

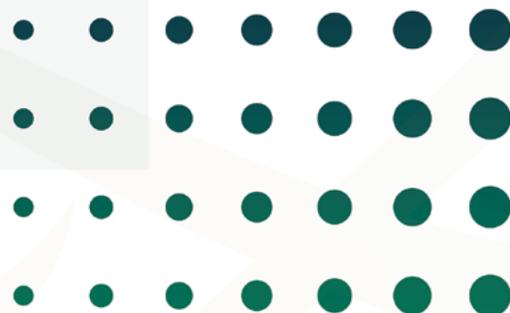
RAPPORT



Les avantages et les désavantages de la profession enseignante : perceptions des élèves du secondaire

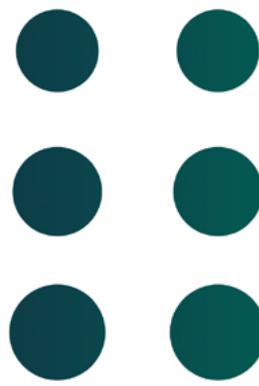


LA FÉDÉRATION DES CONSEILS D'ÉDUCATION
DU NOUVEAU-BRUNSWICK



Résumé

La problématique du recrutement et de la rétention du personnel enseignant dans le système scolaire est un phénomène provincial, national voire international. Ceci peut s'expliquer par diverses causes telles que les enseignantes et les enseignants qui quittent la profession en début de carrière, le nombre élevé d'élèves en difficulté en classe et la baisse du nombre d'inscriptions en éducation aux études postsecondaires. En lien avec ces causes, la présente étude tente de clarifier les perceptions des élèves à l'égard de la profession enseignante afin de mieux comprendre les causes du faible taux d'inscription dans les programmes en éducation. Plus précisément, cette recherche vise à analyser les réponses des élèves afin d'évaluer leur intérêt envers le domaine de l'éducation et d'identifier les avantages et les désavantages principaux de s'inscrire dans ce domaine. Sur le plan méthodologique, c'est 424 entrevues semi-dirigées qui ont été réalisées avec des élèves de la 11^e et 12^e années dans 7 écoles secondaires francophones du Nouveau-Brunswick (Canada). À partir de l'analyse thématique effectuée avec le logiciel NVivo, trois avantages principaux d'une carrière en enseignement furent ressortis : les congés, le fait de pouvoir aider les jeunes et l'aspect social de la profession. De ces mêmes entrevues, les trois désavantages principaux qui furent retenus sont : la gestion des comportements/la discipline, le travail supplémentaire et le salaire. Les résultats de cette étude représentent des pistes tangibles pour rectifier les fausses perceptions des élèves et ainsi optimiser le recrutement de ceux-ci dans la profession enseignante.



Introduction

L'expression « pénurie d'enseignants » apparaît de plus en plus dans la littérature. Souvent, des postes à pourvoir ne sont pas tous comblés et il y a un besoin grandissant pour des personnes qualifiées dans les salles de classe, car de plus en plus, certains postes sont comblés par des personnes non qualifiées (Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec, 2022; Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française en Ontario, 2021; Homsy et al., 2019; Stromquist, 2018).

En lien avec la pénurie en enseignement, les résultats de cette étude permettront d'élaborer des stratégies pertinentes et efficaces pour le recrutement de futures enseignantes et de futurs enseignants. Les données provenant des entrevues permettront d'identifier les raisons pour lesquelles les élèves du secondaire s'inscrivent ou non dans les programmes de formation postsecondaire en éducation. L'information tirée de ces entrevues permettra de connaître les perceptions des élèves à l'égard de la profession enseignante et ce sera une opportunité de rectifier les fausses perceptions et de sensibiliser l'élève à la profession d'enseignement.

Cette situation préoccupante de la pénurie justifie la pertinence de cette recherche qui portera sur une meilleure compréhension des choix de carrière des élèves du secondaire. Les résultats de cette étude permettront aux gestionnaires en éducation d'élaborer des stratégies pertinentes et efficaces pour le recrutement de futures enseignantes et futurs enseignants.

Problématique

Pénurie d'enseignantes et d'enseignants

Il y a un manque d'enseignantes et d'enseignants dans nos écoles et cette carence professionnelle semble être perçue non seulement aux niveaux régional, provincial et national, mais également au niveau international. En effet, selon UNESCO (2016), au niveau international, le monde a besoin de près de 69 millions nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants pour atteindre les objectifs de l'agenda Éducation 2030. « D'ici 2030, les pays devront recruter au total 68,8 millions d'enseignants : 24,4 millions d'enseignants au primaire et 44,4 millions d'enseignants au secondaire » (Institut de Statistique de l'UNESCO, 2016, p. 1).

Cette situation était en partie prédictible. Un rapport de l'OCDE datant de 2006 expliquait déjà qu'une des raisons principales du risque de pénurie était celle du départ massif à la retraite. En fait « le vieillissement du corps enseignant aggrave encore la plupart des préoccupations mentionnées ci-dessous. En moyenne, 25 % des enseignants du primaire et 30 % de ceux du secondaire ont plus de 50 ans et, dans certains pays, plus de 40 % appartiennent à ce groupe d'âge. Le nombre des départs de retraite qui devraient se produire au cours des prochaines années est important » (OCDE, 2006, p. 11).

La situation au Canada démontre que certaines provinces ont la même inquiétude. C'est dans cette perspective que Patrimoine Canada a publié un document intitulé : *Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants dans les écoles de langue française en situation minoritaire et dans les programmes d'immersion française et du français langue seconde*. Cette stratégie souligne un investissement « de l'ordre de 31,3 millions de dollars sur quatre ans, à compter de 2019-2020, pour élaborer et soutenir des stratégies de recrutement des enseignants dans les écoles de la minorité francophone » (Ministère du Patrimoine canadien, 2019, p. 35).

Au Québec, on mentionne que « la pénurie de personnel dans les écoles québécoises est encore plus importante qu'on ne le pensait. Près de 2600 emplois sont présentement vacants dans le réseau scolaire, dont près d'un millier de postes d'enseignants » (Dion-Viens, 2023). Sirois et ses collaborateurs (2022a, p. 14) mentionnent que « 97,8 % des répondants (c'est-à-dire les directions des ressources humaines des 60 centres de services scolaires francophones et la commission scolaire Kativik) ont répondu favorablement à l'affirmation suivante : depuis les 5 dernières années, les défis associés aux pénuries d'enseignants et de suppléants tendent à augmenter ».

En Ontario, un groupe de travail composé de partenaires clés (tel que l'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens, l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario, l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques et le ministère de l'Éducation en Ontario), a publié un rapport fort intéressant sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario (Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française en Ontario, 2021). De ce rapport en découlent quelques constats de la réalité ontarienne :

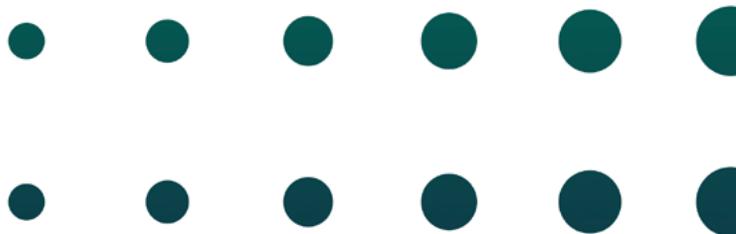
- « Chaque année, plus de 500 personnes non qualifiées enseignent sous lettre de permission intérimaire. Si aucune action n'est prise, la situation s'aggravera pour atteindre un nombre exorbitant d'environ 3 000 personnes qui œuvreront sous lettre de permission intérimaire en 2025-2026 » (p. 4);
- Il faudrait plus que doubler le nombre de diplômés des programmes en français langue première dans les facultés d'éducation pour combler les besoins de personnel enseignant;
- À cette conséquence directe du nombre insuffisant de diplômés s'ajoute un autre phénomène, celui de la diminution alarmante de suppléants certifiés sur les listes ontariennes;
- Environ 26 % des diplômés ontariens d'un programme francophone quittent la profession dans les 5 premières années;
- On estime, au final, que l'Ontario devra trouver 1 050 enseignants chaque année pour au moins les cinq prochaines années pour combler les besoins en personnel dans ses écoles de langue française.

« Les données du réseau scolaire et du ministère de l'Éducation indiquent une forte hausse d'embauches d'ENLQ [enseignantes et enseignants non légalement qualifiés] au cours de la pandémie, pour atteindre une augmentation de 50 % pendant la dernière année. Des chercheuses de l'Université TÉLUQ ont même avancé que les ENLQ seraient plutôt sept fois plus nombreux que ne le démontrent les chiffres officiels » (Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec, 2022, p. 4).

De plus, l'insécurité reliée à l'emploi serait également en cause. Stromquist (2018, p. 11) mentionne que : « l'insécurité de l'emploi constitue donc l'une des raisons les plus plausibles justifiant pourquoi plus de la moitié des syndicats répondants ont indiqué que les jeunes ne considéraient pas l'enseignement comme une profession attrayante, des personnes non qualifiées étant de plus en plus embauchées comme enseignant(e)s ».

La province du Nouveau-Brunswick n'y échappe pas. « Une chose est claire. Le Nouveau-Brunswick ne fait pas exception à la pénurie d'enseignants qui sévit dans les écoles un peu partout au Canada et même à l'échelle internationale » (Roy, 2020). Tous sont d'accord qu'il faut mettre des mesures en place afin de favoriser le recrutement dans ce domaine. Selon un rapport intitulé : *Une perspective du marché du travail au Nouveau-Brunswick 2017-2026* provenant d'Emploi Nouveau-Brunswick, une pénurie de main-d'œuvre se fera sentir au cours des huit prochaines années. Ce constat est souligné par l'Association des enseignantes et enseignants du Nouveau-Brunswick (Roy, 2020). Selon les estimations d'EmploisNB.ca, « 110 564 emplois seront disponibles au cours de la décennie 2017-2026, dont quelque 2700 enseignantes et enseignants des niveaux préscolaire, primaire et secondaire » et « 322 directions d'école (pour les deux secteurs linguistiques) », ce qui correspond à environ 899 emplois pour le secteur francophone. En considérant le nombre d'enseignantes et d'enseignants dans le système scolaire francophone, ceci veut dire qu'il faudrait approximativement 100 diplômées et diplômés par année pour combler les effectifs (seulement pour le secteur francophone) ce qui sera problématique comme il sera expliqué dans la section Inscription en baisse dans la formation des maîtres.

Dû au manque d'enseignantes et d'enseignants dans plusieurs provinces, les gestionnaires de ressources humaines, les agents de recruteurs des différents districts scolaires provinciaux et même nationaux se livreront éventuellement pour une compétition féroce pour recruter et attirer du nouveau personnel enseignant.



Causes de la pénurie d'enseignantes et d'enseignants

Même si notre recherche ne consiste pas à expliquer les causes probables de ladite pénurie, on ne peut ignorer les différentes recherches qui l'ont fait. Sans épuiser la littérature sur ces causes probables, mentionnons quand même quelques raisons soulevées dans celle-ci.

Selon Homsy et ses collaborateurs (2019), la pénurie est reliée à plusieurs causes, entre autres, il y a :

Le vieillissement de la population et les départs à la retraite; l'augmentation du nombre d'élèves en raison des naissances et de l'immigration; l'implantation de la maternelle 4 ans et la baisse du nombre de diplômés en enseignement au secondaire. [...] À la lumière de ces facteurs, il y a lieu de croire que le manque d'enseignants actuel risque de s'aggraver dans l'avenir » (p. 13).

Selon le Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française en Ontario (2021) :

De nombreux facteurs contribuent à la pénurie actuelle du personnel enseignant dans les écoles de langue française. Le système d'éducation en langue française connaît une hausse constante de ses effectifs scolaires depuis 15 ans. Le nombre de diplômées et diplômés des facultés d'éducation qui offrent le programme de formation en français a diminué soudainement de moitié en 2015-2016 et n'a pas augmenté significativement depuis (p. 23).

Il faut se questionner à connaître la raison de cette diminution importante de l'effectif scolaire. Selon Robin (2022, p. 12), certains éléments de la profession enseignante pourraient être repoussants pour de jeunes diplômés, par exemple : « salaires faibles, mutations aléatoires, fonctionnement hyper administré ».

D'autres facteurs sont mentionnés par la directrice générale de l'UNESCO, Audrey Azoulay : « le manque de formation, les conditions de travail souvent difficiles et les financements insuffisants sont autant de facteurs qui fragilisent la profession enseignante et aggravent la crise mondiale de l'apprentissage » (UNESCO, 2022).

La situation n'est guère meilleure dans les écoles canadiennes plus précisément dans les écoles d'immersion française et de langue seconde. Selon la firme de recherche Socius (2021), les causes de la pénurie pour les écoles d'immersion française et français langue seconde seraient entre autres, reliées à :

- La hausse de la popularité des programmes d'immersion française : une augmentation de près de 40 % en 20 ans;
- La localisation des écoles : difficile de combler des postes avec du personnel qualifié dans différentes régions du pays;
- Les conditions de travail et dévalorisation du personnel enseignant : surcharge, difficulté à gérer les demandes croissantes, manque de matériel adapté de qualité;
- Beaucoup d'enseignants quittent leur emploi durant leurs 5 premières années en poste.

Inscription à la baisse dans la formation des maîtres

La baisse d'inscription dans les formations en éducation pourrait en partie expliquer ladite pénurie. Aux États-Unis, on observe une forte diminution du taux d'inscription à la formation professionnelle en éducation. Selon Sutchter et ses collaborateurs (2019) :

Actuellement, des indicateurs clés indiquent une diminution significative du nombre d'enseignants. Les inscriptions à la formation des maîtres à travers le pays ont régulièrement diminué ces dernières années. Entre 2009 et 2014, les années les plus récentes pour lesquelles les données étaient disponibles au moment de notre analyse, il y a eu une réduction de 35 % des inscriptions à la formation enseignante du premier cycle et du post-baccalauréat, ce qui équivaut à une diminution de près de 240 000 professionnels de moins qui se dirigent vers la salle de classe en 2014 par rapport à 2009 (...). Le nombre de finissants a diminué de plus de 23 % entre 2009 et 2014 (Département américain de l'Éducation, s.d.). Somme toute, ces diminutions indiquent une réduction significative du personnel enseignant (p. 18). [notre traduction]

Au Canada, la diminution des inscriptions dans la formation des maîtres fut notée dès 2010. Au Québec, « à partir de 2010 : Augmentation des effectifs scolaires, diminution des inscriptions en formation des maîtres et faible attrait de la profession. Difficultés pour combler les besoins d'enseignants qualifiés » (Gingras et Mukamurera, 2008; Mukamurera et al. 2004; Tardif, 2012; 2013) (cité par Sirois et al., 2022a, p. 3). Le ministère de l'Éducation au Québec mentionne : « quant aux programmes en enseignement secondaire, nous observons une diminution de 25,7 % des inscriptions en 2017-2018, comparativement à 2009-2010 » (cité par Sirois et al., 2022b, p. 3).

La situation au Nouveau-Brunswick n'est guère meilleure. Les statistiques recueillies concernant les diplômées et diplômés de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton démontrent clairement une décroissance continue importante. De cette université, qui est la seule à offrir un programme francophone pour la formation des maîtres au Nouveau-Brunswick, le nombre de bacheliers et de bacheliers en éducation est passé de 115 à seulement 30 diplômées et diplômés de 2015 à 2019 (voir tableau 1). En s'appuyant sur le besoin en effectifs de 100 diplômées et diplômés par année, il est évident qu'il y aura un manque flagrant d'enseignantes et d'enseignants pour combler la demande du système scolaire.

Tableau 1.
Nombre de diplômées et de diplômés au baccalauréat en éducation
Faculté des sciences de l'éducation, Université de Moncton.

| Année | Nombre de diplômées et diplômés |
|-------|---------------------------------|
| 2015 | 115 |
| 2016 | 79 |
| 2017 | 52 |
| 2018 | 33 |
| 2019 | 30 |
| 2020 | 46 |
| 2021 | 54 |
| 2022 | 57 |

La Fédération des enseignants du Nouveau-Brunswick (24 avril 2023) souligne que la rétention et le recrutement sont interreliés. « Si nous ne sommes pas en mesure de garder le personnel qualifié déjà en place, nous ne faisons qu'amplifier le problème de pénurie. Sachant que d'ici 10 ans, un peu plus de 40 % du personnel enseignant néo-brunswickois sera à la retraite ou éligible de l'être, et que la lourdeur des tâches administratives et de l'impact de la pénurie ne fait que s'accroître, la table est mise pour que le personnel enseignant développe un sentiment d'inefficacité envers sa propre profession ».

Le président de l'AEFNB (Association des Enseignantes et Enseignants Francophones du Nouveau-Brunswick), M. Gérald Arsenault souligne que « le manque de main-d'œuvre engendrerait des conséquences importantes sur le bien-être des enseignants, l'apprentissage des élèves, mais aussi sur les efforts de recrutement [...]. Si les élèves de la 9^e à la 12^e année voient leurs enseignants à bout de souffle, ce ne sera pas très alléchant pour eux de se lancer en éducation » (Roy, 2020).

Un rapport d'étude (Socius, octobre 2021), sur la pénurie démontre que les écoles d'immersion françaises et de français langue seconde sont également menacées. Des 2106 écoles canadiennes qui offrent un programme en immersion française, la pénurie touche 42 % de ces écoles dont 51 % en milieu rural et 40 % en milieu urbain. Concrètement, on estime un manque à gagner de 1 000 et 1 400 enseignantes et enseignants à temps plein (qui correspond à 1,58 enseignantes et enseignants à temps plein par école).

Des 10 630 écoles canadiennes de langue anglaise qui offrent un programme FLS (français langue seconde) la pénurie touche 36 % de ces écoles concrètement, on estime un manque à gagner de 7 000 et 8 000 enseignantes et enseignants à temps plein (qui correspond à 2,51 enseignantes et enseignants à temps plein par école).

Rétention du personnel enseignant

« Différents pays sonnent l'alarme, entre autres au Rwanda, en raison du manque d'enseignants, on risque d'avoir les classes d'environ 60 élèves par enseignant » (Ndoreraho, 2006, p.17). Des inquiétudes également soulignées à Shanghai, (Ren, 2017, p.2), « Ces dernières années, la pénurie de personnel enseignant s'est en effet accrue rapidement en Chine. Si l'on considère l'exemple de Shanghai, le nombre de postes d'enseignants restés vacants a atteint 6 000 en 2016 en ce qui concerne les écoles primaires, secondaires et maternelles, dont 60 % dans les écoles primaires et maternelles. Il est donc urgent de résoudre le problème de pénurie d'enseignants ».

Une recherche en 2020 de Sibiet (2020), (cité par See, et al.) (2020, p.1), explique que ladite pénurie se fait sentir en Angleterre, « *In England, teacher demand has consistently outstripped supply* ». De plus, See et ses collaborateurs (2020) explique qu'on le vit également en Australie et Nouvelle-Zélande. « *Teacher supply continues to be a challenge in Australia and New Zealand and, in England and the US, the teacher shortage is predicted to get worse as the pupil population rises. Across each of these contexts, the extent of the shortages can vary depending on geographical region, subject area, age of student and school types.* » (p. 1-2).

Selon Sutchter et ses collaborateurs (2019, p.5), la situation est semblable aux États-Unis :

In 2016-17, more than two-thirds of surveyed districts (69 %) reported not having enough candidates for open positions as “a big challenge.” This was more than double the rate from the 2013-14 survey (AAEE, 2017). A recent review by LPI of state teacher workforce reports reveals that, in the 36 states that reported such data in 2016 or 2017, a total of at least 87,000 positions were filled by teachers who were not fully certified. When school districts are having trouble finding fully qualified applicants to fill empty positions, it is a sign of labor market imbalances in those fields or locations.

En France, Périer (2019) souligne « La dernière livraison des données de recrutement (2018) telle que diffusée dans les médias insiste sur la persistance de la « crise » de recrutement des enseignants » (p.65).

En Suisse, une étude Wentzel (2022) a été faite afin d'analyser la gestion politique du risque de pénurie enseignante dans ce pays à partir des années 2000.

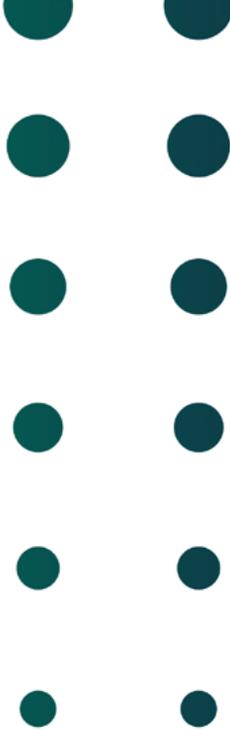
La situation au Canada n'y échappe pas. En fait, l'Institut du Québec (Homsy et al., 2019, p.12) confirme qu'« Une pratique de plus en plus répandue consiste à engager des suppléants qui n'ont pas l'autorisation légale d'enseigner » et que le ministère de l'Éducation délivre une tolérance d'engagement, (Homsy et al., 2019, p.12) et que le nombre d'heures de dépannage intitulé « remplacement d'urgence » a doublé entre 2015 et 2019.

Sirois et ses collaborateurs (2022, p.3) mentionnent que la pénurie des enseignantes et enseignants au Québec n'est pas nouveau, « mais la crise actuelle semble la plus importante en intensité et en complexité. Plusieurs variables tendent également à montrer que les besoins vont s'accroître dans le futur ».

Causes

Les causes de ladite pénurie sont reliées à plusieurs facteurs. Homsy et ses collaborateurs (2019), suggèrent, entre autres, le vieillissement de la population ainsi que les départs à la retraite; l'augmentation de l'effectif scolaire due aux naissances et de l'immigration; demande supplémentaire d'enseignantes et enseignants due à l'implantation de la maternelle 4 ans et la baisse du nombre de diplômées et diplômés en enseignement au secondaire. Sirois et ses collaborateurs (2022, p.3) confirme en partie ce constat : « Il s'agit principalement de la hausse des effectifs scolaires de 4,7 % prévue pour 2024-2025, ce qui correspond à 44 565 élèves de plus (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur, 2020). D'autres facteurs, comme la création de nouvelles classes de maternelle 4 ans à temps plein (Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement Supérieur, 2019) ».

Il y a aussi l'effet Baby-boomers. Homsy décrit bien la situation : « [...] le bassin de travailleurs potentiels, soit les personnes de 20 à 64 ans, sera en légère décroissance, de telle sorte qu'il y aura près de 100 000 personnes de moins dans ce groupe d'âge en 2030. Ainsi, les jeunes diplômés ne seront pas assez nombreux pour occuper les postes laissés vacants par les baby-boomers, de telle sorte qu'ils n'occuperont que 54 % des postes à pourvoir » (Homsy, 2021, p. 14).



Cadre conceptuel

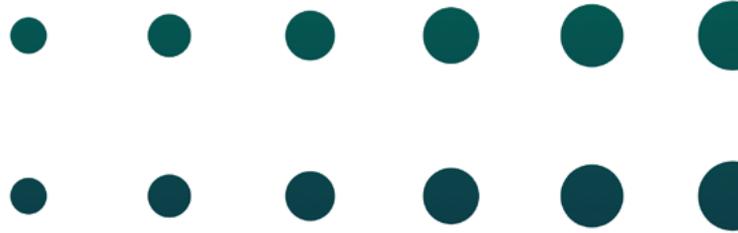
Attraction envers la profession enseignante

Selon Michel (2015), « pour de nombreux protagonistes, cette pénurie serait liée à une crise de recrutement suscitée par une baisse d'attractivité du métier d'enseignant [...] » (cité par Bertron et al, 2021, p. 125). Afin de favoriser l'attraction envers la profession enseignante, certaines recherches soulignent qu'il faut améliorer les conditions de travail des enseignantes et des enseignants. C'est dans cette perspective que Sirois et ses collaborateurs (2022b, énumèrent certains éléments à la suite d'entrevues avec des étudiantes et étudiants universitaires en éducation :

Presque toutes soulignent l'importance de travailler sur l'image de la profession, notamment en mettant en valeur les aspects positifs : le travail d'équipe, le côté « humain » de la profession, la motivation associée à la progression des élèves, les avantages liés aux horaires de travail. (p. 10)

De plus, Sirois et ses collaborateurs (2022b) soulignent également le commentaire d'une professeure dans une université :

Moi, je pense que ce qui contribue à les attirer dans la profession, c'est le fait que euh... l'enseignement est une profession qui est fondée essentiellement sur la communication puis la culture. Puis, c'est ce qui allume, je dirais, ce qui motive la plupart des jeunes qui se dirigent en formation à l'enseignement, d'abord le goût de communiquer, le goût de transmettre sa culture, ses passions, de faire apprendre aux élèves, de... d'allumer des étincelles, autrement dit, de... de provoquer des passions pour le sport, pour la lecture, pour l'écriture, pour les sciences, pour les mathématiques, ça, c'est... c'est les éléments forts de la profession enseignante. (p. 10)



Toujours selon cette recherche, les étudiantes et les étudiants de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue qui ne sont pas inscrites et inscrits en éducation ont soulevé les éléments suivants qui sont susceptibles d'influencer positivement l'attraction dans les programmes de formation initiale :

Avoir des stages rémunérés (soulevé par 67,1 % des répondants); un accès plus facile à des postes permanents (soulevé par 78,9 % des répondants); de meilleures conditions de travail (soulevé par 69,7 % des répondants); un meilleur salaire (soulevé par 68 % des répondants); une meilleure image de la profession enseignante (soulevé par 47,4 % des répondants) (Sirois et al., 2022b, p. 10).

En ce qui a trait à l'attractivité envers la profession enseignante, l'UNESCO (2021) souligne les conditions de travail des enseignantes et des enseignants :

Alors que la littérature scientifique démontre qu'un enseignement de qualité est le principal facteur déterminant pour la réussite scolaire, le métier d'enseignant continue d'être sous-évalué, dévalorisé, sous-payé et mal soutenu. Les problématiques liées à la structure de carrière des enseignants, à leur gestion, à leur motivation et à leur satisfaction au travail posent des problèmes quasi insolubles dans le monde si les investissements publics et la volonté publique ne sont pas fournis au niveau adéquat. Le recours excessif à des enseignants suppléants ou peu qualifiés peut miner la profession et l'enseignement public. De mauvaises conditions de travail et de rémunération peuvent décourager certains candidats à l'enseignement (p. 106).

Il semble y avoir un lien étroit entre l'attractivité envers la profession enseignante et l'image de la profession :

Tout d'abord, l'attraction des futures enseignantes et futurs enseignants semble étroitement liée à l'image de la profession, souvent perçue comme négative, tant sur le plan de la tâche que des conditions de travail. Comme l'explique Maroy (2008) dans une étude menée en Belgique, la perte d'attractivité de la profession enseignante est associée à une perte de prestige social de la profession, mais également à la dégradation des conditions d'emploi et à l'évolution de la nature même du travail enseignant. Nos entretiens ont bien mis en évidence l'influence de ces mêmes éléments (Sirois et al., 2022b, p. 13).

Rétention du personnel enseignant

Selon certaines études (Jacobs et Olson, 2021; Maroy, 2008; See, et al., 2020), le problème de rétention se fait sentir à différents niveaux et dans différents pays. Selon Timms (1995) « ainsi, les pourcentages des enseignants qui déclarent avoir l'intention de quitter l'enseignement si l'opportunité se présentait varient entre 12 et 50 % selon les pays » (cité par Maroy, 2008, p. 24).

Au Québec, Carpentier et ses collaborateurs (2019), soulèvent différents besoins non comblés de la part du personnel enseignant débutant qui motivent probablement ces derniers à quitter la profession :

Nous remarquons d'emblée que la majorité des répondants (entre 65 % et 78 %) éprouvent, pour l'ensemble des types de besoins de soutien (...). Ceux qui ressortent le plus sont liés à la gestion de classe (78 %) et à la différenciation pédagogique (78 %), mais il faut noter que les trois autres types de besoins de soutien, ceux liés à la socialisation organisationnelle (71 %), de nature personnelle et psychologique (69 %) et ceux liés à l'enseignement (65 %) demeurent importants chez de nombreux enseignants débutants. (p. 10).

La problématique de rétention touche principalement les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants qui quittent l'enseignement et non ceux et celles ayant de l'expérience. Karsenti et ses collaborateurs (2018, p. IV) stipulent que « plusieurs recherches révèlent que près de 25 % des nouveaux enseignants quittent la profession au cours des sept premières années ». Au Québec, de « 25 à 30 % des enseignants quittent l'enseignement après la première année et jusqu'à 50 % après cinq ans » (Chartrand, 2021).

Il faut tenir compte du fait que plusieurs facteurs poussent les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants à quitter la profession. Selon Karsenti et ses collaborateurs (2018), on retrouve :

la gestion de classe (52,8 %), le manque de temps (51,2 %), la lourdeur de la tâche (48,4 %), la gestion des élèves en difficulté ou ayant des besoins spéciaux (28,4 %), le stress (19,3 %), le manque de ressources (9,3 %), le manque de formation (7,8 %), le climat de l'école (6,3 %), de même que la gestion des élèves issus de l'immigration (3,1 %) (p. 15).

Parmi ces principaux facteurs énumérés, nous pouvons constater une ressemblance avec les résultats soulignés par Carpentier et ses collaborateurs (2019) cités précédemment.

À ce sujet, Masengesho (2017, p. 49) souligne que « sur l'échantillon de cinquante enseignants en début de carrière qui ont été interrogés au cours d'une enquête de terrain, trente-huit enseignants, soit 76 %, ont reconnu avoir ressenti un choc au premier contact avec la situation de classe ». Ce constat est appuyé par Lamarre (2003) :

jusqu'à présent, lorsqu'il est question de la situation des nouveaux enseignants, celle-ci est généralement décrite comme une expérience plutôt angoissante et déroutante compte tenu des conditions dans lesquelles ces enseignants sont appelés à évoluer pour débiter dans la profession (p. 15).

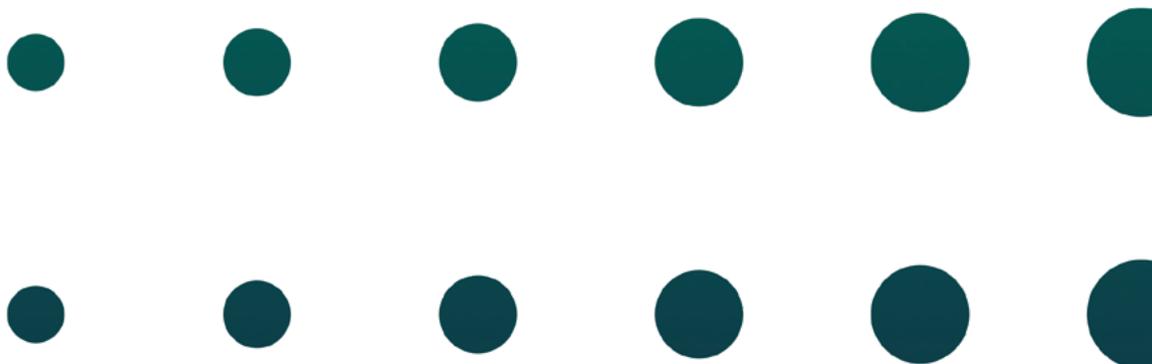
Le problème de rétention en éducation se fait même sentir avant la diplomation, c'est-à-dire lors de la formation des maîtres. Toujours au Québec :

selon les données de l'université, la diminution des inscriptions en formation initiale se poursuit tandis que les difficultés de rétention persistent. Près de 30 % des étudiantes et étudiants quittent le programme de formation au terme de la première année; en moyenne, 43 % des étudiantes et étudiants quitteront le programme au cours des quatre premières années » (Sirois et al., 2022b, p. 4).

Au Nouveau-Brunswick, une étude fut menée à l'automne 2022 par l'Association des enseignants et des enseignantes francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB) touchant plus spécifiquement le bien-être au travail et l'épuisement professionnel. Trois cent vingt-trois membres du personnel scolaire et également membres de ladite association ont répondu au questionnaire. Selon les données, 27 % des participantes et des participants ont répondu favorablement à l'affirmation « Je pense à quitter mon emploi » tandis que 36 % des participantes et participants ont répondu favorablement à l'affirmation « Si le contexte économique était favorable, je chercherais activement un nouvel emploi ». De plus, 18 % des participantes et des participants ont répondu favorablement à l'affirmation « Je planifie chercher un nouvel emploi (autre que la fonction d'enseignement) d'ici les 12 prochains mois » et finalement 22 % des participantes et des participants ont répondu favorablement à l'affirmation « Je compte changer de profession (pour des raisons autres que la retraite) d'ici les trois prochaines années » (Mamprin et al., 2023).

Finalement, afin d'améliorer la rétention dans la profession enseignante, la typologie de Carpentier et ses collaborateurs (2019) ressort cinq types de besoins de soutien, soit :

1) les besoins de soutien liés à la socialisation organisationnelle qui réfèrent à l'intégration et à l'acclimatation à un nouveau milieu professionnel; 2) les besoins de soutien liés à l'enseignement qui renvoient au développement des compétences professionnelles spécifiques à l'acte d'enseigner 3) les besoins de soutien liés à la gestion de classe qui font référence à la création d'un climat de classe propice aux apprentissages de tous les élèves; 4) les besoins de soutien liés à la différenciation pédagogique qui englobent l'acquisition des compétences requises pour répondre aux besoins hétérogènes des élèves; 5) la dimension personnelle et psychologique qui touche les aspects affectifs de l'insertion professionnelle (p. 7).



Méthodologie

Tableau 2.
Liste des écoles ciblées

| | |
|---|---|
| District scolaire francophone Nord-Est | École secondaire Népisiguit et Polyvalente W.-Arthur-Losier |
| District scolaire francophone Nord-Ouest | École Cité des Jeunes A.-M.-Sormany et Polyvalente Thomas-Albert |
| District scolaire francophone Sud | École Mathieu-Martin, L'Odysée, Polyvalente Louis-J.-Robichaud et l'école Sainte-Anne de Fredericton |

Une visite dans les écoles secondaires francophones les plus peuplées a été ciblée dans chacun des trois districts francophones du Nouveau-Brunswick (Canada). Les écoles ciblées provenaient des districts scolaires francophones, par récurrence, les élèves étaient obligatoirement francophones. Entre quarante et cinquante élèves étaient choisis aléatoirement dans chacune des sept écoles pour une cible de 320 élèves. D'ailleurs, cette cible a été largement dépassée avec 424 entrevues réalisées auprès d'élèves du niveau de la 11^e et 12^e année. Cette recherche qualitative sous forme d'entrevues semi-dirigées nous a permis de recueillir des données riches et détaillées, sous forme d'enregistrements. La collecte visait principalement à savoir si la profession de l'enseignement les intéresse. Si oui, pourquoi? Si non, pourquoi? Les résultats escomptés nous ont permis de connaître les raisons pour lesquelles les élèves s'inscrivent ou non dans le programme postsecondaire en éducation. L'information tirée de ces entrevues permettra de connaître les perceptions des élèves à l'égard de la profession enseignante.

Il va sans dire que les autorisations, tant au niveau du comité d'éthique universitaire, des districts, des directions d'écoles, des enseignantes et enseignants, des élèves et des parents ont été obtenues.

Lors de l'entrevue semi-dirigée, nous avons débuté avec des questions plus générales :

« Que désires-tu faire à la sortie du secondaire? »; « Est-ce que tu te sens prête ou prêt pour le faire? »; « Est-ce que tu es intéressée ou intéressé par le domaine de l'éducation? Si oui pourquoi? Si non pourquoi? » Ensuite et graduellement, nous avons ciblé nos questions envers l'éducation et la profession enseignante, bref, évaluer leurs perceptions à l'égard de celle-ci (objectif principal de cette recherche). Les rencontres ont eu lieu à leurs écoles respectives, soit dans un local prédéterminé par la direction de ladite école. La durée des rencontres oscilla entre 10 et 20 minutes, dépendamment des réponses obtenues des participantes et des participants. Nous avons ensuite procédé à la transcription des verbatim.

Nous avons effectué des analyses qualitatives des données soit une analyse thématique à l'aide du logiciel NVivo afin de ressortir les trois avantages et désavantages principaux de la profession enseignante. L'objectif principal de cette analyse est donc la thématisation, c'est-à-dire « la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de recherche » (Paillé et Mucchielli, 2021, p. 270). Cette codification nous permet alors « de repérer, de classer, d'ordonner l'information (Van der Maren, 2014, p. 205).

Résultats

Intérêt pour la profession

En demandant aux élèves s'ils étaient intéressés par le domaine de l'éducation, 44,7 % des élèves ont mentionné ne pas être intéressés au domaine de l'éducation; 16,9 % ont déjà considéré l'éducation, mais ont changé d'idée; et 10,9 % ont indiqué être intéressés par le domaine, mais que ce n'est pas leur premier choix (Tableau 1).

Tableau 3.
Intérêt envers le domaine d'éducation

| | n | % |
|--|------------|-------------|
| Non | 188 | 44,7 |
| Oui | 116 | 27,6 |
| Cela m'a déjà intéressé, mais cela a changé | 71 | 16,9 |
| Oui, mais ce n'est pas mon premier choix | 46 | 10,9 |

Devant la question, « Est-ce que tu es intéressée ou intéressé par le domaine de l'éducation? », 27,6 % des élèves ont répondu OUI. En fait, lorsqu'il fut demandé quel programme postsecondaire s'attendent-ils de suivre, seulement 34 élèves (8,1 %) avaient l'intention de s'inscrire dans un programme dans le domaine de l'éducation (primaire ou secondaire).

Avantages de la profession

Cette section présentera les avantages retenus par les élèves ainsi que certains verbatims copiés intégralement qui viennent appuyer les résultats de recherche. Les congés, le fait de pouvoir aider les jeunes et l'aspect social de la profession sont les trois avantages les plus fréquemment identifiés par les élèves consultés (Tableau 2).

Tableau 4.
3 principaux avantages du domaine de l'enseignement identifiés par les élèves

| | Références |
|------------------|------------|
| Congés | 171 |
| Aider les jeunes | 99 |
| Aspect social | 92 |

Congés

Beaucoup d'élèves soulignent les congés comme un des avantages du domaine de l'enseignement – notamment, les vacances d'été, le congé de mars et le congé de Noël.

« Pas travailler l'été. Ils ont les mêmes breaks que les élèves – le March break, Noël ».

« C'est sûr ce serait le fun comme avoir l'été off, comme t'as beaucoup de congés ou même les tempêtes pis ça, veut veut pas ça amène beaucoup de congés ».

Certains élèves précisent que ces congés font en sorte que la carrière d'enseignement permet une conciliation travail-famille.

« Les avantages, ça serait, plus tard disons que t'as des enfants ou quelque chose, t'as plus de temps pour passer avec eux autres, parce que t'as à peu près les mêmes horaires, ouais, c'est ça, je trouve ça important »

« Ben t'as quand même une bonne paye, ça doit, puis t'as des vacances. Tu peux avoir une vie ».

Aider les jeunes

Les élèves ont également mentionné le sentiment d'accomplissement lié au fait qu'on peut aider les jeunes. L'opportunité d'aider les élèves pour leur avenir et donc aider à la société.

« Comme t'enseignes peut-être comme 100 élèves, 80-100 élèves par jour, pis par année, c'est un nombre incroyable que tu peux avoir une grosse influence dessus. Donc, pour la société future, c'est hyper important. Pour moi, c'est presque autant important que comme les docteurs ou comme les infirmières, le médical quoi »

« J'ai tout le temps aimé travailler avec les jeunes là. [...] Ouais tu sais comme, il y en a qui ont plus de misère pis ça, puis je sais que comme eux autres des fois ils ont moins de chances. Fait que comme les aider, ça m'a tout le temps parlé »

Aspect social

En enseignement, le personnel enseignant est toujours entouré de collègues et d'élèves; c'est une profession sociale où on interagit avec beaucoup de gens.

« Je trouve que les enseignants sont plus proches on va dire, comme communauté, ou comme tous les enseignants sont plus proches ensemble, puis des fois ça va te permettre de faire des amis comme connaître du nouveau monde tout ça ».

« J'aime vraiment travailler avec le monde fait, que c'est sûr que travailler dans une école, c'est le fun pour ça ».

« Le côté social, tu vois beaucoup de monde ».

« Comme je vois les profs pis je vois vraiment qu'ils créent des relations avec les élèves. C'est le fun, tu vois du monde, t'es habitué de les voir, c'est l'fun. Ça vraiment l'air positif de travailler ici, ça l'air fun. Avec les élèves pis tes coéquipiers, je vois juste ça comme avantages ».

Finalement, d'autres avantages identifiés par plus de 10 élèves sont les suivants :

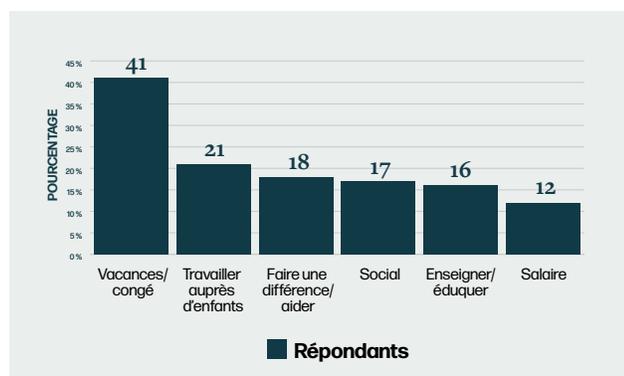
- travailler avec les enfants (pour ceux qui aiment les enfants);
- l'horaire;
- le salaire et les avantages sociaux;
- l'apprentissage continu;

- l'opportunité d'enseigner une matière qu'on aime;
- le fait que c'est une profession en demande sur le marché du travail;
- la sécurité d'emploi;
- la confiance qu'on peut gagner à travers l'enseignement;
- le fait que chaque jour est différent au travail.

En plus de l'analyse thématique effectuée à l'aide du logiciel NVivo, une analyse thématique effectuée manuellement fut appliquée afin d'en faire une analyse plus approfondie des avantages soulevés par les élèves. Six thématiques furent ressorties, soit les vacances/congés, travailler auprès des enfants, faire une différence/aider, le social, enseigner/éduquer et le salaire.

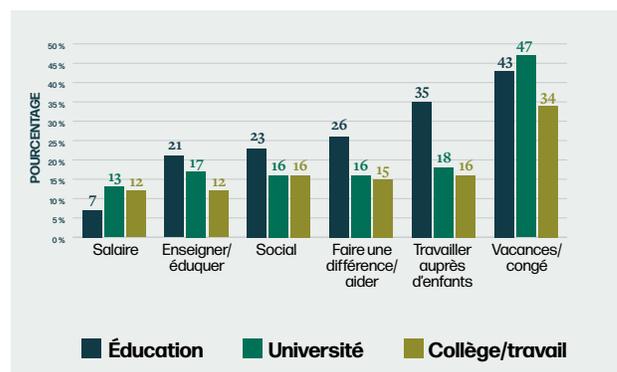
Le graphique suivant démontre le pourcentage des répondantes et répondants selon les thématiques des avantages retenus, (n = 424 élèves; soient 195 garçons; 219 filles et 10 non genrés).

Graphique 1: Avantages mentionnés par les élèves



De plus, notre échantillon a été classé (selon les réponses des élèves) dans trois sous-catégories de leur choix postsecondaire : soit une préférence pour l'université (autre qu'éducation) n = 175, le collège ou marché du travail (n = 152) et finalement dans le domaine de l'éducation (n = 97). Selon leur préférence postsecondaire, le graphique 2 présente les avantages soulevés selon les catégories.

Graphique 2: Avantages mentionnés par les élèves selon leur choix de carrière



Désavantages de la profession

L'analyse thématique des données a permis de regrouper les désavantages identifiés par les élèves selon les trois thématiques suivantes : soit la gestion des comportements et la discipline; le travail supplémentaire les soirs et les fins de semaine (notamment pour la correction ou la préparation) (Tableau 3).

Tableau 5. 3 principaux désavantages du domaine de l'enseignement identifiés par les élèves

| | Références |
|---|------------|
| Gestion des comportements/discipline | 174 |
| Travail supplémentaire les soirs et les fins de semaine (correction, préparation) | 73 |
| Salaire | 44 |

Gestion des comportements/discipline

Beaucoup d'élèves considèrent que la gestion de comportements ou la discipline que doit faire le personnel enseignant constitue un des plus importants désavantages de la profession.

« Des fois, une classe de 25, c'est gros. C'est dur à gérer des fois je trouve. Moi, je suis un élève, puis des fois je regarde les autres élèves et je dis comme arrêtez de faire ça ».

« Les enfants peut être tannants »

« Ben quand il y a des conflits des jeunes, c'est toi qui est pris à régler. Des fois, c'est des niaiseries pis c'est tannant ».

« Comme moi les jeunes me tappent un peu sur les nerfs, ceux-là de mon âge. Je trouve que les jeunes asteurs sont pas fin là, [...], je trouve qu'il y a comme gros de jeunes qui manque de respect pis ils sont pas fins comme envers les adultes pis ça. So moi j'aimerais pas être enseignante à cause de ça là. Bin comme à petite école, maternelle pis ça, c'a peut être fun. Mais à fin de la journée tu dois avoir mal à tête ».

« Quand t'arrives au secondaire comme ils dorment en classe, c'est plus comme y écoutent pas; c'est pas qu'ils dérangent la classe c'est qui désavantagent leurs apprentissages. Pour ça, faut t'arrives [enseignant] au travail prêt, faut tu sois content, positif, si t'as une mauvaise journée tu peux pas ».

« T'as tes élèves qui ne sont pas respectueux pis ça éventuellement ça te détruit petit par petit pis éventuellement l'enseignant devient moins en moins passionné par son travail quand y a plus en plus d'élèves dérangeants »

Travail supplémentaire

Si les congés propres à la profession ont été identifiés comme l'avantage principal, les élèves sont toutefois nombreux à souligner que le personnel enseignant travaille fort pendant l'année scolaire. Certains élèves soulignent que les enseignantes et les enseignants font beaucoup de travail supplémentaire en dehors des heures de classe, notamment pour faire de la correction ou pour préparer des devoirs ou des cours.

« Faut que tu prennes beaucoup de ton propre temps, c'est pour corriger, puis c'est vraiment, c'est pas juste comme quand tu t'es en train d'enseigner ce job là, c'est que tu penses à ça comme 24/7 toute la semaine.

Ben c'est vraiment, faut vraiment que tu prennes de ton propre temps je trouve. Puis des fois ça peut embarquer sur comme ta santé mentale ».

« Moi, ma sœur elle est enseignante pis je la vois souvent arriver beaucoup plus tard. [...] tu n'es pas vraiment payé pour le supplémentaire ».

« Burn-out, trop travailler à cause t'as pas assez de temps dans la journée comme à l'école pour être capable de faire toute la correction et la planification que tu veux faire. Pis une des raisons que ma grand-mère me disait de pas être enseignante c'est à cause que tu travailles trop à l'extérieur de l'école. C'est des sacrifices que certains enseignants sont prêts à faire et que d'autres ne sont pas »

Salaires

Enfin, le salaire est identifié comme un des principaux désavantages.

« La paye, tout ça. Comme j'entends souvent les enseignants chialer là, ce n'est pas payé gros, puis là tu vois qu'il y a des grèves puis tout ça. Pis je ne veux pas vraiment me mélanger là-dedans ».

« C'est des longues études, parce que c'est 4 ans pour un baccalauréat en arts, pis après ça c'est 2 ans pour l'éducation, so c'est comme 6 ans d'études qui sont, soyons honnête, un petit peu difficile à payer après, surtout avec le salaire d'enseignant ».

« Le salaire c'est un gros game changer pour certaines personnes. Comme mon frère pis sa blonde les deux sont en enseignement pis ma mère est comme : tsé, faut que vous savez que vous allez faire moins de salaire que d'autres gens. C'est pour ça que ma mère est comme es-tu 100 % sûre que tu veux aller en enseignement? As-tu d'autres choses qui t'intéresse? Parce que tsé architecture ou enseignement le salaire y a une grosse différence quand même. Je trouve que c'est de valeur, parce que dans le fond, c'est comme les enseignants, tu peux pas faire les jobs là sans les enseignants qui t'ont enseignés en premier ».

Sans se limiter, voici d'autres désavantages identifiés par plus de 10 élèves :

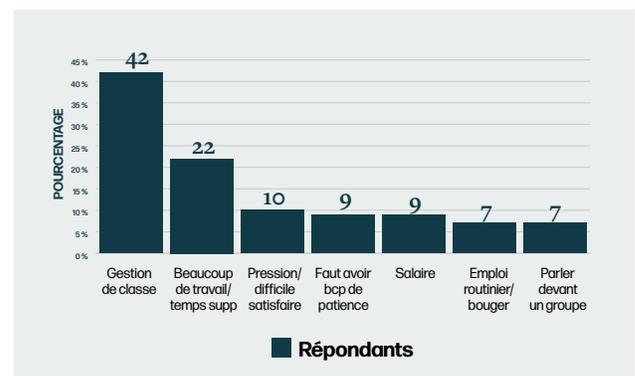
- parler devant un groupe; cela demande beaucoup de patience;
- c'est stressant;
- la monotonie de toujours enseigner le même programme;
- le fait que c'est un travail exigeant;
- le fait d'avoir à expliquer quelque chose à d'autres personnes;
- l'horaire;
- trop d'études sont requises;
- après 12 ans de scolarité, les élèves en ont marre de l'école;
- travailler avec les enfants (pour ceux qui n'aiment pas travailler avec les enfants);
- la pression;
- les parents;
- la technologie (notamment, comment les élèves utilisent beaucoup leur téléphone pendant les cours);
- le système scolaire;
- les conditions de travail, avantages sociaux, et les contrats;
- le fait qu'on ne peut pas toujours choisir la matière enseignée, le niveau enseigné ou même l'école ou le lieu d'emploi;
- le fait que ce n'est pas un travail physique; et
- l'aspect social de la profession.

En questionnant les élèves au niveau de leur intérêt ou désintéressement envers la profession enseignante, certains ont mentionné un intérêt par rapport à l'éducation primaire et d'autres envers l'éducation secondaire. Parmi ceux et celles qui ont mentionné l'éducation primaire, certains indiquent que c'est parce qu'ils aiment les enfants tandis que d'autres prétendent que ce groupe d'âge est moins difficile à gérer comparativement aux adolescentes et aux adolescents. Parmi ceux et celles qui ont mentionné l'éducation secondaire, certains soutiennent que c'est parce qu'ils aiment les sujets enseignés au secondaire tandis que d'autres mentionnent qu'ils ont moins de patience avec les plus jeunes enfants.

Finalement, une analyse thématique effectuée manuellement fut appliquée afin d'en faire une analyse plus approfondie des désavantages soulevés par les élèves. Sept thématiques sont ressorties, soit la gestion de classe, beaucoup de travail/de temps supplémentaire, pression/difficile tout satisfaire, faut avoir beaucoup de patience, salaire, emploi routinier/ne bouge pas assez et parler devant un groupe.

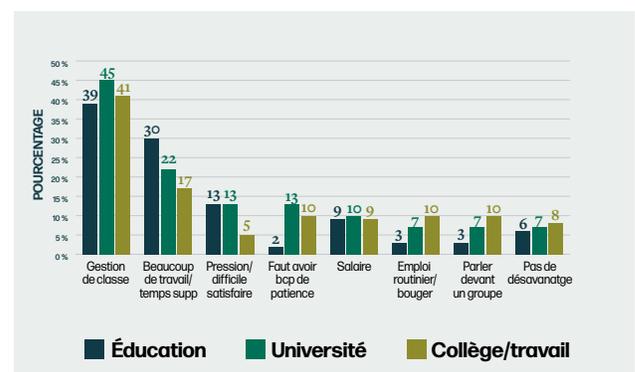
Le graphique suivant démontre le pourcentage des répondantes et répondants selon les thématiques des désavantages retenus, (n = 424 élèves; soient 195 garçons; 219 filles et 10 non genrés).

**Graphique 3 :
Désavantages
mentionnés par les élèves**



Le graphique suivant démontre le pourcentage des répondantes et répondants selon les thématiques des désavantages retenus, (n = 424 élèves; soient 195 garçons; 219 filles et 10 non genrés).

**Graphique 4 :
Désavantages mentionnés par les élèves
selon leur choix de carrière**



Discussion

Le but de ce projet était d'analyser les réponses des élèves consultés afin d'évaluer leur intérêt envers le domaine de l'éducation et d'identifier les avantages et les désavantages principaux d'aller dans ce domaine.

Intérêt envers le domaine de l'éducation :

D'abord, 27,6 % des élèves ont signifié leur intérêt pour le domaine. Cependant, lorsque demandé quel programme postsecondaire ils s'attendent de suivre, seulement 34 élèves (8,1 %) comptent s'inscrire dans un programme dans le domaine de l'éducation (primaire ou secondaire). De nos résultats, le nombre d'élèves qui comptent s'inscrire dans un programme dans le domaine de l'éducation (8,1 %) est supérieur à la moyenne nationale de 2015 et 2006 :

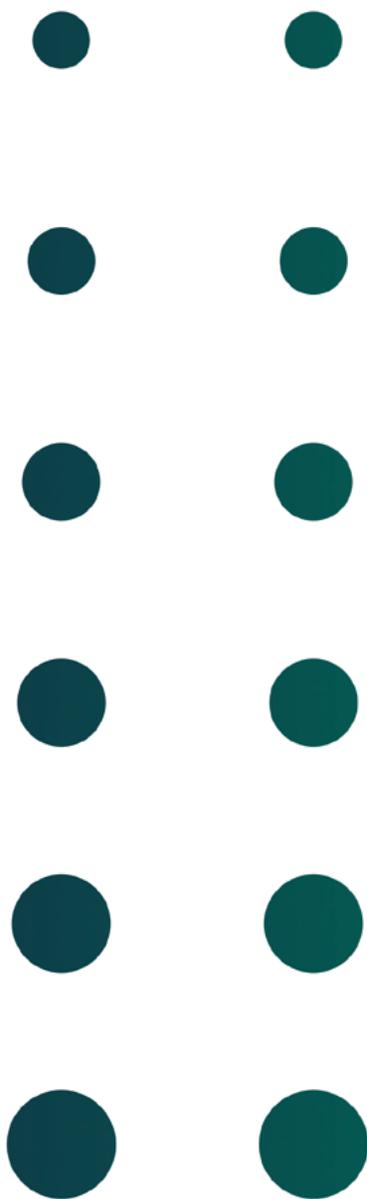
L'Organisation de coopération et de développement économiques (2018) a d'ailleurs noté le fait qu'en 2015, moins de 1,1 % des jeunes Canadiens et Canadiennes souhaitent exercer la profession enseignante plus tard (par rapport à une moyenne de 5,5 % dans les pays représentés par cette organisation), alors que cette proportion était de 4,7 % en 2006. Cela illustre un changement significatif dans l'attractivité pour la profession. Ainsi, le Canada est l'un des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques où l'intérêt des jeunes à l'égard de la profession enseignante est le plus faible » (cité par Sirois et al., 2022b, p. 3).

Selon l'Organisation de coopération et de développement économique (2018) parmi ceux et celles déjà inscrites et inscrits à l'université, 63 % ont déjà envisagé d'entreprendre des études en enseignement tandis que 32 % des cégépiennes et cégépiens ont l'intention de s'inscrire dans un programme de formation à l'enseignement (cité par Sirois et al., 2022b, p. 3).

Pas d'intérêt envers le domaine de l'éducation :

Parmi les élèves consultés, 44,7 % ont indiqué ne pas être intéressés par le domaine de l'éducation.

Toujours selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (2018), « selon les données recueillies dans le questionnaire, 39 % des cégépiennes et cégépiens n'envisagent pas de s'inscrire dans un programme de formation à l'enseignement (cité par Sirois, et al., 2022b, p. 8).



Avantages de la profession enseignante :

L'analyse thématique a ressorti trois avantages principaux d'une carrière en enseignement, soit les congés, le fait de pouvoir aider les jeunes et l'aspect social de la profession.

En discutant de leur intérêt (ou non) envers le domaine de l'éducation, certains élèves ont précisé leur intérêt et motivation par rapport à l'éducation au primaire ou au secondaire. Selon Berger et D'Ascoli (2011, p. 116), « la prééminence de ces motivations varie sensiblement en fonction des niveaux d'enseignement. Ce sont en effet les enseignantes et enseignants du primaire qui déclarent le plus largement une motivation altruiste ». En effet, notre recherche démontre que parmi ceux qui ont indiqué préférer le primaire, certains indiquent que c'est parce qu'ils aiment les enfants et soutiennent que les enfants plus jeunes sont moins difficiles à gérer comparativement aux adolescentes et aux adolescents. Chez ceux ayant indiqué préférer le secondaire, certains précisent que c'est parce qu'ils aiment les sujets enseignés au secondaire; ou qu'ils ont moins de patience avec les plus jeunes enfants. Ceci correspond encore une fois aux résultats de Berger et D'Ascoli (2011, p. 116) qui mentionnent que « sur le plan de la motivation intrinsèque, certaines recherches ont notamment montré que le personnel enseignant du secondaire manifeste une très forte identification à sa discipline ».

« Selon plusieurs recherches (Berger et D'Ascoli, 2011; Fray et Gore, 2018; Kyriacou et Coulthard, 2000; Tang et al., 2020), les motivations des personnes qui décident d'embrasser la profession sont de trois types : 1) les motivations altruistes, axées sur le fait de considérer l'enseignement comme un travail socialement utile et important, et le désir d'aider les enfants à réussir et la société à s'améliorer; 2) les motivations intrinsèques, liées à l'intérêt pour différents aspects de l'activité professionnelle elle-même, comme enseigner aux enfants, utiliser leurs connaissances de la matière et leur expertise; 3) les motivations extrinsèques, associées aux conditions d'exercice, aux vacances, au salaire, au prestige de la profession » (cité par Sirois et al., 2022b, p. 5).

Par ailleurs, Fray et Gore (2018) soulèvent plusieurs sources de motivations identiques à celles relevées dans notre recherche. Entre autres, les chercheurs soutiennent « que le style de vie hors travail (conciliation travail/famille, horaire flexible, vacances) et les conditions de travail (conditions et sécurité d'emploi, salaire, perspectives de carrière) qui sont associés à la motivation extrinsèque peuvent également exercer une certaine influence sur le choix de la profession » (cité par Sirois, et al., 2022b, p. 5).

Désavantages de la profession enseignante :

Par ailleurs, les élèves croient que la gestion des comportements/la discipline, le travail supplémentaire et le salaire sont les désavantages principaux de la profession en enseignement.

D'ailleurs, Ferguson et ses collaborateurs (2012), Gonzalez et ses collaborateurs (2008) et Skaalvik et ses collaborateurs (2011), mentionnent certains désavantages soulevés par les personnes participantes (ex. : problèmes de comportement/discipline, salaire, stress) sont, en fait, des causes du départ prématuré de la profession enseignante et de l'insatisfaction face à la profession, et ce, selon certaines recherches effectuées tant en Europe, qu'aux États-Unis et au Canada. L'inquiétude à l'égard de la gestion de classe a également été par Sirois et ses collaborateurs (2022b) :

Les conseillers et conseillères d'orientation du cégep signalent plusieurs inquiétudes soulevées par les étudiantes et étudiants envisageant de s'inscrire dans un tel programme, notamment des préoccupations à l'égard de la gestion de classe. D'autres présentent le profil relationnel que requiert la profession enseignante, mais doutent de leurs capacités à gérer les comportements perturbateurs. Des questions sont aussi soulevées sur la réelle lourdeur de la tâche (p. 8).

Enfin, le salaire est identifié comme un des principaux désavantages. Dans une recherche portant sur cette thématique, on souligne que : « les résultats de l'enquête révèlent que l'amélioration ou la diminution des salaires et des conditions de travail au fil des années entraînent des répercussions proportionnelles sur la condition des enseignant(e)s » (Stromquist, 2018, p. 11).

Symeonidis (2015, p.9) mentionne qu'il y a des solutions possibles qui pourraient améliorer les conditions des enseignants et attirer plus de gens à choisir cette profession, par exemple : « Offrir une formation de qualité aux enseignant(e)s, ainsi que des opportunités de développement professionnel et des perspectives de carrière attrayantes, améliorer les salaires et les conditions de travail, garantir les libertés académiques, l'autonomie et la participation à la prise de décisions ».

Pour ce qui est des commentaires des élèves en lien avec leur préférence pour l'éducation primaire parce qu'ils aiment les enfants, ceci correspond aux résultats de Berger et D'Ascoli (2011), où l'on précise que :

les motivations dites altruistes portent sur la recherche d'une activité bénéficiant à la collectivité. Ces motivations concernent typiquement le désir de travailler avec des enfants ou des adolescents, de les aider à réussir ou de contribuer à l'amélioration de la société (p. 115).

On mentionne aussi que :

typiquement, une personne devient enseignante, car elle souhaite travailler avec des enfants ou participer à l'amélioration de la société (voir par exemple, Krecic & Grmek, 2005). La prééminence de ces motivations varie sensiblement en fonction des niveaux d'enseignement. Ce sont en effet les enseignants du primaire qui déclarent le plus largement une motivation altruiste (Berger et D'Ascoli 2011, p. 116).

En ce qui a trait aux élèves qui ont souligné leur préférence pour l'éducation secondaire parce qu'ils aiment les sujets enseignés, ceci correspond également aux résultats de Berger et D'Ascoli (2011), où le personnel enseignant du secondaire manifeste une très forte identification à sa discipline :

les études qui se sont intéressées aux enseignants du secondaire, bien que réalisées dans des contextes scolaires divers, convergent vers une conclusion identique : nombreuses sont les personnes devenues enseignantes afin de continuer d'évoluer dans leur domaine d'intérêt (p. 116) .

De plus, selon Périer (2004) (cité par Berger et D'Ascoli, 2011) :

Une majorité des professeurs du secondaire manifeste une très forte identification à leur discipline et la venue à l'enseignement apparaît alors comme le seul moyen de prolonger ou de faire aboutir cet investissement à la fois personnel et intellectuel. Ils choisissent le métier en même temps qu'il s'impose à eux et c'est notamment la valeur accordée à la discipline (p. 116).

Conclusion

En résumé, les données des entrevues ont permis d'identifier les raisons pour lesquelles les élèves du secondaire s'inscrivent ou non dans les programmes de formation postsecondaire en éducation. La connaissance de ces perceptions offre l'opportunité de rectifier celles qui sont fausses et de sensibiliser l'élève à la profession enseignante. Les résultats de cette étude permettront aux gestionnaires en éducation d'élaborer des stratégies pertinentes et efficaces pour le recrutement de futures enseignantes et de futurs enseignants.

Remerciements

- Patrimoine Canada pour la subvention octroyée dans le cadre de l'entente Canada-Nouveau-Brunswick relative à l'enseignement en français langue première et à l'enseignement de la langue seconde 2019-2020 à 2022-2023;
- La Fédération des Conseils d'Éducation du Nouveau-Brunswick (FCÉNB) pour la gestion du projet de recherche et du rapport;
- Le CRDE de l'Université de Moncton pour les analyses;
- Les trois districts scolaires francophones du Nouveau-Brunswick pour leur participation à cette recherche;
- Les directions d'école, le personnel enseignant ainsi que les élèves des écoles secondaires pour leur participation au projet;
- Les auxiliaires de recherche, Jovanie Lagacé et Evan Deschênes, pour la collecte des données.

Références bibliographie

- 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, 113-146. <https://doi.org/10.4000/rfp.3113>
- Bertron, C., Buisson-Fenet, H., Dumay, X., Pons, X. et Velu, A.-É. (2021). Les enseignants contractuels de l'Éducation nationale : vers l'institutionnalisation d'une gestion coutumière de la pénurie ? *Revue Française de Socio-Économie*, 2(27), 121-140. <https://doi.org/10.3917/rfse.027.0121>
- Carpentier, G., Mukamurera, J., Leroux, M. et Lakhali, S. (2019). Pourquoi les enseignants débutants ne se sentent-ils pas assez soutenus ? *Phronesis*, 8(3-4), 5-18. <https://doi.org/10.7202/1067212ar>
- Chartrand, S.-G. (2021, 13 novembre). Comprendre les causes de la pénurie d'enseignants. *Le Devoir*. <https://www.ledevoir.com/opinion/idees/647145/-comprendre-les-causes-de-la-penurie-d-enseignants>
- Dion-Viens, D. (2023, 17 avril). Pénurie de personnel: près de 2600 postes vacants dans les écoles québécoises : La pénurie dans le réseau scolaire est encore plus criante qu'on ne le pensait. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2023/04/17/penurie-de-personnel-pres-de-2600-postes-vacants-dans-les-ecoles#:~:text=La%20p%C3%A9nurie%20de%20personnel%20dans,millier%20de%20postes%20d'enseignants>
- EmploiNB.ca. *Une perspective du marché du travail au Nouveau-Brunswick 2017-2026*. https://www.emploisnb.ca/sites/default/files/pdf/nblmo-final_f.pdf
- Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec. (2022, avril). *Hausse du nombre d'enseignantes et d'enseignants non légalement qualifiés : Les enjeux pour le milieu scolaire et les conseillères et les conseillers pédagogiques*. Rapport de sondage. https://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2022/04/FPPE_rapport_CP_NLQ_VF_avril2022.pdf
- Ferguson, K., Frost, L. et Hall, D. (2012). Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27-42. <https://jtl.uwindsor.ca/index.php/jtl/article/view/2896/pdf>
- Fray, L. et Gore, J. (2018). Why people choose teaching: A scoping review of empirical studies, 2007-2016. *Teaching and Teacher Education*, 75, 153-163. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.06.009>
- Gonzalez, L., Brown, M.S. et Slate, J.R. (2008). Teachers Who Left the Teaching Profession : A Qualitative Understanding. *The Qualitative Report*, 13(1), 1-11. <https://nsuworks.nova.edu/tqr/vol13/iss1/1/>
- Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française en Ontario. (2021, janvier). *Rapport sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario*. <https://files.ontario.ca/edu-report-on-shortage-teachers-french-langauge-education-system-fr-2021-06-17.pdf>
- Homsy, M., Lussier, J. et Savard, S. (2019). *Prioriser l'essentiel : Qualité de l'enseignement et pénurie d'enseignants : L'État doit prioriser l'essentiel*. Institut du Québec. <https://institutduquebec.ca/wp-content/uploads/2019/09/201909-IDQ-PENURIEENSEIGNANTS.pdf>
- Homsy, M. (2021). Pénurie de main-d'œuvre au Québec : faut-il blâmer la PCRE ? *Gestion*, 46(4), 14-15. <https://www-cairn-info.eu.proxy.openathens.net/revue-gestion-2021-4-page-14.htm>
- Institut de Statistique de l'UNESCO. (2016, octobre). *Le monde a besoin de près de 69 millions de nouveaux enseignants pour atteindre les objectifs de l'agenda éducation 2030* (publication no 39). Bulletin d'information de l'ISU. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pfo000246124_fre
- Karsenti, T., Collin, S., Tardif, M., Borges, C., Correa Molina, E., Desbiens, J.-F., Gauthier, C., Lepage, M., Martineau, S. et Pellerin, G. (2018). *Identification des mesures les plus efficaces pour contrer la pénurie et favoriser la rétention du personnel enseignant dans les écoles de milieux défavorisés*. Rapport scientifique intégral. CRIFPE. https://frq.gouv.qc.ca/app/uploads/2021/05/prs2013-2015_rapport_t.karsenti_retention-enseignants-milieu-defavorise.pdf
- Kyriacou, C. et Coulthard, M. (2000). Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching*, 26(2), 117-126. <https://doi.org/10.1080/02607470050127036>
- Jacobs, S. et Olson, L., (2021, octobre). *In demand : The real teacher shortages and how to solve them*. FutureEd. https://www.future-ed.org/wp-content/uploads/2021/10/FutureEd_EdCounsel_Teacher_Shortages.pdf

- Lamarre, A.-M. (2003). *Étude de l'expérience de la première année d'enseignement au primaire dans une perspective phénoménologico-herméneutique*. [thèse du doctorat, Université du Québec à Montréal]. Constellation. <https://constellation.uqac.ca/id/eprint/685/>
- Mamprin, C., Thiam, M., Roy, M.-M., et Clément, L. (2023). *Rapport de recherche. Bien-être au travail et épuisement professionnel : l'expérience des enseignant-e-s membres de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB)*. <https://crievat.fse.ulaval.ca/recherche-et-interventions/bien-e%CC%82tre-au-travail-et-epuisement-professionnel-l'experience-des-enseignant%2%B7e%2%B7s-membres-de-lasociation-des-enseignants-et-des-enseignantes-francophones-du-nouveau-br/>
- Maroy, C. (2008). Perte d'attractivité du métier et malaise enseignant : le cas de la Belgique. *Recherche & formation*, 57, 23-38. <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.810>
- Masengesho K. (2017). Être un enseignant débutant dans un système éducatif traversé par multiples référentiels. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 74, 47-55. <https://doi.org/10.4000/ries.5792>
- Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur. (2019). *Analyse d'impact réglementaire. Projet de loi modifiant la Loi sur l'instruction publique et d'autres dispositions à l'égard des services de l'éducation préscolaire destinés aux élèves âgés de 4 ans*. <https://cutt.ly/WwFsM2X>
- Ministère du Patrimoine canadien. (2019). *Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants dans les écoles de langue française en situation minoritaire et dans les programmes d'immersion française et du français langue seconde*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/plan-action-langues-officielles/2018-2023.html>
- Ndoreroaho, J.-P. (2006). Discours sur les sciences de l'éducation dans les institutions d'enseignement supérieur au Rwanda. [mémoire de maîtrise, Université de Québec à Trois-Rivières]. Cognito. <https://depot-e.uqtr.ca/id/eprint/1318/>
- OCDE (2006). *Le rôle crucial des enseignants : attirer, former et retenir des enseignants de qualité. Rapport final*. Éditions OCDE. <https://www.oecd.org/fr/education/scolaire/lerolecrucialdesenseignantsattirerformeretenirdesenseignantsdequalite-rapportfinal.htm>
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (5^e éd.). Armand Colin.
- Périer, P. (2019). La « crise » de recrutement des enseignants : une mise en perspective. *Administration & Éducation*, 3(163), 65-70. <https://doi.org/10.3917/admed.163.0065>
- Ren, J. (2017). Pénurie d'enseignants et difficultés dans l'enseignement de base à Shanghai. *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, 74, 95-104. <https://journals.openedition.org/ries/5816#:~:text=Un%20taux%20d'abandon%20%C3%A9lev%C3%A9%20des%20nouveaux%20enseignants,-2Ces%20derni%C3%A8res&text=Si%20l'on%20consid%C3%A8re%20l,les%20%C3%A9coles%20oprimaires%20et%20maternelles.>
- Robin, V. (2022). Pénurie d'enseignants. *Esprit*, 10, 10-13. <https://doi.org/10.3917/espri.2210.0010>
- Roy, A. (2020, 19 janvier). Une pénurie d'enseignants sévit dans nos écoles. *Acadie Nouvelle*. <https://www.acadienouvelle.com/actualites/2020/01/19/une-penurie-denseignants-sevit-dans-nos-ecoles/>
- See, B.H., Morris, R., Gorard, S., Kokotsaki, D. et Abdi, S. (2020). Teacher recruitment and retention: A critical review of international evidence of most promising interventions. *Education Sciences*, 10(10), 262. <https://doi.org/10.3390/educsci10100262>
- Sibieta, L. (2020). Teacher shortages in England: Analysis and pay options. Education Policy Institute. <https://epi.org.uk/publications-and-research/teacher-shortages-in-england-analysis-and-pay-options/>
- Sirois, G., Semevo, K.S. et Dembéle, M. (2022a, 5 et 6 mai). *Pénuries d'enseignants et de suppléants: un état des lieux dans 37 centres de services scolaires du Québec*. [communication orale]. 9^{ème} Colloque international en éducation. Montréal, QC, Canada. https://r-libre.telug.ca/2677/1/Sirois_Semevo%26Demb%C3%A9le%20symposium%20p%C3%A9nurie_v2.pdf
- Sirois, G., Niyubahwe, A. et Bergeron, R. (2022b). Attirer et retenir les futurs enseignants et enseignantes dans les programmes de formation initiale : le cas d'une région éloignée du Québec. *Éducation et francophonie*, 50(2), 1-11. <https://doi.org/10.7202/1097032ar>
- Skaalvik, E. M. et Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession : Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X11000382>

- Socius Recherche et Conseils. (2021, octobre). *La pénurie du personnel enseignant en immersion française et en français langue seconde*. Association canadienne des professionnels de l'immersion. https://www.acpi.ca/wp-content/uploads/2021/11/Socius_%C3%89tude-P%C3%A9nurie_IF-et-FLS_2021-11-02_avec-questionnaire-1.pdf
- Stromquist, N.P. (2018, septembre). *La condition du personnel enseignant et de la profession enseignante dans le monde*. Internationale de l'éducation. Internationale de l'Éducation. <https://www.ei-ie.org/fr/item/25722:la-condition-du-personnel-enseignant-et-de-la-profession-enseignante-dans-le-monde>
- Sutchter, L., Darling-Hammond, L. et Carver-Thomas, D. (2019). Understanding teacher shortages: An analysis of teacher supply and demand in the United States. *Education Policy Analysis Archives*, 27(35), 1-40. <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/3696/2228>
- Symeonidis, V. (2015, mars). *The status of teachers and the teaching profession: A study of education union's perspectives*. Education International Research Institute. <https://download.ei-ie.org/Docs/WebDepot/The%20Status%20of%20Teachers%20and%20the%20Teaching%20Profession.pdf>
- Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., Li, D. D. Y. et Cheng, M. M. H. (2020). Millennial generation preservice teachers' intrinsic motivation to become a teacher, professional learning and professional competence. *Teaching and Teacher Education*, 96, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103180>
- UNESCO. (2021). *Repenser nos futurs ensemble : Un nouveau contrat social pour l'éducation*. Rapport de la commission internationale sur les futurs de l'éducation. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379705>
- UNESCO. (2022, octobre). *Journée mondiale des enseignants : l'UNESCO alerte face à la pénurie mondiale d'enseignants*. Communiqué de presse. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. <https://www.unesco.org/fr/articles/journee-mondiale-des-enseignants-lunesco-alerte-face-la-penurie-mondiale-denseignants>
- Van der Maren, J.-M. (2014). *La recherche appliquée pour les professionnels. Éducation, (para)medical, travail social*. De Boeck Supérieur.

fcenb.ca



LA FÉDÉRATION DES CONSEILS D'ÉDUCATION
DU NOUVEAU-BRUNSWICK

