

« Notre efficacité collective au cœur de notre organisation du travail »

- 388 profs de cégeps

Suzanne Jacob, M.A. et Lynda Méthot, Ph.D., professeures au Département de psychologie du Cégep de Trois-Rivières
 Louise Clément, DBA, professeure à la Faculté des sciences de l'éducation à l'Université Laval



Introduction

L'**efficacité collective** est « [...] la croyance des membres d'un groupe quant à leur capacité de performer ensemble en tant que système » (Bandura, 1997, p.469). Celle des enseignants est un facteur clé de la réussite des étudiants et un important levier de la performance organisationnelle. Qu'en est-il spécifiquement de l'efficacité collective des professeurs enseignant dans les collèges québécois ?

L'actuelle recherche propose un modèle conceptuel innovateur dans lequel l'efficacité collective-**EC** est étudiée en tant que **variable médiatrice** entre, d'une part, trois déterminants (*sentiment d'autoefficacité-SE, collaboration-COL et structure administrative-SA*) et, d'autre part, trois manifestations (*épuisement émotionnel-EE, engagement organisationnel-EO et performance organisationnelle-PO*). La conception retenue de l'**EC** est celle de Tschannen-Moran et Barr (2004) qui est composée de deux dimensions :

- Déploiement de stratégies d'enseignement-**DSE**
- Gestion de classe-**GC**.

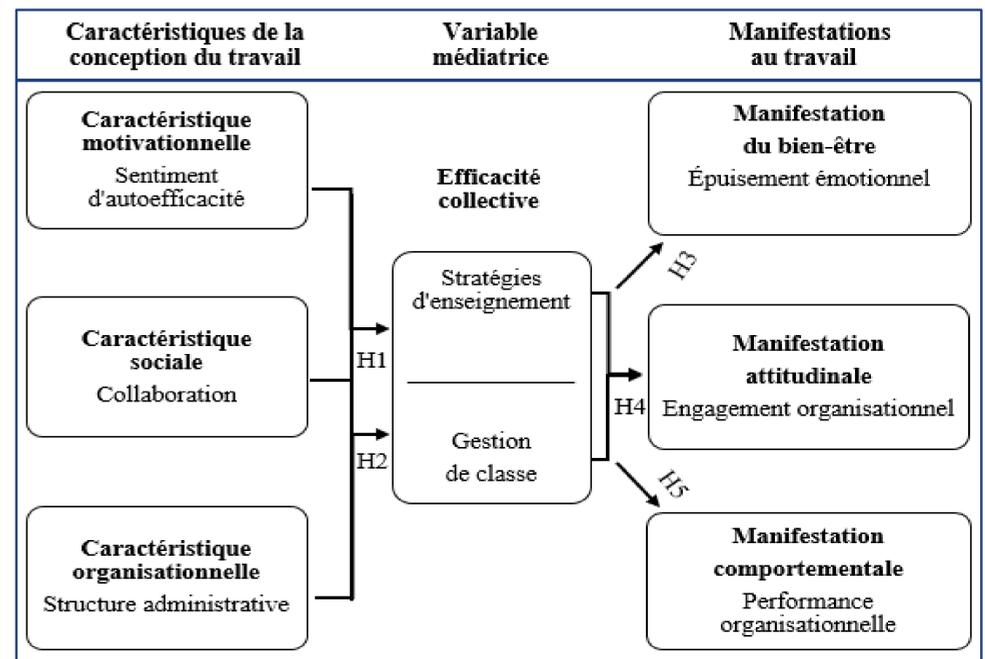


Figure 1 : Modèle et hypothèses à l'étude.

Hypothèses

Cinq hypothèses sont étudiées :

- H1 :** variance de **DSE** expliquée par des liens positifs avec **SE, COL** et **SA**.
- H2 :** variance de **GC** expliquée par des liens positifs avec **SE, COL** et **SA**.
- H3 :** **DSE** et **GC** expliquent la variance et sont liées négativement à **EE**.
- H4 :** **DSE** et **GC** expliquent la variance et sont liées positivement à **EO**.
- H5 :** **DSE** et **GC** expliquent la variance et sont liées positivement à **PO**.

Méthodologie

Échantillon

- 388 professeurs de 9 cégeps répartis au Québec
- 62,1% femmes
- Âge : $M = 42,4$ ans ($ÉT = 9,2$)
- 66,0% ayant un statut permanent
- Années d'expérience en enseignement : $M = 11,5$ ans ($ÉT = 8,1$)

Instruments

Passation électronique des questionnaires suivants :

- SE :** 12 items (Tschannen-Moran & Hoy, 2001; v.f. Ménard, Legault & Dion, 2012)
- COL :** 7 items (vta* de Ross, Hogaboam-Gray & Gray, 2004)
- SA :** 6 items (vta* de Hoy & Sweetland, 2001)
- EC :** 12 items (Tschannen-Moran & Barr, 2004; v.f. Clément, Fernet et Frenette, 2017)
- EE :** 5 items (vta* de Schaufeli, Maslach & Jackson, 1996)
- EO :** 6 items (vta* de Meyer, Allen & Smith, 1993)
- PO :** 12 items (vta* de Williams & Anderson, 1991)

* version traduite et adaptée

Remerciements

Nous désirons remercier les participants et leur institution d'enseignement respective, le Programme d'aide à la recherche sur l'enseignement et l'apprentissage (PAREA) du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur (MEES) et le Cégep de Trois-Rivières sans qui cette étude n'aurait pu être réalisée.

Résultats*

- H1 soutenue :** les trois déterminants, avec l'expérience en enseignement ($\beta = -0,14$), expliquent 23 % de la variance de **DSE** ($SE: \beta = 0,31$; $COL: \beta = 0,18$; $SA: \beta = 0,15$) et avec l'âge du professeur ($\beta = 0,13$).
- H2 soutenue :** les trois déterminants, avec le statut d'emploi ($\beta = 0,14$), expliquent 23% de la variance de **GC** ($SE: \beta = 0,29$; $COL: \beta = 0,22$; $SA: \beta = 0,13$).
- H3 rejetée :** $DSE \Delta F(1, 205) = 3,07, n.s.$; $GC : \Delta F(1, 204) = 0,43, n.s.$
- H4 partiellement soutenue :** le modèle explique 7% de la variance de **EO**. C'est **GC** ($\beta = 0,23$) ainsi que l'âge du professeur ($\beta = 0,15$) qui participent à cette explication; **DSE** est non significatif ($\beta = 0,03$).
- H5 partiellement soutenue :** le modèle explique 9 % de celle de la variance de **PO**. C'est **GC** ($\beta = 0,21$) et l'âge du professeur ($\beta = 0,16$) qui participent à cette explication. **DSE** est non significatif ($\beta = 0,06$).

* Tous les résultats sont significatifs à au moins $p < 0,05$.

Discussion

Faits

- Les professeurs contribuent à l'efficacité collective (**SE, COL**).
- Les gestionnaires contribuent également à l'efficacité collective (**SA**).
- Chacun peut jouer un rôle actif dans ce domaine.
- L'efficacité collective explique **EO** et **PO**, grâce à la gestion de classe.
- L'âge du professeur, son statut d'emploi et son expérience contribuent à certaines parties du modèle conceptuel proposé.

Limites et perspectives

- Développer des instruments de mesure propres à la réalité collégiale, l'un d'eux mesurant EC en regard du département.
- En terme d'EC, comparer les équipes professorales des ordres d'enseignement collégial et universitaire.

Recommandations

- Favoriser certaines caractéristiques des professeurs (ex. obtention de la permanence)
- Améliorer le sentiment d'autoefficacité personnelle (ex. mentorat)
- Promouvoir la collaboration interdépartementale (ex. lieux conviviaux)
- Favoriser une structure administrative permettant l'actualisation et l'innovation des équipes de travail (ex. leadership transformationnel)
- Soutenir les professeurs pour la gestion de classe (ex. ressources variées)

Principales références

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New-York: W.H. Freeman and Company, p. 469.
 Hoy, W. K., & Sweetland, S. R. (2001). Designing better schools: The meaning and measure of enabling school structures. *Educational Administration Quarterly*, 37(3), 296-321.
 Ménard, L., Legault, F., & Dion, J. S. (2012). Impact de la formation à l'enseignement et de l'encadrement sur le sentiment d'autoefficacité des nouveaux enseignants de cégep. *Canadian Journal of Education/Revue Canadienne de l'Éducation*, 35(2), 212-231.
 Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551.
 Ross, J. A., Hogaboam-Gray, A., & Gray, P. (2004). Prior student achievement, collaborative school processes, and collective teacher efficacy. *Leadership and Policy in Schools*, 3(3), 163-188.
 Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., Maslach, C., & Jackson, S.E. (1996) Maslach Burnout Inventory-General Survey. In C. Maslach, S.E. Jackson et M.P. Leiter (eds.), *The Maslach Burnout Inventory-Test Manual* (3e éd.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
 Tschannen-Moran, M., & Barr, M. (2004). Fostering student learning: The relationship of collective teacher efficacy and student achievement. *Leadership And Policy in Schools*, 3(3), 189-209.
 Tschannen-Moran, M., & Hoy, A. W. (2001). Teacher efficacy: Capturing an elusive construct. *Teaching and Teacher Education*, 17(7), 783-805.
 Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.