

RAPPORT SYNTHÈSE

Transformations du travail d'enseignement postsecondaire dans l'après pandémie : quelles ressources, quels besoins ?

Rapport déposé le 13 décembre 2024

CHERCHEUSES

Mélanie Trottier et Mélanie Lefrançois, professeures, Département d'organisation
et ressources humaines, ESG UQAM

ASSISTANTE DE RECHERCHE

Élise Villeneuve, candidate au doctorat en administration, UQAM



Pour consulter le rapport final : https://fneeq.qc.ca/wp-content/uploads/2025-01-13_Rapport_Final_UQAM.pdf

Transformations du travail d'enseignement postsecondaire dans l'après pandémie : quelles ressources, quels besoins ?

Cette recherche partenariale a été réalisée avec le soutien du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM).

Membres du comité d'encadrement du projet :

- Anne Thibault-Bellerose, conseillère, et Marjorie Houle, coordonnatrice, Confédération des syndicaux nationaux (CSN)
- Benoît Lacoursière, président, et Caroline Quesnel, présidente sortante, Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec – CSN
- Danny Roy, président sortant, Henriette Bilodeau et Jessica Goldschleger, présidente, Louise Briand, Fédération des Professionnelles FP-CSN
- Mélanie Trottier et Mélanie Lefrançois, professeures, Département d'organisation et ressources humaines, École des sciences de la gestion (ESG), UQAM
- Claude Malouin-Lalonde, Édith Martineau, Élise Villeneuve, Maude Viger-Meilleur, auxiliaires de recherche, ESG UQAM
- Julie Raby, Marianne Théberge-Guyon, Marie Eve Rioux-Pelletier, agentes de développement, Service aux collectivités, UQAM



Remerciements

La réalisation de cette étude a été financée par une subvention de deux fédérations syndicales partenaires et une subvention CRSH Développement partenarial (# 892-2021-3077).

Nous tenons d'abord à remercier les personnes ayant participé à cette recherche. Nous remercions également Guillaume Francoeur et Jason Brochu-Valcourt (FP-CSN) et Martin Robert (FNEEQ-CSN) pour leur précieux soutien dans les activités de mobilisation des connaissances.

Considérations éthiques

Ce projet a été approuvé par le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec à Montréal (#2022-4311). Le consentement libre et éclairé des participants.es a été obtenu de manière systématique pour toutes les formes de collecte de données. Toutes les précautions ont été prises pour protéger la confidentialité des données, préserver le bien-être des personnes ayant participé à cette étude et répondre aux standards du comité d'éthique institutionnel.

Note : Toute erreur dans ce rapport n'engage que la responsabilité de ses auteures. Toutes les images utilisées sont libres de droits.

Pour citer ce rapport

Trottier, M., Lefrançois, M. et Villeneuve, É. (2024). Fiche synthèse : Transformations du travail d'enseignement postsecondaire dans l'après pandémie : quelles ressources, quels besoins? Projet réalisé en partenariat avec la FP-CSN et la FNEEQ-CSN et le Service aux collectivités de l'UQAM. Montréal : École des sciences de la gestion, Université du Québec à Montréal (ESG UQAM).

Tiré du rapport déposé à l'Université du Québec à Montréal, le 13 décembre 2024.
ISBN version électronique : 978-2-925169-18-5

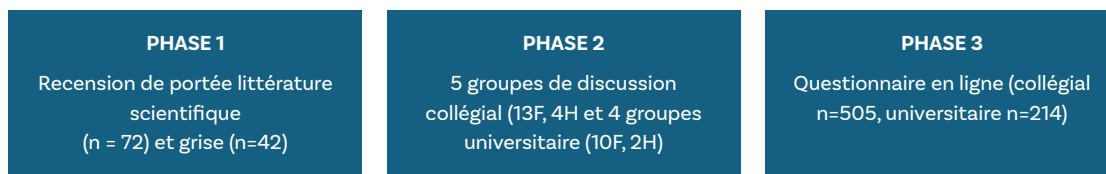
© ESG UQAM (2024)

Synthèse des résultats

La pandémie mondiale de COVID-19 qui a frappé en mars 2020 a imposé des changements rapides et profonds au milieu de l'éducation. Les acteurs syndicaux impliqués aux niveaux collégial et universitaire se soucient de ce qu'impliquent ces transformations pour les conditions de travail et d'emploi et la préservation du bien-être de leurs membres composant le corps professoral et le personnel enseignant. Afin de répondre à ces préoccupations, le service de la recherche de la Confédération des syndicats nationaux (CSN), par l'entremise du Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), a sollicité notre équipe de recherche pour développer une étude en soutien aux défis vécus par les personnes syndiquées enseignant au cégep et à l'université. Cette recherche partenariale répond à la demande de deux fédérations syndicales, soit la Fédération des professionnelles (FP-CSN) et la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) dans le cadre du protocole syndical UQAM/CSN/CSQ/FTQ.

Méthodologie

Pour mieux comprendre cette réalité, cette étude adopte un devis partenarial mixte séquentiel et exploratoire où chacune des étapes a alimenté la suivante dans un processus de co-construction soutenu par un comité d'encadrement impliquant des membres académiques et non académiques (15 rencontres entre décembre 2020 et mai 2024).



Principaux constats issus de la recension de la littérature

Cette étape visait à documenter l'impact de l'enseignement en mode non présentiel sur le personnel enseignant des cégeps et universités. La littérature montre que l'enseignement transformé par la pandémie est plus exigeant pour les enseignants.es, nécessitant plus de temps et de nouvelles compétences.

Des **effets négatifs et positifs** sont rapportés.



- Moins de temps pour la recherche
- Communications avec les étudiants.es plus exigeantes
- Santé mentale et conciliation travail-vie personnelle altérées



- Plus de temps pour la recherche
- Autonomie accrue liée à l'enseignement à distance

Globalement, la pandémie semble avoir exacerbé des problèmes préexistants tels que la surcharge, les défis de carrière et les enjeux de conciliation travail-famille, mais aussi révélé la flexibilité des acteurs impliqués.



QUESTIONS EN SUSPENS. La littérature identifie des caractéristiques de l'enseignement à distance comme déterminants de la charge, mais ne traite pas des ressources nécessaires pour les surmonter. Les études captent une réalité de crise, mais ne discutent pas des éléments qu'il faudrait maintenir dans le temps pour soutenir ce nouveau travail. À cet égard, plusieurs études notent ou discutent d'une évolution des indicateurs en raison d'une certaine adaptation et courbe d'apprentissage, laissant croire que des effets néfastes pourraient diminuer (ex. : technostress, sentiment d'incompétence...). Il importe de se demander ce qui persistera des effets identifiés ou quelles ressources sont utiles ou nécessaires pour bénéficier de cette courbe d'apprentissage. On remarque également que les impacts physiques sont peu explorés, alors que cette dimension est d'importance si on prévoit qu'il y aura un maintien d'activités d'enseignement à distance (et de télétravail). Quels sont les effets des transformations de l'enseignement sur la santé physique ou encore quels moyens permettent de protéger la santé pour les prestations impliquant de l'enseignement à distance (hybride, comodal, non présentiel). Enfin, on connaît peu les raisons des contrastes observés (ex. : perception d'augmentation de la qualité de vie [temps, conciliation travail-famille] v. perception de détérioration). À la lumière de ces questions émergentes, l'équipe a co-construit les questions suivantes pour guider les phases subséquentes :

- Quelle est la réalité actuelle du personnel enseignant quant à leur charge de travail et leur bien-être ?
- Quelles sont les ressources dont disposent les enseignants.es pour soutenir cette nouvelle réalité d'enseignement transformée par la pandémie ?
- Quels sont les besoins des enseignants.es pour faire face à cette réalité d'enseignement transformé ?

Partages d'expérience sur les périodes « avant » et « pendant » la pandémie

Bien que l'objectif central de la recherche porte sur le « maintenant » et que le guide d'entretien était bâti en ce sens, les participants.es aux groupes de discussion ont eu besoin de passer par le « avant » et le « pendant » pour donner du sens à leur expérience actuelle.



L'essentiel des résultats obtenus converge avec la littérature recensée, soulignant la surcharge ainsi que l'amorce de réflexions technopédagogiques préexistantes à la pandémie. De même, les participants.es ont décrit l'adaptation dans l'urgence, l'augmentation de leur charge de travail, des effets sur leur santé, incluant l'épuisement émotionnel, et des impacts sur le travail qui reflètent les études.



Les résultats apportent toutefois quelques points de nouveauté qu'il importe de souligner. Parmi les **aspects négatifs**, des répondants.es ont souligné comment l'enseignement non présentiel facilitait le présentisme, soit de travailler malade, et l'impossibilité de se déconnecter, vu la multiplication des communications et l'effacement des frontières temporelles entre le travail et la vie personnelle.

« J'ai même une collègue qui m'envoie des textos à 6h le samedi, le samedi ou dimanche matin. » (UN1G1F)

Ensuite, plusieurs impacts sur le collectif enseignant ont été rapportés. Par exemple, on a déploré l'accueil déficient d'enseignants.es embauchés au plus fort des mesures de confinement afin de les soutenir adéquatement. Plusieurs ont aussi souligné l'effritement de l'esprit d'équipe causé par le manque de contact alors que le soutien des collègues aurait pu être une ressource inestimable pour certains.es moins outillés ou plus affectés. Une désolidarisation a aussi été rapportée par certains en lien avec la polarisation de points de vue liés à la pandémie ou sa gestion.

« ça vient difficile parfois de tenir des discussions parce qu'on part vraiment pas tous du même point et on s'en va pas nécessairement toujours dans la même direction, encore aujourd'hui, donc ça crée beaucoup de tension dans les équipes, ça aussi, malheureusement. » (COLL4G1F)

Les résultats des groupes de discussion ont également pu souligner des **stratégies déployées** par les participants.es pour protéger l'équilibre entre leur bien-être et le travail. Celles-ci peuvent toucher **1) l'enseignement** : acquérir des compétences pédagogiques et innover, partager entre collègues, être ferme dans la gestion de classe, s'équiper adéquatement, etc.; **2) la protection de la santé** : demander/offrir de l'aide, développer/maintenir des habitudes de vie saines, maintenir son réseau social hors travail, etc.; **3) les frontières entre le travail et la vie personnelle** : effacer les frontières (jour, soir, fins de semaine, etc.) ou segmenter (mettre ses limites, réserver des moments fixes pour les courriels, rencontres, etc.); **4) la charge de travail** : demander un allègement de tâche, se prioriser avant d'aider les autres, faire du multitâche, changer sa manière de planifier ou ses méthodes de travail, solliciter l'organisation ou le syndicat pour avoir des ressources, etc.

« On s'appelait souvent : "Ah, comment... qu'est-ce que tu utilises, toi, pour faire tes vidéos ?" Puis on se soutenait dans ce sens-là. Il faut dire... ça fait des années qu'on écrit nos notes de cours... on est assez technologiques déjà... ça aide. Il y a beaucoup de jeunes aussi. Ça fait que ça pousse la technologie. » (COLL8G3F)

Et maintenant ? Perceptions liées à l'expérience des transformations de l'enseignement

Les groupes de discussion ont permis de creuser des aspects clés liés aux questionnements de recherche et en émergence par rapport à la littérature soit : les besoins pour faire face à ces transformations et les ressources à disposition.

Ces réflexions ont pour trame des perceptions contrastées de pertes/obstacles et de gains/facilitants aux niveaux organisationnels, interpersonnels et individuels. Par exemple :

	PERTES/OBSTACLES	GAINS/FACILITANTS
	- Manque de ressources, formation, soutien - Absence de vision commune (balises, politiques, mesures) - Perte de la qualité de l'enseignement - Non prise en compte des besoins de certains programmes/parcours (ex. formation continue au collégial, langues à l'université)	- Flexibilité des modalités d'enseignement - Meilleure écoute de l'établissement - Amélioration de la qualité de l'enseignement - Économie de ressources matérielles - Amélioration de mesures de SST
	- Absence de participation aux décisions - Retour lent de la vie de campus - Perte de contacts avec certains collègues - Tensions entre besoins individuels et collectifs (vie départementale)	- Plus grande appréciation des relations avec les collègues - Meilleure reconnaissance de la profession (société)
	- Surcharge, incluant la charge émotionnelle - Effacement des frontières entre le travail et la vie personnelle - Fatigue et santé mentale altérée	- Gain de temps et d'efficacité - Nouvelles compétences pédagogiques et technologiques

Face à ces constats, l'équipe a identifié les dimensions les plus pertinentes à mesurer par le biais d'un sondage dont les résultats sont présentés dans les prochaines sections.

Portrait actuel du bien-être et de la charge du personnel enseignant

PORTRAIT DU BIEN-ÊTRE... Les résultats mettent en lumière des enjeux de bien-être ainsi qu'une grande variabilité de ce bien-être au sein des répondants.es. Les groupes de discussion ont permis d'ajouter au portrait des différents effets sur la santé physique et mentale identifiés dans la littérature. Parmi les éléments plus nouveaux, le bilan qu'ont fait les répondants.es sur les effets de l'augmentation de la charge de travail comporte des douleurs musculosquelettiques, des maux de tête, une prise de poids, la consommation de médicaments, le « workaholisme », le sentiment d'être dépassé ou en état de choc, l'insécurité d'emploi ou des doutes sur la carrière, du stress, de la déprime allant jusqu'aux pensées suicidaires. Plusieurs ont souligné la préexistence de problèmes, amplifiés par la pandémie, au niveau des difficultés de conciliation travail-vie personnelle, du couple, de la santé physique et mentale. Quelques personnes ont aussi évoqué que les transformations rapides et intenses les ont laissées avec une fatigue émotionnelle qui rend la charge de travail actuelle plus difficile à surmonter.

«...j'ai disjoncté... cet automne, puis ça a été deux collègues en particulier qui m'ont ramassée, qui m'ont aidée là-dedans...je suis allée parce que des ressources extérieures, j'ai pas réussi à en avoir au moment où j'en aurais eu besoin. Donc, c'est des collègues qui ont pris le relais » (UN17G1F)

Ces effets sont corroborés par les données issues du sondage. Plusieurs indicateurs de bien-être y étaient mesurés : l'épuisement émotionnel captant l'évaluation globale d'une personne à propos de sa vitalité émotionnelle, la santé physique perçue (ou santé globale) et la conciliation travail-vie personnelle. Les indicateurs de bien-être montrent...

- Un **épuisement émotionnel** qui présente une grande variabilité selon les individus. Des différences sont observées selon les **régions** (ex. Montréal et les Laurentides présentent des niveaux plus élevés d'épuisement émotionnel)
- L'**épuisement émotionnel** est plus élevé pour celles et ceux qui rapportent **travailler durant leurs vacances** ainsi que celles et ceux qui travaillent davantage d'heures hebdomadairement
- Une **santé globale** où 75 % rapportent avoir une santé bonne, très bonne ou excellente, mais où 25 % rapportent avoir une santé passable ou mauvaise. Des différences sont également observées **selon les régions** (ex. Plus élevée dans des régions telles que Lanaudière, Chaudière-Appalaches, Abitibi-Témiscamingue)
- Une **santé globale** meilleure pour les individus qui enseignent dans le **domaine de la santé** comparativement aux enseignants.es du domaine société et culture
- Une **santé globale** meilleure chez les individus qui ne travaillent jamais ou rarement **pendant leurs vacances**
- Une **conciliation travail-vie personnelle plus grande** pour les enseignants.es au niveau **collégial** qu'au niveau universitaire. Cette conciliation est meilleure pour **certaines régions** (ex. Chaudière-Appalaches, Lanaudière et Montérégie)
- Une **conciliation travail-vie personnelle** meilleure pour celles et ceux qui ont une moins grande surcharge de travail

PORTRAIT DE LA (SUR)CHARGE DE TRAVAIL... Les analyses réalisées montrent que la variabilité observée quant au niveau de bien-être est grandement expliquée par la charge de travail vécue. Comme le souligne la littérature, la quasi-totalité des participants.es aux groupes de discussion ont souligné comment la transformation de l'enseignement a amené une augmentation de la charge de travail.

Le sondage conduit a quant à lui collecté des données relatives à la charge de travail du personnel enseignant et leur bien-être. Parmi les résultats issus de l'analyse de ces données, ces résultats montrent une charge de travail très variable et caractérisée par...

- Une majorité de répondants.es travaillant entre 35 et 44 hres/semaine ET plus de **35 % travaillant plus de 44 hres/sem. au collégial** et plus de **51 % travaillant plus de 44 hres/sem. à l'université**
- Une perception de **surcharge de travail élevée** où plus de 70 % des répondants.es rapportent qu'ils sont régulièrement, souvent ou toujours en surcharge. Cette surcharge est **plus élevée chez les femmes** que les hommes ainsi que chez les 30-39 ans comparativement aux 60 ans et plus.
- Des **régions** affichant une surcharge de travail moins grande que plusieurs autres régions : ex. Lanaudière et Capitale-Nationale
- Une surcharge de travail **moins grande chez les chargés.es de cours** que les professeurs.es et professeurs.es titulaires
- Une **surcharge de travail** plus grande chez ceux qui **enseignent depuis 11 à 15 ans** que pour ceux qui enseignent depuis 21 ans et plus
- Une **surcharge de travail** plus élevée pour les enseignants.es du domaine **Société et Culture** que Nature et technologies

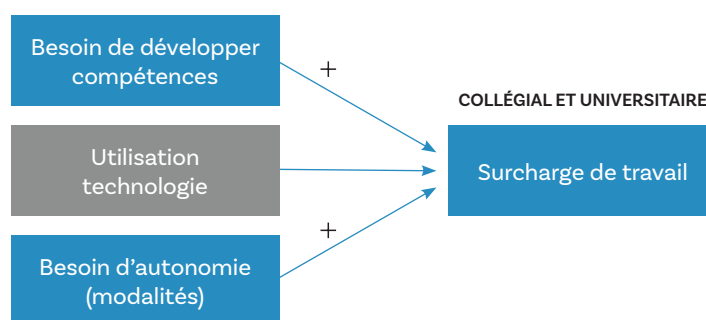
Les résultats issus des groupes de discussion apportent quelques nuances au niveau des expériences contrastées. Quelques personnes ont notamment souligné comment certaines situations personnelles ont rendu l'adaptation aux mesures pandémiques plus difficiles (deux conjoints.es enseignent, jeunes enfants, parents âgés en perte d'autonomie).

Quels besoins, quelles ressources pour composer avec l'enseignement transformé par la pandémie ?

Afin de fournir une compréhension de ce qui explique cette surcharge de travail dans un contexte d'enseignement transformé par la pandémie, les résultats ont fait ressortir des dynamiques significatives entre des ressources et besoins et cette surcharge. Les prochaines sections abordent les résultats en lien avec les déterminants explorés dans le sondage, parfois éclairés de résultats issus des groupes de discussion, pour comprendre quels besoins ont influencé la surcharge de travail vécue par le personnel enseignant et ainsi soutenir leur bien-être.

Des besoins en lien avec les aspects technologiques de la pédagogie

Les analyses montrent que, tant au niveau collégial qu'universitaire, la surcharge de travail est significativement liée au besoin de développer des compétences technopédagogiques et au besoin d'autonomie à l'égard des modalités d'enseignement (ex. Développer des compétences pour développer/adapter des contenus de cours ou des stratégies d'enseignement, pouvoir déterminer la modalité d'enseignement). Ainsi, plus ces besoins sont grands, plus la surcharge de travail vécue est forte. L'utilisation de la technologie dans le cadre de l'enseignement pour enseigner, évaluer et communiquer avec les étudiants depuis la pandémie n'est quant à elle non significativement liée à la surcharge de travail vécue¹.



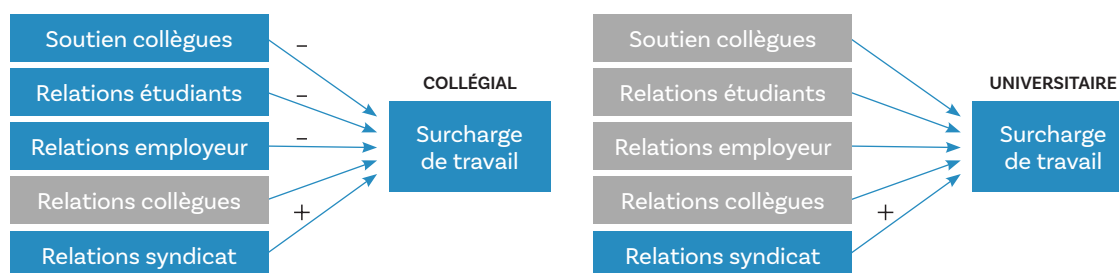
Lorsque l'on analyse ces déterminants selon le type d'enseignement, on remarque une différence significative entre le collégial et l'universitaire : les enseignants.es à l'université rapportent un besoin plus grand de développer des compétences technopédagogiques qu'au collégial.

À noter que les participants.es aux groupes de discussion avaient des avis partagés quant à l'appréciation des différentes modalités issues des transformations de l'enseignement voyant dans chacune des avantages et des inconvénients, à l'exception de l'enseignement comodal qui a reçu très peu d'avis positifs. Une plus grande convergence se situait au niveau de la prise en compte des préférences du personnel enseignant pour le choix des modalités et des particularités des contenus des cours pour assurer le meilleur arrimage entre technologie et pédagogie.

¹ Dans les figures présentées dans ce document, les cases en bleu relèvent les relations statistiquement significatives à la lumière des analyses de régression multiples réalisées. Les cases grisées présentent des variables pour lesquelles les relations ne sont pas statistiquement significatives. Les signes (+/-) indiquent le sens de la relation. Les résultats statistiques détaillés sont présentés dans le rapport détaillé.

Des ressources en lien avec les relations interpersonnelles

Lorsqu'on s'intéresse aux relations interpersonnelles, on constate qu'au collégial, le soutien issu des collègues, la qualité des relations avec les étudiants.es, l'employeur et le syndicat sont significativement associés à la surcharge de travail vécue. Le soutien réfère à l'aide (instrumentale et émotionnelle) reçue des collègues alors que la qualité des relations réfère à l'amélioration/dégradation de ces relations. Les résultats montrent que plus le soutien des collègues est grand et que les relations avec les étudiants.es et l'employeur se sont améliorées depuis la pandémie, moins la surcharge de travail vécue est grande. Dans le cas des relations avec les syndicats, plus celles-ci se sont améliorées depuis la pandémie, plus la surcharge de travail est grande. Dans le cas de l'enseignement universitaire, il n'y a que l'amélioration des relations avec le syndicat qui soient significativement associées à une plus grande surcharge de travail vécue.



Les résultats des groupes de discussion nous orientent vers des ressources intangibles développées à travers des moyens de favoriser les relations interpersonnelles, le soutien ainsi que la collaboration. Par exemple, certains.es répondants.es ont partagé l'importance de la reconnaissance, de se sentir écoutés.es et consultés.es. Cela pourrait se déployer par la consolidation de communautés d'entraide qui ont émergé durant la pandémie ou encore le dégagement de temps pour créer des espaces de réflexion et de discussion sur l'enseignement afin d'orienter les décisions.

Des besoins en lien avec les conditions associées au travail

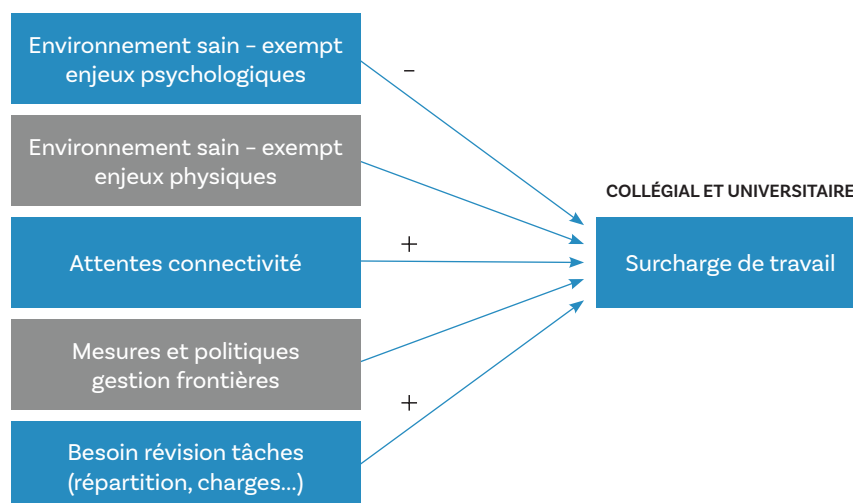
« Parce qu'il faut quand même garder nos programmes viables aussi, là. Donc, c'est cette pression-là qui nous force aussi, comme surtout nous dans notre département, on met énormément d'efforts dans la promotion de nos programmes. » (UNI2G1F)

Les groupes de discussion ont permis de mettre en évidence différents déterminants de la surcharge de travail en lien avec les conditions de travail. En plus de ceux qui sont convergents avec la littérature recensée, les résultats précisent trois aspects organisationnels importants affectant la surcharge de certains.es types de personnes. 1) La **hausse des absences prolongées pour des raisons de santé** a des répercussions pour les collègues, permanents ou précaires, sur qui on redistribue la charge. En particulier au collégial, cette baisse des conditions de travail est perçue comme un obstacle potentiel pour pourvoir des postes vacants, en particulier dans des spécialisations où les

conditions d'embauche en enseignement ne sont pas attractives. Les postes vacants affectent la charge de travail du personnel enseignant. 2) La **pression administrative pour que le personnel enseignant fasse la promotion de programmes** où on craint une baisse de fréquentation engendre une charge de travail imprévue. Ces tâches sont nécessaires pour assurer la tenue de certains cours ou même la survie de programmes auxquels sont attachés des emplois, mais amènent une charge importante et une certaine insécurité. 3) Les personnes non permanentes au collégial et chargées de cours à l'université soulignent que l'imprévisibilité des affectations, les iniquités de répartition des charges de cours, l'absence de rotation des horaires difficiles (soir, fins de semaine), affectent particulièrement leur charge de travail dans un contexte où leur **précarité d'emploi** les amène à combiner plusieurs emplois.

« je travaille à peu près 60 heures par semaine parce que justement j'ai pas le choix : mes deux jobs sont pas flexibles, puis surtout à la fin de session, c'est le gros rush. Je devais travailler 25 hrs/semaine, mais en fin de session au cégep on sait que c'est pas 25 là. » (COLL13G4H)

Les résultats montrent que des conditions associées au travail sont significativement associées à la surcharge de travail. Tout d'abord, plus un environnement est perçu comme étant exempt d'enjeux psychologiques, moins grande est la surcharge de travail. Aussi, on constate que le fait de sentir qu'il est attendu de nous que nous soyons constamment connectés au travail est associé à une plus grande surcharge de travail. Enfin, les besoins en lien avec la révision des tâches sont également associés significativement à la surcharge de travail vécu. Ces besoins réfèrent au souhait d'une plus grande adéquation entre les tâches et les habiletés individuelles, à une répartition équitable des tâches entre les collègues et à une attribution des tâches qui prenne en considération la charge de travail. Les résultats montrent que plus ces besoins sont grands, plus la surcharge de travail est élevée.



Des gains de temps associés à la transformation du travail par la pandémie

Bien que les résultats pointent vers une augmentation de la surcharge de travail, il faut également souligner que des gains de temps sont également rapportés par certains.es ; 30 % des répondants.es rapportent des gains de temps associés à la transformation de leur travail par la pandémie, comme l'indiquaient les résultats des groupes de discussion. Parmi les répondants.es au sondage ayant déclaré un gain de temps :

- Plus de **80 %** utilisent ces gains de temps à d'autres **tâches liées au travail**
- Plus de **45 %** utilisent ces gains de temps à des **tâches liées aux responsabilités personnelles/familiales**
- Plus de **25 %** utilisent ces temps à des **activités personnelles** (loisirs, sports, etc.)
- Plus de **14 %** utilisent ces gains de temps à faire du **bénévolat ou à une autre forme d'engagement communautaire**

En conclusion

L'étude réalisée brosse un portrait caractérisé par des différences importantes entre les secteurs collégial et universitaire. Aussi, d'importantes inégalités sont présentes quant à l'expérience de la surcharge et de ses effets, notamment au niveau des régions et pour les personnes en situation de précarité ou ayant certaines conditions préexistantes. Le tableau suivant propose un portrait condensé des principaux facteurs organisationnels et interpersonnels identifiés dans l'étude comme favorisant ou défavorisant l'expérience d'enseignement transformée par la pandémie.

CE QUI FAVORISE	CE QUI DÉFAVORISE
- Soutien issu des collègues (collégial) - Relations interpersonnelles améliorées (collégial) - Environnement exempt de risques psychologiques - Décisions concertées - Flexibilité	- Manque de compétences liées aux nouvelles exigences de l'enseignement - Manque d'autonomie par rapport aux choix des modalités d'enseignement - Attentes de connectivité - Répartition inéquitable ou adéquation des tâches entre les collègues - Manque de reconnaissance

Ce format synthèse impose une présentation sommaire de ces facteurs et les nuances déployées par le biais des analyses seront disponibles dans le rapport complet.