

# Soutenir le bien-être du personnel scolaire

Le bien-être en contexte scolaire est multifactoriel et multidimensionnel. Il comprend des aspects émotionnels, psychologiques et sociaux (CSE, 2020).

Il s'agit d'un **sentiment personnel et professionnel** d'épanouissement, de satisfaction, d'utilité et de bonheur, en construction grâce à un **processus collaboratif** avec les collègues et les élèves (Acton et Glasgow, 2015).

Comment ?

Des exemples

Pourquoi ?

- Pallier la charge émotionnelle de la profession
- Pallier les possibles violences vécues
- Réduire le stress et l'anxiété
- Préserver la santé physique et psychologique
- Améliorer la rétention du personnel
- Augmenter l'implication du personnel
- Augmenter la créativité et l'innovation

(Goyette, 2020; Vlasie, 2021; Gagnon, 2020)

## Des leviers pour soutenir le bien-être du personnel scolaire en contexte de changement

Le milieu scolaire est en constant changement. La prise en compte du bien-être est encore plus nécessaire dans ce contexte, puisque c'est à ce moment qu'il semble se dégrader (Zanet et Vandenberghe, 2003).



Avoir une vision partagée



Soutenir le transfert de connaissances validées



Faire preuve de souplesse



Se faire accompagner



Promouvoir et valoriser la collaboration et la communication

(Gagnon, 2020)

## Opter pour un leadership authentique

Un leader authentique est une personne qui illustre des comportements et des actions qui encouragent les forces individuelles de chaque membre de l'équipe, tout en favorisant un climat positif.

### Pistes réflexives pour considérer le bien-être du personnel scolaire dans ses actions d'accompagnement



Comment faire en sorte que le travail ait du sens ?

Comment créer ou renforcer les relations positives ?

Comment favoriser l'accomplissement du personnel scolaire en fonction de ses forces, de ses talents et de ses expertises ?

Comment susciter l'engagement et des émotions positives ?

(Gagnon, 2020)

## Prendre en considération les cinq dimensions du bien-être au travail

Vivre des relations positives dans les interactions.

Adéquation interpersonnelle

Épanouissement

Percevoir que son travail est significatif et stimulant et qu'il permet de se réaliser.

Avoir le désir de s'engager et de contribuer au fonctionnement et au succès de son école.

Volonté d'engagement

Reconnaissance perçue

Sentiment de compétence

Sentir qu'on possède les aptitudes requises.

Se sentir apprécié pour son travail et sa personne.

(Dagenais-Desmarais, 2010)

Une réalisation de :



En collaboration avec :



# Promouvoir le bien-être du personnel scolaire : des pistes d'action

## Permettre des moments de rencontre et de partage de pratiques



\* CAP : Communauté d'apprentissage professionnelle. (Cool et Brodeur, 2017 ; Goyette et Martineau, 2018)

## Valoriser la formation continue en lien avec le bien-être



(Beaumont et al., 2018 ; Desmeules, 2016)

## Bâtir des réseaux de relations sociales solides dans l'école



(Roffey, 2019)

## Être un modèle



(Gril, 2017)

## Établir des lignes de communication ouvertes



(Roffey, 2019)

## Reconnaître la valeur des efforts du personnel scolaire



(Roffey, 2019)

## Références

- Acton, R. et Glasgow, P. (2015). *Teacher Wellbeing in Neoliberal Contexts: A Review of the Literature*. *Australian Journal of Teacher Education*, 40(8), 99-114.
- Beaumont, C., Leclerc, D., Garcia, N. et Bourgault Bouthillier, I. (2020). *Portrait de la violence dans les établissements d'enseignement québécois : changements entre 2013 et 2019*. Université Laval.
- Conseil supérieur de l'éducation. (2020). *Le bien-être de l'enfant à l'école : faisons nos devoirs : sommaire*. Québec.
- Cool, J. et Brodeur, N. (2017). *Comment soutenir la santé mentale de son personnel ?* Le réseau EdCan.
- Dagenais-Desmarais, V. (2010). *Du bien-être psychologique au travail : Fondements théoriques, conceptualisation et instrumentation du construit* [Thèse, Université de Montréal]. Papyrus.
- Desmeules, A. (2016). *Différences sur le plan de la motivation au travail, de la capacité de résilience et du sentiment d'efficacité personnelle en classe et à l'école des enseignants débutants selon leur participation à des programmes d'insertion professionnelle offerts dans leurs commissions scolaires d'attache* [Mémoire, Université Laval]. Corpus UL.
- Gagnon, B. (2020). *Recherche-action sur le leadership authentique et postconventionnel et la prise en compte du bien-être du personnel scolaire en contexte de changement* [Essai inédit, Université de Sherbrooke]. Savoirs UdeS.
- Goyette, N. (2020). Favoriser le bien-être des enseignantes novices : un moyen de rétention lors de l'insertion professionnelle? *Formation et profession*, 28(3), 94-96.
- Goyette, N. et Martineau, S. (2018). Les défis de la formation initiale des enseignants et le développement d'une identité professionnelle favorisant le bien-être. *Phronesis*, 7(4), 4-19.
- Roffey, S. (2019). *Bienveillance créative pour les professionnels de l'éducation*. Le réseau EdCan.
- Vlasie, D. (2021). *Santé et bien-être du personnel enseignant : portrait de la situation et pistes de solutions : études et recherches*. Conseil supérieur de l'éducation.