

FAITS SAILLANTS

Par Thierry KARSENTI, Ph.D. @ThierryUdM
Rapport intégral disponible sur : karsenti.ca/decrochage/

Est-il possible de prévenir le décrochage des jeunes enseignants?

Résultats d'une recherche menée auprès de 483 jeunes enseignants



CONTEXTE

Plusieurs chercheurs révèlent que près de 25 % des nouveaux enseignants quittent la profession au cours des sept premières années. Pourquoi les nouveaux enseignants décrochent-ils en si grand nombre? Qu'arrive-t-il lors de leur insertion professionnelle dans les écoles primaires et secondaires? Ce projet, qui s'intitule « Est-il possible de prévenir le décrochage des jeunes enseignants? Résultats d'une recherche menée auprès de 483 jeunes enseignants de la Commission scolaire de Laval », s'intéresse à la réussite scolaire sous l'angle du décrochage des enseignants, car cette problématique, issue de l'organisation du travail, se répercute de toute évidence sur les élèves, notamment en raison du roulement d'enseignants peu expérimentés qui en découle dans les écoles. Réalisée en partenariat avec la Commission scolaire de Laval et le CRIFPE (Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante), cette recherche fait partie d'un projet plus important financé par le Fonds Société et culture, dans le cadre du programme des Actions concertées.

OBJECTIF

Quatre objectifs de départ orientaient notre projet : (1) identifier les mesures d'insertion professionnelle les plus efficaces pour accroître la rétention du personnel enseignant dans les écoles; (2) mieux comprendre les phénomènes de la pénurie et du décrochage enseignant; (3) mettre en œuvre des mesures efficaces pour lutter contre la pénurie et la non-rétention des enseignants; (4) mieux comprendre l'impact du décrochage enseignant sur la réussite scolaire des élèves.

MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE

En tout, ce sont 483 enseignants (401 femmes, 82 hommes) qui ont participé à l'une des étapes de cette recherche; 358 étaient au primaire et 125 au secondaire. Nous avons réalisé deux enquêtes par questionnaire auprès de l'ensemble des participants, de même que deux entrevues de groupe auprès de deux groupes de plus de 20 enseignants.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

- Les principales mesures d'insertion professionnelles mises en place à la Commission scolaire de Laval sont :
 - l'accompagnement individuel (un système de « mentors », assuré par des enseignants d'expérience, présents dans la plupart des écoles);
 - des formations adaptées aux besoins ou aux demandes;
 - diverses rencontres d'échanges;
 - un service personnalisé d'accompagnement (SPA);
 - un accompagnement dans le milieu;
 - la possibilité d'appeler des « personnes » (l'équipe de l'insertion professionnelle) en cas de besoins urgents.
- 97,3 % des enseignants interrogés apprécient les mesures d'insertion professionnelle mises en place.
- 83,9 % des enseignants interrogés indiquent avoir un enseignant-mentor (accompagnateur) qui les aide dans leur nouvel établissement.
- 98,2 % des enseignants interrogés apprécient l'aide reçue par l'enseignant-mentor.
- Les enseignants interrogés, particulièrement en début de profession, ont une variété de besoins : temps, fonctionnement de l'école, gestion de classe, etc. La présence de l'enseignant-mentor jumelé aux mesures d'insertion professionnelle mises en place vient répondre en grande partie à ces besoins.
- 96,5 % des enseignants interrogés sont d'avis que la direction de l'établissement joue un rôle central dans leur insertion professionnelle.
- 61,3 % indiquent avoir pu bénéficier de diverses « attentions » de la part de la direction pour faciliter leur insertion.
- Moins de 3 % des enseignants interrogés songent à quitter la profession, et les mesures d'insertion professionnelle mises en place y sont pour beaucoup.
- 99,4 % des enseignants interrogés sont d'avis que les mesures d'insertion professionnelle qui les visent participent directement à la réussite scolaire des élèves.

- 96,1 % des enseignants interrogés sont d'avis que les mesures d'insertion professionnelle mises en place leur permettraient de demeurer dans la profession.
- 91,8 % des enseignants interrogés sont d'avis que le phénomène du décrochage enseignant est aussi lié au décrochage scolaire des élèves.
- Les enseignants interrogés ont dressé la liste des défis qui pourraient éventuellement pousser un enseignant à quitter la profession. Parmi les principaux, on retrouve la gestion de classe, le manque de temps, la lourdeur de la tâche, et le stress.
- Les enseignants interrogés ont dressé la liste des éléments qui, selon eux, manquent à la formation initiale pour mieux les préparer à leur future profession. Parmi les principaux, on retrouve le manque de liens entre la théorie et la pratique, le manque de préparation à la gestion de classe, le manque de préparation au fonctionnement de l'école.

CONCLUSION

Dans le cadre de cette recherche, nous avons notamment cherché à mieux comprendre l'impact des différentes mesures d'insertion professionnelle mises en place à la Commission scolaire de Laval. Nos résultats montrent que la quantité, la variété et la qualité des mesures mises en place (Section 4.1) participent grandement à une meilleure insertion professionnelle des nouveaux enseignants. Ces mesures répondent fortement aux besoins des nouveaux enseignants (Section 4.5), ce qui illustre possiblement pourquoi ils sont moins de 3 % à songer à quitter la profession (Section 4.6). Ces résultats mettent en évidence que les investissements faits pour l'insertion professionnelle à la Commission scolaire de Laval sont également susceptibles d'avoir un impact majeur sur la réussite scolaire de tous leurs élèves.

RECOMMANDATIONS

À partir des résultats de cette recherche, il est possible de formuler les recommandations suivantes.

- Poursuivre, dans le cas de la Commission scolaire de Laval, les efforts mis en place pour l'insertion professionnelle.
- Amener l'ensemble des commissions scolaires et conseils scolaires à mettre en place des mesures participant à une meilleure insertion professionnelle des enseignants.
- Mettre en place un programme d'enseignants mentors (ou enseignants d'expérience accompagnateurs) dans toutes les écoles où l'on retrouve de nouveaux enseignants.
- Sensibiliser les directions d'école à leur rôle-clé dans l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants.
- Trouver des façons d'identifier les nouveaux enseignants qui rencontrent des défis particuliers lors de la période d'insertion professionnelle.
- Mettre en place, quand cela est possible, un horaire de travail plus allégé pour les nouveaux enseignants afin de les aider à s'adapter aux conditions inhérentes à la tâche d'enseignement.
- Mettre en place, comme à la Commission scolaire de Laval, un plan de soutien pour l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants, afin que tous les acteurs scolaires aient un rôle clairement défini dans ce processus.
- Sensibiliser les écoles et les commissions scolaires à l'importance de fournir des ressources pédagogiques (matériel scolaire, etc.) aux nouveaux enseignants.
- Sensibiliser les administrateurs scolaires aux résultats du rapport de recherche afin que ces derniers soient plus enclins à ne pas placer les nouveaux enseignants dans les classes les plus difficiles.
- Sensibiliser les enseignants d'expérience aux difficultés rencontrées par les nouveaux enseignants lors de leur insertion professionnelle afin qu'ils soient plus enclins à leur venir en aide.
- Sensibiliser les universités aux résultats de la présente recherche afin que des stratégies soient mises en place pour mieux préparer les futurs enseignants à la réalité de la salle de classe, notamment en ce qui a trait au lien entre la théorie et la pratique, de même qu'à la gestion de classe.
- Mettre en place un système d'aide et de soutien par le biais des technologies de l'information et de la communication (réseaux sociaux, courriel ou autres moyens de communication en ligne), pour aider les nouveaux enseignants dans le processus d'insertion professionnelle.