

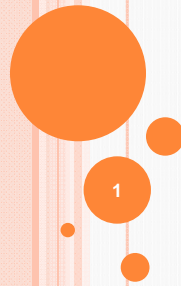
SOUTENIR LES ENSEIGNANTS EN DÉBUT DE CARRIÈRE : POUR QUELS BESOINS ET PAR QUELLES MESURES D'INSERTION?

Joséphine Mukamurera, Ph.D.

CRIFPE-Sherbrooke

Faculté d'éducation

Université de Sherbrooke



Symposium CNIPE
Pour une culture d'insertion professionnelle en
enseignement au Québec
UQTR, 9 juin 2016

PLAN DE LA PRÉSENTATION

1. PROBLÉMATIQUE DE L'ENTRÉE EN CARRIÈRE ET NÉCESSITÉ DE MESURES D'INSERTION
2. UNE APPROCHE MULTIDIMENSIONNELLE DE L'IP
3. ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES
4. QUELQUES RÉSULTATS
5. RÉFLEXIONS SUSCITÉES PAR LES RÉSULTATS ET ÉCHANGE
6. QUESTIONS, COMMENTAIRES ET ÉCHANGES DIVERS

2

1. PROBLÉMATIQUE DE L'ENTRÉE EN CARRIÈRE ET NÉCESSITÉ DE MESURES D'INSERTION

- Pénibilité des débuts dans l'enseignement
- Entrée en enseignement = plusieurs entrées à la fois; des apprentissages multiples (Maulini, 2004; Philippot, 2014)
- Nouveaux défis inhérents au statut plus engageant de professionnel (Huberman, 1989) et à l'exercice autonome du métier (CSE, 2014; Philippot, 2014)
- Des conditions d'insertion souvent périlleuses
- Des débuts de la carrière = «moments de déséquilibres», de «crise», de «discordance» (Pastré, 2011, cité par Philippot, 2014, p.13-14), de choc de la réalité, voire de remise en question (Huberman, 1989; Mukamurera, 2005, 2011).

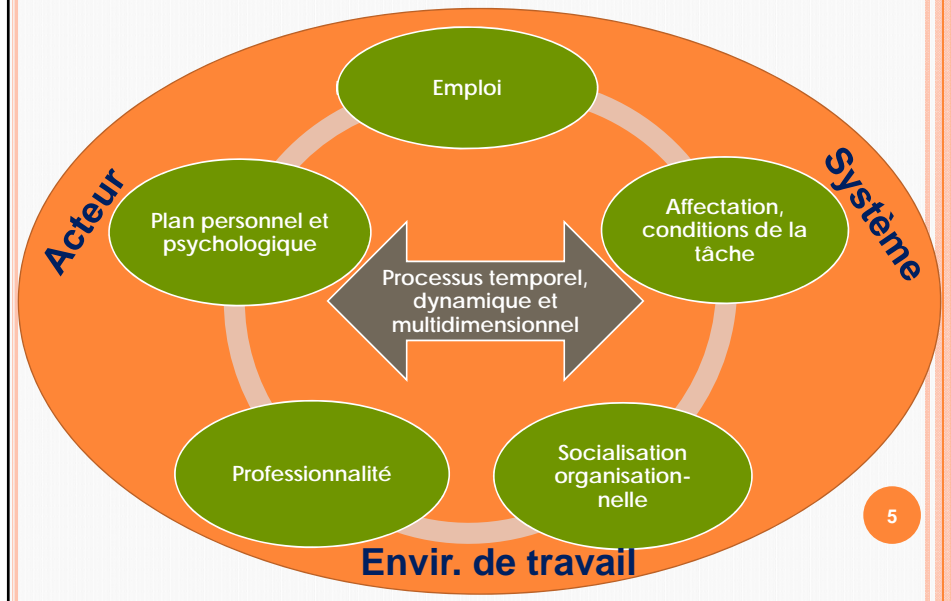
3

PROBLÉMATIQUE DE L'ENTRÉE EN CARRIÈRE.... (suite)

- Conséquences des conditions d'insertion difficiles
 - Coûts financiers liés au roulement du personnel et au décrochage professionnel précoce
 - Santé et bien-être psychologique des enseignants
 - Coûts qualitatifs
 - Au Qc et ailleurs en Occident, des initiatives de PIPE voient le jour pour favoriser développement et la persévérance professionnels
- Mais quand offrir le soutien, à quelle fréquence, pour quels besoins et par quelles mesures?

4

2. UNE APPROCHE MULTIDIMENSIONNELLE DE L'IP



3. ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

3.1 Sources des données utilisées

- Recherche CHSH 2009-2014
 - Enquête auprès des commissions scolaires
 - Enquête auprès des enseignants « débutants », A2013
 - Questionnaire : 250 répondants répartis dans 46 des 60 CS francophones
 - Majoritairement des femmes (81,6 %)
 - Ordre d'enseignement : PP, Sec, FGA, FP
 - Moyenne d'âge : 32 ans
 - Expérience moyenne : 5 ans
 - Statut d'emploi : précaire (49 %); régulier (51 %)
- 6

ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES (suite)

3.2 Analyse

- Analyses descriptives
- Analyses inférentielles
 - Test de Friedman et de Wilcoxon de rangs signés
 - Anova non paramétrique Kruskal-Wallis (Howell, 2008; Siegel et Castellan, 1988)
 - Test de Mann-Whitney (Howell, 2008; Siegel et Castellan, 1988)
 - Ajustement de Bonferroni pour comparaisons multiples (Howell, 2008; Thomas et Nelson, 1992)

7

4. QUELQUES RÉSULTATS

8

4.1 CONDITIONS ET EXPÉRIENCE DES DÉBUTS DANS L'ENSEIGNEMENT

Fig. 1 - Sentiment de compétence, An 1

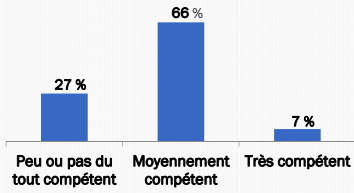


Fig. 2 - Disciplines hors formation

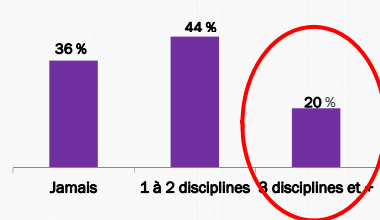


Fig. 2 - Nbre commissions scolaires

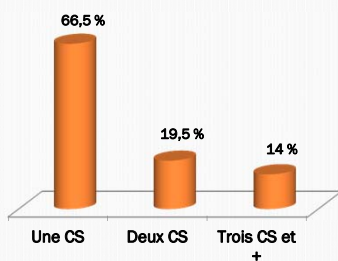
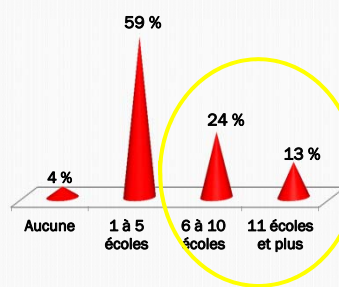


Fig. 4 - Nbre écoles publiques



9

LES CONDITIONS DES DÉBUTS ... (suite)

Fig. 5 - Expérience d'insertion

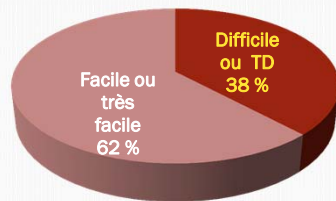


Fig. 6 - Besoin de soutien, année 1

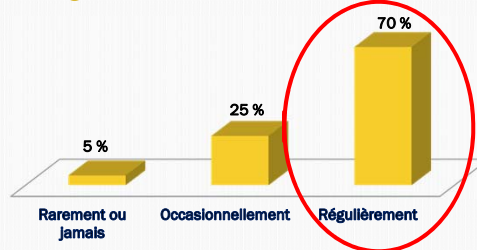
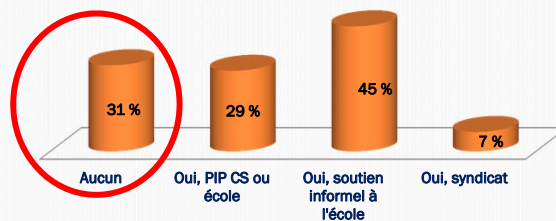


Fig. 7 - Soutien reçu, 5 1ères années



10

4.2 MOMENTS CRITIQUES QUANT AU BESOIN DE SOUTIEN

Année d'expérience	N valide	Jamais	Rarement	Occasionnellement	Régulièrement
1 ^{ère} année	247	1	4	25	70
2 ^{ème} année	236	2	7	45	46
3 ^{ème} année	213	3	23	48	26
4 ^{ème} année	182	8	39	41	12
5 ^{ème} année	148	15	43	35	7

11

Test de Friedman: $\chi^2 = 307,801$; $dl = 4$; $p < ,001$.

Tests de Wilcoxon de rangs signés

	An 1	An 2	An 3	An 4	An 5
An 1	—	1 > 2 Z = 6,517 $p^* < ,001$	1 > 3 Z = 9,189 $p < ,001$	1 > 4 Z = 9,989 $p = < ,001$	1 > 5 Z = 9,441 $p < ,001$
An 2		—	2 > 3 Z = 7,598 $p < ,001$	2 > 4 Z = 9,396 $p < ,001$	2 > 5 Z = 9,324 $p < ,001$
An 3			—	3 > 4 Z = 6,962 $p < ,001$	3 > 5 Z = 8,538 $p < ,001$
An 4				—	4 > 5 Z = 4,916 $p < ,001$
An 5					—

12

Note : * Valeur de p prenant en compte l'ajustement de Bonferroni.

4.3 LES BESOINS DE SOUTIEN SPÉCIFIQUES DURANT LES 5 PREMIÈRES ANNÉES D'ENSEIGNEMENT (N= 236 À 244)

Aspects du travail ou de l'IP (les 20 besoins en tête de liste)	Besoin d'un soutien moyen ou important (%)
1. Connaissance des rouages administratifs et syndicaux ...	93
2. Régler des problèmes comportements inappropriés C6	91
3. Répondre aux besoins des élèves à risque ou en DA C3, C4	88
4. Présenter, aux EHDAA, des tâches d'apprentissage, des défis et des rôles dans le groupe-classe qui les font progresser C7	87
5. Évaluation des apprentissages des élèves C5	87
6. Encouragement, confiance en soi dans moments difficiles Pe	85
7. Favoriser l'intégration pédagogique et sociale des EHDAA C7	84
8. Être rassuré et confirmé dans ce que je fais Pe	82
9. Connaître/s'adapter au fonctionnement et à la culture école	81

4.3 LES BESOINS DE SOUTIEN SPÉCIFIQUES... (suite)

Aspects du travail ou de l'IP (les 20 besoins en tête de liste)	Besoin d'un soutien moyen ou important (%)
10. Gestion stress/entrée en carrière et aux conditions d'IP Pe	79
11. Gérer différences et rythme d'apprentissage en classe C4	78
12. Différenciation pédagogique en général C3, C4	78
13. Motiver les élèves ayant peu d'intérêt pour la matière ... C4	76
14. Connaissance des attentes institutionnelles (CS, école)	75
15. Planification de l'enseignement et des SA C3	73
16. Appropriation et mise en œuvre des orientations du PFEQ Dis	71
17. Maintenir en classe un climat propice à l'apprentissage C4	71
18. Développement personnel (confiance en soi, SEP...) Pe	70
19. Familiarisation à l'environnement de travail	69
20. Proposer des défis appropriés aux élèves avancés ou à haut potentiel	65

NATURE (FOCUS) DES BESOINS RESENTIS

Élèves

Comportement 91 %
EHDA, à risque ou
Évaluation
Rythme d'apprentissage
Motivation
Climat de la classe
Haut potentiel
Respect/ équité 36 %

Milieu/système

Rouages
administratives et
syndicales 93 %
Fonctionnemen
t et culture
Environnem
ent de travail
Attentes
Intégration

Soi

Encouragement 85 %
Assurance
Gestion du stress
Dev personnel
(confiance, SEP
Organiser le quotidien
Rapport à la profession

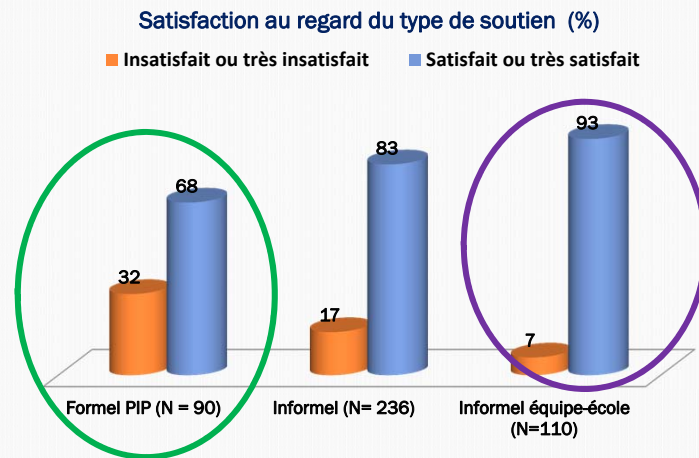
Les compétences prof: C5,
C6, C7, C3, C4, C8, C9

15

4.5 LE SOUTIEN OFFERT EST-IL SATISFAISANT, PERTINENT ET AIDANT?

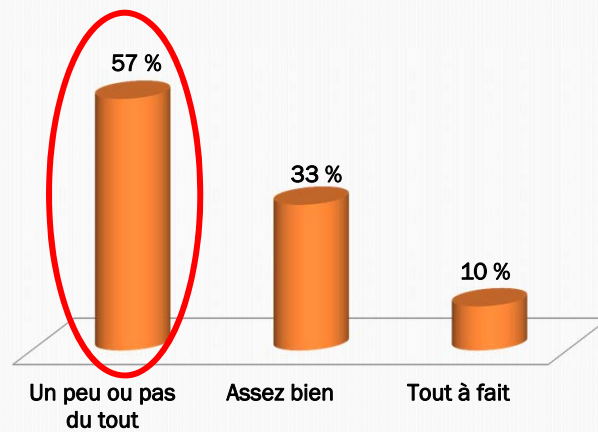
16

4.5.1 SATISFACTION DES ED À L'ÉGARD DU TYPE DE SOUTIEN (FORMEL/INFORMEL)



17

4.5.2 CORRESPONDANCE DU SOUTIEN REÇU À LA NATURE DES BESOINS (n = 233)



18

4.5.3 SOURCE DU SOUTIEN BÉNÉFICIÉ ET PERTINENCE PERÇUE

Sources du soutien (en ordre décroissant selon « Très pertinent »)	Soutien reçu de cette source (n = 239 à 246)		Pertinence perçue du soutien reçu de cette source	
	%	Rang	N valide	% de TP
1. Enseignants d'expérience (+ de 5 ans d'enseignement)	95	1	230	77
2. Conjoint, amis, famille	90	2	217	63
3. Conseillers pédagogiques	63	4	151	54
4. Professeurs d'universités	23	9	54	54
5. Enseignants débutants (5 ans et moins d'enseignement)	61	5	146	51
6. Secrétaire d'école	60	6	146	48
7. Autres membres de la direction d'école	34	8	81	47
8. Directeur ou directrice de l'école	64	3	154	47
9. Conseillers ou délégués syndicaux	47	7	112	41
10. Agent au SRE de la CS	9	11	21	33
11. Agent au SRH de la CS	22	10	53	30
12. Associations professionnelles d'enseignants	8	12	18	28

19

4.5.4 MESURES DE SOUTIEN BÉNÉFICIÉES ET DEGRÉ D'AIDE APPORTÉ

Mesures de soutien à l'insertion (en ordre décroissant selon « Très aidant »)	Mesure bénéficiée (n = 243 à 246)	Degré d'aide apportée par la mesure bénéficiée		
	Oui %	N valide	Moyennement aidant %	Très aidant %
1. Temps de planification en commun	33	76	28	70
2. Allègement de la tâche	5	11	36	64
3. Personne-ressource désignée	23	52	35	62
4. Mentorat, jumelage avec enseignant exp.	32	77	35	56
5. Assistance de professeurs d'universités	7	18	50	50
6. Présentation à l'équipe-école	84	202	36	50
7. Soutien de la direction d'école	68	158	46	48
8. Groupe de discussion (sous forme de cafés pédagogiques ou autre)	9	20	25	45
9. Rencontre d'information sur l'école	59	143	46	43
10. Libération ou temps payé pour participer à certaines mesures d'insertion	25	58	47	43

4.5.4 MESURES DE SOUTIEN BÉNÉFICIÉES ET DEGRÉ D'AIDE APPORTÉ (suite)

Mesures de soutien à l'insertion (en ordre décroissant selon « Très aidant »)	Mesure bénéficiée (n = 243 à 246)	Degré d'aide apportée par la mesure bénéficiée		
		Oui	N valide	Moyenne- ment aidant
11. Trousse d'accueil ou dossier d'entrée en fonction (documentation administrative, syndicale ou pédagogique, etc.)	61	146	44	40
12. Observations en classe et rétroaction formative	36	84	44	38
13. Formations, séminaires ou conférences pour les nouveaux enseignants	37	88	56	33
14. Portails d'informations pour les nouveaux enseignants (sites Web de la commission scolaire ou de l'établissement scolaire)	36	85	47	27
15. Groupe d'analyse de pratiques professionnelles	6	12	58	25
16. Groupe de soutien en ligne (Web), p. ex. forums de discussion entre pairs, autres réseaux d'entraide à distance	5	11	55	18
17. Création d'un portfolio de développement professionnel	14	32	22	9
18. Cybermentorat (jumelage via Internet)	0,4	0	0,0	0,0

4.6. AMÉLIORATIONS SOUHAITÉES AUX PIP EXISTANTS

Améliorations à apporter au PIP* (Ordre décroissant selon les améliorations à apporter au PIP parmi les enseignants ayant spécifié au moins une amélioration) N = 101	N	%
Aucune amélioration à apporter, tout me semble bien correct	101	6
1. Intensifier l'accompagnement individuel en début de carrière	95	76
2. Augmenter les jours de libération payés pour participer	95	61
3. Former et assurer le perfectionnement des mentors et autres intervenants	95	59
4. Améliorer ou bonifier le contenu du programme d'insertion	95	56
5. Mettre à contribution, reconnaître et valoriser davantage l'apport des ED	95	56
6. Accroître la collaboration avec les ressources externes pour bonifier et diversifier l'offre de soutien et en assurer la cohérence	95	54
7. Augmenter l'accessibilité aux enseignants débutants	95	46
8. Améliorer l'arrimage et la cohérence entre les différentes mesures /dispositifs	95	27
9. Améliorer la coordination de l'offre de soutien et le suivi entre intervenants	95	26
10. Accroître la rigueur de la démarche	95	25
11. Obliger un minimum de participation au programme ou mesures d'insertion	95	16

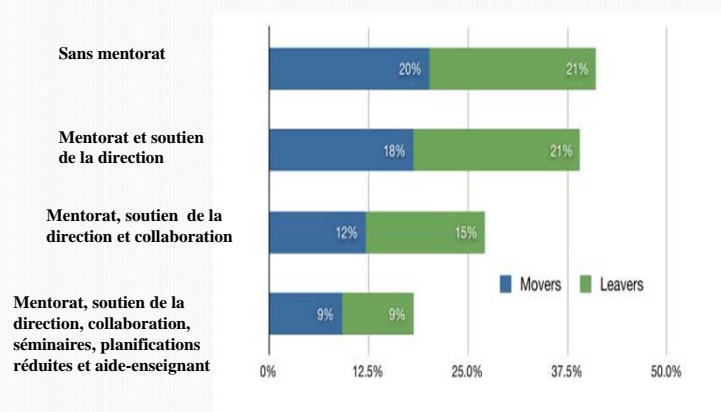
* Les enseignants pouvaient cocher à plus d'une réponse. Seuls les enseignants ayant vraisemblablement participé à un PIP sont considérés.

5. RÉFLEXIONS SUSCITÉES PAR LES RÉSULTATS ET ÉCHANGE

1. Besoin de soutien important en débuts de carrière mais deux moments fort critiques
2. Nature plurielle des besoins de soutien
3. Des progrès dans l'offre de soutien mais des améliorations sont souhaitées
4. Impacts plus significatifs si le soutien est adapté aux besoins
5. Les PIP doivent s'adapter aux besoins diversifiés des ED et une attention particulière doit être portée aux conditions de mise en œuvre pour en améliorer l'efficacité et les retombées
6. Une combinaison de mesures bien ciblées est prometteuse. (Corbeil, 2009; Smith & Ingersol, 2004)

23

Effet d'une combinaison de mesures d'insertion sur la réduction de l'attrition après une année d'enseignement



Source : Adapté de Corbell (2009, p. 10) et Smith et Ingersoll (2004, p. 705)

24

RÉFLEXIONS SUSCITÉES PAR LES RÉSULTATS ET ÉCHANGE (suite)

7. Des acteurs à mettre à contribution et à valoriser : EE, CP, ED, DE, équipe-école, syndicats, universités
8. Un climat d'école sain (Bickmore & Bickmore, 2010), une base à assurer
9. L'IP comme responsabilité individuelle et collective.

25

Merci!

Questions Commentaires et échanges divers

josephine.mukamurera@usherbrooke.ca

26