

# Connaître ses valeurs et ses principes liés au bien-être : une assise pour prendre des décisions en temps de crise

ALAIN HUOT ET LISE-ANNE-ST-VINCENT, UQTR

SYMPOSIUM DU GRIDE  
DANS LE CADRE DU 8<sup>E</sup> COLLOQUE INTERNATIONAL EN ÉDUCATION DU CRIFPE



29 et 30 avril  
Montréal, Québec, Canada

[colloque.criipe.ca](http://colloque.criipe.ca)

2021



# Plan

Contexte

Méthodologie

Valeurs et principes

Modalités de gestion

Constats

Thème émergent

États d'âme

# Contexte

Crise sanitaire depuis mars 2020

Difficultés et détresse perçues chez les directions

Volonté d'investiguer leur bien-être et celui de leur équipe-école

# Méthodologie

## Participant(e)s :

15 personnes (12F - 3H)

## Collecte de données :

- 12 entrevues réalisées en mars 2021
- Individuelles ou en équipe de direction
- Environ 60 minutes
- Par Zoom

## Analyse :

### Analyse de contenu

- Valeurs, principes
- Modalités de gestion

Résultats préliminaires

# Valeurs et principes liés au bien-être

---

5 SOUS-CATÉGORIES

# Bien-être : valeur centrale

Dans le contexte de cette recherche-action

le **bien-être** représente la **valeur centrale** autour de laquelle notre regard s'est porté

Autour de la valeur du bien-être se rattachent **d'autres valeurs et principes** qui orientent les décisions et les actions

Ce sont ces valeurs et principes qui ont été dégagés en 5 sous-catégories dans l'analyse préliminaire des témoignages

# 2 grandes catégories

## Valeurs

**Préférences, inclinaisons** issues de l'éducation ou des expériences (Fortin, 1995)

Les valeurs **motivent** à **décider** et à **agir** (Legault, 1999)

## Principes

Lignes d'actions adoptées par leur **communauté professionnelle** d'appartenance et à ceux promus par **l'organisation scolaire** (Jeffrey, 2005)

Les principes **guident** et **précisent** les **gestes à poser** dans la pratique (St-Vincent, 2017)

1<sup>e</sup> Sous-catégorie

## Répondre à la mission de la profession

| Valeurs  | Principes   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Santé</li><li>• Sécurité</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Adopter une communication fluide et rapide</li><li>• Soigner la qualité des informations transmises aux acteurs</li></ul> |



2<sup>e</sup> Sous-catégorie

## Ressentir une intégrité professionnelle

| Valeurs  | Principes   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Transparence</li><li>• Honnêteté</li><li>• Cohérence</li><li>• Équilibre</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Utiliser un discours franc</li><li>• Fixer des objectifs réalistes avec les acteurs</li><li>• Rechercher des formes de stabilité</li><li>• Viser un rythme de travail équilibré</li></ul> |

3<sup>e</sup> Sous-catégorie

## Optimiser les interactions

| Valeurs   | Principes  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Dialogue</li><li>• Tolérance</li><li>• Solidarité</li><li>• Entraide</li><li>• Disponibilité</li><li>• Équité</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Instaurer une collaboration entre les différents partis</li><li>• Répartir adéquatement la charge de travail</li><li>• Travailler en complémentarité</li></ul> |

4<sup>e</sup> Sous-catégorie

## Prendre soin de l'autre dans sa vulnérabilité

| Valeurs  | Principes  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Courage</li><li>• Humilité</li><li>• Confiance</li><li>• Présence, écoute</li><li>• Droit à l'erreur</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Rassurer de différentes façons</li><li>• Accompagner dans les réflexions, les décisions</li><li>• Développer et encourager le sentiment de compétence</li><li>• Modéliser la sérénité devant les défis</li></ul> |

5<sup>e</sup> Sous-catégorie

## Soigner le climat relationnel

| Valeurs  | Principes   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Communication non-verbale</li><li>• Humour</li><li>• Créativité, adaptation</li><li>• Liberté de choisir</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Travailler en collégialité</li><li>• Encourager et soutenir les collègues</li><li>• Rechercher des moyens d'alléger l'ambiance, d'évacuer les tensions, de maintenir des liens sociaux avec le personnel</li><li>• Créer des liens entre les acteurs sous toutes ses formes</li><li>• Nommer les inconforts</li></ul> |

Résultats préliminaires

# Modalités de gestion

---

3 CATÉGORIES

# 3 catégories

Équipe-école

Relations école-famille

Pour soi

# Équipe-École

Soutien, accueil, rassurer, gâteries, reconnaissance, activités, créer ambiance

Mobilisation de l'équipe : créer une confiance de la part de l'équipe, « on a le contrôle, on dit les vraies choses, on annonce qu'on ne sait pas »

Efficacité et rapidité de la communication : « c'est notre médaille d'or! »

Développement des technologiques, achat de matériel, retour du matériel, prêts d'ordinateurs

Bienveillance, complicité, partage du leadership, communication

Forces de chacun : organisation, réassurance, humour

Coenseignement et fonctionnement du CPE plus structuré

CAP sur la glace, malheureusement, c'est la pédagogie qui écope

2<sup>e</sup> Catégorie

## Relations École-famille

Appeler parents plus facile de rejoindre les familles

Contact plus facile

Manque de chaleur humaine en PI, mais rencontres plus efficaces

Services aux élèves maintenus: essentiel

Aide aux devoirs maintenue et modifiée

Gestion mesures sanitaires: nécessite communication ++

Rencontre à la bibliothèque pour faire rencontres en présence



## Pour soi

En novembre – décembre : pas d'énergie

Planification des secteurs, achats matériel

Valorisant que cela tient la route

Complémentarité des expertises des membres de la direction, alliés dans l'organisation de tout, rallier les expertises

Gain de temps

Difficile d'apprendre le métier cette année, dur coup pour la relève

On a su rire ensemble en équipe de direction

Transparence, soutien et sans filtre nommer les forces

Besoin d'apprendre, écoute visioconférences, lire plus

# Constats

Pour certains, peu de changements

Cohérence

Choc des valeurs

Isolement

# Thèmes émergents

## Facteurs pouvant influencer sur le bien-être:

Insertion professionnelle de la direction-adjointe

Direction assumée seule ou en équipe

Stabilité du personnel

Grosseur de l'école

Vocation de l'école

État émotionnel intérieur

# États d'âmes...

A word cloud of French terms related to mental states and emotions. The central and largest word is "Instable". Other prominent words include "Fatigue", "Épuisée", "Adaptation", "Résilience", "Fiereté", "Marathon", "Surfer", "Vacances", "Serein", "Honnêtement positif", "Zen", "Adaptation", "Fiereté", "Résilience", "Marathon", "Surfer", "Vacances", "Serein", "Honnêtement positif", "Zen", "Adaptation", "Fiereté", "Résilience", "Marathon", "Surfer", "Vacances", "Serein", "Honnêtement positif", "Zen".

Plus-fort  
Adapter  
fatigue  
En-contrôle  
Passion  
Incompétence  
Incertitude  
Droits  
Fatigue  
Épuisée  
Essoufflement  
Variable  
Modifier  
Résignée  
Marathon  
Fiereté  
Résilience  
Adrénaline  
Surfer  
Ambivalent  
Adaptation  
Temps-qui-file  
Vacances  
sur-la-vague  
Zen  
Honnêtement positif  
Y'é-temps-que-sa-finisse  
Serein

# Références

Fortin, P. (1995). *La morale, l'éthique et l'éthicologie : une triple façon d'aborder les questions d'ordre moral*. Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

Jeffrey, D. (2005). Les enjeux de la compétence éthique dans la formation des enseignants. Dans C. Gohier et D. Jeffrey (dir.), *Enseigner et former à l'éthique* (p. 149-166). Québec, Canada : Presses de l'Université Laval.

Legault, G. A. (1999). *Professionalisme et délibération éthique*. Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

St-Vincent, L.-A. (2017). *L'agir éthique de la direction d'établissement scolaire. Fondements et résolution de problèmes*. Québec, Canada : Presses de l'Université du Québec.

# Pour nous joindre

Alain Huot, Ph.D.

Professeur

[alain.huot@uqtr.ca](mailto:alain.huot@uqtr.ca)

Lise-Anne St-Vincent, Ph. D.

Professeure titulaire

[Lise-Anne.St-Vincent@uqtr.ca](mailto:Lise-Anne.St-Vincent@uqtr.ca)

