

# Analyse des attentes et des représentations de finissants québécois en enseignement quant à leur insertion professionnelle

Stéphane Martineau  
Liliane Portelance  
Annie Presseau

Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)

Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE)

Laboratoire d'analyse du développement et de l'insertion professionnels en enseignement (LADIPE)

Buenos Aires, février 2010

# Plan de la présentation

1. Mise en contexte
2. Participants
3. Précisions sur le contenu présenté
4. Conception de la collaboration
5. Actions pour permettre au novice de s'intégrer
6. Attentes de la direction
7. Attentes des enseignants
8. Attentes du novice
9. Apports du novice
10. Motifs pour quitter l'enseignement
11. Facteurs qui peuvent rendre les débuts difficiles
12. Compétences importantes pour l'insertion professionnelle
13. Conclusion



# 1. Mise en contexte

De 2004 à 2007, le LADIPE a mené une recherche auprès des finissants en enseignement des programmes de formation *en éducation préscolaire et enseignement primaire* (BEPEP), en *enseignement secondaire* (BES: profils mathématiques, science et technologie, français, univers social) et *enseignement et adaptation scolaire et sociale* (BEASS) de l'UQTR.

Cette recherche avait pour objectif de mieux comprendre la manière dont les finissants se représentent leurs débuts dans la carrière enseignante.



# 1. Mise en contexte (suite)

Les données ont été récoltées au moyen d'un questionnaire.

La participation des étudiants n'était pas obligatoire d'où un taux variable de participation selon les programmes et les années.

Le tableau suivant donne un aperçu de la distribution des répondants par programme et par année.



## 2. Participants

	BEBEP	BES	BEASS	Total
<b>Cohorte 2004-2005</b>	31	64	33	128
<b>Cohorte 2005-2006</b>	80	24	35	139
<b>Cohorte 2006-2007</b>	91	46	11	148
<b>Total</b>	202	134	79	405

### 3. Précisions sur le contenu présenté

Notre présentation se veut essentiellement descriptive.

Elle fait état des résultats synthétisés sur différents items du questionnaire, items sélectionnés en fonction de leur importance tant en formation initiale que pour la pratique professionnelle.

Nous avons volontairement omis les distinctions entre les années et entre les programmes afin de donner une vue d'ensemble.



## 4. Conception de la collaboration

Selon les finissants :

- La collaboration est **un partage et un échange** entre le novice et l'expert.
- L'expert a comme rôle de guider, de conseiller, de soutenir et d'aider.
- Quant à lui, le novice n'est pas vu comme totalement passif, car il peut apporter des connaissances nouvelles.
- Les conditions de la collaboration seraient : l'ouverture d'esprit, le respect, la communication et la disponibilité (***on constate ici une centration sur des facteurs essentiellement personnels ou interpersonnels au détriment des facteurs plus organisationnels***).



## 5. Actions pour permettre au novice de s'intégrer

### Actions de l'enseignant chevronné (mentor)

- L'accueillir, le présenter et l'intégrer à l'équipe-école;
- L'aider, le guider et le soutenir;
- Être disponible;
- Le laisser prendre sa place.

### Actions du novice

- Poser des questions;
- Se montrer ouvert;
- Demander de l'aide et du soutien;
- S'impliquer;
- Prendre des initiatives;
- Se présenter;
- Prendre sa place;





## 6. Attentes de la direction

Selon les finissants, les directions ont les attentes suivantes à leur égard :

- Qu'ils soient professionnels et compétents;
- Qu'ils s'impliquent et s'investissent;
- Qu'ils soient disponibles;
- Qu'ils agissent de manière professionnelle et éthique;
- Qu'ils s'intègrent et qu'ils s'adaptent;
- Qu'ils soient ouverts d'esprit;
- Qu'ils soient créatifs;
- Qu'ils soient autonomes et débrouillards;
- Qu'ils collaborent;
- Qu'ils soient passionnés.



## 6. Attentes de la direction (suite)

**Ces attentes des directions d'établissement telles qu'exprimées par les finissants en enseignement confirment les résultats d'une de nos recherches antérieures (1999-2001) menée auprès de directions d'école.**

**On constate le haut niveau des attentes (en ce sens que les directions entretiennent le même niveau d'attentes qu'envers un enseignant chevronné) et l'absence de prise en compte réelle du statut de débutant.**



## 7. Attentes des enseignants

Selon nos sujets, les enseignants auraient les attentes suivantes à leur égard :

- Qu'ils amènent et partagent de nouvelles connaissances/ idées;
- Qu'ils innovent;
- Qu'ils respectent ce qui est en place;
- Qu'ils s'impliquent et collaborent;
- Qu'ils prennent des initiatives;
- Qu'ils aient une bonne gestion de classe;
- Qu'ils sachent demander de l'aide au besoin;
- Qu'ils soient créatifs, ouverts, dynamiques, respectueux, responsables et autonomes.



## 7. Attentes des enseignants (suite)

**Une fois de plus le discours des finissants confirme nos recherches antérieures en ce qui concerne les attentes des enseignants chevronnés à leur égard.**

**On constate le haut niveau des attentes et, parfois, les tensions possibles dans le fait de répondre à certaines attentes (par exemple, être innovateur, mais respecter ce qui ce fait déjà).**



## 8. Attentes du novice

### À l'égard de l'enseignant

- À ce qu'il l'encadre;
- À ce qu'il l'accueille et soutienne son intégration;
- À ce qu'il agisse comme guide et comme ressource;
- À ce qu'il l'aide et le soutienne;
- À ce qu'il partage expérience et matériel;
- À ce qu'il soit disponible et qu'il réponde à ses questions;
- À ce qu'il s'intéresse à ce que le novice peut apporter, à ses idées.

### À l'égard de l'équipe-école

- À être accueilli et intégré;
- À recevoir de l'aide;
- À être invité à participer aux discussions, échanges;
- À avoir le droit à l'erreur;
- À être traité en collègue;
- À collaborer avec une équipe à l'écoute, sympathique, généreuse, bienveillante, disponible et compréhensive.



## 8. Attentes du novice (suite)

**On se rend compte ici que les finissants entretiennent des attentes de soutien assez précises et souhaitent à ce sujet un engagement réel et soutenu du milieu.**

**Or, le milieu de l'enseignement au Québec se caractérise toujours par un certain individualisme, et ce, malgré les injonctions du MELS pour une plus grande collaboration entre collègues.**

**En cela, pour une grande partie de nos répondants, on peut prédire que le milieu scolaire risque de ne pas répondre à leurs attentes.**



## 9. Apports du novice

### Aux membres de l'équipe pédagogique

Nouvelles idées :

- Connaissances acquises à l'université sur le renouveau pédagogique (PFÉQ), les TICS et sur l'enseignement (stratégies, méthodes, techniques);
- Source de motivation, de dynamisme et d'énergie.

### Aux membres de l'équipe-école

- De la nouveauté
- Leur implication et leur participation active à la vie de l'école
- Dynamisme et énergie
- Leur collaboration, leur aide et leur soutien



# 10. Motifs pour quitter l'enseignement

Nos répondants se sont exprimés sur les motifs qui selon eux pourraient justifier l'abandon de la profession dans les premières années de carrière:

1. La lourdeur de la tâche;
2. Le manque de ressources et de soutien;
3. Facteurs relatifs à la santé (épuisement, burn-out, fatigue, maladie, grossesse);
4. Le climat de travail;
5. La précarité d'emploi;
6. Le manque de valorisation et d'accomplissement;
7. Désillusion, découragement, démotivation, sentiment d'isolement.





## 10. Motifs pour quitter l'enseignement

**On constate la justesse de leur vision.**

**En effet, les motifs qu'ils invoquent sont effectivement ceux que les recherches sur le « décrochage » des enseignants mettent en évidence.**

**La lucidité des répondants laisse entrevoir une assez bonne connaissance des problèmes que plusieurs d'entre eux risquent de rencontrer.**



# 11. Facteurs qui peuvent rendre les débuts difficiles

Dans le même ordre d'idées, les finissants ont identifié certains facteurs qui selon eux peuvent nuire à une bonne entrée dans la carrière:

- Enseigner une ou des disciplines qui ne font pas partie de leur profil de formation;
- Enseigner à des élèves qui forment une population particulièrement difficile (EHDAA);
- Enseigner à des élèves d'un ordre d'enseignement pour lequel ils n'ont pas été formés;
- Avoir un statut précaire dans l'enseignement;
- Une gestion de classe difficile;
- Le manque de respect des élèves.



## 12. Compétences importantes pour l'insertion professionnelle

- Coopérer avec l'équipe-école, les parents, les différents partenaires sociaux et les élèves en vue de l'atteinte des objectifs éducatifs de l'école.
- Travailler de concert avec les membres de l'équipe pédagogique à la réalisation des tâches permettant le développement et l'évaluation des compétences visées dans le Programme de formation, et ce, en fonction des élèves concernés.
- Agir de façon éthique et responsable dans l'exercice de ses fonctions.
- S'engager dans une démarche individuelle et collective de développement professionnel.

Source : La formation à l'enseignement,  
Ministère de l'Éducation, 2004.



## 13. Conclusion

Nos résultats démontrent que les finissants ont une vision somme toute assez juste de ce qui les attend dans le milieu scolaire. Ils ne semblent pas faire preuve d'un idéalisme hors de proportion, ni d'un angélisme illusoire.

Nous émettons l'hypothèse que la formation de 4 ans où l'étudiant effectue des stages chaque année peut être pour quelque chose dans cette vision lucide du milieu de travail.

À travers les propos des répondants, on peut lire aussi le haut niveau d'attentes des milieux scolaires envers les débutants en enseignement de même que le haut niveau d'attentes de soutien de la part de ces derniers.

Or, c'est précisément là que le bât blesse, car en général les commissions scolaires et les établissements d'enseignement se montrent généralement peu « soutenant » envers les nouveaux enseignants.

Pas étonnant dans ce contexte qu'un nombre élevé d'enseignants abandonnent la profession en début de carrière.

