



Évaluation du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants

RAPPORT D'ÉVALUATION

Mai 2025

Coordination et rédaction

Direction de l'évaluation de programme et de la gestion des risques
Direction générale de la conformité, des enquêtes et de l'évaluation de programme

Pour information

Renseignements généraux
Ministère de l'Éducation
1035, rue de la Chevrotière, 18^e étage
Québec (Québec) G1R 5A5
Téléphone : 418 643-7095
Ligne sans frais : 1 866 747-6626

© Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation

ISBN 978-2-555-01338-4 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2025

25-101-06_w2

Table des matières

Liste des tableaux	II
Liste des figures	IV
Liste des acronymes et des sigles	V
Faits saillants	1
➔ Pertinence de l'intervention	1
➔ Conformité et efficacité de la mise en œuvre	2
➔ Efficacité de l'intervention	2
Introduction	3
1 Description du programme	4
1.1 Raison d'être	4
1.2 Objectifs	5
1.3 Nature de l'intervention	5
1.4 Intrants	7
1.5 Activités de mise en œuvre	8
1.6 Extrants	9
1.7 Effets attendus	10
1.8 Modèle logique	11
2 Stratégie d'évaluation	12
2.1 Questions d'évaluation	12
2.2 Comité d'évaluation	12
2.3 Collecte de données	12
2.4 Limites de l'évaluation	15
3 Pertinence de l'intervention	16
3.1 Interventions similaires : complémentarité et chevauchements	16
3.2 Adéquation de l'intervention avec les besoins	20
4 Conformité et efficacité de la mise en œuvre	28
4.1 Conformité de la mise en œuvre	28
4.2 Efficacité de la mise en œuvre	29
5 Efficacité de l'intervention	35
6 Discussion	51
Conclusion	55
Références bibliographiques	56
Annexe I – Données complètes relatives à la cote R et à la moyenne cumulative provenant des redditions de comptes	58

Liste des tableaux

Tableau 1.1 : Nombre de bourses attribuées et montants versés aux bénéficiaires	9
Tableau 1.2 : Nombre de bourses attribuées par discipline.....	9
Tableau 1.3 : Effets attendus du programme.....	10
Tableau 2.1 : Questions d'évaluation	12
Tableau 2.2 : Taux de réponse aux questionnaires destinés aux parties prenantes du programme	15
Tableau 3.1 : Analyse comparative avec le programme de bourses Perspective Québec.....	17
Tableau 3.2 : Aspects de la Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire	19
Tableau 3.3 : Certaines perceptions à l'égard de l'éducation	21
Tableau 3.4 : Répartition des réponses à la question « Comment jugez-vous la pertinence de l'objectif qui vise à rehausser les inscriptions dans les programmes agréés de premier cycle de formation à l'enseignement? »	26
Tableau 3.5 : Répartition des réponses à la question « Comment jugez-vous la pertinence de l'objectif qui vise à attirer les candidates et les candidats qui présentent et qui maintiennent un dossier scolaire de haut niveau? »	26
Tableau 3.6 : Répartition des réponses à la question « Comment jugez-vous la pertinence de l'objectif qui vise à soutenir la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme de premier cycle de formation à l'enseignement? »	27
Tableau 4.1 : Niveau de conformité de la mise en œuvre (mécanisme d'attribution et équité de la répartition).....	28
Tableau 4.2 : Sommes réelles données en bourses et sommes résiduelles du programme	29
Tableau 4.3 : Répartition des réponses en lien avec la question « Avez-vous fait la promotion du programme de bourses d'excellence aux futurs enseignants? »	33
Tableau 4.4 : Répartition des réponses en lien avec les moyens de promotion du programme les plus employés par les facultés	34
Tableau 5.1 : Répartition des réponses en lien avec le degré d'efficacité du programme pour valoriser les programmes de formation à l'enseignement	35
Tableau 5.2 : Répartition des réponses en lien avec le degré d'efficacité du programme pour valoriser la profession enseignante	35
Tableau 5.3 : Répartition des réponses en lien avec le degré d'efficacité du programme pour valoriser l'engagement dans un programme de formation en enseignement	35
Tableau 5.4 : Effets perçus de la bourse par les répondantes et les répondants boursiers dans le cadre de l'enquête <i>La relance à l'université 2023</i>	36
Tableau 5.5 : Proportion d'inscriptions à temps plein sur l'ensemble des inscriptions (%) dans les programmes de formation à l'enseignement	37
Tableau 5.6 : Proportion de bénéficiaires sur le nombre d'inscriptions et sur l'effectif à temps plein au Québec (%)	38

Tableau 5.7 : Provenance des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits dans les programmes de formation à l'enseignement, par université.....	38
Tableau 5.8 : Nombre de nouvelles inscrites et de nouveaux inscrits en changement de programme ayant obtenu une bourse.....	39
Tableau 5.9 : Moyenne de la variation de la cote R des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits bénéficiaires et moyenne de la variation des moyennes cumulatives des bénéficiaires pour la période de 2019-2020 à 2022-2023 dans les programmes de formation à l'enseignement, pour l'ensemble des universités.....	40
Tableau 5.10 : Évolution des cotes R et des moyennes cumulatives pour la période de 2019-2020 à 2022-2023 dans les programmes de formation à l'enseignement	41
Tableau 5.11 : Variation de la moyenne pondérée de la cote R pour la période de 2019-2020 à 2022-2023, pour l'ensemble des universités.....	41
Tableau 5.12 : Variation de la moyenne pondérée de la moyenne cumulative pour la période de 2019-2020 à 2022-2023, pour l'ensemble des universités	42
Tableau 5.13 : Évolution des moyennes cumulatives de certains bénéficiaires s'étant requalifiés au programme (n = 1 925)	43
Tableau 5.14 : Taux de persévérance des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits, selon le statut d'inscription	44
Tableau 5.15 : Nombre de bénéficiaires avec et sans soutien de l'Aide financière aux études (AFE) de 2019-2020 à 2022-2023	45
Tableau 5.16 : Nombre de bourses attribuées en fonction de l'année du baccalauréat de 2019-2020 à 2022-2023	47
Tableau 5.17 : Nombre de postes à pourvoir dans le réseau de l'éducation.....	48
Tableau 5.18 : Durée de recherche d'un emploi des bénéficiaires et des non-bénéficiaires.....	49
Tableau 5.19 : Niveau de satisfaction liée à l'emploi des bénéficiaires et des non-bénéficiaires.....	49
Tableau 5.20 : Niveau de satisfaction liée à la formation des bénéficiaires et des non-bénéficiaires ...	49
Tableau 5.21 : Niveau d'exigence perçu de la formation reçue en enseignement des bénéficiaires et des non-bénéficiaires	50
Tableau 5.22 : Niveau d'accord en lien avec l'adaptation de la formation à la réalité du marché du travail des bénéficiaires et des non-bénéficiaires	50
Tableau 5.23 : Répartition des réponses des bénéficiaires et des non-bénéficiaires à la question « Si vous pouviez recommencer votre parcours, choisiriez-vous de vous inscrire dans le même programme? » ...	50

Liste des figures

Figure 4.1 : Répartitions des réponses en lien avec les communications du Ministère à propos du programme.....	30
Figure 4.2 : Répartition des réponses en lien avec la gestion de l'enveloppe et le fonctionnement de la règle budgétaire du programme.....	31
Figure 4.3 : Répartition des réponses en lien avec des aspects de gouvernance du programme	32
Figure 4.4 : Répartition des réponses en lien avec des aspects de la reddition de comptes du programme.....	33
Figure 5.1 : Nombre d'inscriptions et effectif à temps plein au Québec au premier cycle dans les programmes de formation à l'enseignement	37
Figure 5.2 : Taux de persévérance selon le genre et le statut d'inscription de 2014-2015 à 2021-2022....	45
Figure 5.3 : Nombre de diplômées et de diplômés du premier cycle dans les programmes en enseignement (année scolaire)	46
Figure 5.4 : Nombre de brevets octroyés selon les années (année civile).....	46

Liste des acronymes et des sigles

AFE	Aide financière aux études
BCI	Bureau de coopération interuniversitaire
BEFE	Bourses d'excellence aux futurs enseignants
CSEP	Cadre de suivi et d'évaluation préliminaire
CT	Conseil du trésor
DGPP	Direction générale des politiques et de la performance du ministère de l'Enseignement supérieur
DSIG	Direction des statistiques et de l'information de gestion du ministère de l'Enseignement supérieur
GDEU	Gestion des établissements universitaires (système de gestion)
MEQ	Ministère de l'Éducation
MES	Ministère de l'Enseignement supérieur
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PBSPRS	Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires
QE	Qualifications des enseignants (système de gestion)
SCT	Secrétariat du Conseil du trésor
SPVM	Service de police de la Ville de Montréal
TMU	Table Ministère-Universités
UdeM	Université de Montréal
UdeS	Université de Sherbrooke
ULaval ou UL	Université Laval
UQAC	Université du Québec à Chicoutimi
UQAM	Université du Québec à Montréal
UQAR	Université du Québec à Rimouski
UQAT	Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue
UQO	Université du Québec en Outaouais
UQTR	Université du Québec à Trois-Rivières

Faits saillants

➔ Pertinence de l'intervention

Parmi les différentes interventions similaires analysées, un seul chevauchement direct est constaté avec le programme de bourses Perspective Québec.

Concernant la pertinence des objectifs, le premier objectif, qui vise le rehaussement des inscriptions dans les programmes de formation en enseignement, a une pertinence limitée, puisqu'il n'y a pas de données témoignant d'une grande efficacité des programmes de bourses sur l'attractivité dans un domaine précis d'études. Les motivations intrinsèques des individus constituent en effet un déterminant plus important. Par ailleurs, la présence du programme de bourses Perspective Québec limite l'effet recherché par cet objectif dans le cadre du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants.

Le deuxième objectif, qui vise à attirer les candidates et les candidats qui présentent et qui maintiennent un dossier scolaire de haut niveau, a lui aussi, et dans la même logique, une pertinence limitée, puisque les motivations intrinsèques jouent un rôle prépondérant. Toutefois, quelques recherches montrent une certaine efficacité sur les résultats scolaires des boursières et des boursiers. Depuis la mise en place du programme Perspective Québec, il peut y avoir une possible neutralisation sur l'effet recherché par cet objectif.

Le troisième objectif s'est quant à lui avéré pertinent, puisqu'il est démontré qu'un soutien financier approprié favorise la réussite étudiante. Toutefois, comme pour le deuxième objectif, un effet de neutralisation a été constaté, étant donné que le programme Perspective Québec, qui vise principalement cet objectif, bénéficie d'une ampleur plus importante.

Par ailleurs, les commentaires obtenus des parties prenantes interrogées quant à leur perception de l'efficacité des objectifs du programme indiquent généralement des incertitudes à propos de leur pertinence.

En somme, le programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants est-il un moyen pertinent pour agir sur ces éléments? La réponse demeure délicate, notamment en ce qui a trait à l'effet de persévérance recherché du programme, qui est en partie, sinon peut-être totalement neutralisé par le programme de bourses Perspective Québec et la situation de pénurie de main-d'œuvre, qui rend la recherche d'excellence plus difficile à harmoniser.

➤ Conformité et efficacité de la mise en œuvre

Le niveau de conformité de la mise en œuvre du programme est jugé conforme puisque cette mise en œuvre correspond à ce qui avait été planifié lors de la mise en place du programme. En 2022, une modification a été apportée au dernier versement destiné aux étudiantes et aux étudiants de dernière année du baccalauréat en lien avec le retrait des bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires au profit des bourses Perspective Québec. Les parties prenantes interrogées sur différents aspects de la mise en œuvre de programme ont accordé un niveau d'appréciation élevé quant à l'efficacité de celle-ci.

➤ Efficacité de l'intervention

Objectif : Rehausser les inscriptions dans les programmes de formation en enseignement

Les principaux indicateurs montrent que le programme n'a pas eu d'effet sur le rehaussement des inscriptions. Il est même à noter une décroissance de celles-ci pour la période de 2019-2020 à 2022-2023.

Objectif : Attirer les candidates et les candidats qui présentent et qui maintiennent un dossier scolaire de haut niveau

Le programme ne semble pas avoir d'effet sur l'attraction de candidates et de candidats ayant des dossiers scolaires de haut niveau. Pour la période évaluée, l'évolution des cotes R à l'entrée dans les programmes de formation à l'enseignement ne permet pas de confirmer un effet notable du programme sur ce volet de l'objectif.

Par ailleurs, il semble que le programme pourrait avoir un effet sur le rehaussement ou même le maintien de dossiers scolaires de haut niveau. À ce propos, le pourcentage de requalifications à l'année suivante est, en moyenne, de 67 %. En ce sens, l'objectif est possiblement atteint. Cependant, cet effet doit être analysé avec une certaine prudence en raison de la courte période évaluée et de l'indisponibilité des données sur l'évolution des dossiers de celles et ceux ne s'étant qualifiés qu'à une seule reprise et sur les non-bénéficiaires.

Objectif : Soutenir la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme agréé de formation en enseignement

Il est difficile d'établir un lien de causalité du programme sur la persévérance des étudiantes et des étudiants qui ont reçu une bourse d'excellence. Les principaux indicateurs ne permettent pas d'établir un tel effet.

Effet ultime : Augmentation du nombre de finissantes et de finissants qui intègrent le corps enseignant et y persèverent

Il n'y a pas de données sur le taux d'insertion dans la profession enseignante. De plus, il n'est pas possible d'obtenir des données sur le maintien en emploi dans les quatre premières années à la suite de l'obtention d'un emploi en enseignement. Il s'avère donc impossible de porter un jugement sur cet effet recherché.

Introduction

Le gouvernement s'est engagé à valoriser la profession enseignante et la formation à l'enseignement afin de reconnaître le rôle central qu'occupent les enseignantes et les enseignants au cœur de la société. Dans ce contexte, le budget 2019-2020 prévoyait un investissement de 15,8 millions de dollars par année, à compter de 2019-2020, pour offrir des bourses d'excellence aux futurs enseignants inscrits dans un programme agréé de premier cycle de formation à l'enseignement.

Le détail des mesures annoncées en éducation et en enseignement supérieur prévoyait un engagement initial sur cinq années, soit jusqu'en 2023-2024, pour une somme de 79 millions de dollars. À cet effet, des bourses d'excellence ont été attribuées aux étudiantes et aux étudiants présentant un dossier scolaire de qualité, et ce, de manière à les inciter à amorcer un programme d'études conduisant au brevet d'enseignement et à soutenir leur persévérance dans ce programme d'études.

Ce rapport d'évaluation couvre majoritairement la période de 2019-2020 à 2022-2023, bien que certaines analyses soient effectuées sur la période antérieure à la mise en place du programme. Le document comporte une section sur la description du programme, qui comprend sa raison d'être, les objectifs, les intrants, les activités de mise en œuvre, les extrants et les effets recherchés; une section sur la stratégie d'évaluation; et une section qui expose les principaux résultats en lien avec les questions d'évaluation établies relatives aux dimensions d'évaluation sélectionnées. Ces dimensions d'évaluation sont la pertinence de l'intervention, la conformité et l'efficacité de la mise en œuvre, et l'efficacité de l'intervention.

1 Description du programme

1.1 Raison d'être

Quel est le problème à l'origine de l'intervention gouvernementale?

Dans un contexte de rareté du personnel enseignant, l'attraction, la qualité et la rétention des candidates et des candidats sont devenues des enjeux.

Le premier enjeu concerne la diminution du nombre d'inscriptions dans les programmes de formation en enseignement. Selon les données du Ministère, le nombre d'inscrites et d'inscrits à temps plein de 1^{er} cycle dans ces programmes, pour l'ensemble des universités, est passé de 13 652 à 13 556 entre 2015-2016 et 2019-2020¹.

Le second enjeu touche la qualité des candidatures recrutées dans les programmes de formation à l'enseignement. Ces programmes ne sont généralement pas contingentés, et les cotes R minimales requises sont généralement plus faibles que celles d'autres programmes contingentés. Or, dans son étude intitulée *Qualité de l'enseignement et pénurie d'enseignants : [l']État doit miser sur l'essentiel*², l'Institut du Québec souligne que « l'écart de dossier académique entre les aspirants enseignants et ceux qui se destinent à d'autres carrières professionnelles tend à être plus grand dans les pays peu performants que dans les plus performants ».

Le troisième enjeu repose sur la persévérance et la rétention des étudiantes et des étudiants inscrits dans ces programmes. À ce titre, concernant le taux de diplomation après six ans pour les cohortes de 2012 à 2015 (année la plus récente disponible), une baisse progressive du taux est à noter, lequel est passé de 66,2 % pour les cohortes de 2012 en sciences de l'éducation à 62,4 % pour les cohortes de 2015³.

¹ Portail informationnel, système GDEU, données au 16 avril 2023.

² Institut du Québec (2019). *Qualité de l'enseignement et pénurie d'enseignants : [l']État doit prioriser l'essentiel*, Québec, 41 p. Consulté en mars 2020. En ligne : <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2019/09/201909-IDQ-PENURIEENSEIGNANTS.pdf>.

³ Ministère de l'Enseignement supérieur, Direction générale des politiques et des statistiques, Direction des statistiques et de l'information de gestion, PDUCE23G, cheminement scolaire baccalauréat, données au 8 novembre 2022.

1.2 Objectifs

Quelle est l'ampleur du changement souhaité sur le problème?

Quels sont les buts à atteindre en matière d'efficacité?

Les BEFE d'excellence poursuivent trois objectifs en vue de répondre aux enjeux ciblés :

1. Rehausser les inscriptions dans les programmes agréés de premier cycle de formation à l'enseignement;
2. Attirer les candidates et les candidats qui présentent et qui maintiennent un dossier scolaire de haut niveau;
3. Soutenir la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme de premier cycle de formation à l'enseignement.

1.3 Nature de l'intervention

Quel est le moyen entrepris pour corriger le problème soulevé?

La création des BEFE a été annoncée dans le plan budgétaire du gouvernement du Québec 2019-2020 parmi les mesures qui visent le soutien du personnel enseignant et la valorisation de la profession. Le Ministère a mis sur pied ces bourses en novembre 2019⁴.

Mécanisme d'intervention

L'intervention consiste à attribuer une bourse aux étudiantes et aux étudiants qui débutent ou qui persèverent dans un programme de premier cycle de formation à l'enseignement selon les normes d'allocation prévues. Ces bourses sont distribuées entre toutes les universités qui offrent au moins un programme de premier cycle de formation à l'enseignement. Il s'agit des universités suivantes :

- Université Bishop's;
- Université Concordia;
- Université de Montréal;
- Université de Sherbrooke;
- Université du Québec à Chicoutimi;
- Université du Québec à Montréal;

⁴ Le Secrétariat du Conseil du trésor a approuvé la Règle budgétaire 2.1.28 pour le programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants le 19 novembre 2019 (maintenant 2.1.10.1).

- Université du Québec à Rimouski;
- Université du Québec à Trois-Rivières;
- Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue;
- Université du Québec en Outaouais;
- Université Laval;
- Université McGill.

La répartition des bourses s'effectue au prorata de la moyenne du nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à temps plein au trimestre d'automne lors des trois années précédant celle en cours. Ainsi, plus une université attire de membres étudiants, plus elle peut distribuer un nombre important de bourses. Cette façon de faire permet de s'assurer, en matière d'opérationnalité et d'effectivité de la mesure, que les universités participent pleinement à la diffusion, à la communication et à la promotion du programme. Il est à noter que, puisque les allocations financières aux universités sont établies au prorata, la somme totale ne correspond pas à une somme nette équivalente à l'addition du nombre de bourses par université. Il y a, par conséquent, un montant résiduel qui doit être déclaré et conservé par l'université pour être reporté et consolidé avec le montant attribué l'année suivante du programme.

Les bourses sont par la suite distribuées automatiquement par chaque université selon la liste décroissante de la cote R⁵ pour les étudiantes et les étudiants de première année, et selon la liste décroissante de la moyenne cumulative pour les étudiantes et les étudiants de 2^e, 3^e et 4^e année. Cette distribution des bourses doit être répartie équitablement entre chacune des quatre années. De plus, les universités peuvent moduler cette répartition selon les différents programmes offerts afin de pouvoir répondre aux besoins exprimés par les milieux d'enseignement tout en respectant le principe d'équivalence pour les quatre années.

Le montant des bourses d'excellence est fixé à 7 500 \$ pour les quatre années de la formation. Le montant de la bourse à la quatrième année était de 3 600 \$ jusqu'en 2022 pour les quatre premières années du programme et permettait d'harmoniser l'octroi des bourses avec le Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires (PBSPRS), qui offrait un montant de 3 900 \$ aux stagiaires de quatrième année. Cette harmonisation permettait l'attribution d'un nombre supérieur de bourses à la quatrième année en concordance avec l'objectif de soutenir la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme agréé de formation en enseignement, et évitait à l'étudiante ou à l'étudiant d'être pénalisé pour les montants reçus de l'Aide financière aux études⁶. Depuis le retrait des PBSPRS au profit des bourses Perspective Québec, non cumulables avec d'autres bourses, à

⁵ La cote R, ou cote de rendement au collégial (CRC), est une méthode de classement aux fins de la sélection pour l'admission d'une candidate ou d'un candidat à un programme de formation universitaire principalement dans les cas de contingentement de programmes.

⁶ Le seuil d'exemption des revenus de bourses pour les étudiantes et les étudiants bénéficiant du Programme de prêts et bourses est de 7 500 \$.

l'automne 2022, le montant des BEFE pour les étudiantes et étudiants de 4^e année a été ramené à 7 500 \$. Pour que l'inscription à temps plein au cours de l'année universitaire puisse être validée, les bourses étaient distribuées en deux versements égaux au semestre d'automne et au semestre d'hiver après la date d'abandon de cours⁷.

Cette méthode d'attribution des BEFE est une première au Québec. En effet, classiquement, la candidate ou le candidat admissible à une bourse doit en faire la demande et présenter son dossier à la personne qui est responsable de l'administration de la bourse. La demande est en second lieu étudiée par un comité qui sélectionne les candidatures selon les critères définis. Par la suite, le montant est versé si la candidate ou le candidat est sélectionné. Contrairement à cette procédure, les universités sélectionnent les étudiantes et les étudiants selon les critères d'admissibilité, et celles et ceux qui sont admissibles reçoivent automatiquement la BEFE selon les modalités de distribution définies.

Bénéficiaires directs et parties prenantes

Considérant la nature de cette intervention, les bénéficiaires directs sont les étudiantes et les étudiants inscrits dans un programme agréé de premier cycle de formation à l'enseignement, et les principales parties prenantes sont les 12 universités offrant un programme de formation en enseignement. À ce titre, les représentants des facultés et des départements d'éducation, la Table de concertation Ministère-Universités sur la formation à l'enseignement (TMU) et le Bureau de coordination interuniversitaire (BCI) sont tous sollicités par le Ministère pour la création, l'harmonisation, l'opérationnalisation et le suivi de ce programme.

1.4 Intrants

Quelles sont les ressources investies pour mettre en œuvre le moyen entrepris?

Le Budget 2019-2020 prévoyait un investissement de 15,8 M\$ par année, à compter de 2019-2020, pour offrir les BEFE. Selon les détails relatifs aux mesures annoncées en éducation et en enseignement supérieur, cet engagement était donc planifié sur cinq années, soit jusqu'en 2023-2024, pour une somme de 79 M\$. Le programme a été renouvelé pour l'année universitaire 2024-2025. Environ 0,75 ETC du Ministère est attribué à l'administration du programme, et certaines ressources informationnelles sont nécessaires dans cette perspective : principalement la plateforme CollecteInfo, pour le ministère de l'Éducation, et le système d'information GDEU, pour le ministère de l'Enseignement supérieur.

⁷ La date d'abandon – à distinguer de la date d'annulation de cours – varie parmi les 12 universités concernées par le programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants.

1.5 Activités de mise en œuvre

Quelles sont les actions posées qui permettent de transformer les ressources en biens, en services ou en actions pour la clientèle visée?

Le Ministère doit réaliser de nombreuses tâches administratives pour assurer le fonctionnement et le suivi des bourses. Les principales tâches requises sont les suivantes :

- Transmettre le fichier de suivi aux universités pour assurer la distribution des bourses selon les modalités en vigueur;
- Préparer des documents administratifs à faire approuver par le CT, dont la Règle budgétaire du programme;
- Rédiger et transmettre des lettres d'annonce ou tout autre document en lien avec le programme pour les universités selon les besoins;
- Offrir du soutien professionnel aux universités;
- Collecter et analyser les données prévues pour chaque indicateur;
- Administrer la boîte courriel associée au programme;
- Produire un rapport annuel de suivi du programme.

À noter que le Ministère a produit des bilans de suivi qui comparent les années 2019-2020 et 2020-2021, 2020-2021 et 2021-2022, et 2021-2022 et 2022-2023.

De même, les universités réalisent de nombreuses tâches telles que :

- Communiquer l'information relative au programme et promouvoir celui-ci;
- Sélectionner des étudiantes et des étudiants selon les critères d'admissibilité;
- Verser les sommes selon les modalités définies à la règle budgétaire :
 - Distribution équitable selon la liste décroissante de la cote R ou de la moyenne cumulative;
 - Distribution modulable selon les différents programmes en fonction des besoins du milieu;
- Effectuer la reddition de comptes relative au programme.

1.6 Extrants

Quels sont les actions, les biens ou les services offerts à la clientèle visée pour modifier le problème?

Les extrants associés à cette intervention sont les BEFE attribuées et les montants associés à celles-ci. En outre, chaque BEFE est accompagnée d'une lettre d'attribution des ministres de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. La délivrance des lettres a été harmonisée avec les universités dans la conception de l'intervention. Les bénéficiaires reçoivent la lettre d'attribution du ministre, la lettre d'information sur le programme et le chèque du versement de la bourse d'excellence dans un même envoi. Il faut préciser qu'une boursière ou un boursier peut se requalifier chaque année pour l'obtention d'une nouvelle bourse dans le cadre de sa formation, pour un maximum de la somme totale cumulable de 30 000 \$ par étudiante et étudiant.

Tableau 1.1 : Nombre de bourses attribuées et montants versés aux bénéficiaires

Universités	Nombre de bourses attribuées				Montants versés aux bénéficiaires (\$)			
	19-20	20-21	21-22	22-23	19-20	20-21	21-22	22-23
Bishop's	47	73	62	60	274 650	421 200	358 200	401 250
Concordia	83	73	80	57	456 600	426 900	449 100	420 000
UdeM	437	412	420	331	2 527 350	2 375 100	2 434 650	2 377 500
UdeS	366	342	361	288	2 142 150	2 002 500	2 094 750	2 088 750
UQAC	126	108	112	105	712 600	616 200	646 050	753 750
UQAM	595	570	599	454	3 392 400	3 121 200	3 247 050	3 303 750
UQAR	147	137	149	121	864 900	788 700	849 900	885 000
UQTR	262	261	244	180	1 453 200	1 479 900	1 410 450	1 301 250
UQAT	28	45	45	33	119 100	244 800	256 200	243 750
UQO	141	129	122	94	781 050	749 700	712 500	690 000
UL	352	313	337	275	2 010 750	1 773 900	1 922 400	2 047 500
McGill	139	320	222	180	814 500	1 859 400	1 295 100	1 320 000
Total	2 723	2 783	2 753	2 178	15 549 250¹	15 859 500	15 676 350	15 832 500

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2023-2024 du portail CollecteInfo.

¹ Comme il a été expliqué précédemment, les montants reçus par les universités sont établis au prorata de la moyenne du nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à temps plein au trimestre d'automne des trois dernières années. De plus, les sommes résiduelles ont pu être réutilisées et il est établi qu'un nombre de bourses équivalent soit donné par niveau universitaire. C'est pourquoi il existe des variations comparativement au 15,8 M\$ annoncé. Par ailleurs, les montants versés aux bénéficiaires peuvent inclure des sommes d'argent prises en charge par les universités pour l'attribution de bourses supplémentaires.

Tableau 1.2 : Nombre de bourses attribuées par discipline

Disciplines	19-20	20-21	21-22	22-23
Formation en enseignement au préscolaire et primaire	1 085	1 095	1 109	894
Formation en enseignement professionnel	2	10	11	5
Formation en enseignement en adaptation scolaire	447	404	402	283
Formation en enseignement spécialisé au primaire et au secondaire	674	696	676	533
Formation en enseignement au secondaire	515	578	555	463
Total	2 723	2 783	2 753	2 178

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo.

1.7 Effets attendus

Quels sont les effets attendus?

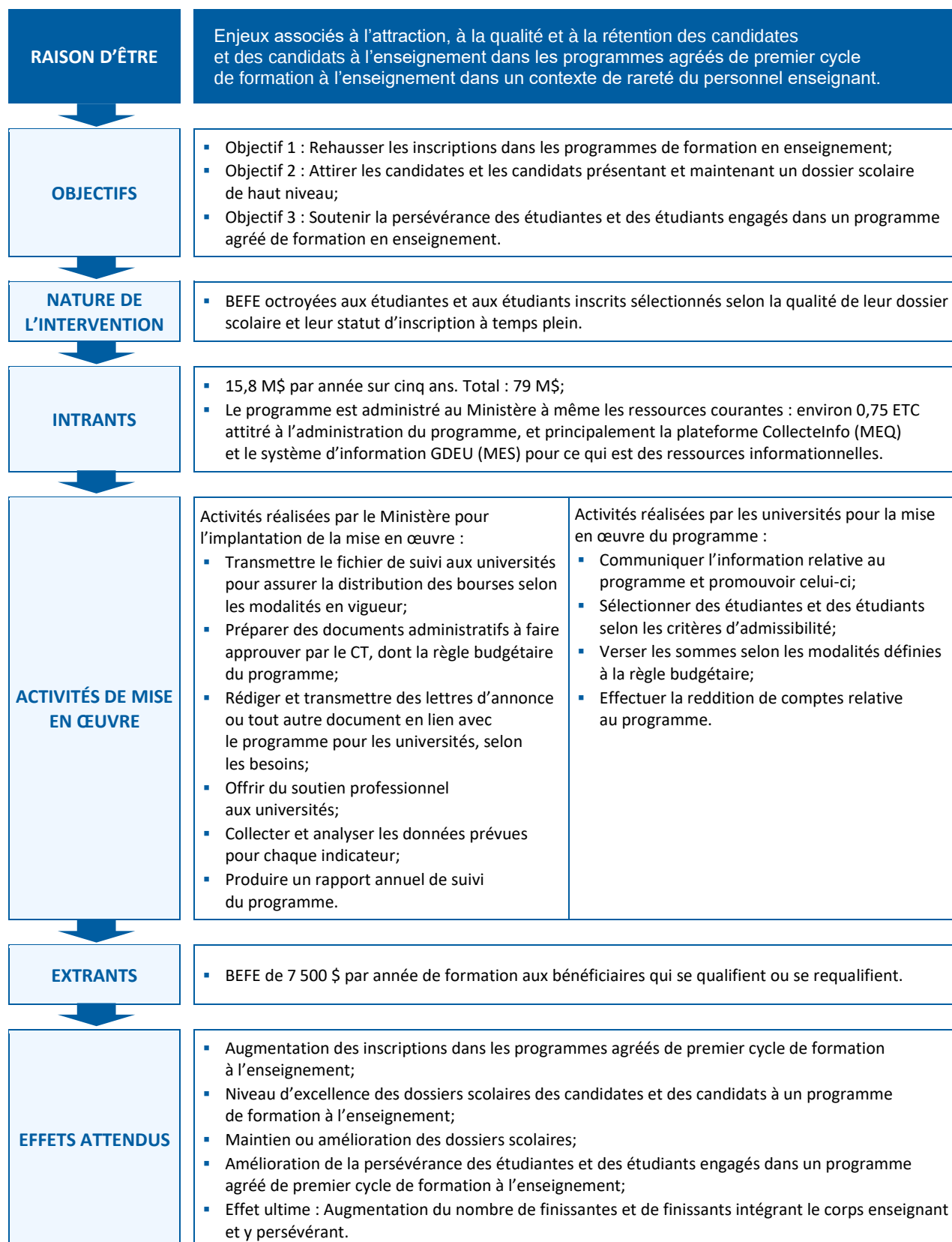
Cette section décrit les différents effets attendus des BEFE 2019-2024 et la théorie du changement⁸ associée à chacun d'eux.

Tableau 1.3 : Effets attendus du programme

Enjeux	Effets attendus	Théories du changement	Effets incrémentaux
La diminution observée des inscriptions dans certains de ces programmes depuis les dernières années	1. Augmentation des inscriptions dans les programmes de formation en enseignement	Cette mesure pose l'hypothèse que l'avantage concurrentiel offert par ce type de BEFE est à même d'infléchir le parcours de formation des personnes vers la formation à l'enseignement	La contribution spécifique des BEFE à l'augmentation des inscriptions pour ce type de programme
La qualité des dossiers des candidatures en enseignement dans un contexte où ces programmes ne sont pas contingentés	2. Augmentation du niveau d'excellence des dossiers scolaires des candidates et des candidats à un programme de premier cycle en enseignement 3. Maintien ou amélioration des dossiers scolaires	- Les personnes avec un bon dossier seront plus à même de déposer une demande pour s'inscrire dans un programme de formation à l'enseignement - Les personnes qui suivent une telle formation seront motivées à maintenir ou à améliorer la qualité de leur dossier scolaire, puisque l'obtention de la bourse est conditionnelle à la qualité de celui-ci	La contribution spécifique des bourses dans l'attrait de candidates et de candidats de haut niveau et le maintien et l'amélioration des dossiers scolaires
Le niveau de persévérance des cohortes des programmes de formation en enseignement	4. Amélioration de la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme agréé de premier cycle de formation à l'enseignement	Le soutien financier basé sur l'excellence offert par les BEFE reconnaît les efforts des étudiantes et des étudiants et réduit le risque d'abandon	La contribution spécifique des BEFE à la persévérance des étudiantes et des étudiants inscrits dans un programme agréé de premier cycle de formation à l'enseignement
Le nombre insuffisant de finissantes et de finissants intégrant le corps enseignant et y persévérant dans un contexte de rareté en personnel enseignant	5. Augmentation du nombre de finissantes et de finissants qui intègrent le corps enseignant et qui y persèverent (Effet ultime)	Les finissantes et les finissants présentant un excellent dossier sont plus susceptibles d'obtenir un emploi en enseignement et risquent moins de quitter leur emploi	La contribution des BEFE à l'intégration des finissantes et des finissants au corps enseignant et à leur persévérance

⁸ MAYNE, John. (2017). « Théories du changement : comment élaborer des modèles utiles », *Revue canadienne d'évaluation de programme*, vol. 32, n° 2, p. 174-201.

1.8 Modèle logique



2 Stratégie d'évaluation

2.1 Questions d'évaluation

Les questions suivantes ont été privilégiées en vue de porter un jugement sur le programme.

Tableau 2.1 : Questions d'évaluation

Dimensions d'évaluation	Questions
Pertinence de l'intervention	- Existe-t-il des chevauchements avec d'autres programmes qui visent des besoins comparables? - Les analyses réalisées sur les besoins et le contexte justifient-elles que le gouvernement intervienne ou qu'il continue d'intervenir? - La nature de l'intervention est-elle la plus appropriée pour l'atteinte de ses objectifs?
Conformité et efficacité de la mise en œuvre	- Le programme est-il géré adéquatement et conformément aux règles établies et aux conditions prévues? - Les modalités de mise en œuvre sont-elles efficaces?
Efficacité de l'intervention	- Les objectifs de l'intervention sont-ils atteints? - Les effets visés par l'intervention sont-ils obtenus? (Effets bruts)

Le tableau ci-dessus montre que trois aspects du programme sont évalués : sa pertinence, sa mise en œuvre et son efficacité.

2.2 Comité d'évaluation

En conformité avec la Politique ministérielle de suivi et d'évaluation de programme, un comité d'évaluation a été constitué par la Direction de l'évaluation de programme et de la gestion des risques. Ce comité est composé de la gestionnaire et du conseiller en évaluation, de la gestionnaire et des professionnels responsables du programme faisant l'objet d'une évaluation ainsi que de toute autre personne externe pouvant apporter un éclairage pertinent à l'évaluation.

Le rôle du comité est consultatif. Celui-ci donne son avis à certaines étapes de la démarche évaluative, notamment en ce qui concerne le cadre d'évaluation, les outils de collecte de données et le rapport d'évaluation. Les travaux du comité demeurent confidentiels.

2.3 Collecte de données

Un cadre de suivi et d'évaluation préliminaire (CSEP) du programme des BEFE aux futurs enseignants a été élaboré en 2020. Il s'agit d'un document de planification créé pour consolider la collecte des données nécessaires au suivi de ce programme par l'unité administrative responsable de celui-ci et à son éventuelle évaluation. Il a été décidé, lors de l'élaboration du CSEP, que les travaux d'évaluation du programme des BEFE pourraient débiter à sa cinquième année de mise en œuvre.

Données administratives

Plusieurs indicateurs avaient été identifiés pour le plan de suivi élaboré pour le CSEP. Les données alimentant ces indicateurs proviennent majoritairement des systèmes de gestion du ministère de l'Enseignement supérieur et de la reddition de comptes des universités en lien avec le programme. Par ailleurs, des bilans annuels ont été produits par la Direction de la valorisation et des politiques de formation du personnel scolaire à partir des données fournies par le MES. Une partie de l'analyse des données du présent rapport provient de ces bilans annuels.

Il faut préciser que, pour la plupart des analyses, les disciplines suivantes ont été considérées :

1. Formation des enseignantes et des enseignants au préscolaire et au primaire
2. Formation des enseignantes et des enseignants spécialistes au primaire et au secondaire
3. Formation des enseignantes et des enseignants spécialistes en adaptation scolaire (orthopédagogie)
4. Formation des enseignantes et des enseignants au secondaire

Les disciplines de la didactique et des sciences de l'activité physique n'ont pas été considérées, puisqu'elles ne mènent pas nécessairement au métier d'enseignante et d'enseignant. À noter que les données fournies par l'enquête *La relance à l'université* considèrent ces deux disciplines dans les calculs. Cela représente 24,1 % des non-bénéficiaires et 2,9 % des bénéficiaires interrogés.

Par ailleurs, quelques données fournies pour la reddition de comptes semblent non conformes, mais ont été considérées dans les calculs (voir l'0).

L'enquête *La relance à l'université*

Une collaboration avec l'équipe de la Direction de l'adéquation formation-emploi du ministère de l'Enseignement supérieur avait été établie lors de l'élaboration du CSEP pour faire un lien avec l'enquête *La relance à l'université*. Le MES vise à arrimer les programmes de formation aux exigences du marché du travail et de la société québécoise. L'un des outils préconisés pour atteindre cet objectif est celui des enquêtes Relance. Ce sont des recensements sur la situation d'insertion dans le marché du travail des nouvelles diplômées et des nouveaux diplômés de la formation professionnelle, de la formation technique et de la formation universitaire.

La relance à l'université est réalisée tous les deux ans auprès des titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise. Elle est menée par voie téléphonique et par Internet. Elle comble les besoins d'informations sur l'intégration au marché du travail des nouvelles et nouveaux titulaires d'un diplôme, et ce, aussi bien par programme, par secteur de formation et par région que pour l'ensemble du Québec⁹.

⁹ Pour la méthodologie plus complète relative à l'enquête : www.education.gouv.qc.ca/references/tx-solrtyperecherchepublicationtx-solrpublicationnouveaute/resultats-de-la-recherche/detail/article?tx_news_pi1%5Bnews%5D=2912&cHash=0672c68b4fbaa66c6deeff8dbd103632

L'équipe de l'enquête *La relance à l'université* a procédé à l'intégration d'une question supplémentaire qui s'adressait spécifiquement aux bénéficiaires. La participation à l'enquête est facultative, mais l'ensemble des boursières et des boursiers ayant diplômé au terme de l'année 2020-2021 ($n = 1\,070$) ont été sollicités. Les données étaient disponibles à partir de l'automne 2023.

À titre de précision, les taux de réponse ont varié en fonction, par exemple, des questions pour lesquelles certains se sont abstenus ou en raison de l'impossibilité de répondre à une sous-question pour des personnes n'étant pas encore en emploi et ne pouvant se prononcer. Pour les questions relatives au présent rapport, le plus haut nombre de réponses obtenues des boursières et des boursiers est de 639 et le plus bas, de 510, alors qu'au total, pour l'enquête, 646 personnes ont répondu sur les 1 070 visées au départ.

Questionnaires électroniques

Pour combler les besoins d'information concernant le programme, trois questionnaires ont été transmis à des parties prenantes.

Un premier questionnaire a été transmis aux responsables des universités pour la reddition de comptes du programme ($n = 12$). Il visait à obtenir de l'information concernant les modalités de sa mise en œuvre et les collaborations avec le Ministère. Les profils de ces répondantes et de ces répondants varient selon l'université : des directrices et des directeurs, des conseillères et des conseillers et des agentes ou des agents dans divers départements.

Un deuxième questionnaire a été transmis aux membres de l'Association des doyens, doyennes et directeurs, directrices pour l'étude et la recherche en éducation au Québec (ADEREQ) ($n = 14$) qui sont doyennes, doyens, directrices et directeurs des facultés d'éducation à propos de la pertinence des objectifs du programme et de l'appréciation par rapport aux aspects de sa mise en œuvre, notamment les moyens de promotion mis en place depuis ses débuts. Ces répondantes et ces répondants sont membres de la TMU et ont été consultés à plusieurs étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre du programme.

Un troisième questionnaire a été transmis aux associations étudiantes des programmes de formation à l'enseignement ($n = 34$) pour connaître l'efficacité de la promotion du programme de bourses et leur opinion sur celui-ci.

Les questionnaires ont été mis en ligne simultanément, du 13 novembre 2023 au 8 décembre 2023. Pour maximiser les taux de réponse, trois rappels ont été faits, puis deux prolongations ont été annoncées, soit jusqu'au 22 décembre, et, par la suite, jusqu'au 15 janvier 2024.

Tableau 2.2 : Taux de réponse aux questionnaires destinés aux parties prenantes du programme

Types de répondants	Fréquences	Taux de réponse (%)
Répondantes et répondants pour la reddition de comptes	11 sur 12	91,7
Membres de l'ADEREQ	6 sur 14	42,9
Associations étudiantes des programmes de formation à l'enseignement	8 sur 35	22,9
Total	25 sur 61	41,0

Observation non participante

Une rencontre des responsables universitaires pour la reddition de comptes du programme a eu lieu le 8 septembre 2023. Elle a été l'occasion d'assister à une présentation et à des échanges qui portaient sur la mise en œuvre du programme, notamment l'état d'avancement de celui-ci en lien avec les bilans produits et la prise des questions et commentaires concernant son administration pour la dernière année de l'enveloppe actuelle.

Analyse de données

Les résultats qui découlent de cette évaluation ont été obtenus à la suite du traitement et de l'analyse de toutes les informations recueillies à l'aide des différentes méthodes de collecte de données mentionnées précédemment. Les données recueillies ont été analysées selon une approche descriptive.

2.4 Limites de l'évaluation

Cette évaluation vise à brosser un portrait global de la situation pour les autorités, et les données ont été analysées en ce sens. Le contexte particulier lié à la pandémie de COVID-19 a peut-être eu des effets sur le programme, mais ceux-ci n'ont pas fait l'objet d'une analyse particulière dans le cadre de ce rapport.

Étant donné le faible taux de réponse des associations étudiantes, les analyses qui présentent le point de vue de celles-ci doivent être considérées avec prudence. La difficulté à obtenir des données sur les cotes R et les moyennes cumulatives des cohortes qui ont précédé la mise en œuvre du programme restreint le jugement porté sur ses effets, de même que la difficulté à obtenir des données sur la persévérance en emploi des diplômées et des diplômés en enseignement.

Enfin, il est à noter que, pour l'ensemble du jugement présenté sur la pertinence du programme, les doyennes et les doyens ont probablement un biais positif à son égard, dans la mesure où les universités sont principalement financées sur la base du nombre d'inscriptions dans leur établissement.

3 Pertinence de l'intervention

3.1 Interventions similaires : complémentarité et chevauchements

Dans la perspective d'une évaluation de la pertinence de l'intervention, les interventions similaires ont été comparées pour déterminer s'il y a complémentarité ou chevauchements des objectifs.

Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires

Lors de la création des bourses d'excellence en 2019, un arrimage avec le Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires (PBSPRS) a été effectué pour que ces deux interventions soient complémentaires. Cette harmonisation permettait l'attribution d'un nombre supérieur de bourses d'excellence aux futures enseignantes et aux futurs enseignants à la quatrième année, en concordance avec l'objectif de soutenir la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme agréé de formation en enseignement. Cette harmonisation évitait en outre à l'étudiante ou à l'étudiant d'être pénalisé pour les montants reçus de l'Aide financière aux études. Le seuil d'exemption des revenus de bourses pour celles et ceux qui bénéficient du programme de prêts et bourses est de 7 500 \$. Jusqu'en 2022, le programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants attribuait des bourses de 3 600 \$ aux étudiantes et aux étudiants de quatrième année, alors que la bourse destinée aux stagiaires offrait un montant de 3 900 \$. À partir de 2022, les sommes allouées au PBSPRS pour les programmes de formation à l'enseignement ont été intégrées dans un nouveau programme, soit les bourses Perspective Québec.

Bourses Perspective Québec

Le programme de bourses Perspective Québec a pour principal objectif de favoriser la diplomation dans des programmes d'études conduisant à l'exercice de professions en rareté de main-d'œuvre et priorisées par le gouvernement dans des secteurs stratégiques pour l'économie (génie et technologies de l'information) et dans les services publics essentiels (santé et services sociaux, éducation, services de garde éducatifs à l'enfance). Il est administré par le ministère de l'Enseignement supérieur. L'analyse comparative qui suit est spécifiquement en lien avec les bourses offertes en éducation.

Tableau 3.1 : Analyse comparative avec le programme de bourses Perspective Québec

Aspects	Bourses Perspective Québec	Bourses d'excellence aux futurs enseignants	Analyse
Enveloppe	- Montant alloué : 1,7 G\$ - Durée : 4 ans - Période : 2022 à 2026	- Montant alloué : 79 M\$ - Durée : 5 ans - Période : 2019 à 2023	
Raison d'être	Dans le contexte de vieillissement accéléré de la population combiné à une croissance économique vigoureuse, le gouvernement du Québec a mis en place l' <i>Opération main-d'œuvre</i> en 2021 afin de s'attaquer à la pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs.	Engagement gouvernemental visant la valorisation de la profession enseignante et de la formation à l'enseignement pour répondre aux enjeux associés à l'attraction, à la qualité et à la rétention des candidates et des candidats à l'enseignement dans les programmes agréés de premier cycle en formation générale des jeunes au préscolaire, primaire et secondaire.	Les deux raisons d'être visent la pénurie de main-d'œuvre, mais le programme de Bourses d'excellence ajoute l'aspect « excellence » des résultats scolaires à son intervention.
Objectifs	Principal objectif : Favoriser la diplomation dans des programmes d'études conduisant à l'exercice de professions en rareté de main-d'œuvre et priorisées par le gouvernement dans des secteurs stratégiques pour l'économie (génie et technologies de l'information) et dans les services publics essentiels (santé et services sociaux, éducation, services de garde éducatifs à l'enfance).	Principaux objectifs : 1. Rehausser les inscriptions dans les programmes agréés de premier cycle de formation à l'enseignement; 2. Attirer les candidates et candidats présentant et maintenant un dossier scolaire de haut niveau; 3. Soutenir la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme agréé de premier cycle de formation à l'enseignement.	Les premier et troisième objectifs du programme de Bourses d'excellence correspondent à l'objectif du programme Perspective Québec et, en somme, cet objectif vise à pallier le manque de main-d'œuvre.
Clientèles admissibles	Collégiale et universitaire dans les domaines suivants : - Génie et technologies de l'information; - Santé et services sociaux; - Éducation; - Services de garde éducatifs à l'enfance. La citoyenneté canadienne ou la résidence permanente ainsi que le fait d'être considéré comme un résident du Québec sont des critères obligatoires pour l'admissibilité.	Universitaire : les étudiantes et les étudiants inscrits dans un programme agréé de premier cycle de formation à l'enseignement.	La même clientèle est visée au niveau universitaire en enseignement, mais les étudiantes et les étudiants étrangers sont admissibles aux bourses d'excellence à partir de la deuxième année d'études.

Aspects	Bourses Perspective Québec	Bourses d'excellence aux futurs enseignants	Analyse
Modalité de l'aide financière	Les bourses seront accordées après chaque session à temps plein réussie dans les programmes d'études visés. À l'ordre collégial, un montant de 1 500 \$ sera versé chaque session, pour un total de 9 000 \$ pour un programme d'une durée prévue de trois ans. À l'ordre universitaire, un montant de 2 500 \$ sera versé chaque session, pour un maximum de 15 000 \$ pour un programme de trois ans et de 20 000 \$ pour un programme de quatre ans. Les étudiantes et les étudiants en enseignement ayant reçu une bourse d'excellence ne sont pas admissibles aux bourses Perspective Québec.	Le montant des bourses est fixé à 7 500 \$¹ par année pour un maximum de 30 000 \$ par bénéficiaire. Pour qu'il soit possible de vérifier l'inscription à temps plein au cours de l'année universitaire, les bourses sont distribuées en deux versements égaux au semestre d'automne et au semestre d'hiver après la date d'abandon de cours.	Une différence de 10 000 \$ pour le maximum des deux bourses et une équivalence pour une année (7 500 \$ dans les deux cas, puisque le programme Perspective Québec permet un versement au semestre d'été). Dans les deux cas, il s'agit de modalités similaires, à savoir plusieurs versements. Toutefois, une demande doit être effectuée pour le programme Perspective Québec, alors que l'attribution est automatique dans le cas des bourses d'excellence.
Les deux programmes ont la même finalité, c'est-à-dire qu'ils visent à produire un effet sur la persévérance et le manque de main-d'œuvre. Il y a donc chevauchement.			

Source : Sites Internet des programmes (voir section sur les références bibliographiques du présent rapport).

¹ À noter que, jusqu'en 2023, le versement pour la quatrième année était de 3 600 \$ pour s'harmoniser ou être complémentaire avec le Programme de bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires.

La comparaison entre les deux programmes de bourses révèle un chevauchement sur le plan des structures et des finalités. En outre, l'ampleur du programme Perspective Québec a un effet probablement neutralisant par rapport au programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants. Cet effet est abordé dans la section de la discussion du présent rapport.

Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire

La Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire représente des investissements de près de 140 M\$ de 2022-2023 à 2025-2026. Elle comprend quatre axes d'intervention, et 16 actions y sont rattachées. Ces axes d'intervention visent à mener des actions de valorisation à l'échelle locale, à contribuer au développement professionnel, à favoriser une reconnaissance publique par de la promotion et à faire le suivi et l'évaluation des actions pour en connaître les effets.

Tableau 3.2 : Aspects de la Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire

Aspects	Descriptions
Raison d'être	Le gouvernement souhaite réaffirmer et reconnaître publiquement le rôle déterminant du personnel scolaire dans la mission de l'école québécoise, tout en contribuant à offrir des solutions pérennes à la situation de rareté de main-d'œuvre observée dans le réseau scolaire. Il est donc nécessaire d'agir pour préserver les personnes qui y œuvrent, maintenir un personnel scolaire compétent, fort et mobilisé et ainsi assurer l'avenir de nos jeunes.
Objectifs	▪ Réaffirmer et reconnaître publiquement le rôle déterminant du personnel scolaire dans la mission de l'école québécoise; ▪ Favoriser la fidélisation du personnel scolaire; ▪ Renforcer son engagement et sa mobilisation; ▪ Rendre les carrières en éducation plus attrayantes.
Clientèles visées	Enseignantes et enseignants du réseau, futures enseignantes et futurs enseignants

Source : Ministère de l'Éducation (2022). *Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire*. Consulté en février 2024. En ligne : <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/strategie-valoriser-personnel-scolaire>

Le dernier objectif de la Stratégie correspond ni plus ni moins au premier objectif du programme de bourses d'excellence, qui vise à rehausser les inscriptions dans les programmes de formation à l'enseignement. De plus, l'*Opération main-d'œuvre* est l'une des sources de financement de la Stratégie. Globalement, cette opération cherche aussi à agir sur la pénurie de main-d'œuvre dans le réseau de l'éducation.

La Stratégie peut être considérée en chevauchement et en complémentarité avec le programme de bourses d'excellence. Comme les visées sont similaires sur les aspects liés à la pénurie de main-d'œuvre et à la volonté d'augmenter le nombre de candidatures dans les programmes d'enseignement, il y a chevauchement des actions sur l'effet visé, qui est de résorber la pénurie. Cependant, les actions de la Stratégie ont aussi une portée plus large et plus englobante, puisqu'elle s'emploie à mettre en valeur la profession pour, notamment, encourager la rétention des travailleuses et des travailleurs dans le domaine. Donc, dans ce contexte, il s'agit d'actions complémentaires.

Maîtrises qualifiantes ou voie rapide

Depuis 2022, des maîtrises qualifiantes sont destinées à des enseignantes et à des enseignants déjà employés, mais non légalement qualifiés. Il s'agit de programmes courts sur 12 mois mis en place pour répondre à la pénurie de personnel enseignant. Les personnes inscrites dans ces programmes courts n'ont pas accès aux bourses d'excellence. Elles ont toutefois accès à d'autres bourses. Les maîtrises qualifiantes s'adressent aux détentrices et aux détenteurs d'un baccalauréat et, dans certains cas, aux personnes ayant un lien d'emploi. Il y a donc complémentarité des actions, puisque cela s'adresse à une proportion d'enseignantes et d'enseignants non légalement qualifiés bénéficiant d'une tolérance d'engagement et possédant déjà une formation aux études supérieures. Elles ont donc comme fonction d'agir sur la rétention de personnes déjà en emploi, mais qui ont un statut considéré comme précaire, et ce, dans la perspective de les régulariser en emploi par l'obtention d'une autorisation d'enseigner.

Bourses de fondations et bourses de donateurs privés

Pour vérifier que les bourses de fondations (souvent les fondations mêmes des universités et les bourses de donateurs privés) octroient des sommes globalement inférieures à celles des bourses d'excellence et qu'elles ont une portée différente, un échantillon de trois universités (Université du Québec à Montréal, Université du Québec à Chicoutimi et Université de Sherbrooke) a été sélectionné. Ces bourses visent à récompenser le mérite ou la persévérance, et s'adressent à un nombre limité de personnes. Elles ne visent pas l'attraction vers un domaine d'études en particulier, mais récompensent les étudiantes et les étudiants déjà engagés dans un domaine d'études. Il n'y a pas chevauchement des deux interventions, mais plutôt complémentarité. Les bénéficiaires des telles bourses ont également accès à la bourse d'excellence.

Programme de prêts et bourses de l'aide financière aux études du gouvernement du Québec

Enfin, il faut mentionner le Programme de prêts et bourses de l'aide financière aux études du gouvernement du Québec. Ce programme ne vise pas l'attractivité dans un domaine d'études en particulier, mais plutôt l'accessibilité aux études supérieures de même que la persévérance. Il faut distinguer le volet « prêts » du volet « bourses » de ce programme, puisque les prêts, qui doivent être remboursés, représentent une forme d'endettement et peuvent constituer un frein pour certaines catégories d'étudiantes et d'étudiants¹⁰. Quant au volet « bourse », il représente la portion non remboursable attribuée lorsque le montant accordé sous forme de prêt, pour une année d'attribution, ne suffit pas à combler l'écart entre les dépenses admises et les contributions de l'étudiante ou de l'étudiant¹¹. Une attention a été portée dans le cadre du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants de façon à ne pas dépasser le seuil d'exemption des revenus de bourses.

Ainsi, comme il sera présenté dans la section du présent rapport sur l'efficacité de l'intervention, une proportion d'étudiantes et d'étudiants ont bénéficié du programme de prêts et bourses tout en ayant reçu une bourse d'excellence aux futurs enseignants. Les modalités d'attribution étant très différentes, le programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants est avant tout complémentaire au programme de prêts et bourses gouvernemental.

3.2 Adéquation de l'intervention avec les besoins

Pour juger de la pertinence des objectifs du programme, il faut d'abord les situer dans un contexte plus général et considérer les enjeux qui sont à la base de la raison d'être de l'intervention.

¹⁰ Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). *Accessibilité financière aux études : quelles conditions pour la réussite étudiante?* En ligne : <https://oresquebec.ca/dossiers/accessibilite-financiere-aux-etudes-conditions-pour-la-reussite-etudiante/>.

¹¹ Une aide à votre portée 2024-2025. Consulté le 2 mai 2024. En ligne : www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/prets-bourses-temps-plein/programme.

La recherche sur les bourses au mérite

Les études et les recherches menées sur l'aide au mérite abondent aux États-Unis. En raison des différences de contextes sociohistoriques entre le Canada et les États-Unis, notamment en ce qui concerne les études supérieures et leur accessibilité, le soutien financier pour les études est devenu très répandu chez ces derniers¹² et a des effets possiblement plus marqués, étant donné l'accès plus difficile pour les populations plus pauvres. Plus globalement, les recherches américaines font état de trois profils de bourses : l'aide basée sur les besoins, l'aide au mérite et l'aide à la fois basée sur le mérite et les besoins¹³. Selon cette catégorisation, les bourses d'excellence aux futurs enseignants peuvent être classées comme de l'aide au mérite, puisqu'il n'y a pas de critère ou d'analyse qui porte sur la situation financière des potentiels bénéficiaires. Seuls les résultats scolaires sont pris en considération. Les bourses ne visent donc qu'à reconnaître l'excellence.

La recherche documentaire effectuée pour le présent rapport n'a pas permis de trouver d'études ou de recherches traitant des effets de l'attribution d'une bourse au mérite sous l'angle de la valorisation d'un domaine d'étude. Les principales recherches, qui traitent des bourses au mérite, abordent les questions de l'influence sur la persévérance scolaire, sur la diplomation, sur les résultats scolaires ou sur l'inscription à l'université (poursuite au cycle supérieur)¹⁴. Il n'y a donc aucune preuve que le moyen d'intervention a une action sur la valorisation du domaine d'emploi.

La pertinence du moyen d'intervention en lien avec les objectifs du programme

Concernant la valorisation de la profession, un sondage interne réalisé en 2019, qui portait sur la perception de la population à l'égard de l'éducation, a révélé que celle-ci lui accordait une valeur élevée. En outre, le sondage a révélé que la population accordait une valeur élevée au personnel enseignant et qu'elle percevait l'utilité de l'éducation et du corps enseignant de façon également élevée.

Tableau 3.3 : Certaines perceptions à l'égard de l'éducation

Thèmes abordés	% sur le nombre de répondantes et de répondants (n = 1518)
Valeur accordée à l'éducation	95,8 % très et assez élevée
Valeur accordée aux enseignantes et aux enseignants	92,4 % très et assez élevée
Utilité perçue de l'éducation	84,6 % très et assez utile
Utilité perçue du rôle des enseignantes et des enseignants	88,4 % très et assez utile

Source : INFORMATION, Recherche et Analyse de la Société inc. (INFRAS) (2019). *Sondage sur la perception de la population à l'égard de l'éducation*. Sondage inédit remis au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec, 25 p.

¹² Nguyen, TD, Kramer, JW et Evans, BJ (2019). The Effects of Grant Aid on Student Persistence and Degree Attainment: A Systematic Review and Meta-Analysis of the Causal Evidence. *Review of Educational Research*, 89(6), 831-874.

¹³ Idem.

¹⁴ Idem.

Dans la même perspective, un sondage mené en 2013¹⁵ auprès de 3 025 Québécoises et Québécois de 15 ans et plus s'intéressait à divers sujets en lien avec la valorisation de l'éducation et la persévérance scolaire. La perception à l'égard du métier d'enseignante et d'enseignant a notamment été mesurée. À la question qui cherchait à mesurer le niveau d'accord des participantes et les participants quant au fait que leur enfant les informe de sa volonté de devenir enseignante ou enseignant, 92 % des 3 025 d'entre eux et elles ont indiqué être complètement en accord et plutôt d'accord. Parmi celles et ceux se disant en accord, les deux raisons les plus citées sont :

- Le respect du choix/soutenir dans ses décisions quelles qu'elles soient (l'important c'est qu'il soit heureux) : 27 %.
- La beauté du métier/un bon emploi/un bon choix de carrière : 18 %.

Parmi les 6 % en désaccord (2 % ont répondu ne pas savoir), les trois raisons les plus citées sont :

- Travail difficile / exigeant / éprouvant / stressant (beaucoup abandonnent la profession) : 26 %.
- Rémunération insuffisante : 21 %.
- Travail ingrat / pas assez reconnu / valorisé : 20 %.

Dans le cadre de ce sondage, une forte majorité indique donc valoriser ce métier. Dans un article scientifique du printemps 2023¹⁶ qui portait sur la pénurie du personnel enseignant, la présentation des résultats d'un sondage réalisé en 2021, mené auprès de directions des ressources humaines de centres de services scolaires (35 CSS dans 14 régions administratives) indiquent qu'une majorité considère qu'il n'y a pas d'enjeu de rétention, mais davantage un enjeu d'attraction. Les réponses étaient plus divisées sur ce dernier élément et plus particulièrement à propos de l'attractivité de l'emploi par rapport au marché du travail dans leur région et aux conditions de travail. Par ailleurs, une majorité de ces répondantes et de ces répondants ont indiqué croire que les congés de longue durée pour des raisons de santé physique ou psychologique ou pour des congés parentaux sont en augmentation. Il faut ajouter que la détérioration des conditions de travail est l'un des facteurs soulevés par l'OCDE dans son rapport de 2006¹⁷ pour expliquer certaines pénuries de main-d'œuvre dans ce métier.

Les recherches montrent qu'au nombre des motivations qui incitent à choisir ce métier, l'aspect altruiste du domaine et son apport à la société sont prédominants¹⁸. La valeur attribuée à cet emploi n'est peut-être pas la principale cause de la baisse de son attractivité, comme en témoigne le nombre d'inscriptions,

¹⁵ Fondation Lucie et André Chagnon (2013). *Sondage sur la valorisation de l'éducation et de la persévérance scolaire*. Consulté en janvier 2024. En ligne : <https://fondationchagnon.org/publications/publications/sondage-valorisation-de-l-education/>.

¹⁶ Mukamurera, J., Tardif, M. et Borges, C. (2023). Un regard sociohistorique sur les pénuries de personnel enseignant au Québec : les facteurs en jeu. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 12(2), 8-11. Consulté en janvier 2024. En ligne : <https://doi.org/10.7202/1101205ar>.

¹⁷ OCDE (2006). *Faire de l'enseignement un choix professionnel attrayant*, dans *Le rôle crucial des enseignants. Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, Éditions OCDE, <https://doi.org/10.1787/9789264018051-4-fr>.

¹⁸ Berger, J.-L. et D'Ascoli, Y. (2011). Les motivations à devenir enseignant : revue de la question chez les enseignants de première et deuxième carrière. *Revue française de pédagogie*, 175, avril-juin 2011, 35 p. Consulté en janvier 2024. En ligne : <https://doi.org/10.4000/rfp.3113>.

dont le sujet sera abordé dans la section suivante sur l'efficacité de l'intervention. Il s'agit peut-être davantage des conditions de pratique, lesquelles sont un enjeu. Dans ce contexte, des outils tels que les programmes de bourses aux études sont-ils pertinents?

Les exemples de l'Angleterre et du Pays de Galles sont cités dans le rapport de l'OCDE de 2006 pour démontrer l'efficacité de programmes de bourses, de primes et de remboursement de prêts étudiants généreux, qui auraient eu un certain effet sur le nombre de candidatures et d'entrées effectives en formation initiale et, dans une moindre mesure, sur le relèvement du niveau d'études des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits en formation initiale. Cependant, il est précisé qu'il n'est pas possible d'attribuer la hausse à l'une ou l'autre des initiatives.

Plusieurs recherches ont été menées sur l'effet des bourses en général quant au nombre d'inscriptions aux études supérieures. Ces recherches rendent compte d'une relation positive. Toutefois, il faut les considérer dans le contexte états-unien. Concernant la persévérance et la diplomation, Nguyen et ses collaborateurs ont procédé à une méta-analyse, en 2019¹⁹, de 43 recherches portant sur les trois types d'aide. Leurs conclusions indiquent une légère relation positive sur la persévérance et la diplomation. Il faut préciser que cette méta-analyse fait mention du fait que les études précédemment menées offrent un portrait incertain quant à l'effet de ces bourses sur la persévérance et la diplomation, puisque certaines concluent à un faible effet positif, d'autres, à un effet neutre, et d'autres encore, à un effet négatif. Par ailleurs, la méta-analyse comporte un échantillon plus large d'études portant sur l'aide basée sur les besoins, plus répandue aux États-Unis, que d'études portant sur l'aide basée sur le mérite, bien qu'il soit précisé que l'aide au mérite ou l'aide à la fois basée sur le mérite et les besoins ont gagné en popularité avec le temps. Ainsi, il est également précisé dans cette recherche que l'aide basée sur les besoins serait plus efficace que l'aide au mérite sur la persévérance et la diplomation.

Sur les résultats scolaires, il semble qu'il y ait peu d'études à propos de l'aide au mérite et ses effets sur cette variable. Aux États-Unis, deux études sur des programmes de bourses au mérite (HOPE²⁰ et LIFE²¹) concluent respectivement à un effet positif pour les bénéficiaires, en moyenne, de 0,17 et de 0,10 point, sur une moyenne cumulative d'un total de 4 points. À noter que la moyenne cumulative au Québec est sur 4,3 points et n'est sans doute pas calculée de la même façon.

Le programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants a été mis en place en 2019 dans un contexte de rareté de main-d'œuvre. Ce n'est que plus tard que l'appellation « pénurie d'enseignantes et d'enseignants » a été utilisée. Dans cette logique, le rapport d'évaluation sur les autorisations d'enseigner soulevait, dans certaines régions, des décalages entre l'offre et la demande d'enseignantes et

¹⁹ Nguyen, TD, Kramer, JW et Evans, BJ (2019). The Effects of Grant Aid on Student Persistence and Degree Attainment: A Systematic Review and Meta-Analysis of the Causal Evidence. *Review of Educational Research*, 89(6), 831-874.

²⁰ Henry, GT, Rubenstein, R. et Bugler, DT (2004). Is HOPE Enough? Impacts of receiving and losing Merit-Based financial aid. *Educational Policy*, 18(5), 686-709.

²¹ Hernandez-Julian, R. (2010). Merit-Based Scholarships and Student Effort. *Education Finance and Policy*, 5(1), 14-35.

d'enseignants²². Par ailleurs, ce sont les baisses en nombre d'inscriptions et le taux de diplomation qui servaient de justification à la raison d'être du programme. Les objectifs du programme représentent donc cette réalité.

Désormais, plusieurs pénuries sont déclarées dans différents domaines d'emploi, et la pénurie d'enseignantes et d'enseignants est l'objet de recherches, d'articles scientifiques et d'articles de presse²³. L'éducation demeure une priorité des autorités gouvernementales, et toute situation de pénurie à cet égard devient un enjeu, puisque l'offre ne répond pas à la demande. En ce sens, il est justifié de mettre en place des actions pour agir sur le problème. Mais l'interrogation précédente demeure : le moyen d'intervention est-il approprié pour atteindre les objectifs du programme? Des pistes de réflexion se trouvent dans les objectifs eux-mêmes.

Objectif 1 : Rehausser les inscriptions dans les programmes agréés de premier cycle de formation à l'enseignement

Le premier objectif s'articule à même la perspective d'agir sur la pénurie, mais également à même la perspective d'agir sur la valorisation de la profession enseignante. En effet, il vise à agir sur la pénurie dans la mesure où le fait de rehausser le nombre d'inscriptions permet d'avoir plus de diplômées et de diplômés et, incidemment, d'agir sur l'offre. Dans un autre axe, le premier objectif souhaite agir sur la valorisation du métier puisque, comme mentionné au sujet de la raison d'être de l'intervention, le nombre d'inscriptions et le taux de diplomation étaient en baisse, ce qui pouvait indiquer un désintérêt ou une dévalorisation du métier.

Ainsi, il est possible qu'un programme de bourses ait un certain effet d'attractivité pour un domaine d'études. Il ne semble toutefois pas y avoir de certitude quant au fait que cette attractivité pour les études se traduira par la rétention des individus une fois qu'ils seront en emploi. Comme mentionné précédemment, les motivations intrinsèques et les conditions d'emploi semblent en effet être des facteurs plus déterminants sur le choix de carrière et la rétention. Donc, en ce qui concerne le premier objectif du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants, il est nécessaire de se questionner sur sa portée. En effet, si l'objectif a un possible effet sur l'attractivité pour les études, il n'offre pas la garantie que cela se traduise par un attrait des individus à moyen et long terme pour l'emploi pour celles et ceux dont ce n'était pas le premier choix. À ce propos, il existe un manque de données sur la persévérance réelle en emploi après deux et quatre ans des personnes en emploi. En outre, en considérant l'ampleur du programme de bourses Perspective Québec, l'effet recherché par cet objectif dans le cadre du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants devient plus limité.

²² Ministère de l'Éducation (2021). *Rapport d'évaluation des articles 46, 48, 50 et 65 du Règlement sur les autorisations d'enseigner*. Consulté en février 2024. En ligne : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/evaluations-programmes/Reglement-autorisation-enseigner-rapport-evaluation.pdf>.

²³ Voir la section sur les références bibliographiques du présent rapport.

Objectif 2 : Attirer les candidates et les candidats qui présentent et qui maintiennent un dossier scolaire de haut niveau

Le deuxième objectif, qui est en lien avec l'excellence, peut également être lié à la valorisation du métier puisque la volonté d'attirer des candidates et des candidats présentant des dossiers scolaires de haut niveau vise à positionner le domaine comme un domaine de choix pour celles et ceux qui auraient peut-être opté pour une autre carrière. Comme mentionné précédemment, des études montrent des améliorations dans les résultats scolaires de certains bénéficiaires. Cet objectif, à terme, vise à rehausser la qualité des candidates et des candidats et, par extension, à positionner le domaine comme un domaine de choix. Cependant, comme les motivations intrinsèques des personnes jouent un rôle important dans le choix de carrière, et donc sur l'aspect d'attractivité recherché, certaines réserves peuvent être émises. Par ailleurs, comme il y a chevauchement, désormais, avec le programme Perspective Québec, il importe de se questionner sur le coût d'opportunité pour les personnes : le gain supplémentaire de 10 000 \$ sur quatre ans en vaut-il la peine, considérant qu'il leur faudra maintenir un dossier scolaire de haut niveau et qu'en outre, la probabilité pour elles d'obtenir l'une des bourses Perspective Québec est grande, étant donné le nombre plus important et les critères moins contraignants de ce programme?

Objectif 3 : Soutenir la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme de premier cycle de formation à l'enseignement

Le troisième objectif, qui porte sur la persévérance et, ultimement, sur la diplomation, apparaît logique puisqu'il est démontré que l'endettement peut être un frein à la poursuite d'études supérieures et qu'un soutien financier adéquat favorise la réussite étudiante²⁴. Mais dans le contexte actuel, ce troisième objectif est soumis à une logique semblable à celle du deuxième objectif, puisque les deux programmes de bourses visent cet objectif. Il faut se questionner à savoir si la différence de 10 000 \$, à terme, entre les deux bourses est une valeur ajoutée significative qui fait une plus grande différence sur la persévérance. D'autant plus que le programme cible des étudiantes et des étudiants ayant de bons résultats et qui sont motivés par ce domaine d'études, puisque les bourses sont attribuées automatiquement à des étudiantes et à des étudiants admis qui dépassent la période d'abandon des cours.

La réponse à la question sur la pertinence du moyen d'intervention demeure délicate, notamment en ce qui concerne l'effet de persévérance recherché du programme qui est en partie, sinon peut-être totalement neutralisé, par le programme de bourses Perspective Québec et la situation de pénurie de main-d'œuvre qui rend la recherche d'excellence probablement moins prioritaire.

²⁴ Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). *Accessibilité financière aux études : quelles conditions pour la réussite étudiante?* En ligne : <https://oresquebec.ca/dossiers/accessibilite-financiere-aux-etudes-conditions-pour-la-reussite-etudiante/>.

Dans le cadre de cette évaluation, les doyennes et les doyens membres de l'ADEREQ ont été questionnés par rapport à la pertinence des objectifs du programme. Les résultats sont présentés dans les tableaux qui suivent.

Tableau 3.4 : Répartition des réponses à la question « Comment jugez-vous la pertinence de l'objectif qui vise à rehausser les inscriptions dans les programmes agréés de premier cycle de formation à l'enseignement? »

Choix de réponses	Fréquence
Très pertinent	2
Pertinent	3
Peu pertinent	1
Total	6

Source : Questionnaire destiné aux membres de l'ADEREQ (6 répondants sur 14).

La presque totalité des doyennes et des doyens ayant rempli le questionnaire a jugé que cet objectif du programme est très pertinent et pertinent.

Sur les trois commentaires formulés, deux soulignent la difficulté de faire un lien de cause à effet entre le programme de bourses et l'attractivité, tandis que le troisième affirme que le programme favorise l'attractivité. Ces commentaires contrastent avec les choix de réponses.

Les associations étudiantes ont aussi été questionnées sur la capacité d'attraction du programme. Sur les cinq commentaires reçus, trois indiquent que le programme n'a pas d'effet d'attraction et deux précisent que cela la favorise.

Aucun commentaire n'a été laissé par les bénéficiaires dans le cadre de l'enquête *La relance à l'université* en lien avec l'attraction vers le domaine en raison de la bourse.

Tableau 3.5 : Répartition des réponses à la question « Comment jugez-vous la pertinence de l'objectif qui vise à attirer les candidates et les candidats qui présentent et qui maintiennent un dossier scolaire de haut niveau? »

Choix de réponses	Fréquence
Très pertinent	2
Pertinent	2
Peu pertinent	1
Je ne sais pas	1
Total	6

Source : Questionnaire destiné aux membres de l'ADEREQ (6 répondants sur 14).

Bien qu'une majorité trouve cet objectif très pertinent et pertinent, une adhésion moins forte est constatée par rapport à l'objectif précédent.

Parmi les commentaires formulés par les répondantes et les répondants de l'ADEREQ, une incertitude quant à l'efficacité actuelle du programme est relevée sur cet élément. Par ailleurs, deux d'entre eux indiquent que le programme n'est pas connu. Ces commentaires contrastent également avec les choix de réponses.

Les associations étudiantes n'ont pas été questionnées sur la perspective d'un rehaussement de la qualité des candidatures. Elles ont plutôt été questionnées sur l'attractivité et la persévérance, qui se rapportent à des éléments motivationnels intrinsèques et donc davantage à la propre expérience de leurs membres comme étudiantes et étudiants. Ce choix s'explique par l'hypothèse d'une moins bonne connaissance des études et de la recherche en éducation.

Concernant l'enquête *La relance à l'université*, 4 réponses sur les 581 enregistrées indiquent que la bourse peut avoir un effet sur la motivation à obtenir de meilleurs résultats. Toutefois, cela n'informe pas sur une perception d'amélioration des candidatures.

Tableau 3.6 : Répartition des réponses à la question « Comment jugez-vous la pertinence de l'objectif qui vise à soutenir la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme de premier cycle de formation à l'enseignement? »

Choix de réponses	Fréquence
Très pertinent	2
Pertinent	3
Peu pertinent	1
Total	6

Source : Questionnaire destiné aux membres de l'ADEREQ (6 répondants sur 14).

Comme pour le premier objectif, la presque totalité des doyennes et des doyens a jugé cet objectif très pertinent et pertinent.

Les quatre commentaires recueillis à ce sujet soulèvent des perspectives différentes. D'une part, il est jugé que le fait de récompenser la réussite individuelle des étudiantes et des étudiants et de les inciter à surpasser leurs pairs va à l'encontre de l'objectif. D'autre part, il est dit que le programme de bourses Perspective Québec a réduit l'effet recherché par rapport à cet objectif. Ensuite, bien que l'objectif soit jugé pertinent, les commentaires indiquent que le programme vise des personnes déjà performantes qui évoluent dans un contexte favorable à la réussite, alors que certaines populations étudiantes se trouvent moins favorisées à cet égard (candidatures adultes et étudiants parents, par exemple). Enfin, un dernier commentaire soulève le fait qu'il manque au programme l'inclusion des cycles supérieurs qualifiants. Comme il peut être constaté, les commentaires contrastent ici aussi avec les choix de réponses.

4 Conformité et efficacité de la mise en œuvre

4.1 Conformité de la mise en œuvre

Tableau 4.1 : Niveau de conformité de la mise en œuvre (mécanique d'attribution et équité de la répartition)

Conforme	Plutôt conforme	Plutôt non conforme	Non conforme
X			
Modifications mineures	Modifications modérées	Modifications importantes	Modifications majeures

Initialement, la mécanique d'attribution des bourses a été élaborée comme suit :

La répartition des bourses s'effectue au prorata de la moyenne du nombre d'étudiantes et d'étudiants inscrits à temps plein au trimestre d'automne des trois dernières années. Ainsi, plus une université attire d'étudiants, plus elle peut distribuer un nombre important de bourses. Il est à noter que, puisque les allocations financières aux universités sont établies au prorata, la somme totale ne correspond pas à une somme nette équivalente à l'addition du nombre de bourses par université. Il y a, par conséquent, un montant résiduel qui doit être déclaré et conservé par l'université pour être reporté et consolidé avec le montant attribué l'année suivante du programme.

Les bourses sont par la suite distribuées automatiquement par chaque université selon la liste décroissante de la cote R²⁵ pour les étudiantes et les étudiants de première année, et selon la liste décroissante de la moyenne cumulative la plus élevée pour les étudiantes et étudiants de 2^e, 3^e et 4^e année. Cette distribution des bourses doit être répartie équitablement entre chacune des quatre années.

De plus, les universités peuvent moduler cette répartition selon les différents programmes qu'elles offrent afin d'être en mesure de répondre aux besoins exprimés par les milieux d'enseignement, tout en respectant le principe d'équivalence pour les quatre années. Les bourses sont distribuées en deux versements égaux au semestre d'automne et au semestre d'hiver après la date d'abandon de cours de manière à ce que l'inscription à temps plein au cours de l'année universitaire puisse être vérifiée²⁶.

Les étudiantes et les étudiants n'ont pas à effectuer de demande dans le cadre du programme. Les bourses sont automatiquement attribuées en fonction des résultats scolaires obtenus.

²⁵ La cote R, ou cote de rendement au collégial (CRC), est une méthode de classement aux fins de la sélection pour l'admission d'une candidate ou d'un candidat à un programme de formation universitaire, principalement dans les cas de contingentement de programmes.

²⁶ La date d'abandon – à distinguer de la date d'annulation de cours – varie parmi les 12 universités concernées par le programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants.

Deux modifications mineures ont été effectuées dans la façon de mettre en œuvre le programme :

- En 2023, les sommes résiduelles ont pu être utilisées par les universités pour attribuer des demi-bourses (3 750 \$), qu'elles bonifient par leur propre financement au besoin.
- Depuis le retrait des bourses de soutien à la persévérance et à la réussite des stagiaires au profit des bourses Perspective Québec à l'automne 2022, dont les montants ne peuvent être cumulés avec d'autres bourses, le montant des BEFE pour les étudiantes et les étudiants de 4^e année a été ramené à 7 500 \$. Moins de bourses ont donc été attribuées aux étudiantes et aux étudiants de 4^e année à partir de 2022. À noter qu'avant le retrait du PBSPRS, des bourses de 1 800 \$ pouvaient être attribuées aux étudiantes et aux étudiants de 4^e année.

Comme il est constaté dans le tableau qui suit, les sommes résiduelles par rapport à l'enveloppe de 79 M\$ annoncée sont de 98 710 \$.

Tableau 4.2 : Sommes réelles données en bourses et sommes résiduelles du programme

Années	Nombre de bourses	Sommes (\$)
2019-2020	2 723	15 674 950
2020-2021	2 783	15 859 500
2021-2022	2 753	15 676 350
2022-2023	2 178	15 832 500
2023-2024	2 185	15 930 000
Total	12 623	78 973 300
Sommes résiduelles		98 710
Sommes investies par les universités		76 960

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2023-2024 du portail CollecteInfo.

Par ailleurs, chaque année, une reddition de comptes devait être transmise au Ministère, dans laquelle devaient être fournies certaines informations, comme le code permanent des bénéficiaires, leur moyenne cumulative, leur cote R à l'entrée, le montant attribué, etc. La totalité des universités a transmis cette reddition de comptes de façon biannuelle.

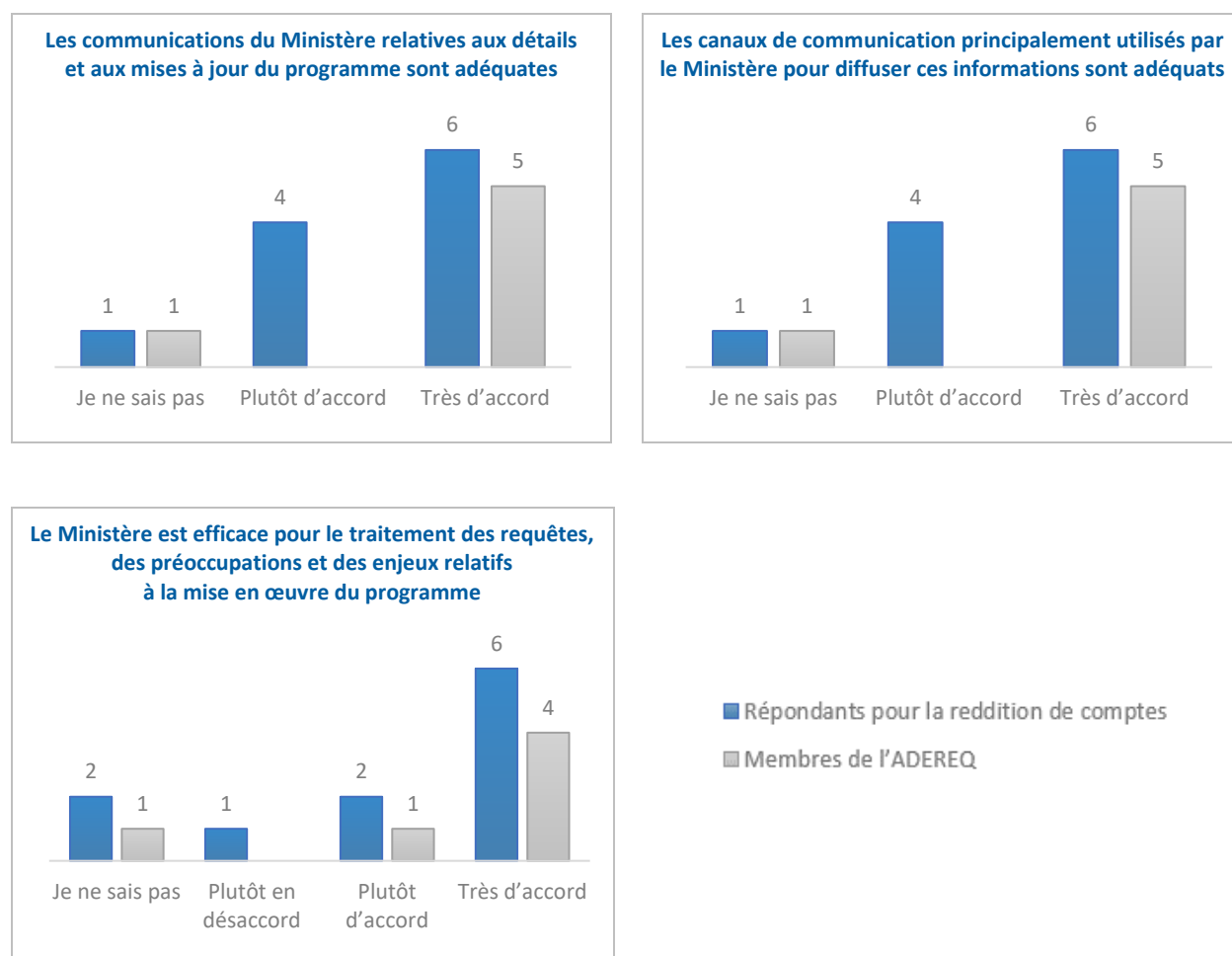
À noter que, pour la reddition de comptes, la qualité des données reçues est généralement conforme. Toutefois, quelques données fournies semblent non conformes, mais ont été considérées dans les calculs.

4.2 Efficacité de la mise en œuvre

L'efficacité opérationnelle est mesurée relativement aux aspects de la mise en œuvre du programme. Les parties prenantes partenaires du Ministère ont été interrogées sur les thèmes des communications avec le Ministère, de la reddition de comptes du programme, de la gestion de l'enveloppe budgétaire et de la règle budgétaire et des collaborations avec le Ministère. Ces sous-aspects permettent de juger globalement le niveau d'appréciation par rapport à la mise en œuvre du programme. Sur les différents aspects pour lesquels ils ont été interrogés, tant les répondantes et les répondants pour la reddition de comptes que les membres de l'ADEREQ accordent un niveau d'appréciation élevé, se disant plutôt d'accord et très d'accord avec la grande majorité des énoncés.

En lien avec les communications du Ministère à propos du programme, une forte majorité de répondantes et de répondants des deux groupes accordent un niveau d'appréciation élevé (très d'accord et plutôt d'accord) quant aux trois énoncés qui abordaient la question des communications relatives aux détails et aux mises à jour du programme; des canaux de communication utilisés par le Ministère; et de l'efficacité du traitement des requêtes, des préoccupations et des enjeux relatifs à la mise en œuvre. Les données sont présentées à la figure 4.1.

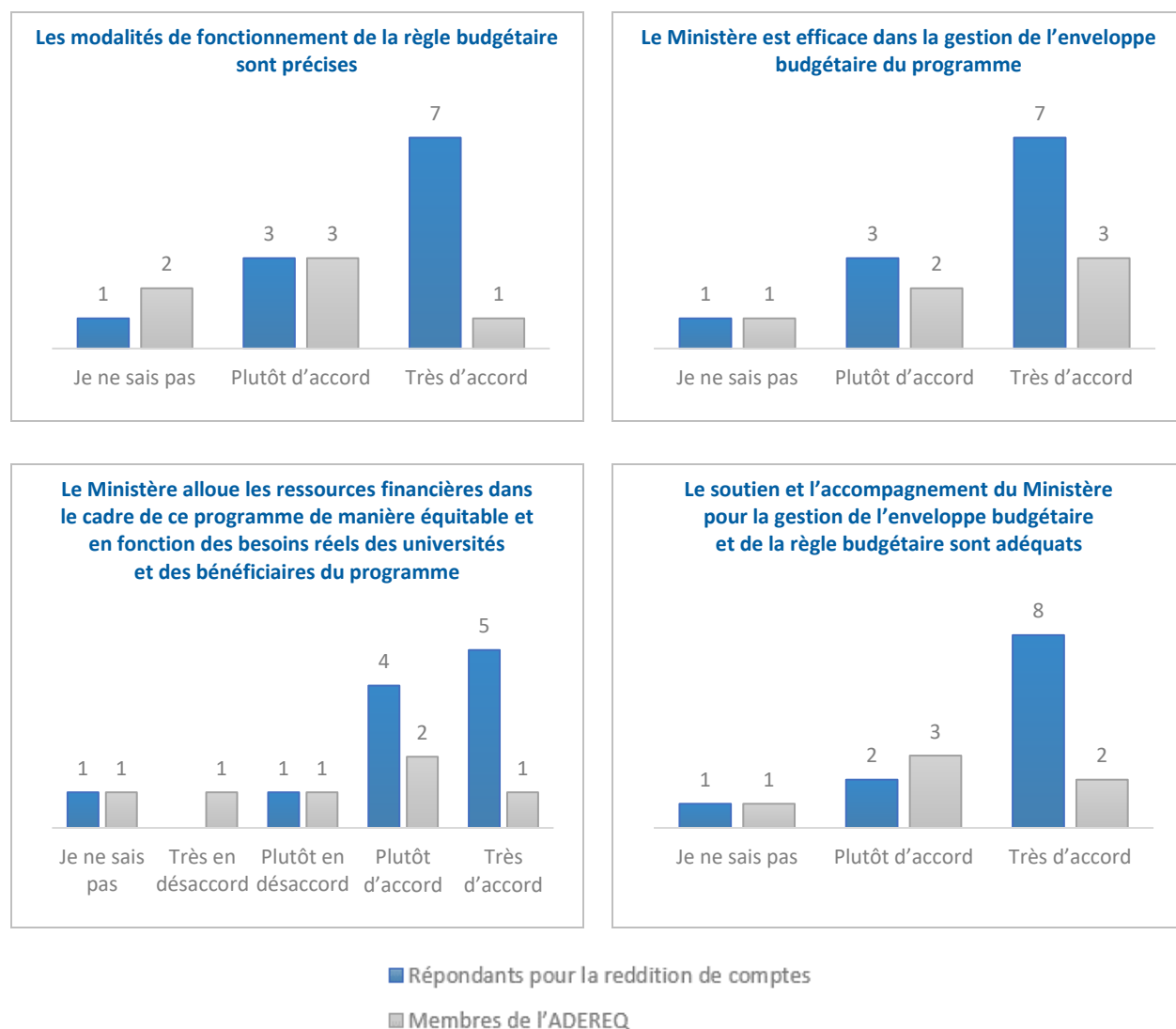
Figure 4.1 : Répartitions des réponses en lien avec les communications du Ministère à propos du programme



Sources : Questionnaires destinés aux répondantes et aux répondants pour la reddition de comptes et aux membres de l'ADEREQ.

Au sujet de la gestion de l'enveloppe et du fonctionnement de la règle budgétaire du programme, les participantes et les participants accordent également un niveau d'appréciation élevé quant aux différents énoncés. Une moins forte appréciation est attribuée à la précision de la règle budgétaire, et les réponses à l'énoncé concernant l'allocation équitable des ressources dans le cadre du programme en fonction des besoins réels des universités et des bénéficiaires sont plus divisées pour les membres de l'ADEREQ, mais la majorité des répondantes et des répondants de la reddition de comptes se montrent favorables à cet égard. Les données sont présentées à la figure 4.2.

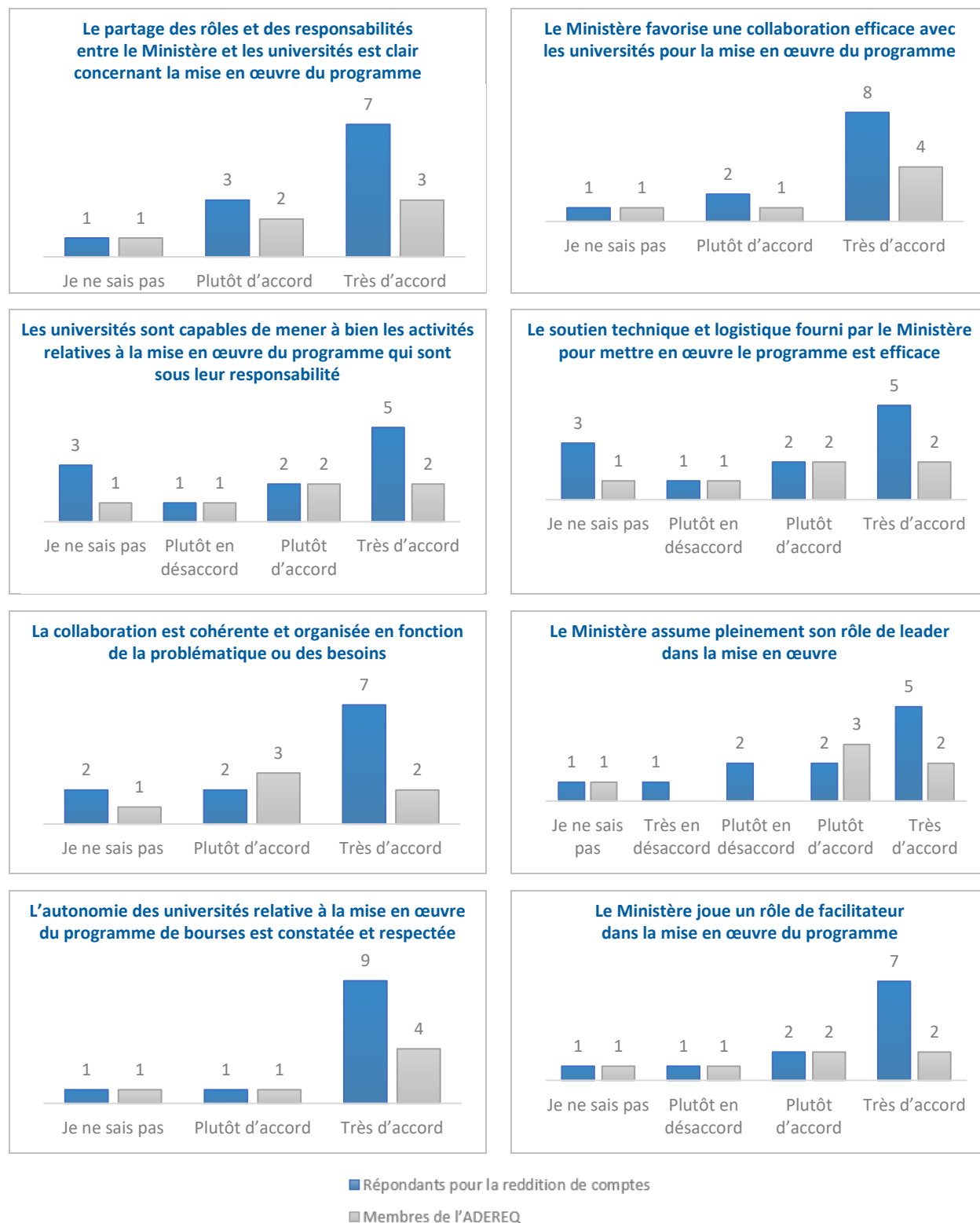
Figure 4.2 : Répartition des réponses en lien avec la gestion de l'enveloppe et le fonctionnement de la règle budgétaire du programme



Sources : Questionnaires destinés aux répondantes et aux répondants pour la reddition de comptes et aux membres de l'ADEREQ.

Au sujet des énoncés portant sur des aspects de gouvernance du programme, la majorité a reçu une appréciation élevée de la part des répondantes et des répondants, comme pour les autres éléments de la mise en œuvre qui viennent d'être présentés. Les énoncés portant sur le soutien technique et logistique du Ministère ainsi que sur la capacité des universités de mener à bien les activités relatives à la mise en œuvre sont ceux pour lesquels l'appréciation s'avère moins élevée. Les données sont présentées à la figure 4.3.

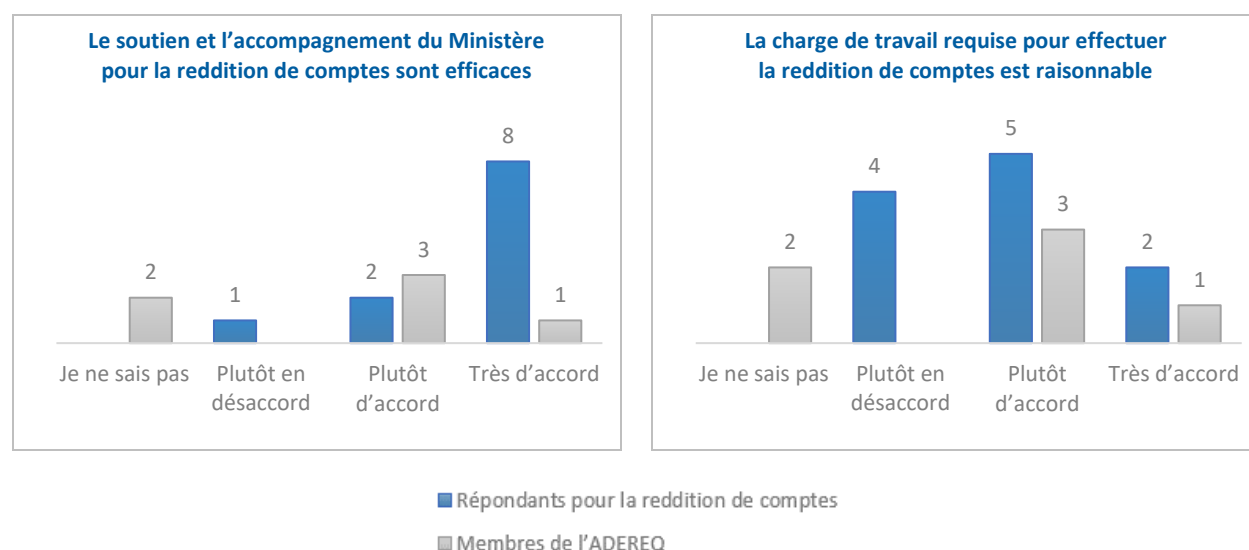
Figure 4.3 : Répartition des réponses en lien avec des aspects de gouvernance du programme



Sources : Questionnaires destinés aux répondantes et aux répondants pour la reddition de comptes et aux membres de l'ADEREQ.

Les énoncés concernant des aspects de la reddition de comptes obtiennent aussi une appréciation majoritairement positive, bien que l'énoncé sur la charge de travail requise pour effectuer la reddition de comptes obtienne des réponses plus nuancées chez les répondantes et les répondants pour la reddition de comptes. Les données sont présentées à la figure 4.4.

Figure 4.4 : Répartition des réponses en lien avec des aspects de la reddition de comptes du programme



Sources : Questionnaires destinés aux répondantes et aux répondants pour la reddition de comptes et aux membres de l'ADEREQ.

Des questions plus spécifiques sur les objectifs du programme et la promotion effectuée ont été posées uniquement aux membres de l'ADEREQ, puisque les répondantes et les répondants de la reddition de comptes étaient impliqués, comme l'indique leur nom, à l'étape de la reddition de comptes et non dans la mise en œuvre globale.

À la question : « Est-ce que les objectifs du programme vous ont été communiqués clairement par le Ministère (n = 6)? », les six répondantes et répondants affirment avoir été informés clairement à ce sujet (100 %). À la question de la promotion, une forte majorité des doyennes et des doyens affirme avoir fait la promotion du programme.

Tableau 4.3 : Répartition des réponses en lien avec la question « Avez-vous fait la promotion du programme de bourses d'excellence aux futurs enseignants? »

Choix de réponses	Fréquence
Oui	5
Non	1
Total	6

Source : Questionnaire destiné aux membres de l'ADEREQ (6 répondants sur 14).

Parmi les quelques associations étudiantes qui ont rempli le questionnaire, la totalité de celles qui connaissaient le programme (n = 6) a indiqué qu'elles n'avaient pas eu connaissance de moyens de promotion du programme. Cette donnée est à interpréter avec prudence, étant donné le nombre peu élevé de répondantes et de répondants. Les moyens de promotion les plus employés par les facultés sont les journées portes ouvertes et les séances d'information aux étudiantes et aux étudiants, suivis de près par les courriels.

Tableau 4.4 : Répartition des réponses en lien avec les moyens de promotion du programme les plus employés par les facultés

Moyens de promotion	Fréquence	%
Journées portes ouvertes	4	80,0
Séances d'information aux étudiantes et aux étudiants	4	80,0
Courriels	3	60,0
Participation à des colloques ou à des salons de l'emploi	2	40,0
Réseaux sociaux	2	40,0
Campagnes publicitaires	1	20,0
Site de la faculté	1	20,0

Source : Questionnaire destiné aux membres de l'ADEREQ.

La totalité des facultés ayant mentionné faire de la promotion (tableau 4.3 [n=5]) souligne le faire plusieurs fois par année, et majoritairement lors des journées portes ouvertes et des séances d'information aux étudiantes et aux étudiants.

5 Efficacité de l'intervention

À la question visant à juger le degré d'efficacité d'un programme de bourses d'excellence pour valoriser les programmes de formation à l'enseignement, la majorité des membres de l'ADEREQ qui ont rempli le questionnaire (5 sur 6) affirme qu'il s'agit d'une mesure très efficace et efficace.

Tableau 5.1 : Répartition des réponses en lien avec le degré d'efficacité du programme pour valoriser les programmes de formation à l'enseignement

Choix de réponses	Fréquence
Très efficace	3
Efficace	2
Je ne sais pas	1
Total	6

Source : Questionnaire destiné aux membres de l'ADEREQ.

En ce qui concerne le jugement porté sur le degré d'efficacité d'un programme de bourses d'excellence pour valoriser la profession enseignante, les répondantes et les répondants, bien qu'étant un peu plus divisés sur la question, trouvent majoritairement (4 sur 6) cette mesure très efficace et efficace.

Tableau 5.2 : Répartition des réponses en lien avec le degré d'efficacité du programme pour valoriser la profession enseignante

Choix de réponses	Fréquence
Très efficace	1
Efficace	3
Peu efficace	1
Je ne sais pas	1
Total	6

Source : Questionnaire destiné aux membres de l'ADEREQ.

Enfin, toujours majoritairement (4 sur 6), les répondantes et les répondants ont jugé ce programme très efficace et efficace pour valoriser l'engagement dans un programme de formation en enseignement.

Tableau 5.3 : Répartition des réponses en lien avec le degré d'efficacité du programme pour valoriser l'engagement dans un programme de formation en enseignement

Choix de réponses	Fréquence
Très efficace	1
Efficace	3
Peu efficace	1
Je ne sais pas	1
Total	6

Source : Questionnaire destiné aux membres de l'ADEREQ.

À noter que, comme pour les questions sur la pertinence des objectifs, ces résultats doivent être interprétés avec prudence, puisque les universités sont parties prenantes au programme.

Tableau 5.4 : Effets perçus de la bourse par les répondantes et les répondants boursiers dans le cadre de l'enquête *La relance à l'université 2023*

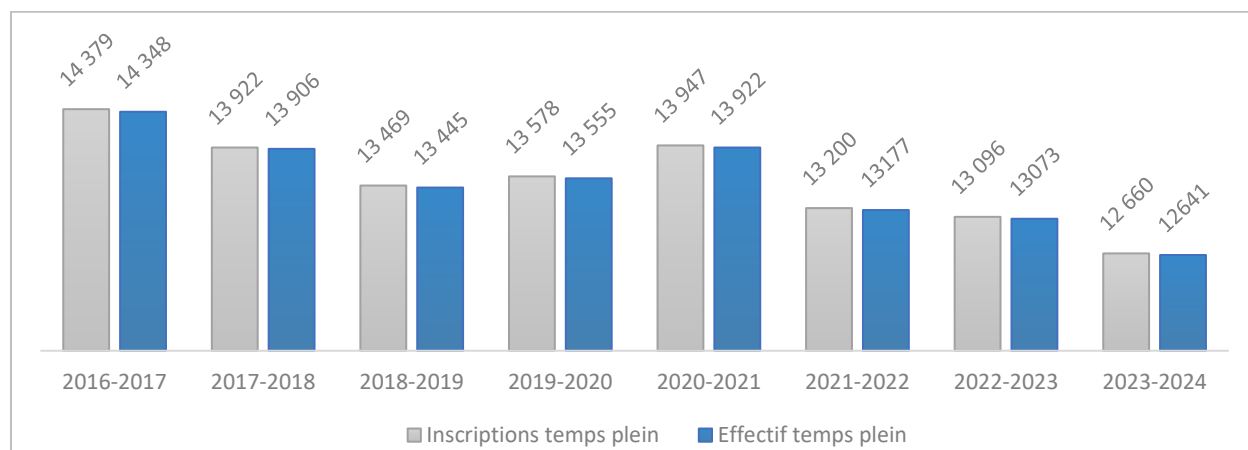
Effet perçu par les répondantes et les répondants	Nombre selon les genres		Total	%	
	F	M			
A assuré une aide / une sécurité financière	230	50	280	43,3	F : 35,6 M : 7,7
Source de motivation / persévérance	75	23	98	15,2	F : 11,6 M : 3,6
Aucun impact	39	11	50	7,7	F : 6,0 M : 1,7
Se concentrer pleinement sur les études	42	8	50	7,7	F : 6,5 M : 1,2
Réduction de l'obligation de travailler durant les études	36	12	48	7,4	F : 5,6 M : 1,9
NSP / Refus de répondre	26	6	32	5,0	F : 4,0 M : 0,9
Réduction du stress / meilleure santé psychologique	25	5	30	4,6	F : 3,9 M : 0,8
Reconnaissance / valorisation / fierté	25	5	30	4,6	F : 3,9 M : 0,8
Poursuite des études aux cycles supérieurs	25	2	27	4,2	F : 3,9 M : 0,3
Sentiment de confiance en soi / assurance	1	0	1	0,2	F : 0,2 M : 0,0
Total	524	122	646	100,0	

Source : Enquête *La relance à l'université 2023*.

Le tableau ci-dessus montre les réponses de bénéficiaires dans le cadre de l'enquête *La relance à l'université 2023* à la question ouverte sur les effets perçus de la bourse d'excellence. Les réponses ont été codées par thèmes par l'équipe de l'enquête. Les effets les plus nommés par les répondantes et les répondants sont, dans une plus forte mesure, la sécurité financière et, dans une moindre mesure, la persévérance.

Objectif « Rehausser les inscriptions dans les programmes de formation en enseignement »

Figure 5.1 : Nombre d'inscriptions et effectif à temps plein au Québec au premier cycle dans les programmes de formation à l'enseignement



Sources : MES, DGPP, DSIG, Portail informationnel, système GDEU, données au 22 avril 2022 et au 28 janvier 2024.

Données incomplètes pour la session d'hiver 2024.

L'effectif correspond au dénombrement de personnes plutôt qu'au nombre d'inscriptions, une même personne pouvant être inscrite à plus d'un programme à la fois. Outre la remontée observable en 2020-2021, les inscriptions et l'effectif à temps plein ont été, globalement, en décroissance sur la période de 2019-2020 à 2022-2023, et cela même si la mise en place du programme de bourses Perspective Québec est prise en considération. À noter que les données pour la session d'hiver 2024 sont incomplètes. Toutefois, en prenant en considération le fait que le nombre d'inscriptions et les ajouts à l'effectif sont toujours moins importants aux sessions d'hiver, les prévisions demeureront négatives si une moyenne des sessions d'hiver des dernières années est effectuée.

Tableau 5.5 : Proportion d'inscriptions à temps plein sur l'ensemble des inscriptions (%) dans les programmes de formation à l'enseignement

2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024
73,8	73,1	72,3	72,7	72,2	71,0	70,9	*74,0

Sources : MES, DGPP, DSIG, Portail informationnel, système GDEU, données au 22 avril 2022 et au 28 janvier 2024.

* Données incomplètes pour la session d'hiver 2024.

En lien avec l'indicateur qui vient d'être présenté, les inscriptions à temps plein représentent en moyenne une bonne proportion du total des inscriptions. Le programme de bourses d'excellence s'adresse donc à cette proportion d'étudiantes et d'étudiants.

Tableau 5.6 : Proportion de bénéficiaires sur le nombre d'inscriptions et sur l'effectif à temps plein au Québec (%)

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Nombre de bénéficiaires	2 723	2 783	2 754	2 178
% sur inscriptions TP	20,1	20,0	20,9	16,6
% sur effectif TP	20,1	20,0	20,9	16,7

Sources : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère et du MES, DGPP, DSIG, Portail informationnel, système GDEU, données au 22 avril 2022 et au 28 janvier 2024.

L'indicateur portant sur la proportion de bénéficiaires par rapport au nombre d'inscriptions et à l'effectif à temps plein démontre, pour des nombres somme toute similaires de bourses attribuées selon les années, que les pourcentages sont demeurés plutôt stables pour les périodes de 2019-2020 à 2021-2022. Il faut rappeler que le nombre moins élevé de bourses en 2022-2023 est attribuable à la fin du PBSPRS.

Tableau 5.7 : Provenance des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits dans les programmes de formation à l'enseignement, par université

Universités	16-17	17-18	18-19	19-20	20-21	21-22	22-23	23-24*	Total	%
Bishop's	147	143	128	138	169	55	66	42	888	2,6
Concordia	105	131	111	118	106	105	106	101	883	2,6
UdeM	702	665	700	720	702	581	601	521	5 192	15,4
Sherbrooke	600	545	502	612	599	574	584	602	4 618	13,7
UQAC	184	156	179	215	214	209	204	241	1 602	4,7
UQAM	903	942	865	899	940	729	785	678	6 741	20,0
UQAR	218	200	213	249	263	190	194	24	1 551	4,6
UQTR	381	430	361	348	358	299	348	343	2 868	8,5
UQAT	63	70	84	74	72	49	52	75	539	1,6
UQO	198	214	175	168	186	136	159	115	1 351	4,0
Laval	518	494	582	680	731	653	700	574	4 932	14,6
McGill	395	297	309	306	319	318	321	304	2 569	7,6
Total	4 414	4 287	4 209	4 527	4 659	3 898	4 120	3 620	33 734	
Variation (%)		-2,9	-1,8	7,6	2,9	-16,3	5,7	-12,1		

Sources : MES, DGPP, DSIG, Portail informationnel, système GDEU, données au 22 avril 2022 et au 28 janvier 2024.

* Données incomplètes pour la session d'hiver 2024. À noter que si une moyenne des sessions d'hiver est effectuée avec les années précédentes, la prévision demeure négative.

Les nouvelles inscrites et les nouveaux inscrits correspondent aux personnes entamant un programme de formation à l'enseignement. Par exemple, un nombre de nouvelles inscriptions qui progresserait de façon significative pourrait être le signe d'une attractivité pour un programme d'études. L'indicateur portant sur la provenance de ces personnes montre des concentrations plus importantes pour l'Université du Québec à Montréal, l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université de Sherbrooke. Par ailleurs, en ce qui concerne la progression, il est à remarquer la baisse importante (-16,3 %) de nouvelles inscriptions en 2021-2022, qui surpasse en nombre les progressions de 2019-2020 et 2020-2021.

Tableau 5.8 : Nombre de nouvelles inscrites et de nouveaux inscrits en changement de programme ayant obtenu une bourse

Universités	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Bishop's	0	0	0	1
Concordia	2	3	1	0
UdeM	43	41	30	31
UdeS	0	15	13	20
UQAC	1	1	1	2
UQAM	8	5	1	0
UQTR	0	1	0	1
McGill	3	12	6	4
Total	57	78	52	59
% sur le total des boursières et des boursiers	2,1	2,8	1,9	2,7

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

Le tableau ci-dessus montre les nouvelles inscriptions parmi les bénéficiaires d'une bourse d'excellence qui ont changé de programme universitaire au profit d'études en enseignement. De deux à trois pour cent des bénéficiaires sont passés par un changement de programme. Comme il peut être constaté, des changements de programme n'ont pas eu lieu dans toutes les universités, et les cas de l'Université de Sherbrooke et, plus encore, celui de l'Université de Montréal constituent des exceptions par rapport aux nombres de changements plus importants selon les années que les autres universités présentées. Il aurait été intéressant de faire des comparaisons avec des programmes similaires, et avant la mise en œuvre du programme. Toutefois, les pourcentages étant peu élevés chez les bénéficiaires eux-mêmes, il est possible de se questionner sur l'influence du programme de bourses d'excellence quant à la motivation des étudiantes et des étudiants à changer leur choix de carrière. Il serait également intéressant d'analyser le cas de l'UdeM plus en détail.

Constats par rapport à l'effet recherché : Les principaux indicateurs à propos de cet objectif, c'est-à-dire le nombre d'inscriptions et d'effectif, le nombre de nouvelles inscrites et de nouveaux inscrits et le nombre de nouvelles et de nouveaux inscrits en changement de programme montrent que le programme n'a pas eu d'effet sur le rehaussement des inscriptions. Il est même à noter une décroissance de celles-ci pour la période de 2019-2020 à 2022-2023.

Objectif « Attirer les candidates et les candidats qui présentent et qui maintiennent un dossier scolaire de haut niveau »

Tableau 5.9 : Moyenne de la variation de la cote R des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits bénéficiaires et moyenne de la variation des moyennes cumulatives des bénéficiaires pour la période de 2019-2020 à 2022-2023 dans les programmes de formation à l'enseignement, pour l'ensemble des universités

	Variation moyenne des cotes R		Variation moyenne des moyennes cumulatives	
	Bénéficiaires	Tous	Bénéficiaires	Tous
Minimums	+0,78*	+1,98	+0,47**	-0,03
Maximums	-0,27*	-0,79	+0,04**	+0,05
Moyennes	+0,12*	+0,25	+0,22**	+0,06

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

* Il manque des données pour l'UQAT.

** Il manque des données pour Bishop's.

Dans le tableau qui précède sont montrées les variations moyennes en points des cotes R et des moyennes cumulatives sur la période de 2019-2020 à 2022-2023. Par exemple, le résultat de +0,78 est obtenu en faisant la comparaison de la moyenne des cotes R des bénéficiaires d'une bourse ayant les cotes R les moins élevées en 2022, comparativement avec la moyenne des cotes R des bénéficiaires d'une bourse ayant les cotes R les moins élevés en 2019. Donc, en moyenne, de 2019 à 2022, les cotes R des bénéficiaires ayant les cotes R les moins élevées ont progressé de 0,78 point sur la période.

Le constat qui ressort, pour cet indicateur, est qu'en moyenne, les moyennes des cotes R et des moyennes cumulatives pour la période de 2019-2020 à 2022-2023, pour l'ensemble des universités, ont augmenté, que ce soit pour les bénéficiaires d'une bourse d'excellence ou pour l'ensemble des étudiantes et des étudiants inscrits dans un programme d'enseignement. En moyenne, les cotes R maximales, que ce soit celles des bénéficiaires ou celles de l'ensemble des étudiantes et des étudiants, ont régressé durant cette période, tandis que les moyennes cumulatives maximales de ces deux groupes ont progressé. En moyenne, les cotes R minimales pour les bénéficiaires et l'ensemble des étudiantes et des étudiants ont progressé durant la période, alors que les moyennes cumulatives minimales des bénéficiaires ont augmenté et que les moyennes cumulatives globales (toutes confondues) ont régressé.

Tableau 5.10 : Évolution des cotes R et des moyennes cumulatives pour la période de 2019-2020 à 2022-2023 dans les programmes de formation à l'enseignement

		Minimums	Maximums	Moyennes
Cotes R	Bénéficiaires	7 universités sur 11 montrent une progression positive*	5 universités sur 11 montrent une progression positive*	7 universités sur 11 montrent une progression positive *
	Tous	8 universités sur 12 montrent une progression positive	4 universités sur 12 montrent une progression positive	8 universités sur 12 montrent une progression positive
Moyennes cumulatives	Bénéficiaires	11 universités sur 11 montrent une progression positive**	7 universités sur 11 montrent une progression positive**	11 universités sur 11 montrent une progression positive**
	Tous	8 universités sur 12 montrent une progression positive	7 universités sur 12 montrent une progression positive	10 universités sur 12 montrent une progression positive

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

* Il manque des données pour l'UQAT.

** Il manque des données pour Bishop's.

Le tableau qui précède montre que, dans l'ensemble, sauf pour les cotes R maximales, pour les deux groupes (bénéficiaires et tous), une progression est constatée pour une majorité d'universités.

Tableau 5.11 : Variation de la moyenne pondérée de la cote R pour la période de 2019-2020 à 2022-2023, pour l'ensemble des universités

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Bénéficiaires	31,37*	31,57	31,59	31,44
Variation (%)		0,6	0,1	-0,5
Tous	26,70	26,46	26,78	26,86
Variation (%)		-0,9	1,2	0,3

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

* Une donnée est manquante pour l'UQAT en 2019-2020.

Il n'est pas possible de confirmer un effet notable du programme quant au volet de l'objectif portant sur l'attraction de candidates et de candidats présentant un dossier scolaire de haut niveau. Les bourses sont attribuées à celles et ceux qui présentent les plus hauts résultats scolaires, et le nombre de bourses attribuées par année est demeuré stable durant la période évaluée, c'est-à-dire d'environ, en moyenne, de 2 600 par année. La variation de la moyenne pondérée des cotes R pour cette période montre qu'il y a une stagnation de la cote R des bénéficiaires plutôt qu'une progression. Par ailleurs, la variation sur la période est plus importante pour l'ensemble des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits, ce qui peut signifier une certaine évolution des cotes R chez des non-bénéficiaires. À noter qu'il n'a pas été possible de faire des comparaisons avec les années précédant la mise en œuvre du programme. En ce sens, il n'y a pas confirmation que l'objectif est atteint.

Comme il a été mentionné dans la section traitant de la pertinence de l'intervention, les motivations intrinsèques des personnes sont déterminantes quant au choix du domaine d'études et au choix de carrière. Comme le peu de données obtenues des associations étudiantes indique qu'elles n'ont pas eu connaissance de moyens de promotion de ce programme, et comme les modalités de fonctionnement de ce programme de bourses prévoient une attribution automatique aux candidates et aux candidats sans que celles-ci et ceux-ci en fassent la demande, il faut demeurer prudent quant à l'effet du programme sur cet aspect d'attraction recherché.

Tableau 5.12 : Variation de la moyenne pondérée de la moyenne cumulative pour la période de 2019-2020 à 2022-2023, pour l'ensemble des universités

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
Bénéficiaires	3,67	3,75	3,79	3,90
Variation (%)		2,2	1,1	3,0
Tous	3,19	3,22	3,29	3,27
Variation (%)		0,9	2,2	-0,7

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

Cependant, comme la variation des moyennes cumulatives des bénéficiaires de 2019-2020 à 2022-2023 (tableau 5.9) et la variation de la moyenne pondérée de la moyenne cumulative (tableau 5.12) ont augmenté plus significativement que celle pour l'ensemble des étudiantes et des étudiants inscrits, il est possible que le programme ait eu un effet sur le maintien des dossiers scolaires de haut niveau pour les bénéficiaires, et qu'il ait même permis une certaine progression. Par ailleurs, une autre donnée qui peut appuyer ce dernier constat est qu'il y a progression des moyennes cumulatives minimales chez les bénéficiaires et régression des moyennes cumulatives minimales sur le plan global (l'ensemble des étudiantes et des étudiants). Des données plus détaillées à ce sujet se trouvent à l'annexe I.

Dans une autre perspective pour évaluer le rehaussement ou le maintien de dossiers scolaires de haut niveau, mentionnons que les dossiers de 1 925 bénéficiaires qui se sont requalifiés, et dont il était possible d'évaluer une évolution sur la moyenne cumulative, ont été analysés²⁷. Ainsi, une étudiante de première année de baccalauréat qui ne s'était requalifiée qu'une seule fois n'a pu être retenue, puisque l'admission au programme se fait sur la base de la cote R et que la moyenne cumulative n'est calculée qu'à partir de la deuxième année. Une variation de 0,03 sur la moyenne cumulative a été considérée comme significative, sinon l'évolution a été considérée comme stable pour une étudiante ou un étudiant.

²⁷ Les données de l'Université Bishop's ont été retirées, puisque pour certaines années la présentation des moyennes cumulatives n'était pas établie sur 4,3.

Tableau 5.13 : Évolution des moyennes cumulatives de certains bénéficiaires s'étant requalifiés au programme (n = 1 925)

Évolution de la moyenne cumulative ¹	Nombre de personnes	%
Progression	748	38,9
Stable	741	38,5
Régression	436	22,6
Total	1 925	100,0

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

¹ Une variation de 0,03 sur la moyenne cumulative a été considérée comme significative, sinon l'évolution a été considérée comme stable pour une étudiante ou un étudiant.

La prudence est de mise, puisque pour la période évaluée, plus les étudiantes et les étudiants ont progressé dans leur programme, plus le nombre de qualifications s'est avéré limité. Il s'agit donc d'un portrait limité. En outre, il n'a pas été possible d'établir une comparaison avec les non-bénéficiaires ou avec celles et ceux ne s'étant qualifiés qu'une fois.

Par ailleurs, concernant le nombre de qualifications au programme, il est calculé en fonction des sommes reçues par année universitaire. Une qualification était considérée à la reddition de comptes comme un montant reçu durant une année universitaire complète, peu importe le montant, qu'il s'agisse du plein montant de 7 500 \$ ou d'un montant inférieur. Les 10 437 bourses, attribuées de 2019-2020 à 2022-2023, ont été remises à 6 914 personnes au total. En moyenne, 67 % des bénéficiaires qui pouvaient se requalifier l'année suivante ont réussi à le faire. Parmi les 533 bénéficiaires de première année au baccalauréat de 2019 qui pouvaient se qualifier à quatre reprises pour la période évaluée, 166 (31,1 %) se sont qualifiés à quatre reprises, dont 152 qui ont reçu quatre fois le plein montant (7 500 \$).

Constats par rapport à l'effet recherché : Il semble que le programme puisse avoir un effet sur le rehaussement ou même sur le maintien de dossiers scolaires de haut niveau, mais il ne semble pas avoir d'effet sur l'attraction de candidates et de candidats ayant des dossiers de haut niveau. Cependant, cet effet doit être analysé avec prudence en raison de la courte période évaluée et de l'indisponibilité des données sur l'évolution des dossiers de celles et ceux ne s'étant qualifiés qu'à une seule reprise et de celles des non-bénéficiaires. Comme il a été mentionné précédemment, 15,2 % des bénéficiaires qui ont participé à l'enquête *La relance à l'université* ont indiqué que la bourse était une source de motivation et/ou de persévérance. Il est possible qu'il y ait un plus grand effet sur une certaine proportion de personnes.

Objectif « Soutenir la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans un programme agréé de formation en enseignement »

Le taux de persévérance est une donnée qui informe sur la persévérance des étudiantes et des étudiants un an après leur inscription dans le domaine de formation.

Tableau 5.14 : Taux de persévérance des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits, selon le statut d'inscription

Années	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Temps plein								
Nombre dans la cohorte	4 661	4 457	4 279	4 170	4 080	4 322	4 475	4 121
Nombre ayant persévéré	4 030	3 830	3 715	3 592	3 487	3 744	3 857	3 576
%	86,5	85,9	86,8	86,1	85,5	86,6	86,2	86,8
Variation (%)		-0,6	1,0	-0,8	-0,8	1,4	-0,5	0,7
Progression avant/pendant le programme (%)					-1,1			1,5
Temps partiel								
Nombre dans la cohorte	654	589	487	487	589	637	723	696
Nombre ayant persévéré	381	357	295	288	351	389	463	418
%	58,3	60,6	60,6	59,1	59,6	61,1	64,0	60,1
Variation (%)		4,0	-0,1	-2,4	0,8	2,5	4,9	-6,2
Progression avant/pendant le programme (%)					2,4			1,1

Sources : MES, DGPP, DSIG, PDUCE23G, cheminement scolaire baccalauréat, données au 19 novembre 2023.

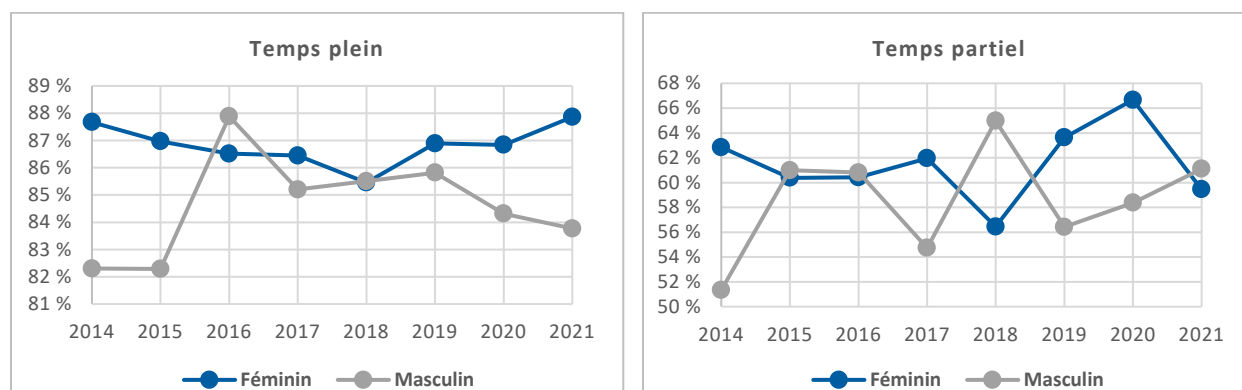
D'abord, il faut mentionner que cet indicateur ne renseigne pas sur la persévérance d'un parcours complet. Ensuite, pour les deux premières années d'application du programme, soit 2019-2020 et 2020-2021, les progressions du taux de persévérance sont beaucoup plus prononcées chez les étudiantes et les étudiants à temps partiel qui n'ont pas accès à la bourse. Globalement, pour les trois années disponibles d'application du programme (de 2019-2020 à 2021-2022), les progressions ont été similaires entre les étudiantes et les étudiants inscrits à temps plein et celles et ceux inscrits à temps partiel (0,4 % de différence).

Toutefois, il est à noter le retour d'une progression positive du taux à partir de 2019-2020 chez les étudiantes et les étudiants inscrits à temps plein. Ce retour à une progression positive doit toutefois être relativisé, puisque le taux demeure relativement stable sur la période de 2014-2015 à 2021-2022. En outre, comme il est constaté, le taux de persévérance chez les étudiantes et les étudiants inscrits à temps partiel sur la période est inférieur à celui des personnes étudiant à temps plein. Ces données viennent appuyer l'affirmation de l'un des participants du sondage, qui soulevait que ce sont les étudiantes et les étudiants inscrits à temps partiel qui persévèrent généralement moins. Ainsi, cette analyse peut soutenir les quelques commentaires suggérant que le programme de bourses d'excellence s'adresse à des personnes qui persévèrent déjà davantage ou à celles dont la situation leur permet de persévérer davantage.

L'analyse par genre permet une nuance supplémentaire. Pour ce qui est du taux de persévérance chez les nouvelles inscrites et les nouveaux inscrits à temps plein, un effet contraire est constaté à partir de 2019 chez les personnes s'identifiant au genre féminin par rapport à celles s'identifiant au genre masculin. De 2019-2020 à 2021-2022, le taux de persévérance à temps plein des personnes s'identifiant au genre masculin a diminué, alors que celui des personnes s'identifiant au genre féminin a augmenté.

Dans le cas des nouvelles inscrites et des nouveaux inscrits à temps partiel, il y a une augmentation du taux pour les deux groupes pour les années 2019-2020 et 2020-2021. Par ailleurs, de 2018-2019 à 2020-2021, une progression significative est observée (10,2 points de pourcentage) chez les personnes s'identifiant au genre féminin inscrites à temps partiel. Par la suite, en 2021-2022, une diminution marquée (7,2 points de pourcentage) est constatée pour les personnes s'identifiant au genre féminin, alors qu'il y a augmentation pour les personnes s'identifiant au genre masculin. Les données à ce sujet sont présentées à la figure suivante.

Figure 5.2 : Taux de persévérance selon le genre et le statut d'inscription de 2014-2015 à 2021-2022



Sources : MES, DGPP, DSIG, PDUCE23G, cheminement scolaire baccalauréat, données au 19 novembre 2023.

Il est donc difficile d'établir un lien avec le programme, puisqu'il y a eu une certaine progression du taux pour les étudiantes et les étudiants inscrits à temps partiel et une diminution pour les personnes s'identifiant au genre masculin inscrites à temps plein. Il serait intéressant de poursuivre les analyses pour connaître les facteurs qui ont pu provoquer les hausses importantes en ce qui concerne le genre masculin en 2016 pour le temps plein, et en 2015 et 2018 pour le temps partiel, ainsi que les baisses importantes en ce qui a trait au genre féminin en 2018 et 2021 pour le temps partiel.

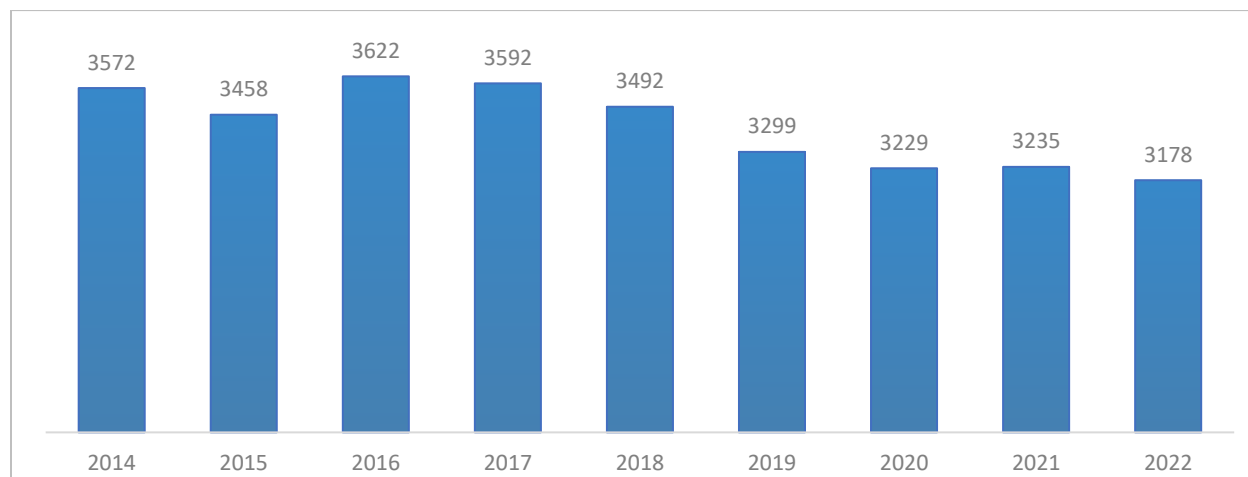
Tableau 5.15 : Nombre de bénéficiaires avec et sans soutien de l'Aide financière aux études (AFE) de 2019-2020 à 2022-2023

Années	Bénéficiaires avec soutien de l'AFE	Nombre total de bénéficiaires	%
2019-2020	786	2 723	29
2020-2021	783	2 783	28
2021-2022	694	2 753	25
2022-2023	522	2 178	24

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

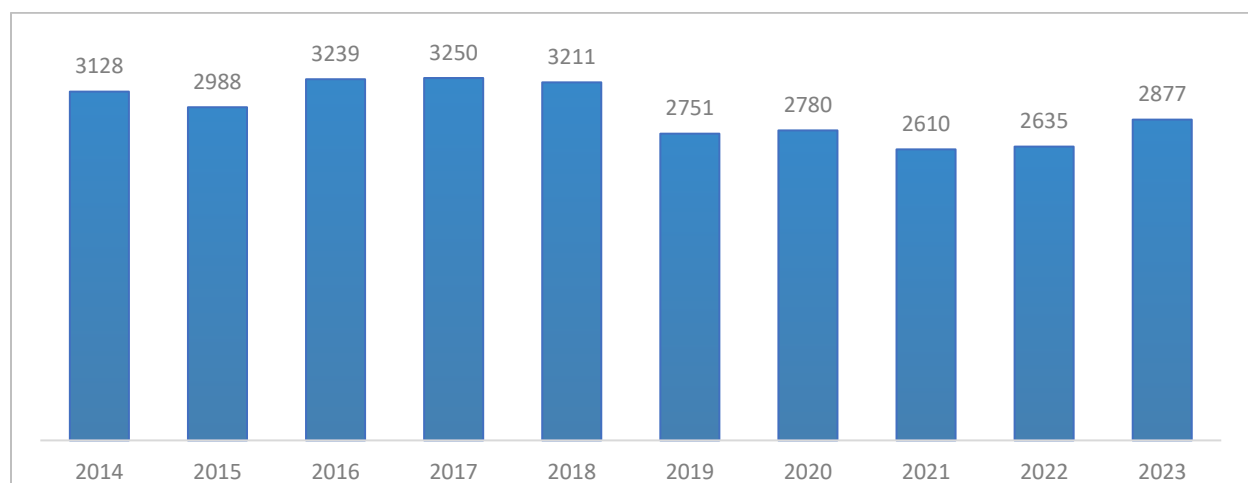
Cet indicateur informe, d'une part, qu'il est possible d'obtenir à la fois l'AFE et une bourse d'excellence et, d'autre part, qu'une majorité de bénéficiaires n'avait pas besoin de l'AFE. Cela tend à confirmer les propos de l'un des répondants aux questionnaires, à savoir que le programme vise des personnes qui ont généralement une bonne situation financière. La situation financière étant un facteur agissant sur la persévérance²⁸, les personnes qui bénéficient déjà d'une situation financière avantageuse seraient probablement plus enclines à persévérer, même sans la bourse.

Figure 5.3 : Nombre de diplômées et de diplômés du premier cycle dans les programmes en enseignement (année scolaire)



Sources : MES, Direction générale de la planification et de la performance. Direction des statistiques et de l'information de gestion. Portail informationnel, système GDEU. Données en date du 16 avril 2023. Mise à jour : 1^{er} mars 2024.

Figure 5.4 : Nombre de brevets octroyés selon les années (année civile)



Source : Extraction du système QE fournie par la Direction de l'encadrement de la profession enseignante en date du 18 janvier 2024.

²⁸ Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). *Accessibilité financière aux études : quelles conditions pour la réussite étudiante?* Consulté en février 2024. En ligne : <https://oresquebec.ca/dossiers/accessibilite-financiere-aux-etudes-conditions-pour-la-reussite-etudiante/>.

Dans la même perspective que celle relative au nombre de diplômées et de diplômés (figure 5.3), mentionnons que, pour les trois années précédant l'application du programme, une hausse du nombre de brevets octroyés a été constatée (figure 5.4). Pour la période de 2019-2020 à 2022-2023, les deux indicateurs montrent toutefois une baisse générale. Il faut rappeler qu'à partir de 2022, le programme Perspective Québec était en place. De 2019 à 2022, une baisse globale des brevets octroyés est constatée. L'obtention d'un brevet constitue la dernière étape après la diplomation qui confirme le statut légal de la qualification. Il s'agit donc d'un autre indicateur de la persévérance des étudiantes et des étudiants pour l'ensemble du parcours de formation.

Tableau 5.16 : Nombre de bourses attribuées en fonction de l'année du baccalauréat de 2019-2020 à 2022-2023

	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	Total	%
1 ^{re} année du baccalauréat	533	539	538	556	2 166	20,8
2 ^e année du baccalauréat	538	549	542	544	2 173	20,8
3 ^e année du baccalauréat	546	565	542	538	2 192	21,0
4 ^e année du baccalauréat	1 106	1 130	1 131	540	3 907	37,4
Total	2 723	2 783	2 753	2 178	10 437	

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

Bien qu'en proportion, pour les trois premières années du programme, un nombre de bourses plus significatif ait été attribué à des étudiantes et à des étudiants de 4^e année du baccalauréat en lien avec les bourses aux stagiaires et dans la perspective de favoriser la persévérance d'un plus grand nombre d'étudiantes et d'étudiants, cela ne s'est pas traduit par une augmentation du nombre de diplomations.

Constats par rapport à l'effet recherché : Il est difficile d'établir un lien de causalité du programme sur la persévérance des étudiantes et des étudiants qui ont reçu une bourse d'excellence. Les indicateurs principaux que sont le nombre de diplômées et de diplômés et le nombre de brevets octroyés ne permettent pas d'établir l'effet du programme. Il faut ajouter que le taux de persévérance a aussi progressé pour les étudiantes et les étudiants inscrits à temps partiel qui n'ont pas accès à la bourse. Enfin, il est à noter qu'à partir de 2022-2023, les données incluent la mise en place du programme de bourses Perspective Québec.

Effet ultime « Augmentation du nombre de finissantes et de finissants qui intègrent le corps enseignant et y persévèrent »

Il n'y a pas de données sur le taux d'insertion dans la profession enseignante. De même, il n'est pas possible d'obtenir des données sur le maintien en emploi dans les quatre premières années à la suite de l'obtention d'un emploi en enseignement. En revanche, les données sur les brevets et sur les postes à pourvoir n'indiquent pas, quant à la durée du programme, d'évolution positive ou significative. Les données sur les postes à pourvoir présentées ci-dessous montrent qu'à la même période de l'année, soit un mois et demi après la rentrée scolaire, le nombre de postes à temps plein à pourvoir a plus que doublé en un an.

Tableau 5.17 : Nombre de postes à pourvoir dans le réseau de l'éducation

Années	Nombre de postes temps plein à pourvoir	Nombre de postes temps partiel à pourvoir
12 octobre 2022	66	510
16 octobre 2023	175	742

Source : Tableau de bord ministériel. Consulté en mars 2024.

Des chercheurs²⁹ ont déterminé que, de 2022 à 2030, au Québec, entre 27 000 et 32 000 enseignantes et enseignants pourraient quitter leur emploi pour la retraite. Le nombre moyen de brevets délivrés de 2019 à 2023 (années civiles) a été de 2 731. En considérant l'estimation la plus basse, soit 27 000 sur huit ans, il faudrait une intégration annuelle au corps enseignant, et cela de façon systématique, de 3 375 personnes. En considérant l'estimation la plus haute, soit 32 000 sur huit ans, il en faudrait 4 000 par année. Avec les données qui viennent d'être présentées, le déficit actuel à résorber se situe donc entre 644 et 1 269 brevets à délivrer par année. Par ailleurs, il est à noter que, de 2014 à 2023 (années civiles), le nombre maximal de brevets délivrés pour une année (2017) a été de 3 250. En considérant les données ci-dessus sur les postes à pourvoir, il semble que le nombre de finissantes et de finissants ne compense pas le manque à gagner au fil du temps, bien qu'il n'y ait pas suffisamment de données pour brosser un portrait à long terme.

Cependant, bien qu'elles n'informent pas sur le nombre de finissantes et de finissants qui intègrent le corps enseignant, certaines données comparatives entre les bénéficiaires et les non-bénéficiaires ont pu être colligées dans le cadre de l'enquête *La relance à l'université*. Elles sont présentées dans cette section, puisqu'il s'agit de personnes qui, pour la plupart, ont intégré le marché du travail. Les données présentées comprennent deux disciplines qui n'ont pas été considérées dans les autres analyses de ce rapport, à savoir la didactique et les sciences de l'activité physique, puisque ces disciplines ne mènent pas nécessairement à l'enseignement. Dans tous les cas, les données relatives à la grande majorité des répondantes et des répondants de l'enquête *La relance à l'université* concernent les disciplines qui mènent au métier d'enseignante et d'enseignant. Les données montrent qu'il n'y a pas de différence significative entre les perceptions d'une personne qui a reçu une bourse d'excellence et une qui n'en a pas reçu.

Concernant la durée de recherche d'un emploi dans le domaine, la majorité des répondantes et des répondants, qu'ils soient bénéficiaires d'une bourse ou non, ont cherché pendant moins d'une semaine (73,5 % des non-bénéficiaires et 72 % des bénéficiaires). Cependant, quelques répondants ont mis plus de temps avant de trouver un emploi (jusqu'à 52 semaines dans le cas de trois boursiers). C'est pourquoi la durée moyenne de recherche pour obtenir un emploi est légèrement supérieure à deux semaines et demie.

²⁹ Dions-Viens, D. (2022, 19 sept.). Plus de 40 % des profs seront à la retraite d'ici 2030 – Jusqu'à 32 000 enseignants pourraient quitter leur profession d'ici huit ans. *Le Journal de Québec*. Consulté en novembre 2023. En ligne : [https://www.journaldequebec.com/2022/09/19/plus-de-40-des-profs-a-la-retraite-dici-2030#:~:text=L%27%C3%A2ge%20moyen%20de%20la,scolaire%20qu%C3%A9b%C3%A9cois%20\(voir%20encadr%C3%A9\).](https://www.journaldequebec.com/2022/09/19/plus-de-40-des-profs-a-la-retraite-dici-2030#:~:text=L%27%C3%A2ge%20moyen%20de%20la,scolaire%20qu%C3%A9b%C3%A9cois%20(voir%20encadr%C3%A9).)

Tableau 5.18 : Durée de recherche d'un emploi des bénéficiaires et des non-bénéficiaires

		N	Moyenne
Durée de recherche de l'emploi (semaines)	Non-bénéficiaires	569	2,67
	Bénéficiaires	339	2,75

Source : Enquête *La relance à l'université 2023*.

Quant à la satisfaction liée à l'emploi, des variations peu significatives sont observées entre les détentrices et les détenteurs d'une bourse et celles et ceux qui n'en ont pas reçu. Les deux groupes, en effet, présentent une majorité de répondantes et de répondants qui expriment une appréciation plutôt neutre quant à leur satisfaction.

Tableau 5.19 : Niveau de satisfaction liée à l'emploi des bénéficiaires et des non-bénéficiaires

		Fréquence	Pourcentage
Non-bénéficiaires	Insatisfaits	106	10,9
	Ni insatisfaits ni satisfaits	506	52,0
	Satisfaits	362	37,2
	Total	974	100,0
Bénéficiaires	Insatisfaits	49	9,5
	Ni insatisfaits ni satisfaits	275	53,4
	Satisfaits	191	37,1
	Total	515	100,0

Source : Enquête *La relance à l'université 2023*.

Comme pour la satisfaction liée à l'emploi, des différences peu significatives sont observées entre les deux groupes présentant des perceptions majoritairement neutres sur la question de la satisfaction liée à la formation. Par ailleurs, pour les questions sur l'adaptation de la formation à la réalité du travail ou sur le choix de la même formation si elles et ils avaient à recommencer, des majorités légèrement plus fortes (environ 5 % supérieur) sont constatées chez les boursières et les boursiers. Les données sont présentées dans les tableaux qui suivent.

Tableau 5.20 : Niveau de satisfaction liée à la formation des bénéficiaires et des non-bénéficiaires

		Fréquence	Pourcentage
Non-bénéficiaires	Insatisfaits	133	10,1
	Ni insatisfaits ni satisfaits	761	57,8
	Satisfaits	423	32,1
	Total	1 317	100,0
Bénéficiaires	Insatisfaits	61	9,5
	Ni insatisfaits ni satisfaits	392	61,3
	Satisfaits	186	29,1
	Total	639	100,0

Source : Enquête *La relance à l'université 2023*.

Tableau 5.21 : Niveau d'exigence perçu de la formation reçue en enseignement des bénéficiaires et des non-bénéficiaires

		Fréquence	Pourcentage
Non-bénéficiaires	Peu exigeant	103	7,9
	Ni peu exigeant ni exigeant	771	58,8
	Très exigeant	438	33,4
	Total	1 312	100,0
Bénéficiaires	Peu exigeant	74	11,7
	Ni peu exigeant ni exigeant	383	60,3
	Très exigeant	178	28,0
	Total	635	100,0

Source : Enquête *La relance à l'université* 2023.**Tableau 5.22 : Niveau d'accord en lien avec l'adaptation de la formation à la réalité du marché du travail des bénéficiaires et des non-bénéficiaires**

		Fréquence	Pourcentage
Non-bénéficiaires	En désaccord	183	19,3
	Ni en désaccord ni en accord	576	60,8
	D'accord	188	19,9
	Total	947	100,0
Bénéficiaires	En désaccord	86	16,9
	Ni en désaccord ni en accord	338	66,3
	D'accord	86	16,9
	Total	510	100,0

Source : Enquête *La relance à l'université* 2023.**Tableau 5.23 : Répartition des réponses des bénéficiaires et des non-bénéficiaires à la question « Si vous pouviez recommencer votre parcours, choisiriez-vous de vous inscrire dans le même programme? »**

		Fréquence	Pourcentage
Non-bénéficiaires	Oui	820	64,9
	Non, dans un programme différent	203	16,1
	Non, mais dans un programme similaire	240	19,0
	Total	1 263	100,0
Bénéficiaires	Oui	431	69,9
	Non, dans un programme différent	89	14,4
	Non, mais dans un programme similaire	97	15,7
	Total	617	100,0

Source : Enquête *La relance à l'université* 2023.

6 Discussion

Pour juger cette intervention, il faut revenir aux effets ultimes qu'elle vise. Le seul effet ultime annoncé lors du dépôt du Cadre de suivi et d'évaluation préliminaire (CSEP) était d'augmenter le nombre de finissantes et de finissants intégrant le corps enseignant. Malgré tout, l'un des objectifs est d'attirer des candidates et des candidats qui présentent et qui maintiennent un dossier scolaire de haut niveau et, comme l'indique le CSEP, à travers cet objectif se trouvent des éléments de valorisation de la profession par l'aspect d'excellence recherché des candidates et des candidats. Les autres aspects recherchés sont l'attraction globale de plus de candidates et de candidats et la persévérance des étudiantes et des étudiants engagés dans les programmes de formation.

Or, force est de constater que le programme répond négativement aux objectifs, tant sur l'aspect de sa pertinence que sur celui de son efficacité.

Le principe de bourses au mérite adopté dans le présent contexte est différent de l'approche généralement adoptée aux États-Unis, qui vise des personnes ayant un bon dossier scolaire et qui cherche à les faire persévérer aux cycles supérieurs. Les bourses d'excellence aux futurs enseignants sont attribuées automatiquement aux bénéficiaires, qui sont informés de cette attribution au moment de la recevoir. Le programme s'adresse à des personnes qui doivent s'inscrire à temps plein et qui se sont donc assurées au préalable d'avoir les moyens de poursuivre des études à temps plein. Ainsi, pour des personnes qui ont davantage les résultats nécessaires et les moyens financiers de poursuivre vers les cycles supérieurs, la bourse d'excellence se veut un outil de persévérance pour les encourager à terminer la formation, mais aussi une tentative d'influencer l'orientation de certaines personnes pour qui l'enseignement ne serait pas nécessairement le premier choix. Or, les données sur les nouvelles inscriptions n'indiquent pas que le programme a une influence importante sur cet aspect. De plus, les données présentées sur les bénéficiaires en changement de programme montrent que, pour une majorité d'universités, il n'y a qu'un faible effet de transfert entre domaines d'études.

Par ailleurs, il faut aborder la question de la mise en place du programme de bourses Perspective Québec, qui est venu changer la donne sur les deux effets recherchés du programme, l'attractivité et la persévérance. Au sujet de l'attractivité, le programme Perspective Québec peut avoir un effet de neutralisation. Comme le mentionne l'Institut de la statistique du Québec³⁰ :

« En 2022, au Québec, les femmes demeurent fortement majoritaires dans les professions du secteur de la santé et dans celles des secteurs regroupés de l'enseignement, du droit et des services sociaux, communautaires et gouvernementaux. »

³⁰ Institut de la statistique du Québec. *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes*. Consulté en avril 2024. En ligne : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/ensemble/faits-saillants>.

« Durant l'année scolaire 2021-2022, les femmes représentent environ 75 % des personnes inscrites dans des programmes universitaires des domaines "Santé et domaines connexes" et "Éducation". »

D'une beaucoup plus grande envergure que le programme de bourses d'excellence, le programme Perspective Québec attribut ses bourses dans les trois programmes d'études déjà très populaires chez les femmes que sont la santé, l'éducation et les services sociaux. Ainsi, s'il y avait au départ un souhait d'attirer les étudiantes et les étudiants spécifiquement vers les programmes de formation à l'enseignement, il faut désormais remettre en question la force de cette influence.

En matière d'envergure, il est nécessaire de rappeler qu'en 2022-2023, près de 10 000 bourses ont été attribuées uniquement dans les programmes de formation à l'enseignement dans le cadre du programme Perspective Québec sur un effectif annuel, au premier cycle, se situant en moyenne à un peu plus de 13 000 personnes. Cela représente près de cinq fois le nombre de bourses attribuées la même année par le programme de bourses d'excellence. Sur le plan de l'effet recherché sur la persévérance, le programme Perspective Québec interagit d'une façon identique et très importante, ce qui, encore une fois, peut neutraliser l'effet recherché par le programme de bourses d'excellence.

Quant à la perspective de la valorisation de la profession par le souhait d'attirer des candidates et des candidats qui présentent des dossiers scolaires de haut niveau, elle provient du constat selon lequel les systèmes d'éducation les plus performants misent sur des enseignantes et des enseignants choisis préalablement parmi les meilleures étudiantes et les meilleurs étudiants, alors qu'au Québec, les facultés d'éducation seraient peu sélectives et les critères d'admission, peu exigeants³¹. Cela contribuerait à dévaloriser le métier. Des interrogations sont soulevées concernant le moyen utilisé pour intervenir et les résultats obtenus jusqu'à présent.

En ce qui concerne les résultats obtenus, il n'y a pas de démonstration d'un effet significatif sur les cotes R et donc sur l'admission de candidates et de candidats ayant des dossiers scolaires de plus haut niveau. Le nombre de requalifications pour les bourses d'excellence et l'évolution des moyennes cumulatives peuvent démontrer un certain maintien et une certaine progression de résultats de haut niveau. Les données recueillies dans le cadre de cette évaluation ne permettent pas de répondre à cette question de façon précise. Donc, une réflexion peut être faite quant à l'efficacité d'un programme de bourses pour valoriser une profession.

En revanche, il faut dire que la valorisation fait référence à la valeur qu'attribue la société à cette profession. Les derniers sondages de 2019 et de 2013, présentés précédemment, ne semblent pas indiquer que le métier d'enseignante et d'enseignant est dévalorisé par le public. Il semble par contre que les conditions de travail difficiles contribuent à une moins forte popularité de ce métier. Le rapport de l'OCDE de 2006 allait d'ailleurs en ce sens et suggérait que l'amélioration des conditions de travail pourrait

³¹ Institut du Québec (2019). *Qualité de l'enseignement et pénurie d'enseignants : [l']État doit prioriser l'essentiel*, Québec, 41 p. Consulté en mars 2020. En ligne : <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2019/09/201909-IDQ-PENURIEENSEIGNANTS.pdf>.

être une piste de solution pour favoriser l'attraction en condition de pénurie. Un sondage en lien avec la valorisation de la profession est en cours d'analyse et apportera une réponse plus à jour à ce propos.

Compte tenu de ce qui vient d'être présenté, il faudrait se positionner sur la suite à donner au programme dans le contexte actuel.

L'abandon du programme ou son arrêt temporaire serait peut-être à envisager.

En premier lieu, il est à rappeler que l'efficacité du programme de bourses d'excellence n'est pas démontrée pour les premières années de son application, et que l'ampleur du programme de bourses Perspective Québec amoindrit substantiellement les effets recherchés sur l'attractivité et la persévérance. Il faut préciser que des doutes se posent également sur l'efficacité de ce dernier³².

En second lieu, comme l'un des effets recherchés visait à revaloriser le métier d'enseignante et d'enseignant et que le lien de causalité entre des bourses au mérite (ou d'excellence) et l'effet recherché semble moins direct que d'autres moyens, par exemple l'amélioration des conditions d'emploi ou des critères de sélection des candidates et des candidats plus sévères, les sommes pourraient être réinvesties dans un autre moyen.

Le maintien actuel du programme de bourses d'excellence s'ajoute à l'offre du programme de bourses Perspective Québec. Si l'objectif envisagé est une plus grande attribution de bourses, alors il faudrait préconiser la réallocation des sommes directement dans le programme Perspective Québec pour éviter les doublons administratifs (par exemple, gestion d'enveloppes distinctes et de redditions de comptes distinctes) qui ont déjà un impact de gestion tant sur le Ministère que sur les universités. Cela pourrait engendrer des économies en temps et en ressources, notamment en considérant la différence des montants attribués par session par les deux programmes (2 500 \$ par rapport à 3 750 \$).

Par ailleurs, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, qui risque de se poursuivre encore quelques années, la recherche d'excellence semble difficile à harmoniser. C'est pourquoi un arrêt temporaire du programme est peut-être une solution de rechange à l'abandon.

D'un autre point de vue, comme le programme n'a pas une grande maturité, le maintien actuel est aussi possible. Toutefois, les objectifs devraient être revus et ne viser que l'excellence. Avec la présence de Perspective Québec, il faudrait que le programme de bourses d'excellence se démarque plus significativement et qu'il ait une valeur ajoutée. Dans cette optique, il y aurait, par exemple, l'option de bonifier substantiellement l'enveloppe ou encore l'option de réduire le nombre de bourses attribuées, mais en augmentant considérablement les montants des versements. Les critères d'admissibilité pourraient être revus pour, par exemple, inclure les étudiantes et les étudiants à temps partiel, et d'autres exigences pourraient être associées à l'acceptation d'une bourse d'excellence.

³² Bussières McNicoll, F. (2024, 26 mars). *Les bourses pour contrer la pénurie de main-d'œuvre n'ont pas « l'effet wow » espéré*. ICI Radio-Canada. Consulté en avril 2024. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2060124/bourses-perspective-penurie-main-oeuvre-quebec>.

Le rapport de l'Institut du Québec³³ donnait en exemple le système d'enseignement très performant qui a été mis en place à Singapour. Les droits de scolarité des étudiantes et des étudiants en éducation y sont supportés par l'État, et ceux-ci reçoivent même une allocation correspondant à 60 % du salaire initial d'une enseignante ou d'un enseignant. Au terme de leurs études, les nouveaux membres du corps enseignant s'engagent à enseigner à temps plein pour un minimum de trois ans. À titre d'exemple québécois, le Service de police de la Ville de Montréal a adopté des mesures similaires en payant les frais de formation aux aspirantes policières et aux aspirants policiers qui, en retour, doivent effectuer leurs cinq premières années de service dans la métropole³⁴. Des options comme celles-ci pourraient être envisagées pour favoriser la rétention de candidates et de candidats ayant d'excellents dossiers scolaires.

Selon l'option d'un maintien à court et moyen termes, une promotion importante du programme de BEFE devra être effectuée, puisqu'actuellement le programme Perspective Québec profite d'une couverture médiatique majeure. Comme il a été mentionné à quelques reprises dans ce rapport, il n'y a pas de preuve qu'un programme de bourses aide à la valorisation d'un métier ou d'une profession. Ainsi, son maintien et sa bonification substantielle ne garantiront pas l'effet recherché, surtout en présence d'un programme de l'ampleur du programme Perspective Québec. Si le programme de BEFE est maintenu, il devra toujours faire l'objet d'un suivi approprié et d'une autre évaluation après une période déterminée. Enfin, les enjeux d'attractivité, de pénurie de main-d'œuvre et d'excellence demeurent des priorités dans le contexte actuel et dépassent la présente évaluation. Il importe d'insister sur la nécessité d'obtenir certaines données stratégiques et d'en continuer le suivi.

³³ Institut du Québec (2019). *Qualité de l'enseignement et pénurie d'enseignants : [l']État doit prioriser l'essentiel*, Québec, 41 p. Consulté en mars 2020. En ligne : <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2019/09/201909-IDQ-PENURIEENSEIGNANTS.pdf>.

³⁴ Robidas, P. (2023, 12 juillet). *Le SPVM va rembourser les frais de formation de ses futures recrues*. Radio-Canada. Consulté en mars 2024. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1995754/frais-remboursement-recrutement-police-montreal>.

Conclusion

L'évaluation du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants a abordé trois enjeux évaluatifs, à savoir la pertinence de l'intervention, la conformité et l'efficacité de sa mise en œuvre ainsi que son efficacité.

L'évaluation de la pertinence de l'intervention révèle, d'une part, que le moyen d'intervention utilisé pour agir sur le problème demeure exploratoire dans un contexte où les effets recherchés en lien avec les objectifs du programme peuvent trouver certaines assises dans la recherche scientifique, mais dans des contextes différents. D'autre part, la pénurie de main-d'œuvre ainsi que la mise en place du programme de bourses Perspective Québec, qui est d'une plus grande envergure et qui entre en chevauchement direct avec le programme de bourses d'excellence, viennent ajouter à l'incertitude de la pertinence d'intervenir dans le contexte actuel.

L'évaluation de la conformité et de l'efficacité de la mise en œuvre montre que le programme est administré conformément à ce qui était prévu et qu'une appréciation élevée de sa mise en œuvre est attribuée par les parties prenantes interrogées.

L'évaluation de l'efficacité de l'intervention, au regard des objectifs du programme, révèle peu d'effets probants, notamment en ce qui concerne les principaux indicateurs pouvant démontrer des effets sur une augmentation de l'attractivité des programmes de formation à l'enseignement et une augmentation de la persévérance des étudiantes et des étudiants dans ces programmes. Ces principaux indicateurs que sont le nombre d'inscriptions, le nombre d'effectif, le nombre de diplômées et de diplômés et le nombre de brevets octroyés affichent globalement des régressions pour la période évaluée. Par ailleurs, les effets du programme sur une augmentation de l'excellence se traduisant par l'attraction de candidates et de candidats qui ont des dossiers scolaires de haut niveau demeurent incertains en prenant en considération les variations sur le niveau des cotes R à l'entrée des programmes.

Ainsi, des réflexions doivent être menées quant à la suite à donner au programme dans la perspective où celui-ci s'inscrivait dans la volonté de valoriser la profession enseignante. Il faut se questionner à savoir si l'investissement dans ce moyen d'intervention, qui soulève actuellement certains doutes pour sa pertinence et son efficacité, doit être maintenu ou mis en arrêt temporairement.

Références bibliographiques

- Berger, J.-L. et D'Ascoli, Y. (2011). Les motivations à devenir enseignant : revue de la question chez les enseignants de première et deuxième carrière. *Revue française de pédagogie*, 175, avril-juin 2011, 35 p. Consulté en janvier 2024. En ligne : <https://doi.org/10.4000/rfp.3113>.
- Bradley, C. et Harper C. (2012). Financial Aid and First-Year Collegiate GPA: A Regression Discontinuity Approach. *The Review of Higher Education*, 35(4), 627-649.
- Bussièrès McNicoll, F. (2024, 26 mars). *Les bourses pour contrer la pénurie de main-d'œuvre n'ont pas « l'effet wow » espéré*. ICI Radio-Canada. Consulté en avril 2024. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2060124/bourses-perspective-penurie-main-oeuvre-quebec>.
- Dions-Viens, D. (2022, 19 sept.). Plus de 40 % des profs seront à la retraite d'ici 2030 – Jusqu'à 32 000 enseignants pourraient quitter leur profession d'ici huit ans. *Le Journal de Québec*. Consulté en novembre 2023. En ligne : <https://www.journaldequebec.com/2022/09/19/plus-de-40-des-profs-a-la-retraite-dici-2030#:~:text=L%27%C3%A2ge%20moyen%20de%20la,scolaire%20qu%C3%A9bec%20encadr%C3%A9>.
- Fondation Lucie et André Chagnon (2013). *Sondage sur la valorisation de l'éducation et de la persévérance scolaire*. Consulté en janvier 2024. En ligne : <https://fondationchagnon.org/publications/publications/sondage-valorisation-de-l-education/>.
- Gouvernement du Québec (2021). *Opération main-d'œuvre*. Consulté en février 2024. En ligne : <https://www.quebec.ca/gouvernement/ministere/emploi-solidarite-sociale/publications/operation-mainoeuvre>.
- Henry, GT, Rubenstein, R. et Bugler, DT (2004). Is HOPE Enough? Impacts of receiving and losing Merit-Based financial aid. *Educational Policy*, 18(5), 686-709.
- Hernandez-Julian, R. (2010). Merit-Based Scholarships and Student Effort. *Education Finance and Policy*, 5(1), 14-35.
- INformation, Recherche et Analyse de la Société inc. (INFRAS) (2019). *Sondage sur la perception de la population à l'égard de l'éducation*. Sondage inédit remis au ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec, 25 p.
- Institut de la statistique du Québec (2024). *Vitrine statistique sur l'égalité entre les femmes et les hommes*. Consulté en avril 2024. En ligne : <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/ensemble/faits-saillants>.
- Institut du Québec (2019). *Qualité de l'enseignement et pénurie d'enseignants : [l']État doit prioriser l'essentiel*, Québec, 41 p. Consulté en mars 2020. En ligne : <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2019/09/201909-IDQ-PENURIEENSEIGNANTS.pdf>.

- Lakhal, S., Mukamurera, J., Sirois, G., Tardif, M. et Borges, C. (2023). Les facteurs d'abandon des étudiant.e.s inscrit.e.s dans les programmes de formation à l'enseignement. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 12(2), 59-62. Consulté en janvier 2024. En ligne : <https://doi.org/10.7202/1101216ar>.
- Mayne, John. (2017). Théories du changement : comment élaborer des modèles utiles, *Revue canadienne d'évaluation de programme*, 32(2), 174-201.
- Ministère de l'Éducation (2019). *Bourses d'excellence aux futurs enseignants*. Consulté en février 2024. En ligne : <https://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-dexcellence-aux-futurs-enseignants>.
- Ministère de l'Éducation (2021). *Rapport d'évaluation des articles 46, 48, 50 et 65 du Règlement sur les autorisations d'enseigner*. Consulté en février 2024. En ligne : <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/education/evaluations-programmes/Reglement-autorisation-enseigner-rapport-evaluation.pdf>.
- Ministère de l'Éducation (2022). *Stratégie visant à valoriser le personnel scolaire*. Consulté en février 2024. En ligne : <https://www.quebec.ca/gouvernement/politiques-orientations/strategie-valoriser-personnel-scolaire>.
- Ministère de l'Enseignement supérieur (2022). *Bourses Perspective Québec*. Consulté en février 2024. En ligne : <https://www.quebec.ca/education/aide-financiere-aux-etudes/bourses-perspective>.
- Mukamurera, J., Tardif, M. et Borges, C. (2023). Un regard sociohistorique sur les pénuries de personnel enseignant au Québec : les facteurs en jeu. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*, 12(2), 8-11. Consulté en janvier 2024. En ligne : <https://doi.org/10.7202/1101205ar>.
- Nguyen, TD, Kramer, JW et Evans, BJ (2019). The Effects of Grant Aid on Student Persistence and Degree Attainment: A Systematic Review and Meta-Analysis of the Causal Evidence. *Review of Educational Research*, 89(6), 831-874.
- Observatoire sur la réussite en enseignement supérieur (2023). *Accessibilité financière aux études : quelles conditions pour la réussite étudiante?* Consulté en février 2024. En ligne : <https://oresquebec.ca/dossiers/accessibilite-financiere-aux-etudes-conditions-pour-la-reussite-etudiante/>.
- OCDE (2006). *Faire de l'enseignement un choix professionnel attrayant*, dans *Le rôle crucial des enseignants. Attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, Éditions OCDE, <https://doi.org/10.1787/9789264018051-4-fr>.
- Robidas, P. (2023, 12 juillet). *Le SPVM va rembourser les frais de formation de ses futures recrues*. Radio-Canada. Consulté en mars 2024. En ligne : <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1995754/frais-remboursement-recrutement-police-montreal>.
- Statistique Canada (2003). *Accès, persévérance et financement : premiers résultats de l'Enquête sur la participation aux études postsecondaires (EPÉP)*. 37 p. Consulté en février 2024. En ligne : <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/81-595-m/81-595-m2003007-fra.pdf?st=qL5Cv-1A>.

Annexe I – Données complètes relatives à la cote R et à la moyenne cumulative provenant des redditions de comptes

Tableau 1 : Données relatives à la distribution de la cote R des bénéficiaires du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants de 2019-2020 à 2022-2023

Universités	Statut	Niveau	19-20	20-21	21-22	22-23	20 vs 19	21 vs 20	22 vs 21	22 vs 19
Bishop's	Bénéficiaires	Maximal	33,53	35,83	32,65	32,42	2,30	-3,18	-0,23	-1,11
Concordia	Bénéficiaires	Maximal	34,23	34,01	34,22	35,04	-0,22	0,21	0,82	0,81
UdeM	Bénéficiaires	Maximal	37,67	36,78	34,98	36,10	-0,89	-1,8	1,12	-1,57
UdeS	Bénéficiaires	Maximal	36,08	35,86	37,64	36,82	-0,22	1,78	-0,82	0,74
UQAC	Bénéficiaires	Maximal	37,10	35,36	35,49	35,91	-1,74	0,13	0,42	-1,19
UQAM	Bénéficiaires	Maximal	34,92	34,42	36,60	35,68	-0,50	2,18	-0,92	0,76
UQAR	Bénéficiaires	Maximal	37,30	35,59	37,42	33,99	-1,71	1,83	-3,44	-3,32
UQTR	Bénéficiaires	Maximal	36,74	35,12	35,07	35,49	-1,62	-0,05	0,42	-1,25
UQAT	Bénéficiaires	Maximal	ND	32,93	32,58	32,97	ND	-0,35	0,39	ND
UQO	Bénéficiaires	Maximal	34,74	35,85	34,25	35,65	1,11	-1,6	1,40	0,91
ULaval	Bénéficiaires	Maximal	37,73	37,57	36,56	37,73	-0,16	-1,01	1,17	0,00
McGill	Bénéficiaires	Maximal	34,16	38,33	36,12	36,38	4,17	-2,21	0,26	2,22
Bishop's	Bénéficiaires	Minimal	28,99	27,63	29,10	28,00	-1,36	1,47	-1,10	-0,99
Concordia	Bénéficiaires	Minimal	29,45	28,58	28,71	29,61	-0,87	0,13	0,90	0,16
UdeM	Bénéficiaires	Minimal	29,79	30,55	30,44	29,75	0,76	-0,11	-0,69	-0,04
UdeS	Bénéficiaires	Minimal	28,23	30,63	28,74	29,73	2,40	-1,89	0,99	1,50
UQAC	Bénéficiaires	Minimal	23,48	26,64	27,22	26,18	3,16	0,58	-1,04	2,70
UQAM	Bénéficiaires	Minimal	24,93	26,58	25,61	27,96	1,65	-0,97	2,35	3,03
UQAR	Bénéficiaires	Minimal	29,11	30,14	29,89	29,79	1,03	-0,25	-0,10	0,68
UQTR	Bénéficiaires	Minimal	25,99	25,86	29,12	28,09	-0,13	3,26	-1,03	2,10
UQAT	Bénéficiaires	Minimal	ND	30,02	29,71	29,04	ND	-0,31	-0,67	ND
UQO	Bénéficiaires	Minimal	26,81	29,64	28,74	29,30	2,83	-0,9	0,56	2,49
ULaval	Bénéficiaires	Minimal	30,10	26,37	29,46	28,28	-3,73	3,09	-1,18	-1,82
McGill	Bénéficiaires	Minimal	29,57	22,54	28,62	28,33	-7,03	6,08	-0,29	-1,24
Bishop's	Bénéficiaires	Moyenne	30,79	30,05	30,48	30,02	-0,74	0,43	-0,46	-0,77
Concordia	Bénéficiaires	Moyenne	30,88	31,12	31,29	31,64	0,24	0,17	0,35	0,76
UdeM	Bénéficiaires	Moyenne	32,38	32,20	32,11	31,54	-0,18	-0,09	-0,57	-0,84
UdeS	Bénéficiaires	Moyenne	31,84	32,55	32,25	32,05	0,71	-0,3	-0,20	0,21
UQAC	Bénéficiaires	Moyenne	30,02	30,34	30,57	30,30	0,32	0,23	-0,27	0,28
UQAM	Bénéficiaires	Moyenne	30,84	31,30	30,94	31,17	0,46	-0,36	0,23	0,33
UQAR	Bénéficiaires	Moyenne	31,78	32,00	31,49	31,38	0,22	-0,51	-0,11	-0,40
UQTR	Bénéficiaires	Moyenne	30,59	31,38	31,31	31,09	0,79	-0,07	-0,22	0,50
UQAT	Bénéficiaires	Moyenne	ND	31,50	30,93	30,26	ND	-0,57	-0,67	ND
UQO	Bénéficiaires	Moyenne	30,40	31,36	31,30	31,57	0,96	-0,06	0,27	1,17
ULaval	Bénéficiaires	Moyenne	31,93	32,00	32,14	32,03	0,07	0,14	-0,11	0,10
McGill	Bénéficiaires	Moyenne	31,61	30,62	32,01	31,61	-0,99	1,39	-0,40	0,00

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

Tableau 2 : Données relatives à la distribution de la cote R de tous les étudiantes et les étudiants, incluant les bénéficiaires du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants de 2019-2020 à 2022-2023

Universités	Statut	Niveau	19-20	20-21	21-22	22-23	20 vs 19	21 vs 20	22 vs 21	22 vs 19
Bishop's	Tous	Maximal	33,53	35,83	35,83	32,42	2,30	0	-3,41	-1,11
Concordia	Tous	Maximal	34,23	34,23	34,22	30,76	0,00	-0,01	-3,46	-3,47
UdeM	Tous	Maximal	37,67	36,14	36,26	36,10	-1,53	0,12	-0,16	-1,57
UdeS	Tous	Maximal	36,08	35,86	37,64	36,82	-0,22	1,78	-0,82	0,74
UQAC	Tous	Maximal	37,10	33,27	35,49	35,91	-3,83	2,22	0,42	-1,19
UQAM	Tous	Maximal	35,09	34,41	36,60	36,60	-0,68	2,19	0,00	1,51
UQAR	Tous	Maximal	37,30	35,59	37,42	35,93	-1,71	1,83	-1,49	-1,37
UQTR	Tous	Maximal	36,74	35,12	35,07	35,49	-1,62	-0,05	0,42	-1,25
UQAT	Tous	Maximal	35,70	35,70	32,58	32,97	0,00	-3,12	0,39	-2,73
UQO	Tous	Maximal	34,74	35,85	34,44	35,65	1,11	-1,41	1,21	0,91
ULaval	Tous	Maximal	37,73	37,57	36,56	37,73	-0,16	-1,01	1,17	0,00
McGill	Tous	Maximal	36,32	38,33	36,12	36,38	2,01	-2,21	0,26	0,06
Bishop's	Tous	Minimal	21,65	22,14	22,14	20,45	0,49	0	-1,69	-1,20
Concordia	Tous	Minimal	21,09	15,91	20,07	22,50	-5,18	4,16	2,43	1,41
UdeM	Tous	Minimal	23,01	23,01	23,03	23,01	0,00	0,02	-0,02	0,00
UdeS	Tous	Minimal	15,74	15,72	13,48	12,17	-0,02	-2,24	-1,31	-3,57
UQAC	Tous	Minimal	9,61	13,43	14,42	12,17	3,82	0,99	-2,25	2,56
UQAM	Tous	Minimal	7,82	9,45	8,84	8,62	1,63	-0,61	-0,22	0,80
UQAR	Tous	Minimal	20,17	18,32	20,71	17,59	-1,85	2,39	-3,13	-2,59
UQTR	Tous	Minimal	9,63	8,71	13,20	19,95	-0,92	4,49	6,75	10,32
UQAT	Tous	Minimal	16,75	20,51	20,87	21,25	3,76	0,36	0,38	4,50
UQO	Tous	Minimal	20,64	21,08	21,02	21,76	0,44	-0,06	0,74	1,12
ULaval	Tous	Minimal	16,60	19,52	19,20	19,68	2,92	-0,32	0,48	3,08
McGill	Tous	Minimal	13,58	9,95	16,23	20,92	-3,63	6,28	4,69	7,34
Bishop's	Tous	Moyenne	26,71	28,83	27,08	26,11	2,12	-1,75	-0,97	-0,60
Concordia	Tous	Moyenne	26,86	27,02	27,02	27,45	0,16	0	0,43	0,59
UdeM	Tous	Moyenne	27,22	27,91	27,82	26,97	0,69	-0,09	-0,85	-0,25
UdeS	Tous	Moyenne	27,56	26,42	27,50	27,54	-1,14	1,08	0,04	-0,02
UQAC	Tous	Moyenne	25,41	25,52	25,46	26,18	0,11	-0,06	0,72	0,77
UQAM	Tous	Moyenne	26,28	25,30	25,58	26,47	-0,98	0,28	0,89	0,19
UQAR	Tous	Moyenne	26,59	26,33	26,59	26,22	-0,26	0,26	-0,37	-0,37
UQTR	Tous	Moyenne	25,00	24,67	25,23	26,21	-0,33	0,56	0,98	1,21
UQAT	Tous	Moyenne	25,92	26,81	26,50	26,13	0,89	-0,31	-0,37	0,21
UQO	Tous	Moyenne	26,15	27,19	27,16	26,91	1,04	-0,03	-0,25	0,76
ULaval	Tous	Moyenne	27,07	27,07	27,28	27,08	0,00	0,21	-0,20	0,01
McGill	Tous	Moyenne	27,50	27,76	28,25	27,99	0,26	0,49	-0,26	0,49

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

En rouge : données qui semblent non conformes. À interpréter avec prudence.

Tableau 3 : Données relatives à la distribution de la moyenne cumulative des bénéficiaires du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants de 2019-2020 à 2022-2023

Universités	Statut	Niveau	19-20	20-21	21-22	22-23	20 vs 19	21 vs 20	22 vs 21	22 vs 19
Bishop's	Bénéficiaires	Maximal	ND	ND	4,30	4,21	ND	ND	-0,09	ND
Concordia	Bénéficiaires	Maximal	4,11	4,18	4,24	4,24	0,07	0,06	0,00	0,13
UdeM	Bénéficiaires	Maximal	4,20	4,21	4,25	4,27	0,01	0,04	0,02	0,07
UdeS	Bénéficiaires	Maximal	4,28	4,30	4,30	4,27	0,02	0,00	-0,03	-0,01
UQAC	Bénéficiaires	Maximal	4,23	4,30	4,22	4,26	0,07	-0,08	0,04	0,03
UQAM	Bénéficiaires	Maximal	4,24	4,30	4,30	4,30	0,06	0,00	0,00	0,06
UQAR	Bénéficiaires	Maximal	4,21	4,21	4,18	4,24	0,00	-0,03	0,06	0,03
UQTR	Bénéficiaires	Maximal	4,30	4,27	4,28	4,24	-0,03	0,01	-0,04	-0,06
UQAT	Bénéficiaires	Maximal	4,13	4,28	4,29	4,28	0,15	0,01	-0,01	0,15
UQO	Bénéficiaires	Maximal	4,10	4,19	4,10	4,05	0,09	-0,09	-0,05	-0,05
ULaval	Bénéficiaires	Maximal	4,18	4,19	4,27	4,27	0,01	0,08	0,00	0,09
McGill	Bénéficiaires	Maximal	4,00	4,00	4,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bishop's	Bénéficiaires	Minimal	ND	ND	3,70	3,70	ND	ND	0,00	ND
Concordia	Bénéficiaires	Minimal	3,14	3,50	3,61	3,35	0,36	0,11	-0,26	0,21
UdeM	Bénéficiaires	Minimal	3,06	3,36	3,35	3,65	0,30	-0,01	0,30	0,59
UdeS	Bénéficiaires	Minimal	3,19	3,12	3,13	3,62	-0,07	0,01	0,49	0,43
UQAC	Bénéficiaires	Minimal	2,35	2,67	3,03	3,28	0,32	0,36	0,25	0,93
UQAM	Bénéficiaires	Minimal	3,09	2,99	2,75	3,47	-0,10	-0,24	0,72	0,38
UQAR	Bénéficiaires	Minimal	3,25	3,27	3,27	3,50	0,02	0,00	0,23	0,25
UQTR	Bénéficiaires	Minimal	3,08	2,14	2,45	3,48	-0,94	0,31	1,03	0,40
UQAT	Bénéficiaires	Minimal	3,27	3,70	3,90	3,91	0,43	0,20	0,01	0,64
UQO	Bénéficiaires	Minimal	3,13	3,39	3,41	3,59	0,26	0,02	0,18	0,46
ULaval	Bénéficiaires	Minimal	2,72	3,13	2,57	3,29	0,41	-0,56	0,72	0,57
McGill	Bénéficiaires	Minimal	3,41	3,39	3,57	3,74	-0,02	0,18	0,17	0,33
Bishop's	Bénéficiaires	Moyenne	ND	ND	3,95	3,99	ND	ND	0,04	ND
Concordia	Bénéficiaires	Moyenne	3,70	3,86	3,88	3,88	0,16	0,02	0,00	0,18
UdeM	Bénéficiaires	Moyenne	3,71	3,71	3,75	3,86	0,00	0,04	0,11	0,15
UdeS	Bénéficiaires	Moyenne	3,58	3,68	3,75	3,94	0,10	0,07	0,19	0,36
UQAC	Bénéficiaires	Moyenne	3,62	3,73	3,82	3,87	0,11	0,09	0,05	0,25
UQAM	Bénéficiaires	Moyenne	3,75	3,83	3,85	3,98	0,08	0,02	0,13	0,23
UQAR	Bénéficiaires	Moyenne	3,70	3,73	3,79	3,94	0,03	0,06	0,15	0,24
UQTR	Bénéficiaires	Moyenne	3,68	3,72	3,77	3,92	0,04	0,05	0,15	0,24
UQAT	Bénéficiaires	Moyenne	3,77	4,06	4,09	4,06	0,29	0,03	-0,04	0,29
UQO	Bénéficiaires	Moyenne	3,65	3,70	3,75	3,80	0,05	0,05	0,05	0,15
ULaval	Bénéficiaires	Moyenne	3,47	3,60	3,63	3,76	0,13	0,03	0,13	0,29
McGill	Bénéficiaires	Moyenne	3,88	3,84	3,94	3,94	-0,04	0,10	0,00	0,06

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

Tableau 4 : Données relatives à la distribution de la moyenne cumulative de tous les étudiantes et les étudiants, y compris les bénéficiaires du programme de Bourses d'excellence aux futurs enseignants de 2019-2020 à 2022-2023

Universités	Statut	Niveau	19-20	20-21	21-22	22-23	20 vs 19	21 vs 20	22 vs 21	22 vs 19
Bishop's	Tous	Maximal	4,00	4,10	4,23	4,20	0,10	0,13	-0,03	0,20
Concordia	Tous	Maximal	4,11	4,18	4,23	4,18	0,07	0,05	-0,05	0,07
UdeM	Tous	Maximal	4,20	4,21	4,25	4,30	0,01	0,04	0,05	0,10
UdeS	Tous	Maximal	4,28	4,30	4,30	4,27	0,02	0,00	-0,03	-0,01
UQAC	Tous	Maximal	4,23	4,21	4,22	4,30	-0,02	0,01	0,08	0,07
UQAM	Tous	Maximal	4,30	4,30	4,30	4,30	0,00	0,00	0,00	0,00
UQAR	Tous	Maximal	4,21	4,30	4,18	4,30	0,09	-0,12	0,12	0,09
UQTR	Tous	Maximal	4,30	4,27	4,28	4,30	-0,03	0,01	0,02	0,00
UQAT	Tous	Maximal	4,30	4,30	4,29	4,28	0,00	-0,01	-0,01	-0,02
UQO	Tous	Maximal	4,10	4,19	4,10	4,15	0,09	-0,09	0,05	0,05
ULaval	Tous	Maximal	4,18	4,33	4,33	4,27	0,15	0,00	-0,06	0,09
McGill	Tous	Maximal	4,00	4,00	4,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Bishop's	Tous	Minimal	1,30	1,30	1,30	1,31	0,00	0,00	0,01	0,01
Concordia	Tous	Minimal	1,55	1,82	1,50	2,32	0,27	-0,32	0,82	0,77
UdeM	Tous	Minimal	1,64	1,73	1,93	1,73	0,09	0,20	-0,20	0,09
UdeS	Tous	Minimal	1,22	1,30	1,50	1,50	0,08	0,20	0,00	0,28
UQAC	Tous	Minimal	1,19	1,64	1,14	1,30	0,45	-0,50	0,16	0,11
UQAM	Tous	Minimal	1,30	1,10	1,50	1,60	-0,20	0,40	0,10	0,30
UQAR	Tous	Minimal	1,40	1,30	1,74	0,00	-0,10	0,44	-1,74	-1,40
UQTR	Tous	Minimal	2,00	2,03	2,01	2,00	0,03	-0,02	-0,01	0,00
UQAT	Tous	Minimal	1,83	1,40	1,08	1,00	-0,43	-0,32	-0,08	-0,83
UQO	Tous	Minimal	1,20	1,61	1,70	1,94	0,41	0,09	0,24	0,74
ULaval	Tous	Minimal	1,71	1,13	1,29	0,96	-0,58	0,16	-0,33	-0,75
McGill	Tous	Minimal	2,01	2,06	2,43	2,31	0,05	0,37	-0,12	0,30
Bishop's	Tous	Moyenne	3,70	3,70	3,40	3,31	0,00	-0,30	-0,09	-0,39
Concordia	Tous	Moyenne	3,38	3,31	3,56	3,50	-0,07	0,25	-0,06	0,12
UdeM	Tous	Moyenne	3,20	3,19	3,32	3,28	-0,01	0,13	-0,04	0,08
UdeS	Tous	Moyenne	2,98	3,05	3,15	3,17	0,07	0,10	0,02	0,19
UQAC	Tous	Moyenne	3,15	3,24	3,35	3,39	0,09	0,11	0,04	0,24
UQAM	Tous	Moyenne	3,34	3,30	3,39	3,41	-0,04	0,09	0,02	0,07
UQAR	Tous	Moyenne	3,11	3,19	3,19	3,01	0,08	0,00	-0,18	-0,10
UQTR	Tous	Moyenne	3,10	3,20	3,27	3,29	0,10	0,07	0,02	0,19
UQAT	Tous	Moyenne	3,38	3,61	3,34	3,52	0,23	-0,27	0,18	0,14
UQO	Tous	Moyenne	3,16	3,15	3,22	3,17	-0,01	0,07	-0,05	0,01
ULaval	Tous	Moyenne	3,02	3,01	3,06	3,05	-0,01	0,05	-0,01	0,03
McGill	Tous	Moyenne	3,60	3,64	3,73	3,72	0,04	0,09	-0,01	0,12

Source : Données de reddition de comptes du programme de 2019-2020 à 2022-2023 du portail CollecteInfo du Ministère.

