

Bien-être au travail de gestionnaires de CPE du Québec, **une étude longitudinale des effets de la pandémie de COVID-19**

Nathalie Bigras (professeure titulaire, UQAM)

Geneviève Fortin (étudiante au doctorat, UQAM)

Lise Lemay (professeure régulière, UQAM)

Christelle Robert-Mazaye (professeur régulière, UQO)

Annie Charron (professeure titulaire, UQAM)

Stéphanie Duval (professeure régulière, Université Laval)

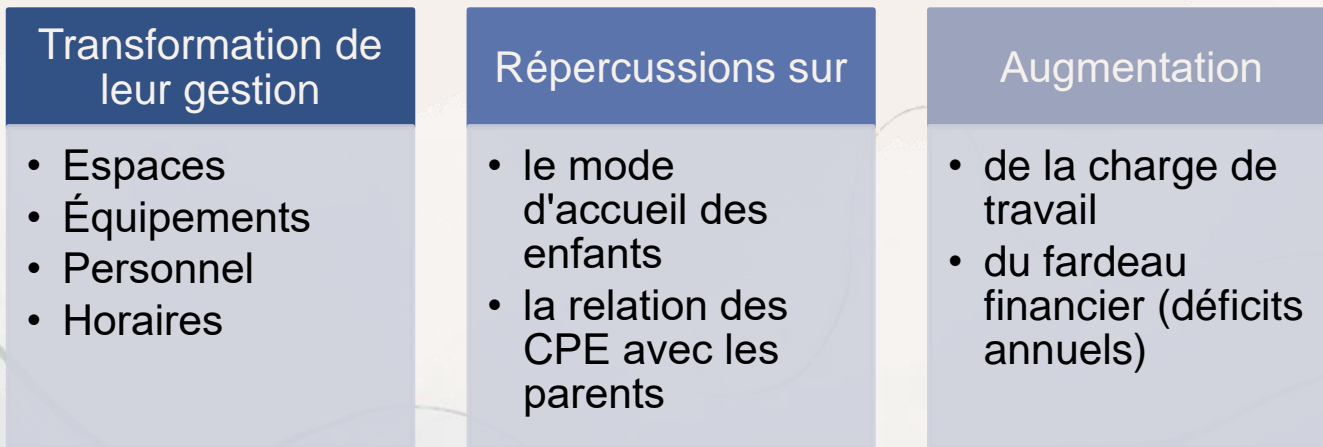
Vendredi 13 Mai 2022 – Colloque 511 – 89e Congrès de l'ACFAS



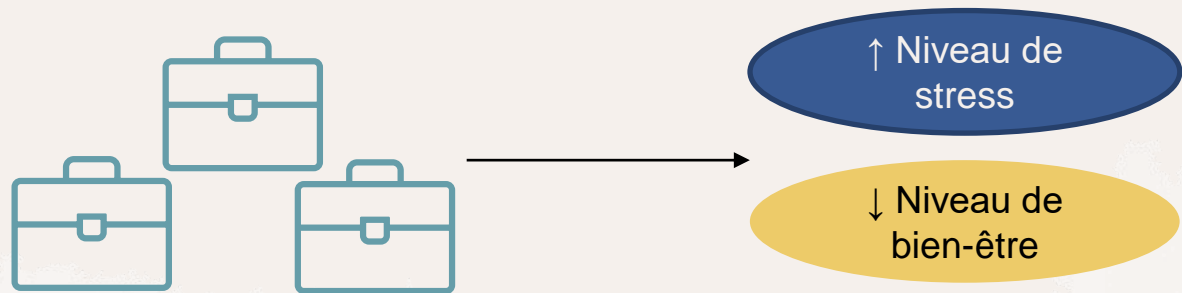
An abstract illustration featuring a profile of a person's head on the left, outlined in a thin gold line. The person is wearing a large, vibrant blue floral headpiece composed of many small, overlapping petals. The background is a light cream color, accented with soft, wavy green watercolor washes at the top and bottom. Scattered throughout are various circular and oval shapes in shades of blue and green, some with white outlines, resembling bubbles or floating particles. The overall style is clean, modern, and artistic.

Introduction

- La pandémie de COVID-19 a entraîné de grands défis pour les gestionnaires de CPE.
- Elle a occasionné une adaptation continue de leur offre de services pour respecter les mesures sanitaires de la santé publique du Québec.

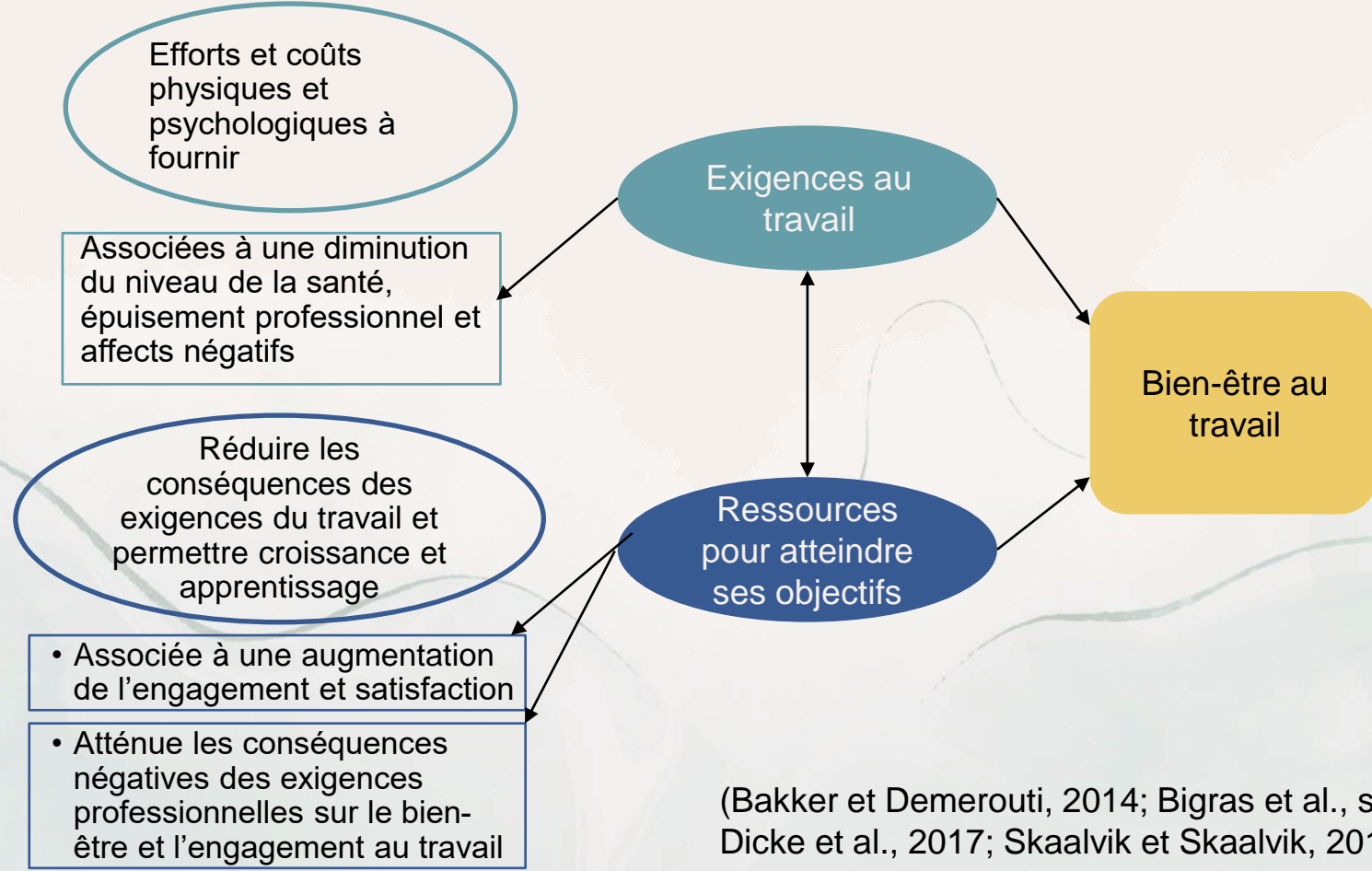


(Association québécoise des centres de la petite enfance [AQCPE], 2020a; AQCPE, 2020b ; Gouvernement du Québec [GQ], 2021b)



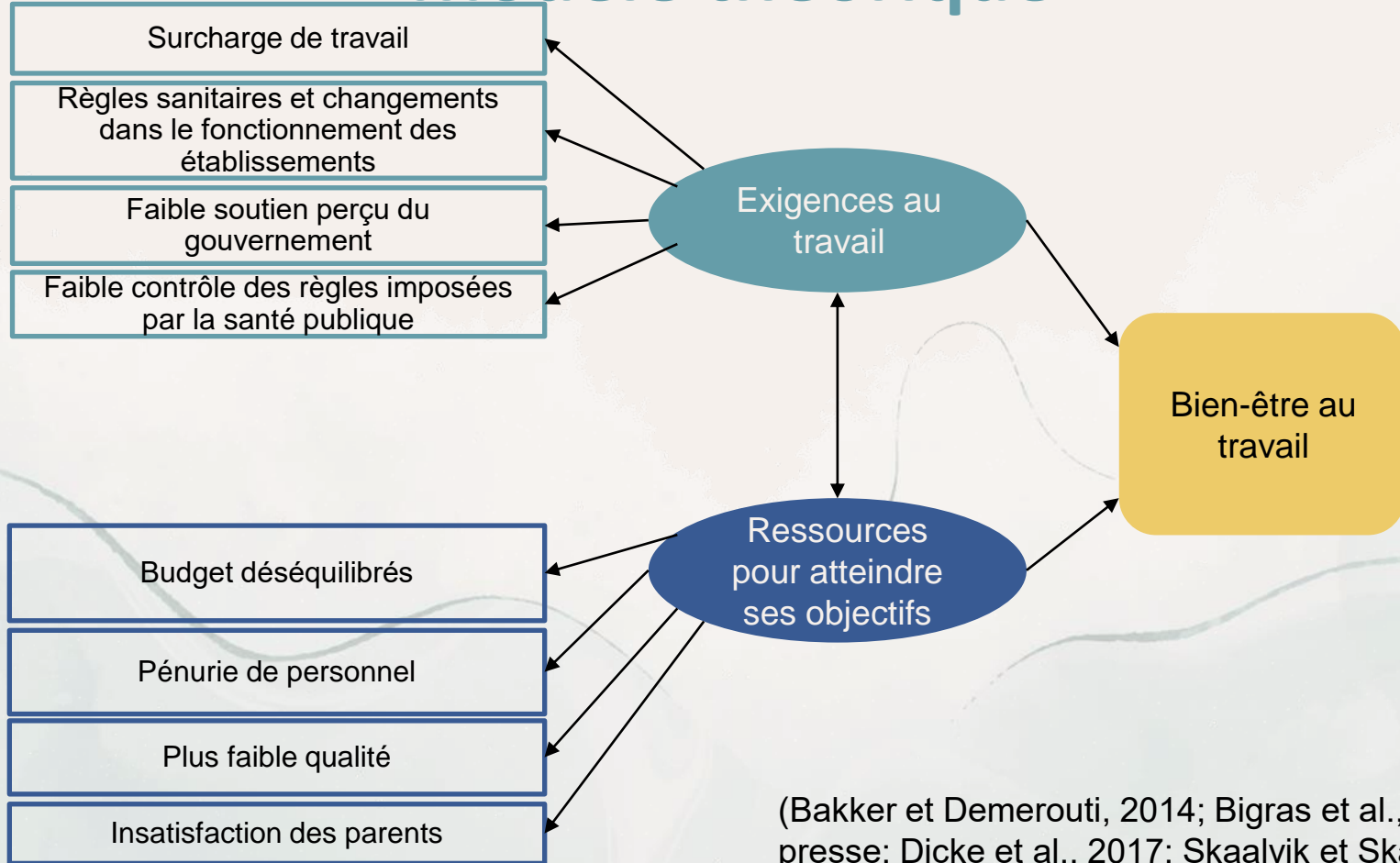
(Bassok et al., 2021; Bigras et Lemay, 2020; Centre d'études sur le stress humain, 2020; Crawford et al., 2021; Schué, 2020; Swigonski et al., 2021)

Modèle théorique



(Bakker et Demerouti, 2014; Bigras et al., sous presse; Dicke et al., 2017; Skaalvik et Skaalvik, 2018)

Modèle théorique



(Bakker et Demerouti, 2014; Bigras et al., sous presse; Dicke et al., 2017; Skaalvik et Skaalvik, 2018)

Objectif

Dresser un portrait longitudinal du niveau de bien-être au travail des gestionnaires de CPE du Québec, entre 2021 et 2022.

Méthode



Recrutement et procédures

- Devis de recherche descriptif, longitudinal et corrélational
- Recrutement par courriel via la liste des CPE disponible sur le site du Ministère de la famille

Sollicitation en
février 2021

Réponses de
327 participants

Sollicitation en
mars 2022

Réponses de
151 participants

- Ont été informés du projet, des considérations éthiques et signé un formulaire de consentement
- Questionnaire en ligne de 143 questions (Limesurvey)

Participant·es

- 151 participant·es (149 femmes et 2 hommes)
- **Type de direction :**
 - 66,2% directions générales
 - 33,8% directions adjointes
- **Âge :**
 - 1,3% ont entre 20 et 29 ans
 - 7,3 % ont entre 30 à 39 ans
 - 49% ont entre 50 à 59 ans
 - 31,1% ont entre 40 à 49 ans
 - 11,3% ont 60 ans et plus
- **Diplômes universitaires :** 87,4%
- **Membres dans l'équipe de gestion :** Moyenne de +/- 1
- **Type d'organisation :**
 - 37,7% dirigent un CPE/BC
 - 62,3% dirigent un CPE
- **Taille de l'établissement :**
 - 34,4% ont 1 installation
 - 42,4% ont 2 installations
 - 23,2% ont 3 installations et plus
- **Subvention pour clientèle défavorisée :** 35,8%
- **Problème de santé chronique :** 22,5%
- **Proche qui a des problèmes de santé chronique ou plus de 70 ans :** 13,2%
- **Enfants à charge à la maison :** 41,7%

Régions administratives

Bas-Saint-Laurent : 2%

Saguenay-Lac-Saint-Jean : 2,6%

Capitale-Nationale : 7,9%

Mauricie : 1,3%

Estrie : 2 %

Montréal : 27,8%

Outaouais : 8,6%

Abitibi-Témiscamingue : 0,7%

Côte-Nord : 1,3%

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine : 0%

Chaudières-Appalaches : 7,9%

Laval : 3,3%

Lanaudières : 8,6%

Laurentides : 5,3%

Montérégie : 17,9%

Centre-du-Québec : 2,6%

Mesures

1) Bien-être au travail (Dagenais-Desmarais et Savoie, 2012)

- **Indice du bien-être au travail**
- **25 items: 5 dimensions** : adéquation interpersonnelle au travail, épanouissement dans le travail, sentiment de compétence au travail, reconnaissance perçue au travail et volonté d'engagement au travail
- Échelle Likert 6 points (0 = désaccord à 5 = entièrement accord)

2) Auto-compassion (Neff, 2003a)

- **Échelle d'auto-compassion**
- **26 items: 6 dimensions** : auto- bienveillance, auto-jugement, humanité commune, isolation, pleine conscience et sur-identification
- Échelle Likert 5 points (1 = Presque jamais à 5 = Presque toujours)

3) Engagement au travail (Schaufeli et Bakker, 2003)

- **Utrecht Work Engagement Scale (UWES)**
- **9 items: 3 dimensions** : vigueur, le dévouement et l'absorption
- Échelle Likert 7 points (0 = jamais à 6 = toujours/tous les jours)

4) Épuisement professionnel (Maslach et al., 1996)

- **Inventaire d'épuisement professionnel**
- **22 items: 3 dimensions** : épuisement émotionnel, dépersonnalisation et accomplissement personnel
- Échelle Likert 4 points (1 = tout à fait d'accord à 4 = pas du tout d'accord)

5) Stress Perçu (Cohen et al., 1983)

- **Échelle de stress perçu (14 items)**
- Échelle Likert 5 points (0 = jamais à 4 = très souvent)
- 7 items recodés à l'inverse

6) Symptômes dépressifs (Radloff, 1977)

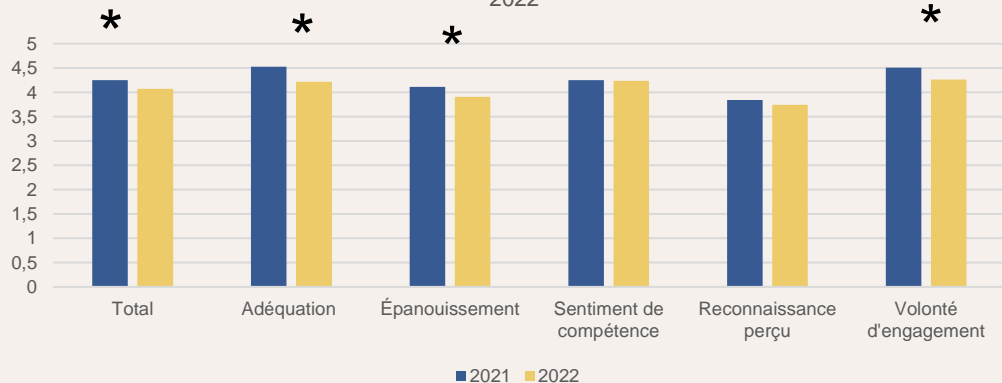
- **Center for epidemiologic studies-depression scale (CESD)**
- **10 items**
- Échelle Likert 4 points (0 = jamais à 3 = fréquemment)
- 2 items inversés

The background features a light cream color with various abstract elements. On the left, there is a large, textured blue cluster resembling a flower or a group of small circles. Below it, a yellow line outlines the profile of a person's head, facing right. The top right corner has a light green wavy shape. The bottom right corner has a small blue textured circle. There are also several smaller green and blue textured circles scattered throughout the page.

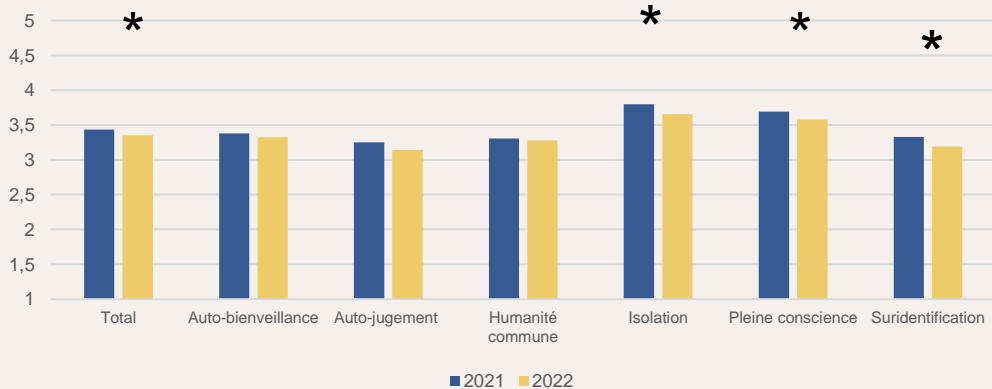
Résultats

Résultats

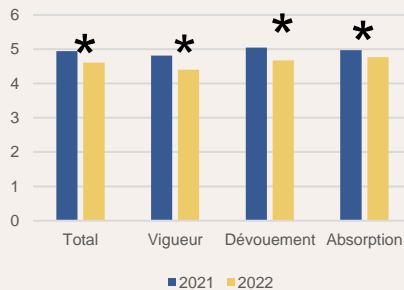
1) Évolution des scores de bien-être au travail des gestionnaires entre 2021 et 2022



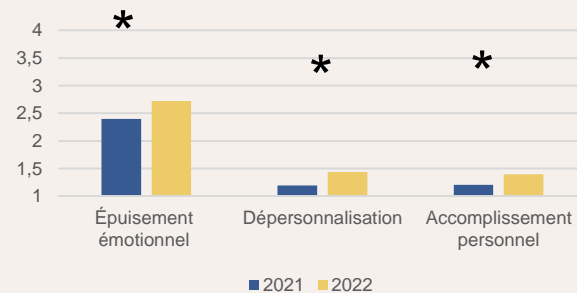
2) Évolution des scores d'auto-compassion des gestionnaires entre 2021 et 2022



3) Évolution des scores d'engagement au travail des gestionnaires entre 2021 et 2022



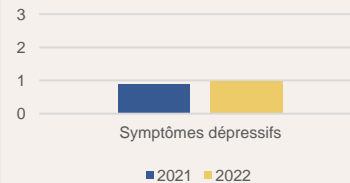
4) Évolution des scores d'épuisement professionnel des gestionnaires entre 2021 et 2022



5) Évolution des scores de stress perçu des gestionnaires entre 2021 et 2022



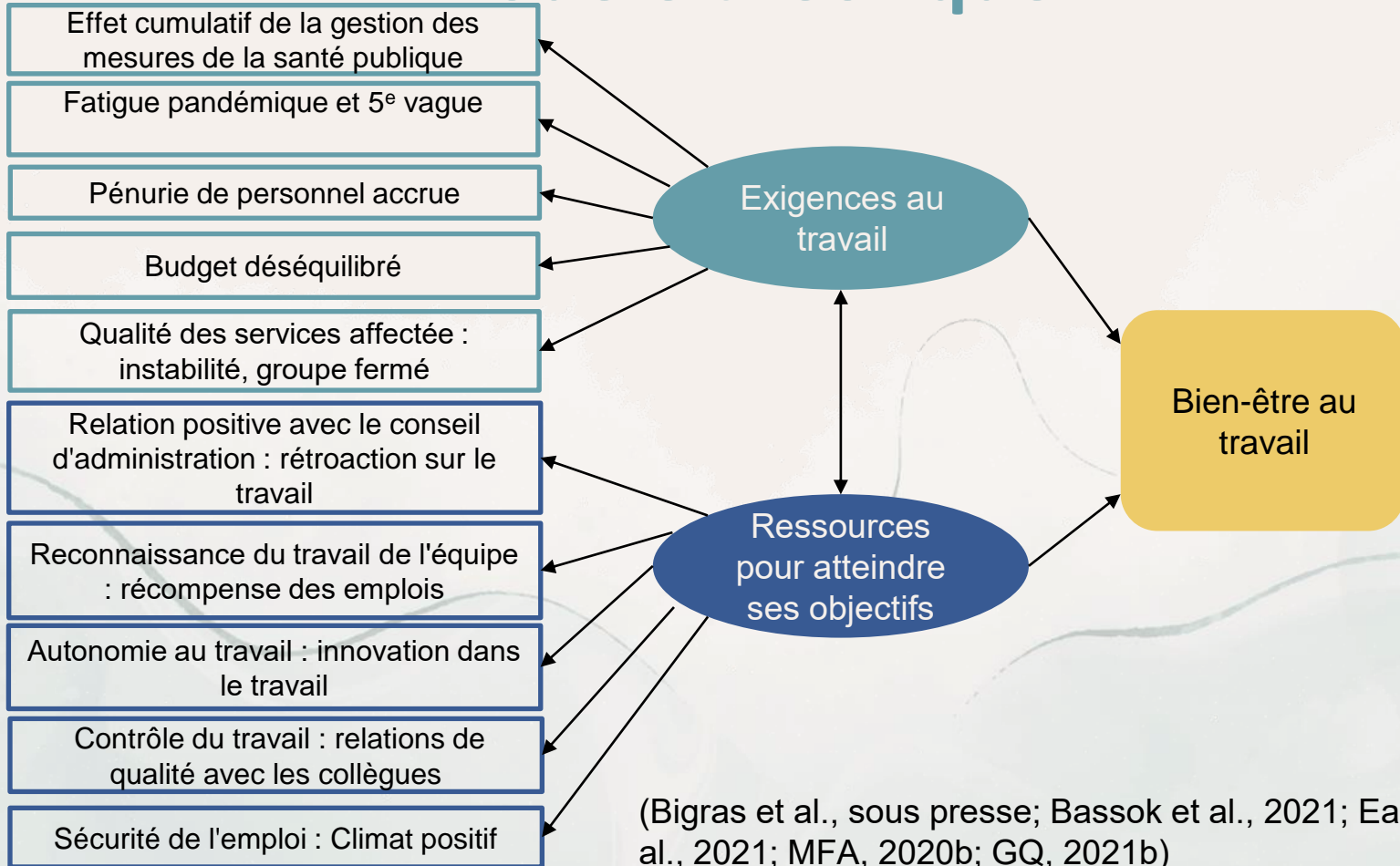
6) Évolution des scores de symptômes dépressifs des gestionnaires entre 2021 et 2022



Discussion



Modèle théorique



(Bigras et al., sous presse; Bassok et al., 2021; Eadie et al., 2021; MFA, 2020b; GQ, 2021b)

Prévenir la détérioration du bien-être au travail

- **Rencontres régulières entre pairs :**
 - ↑ soutien social
 - ↓ sentiments d'isolement, stress et faible réussite
 - ↑ niveau de bien-être général (Dicke et al., 2017)
- Rencontres entre pairs sur la gestion du stress et les moyens de développer l'autocompassion dans un contexte difficile :
 - ↑ bien-être des participants (Bigras et al., 2021a ; Kotera et Van Gordon, 2021; Nguyen et Le, 2021)
- Dispositif d'accompagnement réflexif – Reprendre son souffle:
 - ↑ bien-être au travail,
 - ↑ sentiment de compétence et ↑ autocompassion (Bigras et al., 2021a; Bigras et al., 2022; Fortin et Bigras, 2022)

Conclusion

- Cette étude suggère que les effets de la pandémie semblent avoir des effets à long terme sur le bien-être des gestionnaires.
- Le contexte de la pandémie de COVID-19 agit comme un accélérateur de défis pour les gestionnaires.
- Une gestionnaire améliore la qualité de son environnement avec son leadership efficace, sa flexibilité, sa proactivité et sa capacité d'adaptation aux politiques ministérielles, aux besoins de sa communauté, le soutien offert au personnel éducatif.
- Il paraît urgent de poursuivre des recherches sur le bien-être et la santé mentale des gestionnaires.
- S'assurer que les gestionnaires de CPE reçoivent le soutien et les ressources nécessaires pour diminuer les influences négatives de la pandémie sur le bien-être au travail paraît aussi essentiel.

(Bigras et al., sous presse)

Références

- Association Québécoise des Centre de la Petite Enfance (AQCPE). (2020a). *Un printemps sous le signe de la COVID-19*. <https://aqcpe.com/wp-content/uploads/2021/06/capture-decran-le-2020-06-16-a-15-50-27.png>
- Association Québécoise des Centre de la Petite Enfance (AQCPE). (2020b). *Guide des bonnes pratiques pour l'organisation des services de garde éducatifs en CPE pendant la mesure d'urgence sanitaire du COVID-19*. https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/publication/Documents/Document-Protocole_22-mars-2020.pdf
- Bakker, A. B. et Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing: A complete reference guide* (vol. 3, pp. 1–28). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Bassok, D., Smith, A. E., Markowitz, A. J. et Doromal, J. B. (2021). Child care staffing challenges during the pandemic: Lessons from child care leaders in Virginia [Report]. Study of Early Education through Partnerships. https://www.see-partnerships.com/uploads/1/3/2/8/132824390/child_care_staffing_challenges_during_the_pandemic_-_lessons_from_child_care_leaders_in_virginia.pdf
- Bigras, N., Fortin, G., Lemay, L., Charron, A., Robert Mazaye, C. et Duval, S. (2021a). Implementation and assessment of a reflexive support process effects on the wellbeing of early childhood education managers in the COVID-19 pandemic time [Conference session]. 2021 ECCERA Annual Meeting, virtual. <https://2021.ecceraconference.org>
- Bigras, N., Fortin, G., Lemay, L., Robert-Mazaye, C., Charron, A. et Duval, S. (sous presse). Work wellbeing during COVID-19: A survey of canadian early childhood education and care managers (8e chapitre). Dans J. Pattanaik et M. Jalongo (dir.), *The Impact of COVID-19 on Early Childhood Education and Care : International Perspectives*. Springer Nature.
- Bigras, N. et Lemay, L. (2020). *Étude sur l'influence de la pandémie de la COVID-19 sur le personnel des CPE de la Montérégie engagé en service d'urgence pour les travailleurs essentiels – Résumé des faits saillants*. Regroupement des centres de la petite enfance de la Montérégie. https://www.rcpem.com/_media/document/resume-faits-saillants-etude-bigras.pdf
- Bigras, N., Fortin, G., Lemay, L., Charron, A., Robert-Mazaye, C. et Duval, S. (2022, 13 mai). Reprendre son souffle – Un dispositif d'accompagnement réflexif afin d'aider les gestionnaires de CPE à apprendre à surfer sur les vagues de la COVID-19 [Communication orale]. Colloque 511 du 89^e congrès de l'ACFAS. <https://www.acfas.ca/evenements/congres/programme/89/500/511/c>
- Centre d'études sur le stress humain (CESH). (2019). *Étapes du stress chroniques*. <https://www.stresshumain.ca/le-stress/comprendre-son-stress/etapes-du-stress-chronique/>
- Cohen, S., Kamarck, T. et Mermelstein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24(4), 385–396. <https://doi.org/10.2307/2136404>
- Crawford, A., Vaughn, K.A., Guttentag, C.L., Varghese, C., Oh, Y. et Zucker, T. A. (2021). "Doing what I can, but I got no magic wand:" A snapshot of early childhood educator experiences and efforts to ensure quality during the COVID-19 pandemic. *Early Childhood Education Journal*, 49(5), 829–840. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01215-z>
- Dagenais-Desmarais, V. et Savoie, A. (2012). What is psychological well-being, really? A grassroots approach from the organizational sciences. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 13(4), 659–684. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9285-3>
- Dicke, T., Stebner, F., Linninger, C., Kunter, M. et Leutner, D. (2017). A longitudinal study of teachers' occupational well-being: Applying the job demands-resources model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(2), 262–277. <https://doi.org/10.1037/ocp0000070>
- Dion, G. et Tessier, R. (1994). Validation de la traduction de l'Inventaire d'épuisement professionnel de Maslach et Jackson. *Revue canadienne des sciences du comportement*, 26(2), 210–227. <https://doi.org/10.1037/0008-400X.26.2.210>
- Eadie, P., Levickis, P., Murray, L., Page, J., Elek, C. et Church, A. (2021). Early childhood educators' wellbeing during the COVID-19 pandemic. *Early Childhood Education Journal*, 49(5), 903–913. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01203-3>

Références

- Fortin, G. et Bigras, N. (2022, 13 mai). Évaluation des effets d'un dispositif d'accompagnement réflexif sur le bien-être au travail des gestionnaires en CPE durant la pandémie de Covid-19. [Communication par affiche]. Colloque 511 du 89^e congrès de l'ACFAS. <https://www.acfas.ca/evenements/congres/programme/89/500/511/c>
- Gouvernement du Québec. (2020b, 19 août). *Services de garde éducatifs à l'enfance dans le contexte de la COVID-19*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/services-garde-educatifs-enfance-covid19>
- Kotera, Y. et Gordon, W. V. (2021). Effects of self-compassion training on work-related well-being: A systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.630798>
- Kotsou, I. et Leys, C. (2016). Self-Compassion Scale (SCS) : Psychometric properties of the french translation and its relations with psychological wellbeing, affect and depression. *PLoS ONE*, 11(4), 1–11. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152880>
- Langevin, V., François, M., Boini, S. et Riou, A. (2011). Risques psychosociaux : outils d'évaluation - Center for epidemiologic studies-depression scale (CES-D). *Document pour le Médecin du Travail*, 127, 475–480. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=FRPS%2012>
- Langevin, V., Boini, S., François, M. et Riou, A. (2015). Risques psychosociaux : outils d'évaluation – Perceived Stress Scale (PSS) – Échelle de stress perçu. *Références en santé au travail*, 143, 101–104. <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=FRPS%204>
- Maslach, C., Jackson, S. E. et Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C., Jackson, S. E. et Leiter, M. (1997). The Maslach Burnout Inventory Manual. Dans C. P. Zalaquett et R. J. Wood (dir.), *Evaluating stress: A book of resources* (pp. 191–218). The Scarecrow Press.
- Ministère de la famille. (2020b, Novembre). *Règles budgétaires et règles de l'occupation*. <https://www.mfa.gouv.qc.ca/fr/services-de-garde/cpe-garderies/gestion-finances/regles-budgetaires-occupation/Pages/index.aspx>
- Neff, K. D. (2003a). Development and validation of a scale to measure self-compassion. *Self and Identity*, 2, 223–250. <https://doi.org/10.1080/15298860309027>
- Nguyen, T. M. et Le, G. N. H. (2021). The influence of COVID-19 stress on psychological wellbeing among Vietnamese adults: The role of self-compassion and gratitude. *Traumatology*, 27(1), 86–97. <https://doi.org/10.1037/trm0000295>
- Quintard, B. (1994). Du stress objectif au stress perçu. Dans M. Bruchon-Schweitzer et R. Dantzer (Dir.), *Introduction à la psychologie de la santé*. (pp. 43–66). Collection psychologie d'aujourd'hui : Presses Universitaires de France.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, 1(3), 385–401. <https://doi.org/10.1177/014662167700100306>
- Schaufeli, W. et Bakker, A. (2003). *Utrecht work engagement scale Preliminary manual*. Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. et Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire – A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. et Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, 10, 459–481. <https://doi.org/10.1007/s10902-008-9100-y>
- Schué, R. (2020, décembre 9). Vague de démissions dans les services à la petite enfance au Québec. *Radio-Canada*. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1755602/cpe-educatrices-covid-enfants-recrutement>
- Skaalvik, E. M. et Skaalvik, S. (2018). Job demands and job resources as predictors of teacher motivation and well-being. *Social Psychology of Education*, 21, 1251–1275. <https://doi.org/10.1007/s11218-018-9464-8>
- Swigonski, N. L., James, B., Wynns, W., & Casavan, K. (2021). Physical, mental, and financial stress impacts of COVID-19 on early childhood educators. *Early Childhood Education Journal*, 49(5), 799–806. <https://doi.org/10.1007/s10643-021-01223-z>

