

# Sept enjeux en éducation à surveiller en 2019



Fédération des établissements  
d'enseignement privés

*Savoir réussir*



# Table des matières

---

4

POLITIQUE  
Priorité aux tout-petits

6

PÉDAGOGIE  
Changement de posture professionnelle à prévoir

8

SCIENCE ET TECHNOLOGIE  
L'intelligence artificielle a fait son entrée à l'école et poursuivra son chemin

10

ASSURANCES  
Attention à la santé mentale des employés

12

RECRUTEMENT  
La marque employeur : outil fondamental pour l'attraction et la fidélisation du personnel

14

MILIEU DE TRAVAIL  
L'école bienveillante

16

ENVIRONNEMENT  
Une action concertée pour le développement durable à l'école



# 1 — Priorité aux tout-petits

POLITIQUE

*Les discussions entourant l'implantation des maternelles 4 ans, une priorité du Premier ministre, devraient occuper une place importante dans l'actualité en éducation en 2019.*

Dans le cadre des consultations qui ont mené à la Politique de la réussite éducative du ministère de l'Éducation et de l'enseignement supérieur du Québec, les différents intervenants ont insisté sur l'importance de bien s'occuper des tout-petits pour assurer l'égalité des chances en éducation.

Dans cette optique, le gouvernement a décidé d'offrir la maternelle 4 ans à tous d'ici la fin de son mandat. De plus, le ministre délégué à la Santé et aux Services sociaux, M. Lionel Carmant a confirmé son intention, d'ici 2020, de déployer dans toutes les régions du Québec une stratégie de dépistage précoce des troubles du développement pour les enfants de 0 à 5 ans. Cette stratégie comprend entre autres l'accès à la plateforme Approche interactive au développement de l'enfant (A.I.D.E.) qui permettra aux parents de savoir rapidement si l'enfant présente un retard et de le diriger vers le bon professionnel.



# Enjeu 1

La stratégie du ministre Carmant prévoit également l'implantation de deux équipes de dix spécialistes en petite enfance dans chaque Centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) et Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) de la province. Le suivi de l'enfant s'effectuera donc au centre de sa région. La stratégie devrait être lancée en 2019 et se déployer progressivement dans toutes les régions du Québec jusqu'à la fin 2020.

Par ailleurs, l'évaluation de la qualité des services dans les CPE et les garderies du Québec pour les enfants de 3 à 5 ans risque d'attirer beaucoup d'attention au cours de l'année. En effet, au Québec, la loi oblige les prestataires de services de garde à se soumettre à une évaluation de la qualité des services éducatifs. Une firme externe a été mandatée pour procéder à cette évaluation. D'une durée de 3 ans et implantée de façon progressive, l'évaluation portera sur la qualité globale (aménagement des lieux, diversité des

activités, interactions entre le personnel, les enfants et les parents). S'ensuivra un rapport et un suivi post-évaluation au milieu de garde.

Les discussions entourant l'implantation des maternelles 4 ans, une priorité du Premier ministre, devraient occuper une place importante dans l'actualité en éducation en 2019. De son côté, la FEEP poursuit ses démarches auprès des instances ministérielles pour que les tout-petits de 4 ans de notre réseau (+/- 700 enfants) soient inclus dans un plan de transfert des effectifs du ministère de la Famille vers celui de l'Éducation. Nous aurons des nouvelles dans les prochains mois.

# 2 — Changement de posture professionnelle à prévoir

*Le développement professionnel s'imposera comme une tendance forte de 2019 en éducation.*

Le développement professionnel s'imposera comme une tendance forte de 2019 en éducation. Pour s'en convaincre, il suffit de penser aux besoins pressants de rétention des nouveaux enseignants. Il y a là tout un défi d'accompagnement pour les directions d'établissement, afin de favoriser une meilleure insertion de ces jeunes professionnels.

En parallèle, le déploiement récent des technologies numériques dans l'ensemble des écoles du Québec amène les enseignants à développer de nouvelles stratégies pédagogiques pour actualiser leur pratique. À cet égard, le développement professionnel est clairement désigné par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) dans le Plan d'action numérique du Québec (PAN). La volonté du MEES a été établie au moment du dévoilement du PAN. Il faut non seulement



# Enjeu 2

équiper correctement les écoles du Québec en ressources numériques, mais encore faut-il soutenir les enseignants dans leur appropriation pédagogique de ces mêmes outils, pouvait-on comprendre dans l'énoncé ministériel.

Les besoins de formation des enseignant(e)s en pédagogie numérique apparaissent dès lors plus qu'essentiels, notamment pour éviter de reproduire la triste situation que les écoles du Québec ont connue lors du déploiement des tableaux blancs interactifs (TNI). Ce virage pédagonumérique, soutenu par le PAN, va bien au-delà de la simple implantation des outils numériques en classe. Il appelle une redéfinition en profondeur des approches pédagogiques des enseignants pour soutenir le développement des compétences des élèves qui leur sont confiés.



# 3 — L'intelligence artificielle a fait son entrée à l'école et poursuivra son chemin

SCIENCE ET  
TECHNOLOGIE

*Déjà en 2012, un site américain identifiait 10 rôles possibles de l'intelligence artificielle en éducation.*

Quel élève n'a pas rêvé de questionner à volonté un robot lorsqu'il rencontre des embûches à l'école ou encore de lui confier toutes ses tâches scolaires qui ne prendraient alors que quelques minutes à réaliser ? L'évolution de l'intelligence artificielle (IA) n'est peut-être pas encore rendue à ce niveau de développement, mais des réalisations pour soutenir les apprentissages des élèves sont déjà bel et bien amorcées dans plusieurs écoles.

Les premières avancées de l'IA en éducation ont permis d'élaborer des parcours d'apprentissage construits sur des questionnaires simples. Le score en fin de test permettait de diriger l'élève vers un autre questionnaire, afin d'améliorer ses connaissances ; ou de l'orienter vers un autre palier qui le fait évoluer vers des apprentissages nouveaux ou plus approfondis.

Déjà en 2012, un site américain identifiait 10 rôles possibles de l'intelligence artificielle en éducation. Sept ans plus tard, nous ne





# Enjeu

# 3

sommes déjà plus dans ces rôles possibles. Automatiser l'évaluation, s'adapter au rythme d'apprentissage des élèves, proposer des améliorations à l'enseignant, recourir à un tuteur virtuel et sortir l'apprentissage des murs de la classe sont des pratiques pédagogiques qui se vivent actuellement en classe à différentes échelles. Ces pratiques seront de plus en plus répandues dans les années à venir.

Des expériences sont déjà en cours dans certaines écoles privées, notamment pour différencier l'apprentissage auprès des élèves en difficulté, mais aussi auprès de l'ensemble des élèves d'une même école, afin de respecter le rythme de chacun. Avec la venue des robots de type Nao et Zora, il sera désormais possible d'améliorer les apprentissages d'autres élèves grâce à la reconnaissance et à la synthèse vocales.

La chercheuse Margarida Romero, de l'Université de Nice, nous rappelle que le développement de l'IA en éducation devra nécessairement passer par le développement de la pensée critique, créative et de résolution de problèmes.

À cela nous devons ajouter un encadrement éthique pour contrer les dérives potentielles évoquées par certains. Dans la même lignée, Ollivier Dyens, nous rappelle que nous devons miser sur les « forces inhérentes à l'humain telles que la créativité... puisque le monde technologique n'a même pas encore commencé ».

# 4 — Attention à la santé mentale des employés

ASSURANCES

*Un sur cinq, c'est la statistique qui revient le plus souvent à la surface lorsqu'on veut connaître l'ampleur de la problématique en santé mentale.*

De nombreuses études indiquent qu'une personne sur cinq souffrira d'une maladie mentale au cours de sa vie. On peut donc considérer que la plupart des Québécois seront un jour ou l'autre touchés par la maladie mentale, soit personnellement ou chez un proche.

Il est inévitable que cette problématique se retrouve dans le milieu du travail. En effet, selon la Commission de la santé mentale du Canada, près du quart de la population canadienne vit des problèmes de santé mentale au travail. Le milieu de travail étant toujours en évolution, les attentes et les façons de faire ont changé aussi; la stimulation est devenue constante et ceci entraîne une tendance à l'anxiété et aux comportements nuisibles, comme l'isolement, entre autres.

Dans le Programme d'assurance collective de la FEEP, on observe qu'environ 37 % des absences sont pour des raisons psychologiques. Bien que ce chiffre semble élevé, il est en ligne avec ce est



# Enjeu

# 4

observé au Québec, soit entre 30 % et 40 % des absences de courte durée. Une étude de Morneau Shepell (Sommet sur la santé mentale au travail 2018) a mis en lumière que seulement 16 % des employés et 20 % des gestionnaires considèrent que leur milieu de travail est solide dans les quatre principaux domaines de soutien en santé mentale, soit :

1. Offrir du soutien et des ressources aux employés en détresse
2. Soutenir les employés aux prises avec des problèmes familiaux
3. Aider les employés à développer leur capacité d'adaptation
4. Prévenir tout ce qui pourrait causer des problèmes de santé mentale

De plus, il est observé que les employés ont la perception que les employeurs sont plus en mode réactif que préventif.

Comment faire pour contrer ces réalités ? Des interventions visant à favoriser un plus grand soutien (par exemple, faire la promotion du Programme d'aide aux employés) et un meilleur esprit d'équipe au travail sont de belles façons d'atténuer ces risques et d'être proactifs. Également, une participation accrue des employés à la prise de décisions qui les concernent, de même que l'utilisation et le développement de leurs habiletés et de leurs compétences sont conseillés.

On prévoit donc qu'en 2019, les employeurs en éducation accorderont une attention accrue aux enjeux de santé mentale dans le milieu de travail, afin de limiter l'absentéisme et les coûts croissants liés à cette problématique.

# 5 — La marque employeur : un outil fondamental pour l'attraction et la fidélisation du personnel

RECRUTEMENT

*Être à l'écoute de ses employés contribue au développement d'une relation durable.*

Nous y sommes donc... Cette fameuse crise que l'on prévoyait depuis plusieurs années. Le départ des « baby-boomers » pour la retraite, jumelé à une relève trop peu nombreuse pour assurer la continuité du travail entamé plonge le marché du travail dans une problématique de rareté de main-d'œuvre. Le pouvoir étant maintenant entre les mains des futurs et actuels employés, les organisations doivent concentrer leurs efforts afin d'attirer les candidats et assurer la fidélisation de leur personnel. Plus que jamais, l'image de marque de l'employeur est l'outil fondamental pour atteindre ces objectifs essentiels à la réussite de l'organisation.

Les employés sont vos premiers ambassadeurs. L'engagement et la mobilisation du personnel facilitent non seulement la fidélisation, mais aident aussi à attirer le talent. Dans cette optique, l'employeur doit déployer une stratégie orientée sur la proposition de valeurs afin de se distinguer sur le marché du travail. À ce niveau, les grandes tendances exigent que l'employeur mette en priorité le bien-être de ses employés.



# Enjeu

# 5

Pour ce faire, il faut voir ces derniers comme des clients internes. En assurant leur bien-être, on note une augmentation du sentiment d'appartenance envers l'organisation.

L'employeur doit également investir dans la reconnaissance, le respect et les relations avec le personnel. En instaurant ce principe des trois « R », il augmente ses chances d'obtenir des résultats durables. Un employé qui sent que ses besoins sont pris en considération dans l'organisation développe une meilleure relation avec son supérieur et ses collègues. Le « savoir-être » est bien plus rentable qu'une salle de repas bien décorée !

Une autre tendance permet d'augmenter la fidélisation des employés : la notion de flexibilité dans les paramètres du travail. Que ce soit sur les horaires de travail ou sur la structure de la tâche à accomplir, l'employeur a tout à gagner en accueillant les propositions du personnel et en démontrant une flexibilité sur les méthodes à utiliser pour atteindre les

objectifs de l'organisation. Être à l'écoute de ses employés contribue au développement d'une relation durable. En retour, le personnel rentabilisera ces quelques investissements par son rayonnement externe.

L'organisation doit aussi mettre en place une stratégie de diffusion efficace afin de faire connaître son milieu de travail. Il doit faire connaître la marque employeur pour attirer les talents. L'objectif ultime étant d'obtenir la plus grande reconnaissance externe possible. Ce déploiement est une affaire de ressources humaines, mais aussi de marketing, car il est important de faire les choses d'une façon différente des concurrents. Il faut trouver les meilleurs canaux de communication. Les grandes tendances proposent les sites Web, les médias sociaux, les vidéos d'organisation, les commandites d'événements...

En bref, il est essentiel de retenir que la marque employeur est dorénavant l'outil fondamental pour attirer et fidéliser le personnel.

# 6 | L'école bienveillante

MILIEU DE TRAVAIL

*Les adultes se doivent d'être bienveillants entre eux pour que l'effet halo puisse prendre racine.*

Le concept de milieu de vie bienveillant suscite de plus en plus l'attention. Que ce soit dans la problématique de la santé mentale, de l'anxiété chronique, de la prévention du suicide ou plus près de nous, en éducation, pour prévenir le harcèlement, la violence et l'intimidation en milieu scolaire. La Chaire de recherche sur le bien-être à l'école et la prévention de la violence, dirigée par Claire Beaumont de l'Université Laval s'intéresse plus particulièrement à cette question et ses travaux suscitent beaucoup d'intérêt. Ainsi, après avoir priorisé la lutte contre la violence et l'intimidation à l'école, les écoles sont invitées à mettre l'accent sur les valeurs positives pour créer un climat scolaire favorable à l'épanouissement de tous, aussi bien les membres du personnel que les élèves.

Concrètement, comment faire de son école un milieu de vie bienveillant ?



# Enjeu

# 6

En faisant preuve d'empathie, de bienveillance et de civilité envers les autres. La bienveillance est toutefois marquée par le sceau du dévouement, ce qui peut expliquer la suspicion dont elle est l'objet dans le champ professionnel. Elle est subjective, difficilement mesurable ou quantifiable. La plupart des manifestations se situent au niveau du visage, dans le regard, le sourire, un air qui rend difficilement saisissable son essence.

La bienveillance n'exclut en rien l'autorité. La relation bienveillante nécessite donc pour l'enseignant qu'il soit capable d'adopter une juste distance. Ainsi, la bienveillance commence d'abord par soi-même, afin d'inculquer cette valeur aux jeunes. Les adultes se doivent d'être bienveillants entre eux pour que l'effet halo puisse prendre racine.

Dans cette optique, le personnel de l'école est appelé à se questionner.

- Avez-vous conscience du sens de votre travail ?
- Percevez-vous l'utilité de vos missions et de votre contribution à la vie de votre service, et plus largement de votre école ?
- Exprimez-vous votre gratitude à vos collègues ?
- À qui pourriez-vous donner un coup de main ?

La FEEP travaille à la production d'un guide pour créer un climat de bienveillance dans le milieu scolaire. Il ne faudra pas s'attendre à des « listes à cocher » et des objectifs mesurables et quantifiables comprenant des fiches de rendement et un tableau de bord. Il sera composé de réflexions pour aider les établissements à jeter un regard différent sur le milieu scolaire et surtout son climat. Et si l'école a un grand rôle à jouer, il demeure que tout cela commence par soi.

# 7 — Une action concertée pour le développement durable à l'école

*Le développement durable s'impose comme l'enjeu prioritaire à l'échelle internationale en 2019, du moins pour les jeunes.*

Le développement durable s'impose comme l'enjeu prioritaire à l'échelle internationale en 2019, du moins pour les jeunes. Plusieurs écoles ont mis sur pied des initiatives écoresponsables au cours des dernières années, mais peu ont adopté une véritable démarche en matière de développement durable. Le Plan d'accompagnement du réseau scolaire en matière de développement durable 2016-2020, publié par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, a fixé la cible à atteindre à 30 % des établissements scolaires qui adoptent, sur une base volontaire, une telle démarche, d'ici mars 2020.

Le principal moteur de changement dans les écoles demeure toutefois la pression exercée par les jeunes sur la direction de leur école pour l'adoption de pratiques écoresponsables. Les jeunes sont inquiets pour l'avenir de leur planète et plusieurs d'entre eux éprouvent un





# Enjeu



profond malaise devant le peu d'envergure des mesures mises en place dans leur milieu de vie. Les parents sont aussi de plus en plus nombreux à souhaiter que leur enfant évolue dans une école où le développement durable fait partie du quotidien.

Deux évènements, qui se dérouleront au cours des prochains mois, contribueront à mettre de la pression sur les directions d'école pour qu'elles adoptent un plan d'action écoresponsable touchant l'ensemble des activités de l'école.

- Le 22 février 2019, quelque 750 jeunes du primaire à l'université sont attendus au Collège Regina Assumpta pour l'évènement « La Planète s'invite à l'école », qui vise à propulser un mouvement en faveur d'une école cohérente, connectée sur les défis d'aujourd'hui. Dans le cadre de cet

événement, les participants seront amenés à contribuer à la rédaction de l'Appel des jeunes et du milieu éducatif en faveur d'un pacte pour l'école québécoise.

- Le troisième et plus gros Sommet jeunesse sur les changements climatiques aura lieu les vendredi 17 mai et samedi 18 mai 2019 à l'École Pointe-Lévy (Lévis). Environ 500 jeunes de niveau secondaire provenant de partout au Québec sont attendus pour cet évènement mobilisateur sur l'enjeu des changements climatiques.

FÉDÉRATION DES ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS  
[feep.qc.ca](http://feep.qc.ca)