

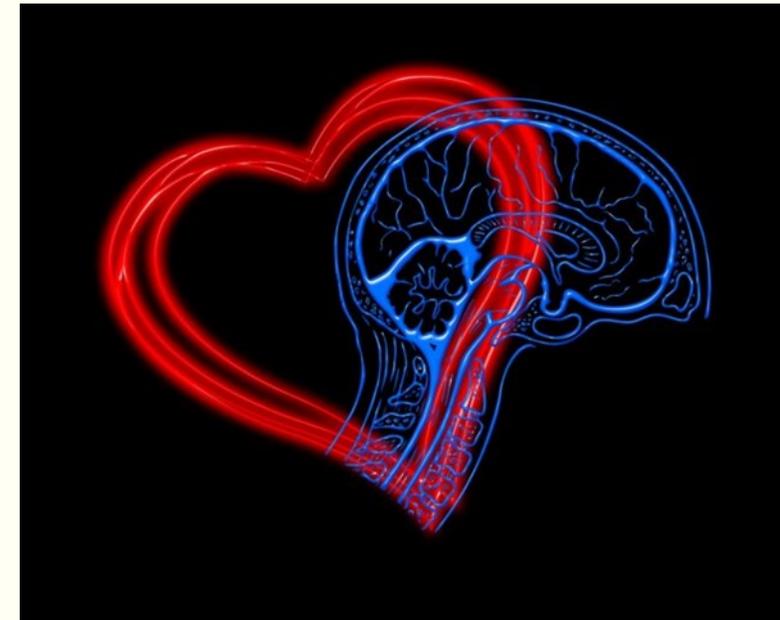
COLLOQUE 2022
9ième
COLLOQUE
INTERNATIONAL
EN ÉDUCATION



COVID-COMPÉTENCES ÉMOTIONNELLES- SURCHARGE DE TRAVAIL ÉMOTIONNELLE.

Roula Hadchiti, Ph.D.

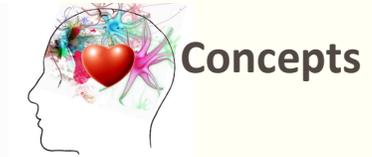
Nicole Guionie, Candidate au doctorat
Emmanuel Poiré, Ph.D.
Pierre Lapointe, Ph.D.



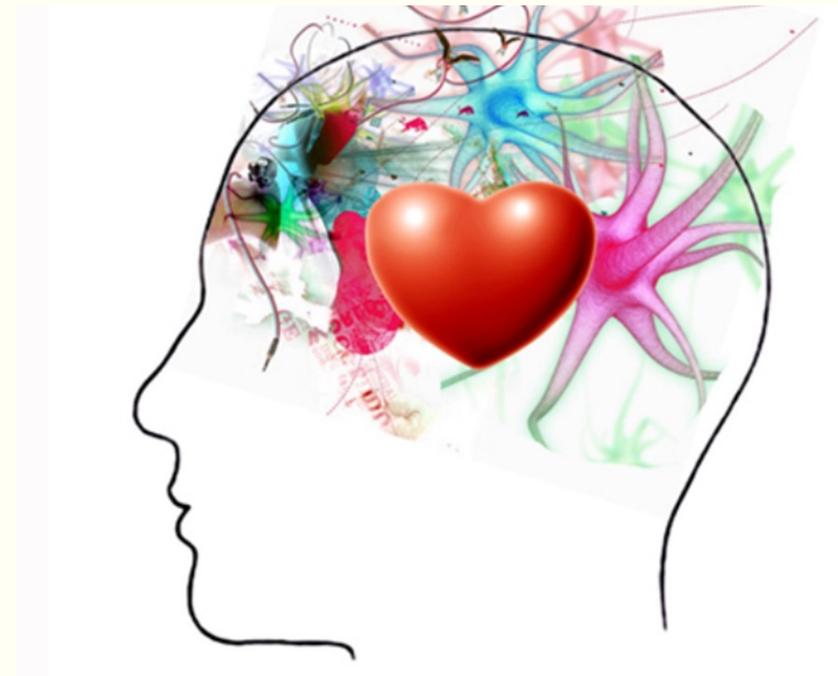
PLAN



PLAN



CONTEXTE DE LA RECHERCHE



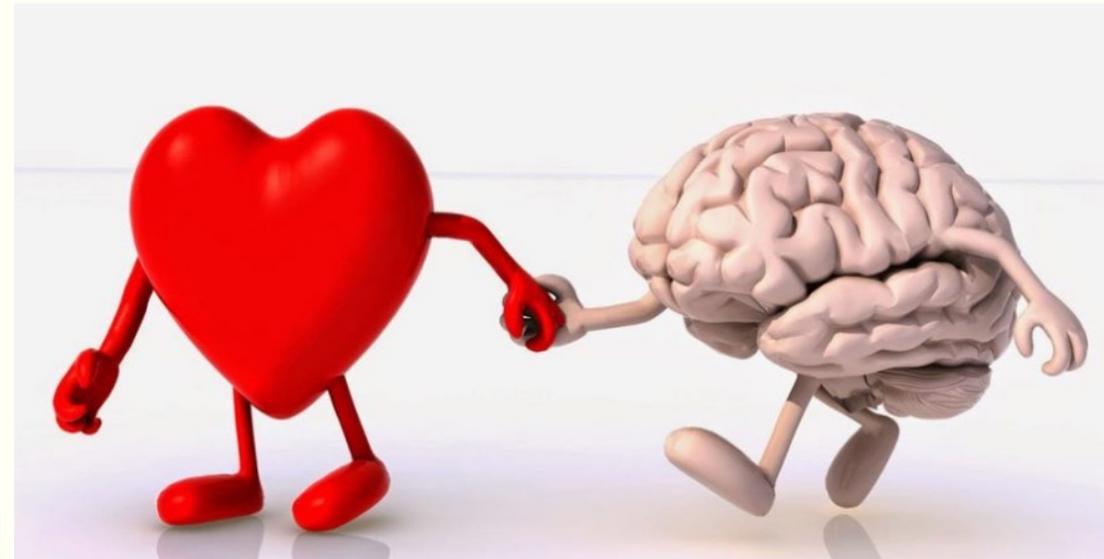
CONTEXTE DE LA RECHERCHE

- Le Gride: réalisation d'une grande enquête qui touche aux directions d'école (DÉE).
- Témoignage sur différents aspects de leur vie et de leur travail.
- Période du Covid.
- Aspects analysés : surcharge émotionnelle, émotions.
- Regarder l'impact sur les émotions des DÉE.
- Présidents fédérations et associations de DÉE : trouver DÉE-répartition équilibrée.
- Données Gride- Emmanuel Poirel Pierre Lapointe



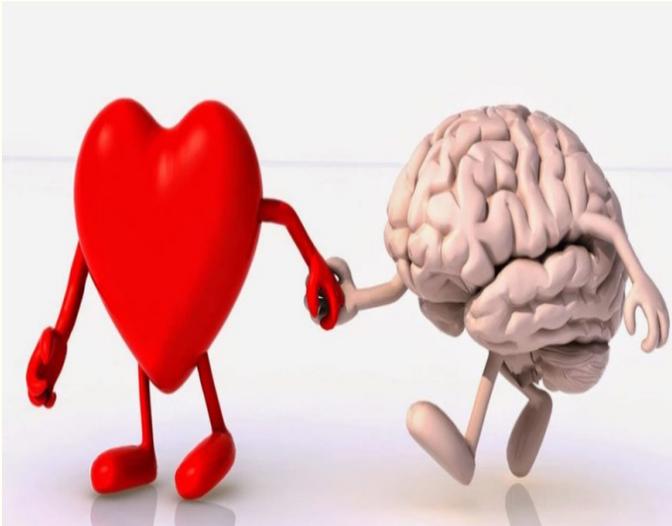


CONCEPTS



CONCEPTS

- Nous nous intéressons aux émotions des DÉE et à celles des équipes écoles.



Question :

- **Comment les DÉE ont manifesté, géré, perçu et utilisé leurs émotions et celles des autres durant la crise du Covid ?**

MÉTHODE

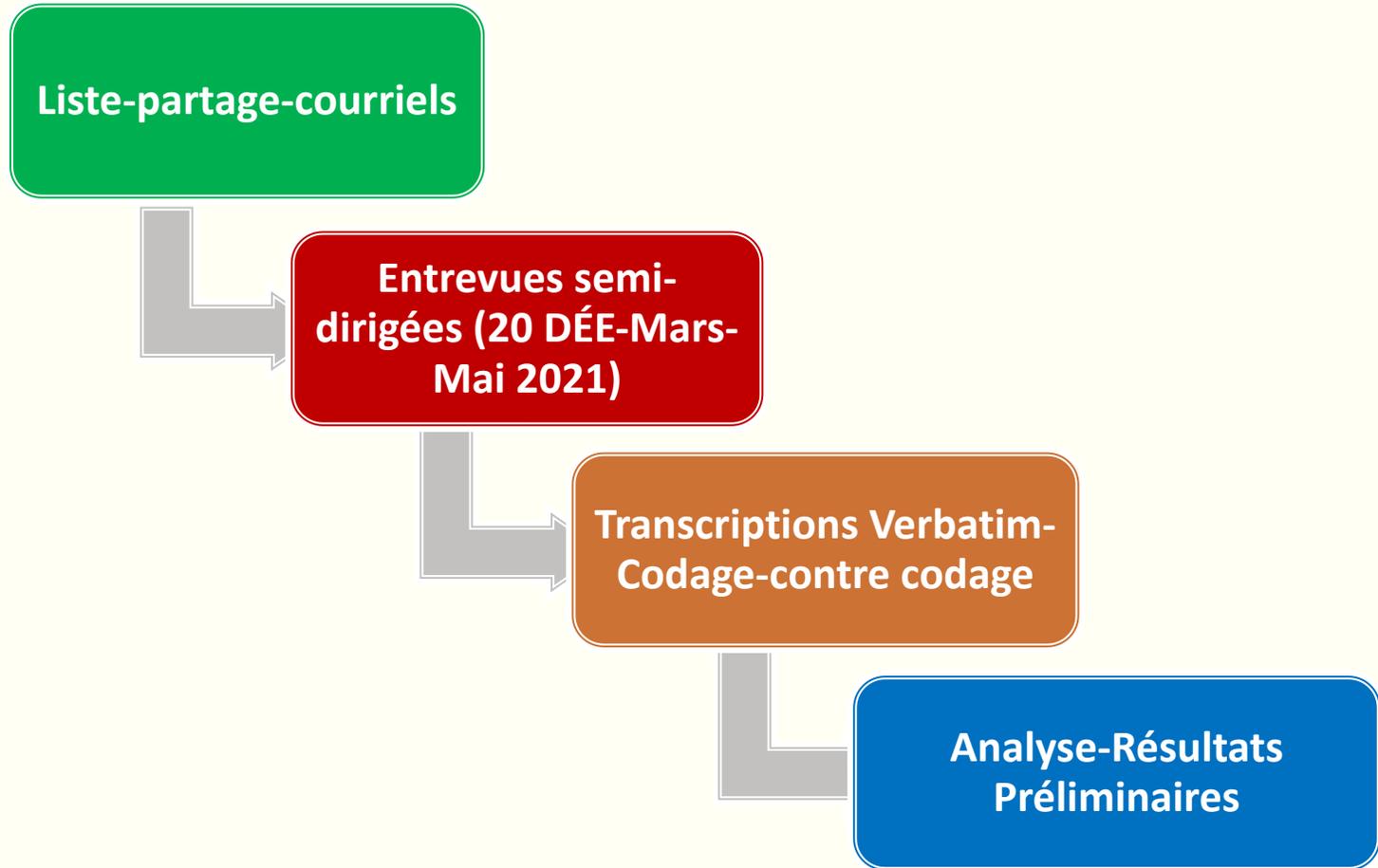


PARTICIPANTS

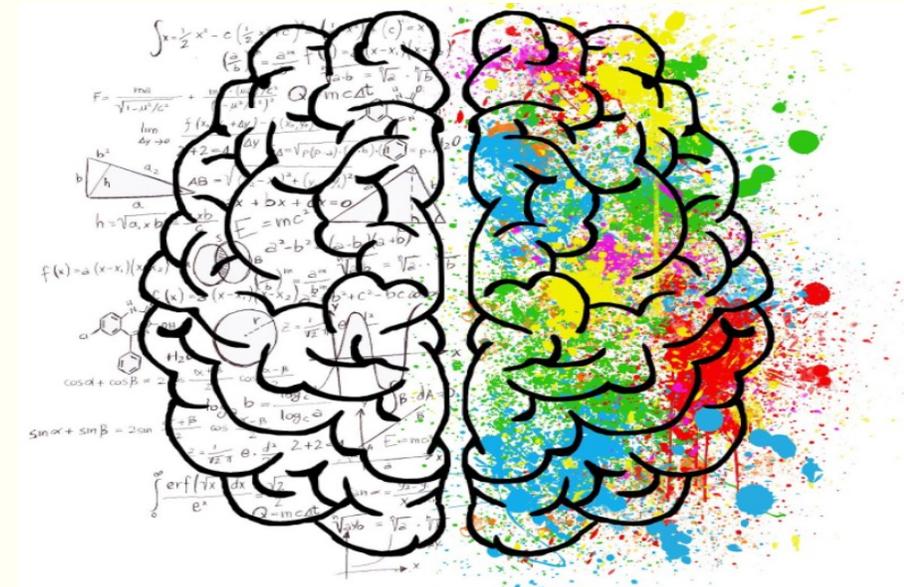
- Directions d'écoles seulement.
- 20 Directions : 6 H et 14 F.
- 4 écoles second. 16 écoles primaires.
- Ind. Défav. : 40 % (1 -5) - 60 % (6 -10).
- Exp Dir. : 50 % (1-10 a.) - 50 % (11-20 ans).
- Nbre adj: 0 (30 %)- 5 (5%). 1-2 : 45%.
- Nbre élèves : entre 45 et 2150.
- 70 % < 500 él.
- 90 % < 1 000 él.



COLLECTE DE DONNÉES



RÉSULTATS PRÉLIMINAIRES

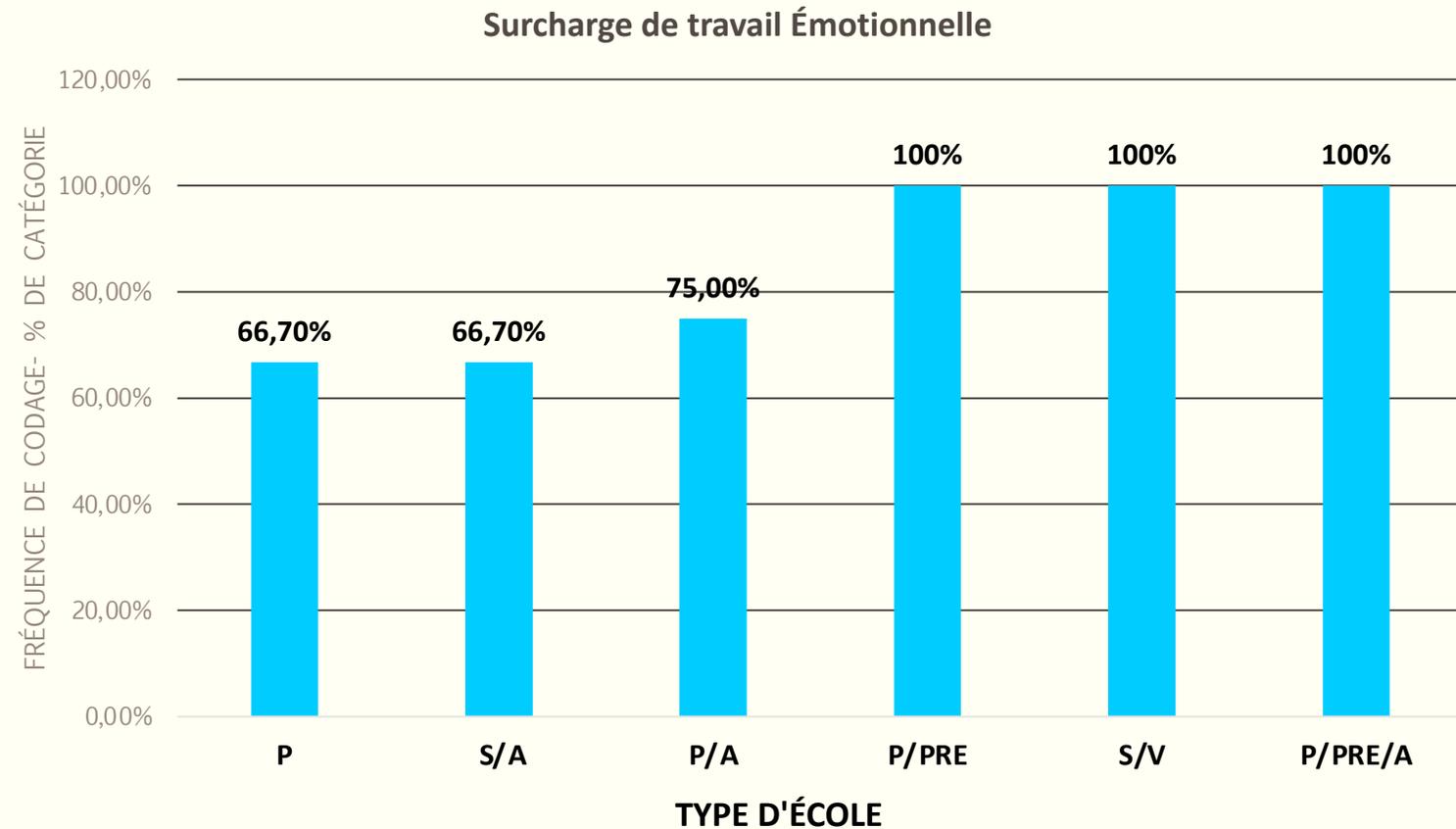


RÉSULTATS / VARIABLES GENRE ET TYPE D'ÉCOLE



Genre : 5 H sur 6 - 13 F sur 16

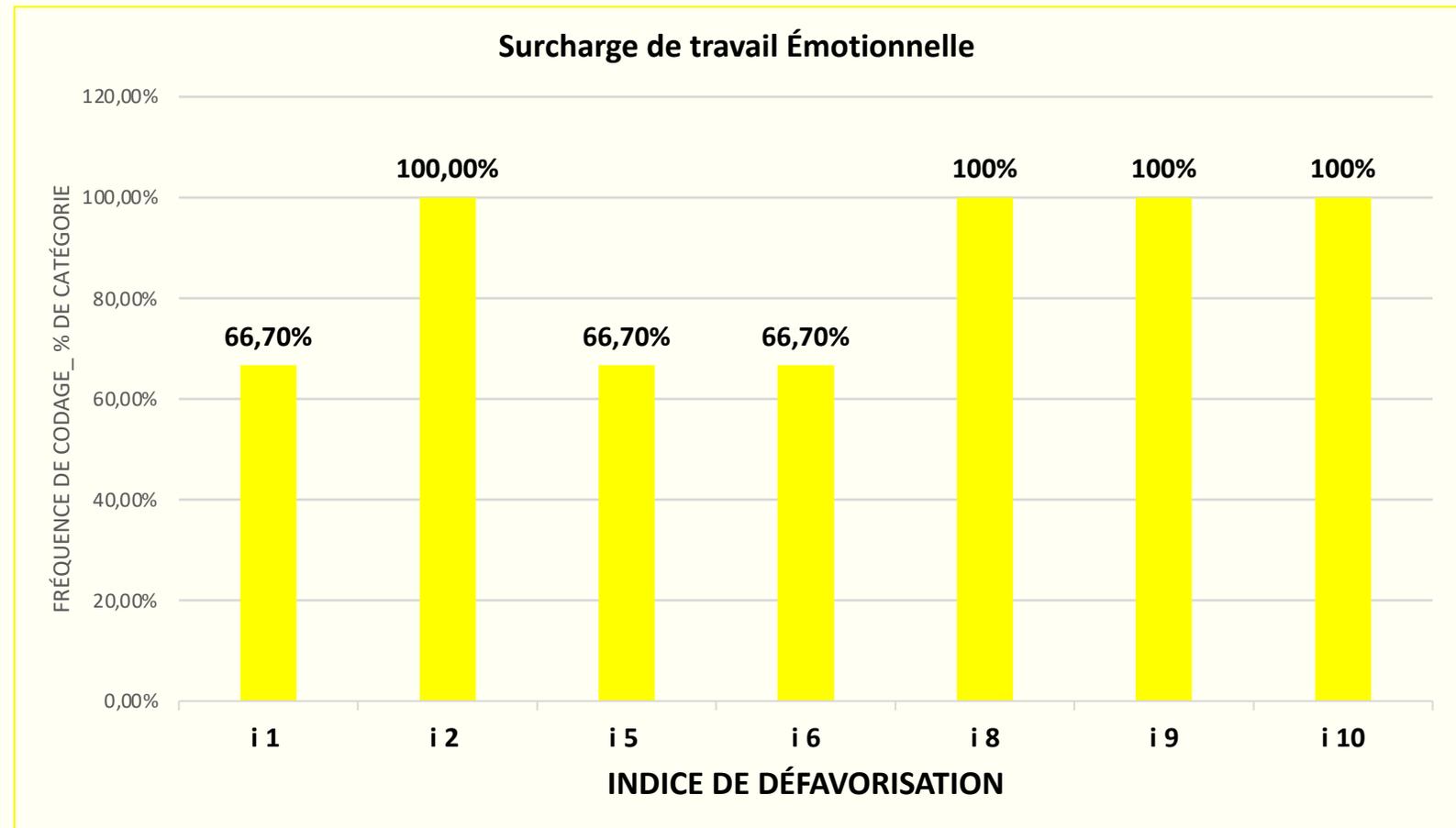
Type d'école



RÉSULTATS/ VARIABLE INDICE DE DÉFAVORISATION



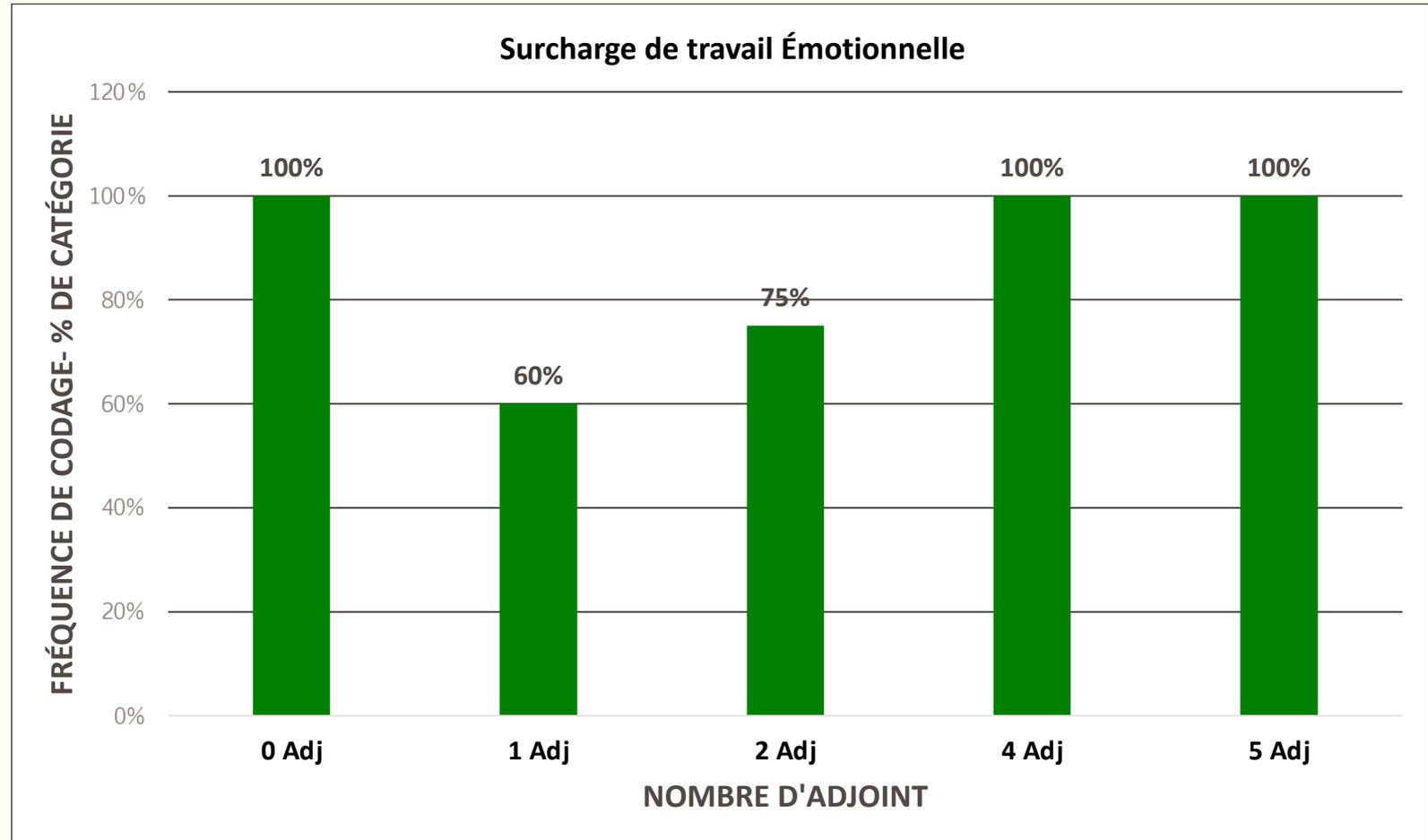
Surcharge de travail Émotionnelle et Indice de défavorisation



RÉSULTATS/ VARIABLE NOMBRE D'ADJOINT



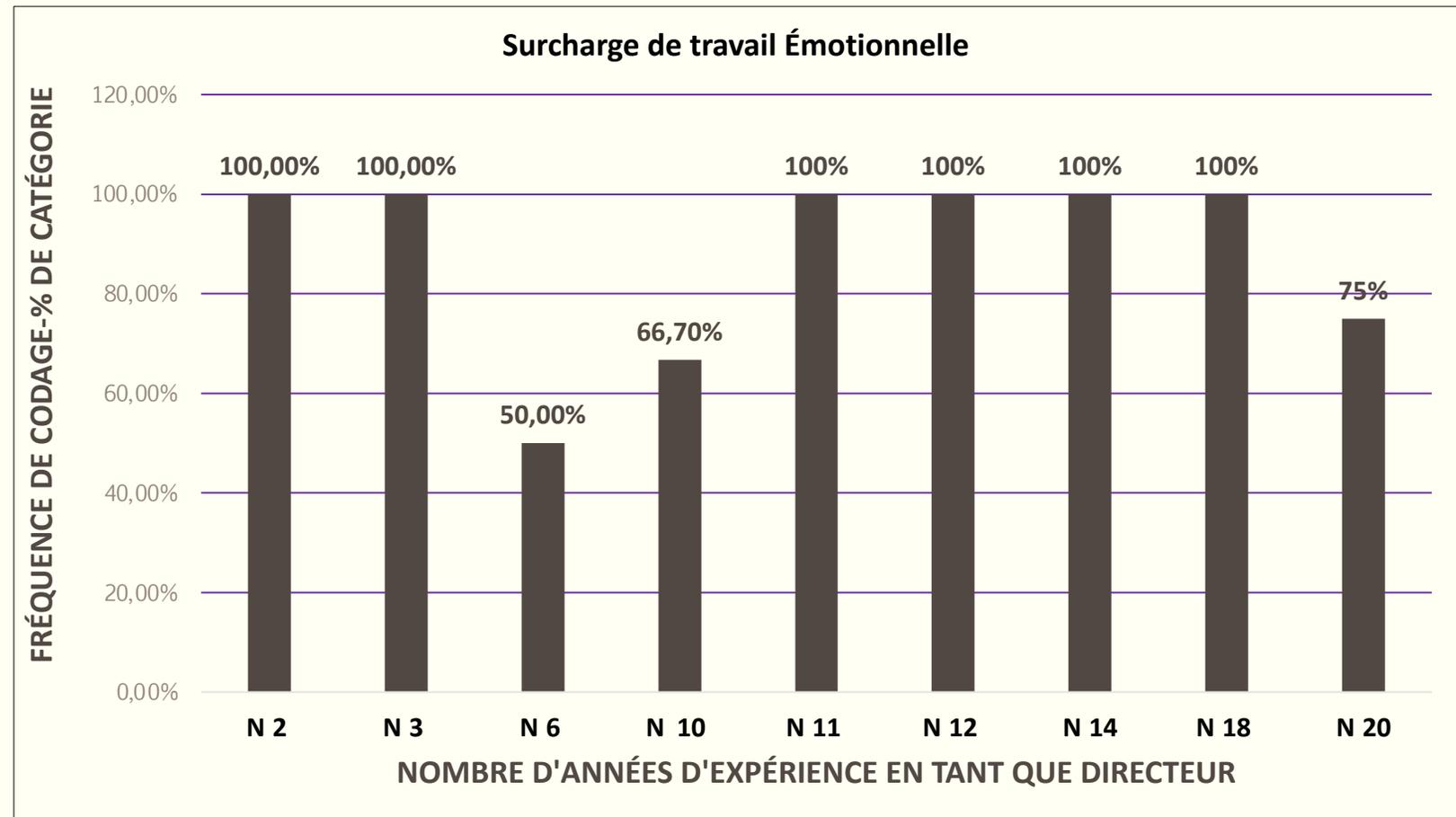
Surcharge de travail émotionnelle et Nombre d'adjoints



RÉSULTATS/ VARIABLE EXPÉRIENCE DE LA DIRECTION



Surcharge de travail émotionnelle et Nombre d'années d'expérience de la direction.



RÉSULTATS/ CO OCCURRENCE DES CODES



Surcharge de travail Émotionnelle- Co occurrence des codes

	COVIDGerstionRessourcesHumaines	COVIDPlannificationEtOrganisationIncert	DévProfFormations	LSTypeBienv	QVBienÊtreNeg-	QVReconnReçu	QVSoutReçu	QVSurchDeTravCogn	QVSurchDeTravÉmot
COVIDGerstionRessourcesHumaines	20								
IDPlannificationEtOrganisationIncert	15	15							
DévProfFormations	20	15	20						
LSTypeBienv	19	15	19	19					
QVBienÊtreNeg-	18	14	18	17	18				
QVReconnReçu	18	15	18	17	16	18			
QVSoutReçu	19	14	19	18	17	17	19		
QVSurchDeTravCogn	20	15	20	19	18	18	19	20	
QVSurchDeTravÉmot	16	14	16	16	15	15	15	16	16

CE QUE NOUS RETENONS DE LEUR PROPOS



CE QUE NOUS RETENONS DE LEUR PROPOS

Les DÉE ont vécu de l'anxiété et du stress et ont ressenti le stress, l'anxiété et les émotions que le personnel verbalisait de façon beaucoup plus directe que d'habitude.

Cas 12 : « ...là on est beaucoup plus dans le counseling, on est beaucoup plus dans le soutien émotionnel de notre personnel, on est beaucoup plus dans le soutien émotionnel des élèves, des parents, beaucoup dans la préoccupation..... donc on est on est préoccupé, on est stressé d'essayer de faire les choses et de préserver l'image de notre institution ...»

Cas 20 : « ...puis là... ben, psychologiquement, je vis de l'anxiété et du découragement, tout semble plus difficile parce qu'on est tellement fatigués que la moindre petite chose qui nous arrive va nous paraître une montagne... euh... donc ça vient... ça vient affecter durement physiquement et psychologiquement...»



CE QUE NOUS RETENONS DE LEUR PROPOS

Cette année, plus que les autres, a été un révélateur sur l'équipe école.

Cas 7 : . «....Alors je sais que j'ai sorti les gens de leur zone de confort. Il y en a qui ont trouvé ça extrêmement difficile. On a dû aussi proposer des accompagnements davantage individuels ...»

La gestion des RH a entraîné une forte charge émotionnelle.

Cas 3 : « ...parce que du personnel disons plus anxieux, plus stressé plus et donc la ...la... la gestion du personnel à ce niveau-là a pris beaucoup de place, puis.. ben ..c'était un peu intimement lié à la santé là, donc c'est soit conséquence de ou soit conséquence collatérale de la situation pandémique, mais c'est un autre dossier qu'on a traité avec priorité évidemment qu'on parle de santé des gens, leur santé psychologique au travail, climat de travail etc. ...»



CE QUE NOUS RETENONS DE LEUR PROPOS

Les DÉE ont vécu une surcharge de travail cognitive qui entraînait parfois une surcharge de travail émotionnelle quand l'accumulation des tâches les empêchait de faire ce qui était, pour eux, essentiel (pédagogie, présence active...)

Cas 11 : « ...À un moment donné, toute la gang, on s'est vus en zoom et puis euh ...là ils nous ont vraiment décortiqué ce qu'il fallait faire avec des échéanciers et là j'ai vu la montagne énorme que je suis pas capable de franchir, puis même notre caméra est fermée là ...j'étais dans mon bureau, puis j'avais les larmes aux yeux que je faisais c'est impossible c'est impossible je n'y arriverai pas, ce n'est pas faisable ce qu'ils nous demandent...»



CE QUE NOUS RETENONS DE LEUR PROPOS

Les communications faites à distance ne permettaient pas de lire les émotions du personnel.

Le fait de ne pas se retrouver au sein de l'école ne permettait pas de prendre le pouls du personnel.

Cas 2 : (La communication).... « Est-ce qu'elle est aussi fluide qu'avant ? Je le sais pas... tu sais ...faire des rencontres des équipes en zoom il y a plein de gens qui veulent pas montrer leur visage, puis c'est correct, je vais respecter ça, mais avant, en rencontre du personnel, je pouvais lire quand j'annonçais quelque chose sur les visages... si la réception était bonne, s'il y avait un désintéressement, ben là je le sais pas ...»



CE QUE NOUS RETENONS DE LEUR PROPOS

La gestion dans l'incertitude, le peu ou pas de reconnaissance et de soutien des supérieurs ont entraîné de la frustration.

Cas 5 « ...donc c'était un peu beaucoup de choses qui débarquent de n'importe quoi... qui tombent et que nous autres on essaye de créer un tout cohérent avec tout ça puis d'essayer de garder tout le monde mobilisé...»

Cas 20 : « ...Dans le fond, je pense que la principale difficulté, c'est la gestion dans un contexte d'incertitude ça devient tout un équilibre de vouloir faire progresser les équipes, atteindre les objectifs au niveau de la réussite des élèves, puis le bien être du personnel se retrouve aussi en détresse, puis en surcharge ...»



CE QUE NOUS RETENONS DE LEUR PROPOS

Les DÉE ont ressenti la nécessité à la fois de faire preuve de plus de leadership bienveillant, mais aussi de plus de leadership directif.

Cas 9 : « ...on a parfois des gens qui aiment pas parfois mais la majorité, on a des gens qui aiment être planifiés et organisés et savoir où ils vont alors ça devient là plus complexe pour eux, donc, pour nous ça ajoute au défi de gestion dans la mobilisation des gens à ce niveau-là ...»



CE QUE NOUS RETENONS DE LEUR PROPOS

Ils ont noté qu'il était important qu'ils prennent soin d'eux afin de pouvoir prendre soin des autres.

Cas 5 : « ...Oui mes émotions.....c'est important que je sois bien dans ma tête, puis dans mon cœur pour être vraiment disponible à mon équipe, donc pour moi, c'est quand je rentre dans ma zone privée, c'est ça... ce que je travaille beaucoup pour avoir une réelle écoute. ...»

Certains DÉE avaient besoin de prendre du recul vis à vis des émotions des équipes afin de pouvoir garder le cap.

Cas 7 : « ... mais quand moi je devenais anxieux je me suis beaucoup plus isolé dans mon bureau que les années dernières ...beaucoup beaucoup beaucoup plus à travailler en solitaire et en silo pour essayer de me gérer.... pour essayer que ça transpire pas trop dans les équipes le fait que... que j'étais nerveux ou pas dans mon assiette ou anxieux...»



CE QUE NOUS RETENONS DE LEUR PROPOS

La crise a permis de voir à quel point ils sont forts !

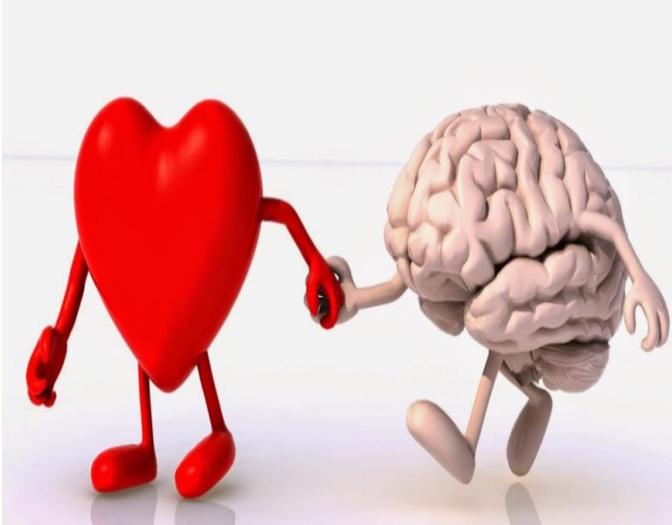
Cas 8 : « ... puis, on pense toujours qu'on se dit, t'sais au début de la pandémie... on s'est dit : oh mon dieu ça va être épouvantable on sortira, comment je vais faire pour m'en sortir, c'est épouvantable ce qu'on nous demande. Puis là... à un moment donné ...on se dit : ben on l'a fait, on est surmenés, on est fatigués.. mais moi, pour ma part, j'ai réu... On le fait, on continue de le faire... y a rien de gagné encore mais on dit : on est en train de passer au travers quand même... on est plus forts qu'on pense ...»



CONCLUSION

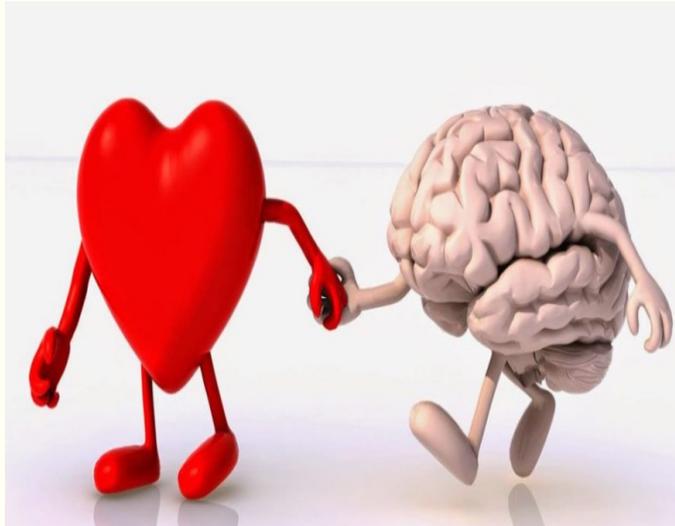


CONCLUSION



- Les directions écoles vivent habituellement des émotions fortes dans un environnement lui même empreint de fortes émotions
- La covid a exacerbé les émotions vécues de la part des différentes parties prenantes.
- Dans un an, les mêmes directions seront sollicitées afin de voir l'évolution de la situation

RÉFÉRENCES



- Lapointe, P., Poirel, E. et Chartrand, E. (2021). Rapport d'enquête sur l'organisation du travail des directions d'établissement d'enseignement du Québec. Université de Montréal. ISBN (pdf) : 978-2-9819959-1-9
- Mikolajczak, M. (2014). Les compétences émotionnelles: historique et conceptualisation. Dans M. Mikolajczak, J. Quoidbach, I. Kotsou, et D. Nelis (Eds.), *Les compétences émotionnelles* (pp. 1–9). Paris: Dunod
- Merriam, S. B. et Tisdell, E. J. (2015). *Qualitative research: A guide to design and implementation*. John Wiley & Sons.

COMMENTAIRES

Mille mercis pour votre attention

Questions et commentaires

