

## 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 administrateurs.trices, les directeurs.trices et les propriétaires ont expliqué pourquoi il est difficile d'embaucher et de retenir des éducateurs.trices de qualité. Et, une chose à laquelle nous sommes tous.tes d'accord est la suivante : la rémunération versée aux éducateurs.trices 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 éducateurs.trices 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 éducateurs.trices ne sont pas toujours présentes. Les études incluant la perspective des éducateurs.trices 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 éducateurs.trices au travail, car un nombre important d'éducateurs.trices 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 éducateurs.trices ont une grande charge de travail. La recherche démontre que lorsque les éducateurs.trices se sentent dépressifs.ves, ils.elles 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 éducateurs.trices 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 éducateurs.trices

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 éducateurs.trices 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 éducateurs.trices :

- *Un lieu de travail qui est un environnement d'apprentissage dans lequel les éducateurs.trices 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 éducateur.trices 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 éducateurs.trices sentent qu'ils.elles ont la place pour faire des changements à mesure qu'ils.elles 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 éducateurs.trices. 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 éducateurs.trices 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 éducateurs.trices rapportent que malgré les défis dans leur travail quotidien, ils.elles se soucient profondément des enfants. Kwon, Melek et al. (2020) affirment que plusieurs éducateurs.trices font le choix de ce travail tout en sachant qu'ils.elles ne seront pas bien rémunérés.es ou respectés.es. Mais ils.elles veulent rester, car leur travail est enrichissant et significatif. Ce sentiment est inspirant et nous devrions trouver des moyens de reconnaître les éducateurs.trices quotidiennement.



POUR CONSULTER LA VERSION ORIGINALE DE CET ARTICLE DE  
BLOGUE, RÉFÉREZ-VOUS AU SITE DE TEACHSTONE:  
[WWW.TEACHSTONE.COM](http://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***