



Trajectoires post-diplôme : analyse des facteurs influant les choix de carrière des personnes récemment diplômées en éducation

Rapport de présentation des résultats remis au Groupe d'action-collaboration sur
l'éducation en français (GACEF)

Fonds d'appui – Partenariat écoles-communauté

Joannie LeBlanc, MTS
Directrice générale – CRDE

Jean-Sébastien Landry, M.A. Éd.
Agent de recherche – CRDE

Audrey Dupuis, Ph. D.
Directrice scientifique – CRDE

Alexandra Côté, MTS
Adjointe de recherche – CRDE

Mai 2025

Table des matières

| | |
|---|----|
| Introduction | 3 |
| Méthode | 4 |
| Résultats | 9 |
| 1. Intentions de carrière et perspectives de rétention | 10 |
| 2. Facteurs de risque pour le recrutement et la rétention | 11 |
| 3. Facteurs favorisant le recrutement et la rétention | 15 |
| 4. Utilité des dispositifs d’insertion professionnelle | 18 |
| Conclusion | 20 |
| Recommandations..... | 21 |
| Références | 22 |

Introduction

La pénurie de personnes enseignantes francophones au Nouveau-Brunswick constitue un défi majeur pour la qualité de l'éducation en français dans la province. Cette problématique est amplifiée par un taux de décrochage précoce parmi les personnes diplômées en éducation, ou une étude récente du New Brunswick Institute for Research, Data and Training (NB-IRDT) révèle qu'en moyenne, entre 2004 et 2020, 28 % des personnes diplômées de l'Université de Moncton choisissent de ne pas pratiquer la profession enseignante au Nouveau-Brunswick (McDonald et Miah, 2024).

De plus, cette même étude souligne qu'annuellement, 2 à 3 % des personnes enseignantes abandonnent leur poste dans le secteur éducatif public, et qu'après cinq ans, 8 % ne sont plus actifs dans l'enseignement au sein de la province. Étonnamment, 96 % de ces individus restent néanmoins au Nouveau-Brunswick, ce qui indique possiblement un changement de carrière (McDonald et Miah, 2024).

Notre projet de recherche vise à explorer les raisons pour lesquelles les personnes récemment diplômées délaissent la profession après leurs études et à comprendre les facteurs contribuant au décrochage précoce des personnes récemment diplômées. En mettant en lumière ces facteurs, nous visons à élaborer des recommandations concrètes pour améliorer l'attraction et la rétention des personnes enseignantes francophones. Ceci est essentiel non seulement pour garantir l'accès à une éducation francophone de qualité, mais également pour soutenir la vitalité des communautés francophones au Nouveau-Brunswick.

Les objectifs de ce projet de recherche sont les suivants :

- Mieux comprendre les facteurs liés aux défis de recrutement
- Mieux comprendre les facteurs liés au décrochage précoce de la profession d'enseignement
- Élaborer des recommandations concrètes pour améliorer l'attraction et la rétention des personnes enseignantes francophones

Pour ce faire, nous avons proposé un sondage auprès des personnes récemment diplômées en éducation de l'Université de Moncton ainsi qu'aux membres de l'Association des enseignantes et des enseignants francophones du Nouveau-Brunswick (AEFNB), donc les personnes enseignantes du secteur francophone du Nouveau-Brunswick ayant récemment obtenu leur diplôme en éducation, soit entre 2020 et 2024.

Ce rapport présente les résultats de cette étude. La première section détaille la méthodologie adoptée et la population visée. La deuxième section présente les résultats du sondage, y compris des analyses statistiques et des analyses qualitatives des réponses aux questions ouvertes du sondage. Ensuite, la section « Conclusion » résume les principaux constats de l'étude et en dégage les implications. Enfin, nous proposons quelques recommandations basées sur les résultats de l'étude.

Méthode

La présente section décrit les méthodes utilisées pour répondre aux objectifs de recherche, incluant des informations sur l'instrument de collecte de données, la stratégie de recrutement des personnes participantes et les principales caractéristiques de l'échantillon obtenu.

Instrument

La recherche était de nature mixte, combinant des méthodes quantitatives et qualitatives afin de maximiser la compréhension des facteurs influençant le recrutement et la rétention de personnes récemment diplômées en éducation. Les données ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire rempli en ligne composé de questions fermées (données quantitatives) et de questions ouvertes (données qualitatives). Les données quantitatives incluent des variables sociodémographiques et des variables ordinales issues d'échelles de Likert, mesurant notamment les facteurs influençant le désir de poursuivre ou de quitter la profession. Les données quantitatives ont été exportées dans une base de données SPSS et soumises à des analyses descriptives.

Le questionnaire contenait également des questions ouvertes explorant les raisons du choix de carrière des personnes répondantes; les facteurs ayant influencé leur décision de rester ou de quitter la profession; ainsi que les éléments qui auraient pu les inciter à demeurer dans l'enseignement. Les données qualitatives ont été analysées à l'aide du logiciel NVivo en adoptant l'analyse thématique (Braun et Clarke, 2020). Cette méthode a permis de repérer et de regrouper les extraits pertinents en thèmes clés, facilitant ainsi l'interprétation des tendances et des motivations des personnes participantes.

Recrutement

Pour répondre à nos objectifs de recherche, nous voulions sonder les personnes enseignantes ayant récemment obtenu un diplôme d'éducation, soit entre 2020 et 2024. Deux partenaires cruciaux nous ont aidés dans le recrutement de cette population. D'abord, le Bureau de la recherche institutionnelle de l'Université de Moncton a diffusé le sondage aux personnes récemment diplômées de la Faculté des sciences de l'éducation (FSE) de l'Université de Moncton. Puis, l'AEFNB a diffusé le sondage par courriel à ses membres, soit les personnes enseignantes du secteur éducatif francophone du Nouveau-Brunswick. Chacun de ces partenaires a fait un envoi initial puis un rappel.

Échantillon

Au terme des efforts de recrutement de nos partenaires, nous avons recueilli 45 réponses complètes à notre sondage. Bien que cet échantillon permette d'explorer des tendances intéressantes, la taille relativement faible de l'échantillon limite la portée généralisable des résultats. Toutefois, la taille de l'échantillon suffit pour nos objectifs étant donné la nature exploratoire de cette étude (Fortin et Gagnon, 2016).

La majorité (66,7 %, n = 30) des personnes répondantes enseignent dans une école du secteur francophone au Nouveau-Brunswick. Quelques personnes répondantes (11,1 %, n=

5) ont déjà enseigné, mais n'enseignent plus; d'autres enseignent ailleurs qu'au Nouveau-Brunswick (8,9 %, n = 4); d'autres n'ont jamais enseigné après l'obtention de leur diplôme (8,9 %, n = 4); et deux personnes répondantes enseignent dans le secteur éducatif anglophone du Nouveau-Brunswick (voir tableau 1 ci-dessous).

Tableau 1

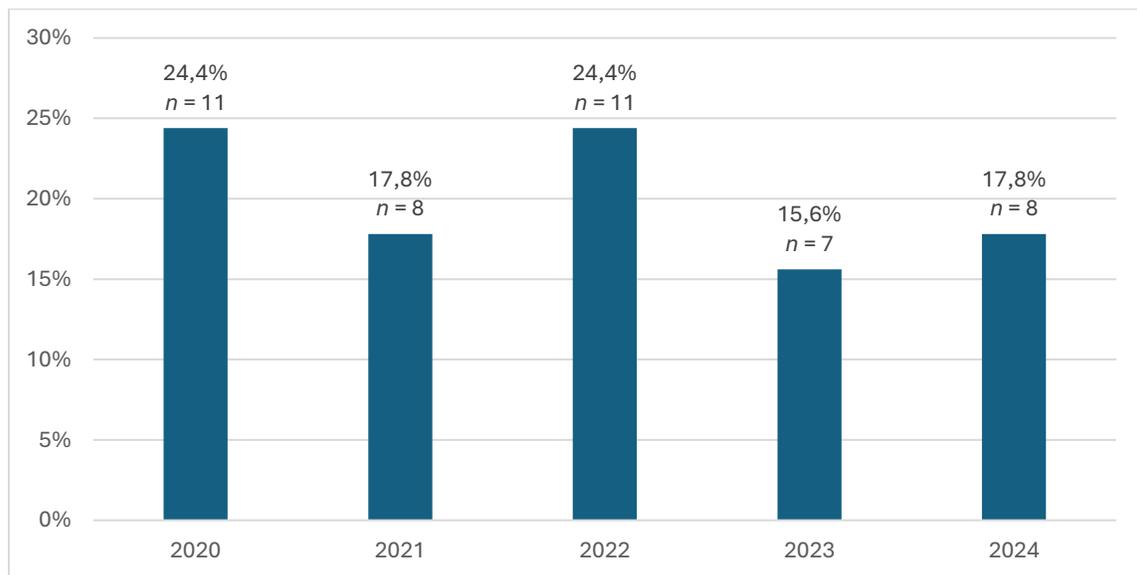
Situation d'emploi des personnes répondantes

| | n | % |
|---|----|------|
| J'ai déjà enseigné dans une école, mais je n'enseigne plus | 5 | 11,1 |
| J'enseigne dans une autre province ou un autre pays | 4 | 8,9 |
| J'enseigne dans une école du secteur anglophone au Nouveau-Brunswick | 2 | 4,4 |
| J'enseigne dans une école du secteur francophone au Nouveau-Brunswick | 30 | 66,7 |
| Je n'ai jamais enseigné | 4 | 8,9 |
| Total | 45 | 100 |

Presque toutes les personnes répondantes sont diplômées de l'Université de Moncton. Trois personnes répondantes qui enseignent actuellement dans le secteur éducatif francophone sont diplômées d'une autre institution : Certificat en andragogie UMCE; Crandall University; et Université du Québec à Trois-Rivières. La figure 1 ci-dessous montre l'année de diplomation des personnes répondantes.

Figure 1

Année de diplomation des personnes répondantes

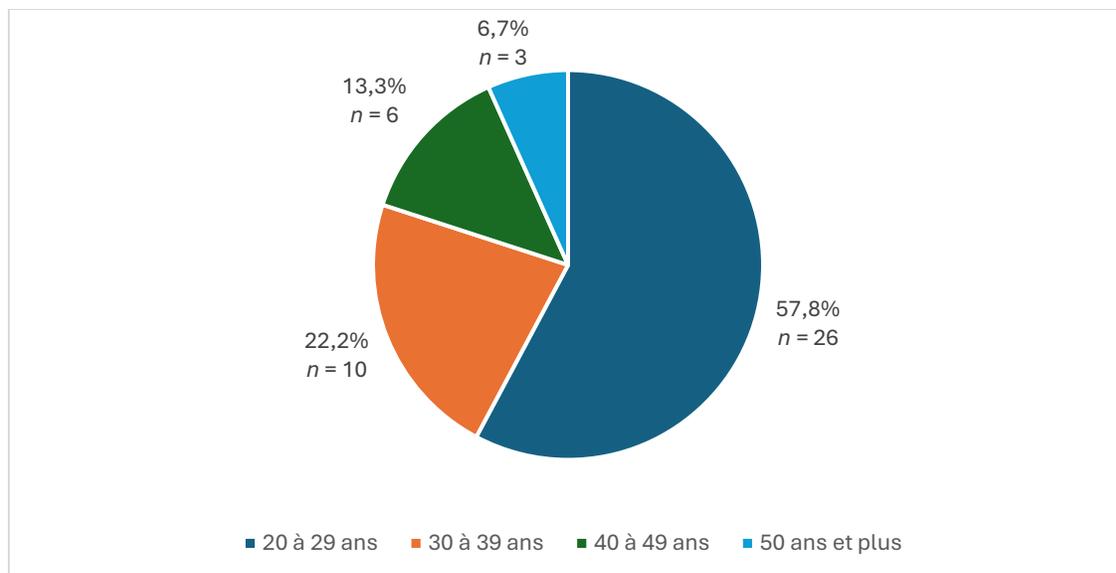


Le quart des personnes répondantes ont obtenu le diplôme B.A.-B.Éd. (primaire). Le quart des personnes répondantes ont récemment obtenu un diplôme de maîtrise, soit en enseignement ressource (14,0 %, n = 6) ou en administration de l'éducation (11,6 %, n = 5). Le tableau 2 ci-dessous montre le programme d'études des personnes répondantes.

Tableau 2*Programme d'études des personnes répondantes (échantillon total)*

| | n | % |
|---|----|------|
| B.A.-B. Éd. (primaire) | 11 | 25,6 |
| Maitrise en éducation (enseignement-ressource) | 6 | 14,0 |
| Maitrise en éducation (administration de l'éducation) | 5 | 11,6 |
| Baccalauréat en éducation (2 ans) | 3 | 7,0 |
| B. Sc.-B. Éd. (concentration en biologie) | 2 | 4,7 |
| B. Sc.-B. Éd. (concentration en mathématiques) | 2 | 4,7 |
| B.E.P.-B. Éd. (majeure en éducation physique) | 2 | 4,7 |
| Baccalauréat ès arts - Baccalauréat en éducation (majeure en études familiales) | 2 | 4,7 |
| Maitrise en orientation | 2 | 4,7 |
| B. Sc.-B. Éd. (concentration en physique) | 1 | 2,3 |
| B. Sc.-B. Éd. (majeure en études françaises) | 1 | 2,3 |
| Maitrise ès arts en éducation | 1 | 2,3 |
| Autre | 5 | 11,6 |
| TOTAL | 43 | 100 |

L'âge moyen des personnes répondantes est de 32,3 ans. La personne répondante la plus jeune est âgée de 24 ans et la plus âgée, de 55 ans. L'écart-type est de 8,5 ans. Si la majorité des personnes répondantes sont âgées de 20 à 29 ans (57,8 %, n = 26), plusieurs personnes répondantes sont plus âgées (voir figure 2).

Figure 2*Tranches d'âge des personnes répondantes*

La grande majorité des personnes répondantes sont des femmes. Quelques personnes répondantes sont 2ELGBTQIA+ et issues de l'immigration (voir tableau 3 ci-dessous).

Tableau 3

Caractéristiques sociodémographiques de l'échantillon

| | n | % |
|------------------------------|----|------|
| Genre | | |
| Féminin | 37 | 82,2 |
| Masculin | 8 | 17,8 |
| Autochtones | 1 | 2,2 |
| Personnes ayant un handicap | 1 | 2,2 |
| 2ELGBTQIA+ | 5 | 11,1 |
| Personnes non nées au Canada | 2 | 4,4 |

L'enseignement n'était pas le premier choix de carrière pour presque la moitié des personnes répondantes (voir tableau 4 ci-dessous). Plus particulièrement pour les personnes enseignant dans le secteur éducatif francophone, pour un peu plus de la moitié, l'enseignement n'était pas le premier choix de carrière.

Tableau 4

Est-ce que l'enseignement était votre premier choix de carrière?

| | Oui | | Non | |
|--|-----|------|-----|------|
| | n | % | n | % |
| J'ai déjà enseigné dans une école, mais je n'enseigne plus | 3 | 60,0 | 2 | 40,0 |
| J'enseigne dans une autre province ou un autre pays | 4 | 100 | - | - |
| J'enseigne dans une école du secteur anglophone au N.-B. | 2 | 100 | - | - |
| J'enseigne dans une école du secteur francophone au N.-B. | 14 | 46,7 | 16 | 53,5 |
| Je n'ai jamais enseigné | 1 | 25,0 | 3 | 75,0 |
| TOTAL | 24 | 53,3 | 21 | 46,7 |

Le tableau 5 ci-dessous présente le statut d'emploi des personnes répondantes. À noter qu'aucune personne répondante a indiqué enseigner à temps partiel.

Tableau 5*Statut d'emploi des personnes répondantes qui enseignent présentement*

| | Temps plein | | Suppléance occasionnelle | | Autre | |
|---|-------------|-------------|--------------------------|------------|----------|------------|
| | n | % | n | % | n | % |
| J'enseigne dans une autre province ou un autre pays | 2 | 50,0 | 2 | 50,0 | - | - |
| J'enseigne dans une école du secteur anglophone au Nouveau-Brunswick | 1 | 50,0 | - | - | 1 | 50,0 |
| J'enseigne dans une école du secteur francophone au Nouveau-Brunswick | 27 | 93,1 | - | - | 2 | 6,9 |
| TOTAL | 30 | 85,7 | 2 | 5,7 | 3 | 8,6 |

Presque la moitié (52,4 %) des personnes répondantes qui enseignent actuellement enseignent au niveau primaire; 40,0 % des personnes répondantes enseignent au niveau secondaire (voir tableau 6).

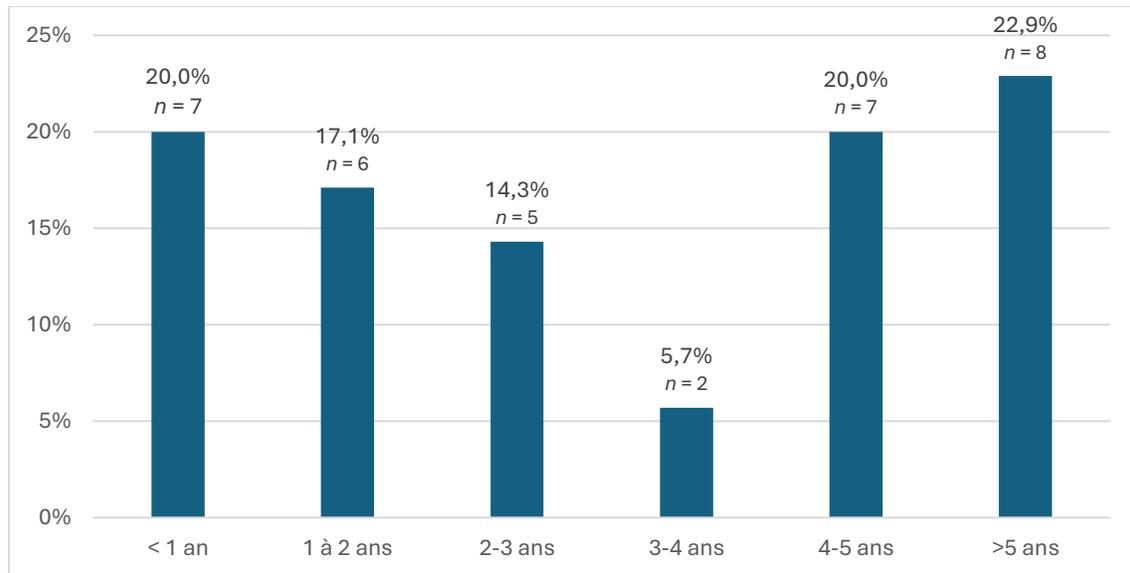
Tableau 6*Niveaux enseignés par personnes répondantes qui enseignent présentement*

| | Primaire | | Secondaire | | Autre | |
|---|-----------|-------------|------------|-------------|----------|------------|
| | n | % | n | % | n | % |
| J'enseigne dans une autre province ou un autre pays | 1 | 25,0 | 3 | 75,0 | - | - |
| J'enseigne dans une école du secteur anglophone au Nouveau-Brunswick | 2 | 100 | - | - | - | - |
| J'enseigne dans une école du secteur francophone au Nouveau-Brunswick | 15 | 51,7 | 11 | 37,9 | 3 | 6,7 |
| TOTAL | 18 | 51,4 | 14 | 40,0 | 3 | 8,6 |

La figure 3 ci-dessous illustre les années d'expérience des personnes répondantes. La grande majorité des personnes répondantes ont moins de 5 années d'expérience; toutefois, 22,9 % des personnes répondantes ont plus de 5 années d'expérience.

Figure 3

Années d'expérience des personnes répondantes qui enseignent actuellement



Les tableaux 7 ci-dessous présentent les districts des personnes répondantes qui enseignent dans la province. Pour le secteur scolaire francophone, la majorité des personnes répondantes enseignent au niveau du District scolaire francophone Sud (DSF-S), bien que les trois autres districts francophones soient représentés. Du côté anglophone, une personne répondante enseigne dans le Anglophone East School District (ASDE) et une autre dans le Anglophone North School District (ASDN).

Tableau 7

Districts scolaires des personnes répondantes

| | n | % |
|--------|----|------|
| DSF-NE | 4 | 13,8 |
| DSF-NO | 5 | 17,2 |
| DSF-S | 20 | 69,0 |

Résultats

Cette section présente les résultats liés aux facteurs de recrutement et de rétention auprès de personnes récemment diplômées en éducation.

Cette section présente d'abord des résultats sur les intentions de carrière et les perspectives de rétention chez les personnes qui enseignent actuellement, ainsi que sur les perspectives de réinsertion chez les personnes qui n'enseignent plus ou qui n'ont jamais enseigné.

Ensuite, les facteurs de risque liés au recrutement et à la rétention; les facteurs favorables au recrutement et à la rétention; ainsi que l'utilité perçue des dispositifs d'insertion professionnelle sont abordés.

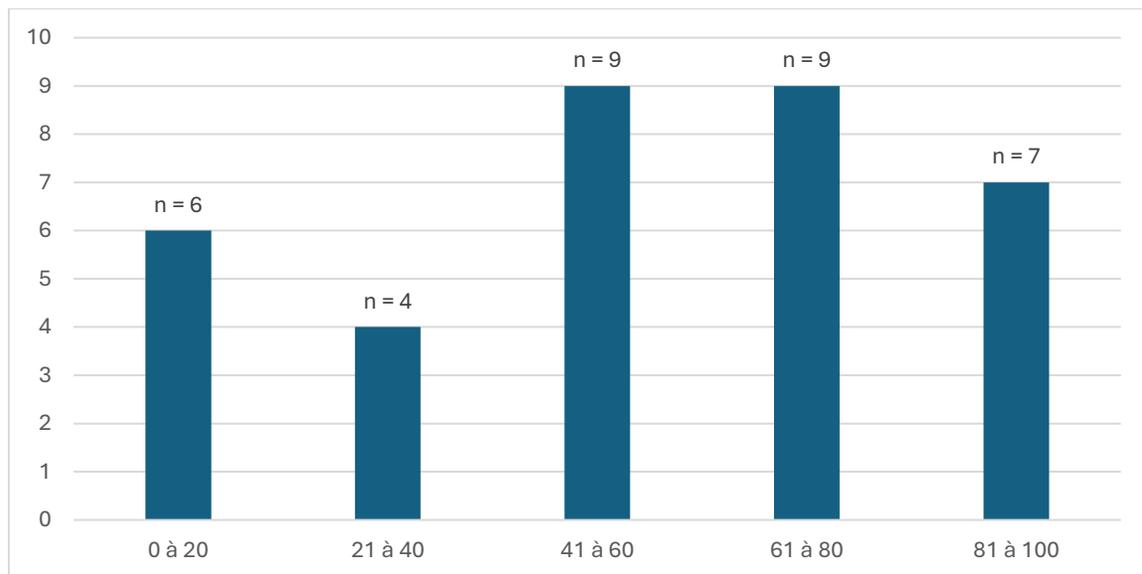
Pour chacun des sous-thèmes, les résultats quantitatifs sont présentés en premier, puis enrichis par les résultats issus des questions ouvertes du sondage.

1. Intentions de carrière et perspectives de rétention

Les personnes répondantes qui enseignent actuellement ont évalué leur intention d'enseigner jusqu'à la retraite sur une échelle de 0 (pas du tout) à 100 (absolument). La moyenne globale des réponses est de 53,6 avec un écart-type de 30,5. La figure 4 ci-dessous montre la répartition des intentions d'enseigner jusqu'à la retraite, regroupées par tranches de 20 points sur l'échelle de 0 à 100.

Figure 4

Intention d'enseigner jusqu'à la retraite (n = 35)



Par ailleurs, les personnes répondantes qui ont déjà enseigné, mais qui n'enseignent plus (n = 5) ont répondu à la question « envisagez-vous reprendre un poste en enseignement? ». L'échelle allant de 0 (absolument) à 100 (pas du tout), la moyenne pour ce groupe était de 74, avec un écart-type de 30,9. Enfin, parmi les personnes répondantes récemment diplômées en éducation n'ayant jamais enseigné (n = 4), deux ont répondu à la question « envisagez-vous reprendre un poste en enseignement? ». Les deux personnes ont indiqué la valeur maximale de l'échelle, soit 100 (pas du tout).

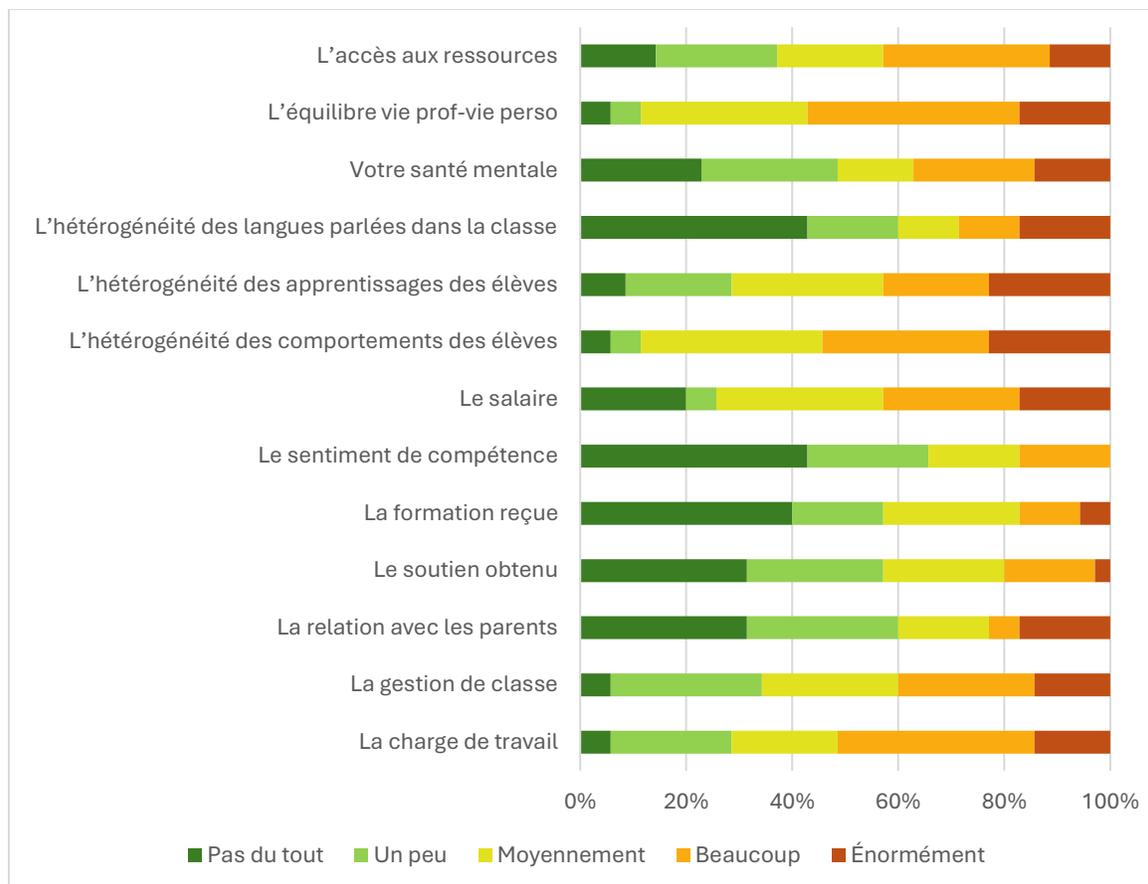
Ces résultats montrent que beaucoup des personnes récemment diplômées en éducation qui enseignent actuellement considèrent éventuellement quitter la profession et que la rétention et le recrutement des personnes récemment diplômées est précaire. La prochaine section explore les résultats liés aux facteurs de risque pour le recrutement et la rétention.

2. Facteurs de risque pour le recrutement et la rétention

Les résultats présentés à la figure 5 ci-dessous mettent en lumière les principaux facteurs influençant le désir de quitter la profession d'enseignement pour les personnes répondantes qui enseignent actuellement. Les résultats montrent qu'une majorité de personnes répondantes indiquent que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue soit énormément (17,1 %) ou beaucoup (40,0 %) à leur désir de quitter l'enseignement. Pour plusieurs, l'hétérogénéité des comportements des élèves contribue aussi soit énormément (22,9 %) ou beaucoup (31,4 %) à leur désir de quitter. D'autres facteurs influençant grandement le désir de quitter incluent : la charge de travail (51,4 % soit énormément ou beaucoup); l'hétérogénéité des apprentissages des élèves (44,9 % soit énormément ou beaucoup); le salaire (42,8 % soit énormément ou beaucoup); et l'accès aux ressources (42,8 % soit énormément ou beaucoup).

Figure 5

Facteurs contribuant au désir des personnes enseignantes de quitter la profession enseignante (personnes répondantes enseignant actuellement, n = 35)



Chez les personnes qui ont déjà enseigné, mais qui n'enseignent plus (n = 5), les facteurs qui ont eu le plus d'influence sur leur décision de quitter incluent : la gestion de classe (80 % soit énormément ou beaucoup); la charge de travail (énormément pour 60 %, n = 3);

l'hétérogénéité des comportements des élèves (énormément pour 60 %, n = 3); l'hétérogénéité des apprentissages des élèves (énormément pour 60 %, n = 3); la santé mentale des personnes répondantes (énormément pour 60 %, n = 3); et l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle (énormément pour 60 %, n = 3).

Chez les personnes n'ayant jamais enseigné (n = 4), deux personnes ont répondu à la question sondant les facteurs contribuant à leur décision de quitter l'enseignement. Pour une de ces personnes, la gestion de classe a contribué énormément à sa décision de ne pas enseigner.

Résultats qualitatifs

En plus des facteurs évalués ci-dessus (figure 5), les personnes répondantes étaient invitées à identifier d'autres raisons qui contribuent à leur désir de quitter la profession.

Un premier thème récurrent concerne le manque de soutien de la part des cadres supérieurs, notamment des directions d'école et des districts scolaires :

« Le manque de communication et de soutien de la direction ».

« Le manque de soutien du district pour les nouveaux enseignants ».

« La manque d'appui du district ».

Par ailleurs, certaines personnes répondantes parlent de surcharge de travail et d'épuisement.

« La charge de travail énorme ».

« Nous devons faire plein de paperasse dans nos heures après classe et nous manquons de temps de préparation. Le fait que je vois mes collègues d'expérience vouloir quitter et être épuisés me donne un avant-goût de mon futur dans la profession ».

« J'étais brulée en arrivant à la maison ».

« La profession va devoir changer énormément pour que j'y reste jusqu'à la retraite. Oui, les vacances d'été sont plaisantes, mais ça ne vaut pas la peine si durant le reste de l'année on frôle l'épuisement professionnel. Les tâches des enseignantes sont rendues trop nombreuses et impossibles à terminer durant les heures de travail régulières. Les personnes passionnées deviennent épuisées à essayer de changer le système qui est malade ».

Sous ce thème de surcharge, une personne répondante précise que l'inclusion représente un fardeau supplémentaire pour le personnel enseignant :

« L'inclusion scolaire au niveau académique... tous les élèves dans un même cours que des cours réguliers est une mauvaise idée. N'aide pas les élèves et ajoute du travail aux enseignants ».

Plus largement, quatre personnes répondantes soulignent que des enjeux structurels liés à l'organisation du système scolaire contribuent à leur désir de quitter la profession.

« La structure et l'organisation de notre système éducatif ne sont plus adaptées à la réalité d'aujourd'hui et ne permettent plus aux élèves de s'épanouir ».

« Les plans d'études datent du début 2000, l'éducation change tellement vite et aucune ressource nous est donnée. Le district Sud possède les ressources depuis 2 ans, mais nous au Nord nous ne les avons pas... ».

Deux personnes répondantes soulignent un manque de reconnaissance de leurs compétences et un sentiment de dévalorisation de la profession, ce qui nuit à leur engagement envers la profession :

« Le fait de ne pas se faire reconnaître ses compétences. Je connais mes forces et mes spécialités, mais ce n'est pas la même chose lors de l'attribution des postes/tâches ».

« L'importance de notre profession, déclin du professionnalisme, manque de valorisation ».

De plus, les conditions de travail difficiles sont citées par deux personnes comme un facteur contribuant à leur désir de quitter la profession :

« Nous ne sommes pas informés de nos droits en entrant dans le système, j'ai passé mon mois de mai à décembre à démêler mes droits dans la profession au niveau des congés, des assurances, des contrats et jamais personne n'avait des réponses claires pour nous aider. Nous faisons tellement d'heures d'extra sans être rémunérés. Nous n'avons pas de journées de vacances payées, que ce soit pendant l'année scolaire ou l'été. Nous devons aussi payer notre propre matériel de travail ».

« Ne pas pouvoir prendre nos journées de congé comme bon nous semble... On doit absolument avoir une raison médicale ».

Pour quelques personnes répondantes (3), leur santé contribue à leur désir ou leur décision de quitter :

« Ma santé physique (diagnostic de maladie) ».

« J'ai fait cette décision pour mon bien-être personnel ».

Enfin, deux personnes répondantes ayant quitté la profession ont indiqué vouloir poursuivre d'autres projets, notamment des études supérieures dans le secteur de la santé pour une personne répondante.

Défis de recrutement : motivations pour enseigner ailleurs ou ne pas intégrer la profession

Quelques personnes répondantes enseignent actuellement dans le secteur éducatif anglophone du Nouveau-Brunswick (n = 2). Afin de mieux comprendre les défis liés au recrutement pour le secteur francophone, le sondage incluait une question sur les raisons ayant motivé ce choix. Dans les deux cas, le désir d'enseigner en immersion française a été évoqué :

« Pour enseigner l'immersion française, car j'ai suivi ce programme moi-même ».

Par ailleurs, parmi les personnes enseignant actuellement à l'extérieur du Nouveau-Brunswick (n = 4), plusieurs raisons ont été évoquées. Deux personnes indiquent avoir quitté pour des raisons familiales :

« Suivre ma conjointe ».

Les autres raisons incluent le désir de voyager pour une personne, ainsi que le retour dans la province d'origine pour une autre.

Enfin, deux personnes répondantes qui n'ont jamais enseigné ont expliqué les raisons de leur choix de ne pas intégrer la profession. Une personne répondante indique simplement qu'elle ne veut pas être enseignante et ajoute que son diplôme ne lui « donne pas les qualifications nécessaires pour être enseignante ». L'autre personne répondante souligne des défis structureux en évoquant une certaine désillusion face à l'évolution du système éducatif :

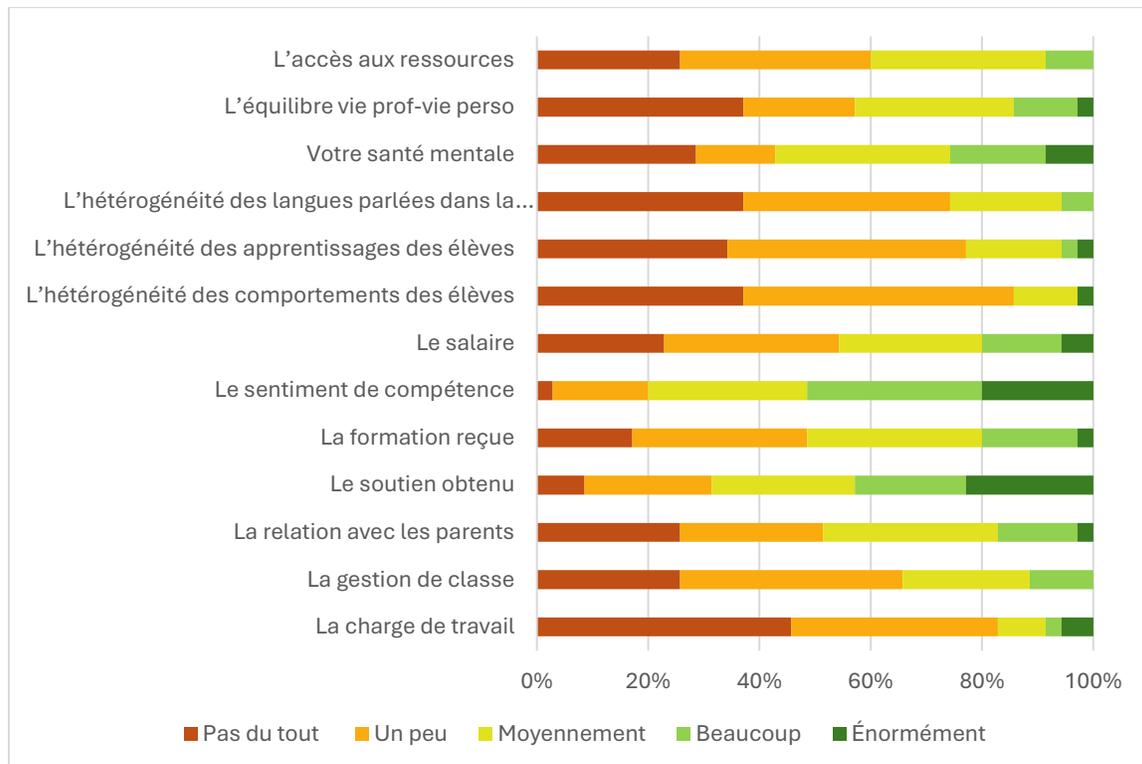
« L'évolution du système scolaire ne représente plus les raisons pour lesquelles j'ai voulu enseigner originalement. Je voulais pouvoir motiver les élèves dans leur cheminement académique et faire ressortir leurs passions/potentiels académiques. Selon moi, le système scolaire a pris un tournant plutôt capitaliste où le but est de permettre aux élèves d'apprendre à se connaître afin de savoir quel emploi ils veulent faire plus tard au lieu d'apprendre pour apprendre ».

3. Facteurs favorisant le recrutement et la rétention

La figure 6 ci-dessous montre les facteurs contribuant au désir de poursuivre la profession pour les personnes répondantes qui enseignent actuellement.

Figure 6

Facteurs contribuant au désir des personnes enseignantes de poursuivre la profession enseignante



Parmi les éléments qui semblent jouer un rôle positif, le sentiment de compétence ressort comme un facteur clé. Certes, plus de la moitié (51,4 %) des personnes répondantes indiquent que le sentiment de compétence contribue soit énormément (20,0 %) ou beaucoup (31,4 %) à leur désir de poursuivre la profession enseignante. De même, les résultats indiquent que le soutien obtenu contribue soit énormément (22,9 %) ou beaucoup (20,0 %) pour 42,9 % des personnes répondantes. Puis, pour le quart (25,7 %) des personnes répondantes, leur santé mentale contribue soit énormément (8,6 %) ou beaucoup (17,1 %) à leur désir de poursuivre la profession enseignante.

Résultats qualitatifs

Pour certaines personnes répondantes (14), leur désir de poursuivre la profession d'enseignement est nourri par la satisfaction ressentie en accompagnant les élèves dans leur cheminement éducatif :

« Le profond désir de vouloir contribuer à la réussite de chaque élève ».

« Le sentiment d'accompagner les adultes de demain à développer leurs apprentissages et atteindre leurs buts ».

« J'adore enseigner. C'est un privilège d'aider ces enfants à faire des apprentissages académiques et sociaux ».

Douze personnes répondantes indiquent que leur relation avec les élèves représente un facteur motivant pour poursuivre la profession :

« Le plus important est la relation que je maintiens avec mes élèves et mes collègues! Ils me rendent tellement heureuse! »

« Le lien avec les élèves est la raison pour laquelle je reste dans cette profession ».

« J'adore la relation que j'ai avec mes apprenants ».

Par ailleurs, les conditions de travail, incluant le salaire, représentent également un facteur de rétention pour plusieurs personnes répondantes (n = 11). Une personne exprime que l'espoir de l'amélioration des conditions à venir est motivante :

« La pension à la retraite. Très peu de chances d'avoir des blessures physiques. L'horaire de travail ».

« La stabilité d'emploi ».

« J'ai une maison et d'autres dettes à payer. J'ai considéré un retour aux études, mais l'enseignement apporte une sécurité financière ».

« L'attente du renouvellement de la nouvelle convention collective et voir si nos conditions de travail vont s'améliorer ».

« Payer mon loyer ».

Plusieurs personnes répondantes mentionnent que la possibilité de mettre à profit leur expertise et leur sentiment de compétence les motive à rester dans la profession :

« Les élèves neurodivergents, mon expertise même si elle n'est pas exploitée par mon milieu scolaire, il m'est possible d'aider les élèves qui croisent ma route ».

« Je me sens compétente ».

« J'enseigne présentement mes cours de rêve, les mathématiques parcours C et la physique en 12^e année. L'autre option serait seulement le collège pour les adultes dans ces matières. Je suis en enseignement pour le contenu des cours et non pour les adolescents ».

Certaines personnes répondantes indiquent rester en enseignement à cause de leur investissement en études spécialisées en éducation :

« J'ai étudié pendant 6 ans... ça serait plate d'avoir ce diplôme et de ne pas l'utiliser ».

« Ne pas avoir fait toutes ces années d'études pour rien ».

« Il y a très peu d'emplois qui reconnaissent le baccalauréat en éducation. Si je change d'emploi, c'est pour un salaire moindre et/ou de moins bons avantages (pension). Je pourrais retourner aux études, mais cela implique des coûts et des années sans travailler ».

Quelques personnes répondantes soulignent simplement une réelle passion pour l'enseignement :

« J'ADORE la profession! »

« J'aime beaucoup mon emploi, je suis une des chanceuses qui est passionnée de l'éducation et qui a une bonne gestion de classe, mais je peux reconnaître les défis et je comprends que ce n'est pas pour tout le monde. Je trouve ça très difficile et exigeant malgré ma passion. Je le fais pour les élèves... »

D'autres raisons soulevées par deux personnes ou moins incluent : l'apprentissage continu; le manque d'emplois alternatifs; les relations avec les collègues; les bienfaits du travail sur la santé mentale; la gratitude exprimée par les parents; et l'appartenance à la communauté francophone/acadienne.

Facteurs favorisant le recrutement : pourquoi avez-vous choisi le secteur francophone du Nouveau-Brunswick?

Les personnes répondantes actuellement en poste dans le secteur éducatif francophone du Nouveau-Brunswick ont été invitées à expliquer pourquoi elles ont choisi d'y enseigner. L'importance de l'identité acadienne et francophone ressort fortement dans les réponses. Dix personnes répondantes ont souligné cet aspect, mettant notamment l'emphase sur leur rôle de passeur culturel.

« Je suis une fière Acadienne francophone et francophile. Mes racines sont profondes. Il fait bon vivre en Acadie! »

« La fierté et la culture française-acadienne ».

« C'est important pour moi de redonner à ma communauté, de jouer le rôle de passeur culturel acadien et francophone et de promouvoir le français ».

Dans une veine complémentaire, mais davantage axée sur des considérations pratiques, 11 personnes mentionnent l'importance de travailler en français, leur langue maternelle.

« C'est important pour moi de travailler dans ma langue maternelle et de partager cet aspect avec mes élèves ».

« Je suis originaire du Québec et le français est ma langue maternelle ».

« C'est ma langue maternelle. Peu d'habiletés en anglais ».

Pour sept personnes répondantes, il était important de rester au Nouveau-Brunswick.

« Je suis francophone et je voulais rester au Nouveau-Brunswick ».

« Aisance dans ma langue maternelle et le désir de retourner dans ma région, qui est francophone ».

« Je suis originaire du Nouveau-Brunswick et j'ai toujours passé ma vie ici ».

Trois personnes répondantes indiquent avoir tout simplement saisi une occasion d'emploi :

« Parce qu'ils m'ont offert un poste ».

« J'ai eu une offre d'emploi pour y travailler après mon baccalauréat ».

Enfin, une personne répondante indique avoir été attirée par le programme inclusif du Nouveau-Brunswick.

4. Utilité des dispositifs d'insertion professionnelle

Le tableau 8 ci-dessous présente l'utilité perçue de quatre dispositifs d'insertion professionnelle des personnes répondantes qui enseignent actuellement ou qui ont déjà enseigné : le mentorat professionnel, les groupes de discussion, l'entraide des pairs et les journées pédagogiques.

Les résultats montrent notamment que presque toutes les personnes répondantes jugent que l'entraide des pairs est utile (25,0 %, n = 10) ou très utile (70,0 %, n = 28) pour l'insertion professionnelle. La majorité des personnes répondantes indiquent aussi que les journées pédagogiques sont utiles (40,0 %, n = 16) ou très utiles (22,5 %, n = 9) pour l'insertion professionnelle. Le mentorat professionnel est également perçu comme étant utile par la majorité des personnes répondantes (70,0 %, n = 28).

Tableau 8

Utilité perçue des dispositifs d'insertion professionnelle, personnes qui enseignent actuellement ou qui ont déjà enseigné (n = 40)

| | Très inutile | | Inutile | | Neutre | | Utile | | Très utile | | Non applicable | |
|---------------------------|--------------|------|---------|------|--------|------|-------|------|------------|------|----------------|------|
| | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % | n | % |
| Le mentorat professionnel | 2 | 5,0 | 4 | 10,0 | 5 | 12,5 | 11 | 27,5 | 13 | 32,5 | 5 | 12,5 |
| Les groupes de discussion | 2 | 5,1 | 3 | 7,7 | 11 | 28,2 | 7 | 17,9 | 8 | 20,5 | 8 | 20,5 |
| L'entraide des pairs | 1 | 2,5 | - | - | - | - | 10 | 25,0 | 28 | 70,0 | 1 | 2,5 |
| Les journées pédagogiques | 5 | 12,5 | 3 | 7,5 | 7 | 17,5 | 16 | 40,0 | 9 | 22,5 | - | - |

Résultats qualitatifs

En plus des quatre dispositifs évalués ci-dessus, il était demandé aux personnes répondantes de parler de d'autres dispositifs qui ont été utiles pour leur insertion professionnelle.

Deux personnes indiquent que le soutien de la direction scolaire leur a été bénéfique :

« Une direction présente, impliquée et qui fait confiance à ses enseignants. J'ai enseigné à deux écoles différentes et j'ai eu une expérience beaucoup plus positive à ma deuxième année grandement à cause de l'équipe de direction ».

Conformément aux résultats quantitatifs présentés au tableau 8, deux personnes élaborent sur l'utilité de la collaboration entre collègues pour l'insertion professionnelle :

« Discussion entre enseignants, direction et enseignants-ressources ».

« Partage de ressources par d'autres profs ».

D'autres dispositifs utiles pour l'insertion professionnelle incluent : les fonds pour acheter du matériel pédagogique; la formation continue; et le mentorat.

Enfin, une personne répondante en poste dans le secteur francophone du Nouveau-Brunswick a indiqué ne pas avoir reçu d'appui pour son insertion professionnelle :

« Lors de mon insertion, je n'ai reçu aucun appui ou dispositif d'insertion professionnelle ».

Conclusion

Beaucoup des personnes répondantes qui enseignent actuellement n'envisagent pas nécessairement de demeurer en enseignement jusqu'à la retraite. Parmi celles qui ont quitté la profession ou qui n'ont jamais enseigné, la probabilité d'une réinsertion est faible, voire inexistante.

En matière de recrutement, les résultats indiquent que la langue et l'identité francophone/acadienne jouent un rôle clé. La fierté francophone et le désir de contribuer à la survie de l'identité et de la langue française au Nouveau-Brunswick constituent les principales raisons évoquées pour choisir d'enseigner dans le secteur éducatif francophone. Par ailleurs, la grande majorité des personnes répondantes sont actuellement en poste dans le secteur éducatif francophone du Nouveau-Brunswick, ce qui fait que la présente étude offre peu d'information en ce qui a trait aux défis de recrutement. Toutefois, les quelques réponses obtenues de la part de personnes n'enseignant pas dans le secteur francophone ou n'ayant jamais enseigné offrent des pistes utiles à considérer. Le choix d'enseigner en immersion française plutôt que dans le secteur francophone semble motivé par des préférences personnelles ou par le parcours scolaire antérieur, ce qui invite à réfléchir à la promotion du secteur francophone comme choix de carrière auprès des futures personnes diplômées.

Par ailleurs, le sentiment de compétence ressort comme une raison importante qui motive à rester dans la profession d'enseignement, un résultat corroboré par les données qualitatives. Les résultats qualitatifs montrent aussi que les élèves occupent une place centrale dans la motivation des personnes répondantes à poursuivre la profession d'enseignement, qu'il s'agisse de la satisfaction d'accompagner leur réussite éducative ou simplement du lien significatif développé avec eux.

Les défis liés à la rétention – notamment la surcharge de travail, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, l'hétérogénéité des apprentissages des élèves, le salaire et l'accès aux ressources – ressortent comme des facteurs de risque pour la rétention du personnel enseignant. Par l'entremise des réponses aux questions ouvertes, les personnes répondantes identifient plusieurs problèmes structurels - le manque de soutien des cadres supérieurs, des défis au niveau du système scolaire, la surcharge de travail et les conditions de travail, entre autres.

Enfin, l'entraide entre collègues est perçue comme très utile pour l'insertion professionnelle des personnes nouvellement diplômées en éducation qui intègrent la profession. Les résultats montrent aussi qu'une direction scolaire présente et engagée fait une différence à ce niveau.

L'échantillon étant de petite taille et le projet de nature exploratoire, une recherche ultérieure de type qualitative, par exemple à l'aide d'entrevues ou de groupes de discussion, permettrait d'approfondir la compréhension de ces facteurs de risque et des facteurs favorisant le recrutement et la rétention du personnel enseignant dans le secteur éducatif francophone du Nouveau-Brunswick.

Recommandations

Ces recommandations sont basées sur les résultats quantitatifs ainsi que sur les réponses aux questions ouvertes partagées par les personnes répondantes.

1. ***Mener une étude qualitative approfondie auprès du personnel enseignant du secteur éducatif francophone pour comprendre leurs perspectives de carrière et les défis liés à la rétention.*** Les résultats de la présente étude exploratoire auprès de personnes récemment diplômées montrent qu'une proportion importante n'a pas l'intention de rester dans la profession jusqu'à la retraite, ce qui est inquiétant. Une recherche élargie auprès du personnel enseignant du secteur avec une méthodologie qualitative (entrevues semi-dirigées, par exemple) permettrait d'obtenir un portrait riche des défis actuels de rétention.
2. ***Renforcer le soutien et l'offre de formations pour la gestion de classe en contexte d'hétérogénéité des comportements et des apprentissages.*** La gestion de classe et l'hétérogénéité des comportements et des apprentissages des élèves ressortent comme facteurs de risque à la rétention.
3. ***Améliorer les conditions de travail, y compris le salaire.*** Les résultats montrent que le salaire et les conditions de travail représentent à la fois des facteurs de risque pour la rétention et des leviers de motivation à rester dans la profession. Il est donc essentiel de bonifier ces conditions pour soutenir l'engagement du personnel enseignant.
4. ***Outiller les directions scolaires et les districts pour assurer une insertion professionnelle réussie.*** Les résultats montrent que le soutien obtenu par les cadres supérieurs est important pour la rétention.
5. ***Réduire la charge de travail.*** La charge de travail et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont des facteurs de risque à la rétention pour les personnes répondantes.
6. ***Créer des conditions favorables au développement de relations significatives entre le personnel enseignant et les élèves.*** Le lien avec les élèves est une motivation forte de rester dans la profession. En réduisant les obstacles organisationnels comme la surcharge et le manque de temps, cela favoriserait cet aspect central de la motivation professionnelle.
7. ***Augmenter l'accessibilité aux ressources pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes récemment diplômées en éducation.*** Beaucoup de personnes répondantes indiquent que l'accès aux ressources constitue un facteur qui influence leur désir de quitter la profession.
8. ***Renforcer la valorisation du secteur éducatif francophone en misant sur l'identité, la langue et l'ancrage local.*** Les résultats montrent clairement que la fierté francophone et acadienne, le désir de travailler dans sa langue maternelle, le désir de contribuer à la vitalité de la communauté francophone minoritaire et l'enracinement au Nouveau-Brunswick sont des facteurs clés de recrutement pour les personnes récemment diplômées en éducation. Ces éléments pourraient être mis de l'avant dans des campagnes de recrutement et les partenariats avec les établissements de formation initiale.

Références

- Braun, V. et Clarke, V. (2020). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative Research in Psychology*, 18(3), 328–352. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238>
- Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2016). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives* (3^e éd.). Chenelière Éducation.
- McDonald, T. et Miah, P. (2024). *Teacher Recruitment and Retention in New Brunswick*. New Brunswick Institute for Research, Data and Training. <https://unbscholar.lib.unb.ca/items/65a08068-d80d-436a-b338-6cc77745f07a>