour les enfants peuvent aussi s'appliquer aux interactions d'adulte à adulte, entre leaders et collègues.

Les éducatrices.teurs à la petite enfance expriment des besoins spécifiques et nous pouvons les analyser à la lumière de la lentille **CLASS®** afin d'opérer un changement de culture sur le plan des processus. En plus de meilleurs salaires, Whitebook (2011) a relevé d'autres besoins chez les éducatrices.teurs :

- *Un lieu de travail qui est un environnement d'apprentissage dans lequel les éducatrices.teurs peuvent réfléchir et discuter de leur travail. En créant un **Climat positif** et en s'engageant dans des interactions sensibles qui renforcent la confiance et le sentiment de sécurité, il est possible d'implanter des modalités qui permettent aux éducatrices.teurs de réfléchir ensemble à leurs pratiques et de partager leurs questions et frustrations tout en ayant accès à du soutien et des conseils.*
- *Un lieu de travail où les éducatrices.teurs sentent qu'elles.ils ont la place pour faire des changements à mesure qu'elles.ils apprennent des nouvelles stratégies et compétences. En utilisant la Considération pour le point de vue de l'éducateur.trice, il est possible de créer des opportunités d'autonomie et de leadership, de leur donner le sentiment d'avoir des choix, le sentiment d'être partie prenante de l'organisation et de leur démontrer que leurs idées et opinions sont valorisées.*
- *Un lieu de travail qui dispose des ressources nécessaires au bien-être des adultes. En tant que leaders, nous pouvons être sensibles et à l'écoute de nos éducatrices.teurs. Nous pouvons les soutenir en tenant un bébé, en donnant un coup de main lors d'une routine de diner chaotique ou encore en les remplaçant pour leur offrir une petite pause supplémentaire. Nous pouvons aussi partager des informations pour des ressources en santé mentale. L'aménagement physique peut inclure des lieux confortables dédiés aux éducatrices.teurs pour se détendre ainsi qu'un espace personnel favorisant le sentiment d'appartenance.*

Whitebook partage que le bien-être des adultes dans les milieux éducatifs à la petite enfance – leurs conditions de vie et de travail- est un déterminant essentiel de la réussite des enfants. Il est possible de reproduire ce qui est efficace comme interactions adulte-enfants et de les appliquer entre les adultes (les processus parallèles). Les éducatrices.teurs rapportent que malgré les défis dans leur travail quotidien, elles.ils se soucient profondément des enfants. Kwon, Melek et al. (2020) affirment que plusieurs éducatrices.teurs font le choix de ce travail tout en sachant qu'elles.ils ne seront pas bien rémunérés.es ou respectés.es. Mais elles.ils veulent rester, car leur travail est enrichissant et significatif. Ce sentiment est inspirant et nous devrions trouver des moyens de reconnaître les éducatrices.teurs quotidiennement.



POUR CONSULTER LA VERSION ORIGINALE DE CET ARTICLE DE
BLOGUE, RÉFÉREZ-VOUS AU SITE DE TEACHSTONE:
WWW.TEACHSTONE.COM

Titre de l'article :Reducing Turnover with CLASS® Parallel Process Learning

Date de parution : 20 décembre 2021

Auteur : Sherilyn Crump

Traduit par : Julie Dion, François Couture et Sophie Roy CASIOPE