



# **Portrait des ressources et du potentiel régional de la relève en enseignement de la musique au Saguenay–Lac-Saint-Jean**

**Janvier 2026**

# TABLE DES MATIÈRES

- 
- 1 Objectifs et méthodologie
  - 2 Résultats
    - 2.1 Résultats du sondage – Enseignants  
*(Les résultats des deux groupes de discussion se retrouvent tout au long de cette section)*
    - 2.2 Résultats du sondage – Gestionnaires
  - 3 Constats et recommandations
  - 4 Annexes
    - 2.1 Résultats complets
    - 2.2 Canevas – Groupes de discussion
-

# 1

Objectifs et méthodologie



# OBJECTIFS

- Réaliser un portrait des ressources, des outils et de la documentation en lien avec les conditions de travail, tels que les types d'emploi, les processus de retraite, les documents internes et les locaux et les équipements.
- Analyser le potentiel régional de la relève en enseignement de la musique au Saguenay–Lac-Saint-Jean.

# Méthodologie

## Légende

- |                                  |                           |
|----------------------------------|---------------------------|
| 1 : Tout à fait en désaccord     | 4 : Plutôt en accord      |
| 2 : Plutôt en désaccord          | 5 : Tout à fait en accord |
| 3 : Ni en accord ni en désaccord |                           |

## Sondage

Le sondage a été rendu disponible du 29 septembre au 17 octobre 2025.

## Portrait de l'échantillon

Ce sont 55 répondants enseignants qui ont répondu au sondage (38 %) et 7 répondants gestionnaires (54 %).

## Note

*Dans une étude comme celle-ci où on recense l'ensemble d'une population, on s'attend généralement à un taux de participation moins élevé que lorsqu'il est question d'un échantillon dans une organisation circonscrite.*

## Notes

Seule Alia Conseil a accès aux données brutes.

# Méthodologie

## Groupes de discussion

**Deux groupes de discussion ont été rencontrés.**

- Le premier s'est tenu à Alma le 6 novembre 2025, de 13 h 30 à 15 h 30, et a réuni trois enseignants de la musique.
- Le second a eu lieu à Chicoutimi le 18 novembre 2025, de 10 h à 12 h, avec deux enseignants de la musique.

### Note

*Difficulté à mobiliser un nombre élevé de participants, malgré les initiatives mises en place.*

## Portrait de l'échantillon

Les trois institutions ont été représentées.

- Centre de services scolaire (CSS).
- Écoles de musique.
- Institution publique (Conservatoire).

 *Comme toutes les personnes participantes étaient des enseignant.e.s, à l'exception d'une personne qui occupait également un rôle de gestionnaire, les résultats des groupes de discussion ont été regroupés sous la catégorie « enseignants » afin de préserver la confidentialité.*

## Notes

Seule Alia Conseil a accès aux données brutes.

# **Limite méthodologique**

- Le nombre restreint de participants aux groupes de discussion ne permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble de la population.
- Les taux de réponse aux sondages s'établissent à 38 % et 54 %. Ces taux n'excluent pas un biais de non-représentativité et limitent la généralisation des résultats à l'ensemble de la population cible.

# 2

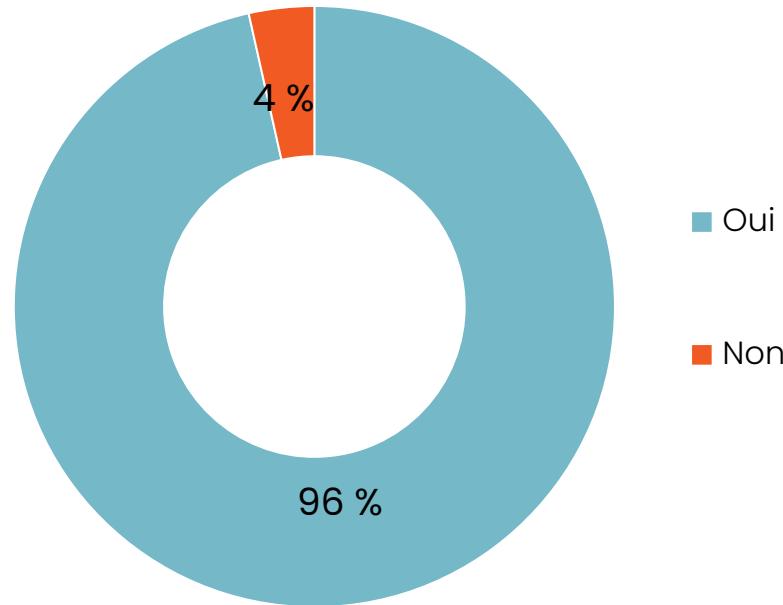
Résultats

## **2.1 Résultats du sondage – Enseignants**

*Les résultats des deux groupes de discussion  
se retrouvent tout au long de cette section*

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 1. Je suis enseignant(e) de musique.

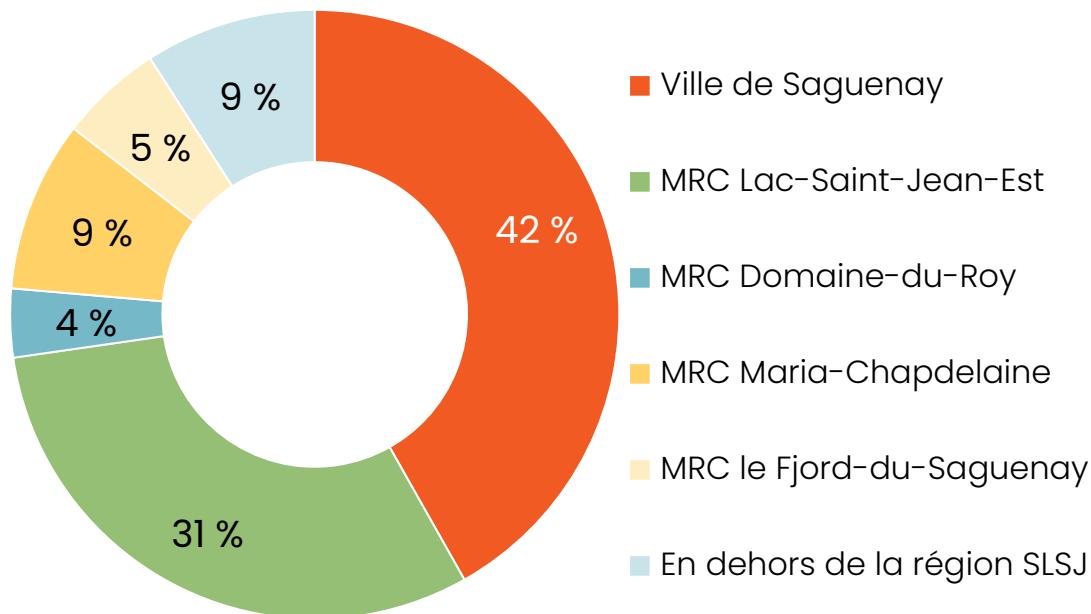


n=57

2 personnes ont indiqué ne pas être enseignantes. Elles ont donc été exclues du sondage.

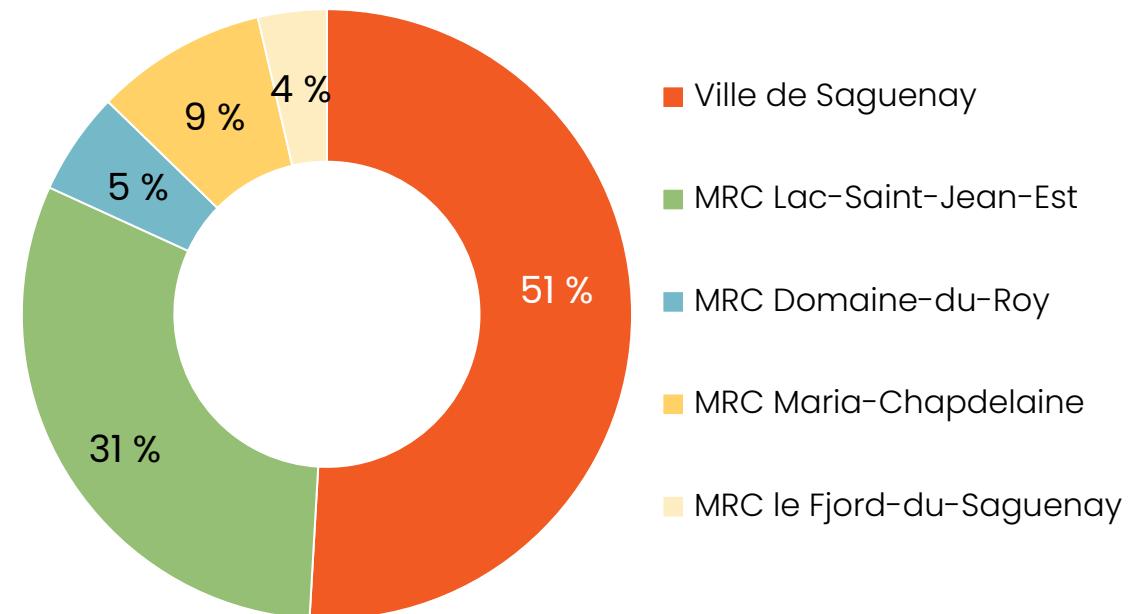
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 2. Lieu d'habitation



n=55

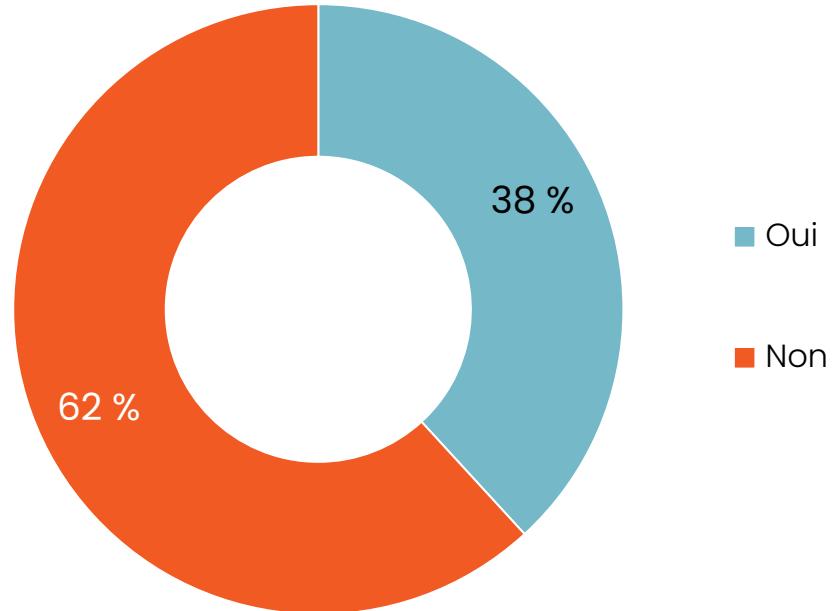
## 3. Lieu de travail principal



n=55

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 4. Je suis prêt(e) à me déplacer en dehors de mon lieu d'habitation



### Données qualitatives

- **Distance minimale :** 20 km
- **Distance maximale :** 500 km
- **Moyenne :** 91,5 km
- **Médiane :** 50 km

La plupart des répondants sont disposés à se déplacer **autour de 50 km**, avec quelques valeurs plus élevées qui font augmenter la moyenne.

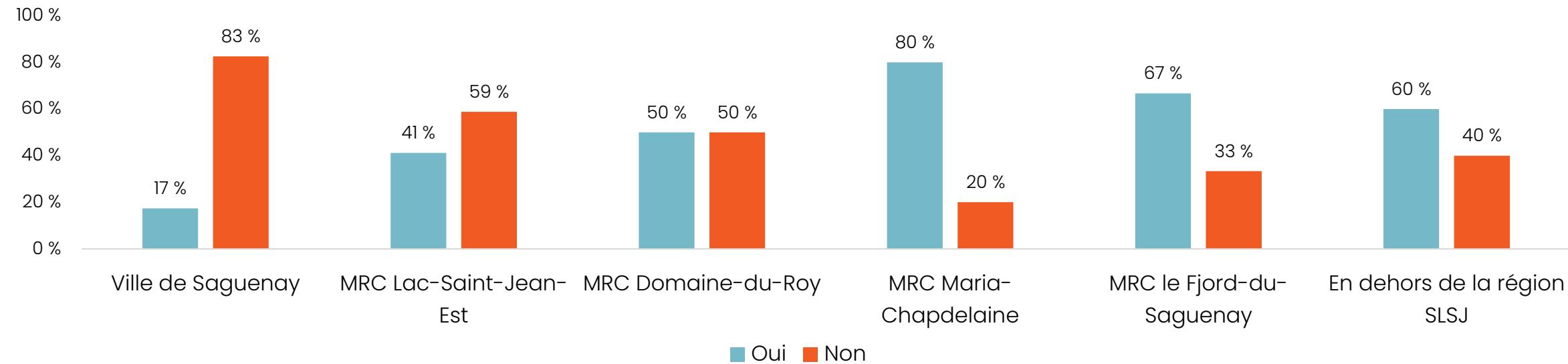
Une réponse mentionne également « pas plus de 30 minutes de route », qu'on peut estimer à environ **25 à 30 km** selon les conditions de déplacement.

n=55

n=21

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

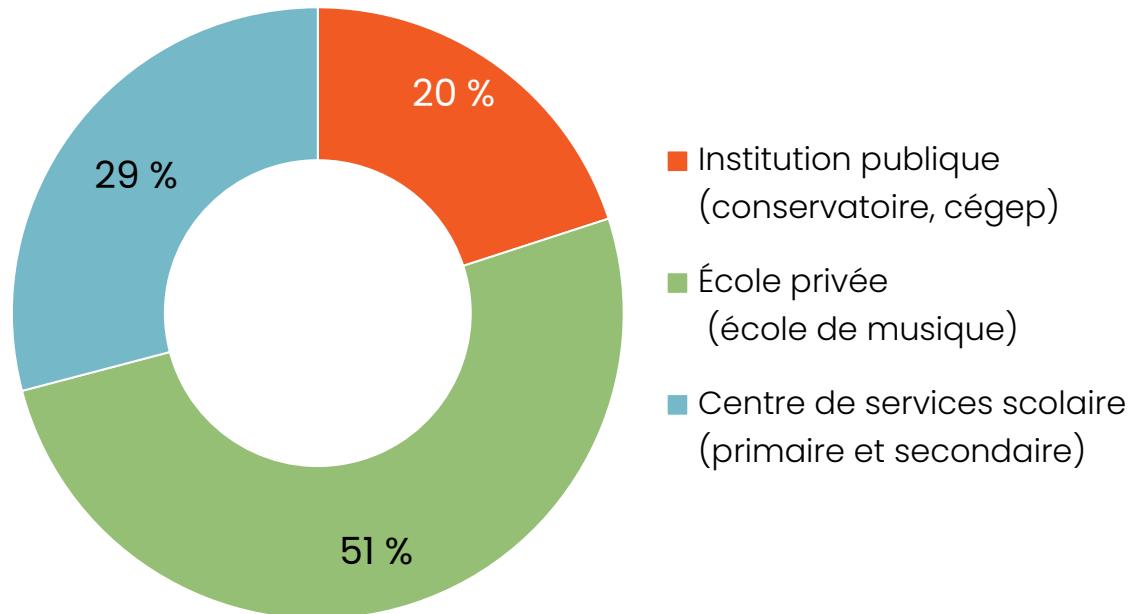
## Analyse croisée – Disponibilité à se déplacer en fonction du lieu d'habitation



n=55

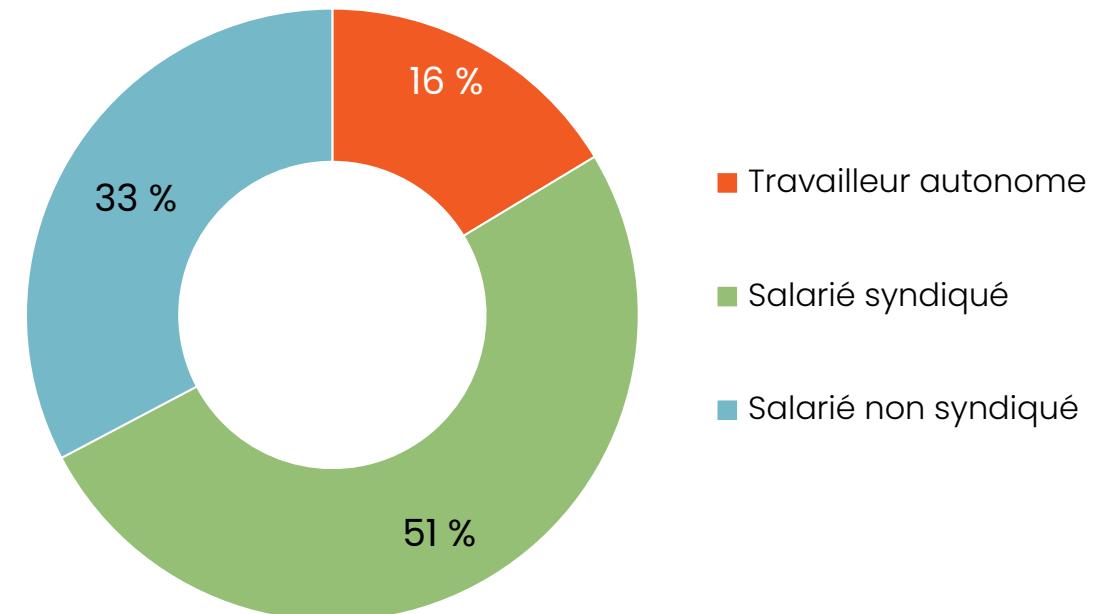
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 5. Établissement d'enseignement principal



n=55

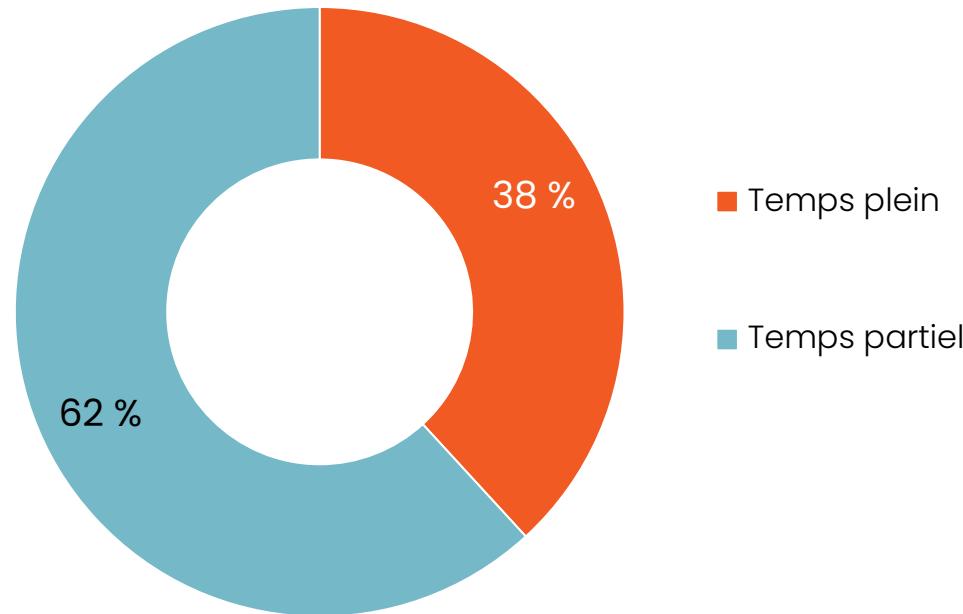
## 6. Statut d'emploi dans mon établissement principal



n=55

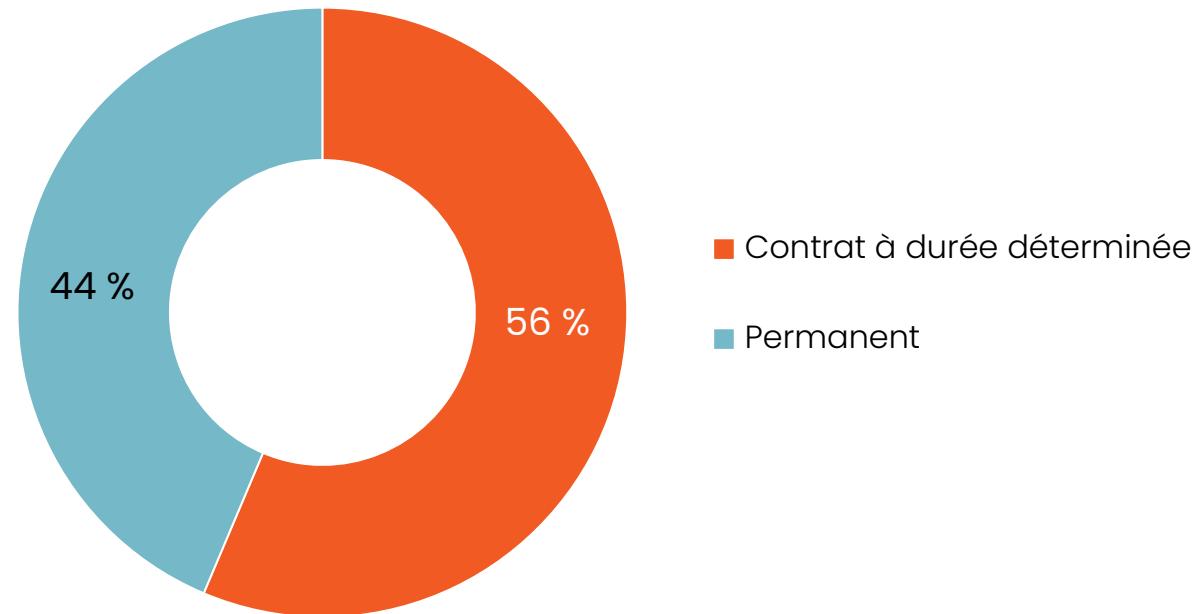
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 7. Horaire de travail dans mon établissement principal



n=55

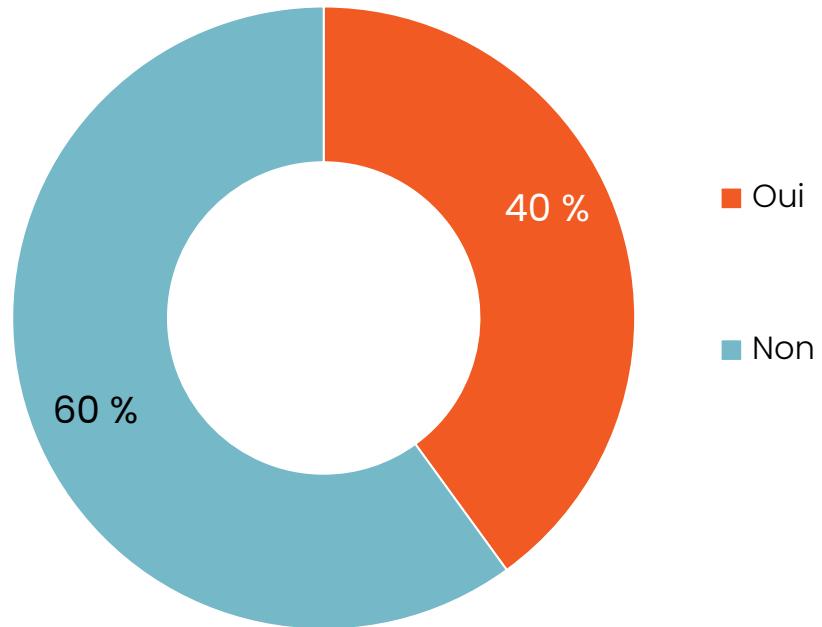
## 8. Type de contrat de travail dans mon établissement principal



n=55

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 9. Travaillez-vous également comme enseignant(e) de la musique dans un autre établissement?



Parmi les répondants ayant indiqué « oui », 83 % travaillent comme enseignants de musique dans deux établissements, tandis que 17 % exercent dans plus de deux établissements.

**Les établissements mentionnés sont les suivants.**

- École de musique (5)
- À la maison/élèves privés (4)
- Conservatoire de musique de Saguenay (3)
- Centre de services scolaire de la région (3)
- Académie des Porteurs de musique (2)
- Etablissements dans la Ville de Québec (2)
- Cégep (2)
- Autres (6)

n=55

n=23

# ★ Intervenir dans plusieurs établissements : est-ce une force ou un enjeu ? Pourquoi ?

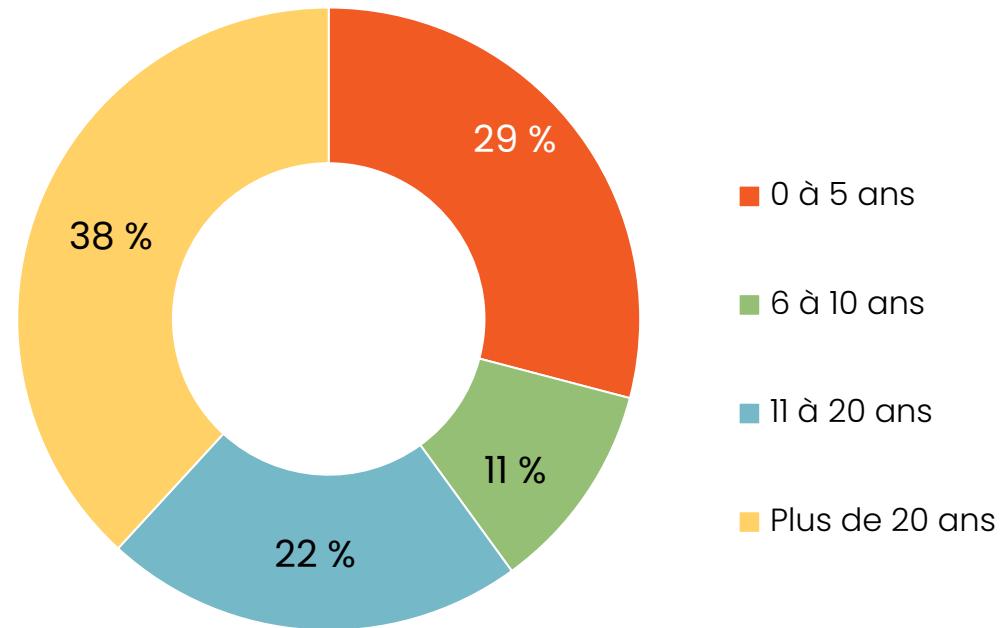
- **Dans les Centres de services scolaire (CSS) : un enjeu.**
  - Manque de stabilité : les enseignants changent souvent d'école, ce qui empêche de suivre les mêmes élèves sur plusieurs années. De plus, si l'enseignant sait qu'il n'est là que pour un an, il peut moins s'investir.
  - Sentiment d'isolement lorsqu'un enseignant travaille dans plusieurs écoles : on connaît peu le nom des collègues et des élèves.
- Il s'agit d'une force seulement si l'enseignant demeure dans les mêmes une ou deux écoles plusieurs années d'affilée.*
- **Dans les milieux privés : une force.**
  - Permet d'offrir un horaire varié (cours de jour, ateliers, concerts, etc.).
  - Donne plus d'occasions de performance.
  - Augmente la palette d'activités, ce qui améliore la motivation et le développement professionnel.
  - Mais... entraîne des déplacements et des coûts supplémentaires.



*L'étoile indique que les résultats proviennent des groupes de discussion.*

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 10. Nombre d'années d'expérience en enseignement de la musique

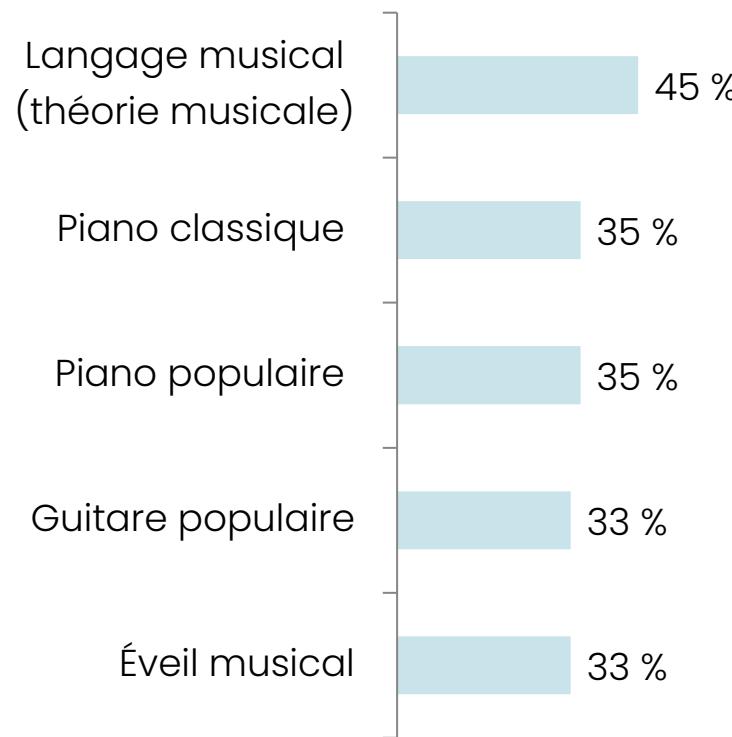


n=55

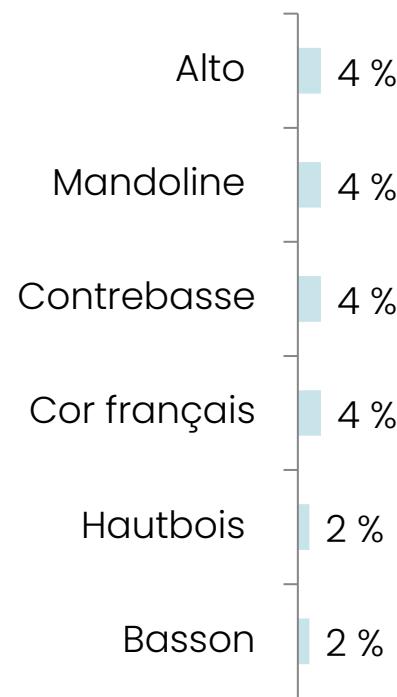
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

11. Veuillez cocher toutes les disciplines que vous êtes apte à enseigner. (Plusieurs réponses possibles)

## Les disciplines sélectionnées le plus fréquemment



## Les disciplines sélectionnées le moins fréquemment

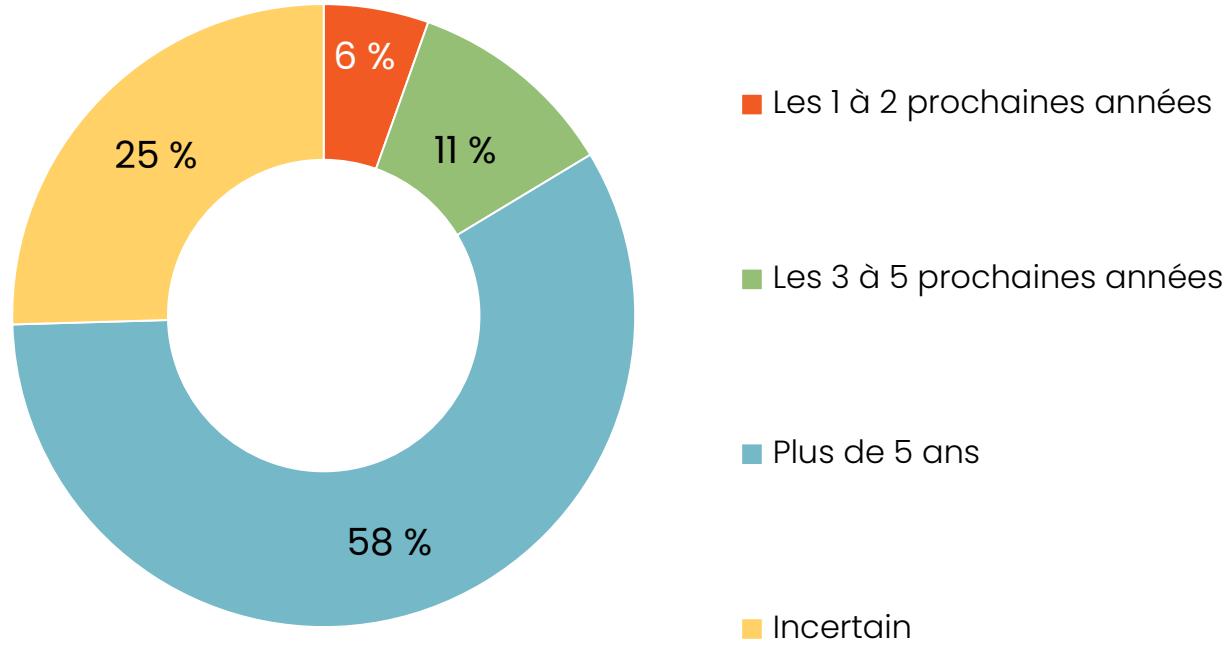


n=55

Pour faciliter la lecture, les résultats sont présentés sous forme de classement. Les résultats complets figurent en annexe.

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 12. Je prévois demeurer dans l'enseignement de la musique pour...



n=55

## ★ Forces actuelles de la région pour dynamiser le domaine de la musique et pour soutenir l'enseignement musical

- **Un écosystème musical riche.**
  - Infrastructures variées : cégep, plusieurs écoles de musique privées, Conservatoire (qui offre aussi du matériel), camp musical, etc.
  - Nouvelle école de musique au Nord du Lac-Saint-Jean : plus de 100 inscriptions (forte demande).
- **Un milieu humain très engagé\*.**
  - Beaucoup de « gens de cœur » prêts à donner du temps.
  - Entraide naturelle, plaisir d'être ensemble, volonté de soutenir la relève.
  - Artistes et enseignants motivés, ouverts aux nouvelles idées et aux projets.
  - Une volonté réelle de collaborer (avec encore un potentiel à exploiter).
- **Une région attrayante**
  - Nature, qualité de vie, coût de la vie.



*L'étoile indique que les résultats proviennent des groupes de discussion.*

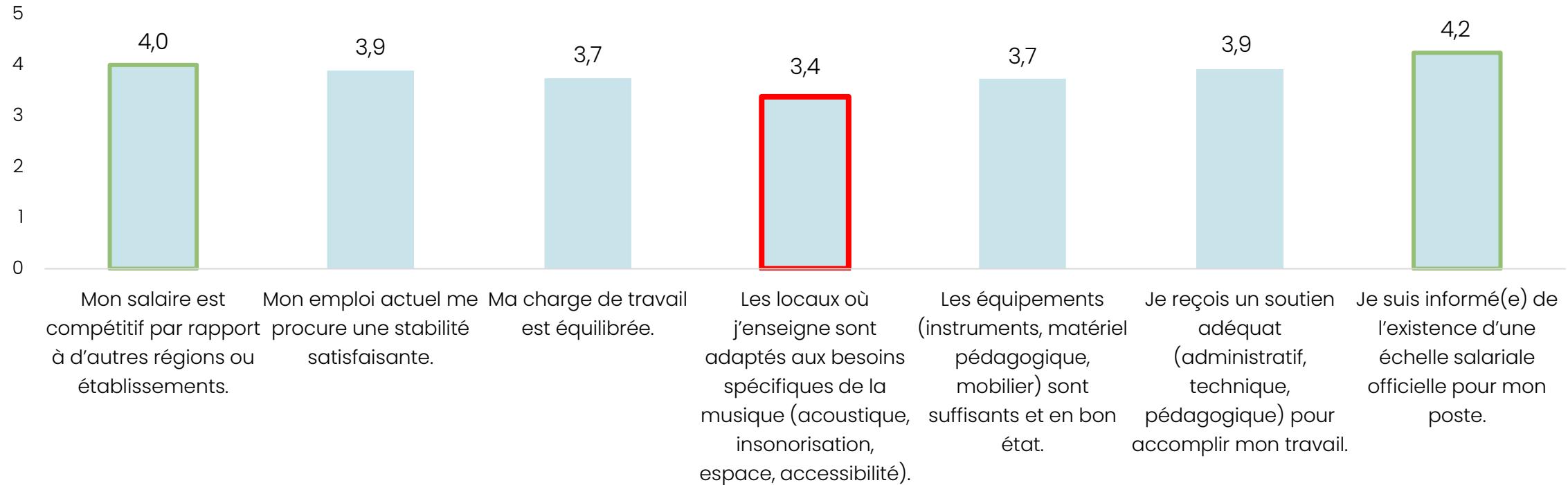
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 13. Conditions de travail et environnement

**Légende**

1. Tout à fait en désaccord
2. En désaccord
3. Plus ou moins en accord
4. En accord
5. Tout à fait en accord
- S. o. Sans objet

3,5 ou moins     4 ou plus

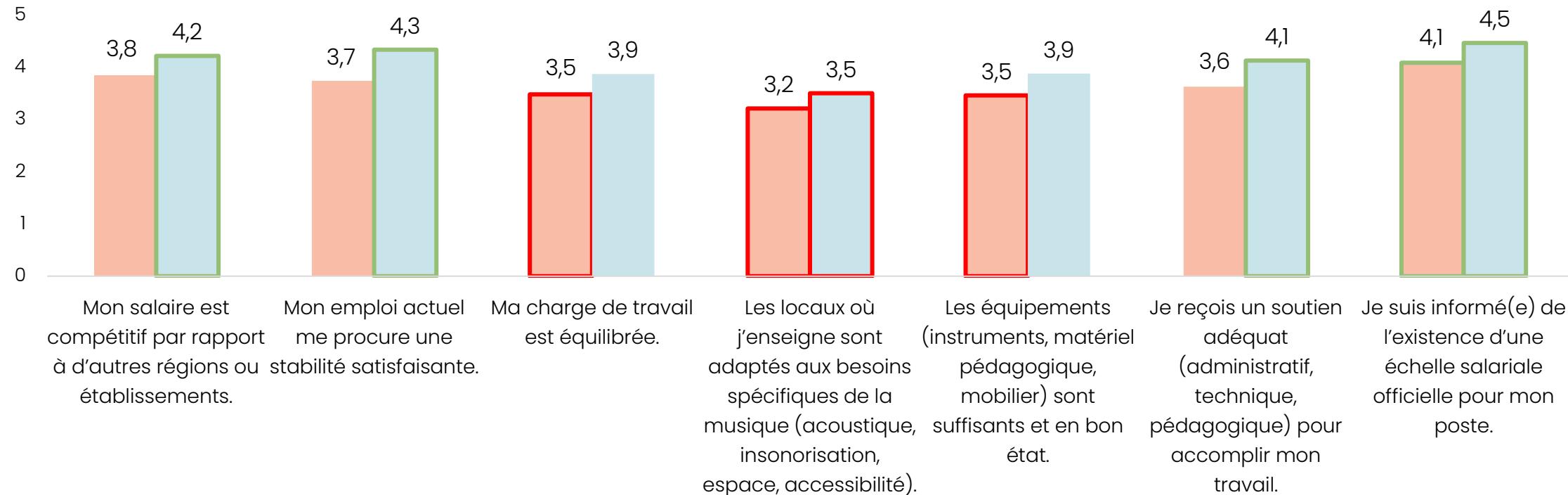


n=48

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## Conditions de travail et environnement en fonction du lieu de travail

Légende
1. Tout à fait en désaccord
2. En désaccord
3. Plus ou moins en accord
4. En accord
5. Tout à fait en accord
S. o. Sans objet
<span style="border: 1px solid red; padding: 2px;">■</span> 3,5 ou moins
<span style="border: 1px solid green; padding: 2px;">■</span> 4 ou plus



n=48

■ Ville de Saguenay  
■ MRC Lac-Saint-Jean-Est

Les données de la MRC Domaine-du-Roy, de la MRC Maria-Chapdelaine et de la MRC le Fjord-du-Saguenay ne peuvent être présentées pour assurer l'anonymat des répondants.

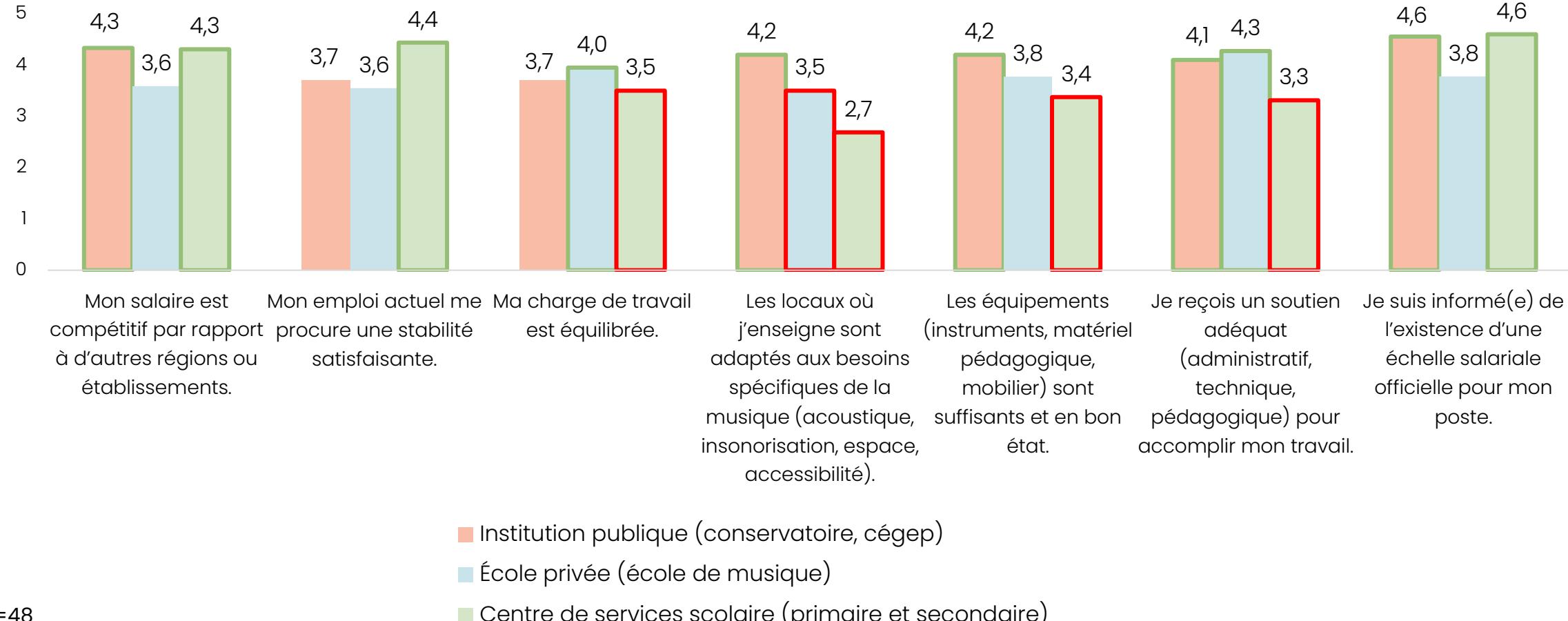
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## Conditions de travail et environnement en fonction de l'établissement d'enseignement principal

**Légende**

1. Tout à fait en désaccord
2. En désaccord
3. Plus ou moins en accord
4. En accord
5. Tout à fait en accord
- S. o. Sans objet

□ 3,5 ou moins    □ 4 ou plus



n=48

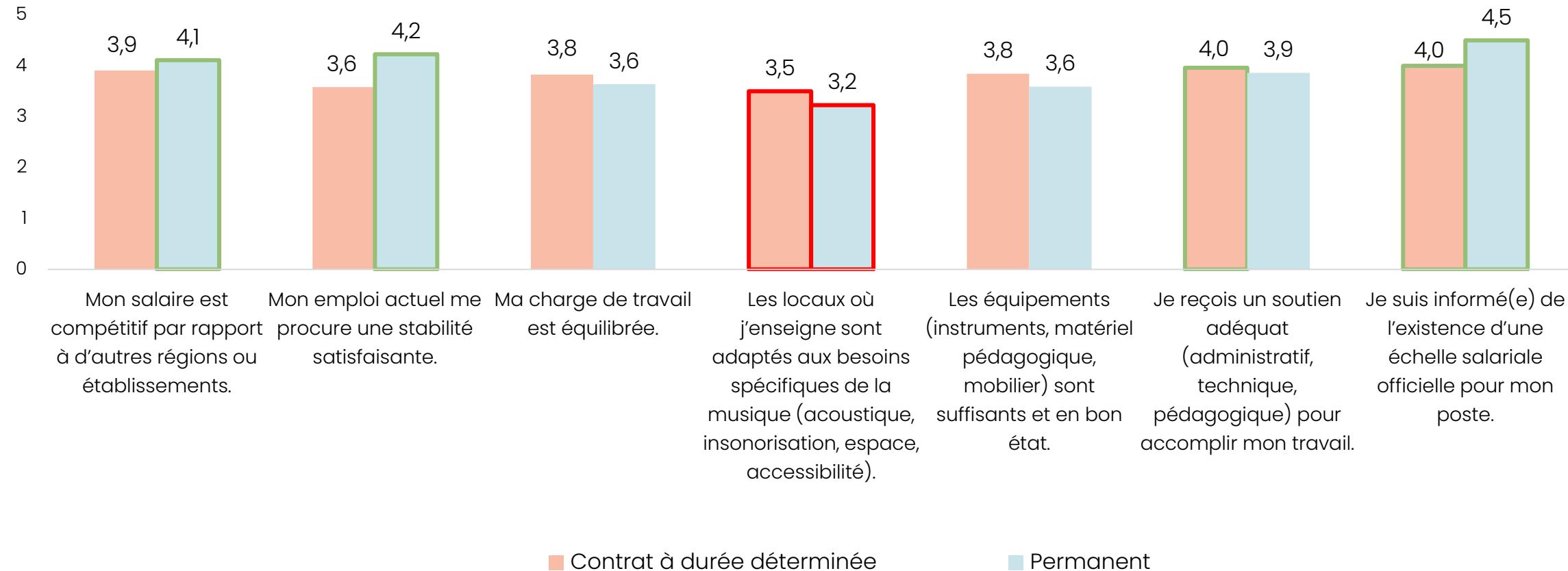
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## Conditions de travail et environnement en fonction du type de contrat

**Légende**

1. Tout à fait en désaccord
2. En désaccord
3. Plus ou moins en accord
4. En accord
5. Tout à fait en accord
- S. o. Sans objet

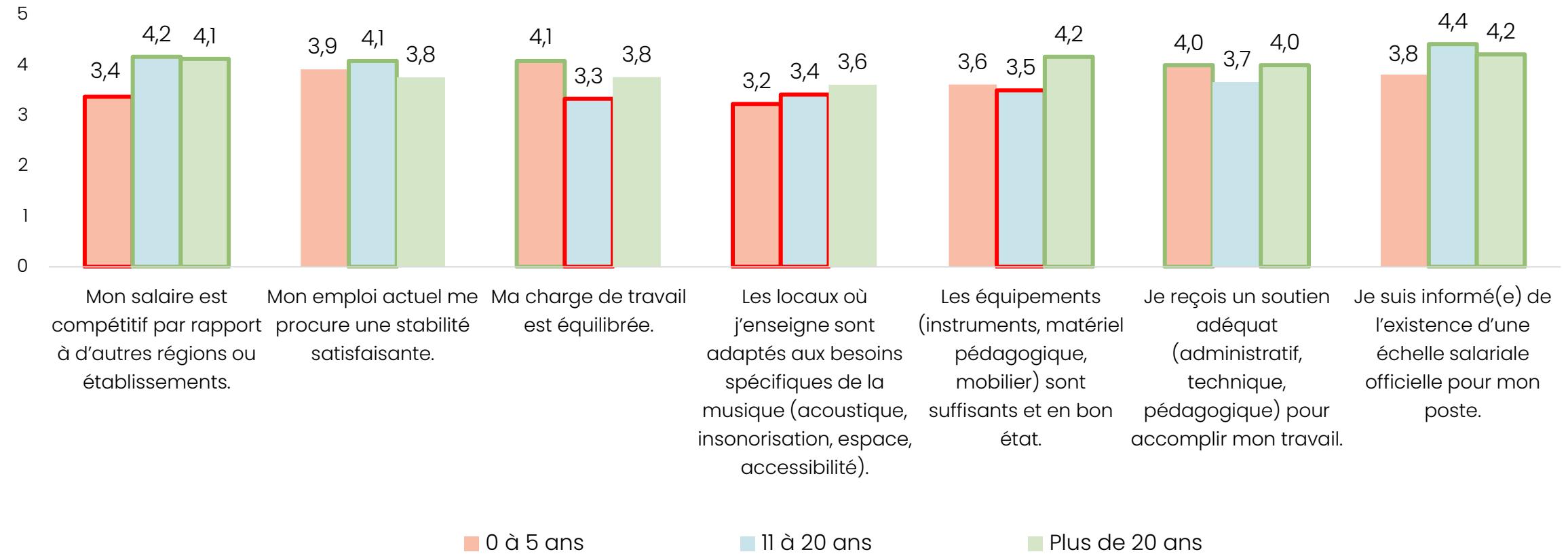
□ 3,5 ou moins   □ 4 ou plus



n=48

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## Conditions de travail et environnement en fonction du nombre d'années d'expérience en enseignement de la musique



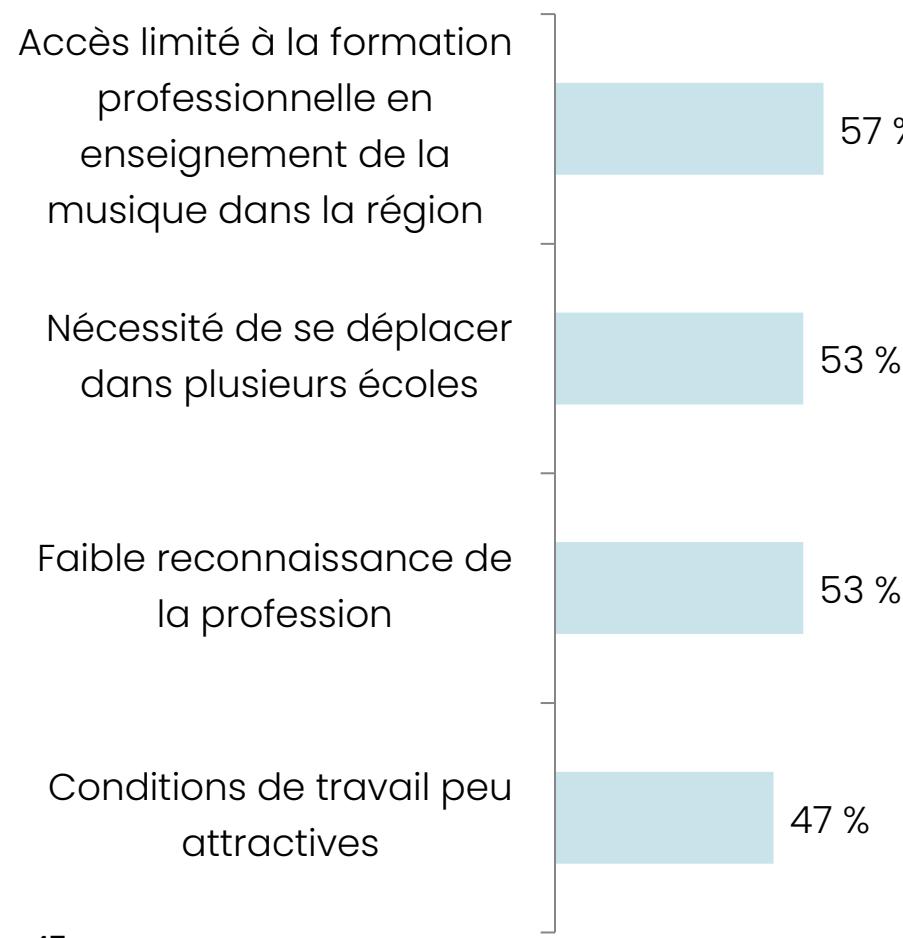
n=48

Les données de la catégorie « 6 à 10 ans » ne peuvent être présentées pour assurer l'anonymat des répondants.

- Légende**
1. Tout à fait en désaccord
  2. En désaccord
  3. Plus ou moins en accord
  4. En accord
  5. Tout à fait en accord
  - S. o. Sans objet
- 3,5 ou moins    4 ou plus

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

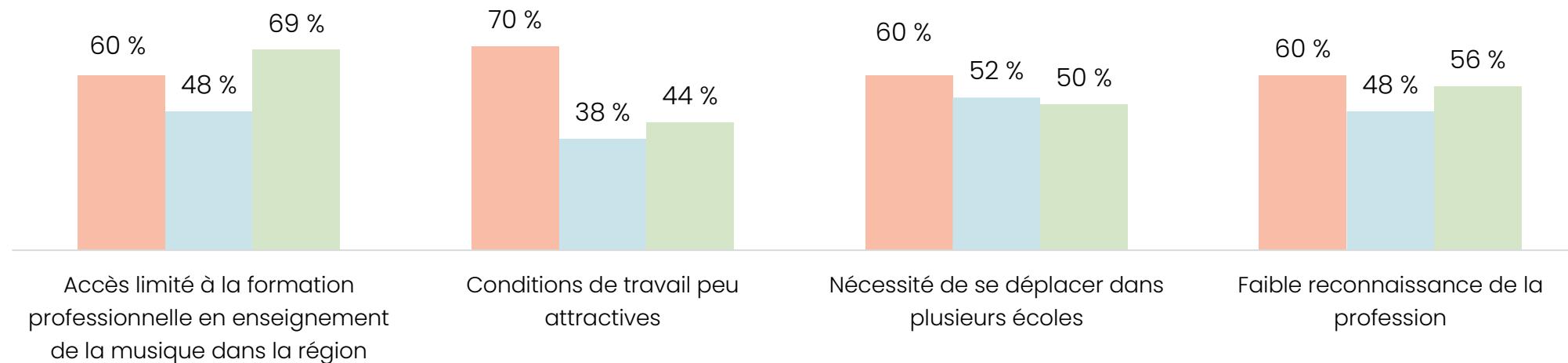
## 14. Selon moi, dans la région, quels sont les principaux freins à la relève en enseignement de la musique? (Plusieurs réponses possibles)



Pour faciliter la lecture, les résultats sont présentés sous forme de classement. Les résultats complets figurent en annexe.

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## Principaux freins à la relève en enseignement de la musique en fonction de l'établissement d'enseignement principal



- Institution publique (conservatoire, cégep) (n=10)
- École privée (école de musique) (n=21)
- Centre de services scolaire ( primaire et secondaire) (n=16)

n=47

# **Enjeux propres à chaque milieu**

- **Centre de services scolaires (CSS) – primaire et secondaire.**
  - Charge de travail élevée (entretien, réparations, multimédia).
  - Ressources matérielles insuffisantes : parcs instrumentaux désuets, budgets limités et manque de locaux adaptés.
  - Formation insuffisante des remplaçants.
  - Gestion complexe des groupes : élèves difficiles.
  - Liens faibles avec les écoles de musique privées.
  - Priorisation variable de la musique par certaines directions d'établissement.
  - Offre musicale en déclin au primaire.
  - Contraintes organisationnelles majeures (horaires, charge de travail répartie dans plusieurs écoles, options, offre limitée d'instruments), incluant une répartition des périodes d'art défavorable à la musique et des choix obligatoires en secondaire 2, entraînant une baisse marquée des inscriptions.
  - Demande et intérêt insuffisants de la part des élèves : difficulté à recruter de nouveaux élèves.

# **Enjeux propres à chaque milieu (suite)**

- **Milieux privés (écoles de musique).**
  - Conditions d'emploi peu attractives : salaires faibles entraînant une instabilité du personnel enseignant.
  - Financement stagnant.
  - Accès restreint à la formation universitaire et à la progression professionnelle.
  - Modèles salariaux inadaptés (basés sur études plutôt que compétences).
  - La prédominance du 1:1 peut diminuer la rétention et l'esprit de groupe.
  - Contraintes d'horaire importantes, souvent peu compatibles avec la vie familiale.
  - Coûts et distances élevés pour les familles.
- **Institutions publiques (Cégep et Conservatoire).**
  - Peu d'arrimage avec l'université (formation inexiste dans la région, manque de formation en pédagogie).
  - Classique dominant, manque de jazz et de pop.
  - Perception d'une admission restrictive au Conservatoire.

# Enjeux propres à chaque milieu (suite)

## Enjeux transversaux (communs à tous les milieux)

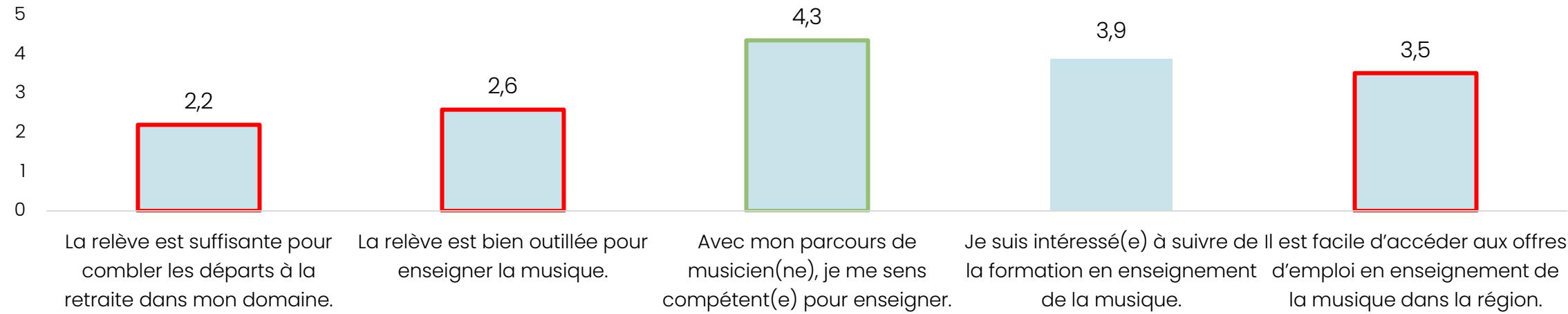
- **Parcours de formation incomplet.**
  - Absence de parcours universitaire en musique (UQAC).
  - Baccalauréat des quatre arts peu orienté musique.
  - Les étudiants doivent quitter la région pour se former.
- **Formation continue difficile.**
  - Enseignants sans options locales. Pour se former, ils doivent quitter leur emploi.
- **Attraction et rétention insuffisantes.**
  - Peu reviennent après leur formation hors région.
  - Ceux qui restent plafonnent (absence de formation avancée).
- **Manque de concertation.**
  - Faibles liens CSS, privé, CEM, orchestre, cégep, Conservatoire et autres institutions.
  - Coûts/logistique compliqués pour les enseignants de l'externe.
  - Travail en silo.
  - Soutien municipal inégal.

*Ces enjeux deviennent directement des obstacles à l'accès aux cours de musique.*

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 15. Relève et perspectives

- Légende**
1. Tout à fait en désaccord
  2. En désaccord
  3. Plus ou moins en accord
  4. En accord
  5. Tout à fait en accord
  - S. o. Sans objet
- 3,5 ou moins  4 ou plus



n=47

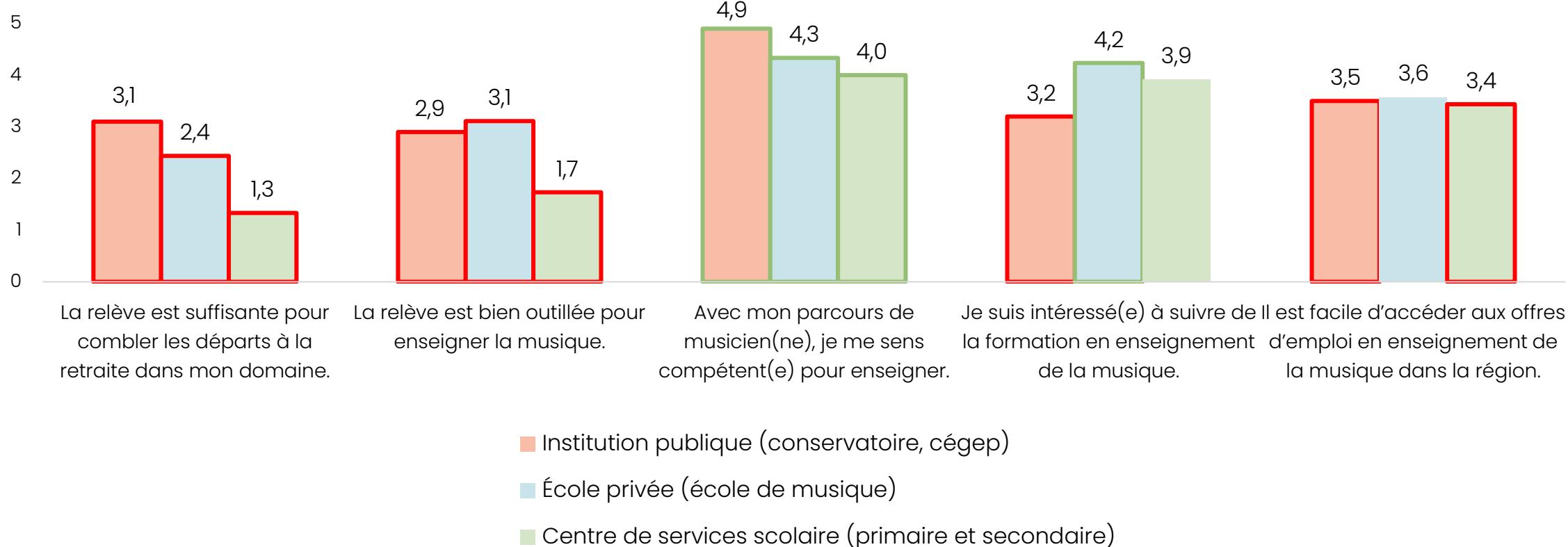
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## Relève et perspectives en fonction de l'établissement d'enseignement principal

**Légende**

- 1. Tout à fait en désaccord
- 2. En désaccord
- 3. Plus ou moins en accord
- 4. En accord
- 5. Tout à fait en accord
- S. o. Sans objet

■ 3,5 ou moins   ■ 4 ou plus



n=47

# ★ Ressources et formations utiles

- **Mentorat et accompagnement.**
  - Mentorat structuré et rémunéré.
  - Observation en classe.
  - Assistants ou coenseignants pour aider à la gestion de la classe.
- **Préparer les futurs enseignants.**
  - Ajouter le didactique, la gestion de classe, la gestion d'ensemble et les ateliers pratiques au DEC.
  - Ministages au primaire et au secondaire.
  - Collaboration UQAC (coaching, ateliers, pédagogie).
- **Encadrement des enseignants non formés.**
  - Accompagnement progressif pour éviter les abandons.
- **Soutien aux parents (et indirectement aux enseignants).**
  - Diffuser systématiquement le livre *Comment accompagner son enfant en musique*.



*L'étoile indique que les résultats proviennent des groupes de discussion.*

## Initiatives pour permettre aux étudiants avancés de rester dans la région

- Développer le baccalauréat en enseignement de la musique à l'UQAC.
- Créer un continuum cégep/UQAC.
- Ajouter le didactique/la gestion de classe dès le cégep.
- Mieux financer les écoles privées.
- Offrir des occasions concrètes d'enseignement (optimiser les mises en contact et le réseautage) et de performance.
- Permettre aux étudiants avancés de relever de nouveaux défis, tels que l'accompagnement\*, qui s'avère très formateur.

\* Exemple : quelqu'un qui joue du piano et l'autre de la guitare.



*L'étoile indique que les résultats proviennent des groupes de discussion.*

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 16. Quelles sont les principales raisons qui m'amènent à vouloir enseigner?

### 1. Passion, vocation et amour de la musique (*environ 20 mentions*)

Les répondants évoquent avant tout une **vocation profonde** et une **passion pour la musique et l'enseignement**. Ils souhaitent transmettre leur amour de la musique, partager leur passion artistique et inspirer chez les jeunes le goût de créer et de s'exprimer à travers cet art.

### 2. Transmission, partage et développement des élèves (*environ 15 mentions*)

Plusieurs participants mettent l'accent sur la **volonté de transmettre des connaissances** et de **contribuer au développement global** des jeunes. Enseigner la musique représente pour eux un moyen de partager leur savoir, de stimuler la créativité et d'accompagner les élèves dans leur croissance personnelle, intellectuelle et artistique.

### 3. Relations humaines et lien avec les élèves (*environ 6 mentions*)

Certains soulignent la richesse des **relations durables** créées avec les élèves. Le contact humain, la bienveillance et le lien de confiance développé sur plusieurs années sont perçus comme des sources majeures de motivation et de satisfaction professionnelle.

### 4. Stabilité professionnelle et reconnaissance (*environ 4 mentions*)

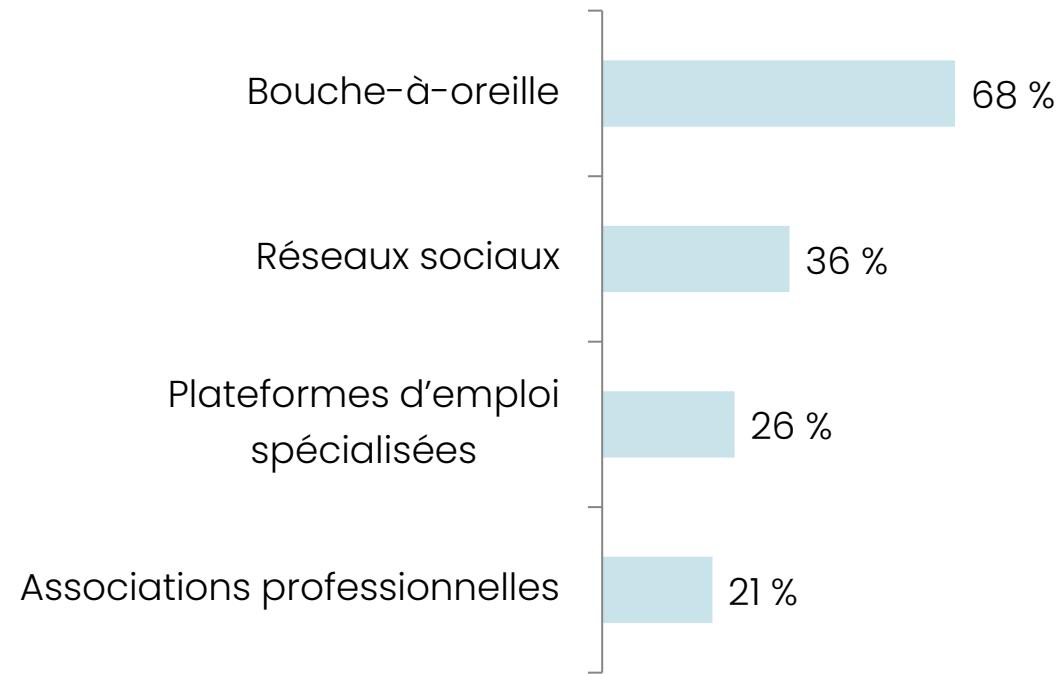
Quelques répondants mentionnent la recherche de **sécurité d'emploi et de stabilité financière**, notamment en comparaison à la précarité du métier de musicien. Enseigner offre un cadre professionnel stable et reconnu, tout en permettant de demeurer actif dans le domaine musical.

### 5. Contribution au milieu et valorisation de la musique (*environ 3 mentions*)

Quelques participants perçoivent l'enseignement comme un moyen de **faire rayonner la musique** et d'en **promouvoir les bienfaits** pour le développement cognitif et social. Ils souhaitent rendre la musique accessible, encourager la pratique collective et contribuer à la vitalité culturelle de la région.

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 17. Quels sont les moyens que j'utilise le plus souvent pour trouver un emploi? (Plusieurs réponses possibles)



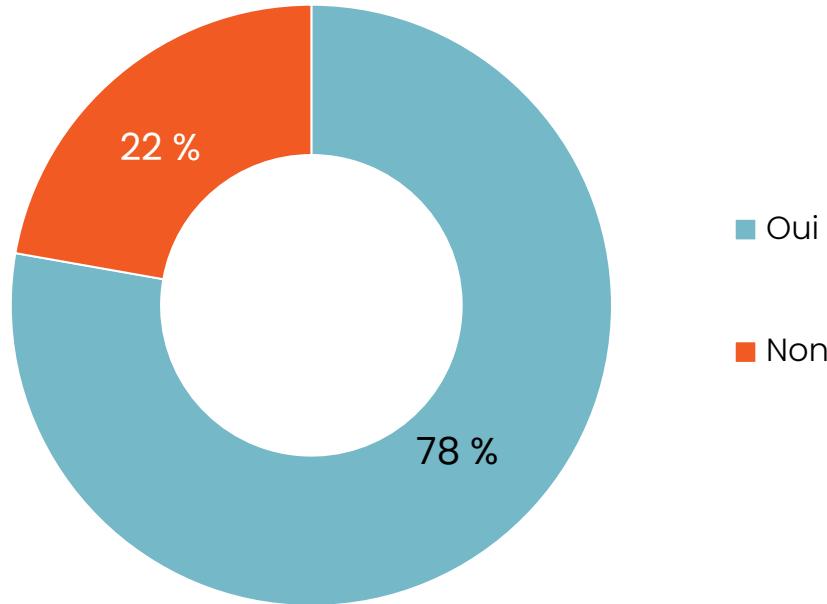
n=47

Pour faciliter la lecture, les résultats sont présentés sous forme de classement. Les résultats complets figurent en annexe.

## **2.2 Résultats du sondage – Gestionnaires**

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 1. Je suis gestionnaire d'un établissement où l'on enseigne la musique.



Oui

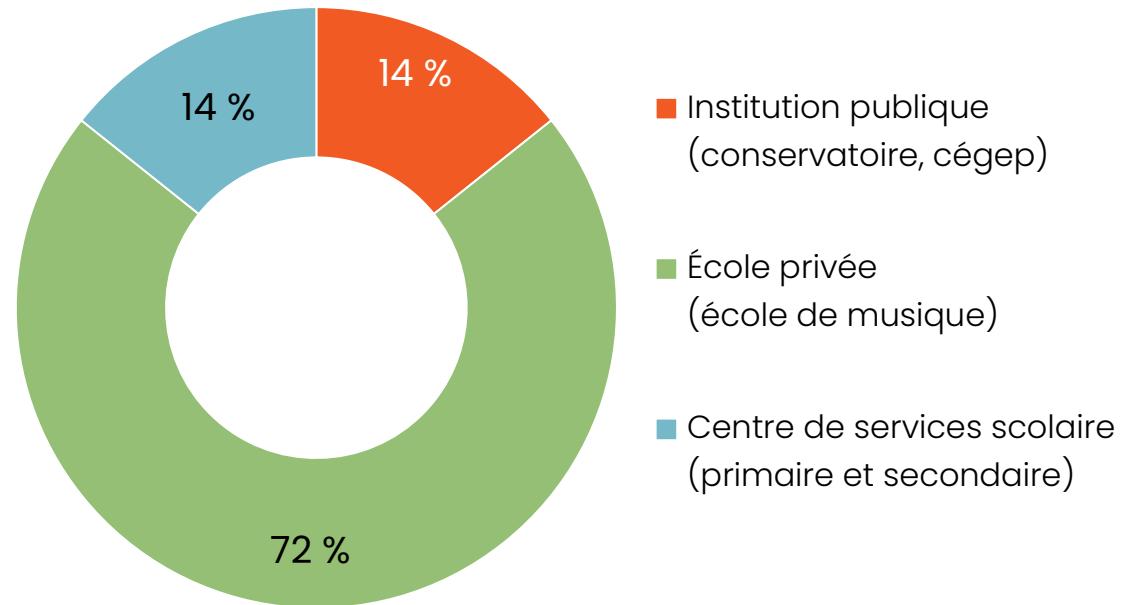
Non

n=9

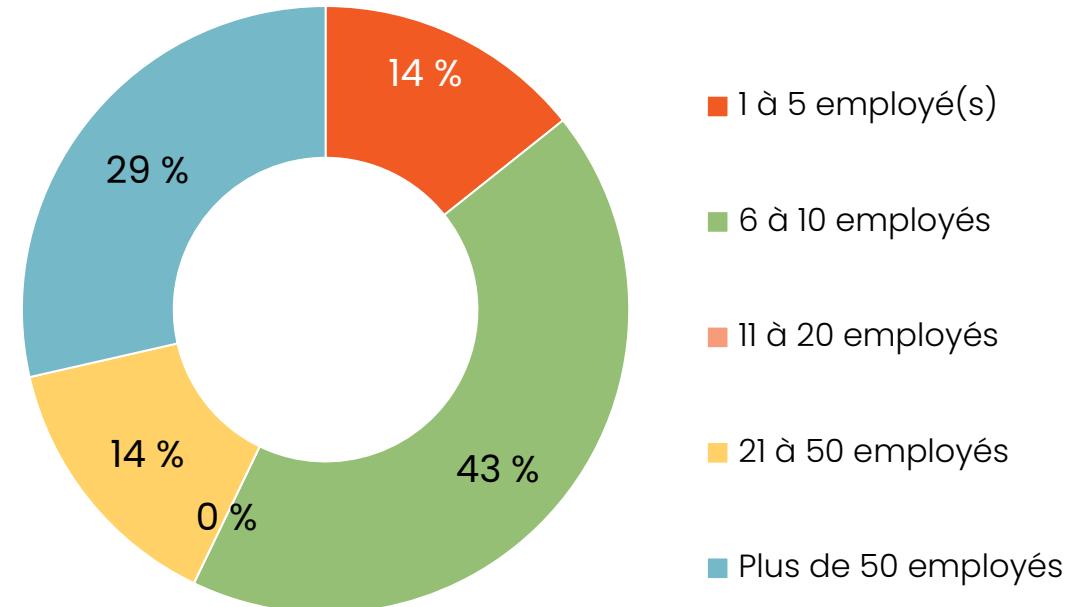
2 personnes ont indiqué ne pas être gestionnaires. Elles ont donc été exclues du sondage.

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 2. Type d'établissement principal



## 3. Taille de mon établissement principal (nombre total d'employés)

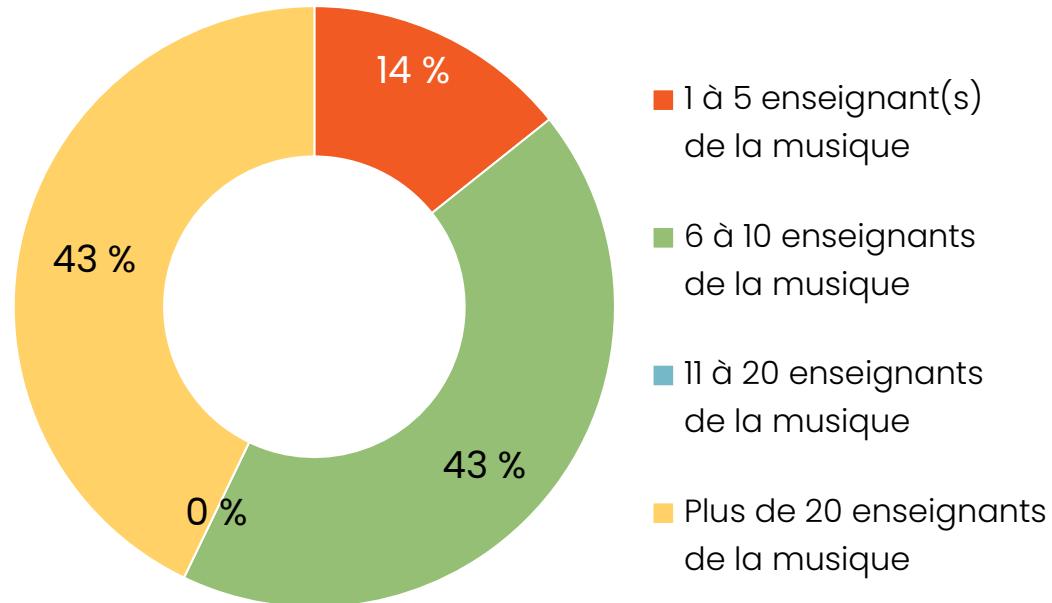


n=7

n=7

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 4. Nombre d'enseignants de la musique dans cet établissement



n=7

## 5. Répartition des enseignants de la musique dans mon établissement principal

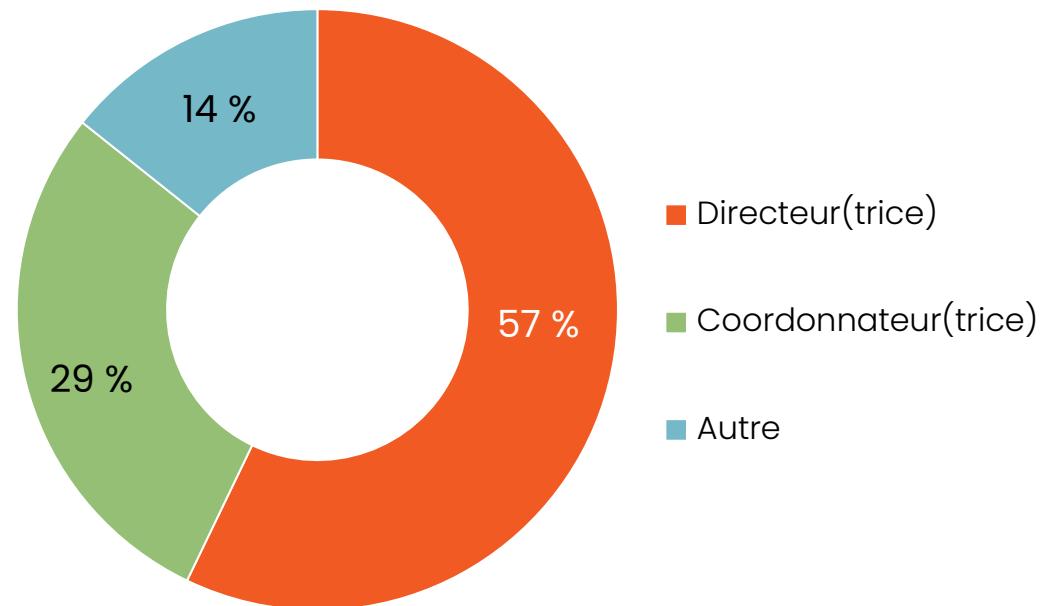
Parmi les sept établissements :

- 100 % d'enseignants à temps partiel (cinq établissements);
- 100 % d'enseignants à temps plein (un établissement);
- 70 % à temps partiel et 30 % à temps plein (un établissement).

Globalement, la majorité des établissements de l'échantillon offrent des postes à temps partiel à leur corps enseignant.

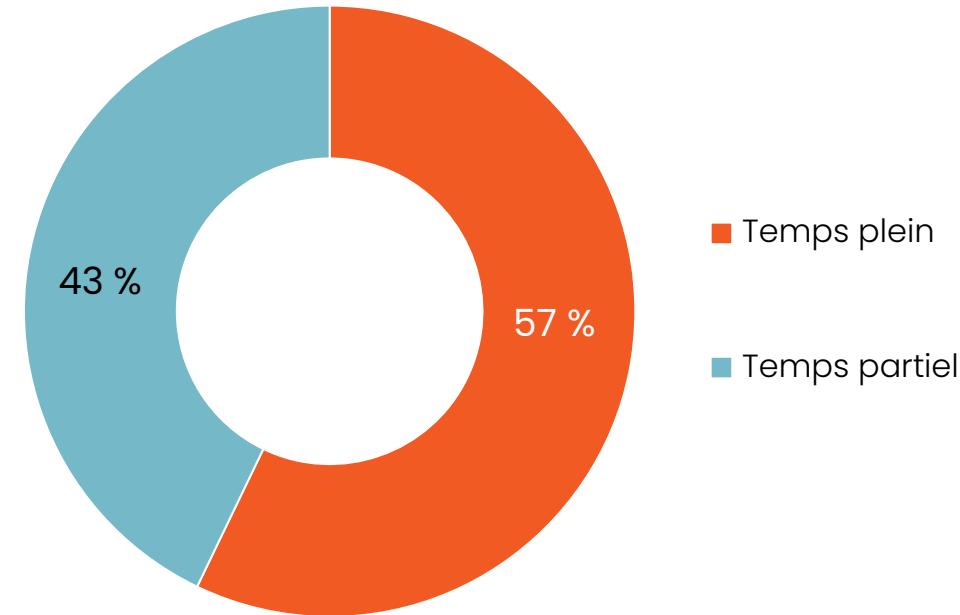
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 6. Fonction/rôle dans mon établissement principal



n=7

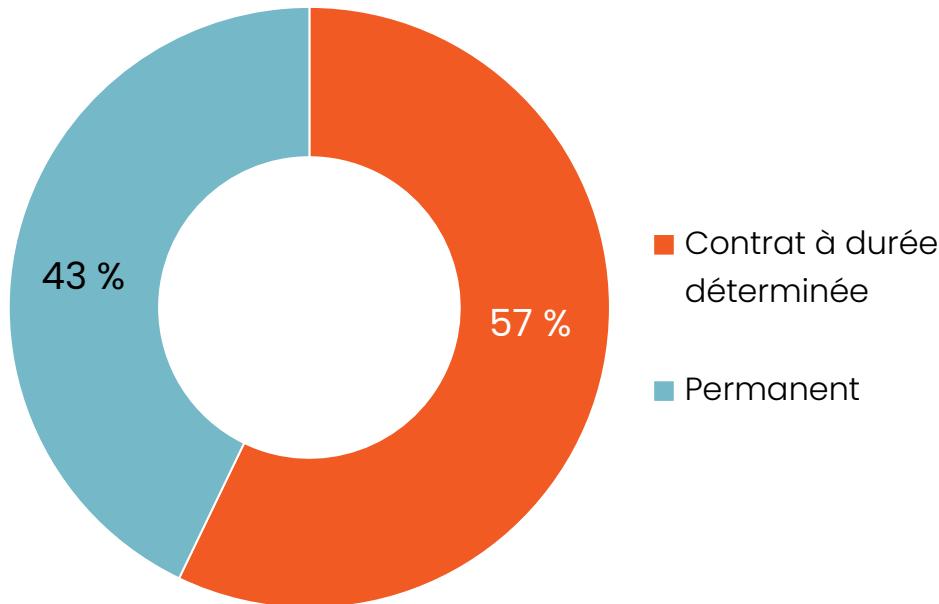
## 7. Horaire de travail dans mon établissement principal



n=7

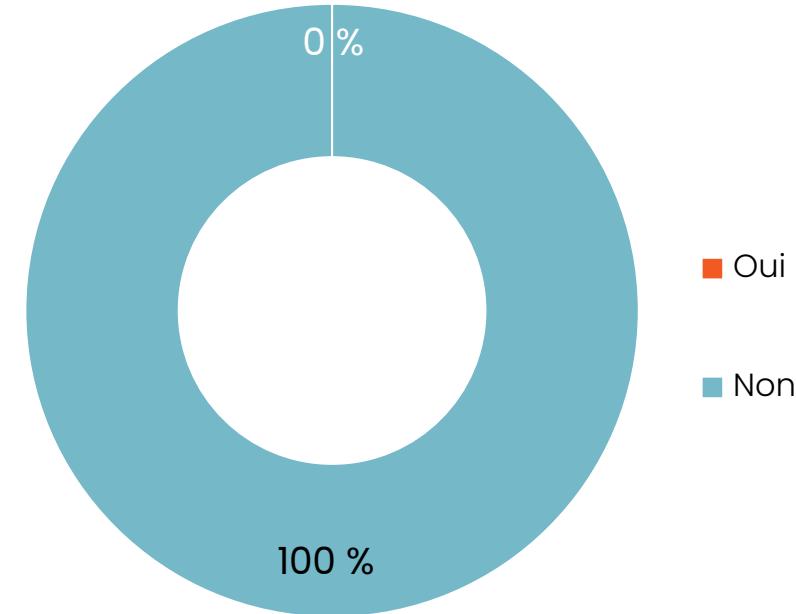
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 8. Type de contrat de travail dans mon établissement principal



n=7

## 9. Travaillez-vous également comme gestionnaire dans un autre établissement?



n=7

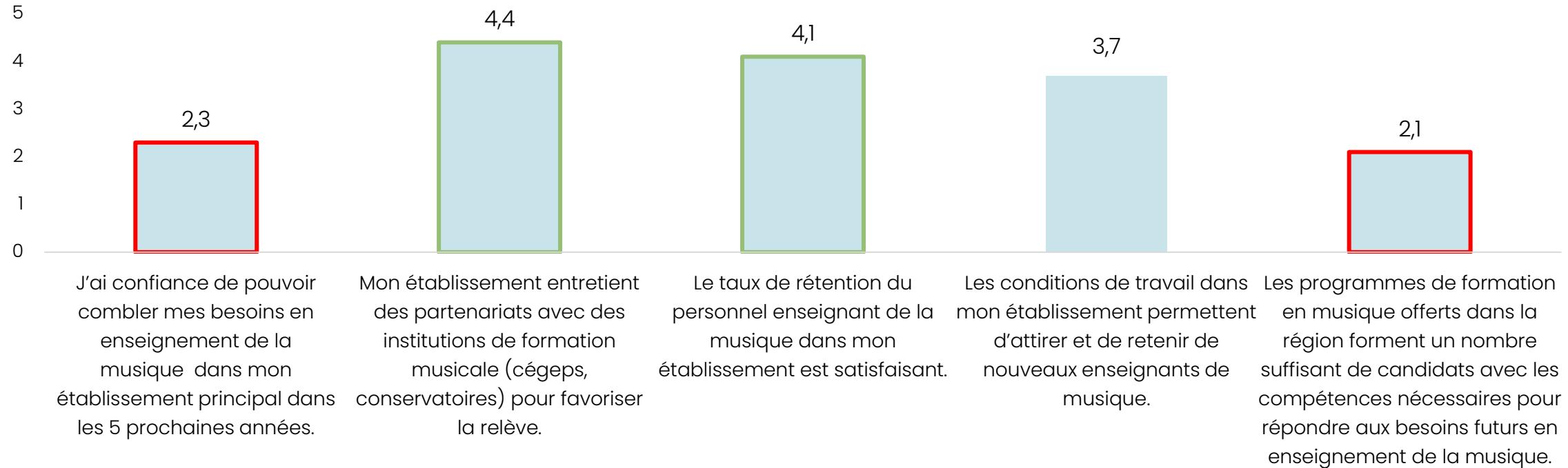
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 11. Enseignants et conditions de travail

**Légende**

- 1. Tout à fait en désaccord
- 2. En désaccord
- 3. Plus ou moins en accord
- 4. En accord
- 5. Tout à fait en accord
- S. o. Sans objet

3,5 ou moins     4 ou plus



n=7

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

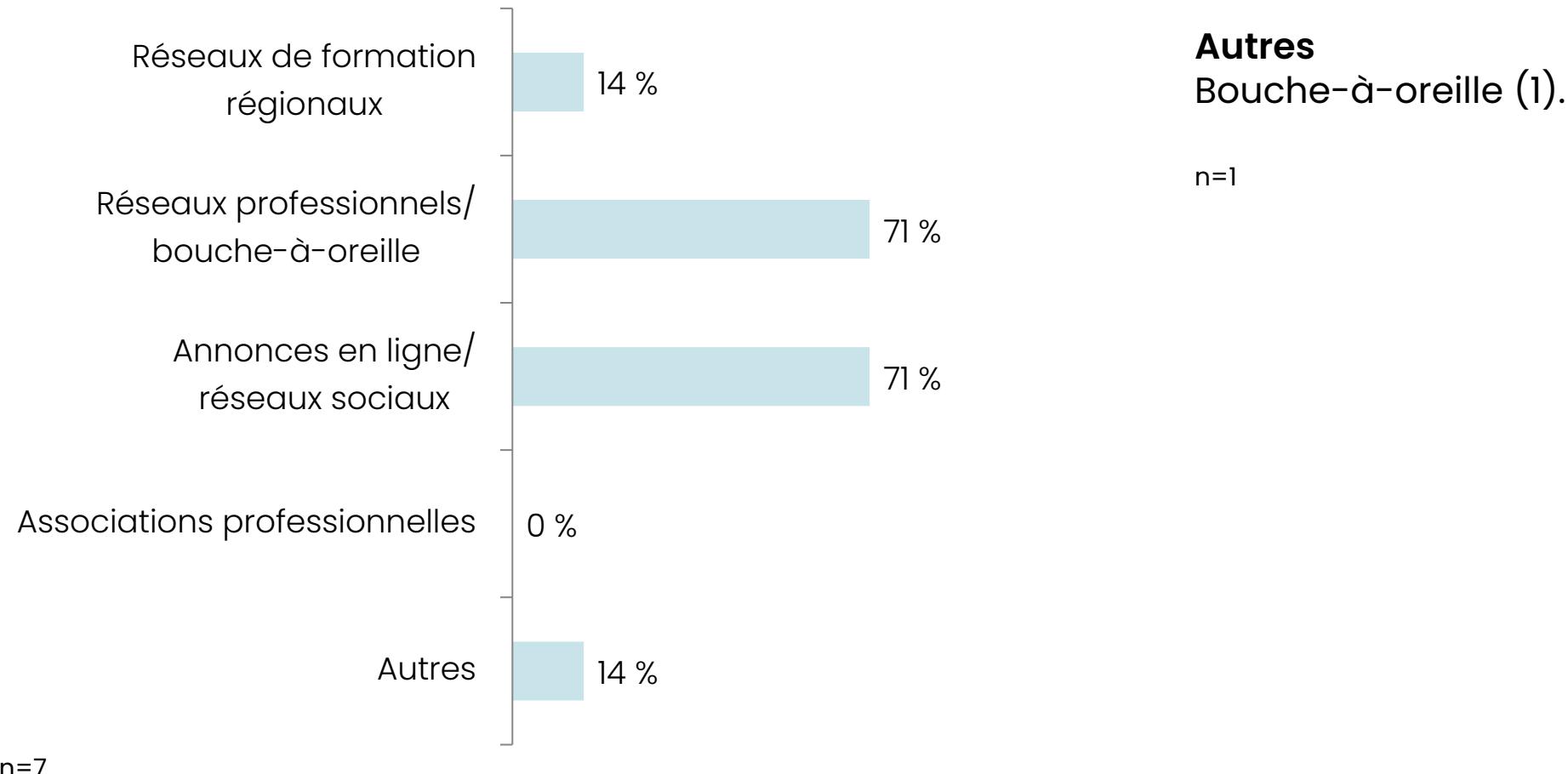
## 12. Au cours des 5 dernières années, les nouveaux enseignants de la musique embauchés dans mon établissement provenaient principalement de quelle(s) région(s)? (Total de 100 %)

Au cours des cinq dernières années, les nouveaux enseignants embauchés provenaient majoritairement de la région. Plus précisément :

- 90 à 100 % des enseignants proviennent du Saguenay (deux établissements);
- 75 à 100 % des enseignants proviennent du Lac-Saint-Jean (quatre établissements);
- 25 à 40 % des enseignants proviennent d'une autre région (deux établissements).

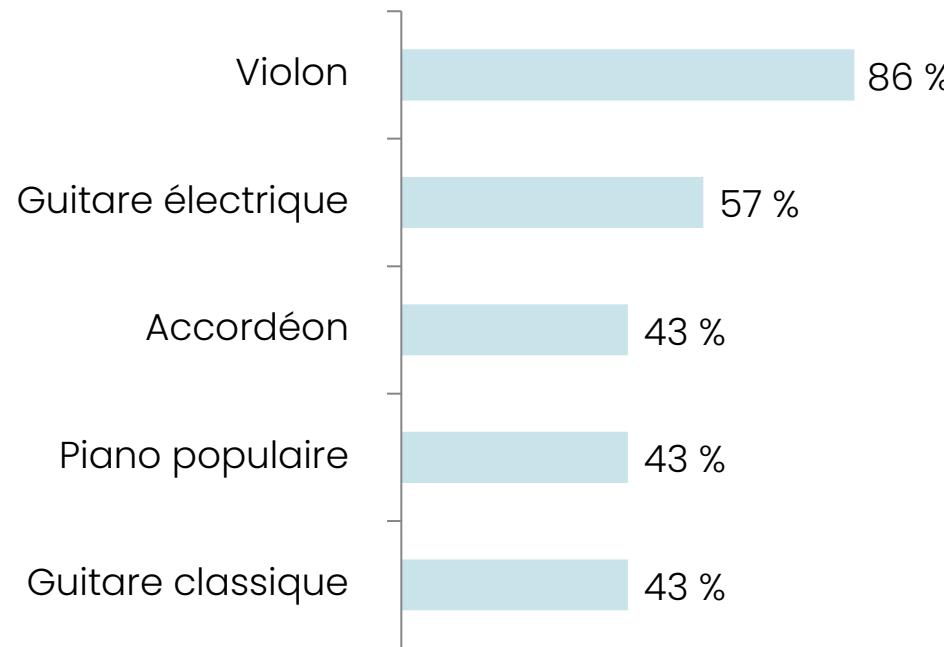
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 13. Quels sont les moyens que j'utilise le plus souvent pour recruter des enseignants de musique? (Plusieurs réponses possibles)



# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

**14. Quelles sont les disciplines ou spécialités musicales actuellement difficiles à combler dans mon établissement principal? (Plusieurs réponses possibles.)**



n=7

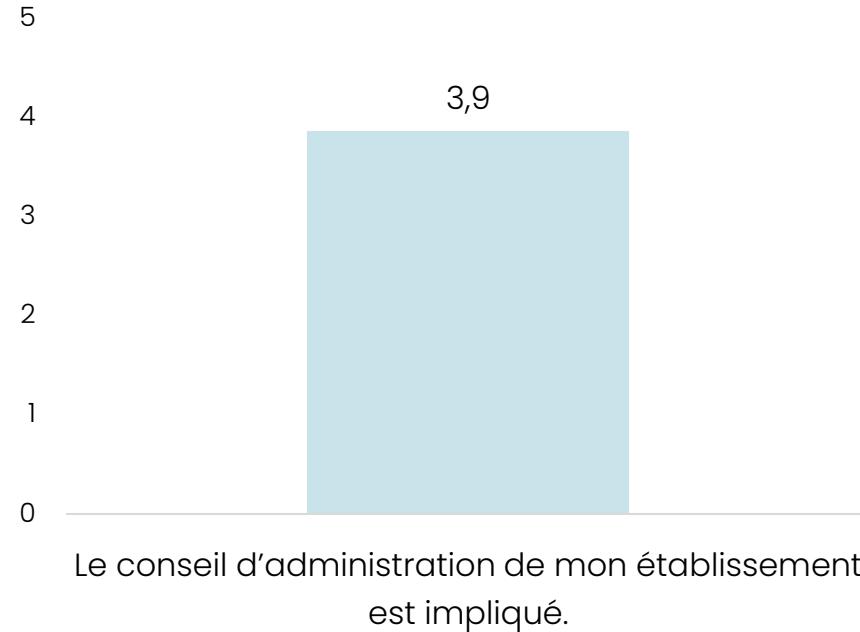
**15. Quel est le nombre de postes à pourvoir pour chaque discipline et spécialités?**

Pour toutes les disciplines ou spécialités musicales actuellement difficiles à combler, le nombre de postes à combler est un.

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 16. Gouvernance

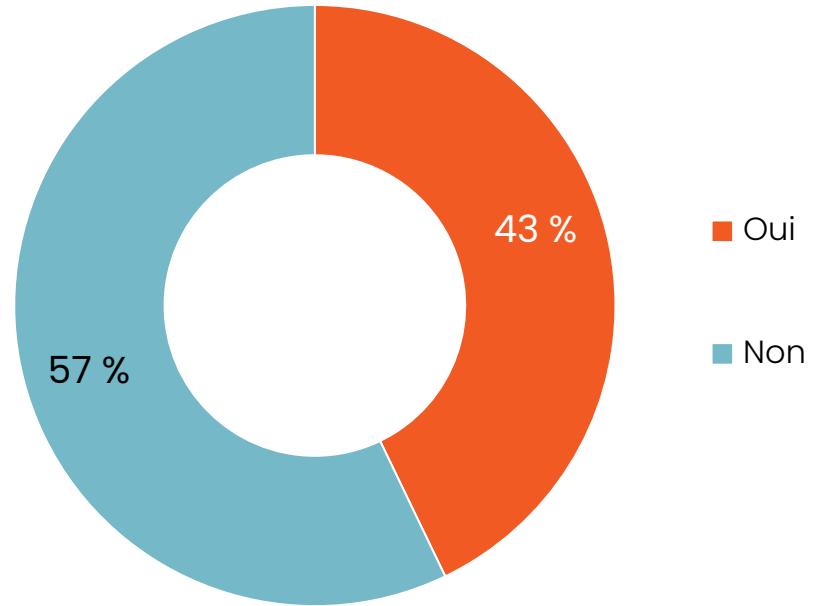
- Légende**
- 1. Tout à fait en désaccord
  - 2. En désaccord
  - 3. Plus ou moins en accord
  - 4. En accord
  - 5. Tout à fait en accord
  - S. o. Sans objet
- 3,5 ou moins  4 ou plus



n=7

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

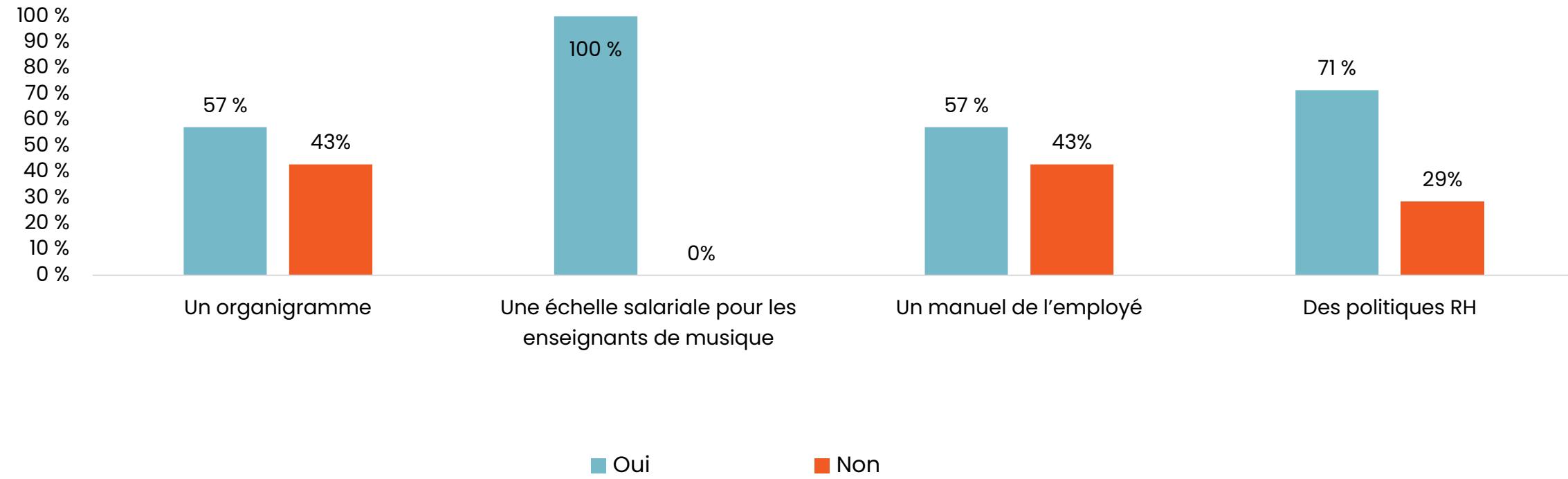
17. Mon établissement planifie la relève pour les postes de direction.



n=7

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 18. Mon établissement possède et maintient à jour les documents internes suivants.

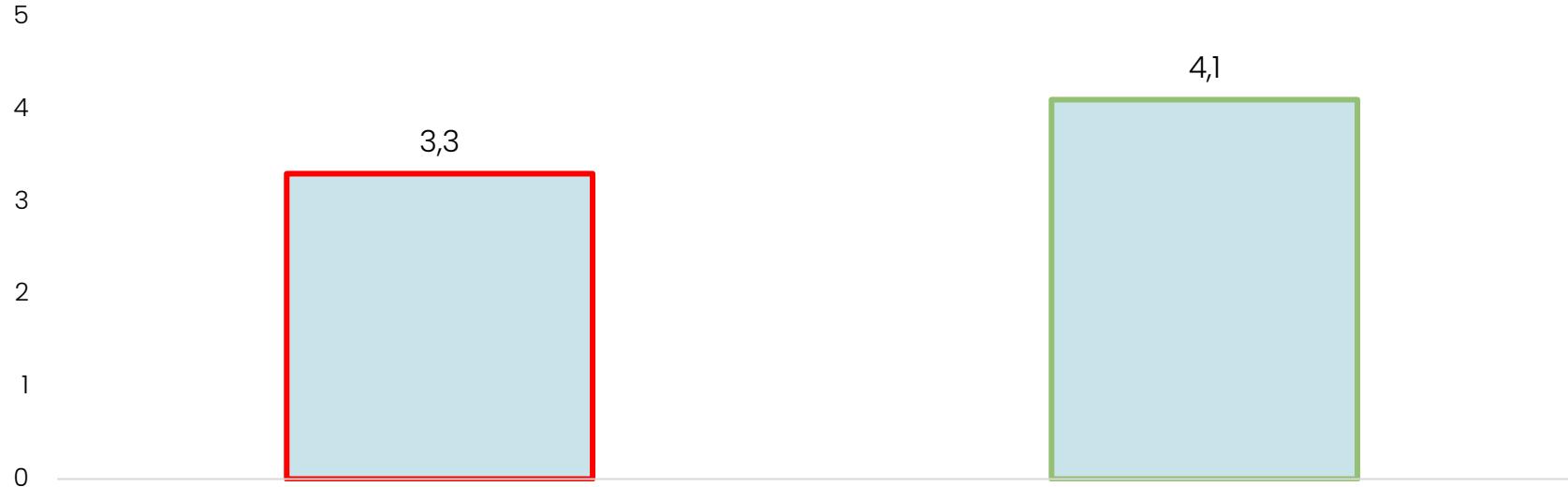


n=7

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 19. Gestion interne

- Légende**
- 1. Tout à fait en désaccord
  - 2. En désaccord
  - 3. Plus ou moins en accord
  - 4. En accord
  - 5. Tout à fait en accord
  - S. o. Sans objet
- 3,5 ou moins  4 ou plus



n=7

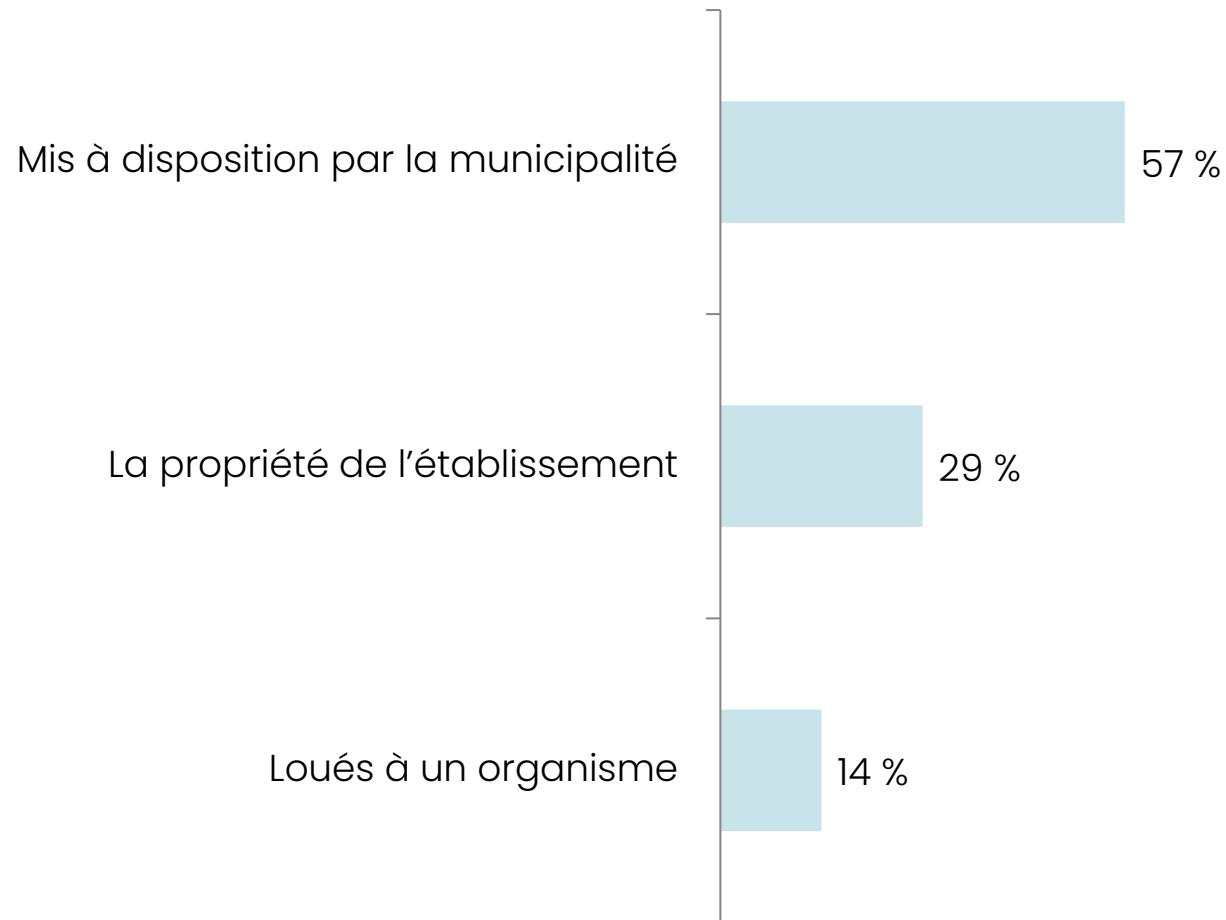
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 20. Décrire les initiatives mises en place pour favoriser l'accueil et l'intégration des enseignants de musique.

- **Accueil et intégration administrative (3 mentions)**
  - Présentation du contrat, séance d'information, visite des lieux et remise de documents clés (guide de l'enseignant, convention collective, code d'éthique).
- **Suivi et accompagnement par la direction (3 mentions)**
  - Suivi régulier (téléphonique et en personne) par la direction pour soutenir les enseignants et échanger sur les pratiques pédagogiques. La direction demeure présente et disponible, notamment lors du suivi des contrats de travail.
- **Rencontres et échanges entre parties prenantes (3 mentions)**
  - Organisation de rencontres d'équipe et de réunions avec les parties prenantes impliquées dans l'accueil et l'intégration, ainsi que de rencontres semi-annuelles avec la direction et le conseil d'administration.
- **Formations et développement professionnel (2 mentions)**
  - Offre de formations ponctuelles ou selon les disponibilités, permettant aux enseignants de poursuivre leur développement professionnel et de s'adapter aux besoins du milieu.

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

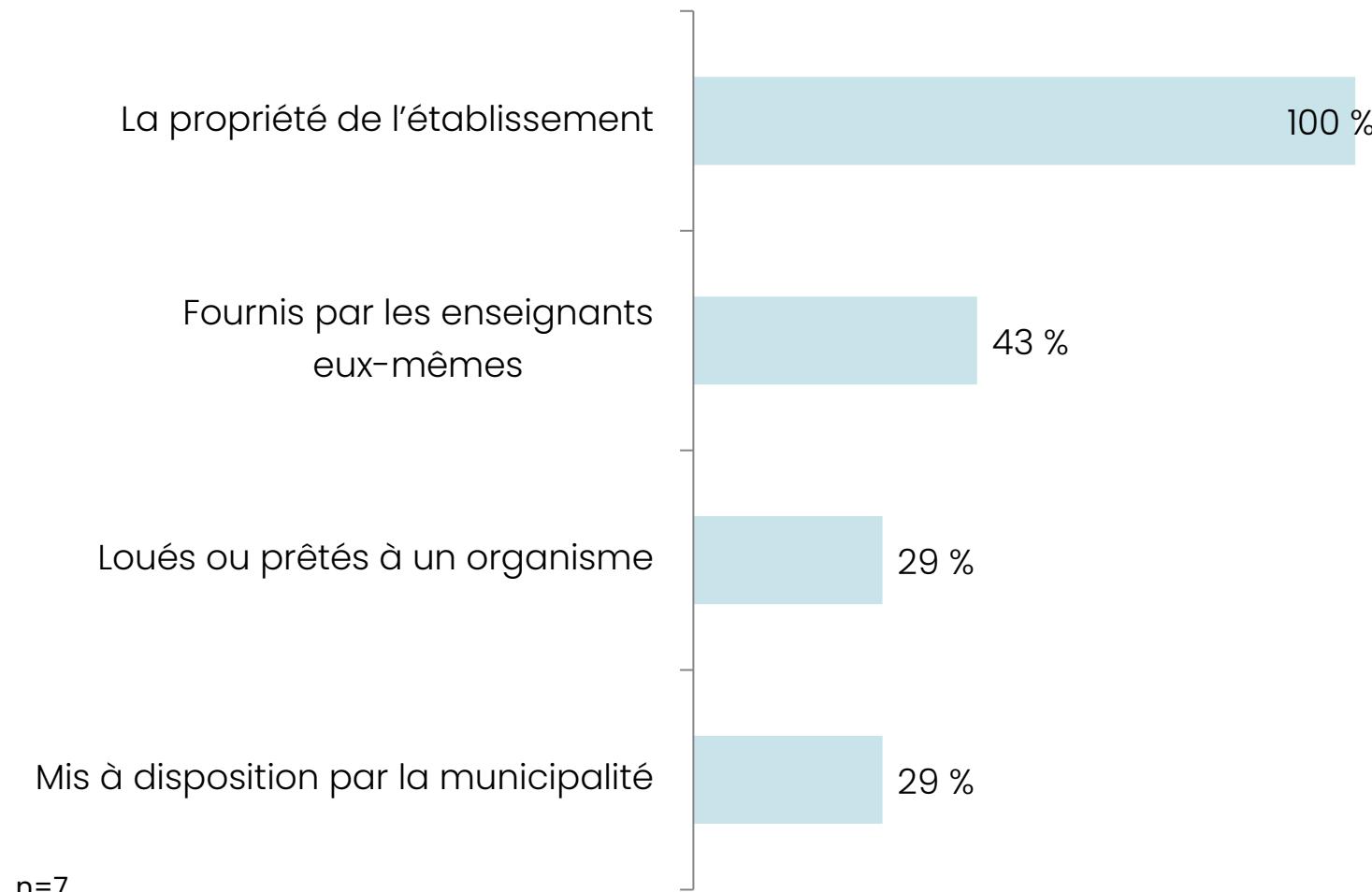
## 21. À qui appartiennent les locaux utilisés pour l'enseignement de la musique? (Plusieurs réponses possibles)



n=7

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

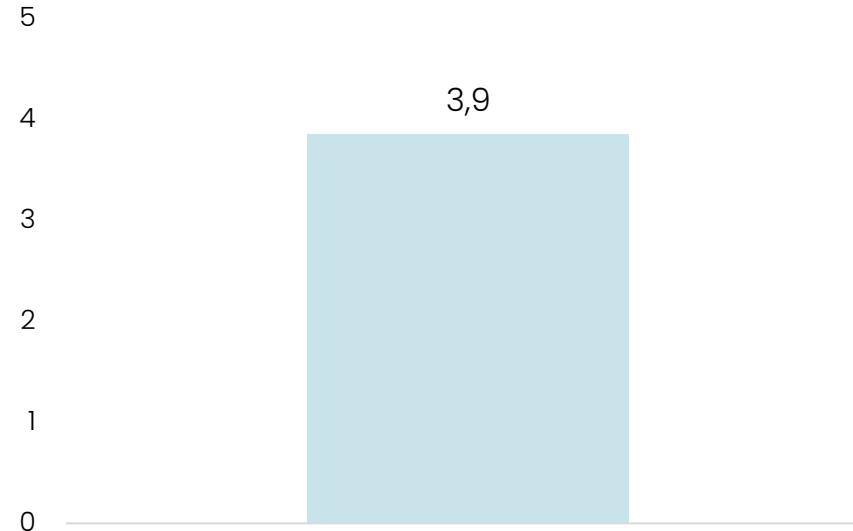
## 22. D'où proviennent les équipements (instruments, matériel pédagogique, mobilier) disponibles dans mon établissement? (Plusieurs réponses possibles)



# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 23. Locaux

- Légende**
1. Tout à fait en désaccord
  2. En désaccord
  3. Plus ou moins en accord
  4. En accord
  5. Tout à fait en accord
  - S. o. Sans objet
- 3,5 ou moins  4 ou plus

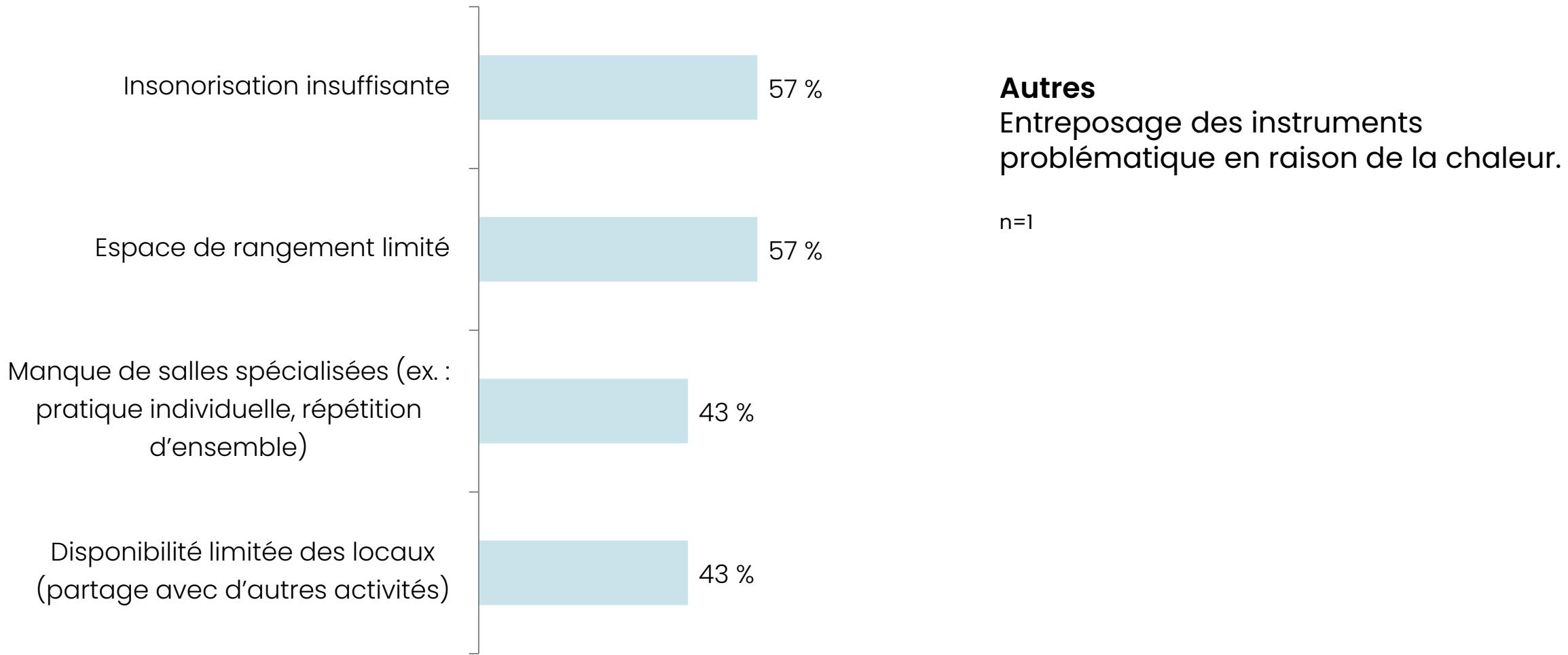


Les locaux utilisés pour l'enseignement de la musique sont adaptés aux besoins (acoustique, insonorisation, espace de rangement, accessibilité).

n=7

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 24. Quels sont les principaux défis liés aux locaux et aux équipements dans votre établissement? (Plusieurs réponses possibles)

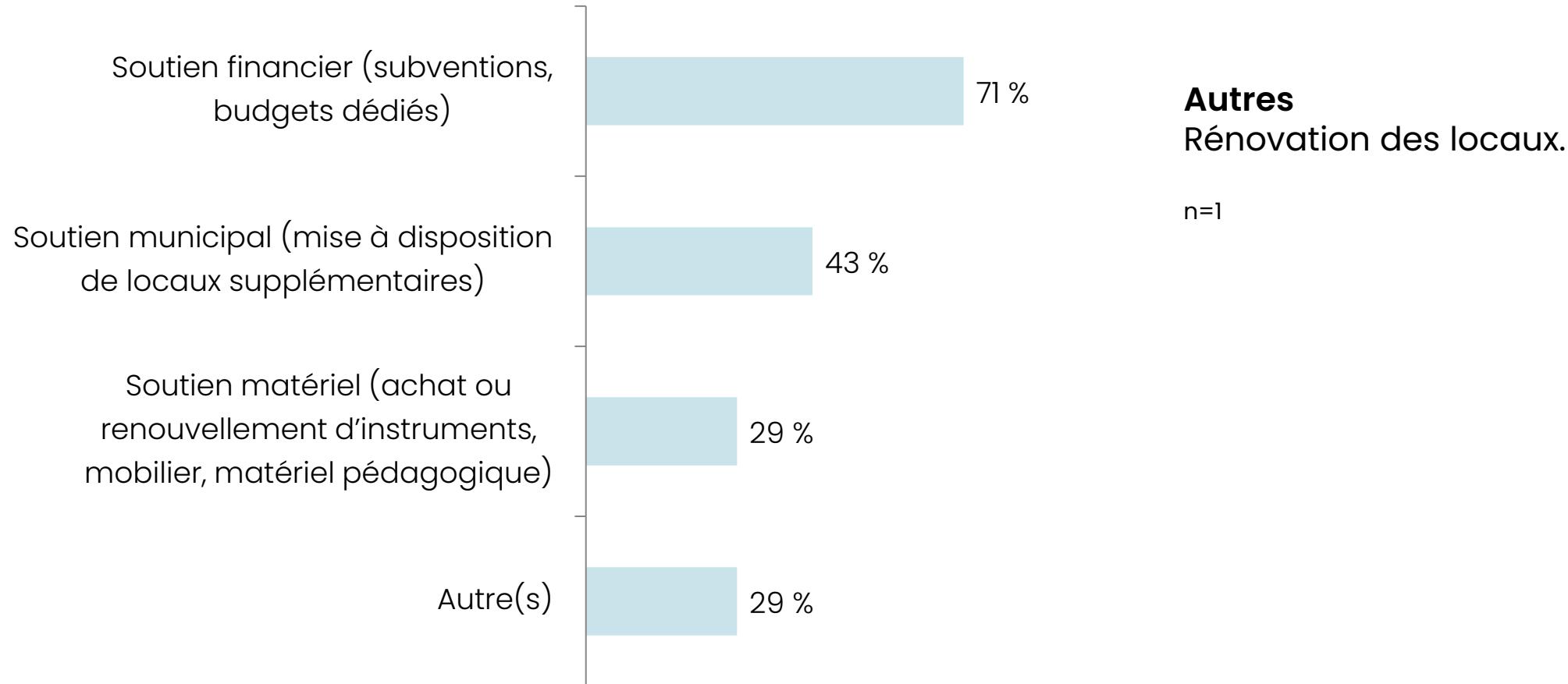


n=7

Pour faciliter la lecture, les résultats sont présentés sous forme de classement. Les résultats complets figurent en annexe.

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 25. Quels soutiens supplémentaires seraient nécessaires pour améliorer vos locaux et équipements? (Plusieurs réponses possibles)

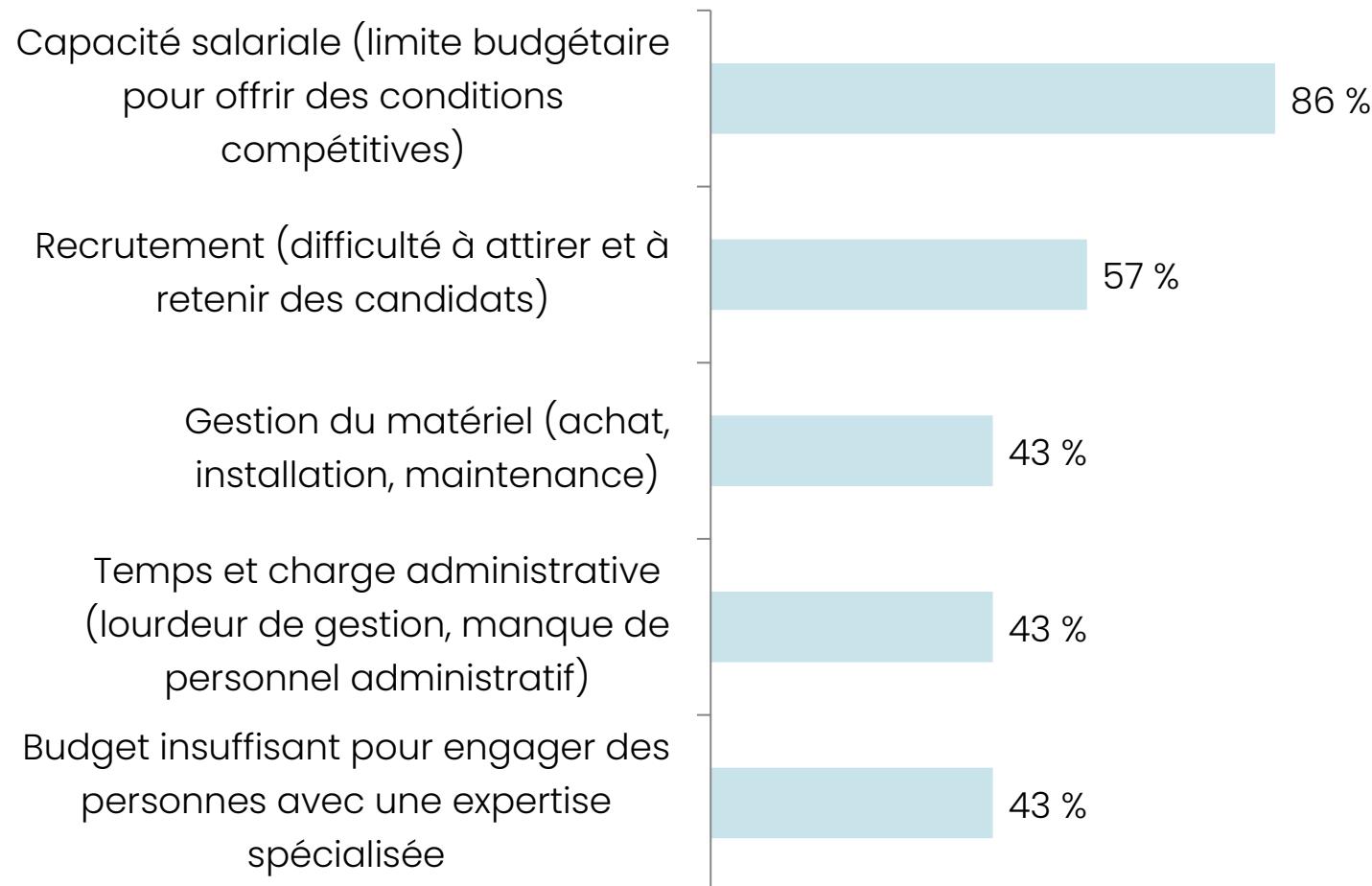


n=7

Pour faciliter la lecture, les résultats sont présentés sous forme de classement. Les résultats complets figurent en annexe.

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

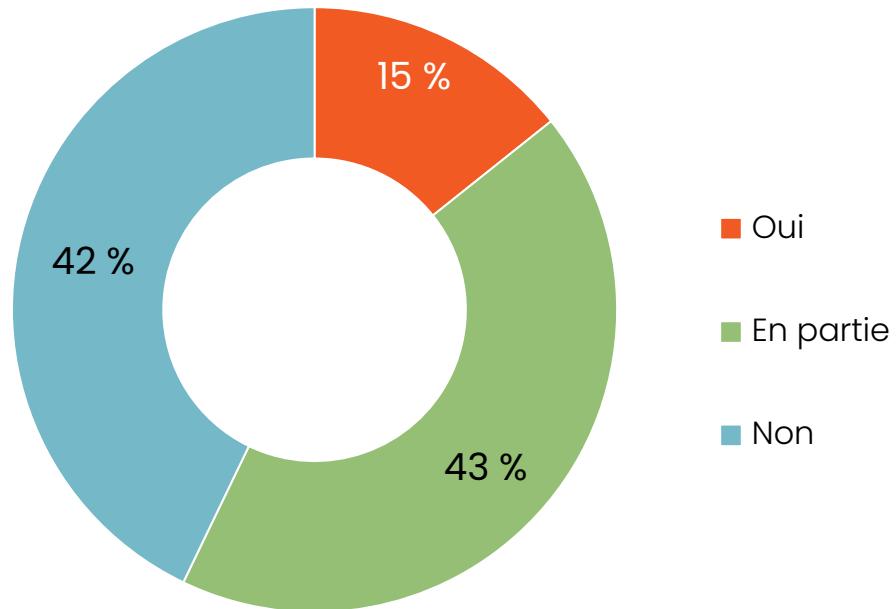
## 26. Quels sont vos défis liés aux ressources administratives? (Plusieurs réponses possibles)



n=7

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

**27. Le temps de préparation de cours et d'accompagnement des enseignants de la musique de mon établissement est rémunéré.**



n=7

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 28. Quels partenariats actuels ou potentiels pourraient contribuer à l'amélioration du fonctionnement de votre établissement?

- **Soutien financier et commandites** : recherche de commanditaires et obtention de subventions gouvernementales pour accroître le budget disponible. (3 mentions)
- **Partenariats institutionnels** : renforcement des liens avec le Conservatoire, le MCCQ ainsi qu'avec les programmes de musique et de gestion culturelle de l'UQAC. (2 mentions)
- **Collaboration entre écoles** : organisation de rencontres plus fréquentes et partage de ressources humaines, notamment les enseignants. (2 mentions)
- **Relations municipales** : développement de partenariats avec la municipalité pour favoriser la visibilité et le soutien logistique des activités. (1 mention)
- **Partenariats commerciaux** : collaboration avec des boutiques et des marques d'instruments pour faciliter l'accès au matériel et à l'équipement scénique. (1 mention)
- **Appui administratif et institutionnel** : mise en place de partenariats visant à optimiser les ressources administratives et à soutenir les démarches de financement. (1 mention)

# 4

Constats et  
recommandations

# **Constat : Un potentiel réel, un parcours manquant, des conditions insuffisantes**

## **1. Un fort potentiel régional... mais avec peu de structure pour le propulser.**

La région possède une véritable dynamique musicale : infrastructures existantes, acteurs mobilisés (motivation intrinsèque), collaborations possibles et un intérêt de la population. Toutefois, ce potentiel demeure insuffisamment structuré et exploité.

## **2. L'absence d'un parcours de formation complet en musique est le plus grand frein au développement. Il n'existe aucun parcours universitaire en musique dans la région qui permet de développer un niveau de compétence élevé en enseignement de la musique ni de formation continue adaptée pour les enseignants de la musique. Cette lacune entraîne :**

- peu d'attraction de nouveaux enseignants;
- une faible rétention de ceux qui quittent la région pour se former;
- une stagnation professionnelle;
- une difficulté à renouveler la relève;
- des obstacles pour les jeunes qui doivent quitter la région pour progresser.

*Même avec un milieu dynamique, l'absence d'un vrai chemin de formation musicale empêche la région de se développer durablement.*

## **3. Les conditions d'exercice et d'accès ne sont pas à la hauteur du potentiel de la région.**

Les ressources matérielles et financières demeurent insuffisants pour soutenir les enseignants et les écoles.

# Recommandations

## Nº 1 – Structurer et coordonner l'écosystème musical régional

- **Créer un agent de développement pour la formation musicale de la région (ex : en passant par le comité sectoriel, le CSLSJ/ministère, Services Québec).**  
Rôle : coordination, réseautage, accompagnement de projets, levée d'obstacles, partage de ressources.
- **Apporter des ajustements à la Table régionale de la musique.**  
Regrouper l'ensemble des parties prenantes (ex : CSS, écoles privées, cégep, Conservatoire, artistes, municipalités, etc.). S'assurer que les modalités de rencontre (fréquence, mode virtuel ou présentiel, responsabilités, suivi sur les actions) sont claires et répondent aux besoins pour un maximum de participation et d'efficacité.
- **Créer un bottin musical régional accessible pour tous et un mécanisme de jumelage.**  
Répertoire numérique des artistes, des enseignants, des écoles, des projets et des besoins.

## Nº 2 – Développer la formation, la relève et l'accompagnement des enseignants

- **Créer un programme universitaire en enseignement de la musique à l'UQAC.**  
C'est la clé pour l'attraction et la rétention.
- **Renforcer la formation au cégep (par un programme court, des cours à option, l'AEC, etc.).**  
Par exemple : didactique, gestion de classe, ateliers pratiques, stages terrain, projet intégrateur, etc., pour mieux préparer les futurs enseignants.
- **Créer un programme de tutorat par les enseignants pour les élèves avancés.**  
→ Développe la relève et crée des vocations d'enseignement.
- **Mettre en place un programme de mentorat par des acteurs externes aux organisations (ex; retraités) pour les nouveaux enseignants.**  
→ Observation en classe, coenseignement, soutien pédagogique structuré.

## Nº 3 – Mobiliser les leviers institutionnels

- **Stabiliser les postes.**  
Combiner des charges entre écoles privées/CSS/Cégep/Conservatoire pour créer des emplois complets.
- **Assurer un rôle d'interlocuteur.**  
Assurer un pont direct entre le CSLSJ et les instances gouvernementales et renforcer les liens avec le ministère de la Culture afin de faire valoir les besoins réels du terrain, améliorer la cohérence des programmes de subvention et représenter les écoles.
- **Valoriser la musique auprès des différentes instances gouvernementales.**

Sensibiliser les décideurs publics à la portée sociétale de la musique et faire reconnaître son rôle structurant ainsi que son impact sur le bien-être individuel et collectif.

Note : ces recommandations sont issues d'une combinaison des besoins du terrain, des solutions entendues lors des consultations et de l'analyse d'une firme externe.

## ★ D'autres pistes de solution mentionnées par les participants à l'étude pour attirer et retenir la relève

- **Attirer les gens de l'extérieur.**
  - Mettre en valeur le coût et la qualité de la vie de la région du Saguenay–Lac-Saint-Jean.
  - Offrir davantage d'opportunités de performance (spectacles, orchestre, *bands*).
  - Créer des passerelles professionnelles pour favoriser l'obtention de charge complète (privé et public).
  - Assurer une coordination entre les institutions pour faciliter l'arrivée de nouveaux enseignants.
- **Retenir les gens de la région.**
  - Réduire la lourdeur de tâche dans les classes du public (ex. : réduire les tâches connexes).
  - Dans la planification de la main-d'œuvre professorale, tenir compte des déplacements.
  - Améliorer les conditions de travail dans les écoles privées (ex. : horaire, salaires, facilité d'accès aux subventions).
  - Améliorer les conditions d'exercice dans les écoles publiques (ex. : limiter le nombre d'écoles, avoir des instruments et des classes fonctionnelles, offrir du soutien en gestion de classe aux remplaçants).
  - Partenariats renforcés entre les institutions : prévoir des libérations de temps pour permettre aux enseignants de développer et de mener des projets communs.
- **Renforcer les liens entre les écoles et le milieu culturel.**
  - Présence accrue des artistes dans les écoles : inviter des artistes locaux en classe pour inspirer les jeunes et renforcer le lien école-milieu culturel, organiser des mini-tournées scolaires et des concerts éducatifs et intégrer davantage la musique dans les sorties scolaires.



*L'étoile indique que les résultats proviennent des groupes de discussion.*

# ★ Si les participants à l'étude avaient une baguette magique, ils souhaiteraient...

- **Changer la perception de la musique dans la société.**
  - Faire reconnaître par tous l'importance fondamentale de la musique dans le développement humain. Mettre en lumière ce qu'elle apporte à l'individu, à la communauté et à la société. Soutenir cette transformation par une figure mobilisatrice, un **véritable « Pierre Lavoie de la musique »**, capable de rallier et d'inspirer le Québec entier.
- **Transformer les politiques culturelles et éducatives.**
  - Repenser les politiques québécoises pour que les artistes, les pédagogues et les professionnels de la musique soient présents dans les instances décisionnelles. S'assurer que des élus comprennent et défendent les arts et que la musique soit considérée comme un levier essentiel d'éducation et de développement régional.
- **Offrir stabilité et permanence dans le milieu scolaire.**
  - Assurer des postes stables permettant aux enseignants de s'engager, de bâtir des projets durables et de faire rayonner leur culture dans un environnement qu'ils connaissent et où ils peuvent s'investir pleinement.
- **Adapter les subventions aux besoins réels du terrain.**
  - Allouer des subventions qui reflètent concrètement la réalité des écoles, des organismes et des institutions. Écouter les gestionnaires et les acteurs du milieu pour financer efficacement ce qui est réellement nécessaire.



*L'étoile indique que les résultats proviennent des groupes de discussion.*

# 5

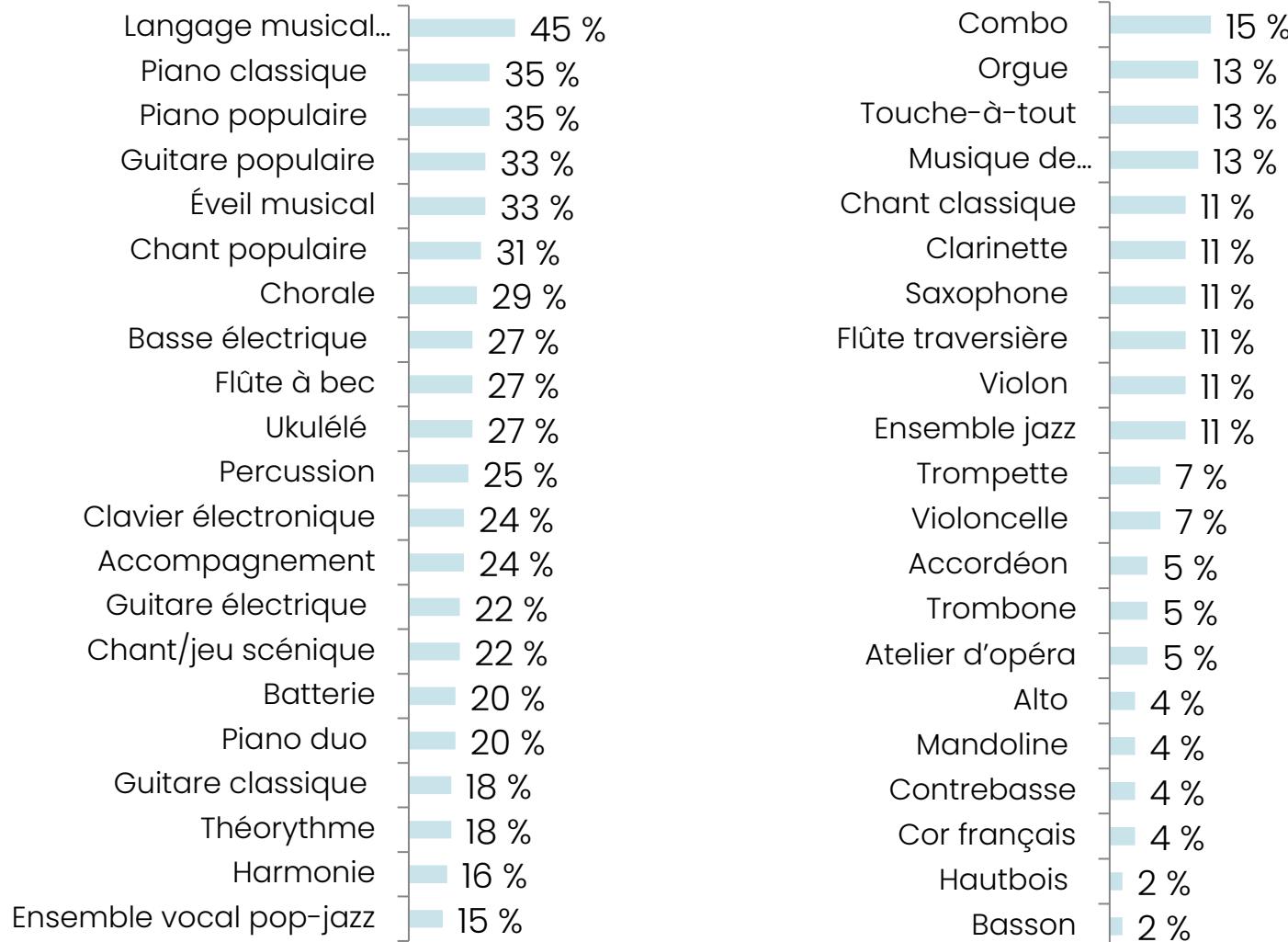
## Annexes

## **2.1 Résultats complets**

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

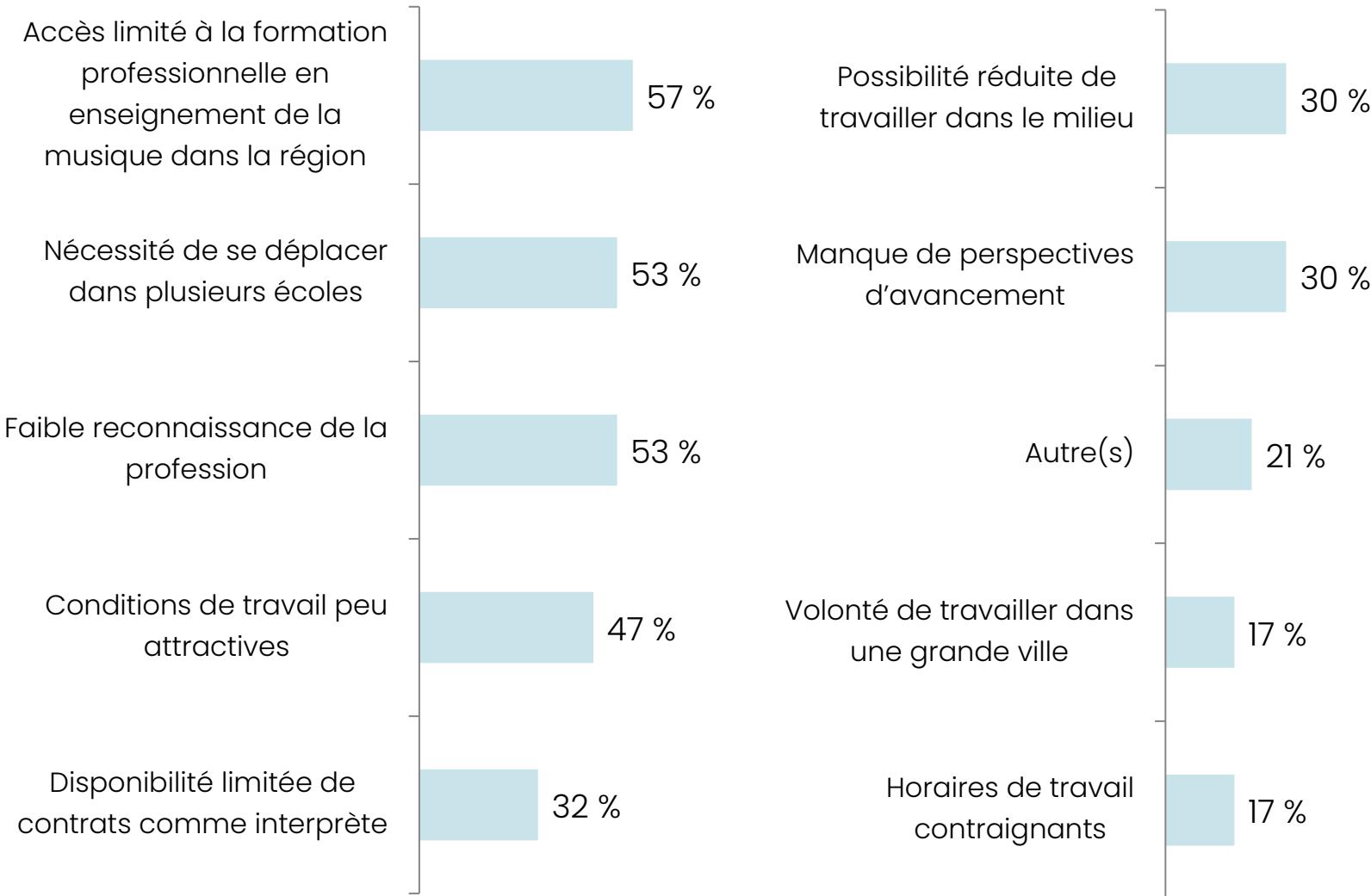
## 11. Veuillez cocher toutes les disciplines que vous êtes apte à enseigner. (Plusieurs réponses possibles)

n=55



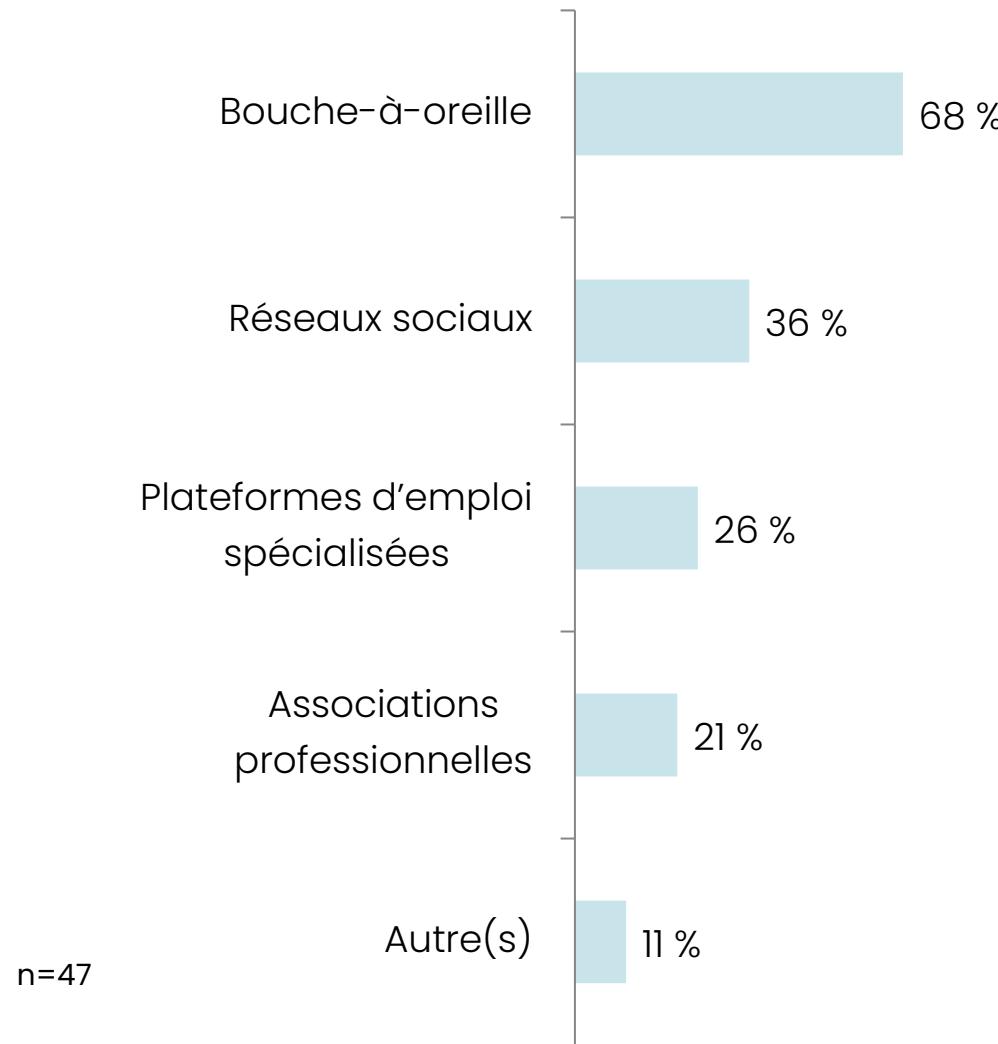
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 14. Selon moi, dans la région, quels sont les principaux freins à la relève en enseignement de la musique? (Plusieurs réponses possibles)



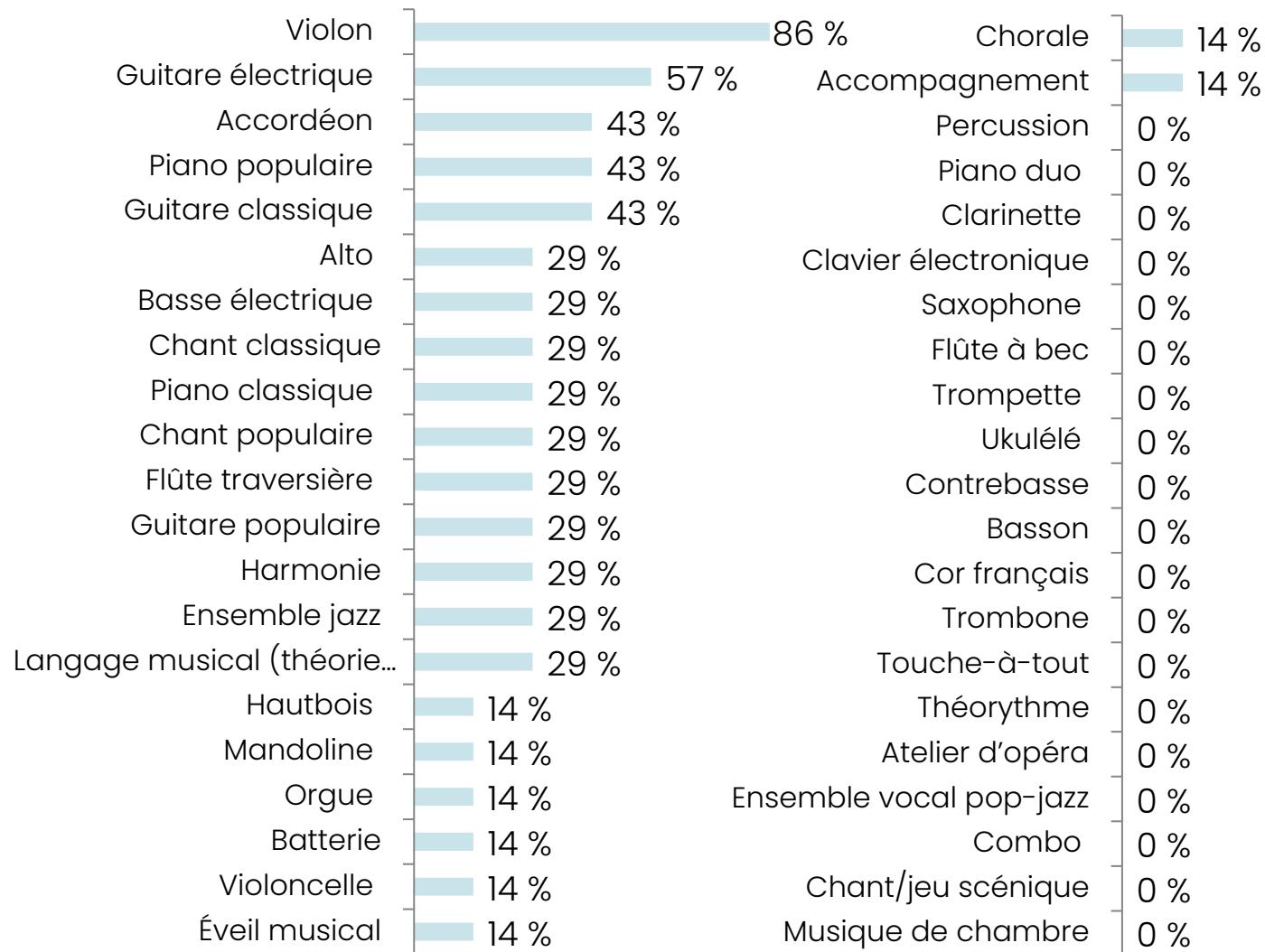
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 17. Quels sont les moyens que j'utilise le plus souvent pour trouver un emploi? (Plusieurs réponses possibles)



# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

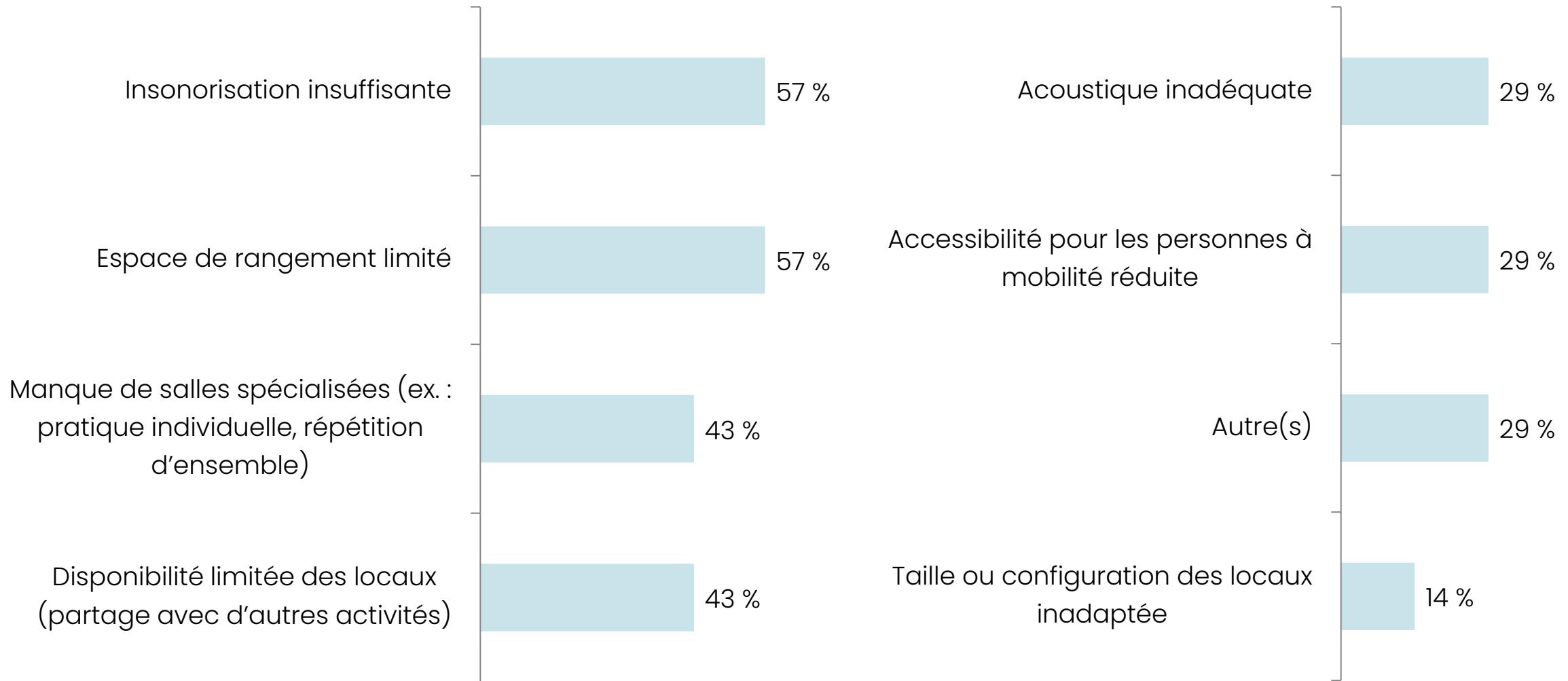
## 14. Quelles sont les disciplines ou spécialités musicales actuellement difficiles à combler dans mon établissement principal?(Plusieurs réponses possibles.



n=7

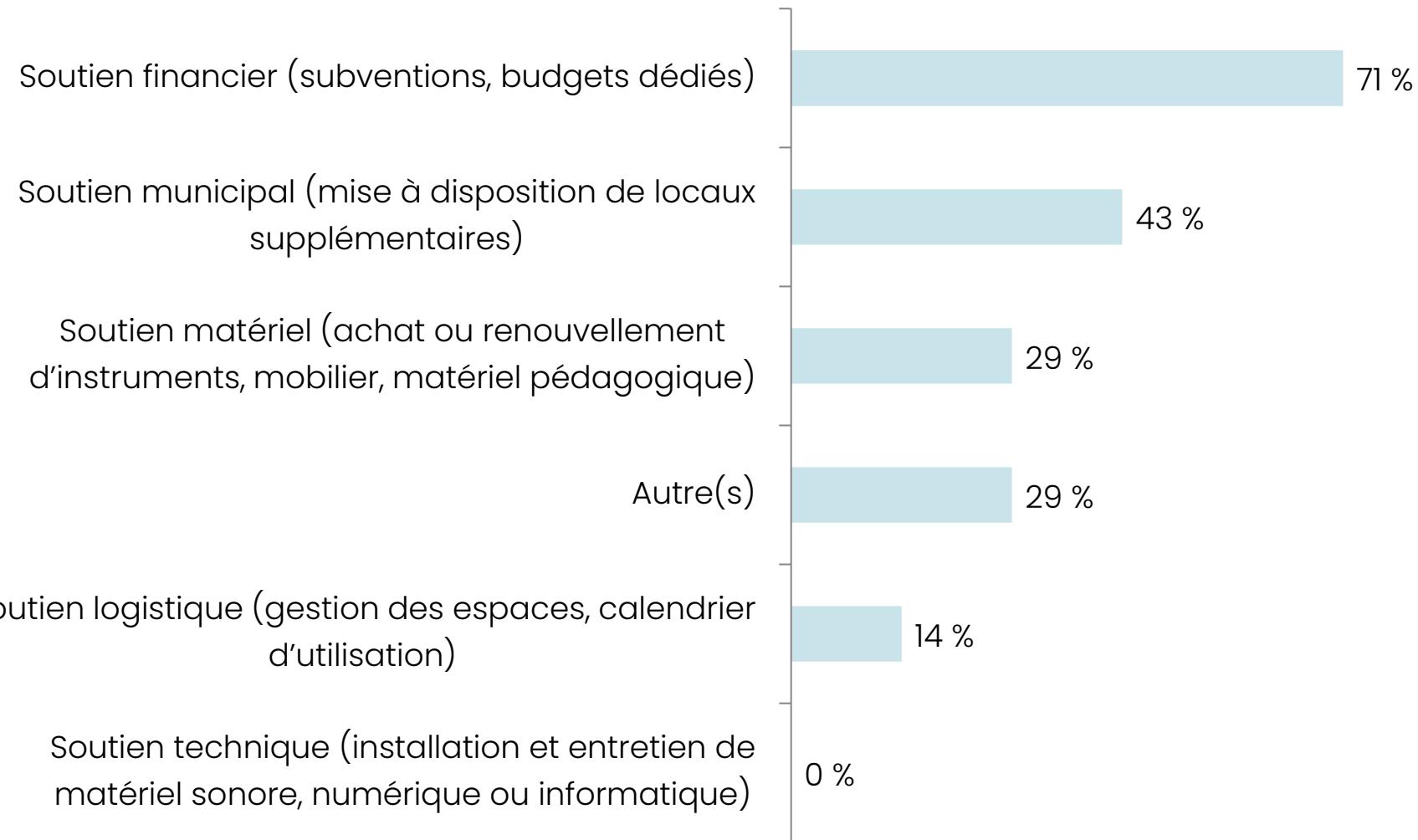
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 24. Quels sont les principaux défis liés aux locaux et aux équipements dans votre établissement? (Plusieurs réponses possibles)



# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

## 25. Quels soutiens supplémentaires seraient nécessaires pour améliorer vos locaux et équipements? (Plusieurs réponses possibles)



## **2.1 Canevas – Groupes de discussion**



# **Groupe de discussion**

## **Portrait des ressources et du potentiel régional de la relève en enseignement de la musique au Saguenay–Lac-Saint-Jean**



# OBJECTIFS DU MANDAT

- Réaliser un portrait des ressources, des outils et de la documentation en lien avec les conditions de travail, tels que les types d'emploi, les processus de retraite, les documents internes et les locaux et les équipements.
- Analyser le potentiel régional de la relève en enseignement de la musique au Saguenay–Lac–Saint–Jean.



# OBJECTIF DE LA RENCONTRE

Approfondir les résultats du sondage.

# **CONDITIONS DE SUCCÈS DE NOTRE RENCONTRE**

**Ouverture**  
**Respect du temps**  
**Participation active**  
**Gestion de l'espace de parole**

# **TOUR DE TABLE DE PRÉSENTATION**

Nom  
Rôle



## **Question 1**

Quelles sont, selon vous, les forces actuelles de la région pour dynamiser le domaine de la musique et pour soutenir l'enseignement musical?

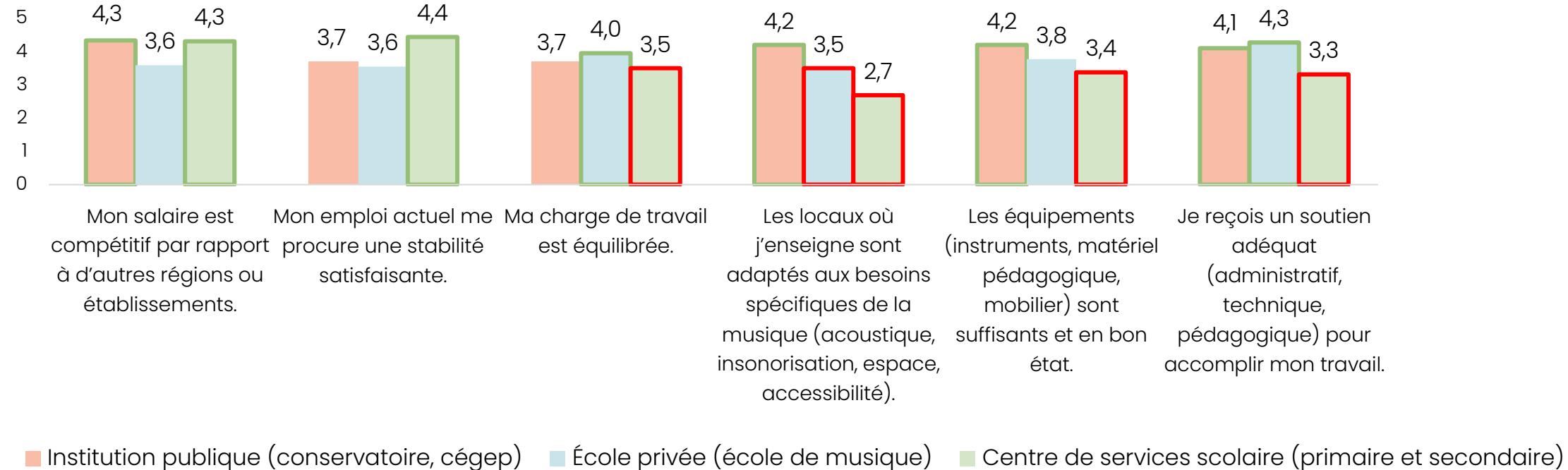
# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## Conditions de travail et environnement en fonction de l'établissement d'enseignement principal

**Légende**

- 1. Tout à fait en désaccord
- 2. En désaccord
- 3. Plus ou moins en accord
- 4. En accord
- 5. Tout à fait en accord
- S. o. Sans objet

□ 3,5 ou moins    □ 4 ou plus



■ Institution publique (conservatoire, cégep) ■ École privée (école de musique) ■ Centre de services scolaire ( primaire et secondaire)

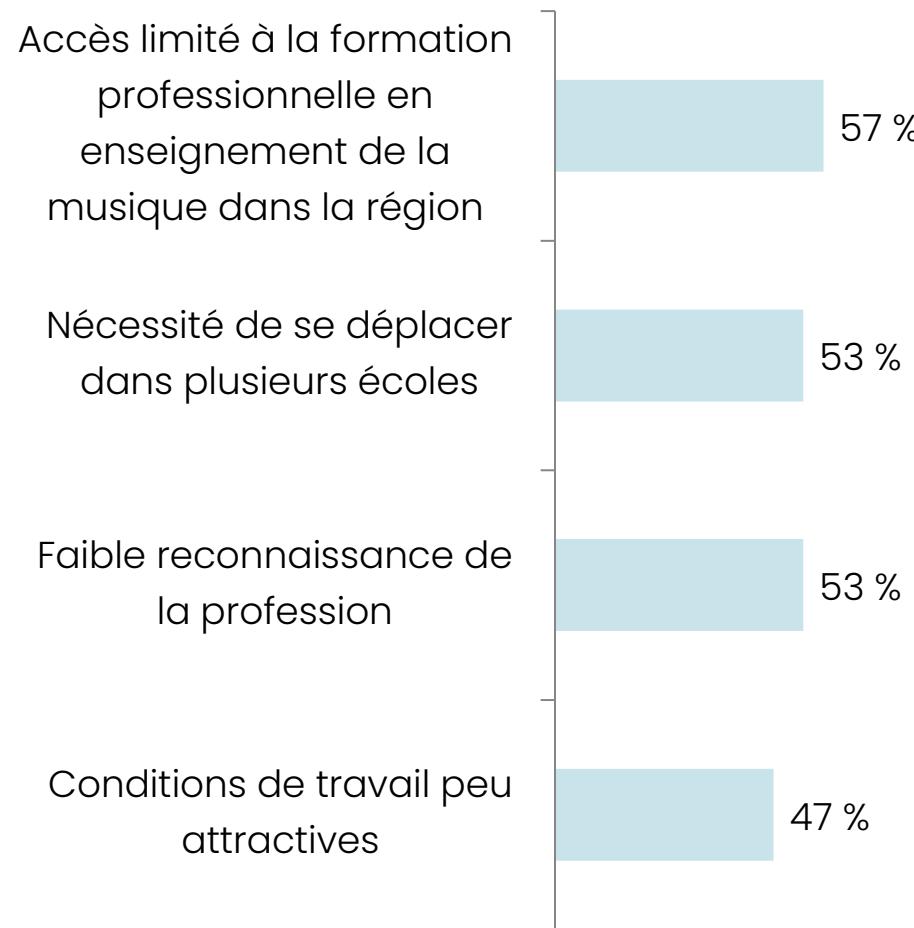
n=48



**Question 2:** Qu'est-ce qui devrait être amélioré en priorité et de quelle façon?

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

**Selon moi, dans la région, quels sont les principaux freins à la relève en enseignement de la musique?  
(Plusieurs réponses possibles)**



n=47

n=10

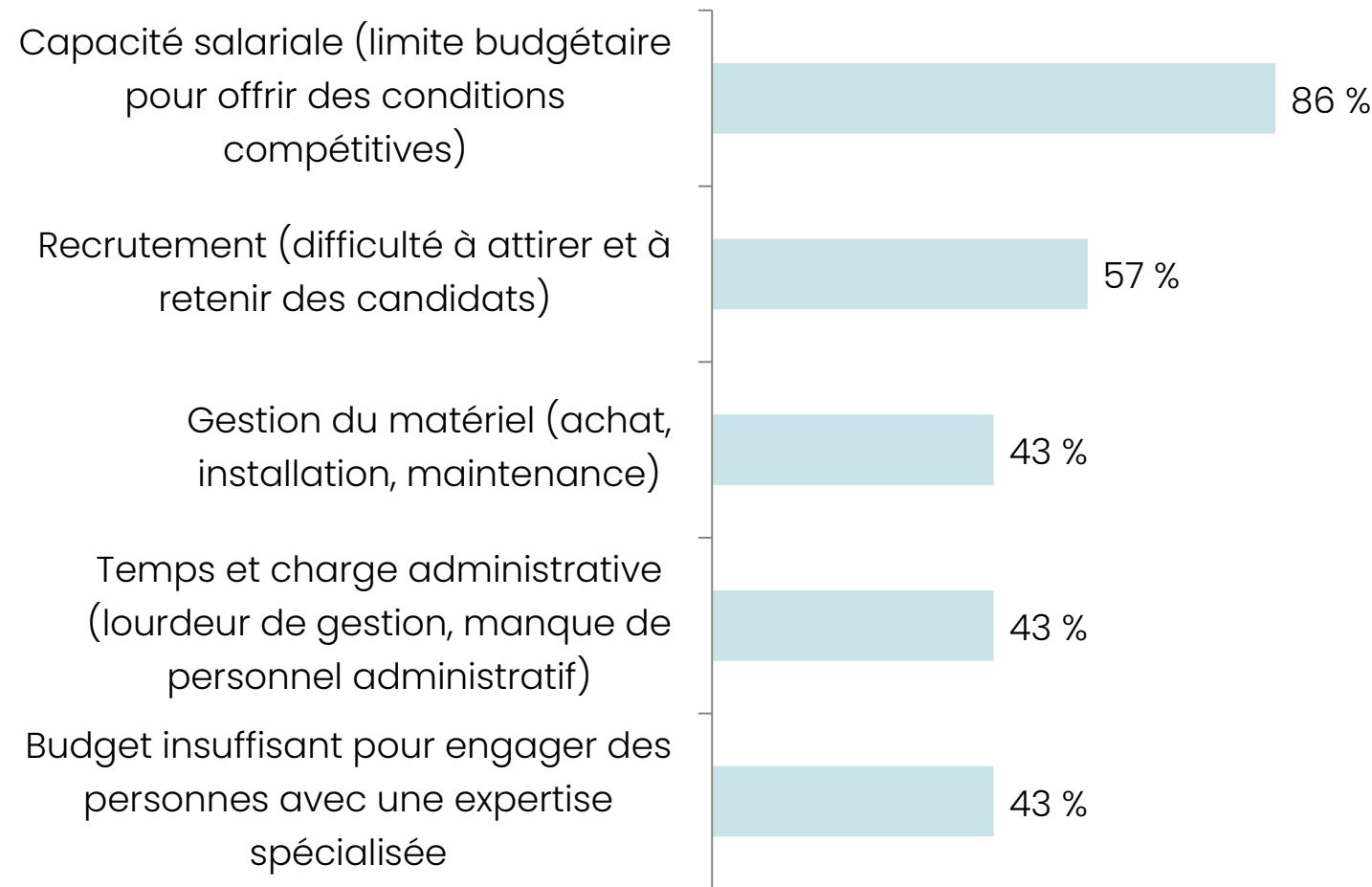
## Résultats qualitatifs

- **Demande et intérêt des élèves insuffisants :** manque de nouveaux élèves, clientèle difficile à trouver, désintérêt des jeunes (3).
- **Manque d'infrastructures et de matériel :** absence de locaux et peu de matériel dans certaines écoles (3).
- **Groupes d'élèves difficiles/charge répartie sur plusieurs écoles (1).**
- **Horaires peu compatibles avec la vie familiale** (cours de soir, enfants en bas âge) (1).
- **Déplacements importants et coûteux** (jusqu'à environ 500 km par semaine pour environ 20 heures) (1).
- **Absence d'un bac en enseignement de la musique à l'UQAC** (formation hors région) (1).

Pour faciliter la lecture, les résultats sont présentés sous forme de classement. Les résultats complets figurent en annexe.

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les gestionnaires

**Quels sont vos défis liés aux ressources administratives? (Plusieurs réponses possibles)**



n=7



### **Question 3**

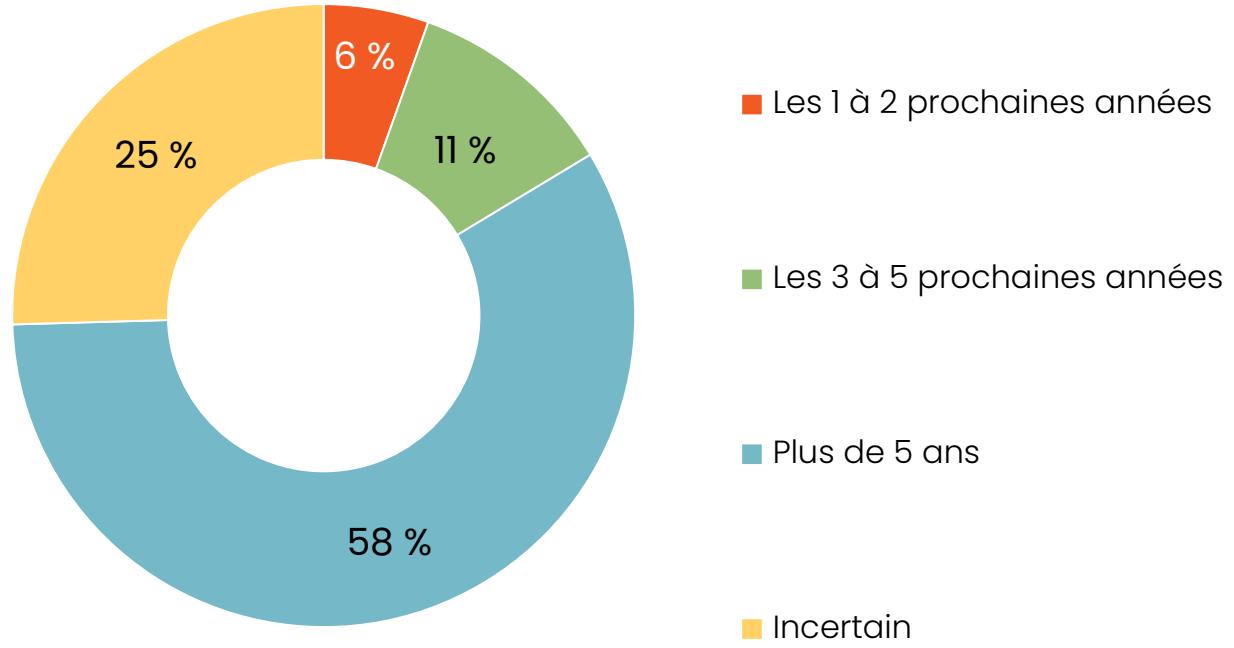
Quels sont les freins/défis les plus préoccupants et comment les atténuer?

### **Question 4**

Quels obstacles limitent l'accès aux cours de musique?

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

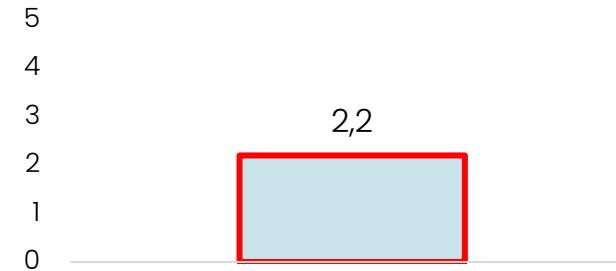
Je prévois demeurer dans l'enseignement de la musique pour...



n=55

# Résultats du sondage

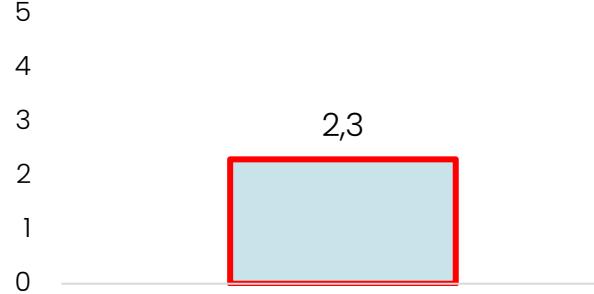
## Relève et perspectives (Questionnaire pour les enseignants)



La relève est suffisante pour combler les départs à la retraite dans mon domaine.

n=47

## Enseignants et conditions de travail (Questionnaire pour les gestionnaires)



J'ai confiance de pouvoir combler mes besoins en enseignement de la musique dans mon établissement principal dans les 5 prochaines années.

n=7



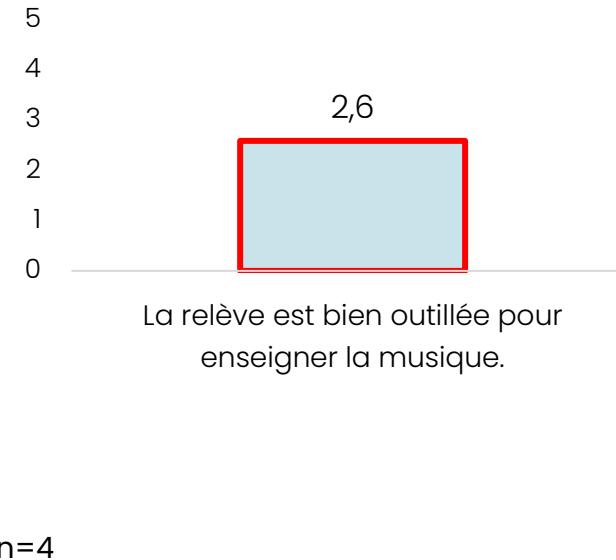
En complément à la discussion jusqu'à maintenant....

**Question 5 :** Comment être plus attractifs pour les gens en dehors de la région? Comment attirer et retenir les gens qui sont déjà dans la région? Comment renforcer la motivation des 25% qui se disent incertains à poursuivre dans ce domaine?

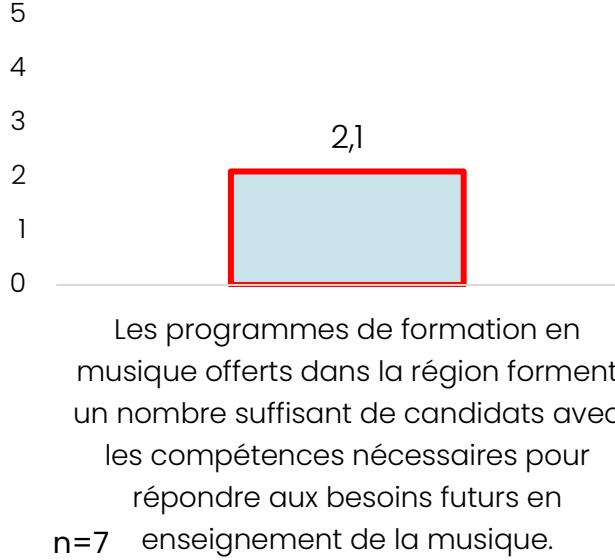
- Légende**
- 1. Tout à fait en désaccord
  - 2. En désaccord
  - 3. Plus ou moins en accord
  - 4. En accord
  - 5. Tout à fait en accord
  - S. o. Sans objet
- 3,5 ou moins    4 ou plus

# Résultats du sondage

## Relève et perspectives (Questionnaire pour les enseignants)



## Enseignants et conditions de travail (Questionnaire pour les gestionnaires)



- Légende**
- 1. Tout à fait en désaccord
  - 2. En désaccord
  - 3. Plus ou moins en accord
  - 4. En accord
  - 5. Tout à fait en accord
  - S. o. Sans objet
- 3,5 ou moins    4 ou plus

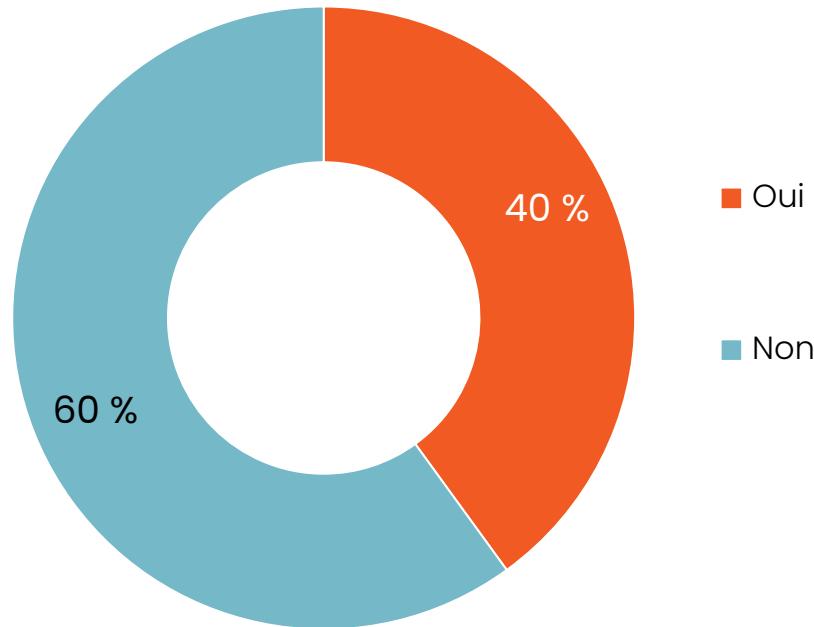


**Question 6 :** Quelles ressources ou formations supplémentaires seraient utiles pour les enseignants (actuels et futurs) dans le maintien et le développement de leurs compétences?

**Question 7 :** Quelles initiatives mettre en place pour permettre aux étudiants avancés de poursuivre ou d'enrichir leur parcours académique tout en restant dans la région? Comment assurer une continuité et une gradation dans leur cheminement?

# Résultats du sondage – Questionnaire pour les enseignants

## 9. Travaillez-vous également comme enseignant(e) de la musique dans un autre établissement?



Parmi les répondants ayant indiqué « oui », 83 % travaillent comme enseignants de musique dans deux établissements, tandis que 17 % exercent dans plus de deux établissements.

**Les établissements mentionnés sont les suivants.**

- École de musique (5)
- À la maison/élèves privés (4)
- Conservatoire de musique de Saguenay (3)
- Centre de services scolaire de la région (3)
- Académie des Porteurs de musique (2)
- Etablissements dans la Ville de Québec (2)
- Cégep (2)
- Autres (6)



**Question 8 :** Intervenir dans plusieurs établissements : est-ce une force ou un enjeu? Pourquoi?



## Question 9

Comment les établissements, les acteurs régionaux et les partenaires pourraient-ils collaborer davantage pour dynamiser l'écosystème musical régional et favoriser la relève? Pouvez-vous proposer des exemples ou des pistes concrètes?

# Synthèse – Conclusion en plénière



## Question 10

Si vous aviez une baguette magique pour rehausser l'image de la profession et dynamiser le secteur de l'enseignement de la musique en région, que feriez-vous?

## Question 11

Y a-t-il des initiatives inspirantes ailleurs qu'on pourrait adapter ici en région?

# Offre de services



Grâce à son expertise en développement organisationnel, Alia Conseil accompagne les organisations à trouver un équilibre durable entre performance et bienveillance.

## Nos valeurs ● Notre différence

Innovation

Sur-mesure

Complicité

### Développement du leadership et stratégie

- Développement d'une culture et des compétences de leadership
- Réflexion et planification stratégique
- Diagnostic organisationnel et culturel
- Optimisation de la structure et du fonctionnement organisationnels
- Accompagnement dans la gestion humaine du changement
- Accompagnement de la relève entrepreneuriale

### Maintien, développement et transfert des compétences

- Analyse des besoins et conception de formations
- Analyse des systèmes et des environnements de formation
- Accompagnement personnalisé des acteurs de la formation
- Élaboration d'outils de référence en matière de développement de compétences
- Gestion et captation de connaissances

### Santé organisationnelle et bien-être au travail

- Démarche d'amélioration du climat de travail
- Développement de l'engagement
- Développement d'une culture de respect et d'inclusion
- Développement d'une culture soutenant la qualité de vie au travail et le bien-être



# Services offerts

## Édition

### Une équipe de passionnées



#### • Édition de documents divers

- Création de gabarits
- Mise en page de documents
- Révision linguistique

#### • Questionnaires et données de sondage

- Préparation et mise en ligne de sondages à partir de formulaires préétablis (SurveyMonkey)
- Extraction de données
- Représentation visuelle des données en format tableau et graphique

#### • Logistique de diffusion de formations (ou autres projets similaires)

- Réservations (salle, repas, etc.)
- Invitation aux agendas
- Compilation des appréciations de la formation

#### • Traduction

Coordination de mandats de traduction (client/fournisseur) : anglais, français et espagnol

## CE QUI NOUS DISTINGUE

**Processus** d'édition actualisé et éprouvé depuis **35 ans**

Grand souci **du détail** et de la **qualité**

Délais de livraison rapides

Équipe **rigoureuse** et **professionnelle** qui met à profit son expertise au service des clients

Efficacité dans la réalisation des mandats

Équipe en **maîtrise** de ses outils



[edition@aliaconseil.com](mailto:edition@aliaconseil.com)



# NOUS JOINDRE

Toute reproduction d'un extrait quelconque ou de la totalité de ce manuel par quelque procédé que ce soit, notamment la photocopie, est strictement interdite sans l'autorisation écrite de Alia Conseil.  
© Alia Conseil inc., 2026.



## QUÉBEC



418 652-1737



quebec@aliaconseil.com



## MONTRÉAL



514 595-0701



montreal@aliaconseil.com



## SAGUENAY



418 698-4060



chicoutimi@aliaconseil.com

[www.aliaconseil.com](http://www.aliaconseil.com)