

Rapport de l'évaluation de la mesure 15023

Cohorte 1 – AN 2



Source : Vidéo Force 4 – Le Grand Défi Pierre Lavoie

ÉQUIPE DE RECHERCHE

Responsable : Suzanne Laberge, Ph.D.

Assistante de recherche

Véronique Gosselin, candidate Ph.D.

Mars 2020

Éducation
et Enseignement
supérieur

Québec 

École de kinésiologie et des
sciences de l'activité physique
Faculté de médecine

Université 
de Montréal

Table des matières

Liste des tableaux.....	3
Liste des graphiques	3
Liste des abréviations et notes	4
1. Mise en contexte et objectifs de l'étude	5
2. Méthode	
2.1 Outil de collecte des données	6
2.2 Échantillon	6
2.3. Analyses des données.....	6
<u>Résultats de l'évaluation de l'AN 2 de la 1^{ère} cohorte d'écoles participantes</u>	
3. L'évolution de la mise en œuvre de la mesure à l'AN 2	
3.1 Le responsable au sein des équipes-écoles et son leadership	7
3.2 Le maintien de l'engagement des membres des équipes-écoles.....	8
3.3 Le roulement de personnel et son impact sur la mobilisation des équipes-écoles	
3.3.1 Le roulement de personnel au sein des équipes-écoles participantes	10
3.3.2 Perception de l'impact du roulement de personnel sur la mobilisation des équipes-écoles.....	11
3.3.3 Relation entre le roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS et l'évolution de leur engagement envers la mesure	13
3.4 Activités liées au maintien de la mise en œuvre de la mesure	
3.4.1 Bilan des moyens mis en place à l'AN 1.....	13
3.4.2 Mise à profit des acquis de l'AN 1	14
3.4.3 Maintien et bonification des activités de planification faites à l'AN 1.....	16
4. Moyens mis en place à l'AN 2 pour offrir davantage de temps actif aux élèves	
4.1 Maintien des moyens expérimentés à l'AN 1.....	18
4.2 Bonification des moyens mis en place à l'AN 1	19

5. Moyenne de temps actif offert aux élèves à l'AN 2	
5.1 Comparaison AN 1/AN 2 du volume de temps actif offert aux élèves.....	20
5.2 Relation entre le roulement de personnel et le volume de temps actif offert aux élèves	21
6. Perception d'impacts positifs sur les attitudes et comportements des élèves	
6.1 Changements tels que perçus par les répondants des écoles participantes	24
6.2 Relation entre les changements positifs attestés chez les élèves et le nombre moyen de minutes de temps actif qui leur est offert	26
Synthèse des faits saillants de l'évaluation de l'AN 2 de la mesure	28
Références	29

Liste des graphiques

Graphique 1 : Le responsable de la mesure au sein des équipes-écoles à l'AN 2.....	7
Graphique 2 : Titre du premier responsable à l'AN 1 et des nouveaux premiers responsables à l'AN 2 de la mise en œuvre.....	7
Graphique 3 : Le degré d'engagement des membres des équipes-écoles.....	9
Graphique 4 : Le roulement de personnel au sein des écoles participantes	11
Graphique 5 : Perception de l'impact du roulement de personnel sur la mobilisation de l'équipe-école	11
Graphique 6 : Réalisation d'un bilan des moyens mis en place à l'AN 1.....	13
Graphique 7 : Réalisation d'une planification de la mise en œuvre de la mesure pour l'AN 2	17
Graphique 8 : Maintien des activités expérimentées à l'AN 1	18
Graphique 9 : Perception d'impacts positifs des moyens mis en place sur les attitudes et comportements des élèves.....	24
Graphique 10 : Changements positifs observés chez les élèves à la suite de la mise en place de moyens visant à ce qu'ils soient davantage physiquement actifs.....	25

Liste des tableaux

Tableau 1 : Relation entre l'ampleur du roulement de personnel chez les titulaires et l'évolution de la mobilisation de l'équipe-école	12
Tableau 2 : Relation entre l'ampleur du roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS et l'évolution de leur engagement envers la mesure	13
Tableau 3 : Comparaison AN 1/AN 2 du pourcentage d'écoles ayant réalisé des activités de première étape à la mise en place des moyens.....	14
Tableau 4 : Bonification des moyens mis en place à l'AN 1.....	20
Tableau 5 : Maintien relatif du volume de temps actif offert aux élèves.....	21
Tableau 6 : Relation entre le roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS et la moyenne de temps actif offert aux élèves	22
Tableau 7 : Relation entre le roulement de personnel chez les titulaires et la moyenne de temps actif offert aux élèves	22
Tableau 8 : Relation entre la perception de changements positifs chez les élèves et le volume de temps actif qui leur est offert.....	27

Liste des abréviations

Act. phys. : activité physique

ÉPS : éducation physique et à la santé

ET : écart-type

Grd : grand

MEES : ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

N : effectif (nombre de répondants) dans le contexte des analyses

Nb : nombre

SdG : service de garde

TES : technicien.nes en éducation spécialisée

Notes

- ◆ Le genre masculin est utilisé comme générique et désigne autant les femmes que les hommes, et ce, sans discrimination, dans le seul but de ne pas alourdir le texte.
- ◆ Dans certains contextes, les dixièmes des pourcentages ont été arrondis à l'unité.
- ◆ Le « p » des analyses statistiques renvoie au niveau de signification : une valeur inférieure à 0,05 a été utilisée comme seuil indicatif d'une relation statistiquement significative.

1. Mise en contexte et objectifs de l'étude

Mise en contexte

L'Université de Montréal a été mandatée pour effectuer l'évaluation du processus de mise en œuvre de la mesure 15023, et ce, pour les trois premières années d'implantation. Un maximum de 450 écoles avait été fixé pour la première année de la mise en œuvre de la mesure, en 2017-2018. Un total de 415 écoles se sont inscrites. De ce nombre 404 avaient répondu au sondage en ligne diffusé par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES). Afin d'évaluer l'évolution de la mise en œuvre de la mesure à l'AN 2 (soit 2018-2019), un nouveau sondage a été élaboré par notre équipe et diffusé via la plateforme en ligne du MEES aux 415 écoles de la première cohorte. Les précisions relatives à l'échantillon de l'AN 2 sont fournies dans la section « méthode » du présent rapport.

Objectifs de l'étude

L'évaluation de l'AN 2 visait à répondre aux questions suivantes :

- 1) Y a-t-il eu des modifications dans le leadership des responsables et dans l'engagement des membres des équipes-écoles?
- 2) Y a-t-il eu un roulement de personnel chez les membres des équipes-écoles impliqués dans la mise en œuvre de la mesure et, le cas échéant, quel a été son impact sur leur mobilisation?
- 3) Y a-t-il eu des modifications apportées aux stratégies de planification de la mise en œuvre de la mesure?
- 4) Y a-t-il eu des modifications apportées aux moyens mis en place pour offrir aux élèves la possibilité d'être actifs au moins 60 min/jour et
- 5) Les membres des équipes-écoles ont-ils constaté des modifications dans les attitudes ou comportements des élèves suite à l'augmentation de l'offre de temps actif?

Cadre conceptuel

Cette recherche évaluative s'appuie sur le cadre conceptuel du *renforcement des capacités communautaires* et sur celui de la *mobilisation des communautés* (Labonte et al., 2002; Lempa et al., 2008; Liberato et al. 2011; Maclellan-Wright et al., 2011). La communauté ciblée dans le présent cas est celle de l'équipe-école composée de la direction, des titulaires, des éducateurs spécialisés et du personnel en service de garde. Nous nous sommes inspirées des éléments clés de ces cadres conceptuels pour élaborer les questions du sondage.

2. Méthode

2.1 Outil de collecte des données

À l'instar de l'évaluation de l'AN 1 de la mesure, notre questionnaire d'évaluation a été jumelé au formulaire en ligne de reddition de compte Collecte-info du MEES. La vaste majorité des questions visait à vérifier dans quelle mesure il y a eu des modifications par rapport à l'AN 1 dans la mobilisation, la planification et les moyens mis en place. Les noms des écoles étaient remplacés par un code de façon à anonymiser les réponses. Étant présentés de façon globale, les résultats ne permettent pas d'identifier le nom des écoles participantes. Les écoles participantes ont été invitées à répondre au sondage en juin 2019, soit à la fin de la deuxième année d'implantation.

2.2 Échantillon

Lors de l'AN 1, 404 écoles sur les 415 écoles participantes avaient répondu au sondage. Pour l'édition de l'AN 2, 352 écoles ont répondu au sondage et deux écoles ont mis fin à leur participation. Le taux de réponse est donc de 352 sur 413, soit 85,2 %. Bien qu'il s'agisse d'un échantillon de convenance (Battaglia, 2011), ce taux de réponse est suffisamment élevé pour présumer que les résultats sont représentatifs des écoles participantes. En raison d'un problème informatique de la plateforme en ligne Collecte-info, 142 n'ont pas répondu à la section des moyens mis en place. Ainsi seulement 210 écoles parmi les 352 ont répondu à l'ensemble du questionnaire. La première section du rapport (modifications dans les stratégies de mobilisation et de planification) s'appuie sur les données fournies par les 352 écoles alors que la seconde section (modifications dans les moyens mis en place) ne portera en conséquence que sur les 210 écoles ayant répondu à l'ensemble du questionnaire.

2.3 Analyses des données

Les données du système de reddition de compte du MEES ont été importées dans le progiciel SPSS (version 25). Des analyses descriptives (fréquences, moyennes, écarts-types) et diverses analyses bi-variées (chi-carré, analyses de variance et tests de corrélation) ont été effectuées.

Résultats de l'évaluation de l'AN 2 de la 1^{ère} cohorte d'écoles participantes

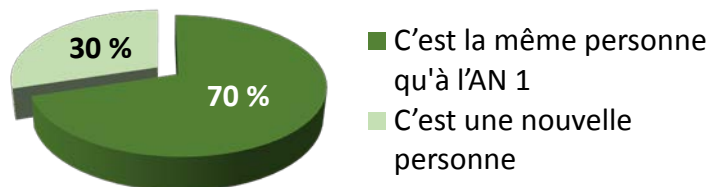
3. L'évolution de la mise en œuvre de la mesure à l'AN 2

3.1 Le responsable de la mesure au sein des équipes-écoles

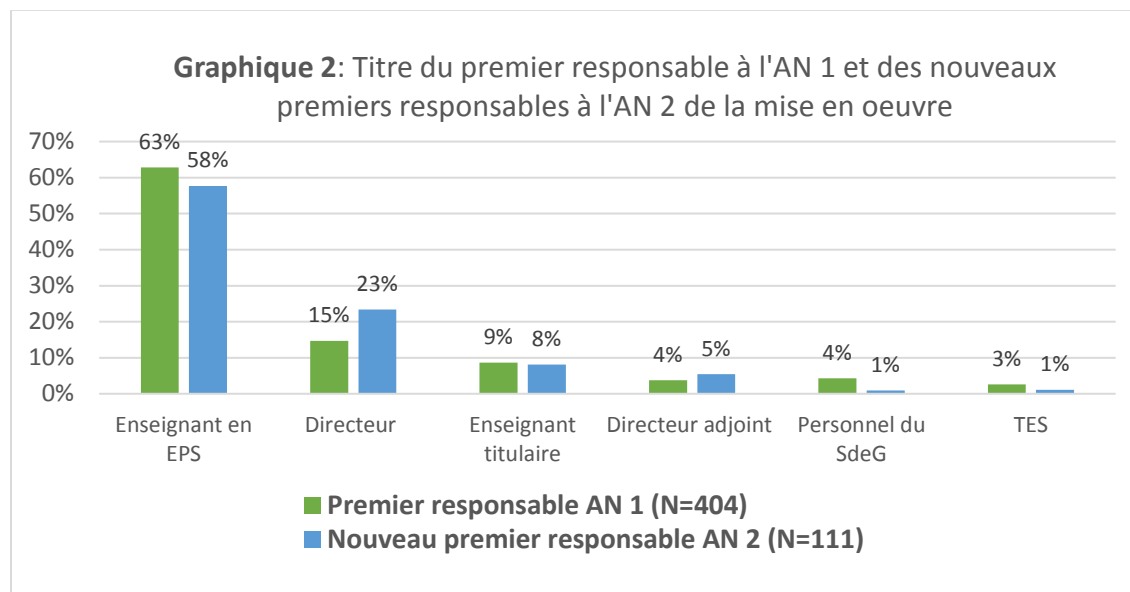
Afin de favoriser une compréhension unique dans l'identification de la personne responsable de la mise en œuvre de la mesure, la définition suivante a été indiquée dans le questionnaire : « personne qui a pour mandat de planifier, de coordonner, de faire un suivi et d'évaluer la mise en œuvre de la mesure ».

Par rapport aux résultats de l'AN 1, on constate une relative stabilité des responsables de la mesure à l'AN 2 alors que pour 7 écoles sur 10, il s'agit de la même personne (Graphique 1).

Graphique 1 : Le responsable de la mesure au sein des équipes-écoles à l'AN 2 (N=352)



Lors de l'AN 1, près de 2 écoles sur 3 avaient choisi un enseignant en ÉPS comme premier responsable de la mise en œuvre de la mesure. Cette préséance semble s'être maintenue à l'AN 2 (Graphique 2). On note uniquement une légère augmentation du nombre de directeurs d'école chez les nouveaux responsables.



Les enseignants en ÉPS ont donc maintenu leurs responsabilités de planificateur, de mobilisateur, d'accompagnateur et de collaborateur dans la mise en œuvre de la mesure.

La répartition du leadership entre la direction et le responsable de la mise en œuvre de la mesure s'est également maintenue. À la question : *Par rapport à l'AN 1, y a-t-il eu une modification dans le rôle de leadership (mobilisation, influence auprès des membres de l'équipe-école de la part de la direction de la direction de l'école?* les trois-quarts (74 %) des répondants ont indiqué que la répartition du leadership a été la même, 16 % ont affirmé que le responsable a pris davantage de responsabilités et 10 % que la direction avait pris davantage de responsabilités. La confiance accordée au responsable de la mesure s'est apparemment maintenue suite à l'expérience de l'AN 1.

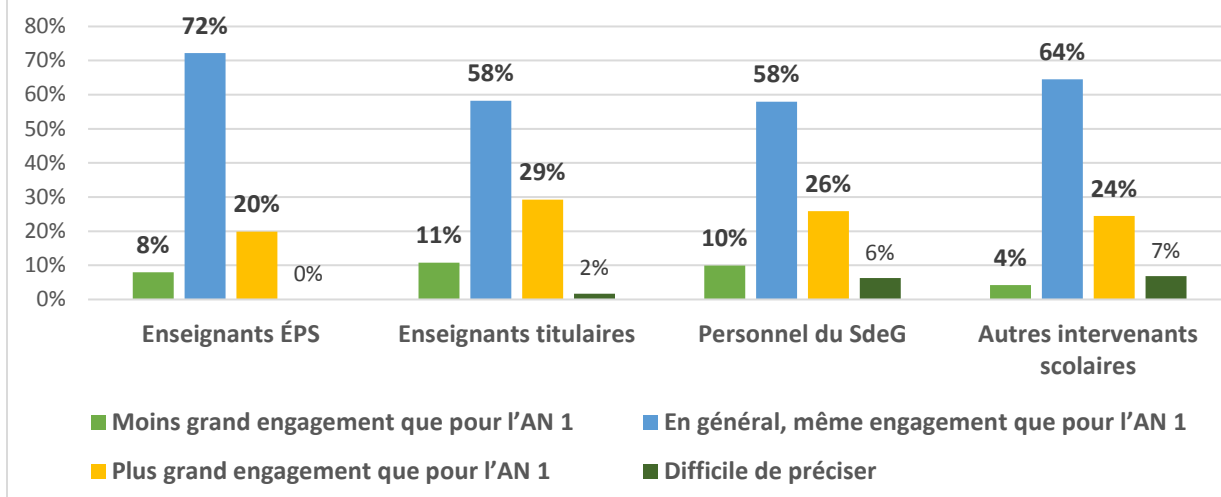
Selon les commentaires exprimés par les répondants le roulement de personnel, au niveau de la direction ou du responsable de la mise en œuvre de la mesure, expliquerait en bonne partie les modifications mineures apportées au leadership :

- ◆ *« Le changement de direction a amené une présence accrue lors des comités. Les retours de rencontres ont été faits en assemblée générale et les enseignants du comité transmettaient aux enseignants les démarches encourues... Cela a mobilisé l'équipe. »*
- ◆ *« L'arrivée d'une nouvelle enseignante plus dynamique en ÉPS a procédé à une mobilisation plus accrue. Le changement de direction à la mi-année a contribué à laisser plus de responsabilités à la responsable. Toute l'équipe enseignante est très dynamique et participative. »*
- ◆ *« Comme c'était notre deuxième année, le responsable a plus exercé son rôle de leadership. Cela a permis d'organiser plus d'activités pour nos jeunes. »*

3.2 Le maintien de l'engagement des membres des équipes-écoles

Les réponses à la question « À la suite des expériences de l'AN 1, y a-t-il eu des modifications dans le degré d'engagement des différents acteurs de votre équipe-école? » indiquent un résultat des plus positifs. En effet, l'engagement s'est maintenu ou a augmenté au sein de chacune des catégories de personnel des équipes-écoles (Graphique 3). La plus forte augmentation a été notée chez les enseignants titulaires alors que 3 écoles sur 10 (29 %) ont indiqué une augmentation de leur engagement, suivi de près par le personnel de service de garde (26 %) et des autres intervenants scolaires (25 %). Du côté des enseignants en ÉPS, plus de 7 sur 10 ont maintenu leur degré d'engagement de l'AN 1, et 2 sur 10 l'ont augmenté.

Graphique 3 : Le degré d'engagement des membres des équipes-écoles
(N=352)



Plusieurs répondants ont exposé les principaux motifs supportant cette évolution positive, notamment les succès des projets de l'AN 1, la plus grande efficacité dans la réalisation des activités et la libération de personnel. En voici des exemples :

- ◆ « *The teachers and support staff, along with the daycare staff, saw the increased engagement within the student body and therefore, increased the amount of physical activity - they increased the amount of usage of material as well as activities within and outside of the building. There was NO resistance. »*
- ◆ « *Le personnel est plus conscient de l'importance de faire bouger les élèves! Plusieurs activités ont été organisées cette année! »*
- ◆ « *Contamination positive... L'intérêt des jeunes et des familles. »*
- ◆ « *Les titulaires ont pris davantage de place dans le choix des activités à faire vivre aux élèves. L'enseignant d'éducation physique agissait davantage en rôle-conseil. »*
- ◆ « *Puisque nous sommes en 2e année d'implantation, nous avons une meilleure compréhension de la mesure. Nous nous sommes approprié les principes et avons fait des liens avec d'autres activités existantes afin d'optimiser le fait de bouger chez nos élèves. »*
- ◆ « *Disponibilité et meilleure compréhension du projet et de son rôle. »*
- ◆ « *Le succès de la mise en place des projets. »*
- ◆ « *Insertion d'un 10% à la tâche enseignante en libération de l'enseignant d'éducation physique et à la santé. »*
- ◆ « *Matériel actif reçu et déjà connu/testé. Macro planification établie. Utilisation bonifiée du matériel dès le début de l'année. Accompagnement pédagogique bonifié des enseignants en éducation physique et à la santé aux titulaires de classe et autres membres du personnel. »*
- ◆ « *Les mesures discutées lors de l'An 1 et du début de l'An 2 ont pu être mise en place pendant l'An 2. Il y a donc eu un plus grand engagement. »*
- ◆ « *Nous avons plus d'expérience, acquis plus d'efficacité. »*

- ◆ « *Staff were more engaged generally this year with the new facilities, were used to the program and seen the impact from the first year's implementation.* »
- ◆ « *Le professeur d'éducation physique était plus impliqué dans la mise en œuvre du projet en ayant vu les bénéfices de l'année précédente sur l'engagement des élèves et du personnel.* »

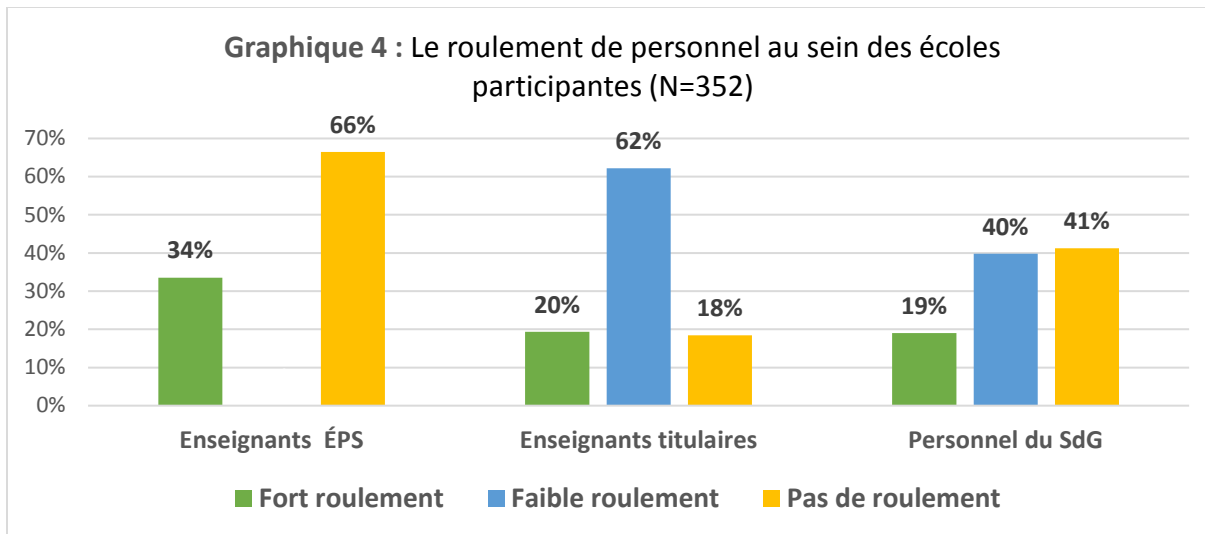
3.3 Le roulement de personnel et son impact sur la mobilisation des équipes-écoles

3.3.1 Le roulement de personnel au sein des équipes-écoles participantes

Les données indiquent un fort roulement de personnel au sein des différentes catégories de personnel. Sur la base des explications des répondants concernant le roulement de personnel, nous avons pu évaluer à 11 % le roulement au sein de la direction des écoles. Pour les autres catégories de personnel (enseignants en ÉPS, titulaires et personnel de SdG) le questionnaire comportait des questions spécifiques avec des choix de réponses modulés en fonction du volume de leur personnel. Ainsi pour les enseignants en ÉPS, les choix étaient : 1) pas de roulement, 2) oui, un changement de personnel et nous n'avons qu'un enseignant en ÉPS, et 3) oui, près de la moitié des enseignants en ÉPS ne sont plus les mêmes. Pour les titulaires, les choix de réponses étaient : 1) pas roulement, 2) seulement 1 à 2 personnes et 3) plus de 20 % des titulaires. Pour les éducatrices de SdG, les choix étaient : 1) pas de roulement, 2) seulement 1 à 2 personne et 3) près du quart des éducatrices.

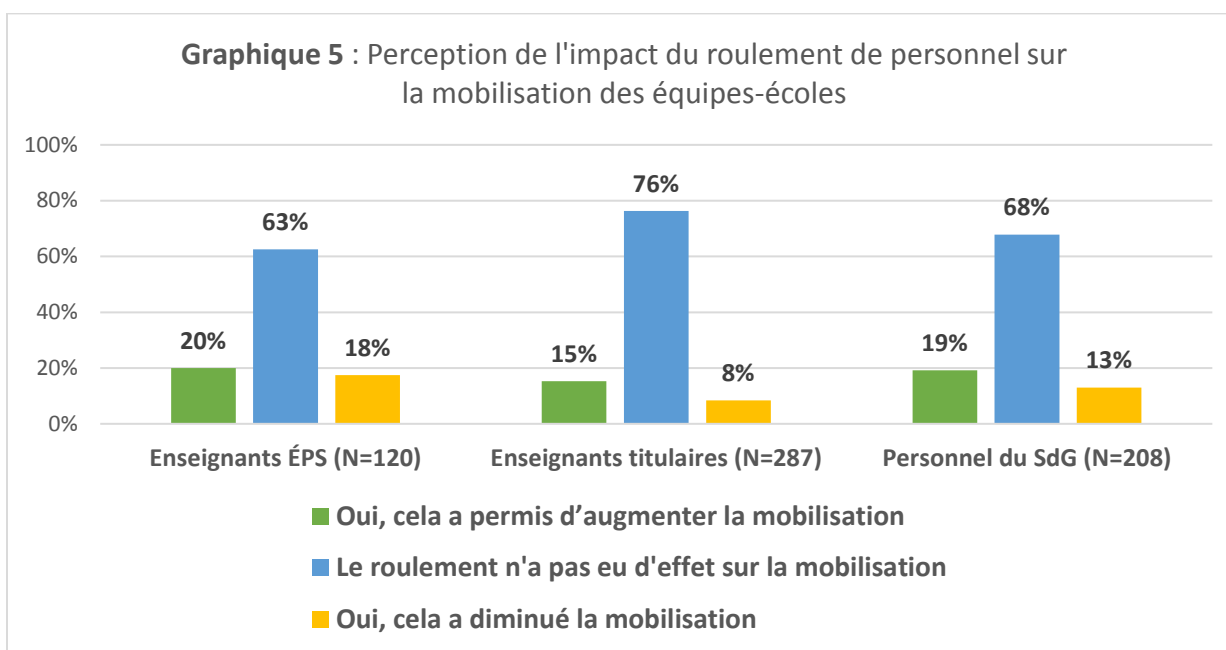
Afin d'analyser l'impact du roulement, nous avons construit les catégories suivantes : pour les enseignants en ÉPS, nous avons seulement deux catégories : « pas de roulement » et « fort roulement » qui regroupe les choix 2 et 3. Pour les titulaires et pour le personnel de SdG, nous avons considéré comme un « faible roulement » le choix 2 et comme un « fort roulement » le choix 3.

Les résultats (Graphique 4) indiquent qu'une école sur 3 a connu un fort roulement chez les enseignants en ÉPS. Ces derniers étant principalement les responsables de la mise en œuvre de la mesure, l'enjeu sera d'évaluer l'impact de ce roulement sur le maintien des moyens et des activités. Chez les titulaires, 3 écoles sur 5 ont connu un faible roulement, alors qu'une sur 5 a connu un « fort roulement » (plus de 20% du personnel). Les éducatrices de SdG ne sont pas en reste avec près de 1 école sur 5 dont le quart du personnel a changé. Si l'on compare ces données à celles issues du plus récent *Baromètre RH* de l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés du Québec (CRHA, 2019), lesquelles évaluent à 24 % le taux moyen de roulement de personnel (individuel et tous secteurs confondus), on peut considérer le taux de roulement dans le personnel scolaire des écoles participantes comme très élevé.



3.3.2 Perception de l'impact du roulement de personnel sur la mobilisation des équipes-écoles

Nous avons demandé aux répondants d'indiquer leur perception de l'impact de ce roulement de personnel sur la mobilisation de l'équipe-école. Globalement, à la lumière des résultats (Graphique 5), il semble qu'il n'y ait pas eu de réel impact ou d'impact négatif majeur sur la mobilisation : entre 63 % et 76 % des écoles ont indiqué que le roulement, parmi les différentes catégories de personnel, n'avait pas eu d'effet sur la mobilisation. Il est par ailleurs intéressant de noter que, selon la perception des répondants, le taux d'augmentation de la mobilisation l'emporte sur la diminution de la mobilisation, et ce, chez toutes les catégories de personnel.



Bien que peu d'écoles (8 %) aient mentionné une diminution de la mobilisation en raison du roulement chez les titulaires, nous avons tout de même voulu vérifier si ces dernières se retrouvaient davantage parmi les écoles qui avaient connu un fort roulement (par opposition à un faible roulement). L'analyse statistique (Tableau 1) vient confirmer que les écoles qui ont connu un fort roulement sont proportionnellement plus nombreuses à avoir noté une diminution de la mobilisation que celles qui ont connu un faible roulement (25 % versus 3 %). Il semble donc que le fort roulement de personnel chez les titulaires ait un impact négatif et significatif sur la mobilisation de l'équipe-école.

Tableau 1 : Relation entre l'ampleur du roulement de personnel chez les titulaires et l'évolution de la mobilisation de l'équipe-école

	Diminue la mobilisation	Pas d'impact ou augmente la mobilisation	Valeur de p
Fort roulement des titulaires (N=68)	25 %	75 %	< 0,001*
Faible roulement des titulaires (N=219)	3 %	97 %	

* Statistiquement significatif.

3.3.3 Relation entre le roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS et l'évolution de leur engagement envers la mesure

Précédemment nous avons rendu compte de la perception des répondants concernant l'impact du roulement sur la mobilisation respective des trois principales catégories de personnel. En raison du rôle déterminant des enseignants en ÉPS dans la mise en œuvre de la mesure, il nous a semblé pertinent de vérifier s'il y avait une relation entre le roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS et leur degré *d'engagement* envers la mise en œuvre de la mesure. L'hypothèse sous-jacente était que l'analyse statistique pourrait mettre en lumière une relation **non** nécessairement perçue par les répondants.

Il ressort de l'analyse (Tableau 2) que les écoles qui ont connu un fort roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS sont trois fois plus nombreuses à indiquer une diminution de l'engagement chez ces derniers à l'AN 2 que les écoles qui n'ont pas connu ce roulement (14 % versus 5 %). Ce résultat suggère que le fort roulement des enseignants en ÉPS affecterait leur engagement envers la mesure. On peut supposer que l'intégration dans une nouvelle école implique une adaptation qui limiterait l'engagement envers la mesure.

Tableau 2 : Relation entre l'ampleur du roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS et l'évolution de leur engagement envers la mesure

	Même engagement ou plus grand engagement qu'à l'AN 1	Moins grand engagement qu'à l'AN 1	Valeur de <i>p</i>
Fort roulement des enseignants ÉPS (N=118)	86 %	14 %	0,006*
Pas de roulement des enseignants ÉPS (N=234)	95 %	5 %	

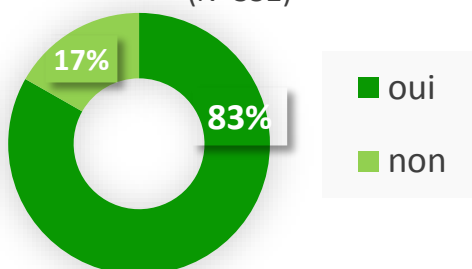
* Statistiquement significatif.

3.4 Activités liées au maintien de la mise en œuvre de la mesure

3.4.1 Bilan des moyens mis en place à l'AN 1

Les responsables des équipes-écoles semblent avoir appliqué les « bonnes pratiques » de gestion de projet dans leur mise en œuvre de la mesure. Parmi ces « bonnes pratiques », il y a la réalisation d'un bilan suite à une première expérimentation. Or, à l'AN 2, plus de 8 écoles sur 10 ont fait un bilan, plus ou moins détaillé, des moyens mis en place à l'AN 1 (Graphique 6).

Graphique 6 : Réalisation d'un bilan des moyens mis en place à l'AN 1 (N=352)



Comme en témoignent les commentaires suivants, certaines écoles ont procédé à un bilan détaillé :

- « Tous les procès-verbaux ont été conservés pour garder des traces et voir le déroulement de nos rencontres. Les tâches de chaque enseignant étaient bien détaillées. Nous pouvions donc voir ce qui avait été réalisé par rapport aux idées de base. Une rencontre portait sur le sujet également. Nous avons vu

une amélioration dans notre façon de compiler les données, mais ce n'est pas encore au point. Les enseignants avaient un tableau à remplir à chaque mois pour compiler les minutes réalisées en classe. »

- « Chaque enseignante titulaire a été rencontrée pour faire un bilan à l'oral. Le fait qu'une enseignante-titulaire ait servi d'agent multiplicateur a été bénéfique pour augmenter la pratique de pauses actives par les tous les titulaires avec leurs élèves. »
- « Les titulaires ont remis des tableaux hebdomadaires afin de compléter les minutes d'activité physique faites avec leurs élèves. Nous avons aussi fait un sondage auprès des élèves, des éducateurs du service de garde et des parents. Nous avons compilé les données sommes à diffuser le bilan à l'équipe-école »

D'autres écoles ont procédé à un bilan plus global et ont indiqué les défis que cela représente

◆ « Difficile de faire un bilan très détaillé, car chaque enseignant est libre d'utiliser l'activité de son choix et le nombre de minutes qu'il veut lui consacrer. Donc, le bilan indique l'activité

physique sans prendre en considération le nombre et le temps précis. »

◆ « Nous avons fait un recensement des activités faites dans l'école et même partagé avec les autres écoles ayant également cette mesure. Mais nous n'avons pas nécessairement fait le nombre de minutes de chacune des classes. »

Au-delà de la compilation proprement dite des activités dans un bilan, 85 % des responsables ont indiqué avoir demandé des rétroactions aux membres de leur équipe-école afin de bonifier les moyens qui avaient été mis en place à l'AN 1. La demande de rétroactions fait également partie des « bonnes pratiques » pour favoriser la mobilisation d'une collectivité envers un projet.

3.4.2 Mise à profit des acquis de l'AN 1

Certaines activités étaient nécessaires et préalables à la concrétisation des moyens pour atteindre l'objectif de la mesure; il s'agit notamment de la transmission d'informations, de la sensibilisation concernant les bienfaits de l'activité physique sur la réussite éducative et de la formation des membres de l'équipe-école. Ces activités ont été très importantes à l'AN 1. À l'AN 2, ces dernières s'avèrent moins indispensables (si elles ont été suffisamment efficaces) et permettent de refocaliser l'énergie vers l'amélioration des moyens mis en place. C'est ce que suggèrent la réduction du nombre d'écoles mettant en place 1) des interventions pour faire valoir les bienfaits de l'activité physique sur la réussite éducative, 2) des activités visant à diminuer la résistance auprès des membres de l'équipe-école, et 3) des réquisitions de soutien auprès des conseillers pédagogiques des commissions scolaires (Tableau 3).

Tableau 3 : Comparaison AN 1/AN 2 du pourcentage d'écoles ayant réalisé des activités de première étape à la mise en place des moyens (N=352)

	AN 1	AN 2	Réduction
Interventions visant à faire valoir les bienfaits de l'activité physique sur la réussite éducative	45 %	35 %	10 %
Activités visant à réduire la résistance des membres de l'équipe-école face à la mesure	88 %	27 %	61 %
Demandes de soutien auprès des conseillers pédagogiques des commissions scolaires	68 %	18 %	50 %

Plus de 3 répondants sur 5 (60%) ont affirmé qu'il ne leur était plus nécessaire de donner de l'information concernant les bienfaits de l'activité physique sur la réussite éducative « parce qu'une majorité était déjà convaincue ». Par ailleurs, il est à noter que le tiers (35 %) des répondants ont maintenues ces activités ou en ont instaurées; la réduction par rapport à l'AN 1 n'est donc que de 10 %.

Voici quelques exemples fournis par les répondants :

- ◆ « *Nous avons fait un 4 à 7 social pour partager nos bons coups et parler des effets sur les élèves.* ».
- ◆ « *Présentation d'études favorisant les bienfaits de faire bouger les jeunes. Modélisation lors d'une assemblée générale de "Ma classe flexible".* »
- ◆ « *Nous avons fait un salon de la santé où les bienfaits de l'activité physique sur la réussite scolaire étaient présentés.* »
- ◆ « *Lors des rencontres du personnel, les équipes du préscolaire et du 1^{er} cycle ont parlé de leur formation et des bienfaits chez les élèves.* »
- ◆ « *Nous avons transmis de l'information aux parents (bulletin mensuel d'info-parents) pour qu'ils soient mis au courant des bienfaits de l'activité physique même en classe.* »
- ◆ « *Faisant partie du comité de la CS sur les Saines habitudes de vie, je disposais de plusieurs données appuyant les bienfaits de cette pratique sur le plan des apprentissages scolaires et de la santé globale des enfants et j'ai transmis ces informations à tout le personnel.* »
- ◆ « *Présentation d'une recherche au 2e cycle d'un enseignant inscrit à la maîtrise sur les bienfaits de l'activité physique sur les élèves au niveau de leur bien-être, motivation et résultats scolaires. Cette recherche est présentement en cours, mais nous voulions sensibiliser l'équipe-école.* »
- ◆ « *Même si l'équipe-école est convaincue et très consciente du bienfait de l'activité physique au quotidien début d'année, nous avons continué à transmettre des études démontrant les bienfaits de l'activité physique sur l'apprentissage des jeunes.* ».

En corollaire à ce résultat, on note que plus de 7 répondants sur 10 (73 % - Tableau 3) ont indiqué ne pas avoir réalisé d'activités pour diminuer la résistance, celle-ci étant relativement limitée à quelques personnes. Les résistances mentionnées par les répondants étaient sensiblement les mêmes que dans l'AN 1 : 1) l'entrée de nouveaux enseignants - « *nouveaux membres du personnel, moins d'intérêt à s'investir, plutôt en attente...* », 2) le manque de temps pour couvrir la matière, 3) cela ne fait pas partie de la responsabilité des enseignants - « *certains croient que c'est la responsabilité des parents de les faire bouger.* », et 4) l'accumulation des projets mis en place au sein de l'école- « *Il y a beaucoup de projets dans l'école et les enseignants étaient essoufflés* ».

Afin de réduire la résistance, plusieurs interventions ont été réalisées, dont les suivantes :

- ◆ « *Le responsable tente de rendre l'implantation de la mesure le plus simple possible pour les enseignants en leur fournissant du matériel et des activités clé en main.* »

- ◆ « En intégrant des activités collectives à la grandeur de l'école dans notre calendrier annuel pour intégrer l'aspect "à l'école, on bouge". »
- ◆ « Un tableau des bons coups au salon du personnel. »
- ◆ « Nous avons encouragé le personnel à apprivoiser les routines, répété les bienfaits des activités physiques, créé une activité récompense par mois pour tous les élèves, et fait des rapports à chaque conseil d'établissement. »
- ◆ « Il y a eu de la résistance pour la mise en œuvre de corridors actifs. Cette initiative sera toutefois réalisée l'an prochain suite aux discussions que la direction a eue avec le personnel concerné. De plus, des titulaires responsables s'ajouteront à l'équipe pour favoriser la mobilisation de leurs collègues. »
- ◆ « Nous avons sensibilisé plusieurs fois les enseignants par des messages communs à l'intercom et lors des réunions. Nous avons également donné une voix à plusieurs reprises aux enseignants pour savoir s'ils vivaient des irritants ou pour donner leur opinion sur les choix d'activités, tout en gardant le cap sur notre objectif. Nous avons apporté des modifications aux irritants mentionnés (par exemple: les groupes qui devaient sortir pour leur période on bouge de 2h30 à 3h00 trouvaient cela dérangeant de voir d'autres groupes en jeux libres prendre la place qui leur revenait). Nous avons passé des messages aux enseignants et trouvé une solution. Nous avons également embarqué dans notre équipe des parents bénévoles pour préparer et accompagner les enfants dans divers jeux, ce qui facilitait la tâche des enseignants. De cette façon, les enseignants étaient plus motivés à participer. »
- ◆ « Nous avons inclus un objectif en lien avec l'activité physique dans notre projet éducatif. »

3.4.3 Maintien et bonification des activités de planification faites à l'AN 1

Consultations des membres de l'équipe-école pour élaborer le plan d'action

Il est bien connu que la consultation des personnes interpellées par une mesure constitue un facteur déterminant du succès de son application. Ces consultations permettent de développer chez ces dernières un sentiment de contrôle sur la réalité qu'ils vivent quotidiennement, une forme d'*empowerment* collectif. Les responsables des écoles participantes ont appliqué ce principe. La totalité des répondants ont mentionné diverses activités de consultation des membres de leur équipe-école afin de déterminer un plan d'action et les divers aspects liés à sa mise en œuvre. Voici quelques exemples :

- ◆ « Analyse de la situation de nos élèves en termes de besoins et capacités vs résultats scolaires; partenariat à tisser; prioriser les objectifs en plusieurs sous-groupe de membres de l'équipe-école. Rencontres de brainstorming de moyens qu'on pourrait utiliser pour les atteindre. »
- ◆ « En début d'année, il y a eu une rencontre avec la nouvelle équipe du service de garde afin de s'assurer de leur implication dans le projet. Lors des rencontres collectives des enseignants, le comité a consulté et partagé des informations avec ceux-ci. En cours d'année, rencontre de la direction et des responsables de la mesure avec la responsable du service de garde afin de préciser le mandat de l'école en lien avec la mesure 15023. »
- ◆ « Au début de l'année, présentation d'une liste d'activités pour faire bouger nos élèves à réaliser par mois. Certaines étaient déjà inscrites à l'horaire et les autres étaient au choix. Le personnel avait la

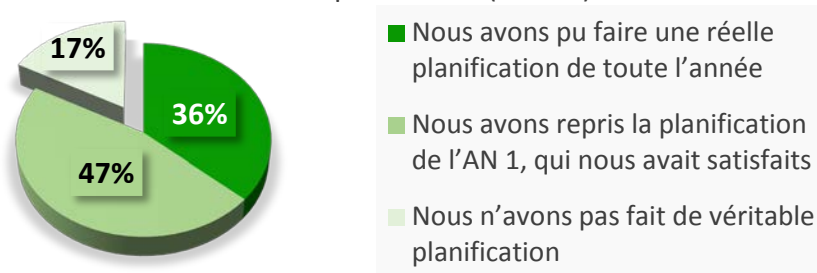
possibilité d'ajouter d'autres activités dans la liste. Par la suite, en équipe cycle, les enseignants échangeaient sur les activités afin de choisir au moins trois activités qu'ils feront dans l'année parmi la liste de choix. »

- ◆ « Tous les projets et activités ont fait l'objet d'une consultation. Questionnement en équipe-école sur les besoins du personnel et les actions à prendre pour les faire bouger plus. »
- ◆ « Un point à l'ordre du jour des rencontres du personnel est systématiquement ajouté. Tous les membres de l'équipe-école à l'occasion de partager sur les actions mises en place. Nous décidions en équipe ce que nous allons faire durant le mois. Nous donnions aussi des suggestions d'activités. »
- ◆ « Différents échanges avec tout le personnel enseignant et du service garde afin de définir les enjeux à ce sujet. Un échéancier a été fixé afin de soutenir le développement des différentes activités. Concertation avec les enseignants en éducation physique afin d'établir cet échéancier. Intégration de ceci dans la consultation du projet éducatif et son PMO. »
- ◆ « Un comité d'appartenance a été mis sur pied afin de mettre en commun les idées et de déterminer les rôles de chacun pour 2019/2020 nous songeons à impliquer d'avantage les enfants pour les suggestions. »
- ◆ « Nous tentons de bonifier notre projet à chaque année. De plus, nous avons inséré le projet d'intégration quotidienne d'activité physique dans notre projet éducatif pour les prochaines années. Nous avons donc eu plusieurs rencontres pour en parler pendant l'année scolaire. »

Activités de planification des moyens

Les expériences de l'AN 1 semblent avoir facilité la planification de la mise en œuvre de l'AN 2. En effet, près de la moitié des répondants (47 %) ont affirmé avoir repris leur planification de l'AN 1, celle-ci s'étant avérée satisfaisante (Graphique 7). Par ailleurs, sur la base des commentaires des répondants, il ressort que le roulement de personnel a amené une reconsidération de la planification de l'AN 1. À titre d'exemple, 2 écoles sur 5 ont dû modifier la composition de leur comité de mise en œuvre de la mesure en raison du roulement de personnel. Pour plus du tiers (36 %), cette deuxième année de mise en œuvre a permis de bonifier leur planification et d'en faire une plus détaillée et opérationnelle, alors que 17 % n'ont pas fait de véritable planification. Rappelons que 16 % des écoles n'avaient pu faire de planification lors de l'AN 1 et que le tiers l'avait faite pour une partie de l'année seulement. L'AN 2 aurait ainsi permis de consolider les acquis et de les bonifier.

Graphique 7 : Réalisation d'une planification de la mise en œuvre de la mesure pour l'AN 2 (N=352)



Instauration de nouvelles collaborations

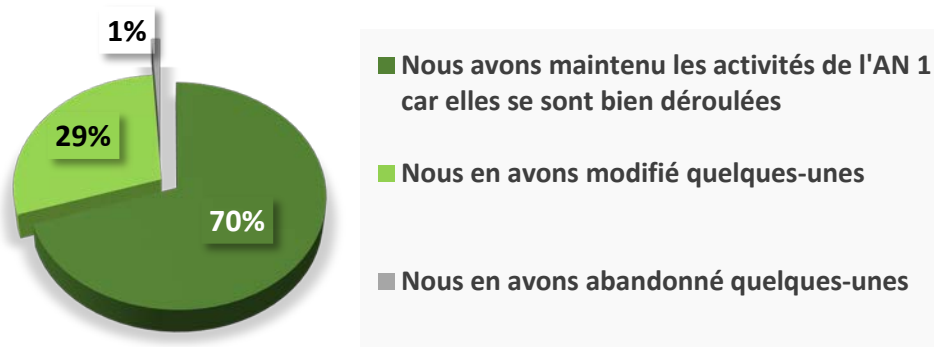
L'évaluation de l'AN 1 avait montré que la mobilisation au sein des écoles participantes ne s'était pas limitée aux membres de leur équipe-école. En effet, plus de 3 écoles sur 5 avaient établi des collaborations avec différents organismes de leur milieu. Nous avons demandé aux répondants d'indiquer s'ils avaient instauré de *nouvelles* collaborations. Plus du tiers des écoles (35 %) ont mentionné en avoir instaurées. La majorité (50 %) de ces nouvelles collaborations ont été faites avec d'autres écoles de leur région, le tiers (36 %) avec la municipalité et les autres avec divers organismes sportifs privés ou communautaires. Ces collaborations portent sur le prêt de matériel, sur l'utilisation d'infrastructures et sur l'organisation d'événements de type activité physique de masse et compétitions amicales. Ces collaborations externes suggèrent que la mobilisation interne suscitée par la mesure a des retombées importantes dans le milieu et son susceptibles d'amener des changements positifs en termes de mode de vie physiquement actif dans la collectivité.

4. Moyens mis en place à l'AN 2 pour offrir davantage de temps actif aux élèves

4.1 Maintien des moyens expérimentés à l'AN 1

Comme on pouvait s'y attendre, une grande majorité des moyens mis en place à l'AN 1 ont été maintenus à l'AN 2 : 7 écoles sur 10 (Graphique 8) les ont reprises. On peut considérer le taux de modifications effectuées (29 %) comme un indicateur de la flexibilité et de la concertation des équipes-écoles. Au-delà du roulement de personnel, plusieurs motifs ont été évoqués pour faire ces changements, notamment le souci de diversifier les activités afin d'éviter le désengagement, l'adaptation aux différents groupes d'âge, la complexité ou l'inefficacité de certaines activités ou encore leur coût.

Graphique 8 : Maintien des activités expérimentées à l'AN 1



Voici quelques exemples :

- ◆ « Les activités n'avaient pas répondu aux besoins des élèves, donc moins grande participation. De plus, dans l'élaboration de notre projet éducatif, nous avons passé un sondage sur les besoins de nos élèves et nous avons orienté nos activités pour le printemps 2019 en fonction des réponses à ce sondage. »
- ◆ « Certaines activités ne répondaient pas à la réalité des élèves du 1er cycle. Nous avons donc apporté certaines alternatives afin de pouvoir assurer le maintien du temps actif. »
- ◆ « Il ne s'agissait pas d'abandon, mais plutôt de réorganisation afin de répondre aux intérêts des élèves du 3e cycle. »
- ◆ « Activités qui suscitaient moins l'adhésion et l'intérêt des élèves qui ont été remplacées par d'autres. »
- ◆ « Activités difficilement réalisables ou peu appréciées par les élèves à l'an 1 : trop d'énergie et de temps dépensés à organiser l'animation de jeux à la récréation an 2 : nous avons plutôt décidé d'acheter du matériel permettant aux élèves de bouger de façon autonome. »
- ◆ « il a été difficile de remplacer une enseignante titulaire qui était responsable de l'activité du Zumba pour les enfants du 1^{er} cycle. Nous avons dû changer l'activité selon la disponibilité au niveau des ressources humaines. »
- ◆ « L'enseignant d'éducation avait offert quelques formations aux éducatrices du service de garde pour les encourager à faire des jeux actifs avec les jeunes. Cette année, nous n'avons pas organisé de formations spécifiques pour les éducatrices. Elles n'avaient pas beaucoup retiré de ces formations, et nous avons décidé d'utiliser les intérêts des éducatrices pour certaines activités; l'enseignant d'éducation physique a été plus une personne ressource pour elles qu'un formateur. Cela a porté fruit car plus d'activités sportives ont été offertes cette année à l'école le midi et même au service de garde après les heures de classe. »
- ◆ « Nous avons abandonné certaines activités afin simplement de les remplacer par d'autres et créer de la variété. »
- ◆ « Pas de récréations actives. Les élèves de 5e et 6e année n'ont pas voulu embarquer dans le projet, et pas d'argent pour payer un animateur. Par contre, la TES s'est impliquée davantage dans les activités sur la cour d'école. »
- ◆ Diminution massive du budget alloué à l'an 2; certaines activités étaient coûteuses en ressources et avaient un impact limité, alors nous les avons abandonnées. »
- ◆ « Priorité accordée aux activités ayant le plus grand impact sur le plus grand nombre d'élèves en fonction des commentaires des élèves et du personnel (dû à la diminution du budget). »

4.2 Bonification des moyens mis en place à l'AN 1

Le maintien des moyens jugés pertinents a permis, pour un grand nombre d'écoles, d'augmenter la présence ou la fréquence de leurs activités. C'est ainsi qu'à l'AN 2 un plus grand nombre d'écoles ont mis en place des corridors actifs, des pauses actives et des activités d'apprentissage actif (Tableau 4).

Tableau 4 : Bonification des moyens mis en place à l'AN 1

	AN 1 % d'écoles en moyenne	AN 2 % d'écoles en moyenne	Augmentation
Ajout de corridors actifs	Non disponible *	50 %**	50 %**
Ajout de pauses actives (plus prononcé aux 1^{er} et 2^e cycles)	56 %**	78 %**	22 %**
Ajout d'activités d'apprentissage actif au 3^e cycle	8 %	62 %	54 %
Augmentation du nombre de récréations au préscolaire	4 %	16 %	12 %
Augmentation d'activités physiques au SdeG le midi	13 %**	62 %**	49 %**

* Cette information n'avait pas été demandée à l'AN 1

** Les 4 cycles confondus.

À l'instar de l'évaluation de l'AN 1, nous n'avons pas observé de modification notable dans le nombre et la durée des récréations aux 1^{er}, 2^e et 3^e cycles, ni dans la fréquence et la durée du cours d'EPS. Ceci vient conforter le constat fait lors de l'évaluation de l'AN 1 à l'effet que la structure administrative et organisationnelle des écoles est difficilement modifiable; elle requiert possiblement une intervention politique à un niveau supérieur.

5. Moyenne de temps actif offert aux élèves à l'AN 2

5.1 Comparaison AN 1/AN 2 du volume de temps actif offert aux élèves

Les équipes-écoles étaient invitées, dans le questionnaire, à indiquer la moyenne de minutes de temps actif offert quotidiennement aux élèves de chacun des cycles (Tableau 5). Il semble que les écoles atteignent, en moyenne, l'objectif d'offrir au moins 60 minutes de temps actif quotidien à l'ensemble des élèves des premier, deuxième et troisième cycles. Puisque les minutes offertes ne sont pas mesurées objectivement dans le cadre de cette évaluation, le nombre de minutes indiqué par les répondants ne peut être utilisé comme un indicateur précis du temps actif offert. Cependant, il demeure un indicateur global de l'offre de temps actif et permet d'observer des tendances. En ce sens, nous remarquons une légère diminution du volume de temps actif moyen offert aux élèves entre l'AN 1 et l'AN 2 (passant de 63 à 60 minutes, en moyenne, au premier cycle; de 65 à 62 minutes, en moyenne, au

deuxième cycle et de 66 à 61 minutes, en moyenne, au troisième cycle). Puisque ces différences ne sont pas statistiquement significatives, nous pouvons considérer que le temps actif moyen offert aux élèves s'est globalement maintenu chez les écoles participantes.

Tableau 5 : Maintien relatif du volume de temps actif offert aux élèves

	AN 1	AN 2	
	Moyenne de minutes (E-T)	Moyenne de minutes (E-T)	Modification
Premier cycle	63 (±22)	60 (±22)	- 4,7 %
Deuxième cycle	65 (±23)	62 (±24)	- 4,3 %
Troisième cycle	66 (±24)	61 (±25)	- 7,2 %

5.2 Relation entre le roulement de personnel et le volume de temps actif offert aux élèves

Nous avons noté précédemment (à la section 3.3) que le fort roulement de personnel avait possiblement engendré des impacts négatifs sur la mise en œuvre de la mesure à l'AN 2 : ainsi les écoles qui avaient connu un fort roulement de personnel chez les titulaires montraient une plus grande diminution de la mobilisation de l'équipe-école; pour ce qui des enseignants en ÉPS, leur fort roulement était associé à une diminution leur engagement envers la mesure.

Ces résultats nous ont incités à faire des analyses additionnelles afin de vérifier si le roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS et chez les titulaires a aussi un impact sur le volume de temps actif offert aux élèves.

En ce qui a trait au roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS, les analyses statistiques indiquent que le volume de temps actif offert aux élèves est significativement plus faible dans les écoles qui présentent un fort roulement, et ce, au niveau des 2^e et 3^e cycles. En effet, le volume moyen de temps actif offert aux élèves de deuxième cycle est de 57 minutes dans les écoles à fort roulement de personnel alors qu'il est de 64 minutes pour les écoles sans roulement. Au troisième cycle, le volume moyen de temps actif dans les écoles à fort roulement est de 56 minutes, contre 64 minutes pour les écoles sans roulement (Tableau 6). Ces résultats suggèrent que le roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS constitue possiblement un frein au maintien de l'offre de temps actif dans les écoles.

Tableau 6 : Relation entre le roulement de personnel chez les enseignants en ÉPS et la moyenne de temps actif offert aux élèves

	2 ^e cycle		3 ^e cycle	
	Nb moyen de minutes (ET)	Valeur de <i>p</i>	Nb moyen de minutes (ET)	Valeur de <i>p</i>
Fort roulement (≥50 % des enseignants en ÉPS de l'école) (N=58)	57 (±22)	0,043*	56 (±23)	0,042*
Pas de roulement (aucun changement) (N=117)	64 (±25)		64(±26)	

* Statistiquement significatif.

En ce qui concerne le roulement de personnel chez les titulaires, les analyses indiquent que le volume de temps actif offert est également plus faible dans les écoles qui présentent un fort roulement. Cependant, cette différence est significative seulement au troisième cycle (Tableau 7).

Tableau 7 : Relation entre le roulement de personnel chez les titulaires et la moyenne de temps actif offert aux élèves

	3 ^e cycle	
	Nb moyen de minutes (ET)	Valeur de <i>p</i>
Fort roulement (≥ 20 % des titulaires) (N=33)	52 (±24)	0,028*
Faible roulement (aucun ou 1 à 2 personnes) (N=143)	63 (±25)	

* Statistiquement significatif.

Puisqu'il est souhaité que l'intégration quotidienne de 60 minutes d'activités physiques soit maintenue au-delà de la durée de l'aide financière liée à la mesure, des stratégies visant à diminuer les impacts négatifs liés au roulement de personnel, en particulier chez les enseignants en ÉPS, pourraient être envisagés. Afin de maintenir la mobilisation, l'engagement et l'intégration de nouveaux membres du personnel au sein des équipes-écoles, plusieurs répondants avaient déjà fourni diverses stratégies dans leurs commentaires aux questions ouvertes, notamment l'importance des rencontres d'équipes, la présence d'un comité, le partage des « bons coups » et l'intégration de l'activité physique au projet éducatif de l'école :

- ◆ « Les nouveaux enseignants ont eu de la difficulté à prendre le rythme de l'école. Des rencontres comité-direction ont été organisées pour trouver des solutions. »
- ◆ « Rencontre d'équipe et rencontre avec les éducateurs physiques pour réfléchir à un plan de transition et aux solutions possibles »
- ◆ « Lors de nos rencontres hebdomadaires, on discute des moyens à mettre en place pour faire bouger les élèves. »
- ◆ « Partage de bons coups lors des rencontres mensuelles, feuille « Bilan des activités » à compléter deux fois durant l'année. »
- ◆ « Il y a eu beaucoup de mouvement de personnel dans notre école. Des discussions régulières avec l'équipe école a permis de les intégrer. »
- ◆ « Il y a de nouveaux titulaires qui ne faisaient pas partie du projet au départ. Comme nous sommes une petite équipe, cela demande de la mobilisation de tous pour que le projet ait des retombées dans le milieu. Nous avons discuté de nos choix en tant qu'école, que ces valeurs représentaient le milieu. »
- ◆ « Nouveaux membres du personnel, moins d'intérêt à s'investir, plutôt en attente. En réponse, nous avons recadré et recentré le discours sur les intentions du départ, renommé la pertinence de faire bouger les élèves et diffusé davantage les bons coups de l'école. »
- ◆ « La formation d'un comité de travail réparti le travail de manière plus équitable. »
- ◆ « La formation d'un comité afin d'impliquer activement les enseignants. »
- ◆ « Nous avons inclus un objectif en lien avec l'activité physique dans notre projet éducatif. »
- ◆ « Discussions sur l'intégration de ce volet dans l'élaboration du nouveau projet éducatif. Discussions dans les rencontres professionnelles avec les enseignants. Transmission des informations et des projets en assemblée générale. »
- ◆ « Inclure les saines habitudes de vie dans le projet éducatif »
- ◆ « Lors des rencontres collectives, miser sur le fait que pour la direction c'est une priorité et nous l'avons mis comme orientation dans notre projet éducatif. »

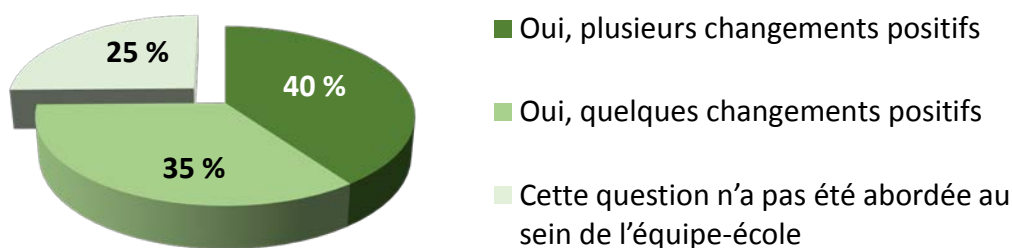
L'inclusion dans le projet éducatif du temps actif quotidien, l'inclusion du nouveau personnel dans le comité d'implantation et leur accompagnement par des champions de la mesure pourraient possiblement atténuer les impacts négatifs d'un roulement de personnel sur le volume de temps actif offert aux élèves.

6. Perception d'impacts positifs sur les attitudes et comportements des élèves

6.1 Changements tels que perçus par les répondants des écoles participantes

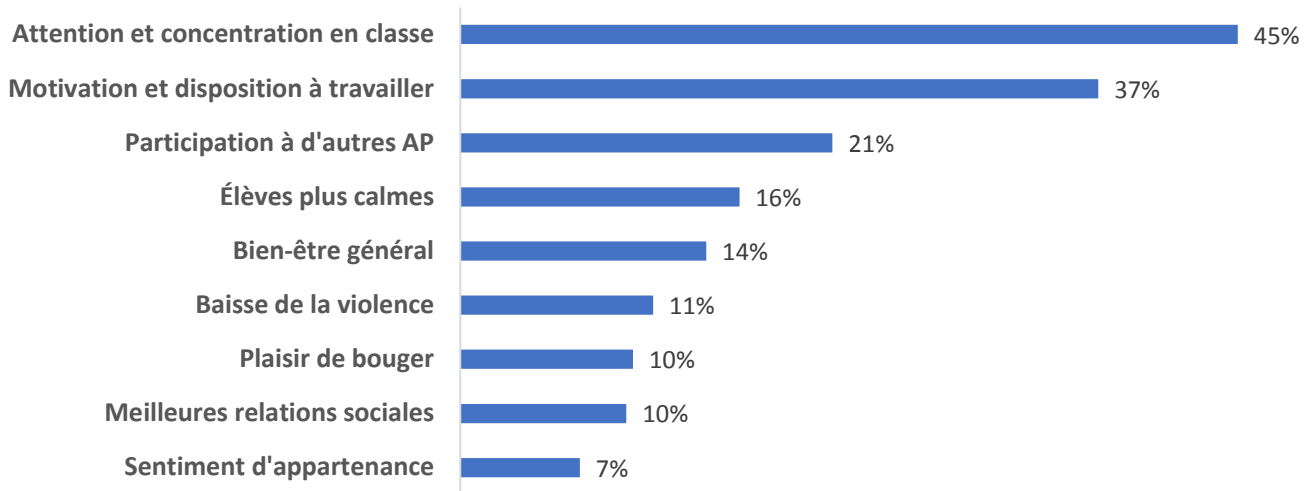
Nous avons demandé aux répondants d'indiquer si des membres de l'équipe-école avaient constaté des changements positifs chez les élèves à la suite de la mise en place des moyens ou activités visant à les inciter à être davantage actifs physiquement. Trois écoles sur 4 ont indiqué avoir constaté des changements positifs chez les élèves (Graphique 8). De ce nombre, plus de la moitié (40 sur 75) ont mentionné en avoir noté plusieurs.

Graphique 9 : Perception d'impacts positifs des moyens mis en place sur les attitudes et comportements des élèves



Lorsque les répondants avaient indiqué qu'ils avaient constaté des changements positifs, ils étaient invités à les préciser. Nous avons procédé à une analyse qualitative de ces données. Nous avons ainsi repéré que l'amélioration de l'attention et de la concentration en classe constitue le changement le plus fréquemment observé par les membres des équipes-écoles : près de la moitié (45 %) des répondants ont mentionné avoir observé cette modification. L'accroissement de la motivation et de la disposition à travailler est le second changement le plus observé : 37 % des écoles l'ont mentionné. D'autres changements positifs attestés par les équipes-écoles (Graphique 9) touchent une augmentation de la participation aux autres activités physiques et sportives de l'école, des élèves plus calmes, la bonne humeur et le bien-être général, le plaisir de bouger, de meilleures relations sociales et l'augmentation du sentiment d'appartenance à l'école.

Graphique 10 : Changements positifs observés chez les élèves à la suite de la mise en place des moyens visant à ce qu'ils soient davantage physiquement actifs



Voici quelques commentaires des répondants concernant les changements positifs observés chez les élèves :

- ◆ « Meilleure concentration des élèves suite à l'activité physique. »
- ◆ « Les élèves sont plus attentifs en classe les journées où ils font des activités physiques. »
- ◆ « Meilleure attention après les pauses actives. Engouement pour les activités. »
- ◆ « Plus de concentration et de disponibilité de l'élève en classe. Diminution de l'anxiété et du stress. Cour d'école plus active, moins de chicanes. »
- ◆ « Les élèves demandent à retourner au local de psychomotricité. Ils sont de plus en plus engagés dans des jeux actifs aux récréations grâce à l'achat du matériel et à la modélisation de ces jeux. L'équipe est également mieux formée pour faire bouger les élèves. »
- ◆ « Les élèves s'impliquent davantage dans les activités suggérées, ils s'inscrivent plus aux activités parascolaires en lien avec l'activité physique. Ils suggèrent des activités en lien avec la mise en forme à leur titulaire. »
- ◆ « Soutien l'élève pour l'attention en classe, aide les élèves à se remettre au travail »
- ◆ « Les activités permettent de faire diminuer l'anxiété dans le plaisir. J'ai observé une baisse des comportements agressifs ainsi qu'une augmentation de la collaboration entre les élèves; Les enseignants me mentionnaient que de courtes périodes d'activités permettaient d'augmenter la concentration. »

6.2 Relation entre les changements positifs attestés chez les élèves et le nombre moyen de minutes de temps actif qui leur est offert

Afin d'explorer les facteurs ayant pu contribuer aux changements positifs chez les élèves, nous avons regardé si un volume de temps actif plus élevé était associé à la présence de changements positifs. Pour ce faire, nous avons examiné s'il y avait une différence, entre les écoles qui ont noté des changements positifs et celles qui n'en ont pas indiqué, dans le volume de temps actif offert aux élèves. Cette analyse a été effectuée séparément pour chacun des cycles en raison des différences des groupes d'âge ciblés. Bien que les minutes de temps actif offertes aux élèves ne soient pas mesurées objectivement dans le cadre de cette évaluation, nous avons tout de même utilisé cette donnée (indiquée par les écoles) à titre d'indicateur global pour mettre en lumière des tendances dans les relations entre le volume de temps actif et les changements positifs de comportements des élèves.

Les résultats de l'analyse sont présentés au tableau 8. Il ressort une différence statistiquement significative entre les deux groupes d'écoles, et ce, pour chacun des cycles : il y a une relation entre le nombre moyen de minutes de temps actif offert et l'observation de changements positifs. Ainsi les écoles pour lesquelles les membres de l'équipe-école ont observé des changements positifs chez leurs élèves offrent significativement plus de temps pour être physiquement actif que les écoles qui n'ont pas noté. Deux hypothèses explicatives peuvent être envisagées. D'une part, il est possible qu'une offre accrue de temps actif augmente la probabilité d'observer des changements positifs. À ce propos, une école a noté que les changements positifs ont été davantage observés par les enseignants les plus mobilisés : « *Le calme et la plus grande capacité de concentration ont été mentionnés par les enseignants qui se sont réellement mobilisés.* ». D'autre part, il est possible que l'observation des changements positifs génère une mobilisation accrue du personnel pour offrir plus de temps actif. Ainsi, le fait de constater des effets positifs du temps actif sur les élèves de son milieu pourrait avoir un effet d'encouragement au sein de l'équipe-école. Un répondant a d'ailleurs mentionné que le fait d'observer des changements positifs chez les élèves aurait permis de diminuer la résistance face à la mesure : « *Nous avons quelques membres plus résistants aux changements. Au fur et à mesure qu'elles expérimentaient, elles disaient que leurs élèves étaient plus disposés à travailler lors des matins actifs. Elles ont d'ailleurs pris l'initiative d'y aller plus souvent que ceux organisés à l'échelle de l'école.* ».

Tableau 8 : Relation entre la perception de changements positifs chez les élèves et le volume de temps actif qui leur est offert

	Préscol.	1 ^{er} cycle	2 ^e cycle	3 ^e cycle
Nombre moyen de minutes offertes (ET) chez les écoles ayant observé des changements positifs	58 (±22)	62 (±22)	62 (±24)	63 (±25)
Nombre moyen de minutes offertes (ET) chez les écoles n'ayant pas observé de changement	47 (±21)	51 (±21)	51 (±21)	53 (±25)
Valeur de <i>p</i>	0,012*	0,012*	0,02*	0,03*

* Statistiquement significatif.

Synthèse des faits saillants de l'évaluation de l'AN 2 des écoles participant à la mesure 15023

L'analyse des données fournies par 352 écoles ayant répondu au sondage portant sur la deuxième année de mise en œuvre de la mesure 15023 révèle que la mobilisation et l'engagement des équipes-écoles se sont largement maintenues. L'évolution des réalités locales a entraîné quelques adaptations (bénéfiques) de moyens et activités mises en place à l'AN 1, mais on ne note pas d'essoufflement ni de désistement. Les principaux faits saillants se résument comme suit :

1. Près des trois-quarts des responsables de la mise en œuvre de la mesure sont restés en poste à l'AN 2 et ce sont, pour plus des deux-tiers, des enseignants en ÉPS;
2. La mobilisation et le degré d'engagement des membres des équipes-écoles sont demeurés stables ou ont même augmenté, apparemment en raison des impacts positifs observés suite à la mise en place des moyens à l'AN 1 (commentaires des répondants);
3. On a noté un roulement passablement élevé de personnel chez les enseignants en ÉPS et chez les titulaires; le roulement enregistré est supérieur à celui actuellement observé dans les entreprises québécoises, toutefois ce roulement ne semble pas dû à la mise en œuvre de la mesure;
4. Les écoles qui ont davantage été touchées par un fort roulement de personnel semblent être affectées dans le maintien de l'engagement du personnel envers la mesure et dans le maintien du volume de temps actif offert aux élèves; un accompagnement plus rapproché des écoles ayant connu un fort taux de roulement pourrait aider à en prévenir les impacts négatifs;
5. Les écoles ont pu mettre à profit les acquis de l'AN 1 pour focaliser leur énergie sur l'adaptation et la bonification des moyens qui avaient été mis en place lors de l'AN 1;
6. La totalité des écoles a mis en place des activités de consultations afin de s'assurer de répondre adéquatement aux besoins, tant des élèves que des enseignants; ces consultations ont engendré des adaptations permettant de bien s'arrimer aux réalités locales et aux caractéristiques des ressources humaines en place;
7. À l'AN 2, les équipes-écoles ont pu bénéficier des acquis de l'AN 1 et faire une planification plus rigoureuse des moyens et des activités qui avaient été mises en place lors de la première année;
8. La vaste majorité des moyens mis en place à l'AN 1 pour augmenter l'offre de temps actif a été maintenue à l'AN 2; les modifications effectuées ont essentiellement visé à s'adapter aux besoins des élèves et des membres de l'équipe-école et ainsi à assurer, de façon plus efficace, l'atteinte des objectifs ciblés par la mesure;
9. Les pauses actives sont demeurées le moyen privilégié pour augmenter l'offre de temps actif; plus de la moitié des écoles participantes ont en outre procédé à l'installation de corridors actifs;
10. Une forte majorité de répondants et de membres des équipes-écoles ont perçu des changements positifs chez les élèves à la suite de l'augmentation du temps actif; ces impacts positifs concernent notamment l'attention/concentration et la motivation à s'engager dans le travail scolaire; ces impacts positifs ont davantage été notés chez les écoles offrant un volume plus élevé de temps actif.

Références

- Battaglia M. (2011). Convenience Sampling. In P J Lavrakas, *Encyclopedia of Survey Research Methods*. Thousand Oaks, Sage Pub.
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) (2017a). Politique de l'activité physique, du sport et du loisir. Gouvernement du Québec.
Accessible en ligne : www.education.gouv.qc.ca/municipalites/politique-de-lactivite-physique-du-sport-et-du-loisir/au-quebec-on-bouge/
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) (2017b). Politique de la réussite éducative. Le plaisir d'apprendre, la chance de réussir. Gouvernement du Québec. Accessible en ligne :
www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/politiques_orientations/politique_reussite_educative_10juillet_F_1.pdf
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) (2017c). Document d'information complémentaire. Mesure 15023 – À l'école, on bouge au cube! Accessible en ligne :
www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/ress_financieres/rb/Mesure15023.pdf
- Ministère de la Santé et des Services sociaux (2016). Politique gouvernementale de prévention en santé. Gouvernement du Québec. Accessible en ligne :
<http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/2016/16-297-08W.pdf>
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2007). Politique-cadre Pour un virage santé à l'école. Gouvernement du Québec. Accessible en ligne :
www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/dpse/adaptation_serv_compl/virageS_anteEcole_PolCadre.pdf
- Labonte R, Woodard GB, Chad K & Laverack G (2002). Community capacity building: A parallel track for health promotion programs. *Canadian Journal of Public Health*, 93(3), 181-182.
- Lempa M, Goodman RM, Rice J, Becker AB (2008). Development of scales measuring the capacity of community-based initiatives. *Health Education & Behavior*, 35(3), 298-315.
- Liberato S, Brimblecombe J, Ritchie J, Ferguson M & Coveney J (2011). Measuring capacity building in communities: A review of the literature. *BMC Public Health*, 11 (850), 1-10.
- Maclellan-Wright, MF, Anderson D, Barber S, Smith N, Cantin B, Felix R & Raine K (2007). The development of measures of community capacity for community-based funding programs in Canada. *Health Promotion International*, 22(4), 299–306.
- Saunders, RP (2015). *Implementation, Monitoring and Process Evaluation*. Thousand Oaks, Sage.
- Saunders R, Evans MH, Joshi P (2005). Developing a process-evaluation plan for assessing health promotion program implementation: A how-to guide. *Health Promotion Practice*, 6:134-147.