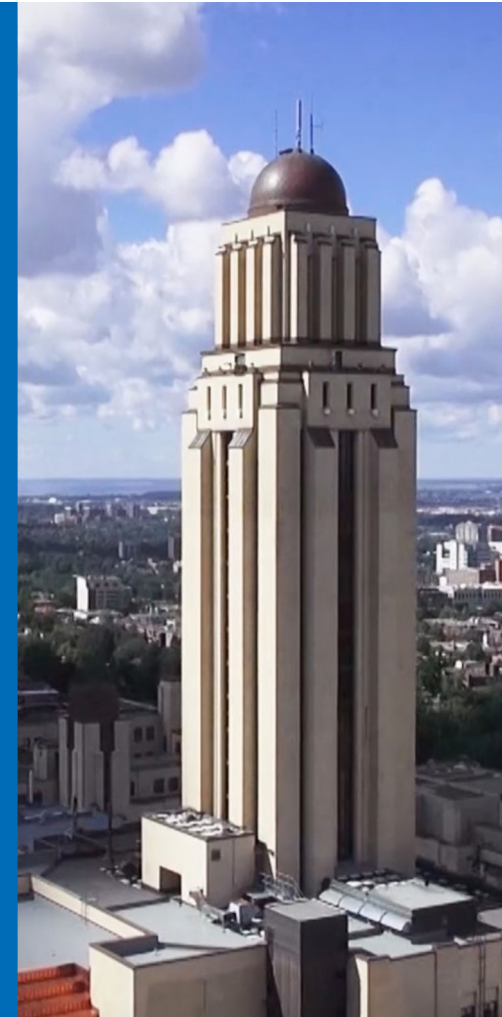


Portrait des directions d'établissement d'enseignement du Québec pré- et post-COVID-19 : l'enquête du GRIDE

Emmanuel Poirel, Andréanne Gélinas-Proulx, Louise Clément,
Roula Hadchiti, Karyne Gamelin, Rana Naimi, Michel Lacasse



CRIFPE, Symposium du GRIDE :
Travail, leadership, santé et compétences des directions
d'établissement d'enseignement postpandémie
10^e Colloque international en éducation
Montréal, 4 mai 2023



Groupe de **R**cherche **I**nterrégional sur l'organisation du travail des **D**irections d'**É**ttablissement d'enseignement du Québec

Université  de Montréal et du monde.

Plan de la présentation

1. Objectifs de l'étude longitudinale du GRIDE
2. Déroulement de l'enquête 2022-2023
3. Comparaison des données socio-démographiques pré Covid (2019-2020) post Covid (2022-2023)

OBJECTIF DE L'ÉTUDE LONGITUDINALE

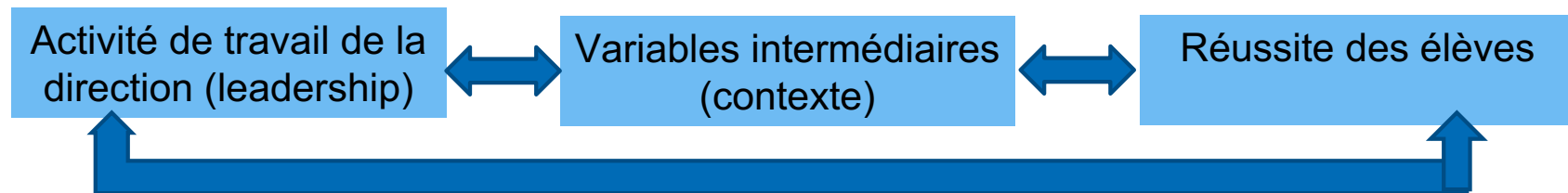
- ✓ La recherche sur la population de directions d'établissement d'enseignement est fructueuse en Amérique du Nord, en Europe et en Australie. Néanmoins, les travaux scientifiques dans ce domaine sont extrêmement diversifiés et cela pose la difficulté de discerner les caractéristiques propres à ce champ d'études, notamment, par rapport à l'administration générale, la sociologie ou la psychologie, en vue de constituer une base unifiée et cumulative de connaissances spécifiques à ce domaine de recherche (Barnabé et Toussaint, 2002 ; Gunter, 2016 ; Lapointe et al., 2021; Oplatka, 2010).

OBJECTIF DE L'ÉTUDE LONGITUDINALE

- ✓ La programmation scientifique du GRIDE vise la mise en valeur des connaissances acquises dans ce domaine d'études, le développement de projets de recherche fondés sur des orientations théoriques claires et la réalisation d'activités scientifiques axées sur la mise en commun des expertises des chercheurs et des praticiens dans le contexte québécois et ailleurs sur la base de trois grands enjeux soulevés dans la recherche au cours des dernières années.
 - ⊗ L'importance du rôle clé de la direction dans le pilotage des politiques éducatives et la réussite des élèves (leadership)
 - ⊗ Les défis d'équilibre de vie au travail devant les exigences de la fonction (Santé et QVT)
 - ⊗ L'obligation de formation au Québec depuis 2001, la professionnalisation, le développement de compétences nécessaires pour la fonction.

OBJECTIF DE L'ÉTUDE LONGITUDINALE

Le GRIDE s'appuie sur le modèle de réciprocité présenté par Hallinger et Heck (1998) dans le but d'examiner comment le travail (leadership) de la direction influence indirectement la réussite des élèves.



QUESTIONS RELATIVES À TROIS AXES DE RECHERCHE

Axe 1 Leadership

- Comment les DÉ mettent-elles en acte les pratiques prescrites et adaptent-elles leurs comportements en fonction de la dynamique de leur environnement de travail ?
- Comment l'exercice du leadership des DÉ est-il influencé par les conditions de travail, les attentes des supérieurs, les demandes des membres du personnel et des parents, de même que par la nature des besoins des élèves ?

Axe 2 Qualité de vie au travail

- Comment durer dans le métier tout en préservant l'équilibre, la santé et le bien-être au travail ?
- Quelles sont les demandes du travail qui pèsent sur la qualité de vie au travail des DÉ ? Quelles sont les ressources qui permettent aux DÉ de faire face aux exigences du métier ? Quelles sont les habitudes de vie et les indicateurs de santé des DÉ ?

Axe 3 Développement professionnel

- Comment la formation et le développement professionnels des DÉ évoluent-ils en réponse aux transformations des attentes à leur égard et aux défis rencontrés et quelles initiatives s'avèrent les plus fructueuses ?
- Comment l'émergence des référentiels de compétences influence-t-elle le développement professionnel des DÉ et quels en sont les usages et leurs effets sur la trajectoire professionnelle des DÉ ?

ENQUÊTE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL
DES DIRECTIONS D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT



Méthodologie

Groupe de Recherche Interrégional sur l'organisation du travail des Directions d'Établissement d'enseignement du Québec

MÉTHODOLOGIE

- Population visée
- Déroulement
- Questionnaire
- Considérations éthiques
- Démarche d'analyse des données

MÉTHODOLOGIE

POPULATION VISÉE

La population ciblée par cette enquête correspond aux directions et aux directions adjointes d'établissement d'enseignement œuvrant dans des Centres de services scolaires francophones du Québec, à tous les ordres d'enseignement (secteurs des jeunes et des adultes) et qui sont membres des organisations professionnelles suivantes : l'Association montréalaise des directions d'établissement scolaire (AMDES), l'Association québécoise du personnel de directions d'école (AQPDE) et la Fédération québécoise des directions d'établissement d'enseignement (FQDE).

Selon les renseignements fournis par leurs représentants à l'automne 2019, ces organisations comptaient 3148 membres dans les 60 commissions scolaires francophones du Québec.

À titre comparatif, 3392 directions et directions adjointes du secteur des jeunes et des adultes occupaient un poste permanent dans le secteur francophone en 2014-2015 (Gouvernement du Québec, 2015).

MÉTHODOLOGIE

DÉROULEMENT

PRÉ-COVID (2019-2020)

Collecte 23 octobre 2019 au 31 janvier 2020.

N= 1157

AMDES = 270; AQPDE = 272; FQDE = 615).

Taux d'achèvement 50%

POST-COVID (2022-2023)

Collecte 1 novembre 2022 au 14 février 2023.

N= 871

(AMDES = 162; AQPDE = 133; FQDE = 576).

Taux d'achèvement 46%



QUESTIONNAIRE

Blue Print - Facteurs sociodémographiques

Q1 (2019-2020)

Q2 (2022-2023)

1	Consentement	1	Réviser	Consentement	1
Renseignement sur le participant				Renseignements sur le participant	
2-7	Genre, âge, poste occupé, années d'expérience (5Q), nombre d'heures travaillées	10	Conserver	Genre, âge, poste occupé, années d'expérience (5Q), nombre d'heures travaillées	10
Contexte de travail				Contexte de l'établissement	
8	Code identification établissement	1	Supprimer	Type d'établissement	1
9	Type d'établissement	1	Conserver	Indice de défavorisation	1
10	Code postal de l'établissement	1	Supprimer	Population d'élèves (nombre inscrits, nombre EHDA)	2
11	Indice de défavorisation	1	Conserver	Nombre d'employés (direction, enseignants, non-enseig., soutien, autres)	5
12	Population d'élèves (nombre inscrits, nombre EHDA)	2	Conserver	Nombre d'EHDA en classes spéciales	1
13	Nombre d'employés (direction, enseignants, non-enseig., soutien, autres)	5	Conserver	Nombre d'élèves dans programme d'éducation internationale	1
14	Nombre d'EHDA en classes spéciales	1	Conserver	Nombre d'élèves dans programme à vocation particulière, programme ou prof	1
15	Nombre d'élèves dans programme d'éducation internationale	1	Conserver	Problèmes affectant l'enseignement	8
16	Nombre d'élèves dans programme à vocation particulière, programme ou prof	1	Conserver	Implication des parents	0
17	Nombre d'élèves en classes d'accueil	1	Supprimer	Pression et attentes des parents	3
18	Problèmes affectant l'enseignement	8	Conserver	Climat (provient de Q1 - axe 2)	9
19	Implication des parents **	6	Supprimer les sous-questions	Facteurs qui gênent l'apprentissage (provient de Q1 - axe 2)	11
20	Pression et attentes des parents	1	Conserver	Pourcentage d'élèves immigrés	3
				Enseignants immigrés	3
				Choix de l'école par les parents	3
				Description de l'établissement	9
				Réussite des élèves : français et math	1

Blue Print – AXE 1 – Activité de travail et leadership

Q1 (2019-2020)

21	Distribution du temps de travail (%)	6	--	Talis (2018, Q21)
Leadership centré sur l'apprentissage				
Définir la mission de l'école				
22	Définir les objectifs	5	α = 0,84	Hallinger et al. (2013)
23	Communiquer clairement les objectifs	5		
Gérer le programme				
24	Superviser et évaluer l'enseignement	5	α = 0,88	
25	Coordonner le curriculum	5		
26	Surveiller les progrès des élèves	5		
Créer un climat positif				
27	Protéger le temps d'enseignement	5	α = 0,84	
28	Maintenir une présence active	5		
29	Encourager les enseignants	5		
30	Promouvoir le développement professionnel	5		
31	Mettre en place des mesures d'incitation à l'apprentissage	5		
Style de leadership				
32	Leadership pédagogique	3	α = ?	Talis (2018, Q26)
33	Leadership distribué	3	α = ?	Talis (2018, Q26)

Q2 (2022-2023)

Distribution du temps de travail (%)		6	--	Talis (2018, Q21)
Style de leadership				
Leadership pédagogique		3		Talis (2018, Q26)
Leadership distribué		3		Talis (2018, Q26)
36 Leadership éthique				
		11		(Lyse Langlois)
		10		
		2		
Objectifs de la direction		10		enquête américaine
Supervision du personnel enseignant				
Durant l'année		3		CSE
Activités de supervision		3		
Collecte de données pour la supervision		6		
Fréquence de supervision		6		
Questions (à ajouter)				
COVID				
Loi 40				

BluePrint – AXE 2 – Santé et QVT

Q1 (2019-2020)

34	Satisfaction au travail (variable dépendante)	5	0,67 (sans énoncé 1)	source ?	Conserver
	Demandes et exigences du travail				
35	Demandes psychologiques	6	0,63 (sans énoncé 3)	Karasek (1985 ; Job Content Questionnaire -	Conserver
36	Exigences psychologiques	6	0,74 (sans énoncé 5)	JCQ) ; Sénéchal et al. (2013)	Conserver**
	Ressources du travail				
37	Latitudo et compétence				
	Autonomie décisionnelle	3	0,69	Karasek (1985)	Conserver
	Développement et utilisation des compétences	6	0,66 (sans énoncé 2)	Karasek (1985)	Conserver
38	Soutien				
	Soutien en général	3	$\alpha = ?$	source ?	Conserver
	Soutien du supérieur	4	0,90	Karasek (1985)	Conserver
	Soutien des collègues	4	0,84	Karasek (1985)	Conserver
39	Reconnaissance du travail				
	Reconnaissance en général	6	0,66	source ?	Conserver
	Reconnaissance relationnelle	4	0,70	source ?	Conserver
40	Climat ***	9	$\alpha = ?$	source ?	??
41	Facteurs qui gênent l'apprentissage ***	11	$\alpha = ?$	PISA 2015 (SC061)	??
42-44	Habitudes de vie liées à la santé	7	$\alpha = ?$	source ?	Conserver

Q2 (2022-2023)

	Satisfaction au travail (variable dépendante)	5		source ?	
	Demandes et exigences du travail				
	Demandes psychologiques	9		(Karasek, 1985)	
	Exigences psychologiques	3		(Sénéchal et al., 2013)	
	Ressources du travail				
	Latitudo et compétence				
	Autonomie décisionnelle	3		Karasek (1985)	
	Développement et utilisation des c	6		Karasek (1985)	
	Soutien				
	Soutien en général	3		source ?	
	Soutien du supérieur	4		Karasek (1985)	
	Soutien des collègues	4		Karasek (1985)	
	Reconnaissance du travail				
	Reconnaissance en général	6		source ?	
	Reconnaissance relationnelle	4		source ?	
	Habitudes de vie liées à la santé	7		source ?	
	Satisfaction des besoins psychologiques fond	12		Van den Broeck et al. (2010)	
	Frustration des besoins psychologiques fond	9		Bartholomew et al. (2011)	
	Ajout de variables dépendantes				
	Épuisement émotionnel (mal-être) + cynisme	10	BE	Schaufeli et al. (1996)	
	Vitalité (bien-être)	3	BE	Schaufeli et al. (2006)	
	Satisfaction au travail (attitude)	-	att	Blais et al. (1989)	
	Intention de quitter (attitude)	4	att	O'Driscoll et Beechr (1994)	
	Stress : perception générale + 3 autres	15	BE	Copenhague III	
	Facteur individuel				
	Big Five	5		uniquement les 5 dimensions	

BluePrint – AXE 2 –

Formation et développement professionnel

Q1 (2019-2020)
Q2 (2022-2023)

Formation initiale obligatoire à la fonction de direction				
45	Degré de complétion de la formation	1	Talis, 2013, p.3	conserver
46	Moment du début de formation	1	Darling-Hammond et al., 20	conserver, modifier les choix de réponse
47	Nombre d'unités complétées	1	source ?	supprimer
48	Moment de la fin de la formation	1	Darling-Hammond et al., 20	conserver, modifier les choix de réponse
49	Lieu de la formation	1	Militello et al., 2009, p.59-6	supprimer
50	Usage des référentiels	1	source ?	déplacer dans une autre sous-section de l'axe 3
51-52	Modalité d'enseignement versus développement des compétences	21	Fortin, 2006, p. 30; Darling-	conserver, modifier les choix de réponse
53	Satisfaction envers la formation	1	Darling-Hammond et al., 20	conserver
54	Contribution de la formation au développement des compétences	1	Militello et al., 2009, p. 62	conserver
Insertion professionnelle en tant que direction				
55	Types d'activités versus développement des compétences	6	TALIS, 2013, p. 20 à 22 ; Catt	conserver
56	Degré d'intégration des activités avec celles de la formation initiale.	1	source ?	supprimer
57	Usage des référentiels	1	source ?	déplacer dans une autre sous-section de l'axe 3
58	Satisfaction envers la formation	1	source ?	conserver
59	Contribution de la formation au développement des compétences	1	source ?	conserver (à déplacer avant la question 55)
60	Influence de la formation sur le maintien en poste	1	source ?	supprimer

Formation initiale obligatoire à la fonction de direction				
	Degré de complétion de la formation	1	Talis, 2013, p.3	
	Moment du début de formation	1	Darling-Hammond et al., 2007, p.208	
	Moment de la fin de la formation	1	Darling-Hammond et al., 2007, p.208; Militello et al., 2009, p.59	
	Modalité d'enseignement versus développement des	16	Fortin, 2006, p. 30; Darling-Hammond et al., 2007, p. 121, 122, 165,210, 211; Turnbull	
	Satisfaction envers la formation	1	Darling-Hammond et al., 2007, p. 37, 213; Fortin, 2006, p. 30	
	Contribution de la formation au développement des	1	Militello et al., 2009, p. 62 à 64; Darling-Hammond et al., 2007, p. 36	
Insertion professionnelle en tant que direction				
	Contribution de la formation au développement des	1	source ?	
	Types d'activités versus développement des compéte	7	TALIS, 2013, p. 20 à 22 ; Cattonar et al., 2007, p.20; MELS, 2006, p.41; Turnbull et al., 20	
	Types d'activités versus insertion professionnelle	7	source?	
	Contribution du mentorat	5	Hadchiti et al., 2017	
	Satisfaction envers la formation	1	source ?	

BluePrint – AXE 2 –

Formation et développement professionnel

Q1 (2019-2020)

Formation continue				
61	Influence du type d'activités quant au maintien en poste	8	source ?	conserver, modification au libellé de la question et choix de réponse
62	Lien entre activités et plan de développement	1	Turnbull 2013, p.50	supprimer
63	Usage des référentiels	1	source ?	déplacer dans une autre sous-section de l'axe 3
64	Barrière à la formation	10	Talis (2018, Q9); TALIS, 2013	conserver
65	Contribution de la formation au développement des compétences	1	source ?	conserver
66	Satisfaction envers la formation	1	source ?	conserver
Caractéristique du répondant				
67	Formation 1 ^{er} cycle	1	St-Germain, 2010, p. 3; TALIS	modifier
68	Discipline 1er cycle	1	Cattonar et al., 2007, p.3	supprimer
69	Formation 2e cycle	1	St-Germain, 2010, p. 3; TALIS	conserver, modifier les choix de réponse
70	Formation 3e cycle	1	St-Germain, 2010, p. 3; TALIS	conserver

Q2 (2022-2023)

Formation continue				
	Participation à des communautés apprenantes	4	source ?	
	Contribution des communautés apprenantes	9	Lambert (2021)	
	Influence du type d'activités quant au dév. de	8	Isabelle et al., 2008, p. 19; Darling-Hammond et al., 2007, p. 83 et 84	
	Barrière à la formation	10	Talis (2018, Q9); TALIS, 2013, p. 5	
	Contribution de la formation au développement	1	source ?	
	Satisfaction envers la formation	1	source ?	
Référentiel de compétences				
	Contribution de la formation au dév. de 10 com	30	MELS, 2008	
	Nouvelles compétences du référentiel	12	; MEES, 2018; Larochelle-Audet et al. 2018	
	Usage des référentiels	3	source ?	
	Obligation d'utiliser le référentiel	1	D'Arrioso et Filiatrault (2019)	
	But(s) du référentiel de compétence	1	D'Arrioso et Rondeau (2017)	
Caractéristique du répondant				
	Formation 1er cycle	1	St-Germain, 2010, p. 3; TALIS, 2013, p. 3; Cattonar et al., 2007, p.3; Militello et al.	
	Formation 2e cycle	1	St-Germain, 2010, p. 3; TALIS, 2013, p. 3; Cattonar et al., 2007, p.3; Militello et al.	
	Formation 3e cycle	1	St-Germain, 2010, p. 3; TALIS, 2013, p. 3; Cattonar et al., 2007, p.3; Militello et al.	

MÉTHODOLOGIE

Considérations éthiques (Université de Montréal)

Démarche d'analyse des données

- ✓ **descriptives** - décrire la réalité observée sur les données de l'échantillon
- ✓ **inférentielles** - généraliser à l'échelle de la population des conclusions tirées à partir des données de l'échantillon
- ✓ **prédictives** - prédire les tendances futures et les motifs de comportements à venir
- ✓ **exploratoires** - explorer les données pour commencer à identifier les relations qui existent entre les différentes variables

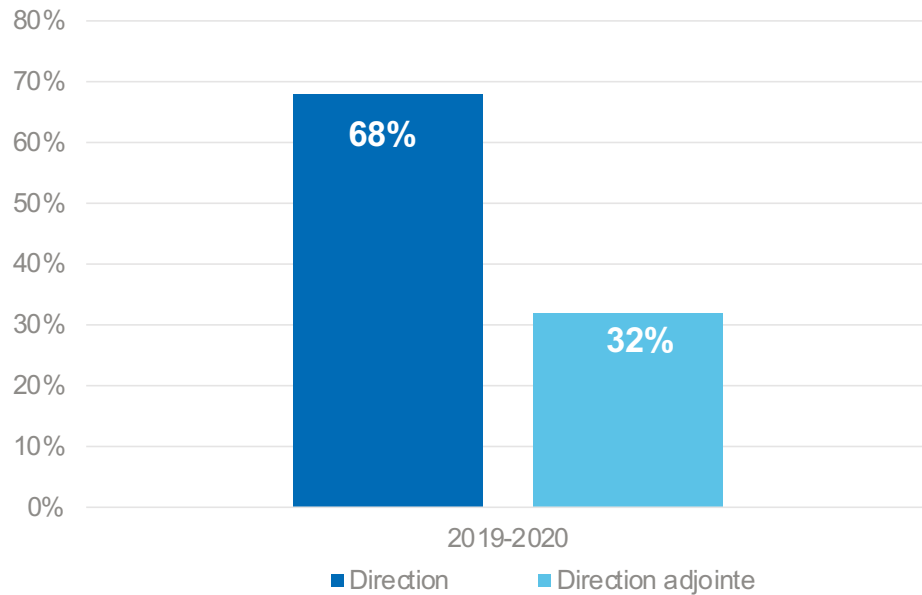


Profil socioprofessionnel des directions

Répartition selon le statut d'emploi

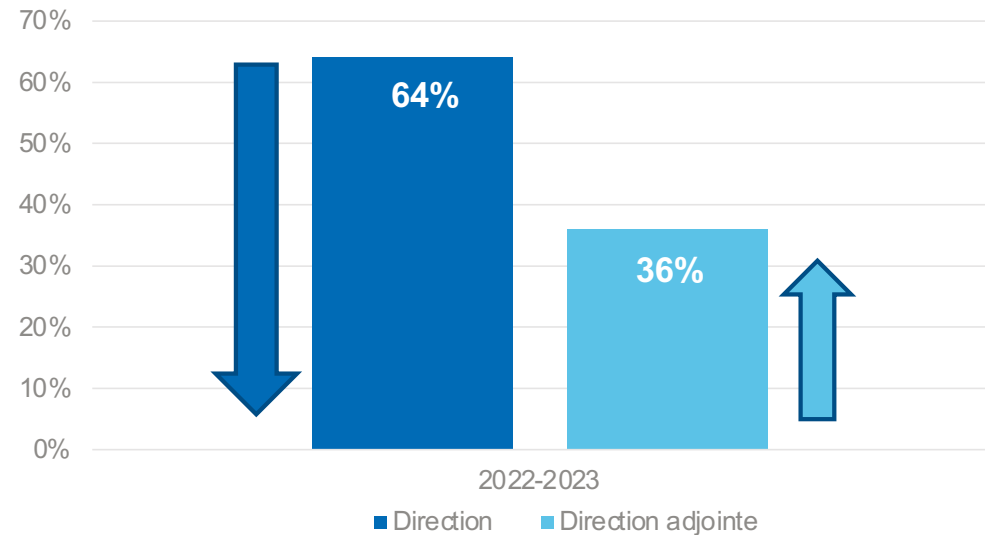
PRÉ-COVID (2019-2020)

L'échantillon est composé à 68% de directions et de 32% de directions adjointes.



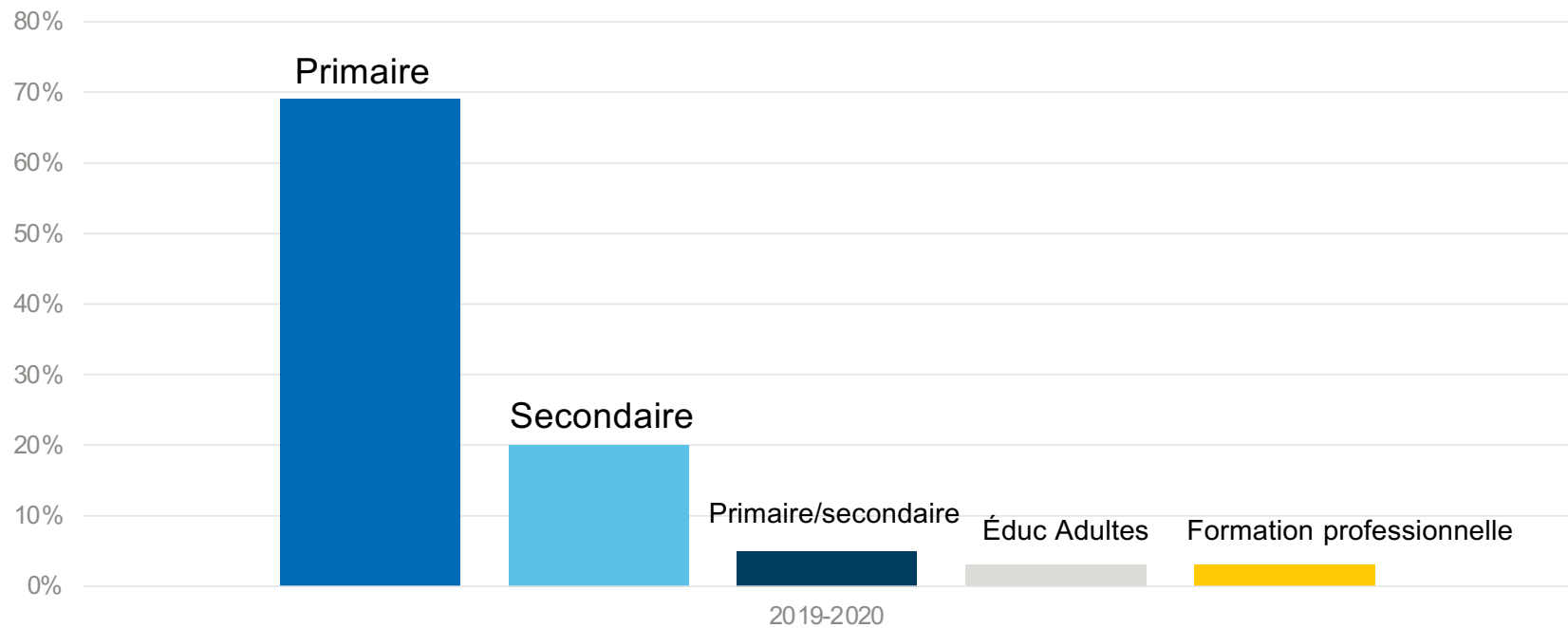
POST-COVID (2022-2023)

L'échantillon est composé à 64% de directions et de 36% de directions adjointes.



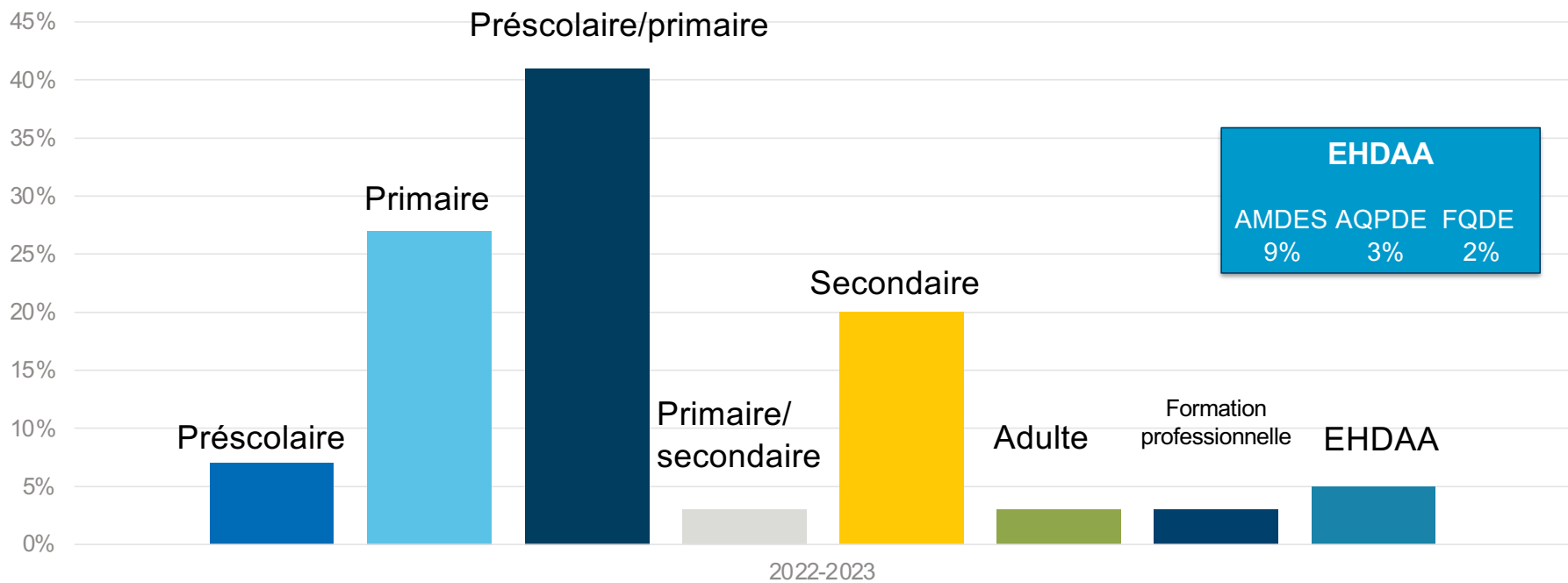
Répartition selon le type d'établissement

PRÉ-COVID (2019-2020)



Répartition selon le type d'établissement

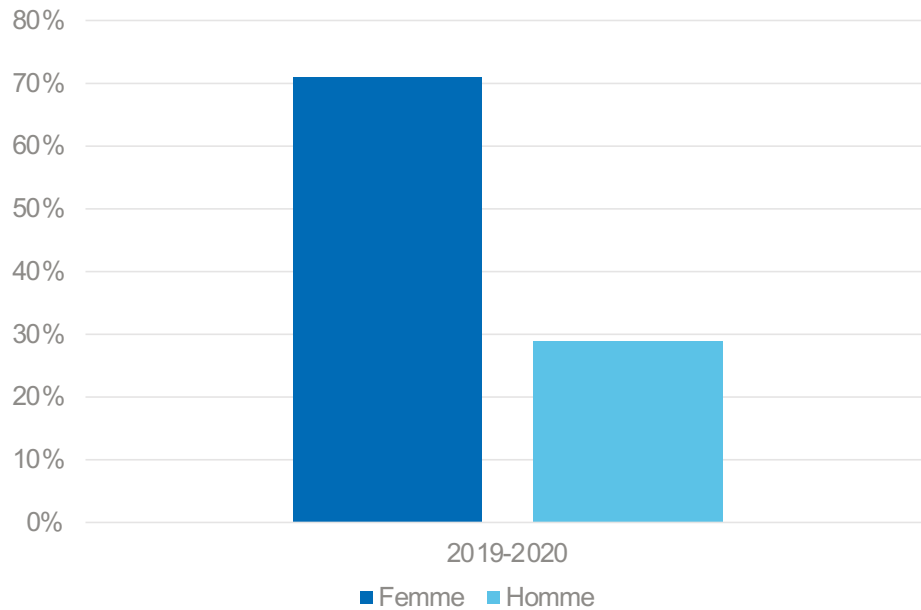
POST-COVID (2022-2023)



Répartition selon le genre

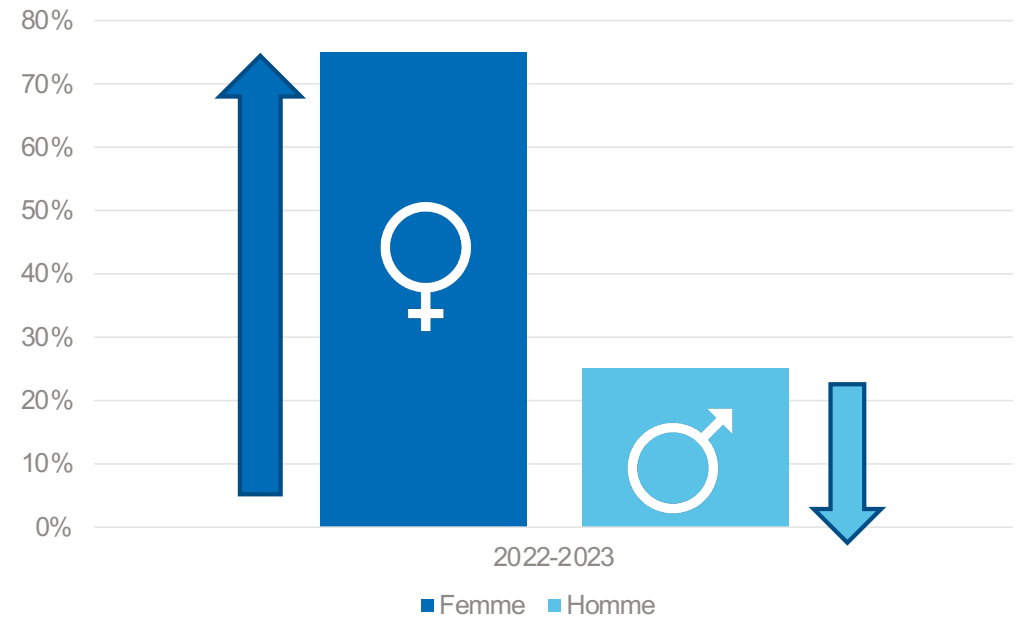
PRÉ-COVID (2019-2020)

L'échantillon est composé à 71% de femmes et à 29% d'hommes.



POST-COVID (2022-2023)

L'échantillon est composé à 75% de femmes et à 25% d'hommes.



Répartition selon le genre

À TITRE COMPARATIF :

2010-2011, 3898 DÉ, 62 % de femmes et 38 % d'hommes

2015-2016, 3814 DÉ, 65 % de femmes et 35 % d'hommes

(Institut de la statistique du Québec, 2020)

CONSTAT:

La représentation des femmes s'accroît avec le temps

71 % de femmes et 29 % d'hommes (GRIDE T1)

76 % de femmes et 24 % d'hommes (GRIDE T2)



Répartition selon l'âge

PRÉ-COVID (2019-2020)

L'âge moyen est de 47 ans
(min. :29; max. : 69)

POST-COVID (2022-2023)

L'âge moyen est de 47 ans
(min. :29; max. : 65)

Répartition selon l'âge

CONSTAT 2019-2020 :

- ✓ 20 % ont moins de 40 ans,
- ✓ Les directions adjointes sont plus fortement représentées dans ce groupe d'âge (37 %) comparativement aux directions (11 %).
- ✓ Inversement, parmi le groupe de 51 à 60 ans représentant 29 % de l'échantillon, on retrouve une proportion moindre de directions adjointes (17 %) que de directions (35 %).

En proportion, la répartition des femmes et des hommes est très similaire dans tous les groupes d'âge.

Répartition selon les années d'expérience

PRÉ-COVID (2019-2020)

Type d'occupation	Moyenne d'années d'expérience
Direction au total	7
Direction adjointe au total	5
Enseignant(e) au total	12
Autres fonctions	3
- Direction dans l'établissement	3
- Direction adjointe dans l'établissement	2

POST-COVID (2022-2023)

Type d'occupation	Moyenne d'années d'expérience
Direction au total	8
Direction adjointe au total	5
Enseignant(e) au total	13
Autres fonctions	3
- Direction dans l'établissement	3
- Direction adjointe dans l'établissement	1

Répartition selon les années d'expérience

CONSTAT 2019-2020:

Au Québec, dans les établissements d'enseignement de l'ordre primaire, 54 % des directions et 65 % des directions adjointes ont 5 années ou moins d'expérience.

Le degré de mobilité des directions d'établissement au Québec au sein du système apparaît plus élevé que celui observé ailleurs.

À TITRE COMPARATIF :

Les directions du premier cycle du secondaire des pays et des régions de l'OCDE ont, en moyenne, 10 années d'expérience et ils exercent cette fonction dans le même établissement depuis 7 ans (OCDE, 2019).

En comparaison, les directions du secondaire au Québec qui ont participé à la présente enquête (n = 90) cumulent 9,8 années d'expérience et ils travaillent dans le même établissement depuis 3,2 années.

L'ancienneté des directions du secondaire au Québec est très similaire à celle observée chez les directions du premier cycle du secondaire dans les pays et les régions de l'OCDE (OCDE, 2020). Dans ces deux groupes, 43 % des directions cumulent 5 années ou moins d'expérience à titre de direction.



Contexte de travail

Caractéristiques de l'établissement

Indice de défavorisation

PRÉ-COVID (2019-2020)

IMSE	Pourcentage
1	7%
2	7%
3	6%
4	8%
5	8%
6	12%
7	12%
8	12%
9	12%
10	15%

POST-COVID (2022-2023)

IMSE	Pourcentage
1	10%
2	6%
3	5%
4	9%
5	7%
6	9%
7	10%
8	12%
9	9%
10	16%

AMDES

IMSE	Pourcentage
1	1%
2	5%
3	2%
4	0%
5	4%
6	11%
7	10%
8	11%
9	13%
10	34%

AQPDE

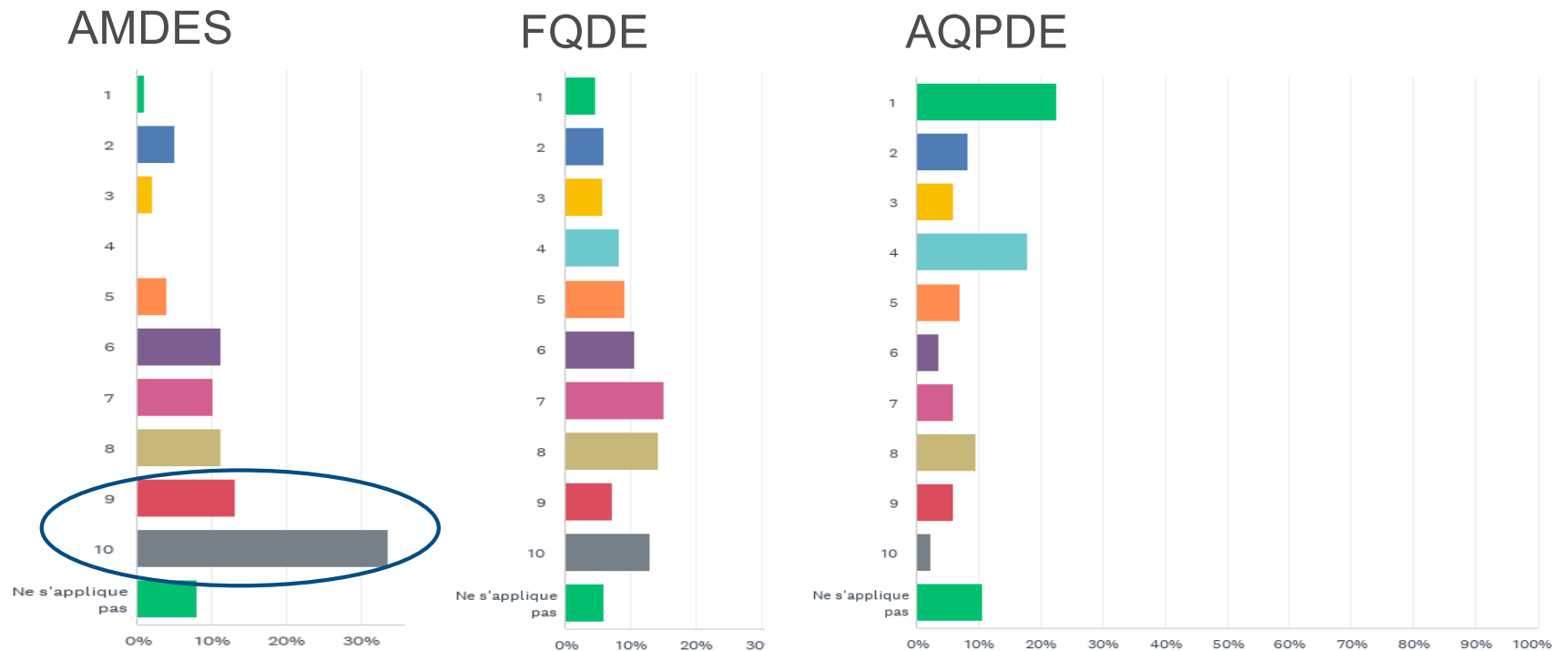
IMSE	Pourcentage
1	23%
2	8%
3	6%
4	18%
5	7%
6	4%
7	6%
8	10%
9	6%
10	2%

FQDE

IMSE	Pourcentage
1	5%
2	6%
3	6%
4	8%
5	9%
6	11%
7	15%
8	14%
9	7%
10	13%

Indice de défavorisation

(2022-2023)



Nombre d'employés

	Moyenne	
	2019-2020	2022-2023
Directions (incluant directions adjointes)	3	3
Personnel enseignant	39	45
Professionnel non enseignant	5	7
Personnel de soutien (par exemple, services de garde, secrétariat, entretien, surveillants d'élèves, techniciens en éducation spécialisé)	24	28
Autres	3	2

Nombre d'employés

CONSTAT 2019-2020:

EN 2019-2020 Au total, les directions d'établissement d'enseignement **primaire** assurent, en moyenne, la supervision de 56 employés. Au total, les directions d'établissement d'enseignement **secondaire** assurent, en moyenne, la supervision de 113 employés.



Nombre d'élèves

	Moyenne				
	2019-2020	2022-2023			
		Total	AMDES	AQPDE	FQDE
Combien d'élèves il y a au total (par exemple, inscrits à votre établissement au début de l'année scolaire)	537	623	665	687	516
Combien d'élèves ont un handicap physique, des difficultés d'apprentissage ou de comportement (EHDAA)	109	121	118	145	100



Facteurs qui gênent l'apprentissage

Caractéristiques	2019-2020	2022-2023	
		AMDES	AQPDE-FQDE
Comportements des élèves			
Les absences non autorisées des élèves	56 %	53 %	55-50-53
Les élèves qui menacent ou brutalisent d'autres élèves	29 %	27 %	26-26-30
Le manque de respect des élèves envers les enseignants	30 %	26 %	16-33-29
Les élèves qui sèchent certains cours dans la journée	22 %	19 %	20-21-17
La consommation d'alcool ou de substances illicites par les élèves	14 %	12 %	5-18-14
Comportements des enseignants			
La résistance du personnel au changement	60 %	56 %	65-55-49
Les enseignants qui ne répondent pas aux besoins individuels des élèves	42 %	34 %	42-32-27
L'absentéisme des enseignants	30 %	20 %	24-17-20
La sévérité excessive des enseignants envers les élèves	23 %	20 %	29-20-12
Les enseignants qui ne sont pas assez bien préparés pour leurs cours	22 %	15 %	21-11-13

FACTEURS QUI GÊNENT L'APPRENTISSAGE DES ÉLÈVES

CONSTAT 2019-2020:

En moyenne, les répondants de ces deux groupes jugent que :

- ✓ la résistance des enseignants au changement et les enseignants qui ne répondent pas aux besoins des élèves sont les deux facteurs qui gênent le plus l'apprentissage des élèves.
- ✓ Cela semble avoir diminué en 2022-2023 en moyenne sauf dans la région de Montréal

FACTEURS QUI GÊNENT L'APPRENTISSAGE DES ÉLÈVES

À TITRE COMPARATIF en 2019-2020 :

De manière générale, le pourcentage de directions de l'OCDE (PISA, 2018) qui jugent que les facteurs liés aux comportements des élèves qui gênent leur apprentissage « dans une certaine mesure ou beaucoup » est plus faible que celui des directions du secondaire au Québec.

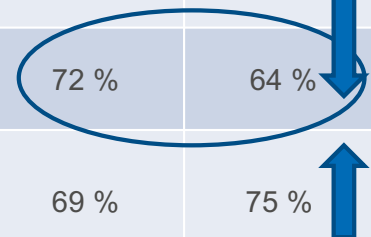
Par exemple, concernant l'absentéisme, 35 % d'entre eux déclarent que ce facteur gêne l'apprentissage des élèves contre 75 % des directions du secondaire au Québec. Un écart important est aussi relevé au sujet de la consommation d'alcool ou de substances illicites (OCDE : 10 %; Québec : 50 %) et du manque de respect des élèves envers les enseignants (OCDE : 23 %; Québec : 47 %).

Concernant les comportements des enseignants susceptibles de gêner l'apprentissage des élèves, 30 % des directions de l'OCDE jugent que la résistance du personnel au changement gêne l'apprentissage contre 78 % des directeurs au Québec.

De manière similaire, 28 % des directions de l'OCDE estiment que les enseignants qui ne répondent pas aux besoins des élèves représente un facteur nuisible à l'apprentissage des élèves tandis que 63 % des directions du secondaire au Québec.

Implication des parents et de la collectivité

Affirmations	2019-2020	2022-2023	2022-2023 AMDES-AQPDE-FQDE
L'ambiance conviviale et ouverte de notre établissement favorise l'implication des parents.	93 %	89 %	85-91-91
Notre établissement implique les parents dans ses prises de décision.	87 %	82 %	79-83-85
Notre établissement a mis au point une communication bilatérale efficace entre l'établissement et les parents sur les programmes et les progrès des élèves.	83 %	81 %	76-80-86
Notre établissement fournit des informations et des idées aux familles pour aider les élèves dans leurs devoirs.	80 %	79 %	77-79-80
Les parents sont impliqués dans les activités de l'établissement.	72 %	64 %	60-59-73
Notre établissement identifie et intègre des ressources et des services de la collectivité.	69 %	75 %	77-72-75



IMPLICATION DES PARENTS ET DE LA COLLECTIVITÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT

CONSTAT 2019-2020:

Les scores moyens des directions du secondaire sont plus faibles que ceux des directions du primaire quant aux affirmations à l'effet que

- ✓ l'ambiance conviviale et ouverte de leur établissement favorise l'implication des parents ($F = 14,47; p < 0,001$) et que
- ✓ leur établissement fournit des informations et des idées aux familles pour aider les élèves ($F = 11,95; p < 0,001$).

Une différence significative, de plus grande ampleur au plan statistique, est observée par rapport à l'opinion des directions sur l'implication des parents dans leur établissement.

- ✓ le score moyen des directions du secondaire est nettement plus faible que celui des directions du primaire ($F = 166,60; p < 0,001$).

IMPLICATION DES PARENTS ET DE LA COLLECTIVITÉ DANS L'ÉTABLISSEMENT

À TITRE COMPARATIF :

De manière générale, l'opinion exprimée par les directions du secondaire au Québec est très similaire à celle de leurs collègues étrangers (PISA 2015).

- ✓ 96 % des directions de l'OCDE et 93 % des directions du Québec sont d'accord pour affirmer que l'ambiance conviviale et ouverte de leur établissement favorise l'implication des parents.
- ✓ Une tendance similaire est observée quant aux affirmations selon lesquelles l'établissement implique les parents dans ses prises de décision (OCDE : 77 %; Québec : 87 %) et l'établissement identifie et intègre des ressources et des services de la collectivité (OCDE : 73 %; Québec : 69 %).

Deux directions sur trois au Québec (64 %) déclarent être « d'accord ou tout à fait d'accord » à affirmer que les parents sont impliqués dans les activités de l'établissement alors qu'une direction sur deux (47 %) dans les pays de l'OCDE rapporte que « dans une certaine mesure » ou « dans une grande mesure » les parents ou les tuteurs s'impliquent dans les activités scolaires.

Attentes des parents

Affirmations	2019-2020	2022-2023	2022-2023 AMDES-AQPDE-FQDE
L'établissement n'est pas soumis à une réelle pression des parents pour améliorer le rendement scolaire des élèves.	38 %	39 %	38-35-45
La pression à laquelle est soumise l'établissement pour améliorer le rendement scolaire de ses élèves émane d'une minorité de parents.	48 %	46 %	41-51-46
Il existe une pression constante de la part de nombreux parents qui souhaitent que l'établissement se fixe des objectifs très ambitieux en termes de rendement scolaire et qu'il s'assure que les élèves les atteignent.	14 %	15 %	21-15-9

ATTENTES DES PARENTS

À TITRE COMPARATIF :

Les résultats de cette évaluation sont très similaires à ceux révélés par l'enquête PISA réalisée en 2009 (OCDE, 2011).

À ce moment, 48 % des directions du premier cycle du secondaire estimaient qu'une minorité de parents exerçait une pression sur l'établissement quant à l'obtention de résultats scolaires élevés et 33 % jugeaient que peu de parents agissaient de la sorte.

Ressources dans l'établissement

Problèmes	2019-2020	2022-2023	2022-2023 AMDES-AQPDE-FQDE
Ressources humaines			
Manque de personnel enseignant	70 %	66 %	59-70-69
Personnel enseignant inadéquat ou peu qualifié	47 %	46 %	48-43-47
Manque de personnel professionnel ou de soutien	71 %	75 %	80-68-78
Personnel professionnel ou de soutien inadéquat ou peu qualifié	34%	31 %	36-25-31
Matériel pédagogique			
Manque d'outils technologiques/numériques		41 %	48-39-35
Manque de matériel pédagogique	27 %	27 %	33-28-19
Matériel pédagogique inadéquat ou de mauvaise qualité	27 %	21 %	27-18-19
Infrastructures			
Manque d'infrastructures	46 %	47 %	49-44-49
Infrastructures inadéquates ou de mauvaise	44 %	49 %	53-47-47

MANQUE DE RESSOURCES

CONSTAT 2019-2020:

Une proportion plus grande de directions du secondaire comparativement au primaire juge que l'enseignement dans leur établissement est affecté « dans une certaine mesure ou beaucoup » par

- ✓ les problèmes de manque de personnel enseignant ($F = 15,31; p < 0,001$) et
- ✓ de personnel enseignant inadéquat ou peu qualifié ($F = 27,58; p < 0,001$).

Les directions du secondaire sont, toute proportion gardée, un peu plus nombreuses que leurs collègues du primaire à juger que

- ✓ ce problème affecte « dans une certaine mesure ou beaucoup » l'enseignement dans leur établissement ($F = 5,29; p < 0,05$).

Une tendance similaire est observée quant à l'évaluation de l'impact potentiel sur l'enseignement des problèmes liés aux ressources en infrastructure. Les directions du secondaire sont un peu plus nombreuses que celles du primaire à juger que

- ✓ le manque d'infrastructures affecte « dans une certaine mesure ou beaucoup » l'enseignement dans leur établissement ($F = 3,98; p < 0,05$).

MANQUE DE RESSOURCES

À TITRE COMPARATIF :

La proportion de directions du Québec qui estime que ces problèmes affectent « dans une certaine mesure ou beaucoup » l'enseignement dispensé dans leur établissement est nettement supérieure à celle observée parmi leurs collègues étrangers (PISA 2018).

Par rapport aux ressources humaines,

- ✓ 26 % des directions des pays de l'OCDE estiment que le manque de personnel enseignant constitue un problème « dans une certaine mesure ou beaucoup » comparativement à 79 % des directions du secondaire au Québec.
- ✓ Un écart tout aussi important est observé quant à l'importance du problème lié au personnel enseignant inadéquat ou peu qualifié (OCDE : 16 %; Québec : 63 %).
- ✓ Des différences de perception, d'ampleur similaire, sont relevées lorsqu'on compare l'évaluation de ces deux groupes de directions par rapport au problème lié au manque de personnel professionnel et de soutien (OCDE : 31 % et ; Québec : 65 %).

Au sujet de l'accès au matériel pédagogique, l'évaluation des directions du secondaire au Québec tend à s'accorder davantage avec celle de leurs confrères étrangers

- ✓ 33 % des directions du secondaire dans les pays de l'OCDE estiment que le manque d'infrastructures constitue un problème pour l'enseignement alors que 55 % des directions du secondaire au Québec portent le même jugement

Ressources dans l'établissement contexte COVID-19

Dans quelle mesure les directions ont obtenu le soutien nécessaire à l'exercice de leur fonction pendant la pandémie	AMDES	AQPDE	FQDE
Soutien en ressources numériques	83	93	88
Soutien en ressources matérielles	81	89	87
Soutien en ressources humaines	53	73	78

Ressources dans l'établissement contexte COVID-19

Dans quelle mesure les directions ont réussi à apporter du soutien pendant les fermetures d'établissement lors de la pandémie	AMDES	AQPDE	FQDE
Aux enseignants et professionnels	93	98	97
Aux élèves	94	92	93
Aux parents	81	67	74

Dans quelle mesure l'expérience pendant la pandémie a modifié, de manière durable, la façon de diriger l'établissement scolaire.

	Pas du tout	Très peu	Dans une certaine mesure	Dans une large mesure
AMDES	1 %	13 %	73 %	13 %
AQPDE	1 %	10 %	73 %	15 %
FQDE	1 %	11 %	75 %	13 %

Préoccupation sur le retard cumulé des élèves en raison de la pandémie

	Pas du tout préoccupé	Peu préoccupé	Assez préoccupé	Très préoccupé
AMDES	1 %	13 %	52 %	34 %
AQPDE	0 %	8 %	40 %	52 %
FQDE	1 %	11 %	43 %	45 %

Préoccupation sur les pouvoirs accordés par la Loi-40

Très préoccupé	AMDES	AQPDE	FQDE
Au conseil d'établissement	15 %	7 %	4 %
Au conseil d'administration du Centre de services scolaire	4 %	7 %	6 %
À la direction générale de Centre de services scolaire	3 %	7 %	13 %
Au ministre de l'éducation	19 %	23 %	20 %

ENQUÊTE SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL
DES DIRECTIONS D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT



Merci !

Groupe de **R**cherche **I**nterrégional sur l'organisation du travail des **D**irectons d'**É**tablissement d'enseignement du Québec