

**Table 5**

Relations entre l'indice de milieu socio-économique d'établissements d'enseignement québécois et le sentiment d'efficacité personnelle lié au travail des directeurs de ces établissements d'enseignement

Maude Loi Zedda, HEP Vaud, Suisse / UQTR, Canada

Stéphane Thibodeau, UQTR, Canada

Pascal Forget, UQTR, Canada

Éric Frenette, Université Laval, Canada

Maude Loi Zedda, Ph. D.  
*Haut école pédagogique Vaud*  
*Université du Québec à Trois-Rivières*  
Stéphane Thibodeau, Ph. D.  
*Université du Québec à Trois-Rivières*  
Pascal Forget, Ph. D.  
*Université du Québec à Trois-Rivières*  
Éric Frenette, Ph. D.  
*Université Laval*

## **Relations entre l'indice de milieu socio-économique d'établissements d'enseignement québécois et le sentiment d'efficacité personnelle lié au travail des directeurs de ces établissements d'enseignement**

Selon Prud'homme, Ramel et Vienneau (2011), la diversité à l'école, son accueil et sa valorisation ont une influence sur les différents acteurs de l'école, dont les directeurs d'établissement d'enseignement. Ces derniers, qui sont au cœur de l'implantation des changements, doivent amener les écoles à être plus inclusives. D'ailleurs, Thibodeau *et al.* (2016) considèrent le rôle des directeurs d'établissement d'enseignement comme crucial dans la réussite de l'école inclusive, puisque ces derniers peuvent, entre autres, influencer les croyances et les attitudes des enseignants (Archambault et Harnois, 2014). De par leur rôle et grâce à leur leadership, les directeurs d'établissement d'enseignement doivent soutenir et encourager leurs subordonnés (Thibodeau *et al.*, 2016). Comme pour tout changement, afin d'instaurer et de gérer la diversité dans leurs établissements, les directeurs d'établissement d'enseignement doivent se sentir efficaces dans leur travail. D'ailleurs, selon Bandura (2007), l'individu qui se sent efficace est en mesure de vivre des changements. Il mentionne aussi que le sentiment d'efficacité personnelle constitue un jugement sur l'aptitude d'une personne à réaliser une tâche dans un contexte donné. Il existe plusieurs sources qui permettent de développer le sentiment d'efficacité. Ces sources, et donc la construction du sentiment d'efficacité personnelle, sont influencées par divers facteurs, dont des facteurs contextuels (Bandura, 2007). Ainsi, il semble possible qu'un facteur contextuel comme l'indice de milieu socio-économique (IMSE), qui permet entre autres de mesurer la diversité amenée par l'inclusion scolaire et la migration, pourrait avoir une influence sur la construction du sentiment d'efficacité personnelle au travail des directeurs d'établissement d'enseignement. Cependant, aucune étude, à notre connaissance, ne semble étudier spécifiquement la relation entre l'IMSE et le sentiment d'efficacité personnelle lié au travail des directeurs d'établissement d'enseignement québécois. Partant de ces considérations, l'objectif de cette étude est de déterminer s'il existe une relation entre l'IMSE des établissements d'enseignement québécois et le sentiment d'efficacité personnelle lié au travail des directeurs de ces établissements d'enseignement. Cent vingt-six directeurs et directeurs adjoints d'établissement d'enseignement québécois ont répondu à une question relative à l'IMSE de leur établissement d'enseignement et à l'échelle du sentiment d'efficacité personnelle des directions d'école (Fernet, *et al.* 2009). Les résultats révèlent qu'il existe une relation faible, positive et statistiquement significative entre l'IMSE et la dimension gestion administrative du sentiment d'efficacité personnelle lié au travail. Cependant, il n'existe pas de relation entre cet indice et les deux autres dimensions du sentiment d'efficacité personnelle lié au travail, soit la gestion du personnel et le leadership pédagogique, ainsi que la gestion des relations extérieures. Ces résultats sont discutés à la lumière notamment de la théorie du sentiment d'efficacité personnelle lié au travail du directeur d'école (p. ex. Bandura, 2007).