

Rester dans l'enseignement ou quitter? Portrait de la situation et motivations des enseignants

Joséphine Mukamurera
Martin Bouthiette
CRIE-CRIFPE
Faculté d'éducation
Université de Sherbrooke

Demi-journée de présentation des résultats de recherche « Pourquoi et comment soutenir l'insertion professionnelle de nouveaux enseignants au Québec? Résultats de recherche et pistes d'action »

Plan de la présentation

1. Introduction
2. Éléments de problématique
3. Méthode de cueillette de données
4. Résultats et interprétation
5. Conclusion et pistes de réflexion

1. Introduction

■ Une recherche financée par le CRSH

Objectif 1 - *Documenter, décrire et analyser l'évolution et la structuration actuelle du marché du travail en enseignement, afin de comprendre le contexte structurel, organisationnel et professionnel dans lequel s'efforcent de s'intégrer les enseignants pour y faire carrière ...*

Objectif 2 - *Analyser, décrire et comprendre le déroulement de l'insertion à l'emploi en enseignement (conditions d'insertion, itinéraires, facteurs ou mécanismes à l'oeuvre, contraintes et difficultés vécues, stratégies des enseignants), analyser les motifs et les circonstances de poursuite du métier en dépit de la précarité d'emploi, analyser les impacts de la précarité d'emploi sur la trajectoire individuelle et le cheminement de carrière.*

2. Éléments de problématique

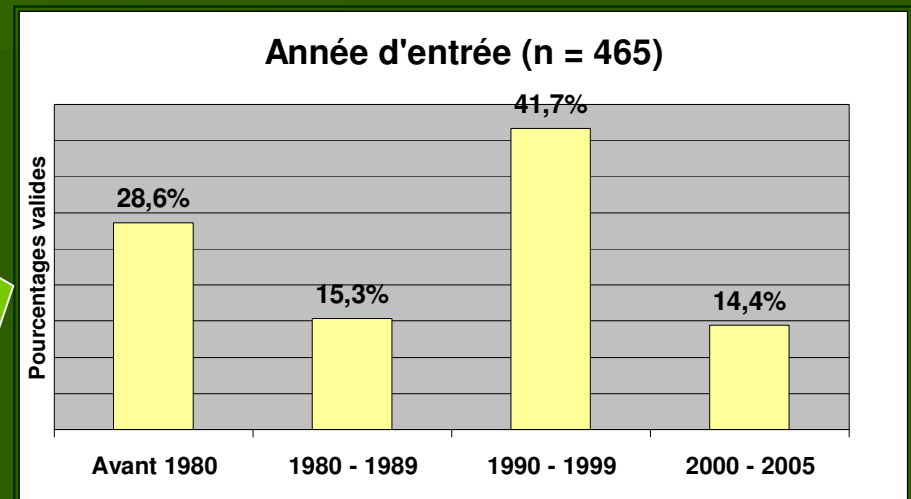
- Profession enseignante aux prises avec le problème de pénurie et de rétention des enseignants.
 - La profession enseignante enregistre le plus haut taux d'abandon de toutes les professions en Amérique du Nord (King et Peart, 1992).
 - Au Québec, préoccupation relativement à l'abandon en début de carrière, à l'attrait et la rétention de la relève enseignante de qualité.
 - Besoin d'un éclairage sur les motifs de persistance et de décrochage professionnel chez les enseignants;
- **L'abandon de la profession, est-ce un phénomène nouveau? Est-ce une réalité propre aux nouvelles générations?**
- **Pourquoi certains décrochent-ils alors que plusieurs autres persévèrent?**



3. Méthode de cueillette de données : questionnaire

Caractéristiques de l'échantillon:

- 467 répondants retenus
- Année d'entrée variée
- Tous les ordres d'enseignement
- 77,5 % ont un statut d'emploi régulier
- 77,9 % sont des femmes



Niveau d'enseignement (n = 463)

	Fréquence	Pourcentage valide
Préscolaire	35	7,6%
Primaire	237	51,2%
Secondaire	152	32,8%
Autre	14	3,0%
Niveaux multiples	25	5,4%

3. Méthode de cueillette de données : entrevues semi-structurées

- **Entrevues individuelles auprès des enseignants:**
 - De champ et année d'entrée variés
 - De tous les ordres d'enseignement
 - Majoritairement à statut précaire
 - 35 entrevues analysées

4. Résultats et interprétation

4.2 Persistance du choix de carrière

4.2.1 Motifs de persévérance dans l'enseignement [portrait global]

Éléments qui incitent à poursuivre		
	N valide	Pourcentage valide
Amour de la profession	453	65,1%
Profession enrichissante et non routinière	454	61,0%
Aisance	454	46,0%
Sécurité d'emploi	454	43,6%
Besoins financiers	454	42,5%
Profession valorisante	454	31,5%
Autre	453	18,1%
Contrainte de l'âge	453	15,9%
Difficulté réorientation	453	15,2%
Bonnes perspectives d'emploi	453	11,9%

- Attachement et appréciation de l'enseignement comme fonction sont au 1^{er} rang.
 - Amour de la profession; profession enrichissante.
- Aisance dans le métier
 - La maîtrise du travail comme facteur d'engagement personnel (Huberman, 1989).
- Moins pour les motivations extrinsèques (avantages matériels ou valorisation sociale)

4.2.2 Motifs de persévérance dans l'enseignement [portrait par années d'entrée]

Éléments qui incitent à poursuivre (pourcentage)					
	N valide	Avant 1980	1980 - 1989	1990 - 1999	2000 - 2005
Amour de la profession	295	64,1%	59,4%	63,0%	78,5%
Profession enrichissante et non routinière	277	46,1%	62,3%	66,1%	72,7%
Aisance	209	50,8%	47,8%	45,0%	39,4%
Sécurité d'emploi	198	35,2%	44,9%	54,0%	30,3%
Besoins financiers	193	39,8%	44,9%	42,3%	45,5%
Profession valorisante	143	28,9%	26,1%	30,2%	47,0%
Autre	82	21,3%	15,9%	19,5%	10,6%
Contrainte de l'âge	72	26,6%	24,6%	9,0%	6,1%
Difficulté réorientation	69	9,4%	11,6%	21,3%	13,6%
Bonnes perspectives d'emploi	54	3,9%	8,7%	14,9%	22,7%
N valide	NA	128	69	189	66

4.2.3 Motifs de persévérance dans l'enseignement [portrait par niveau]

En pourcentage							
	N Valide	Préscolaire	Primaire	Secondaire	Niveaux multiples	Autre	Total
Amour de la profession	449	82,9	66,8	56,1	76,0	75,0	65,3
Profession enrichissante	450	77,1	63,3	51,7	76,0	50,0	60,9
Aisance au travail	450	48,6	48,0	42,3	52,0	33,3	46,0
Sécurité d'emploi	450	54,3	45,0	40,3	44,0	33,3	43,8
Besoins financiers	450	42,9	45,0	37,6	52,0	41,7	42,7
Métier valorisant	450	45,7	32,8	24,8	44,0	33,3	31,8
Contrainte de l'âge	449	8,6	18,8	14,9	12,0	8,3	16,0
Difficulté de réorientation	449	11,4	13,1	20,3	16,0	8,3	15,4
Bonnes perspectives d'emploi	449	2,9	11,8	14,2	8,0	25,0	12,0
Autres motifs	449	20,0	15,8	22,1	8,0	25,0	18,0

4.2.4 Motifs de persévérance dans l'enseignement [portrait par genre]

En pourcentage				
	N Valide	Femmes	Hommes	Total
Amour de la profession	452	67,9	54,6	65,0
Besoins financiers	453	42,5	41,8	42,4
Métier enrichissant	453	62,0	58,2	61,1
Métier valorisant	453	31,5	31,6	31,6
Aisance au travail	453	46,2	45,9	46,1
Sécurité d'emploi	453	42,8	46,9	43,7
Contraite de l'âge	452	13,5	24,7	15,9
Réorientation difficile	452	14,9	16,5	15,3
Bonne perspective d'emploi	452	12,4	10,3	11,9
Autres motivations	452	16,1	25,5	18,1

4.2.5 Motif principal de persévérance [analyse qualitative] N = 35

■ Le rapport positif au métier comme élément clé de l'engagement personnel:



- Valorisation personnelle du métier, amour des jeunes, sentiment d'utilité, métier enrichissant, accomplissement personnel...
- Résultats auprès des élèves (gratification);
- **Avantages sociaux (6)**
- **Réforme (1), retraite (1)**

- *Je pense que c'est la valorisation et le fait que c'est une profession qui est enrichissante. Pis c'est pas routinier en plus. [...] La valorisation c'est comme satisfaction. C'est le résultat du travail que je fais qui me valorise. (E1, tps partiel 70%, entrée 2001)*
- *C'est l'amour des jeunes, [...] puis moi ce métier là me permet de m'accomplir comme personne, donc c'est ce qui me pousse là-dedans. (E22, tps partiel, entrée 1989)*
- *L'élément qui me motive le plus à poursuivre ma carrière en enseignement [...] le salaire n'est pas négligeable ça c'est sûr, ça ne nuit pas mais ce n'est pas suffisant; si j'avais le salaire minimum je changerais de « job » c'est sûr mais ce n'est pas suffisant. Donc la chose qui me motive le plus c'est la conviction d'être utile dans ce milieu là. (E16, permanent, entrée en 1989)*

4.2.6 Regret et refaire le même choix



Regrets face à l'enseignement (n = 33)		
Thèmes subsidiaire de classification	Pourcentage valide	N valide
Oui	8,5%	3
Non	62,8%	22
Oui et non	22,8%	8
Indécis	0,0%	0

Refaire le même choix (n = 33)		
Thèmes subsidiaire de classification	Pourcentage valide	N valide
Oui	40,0%	14
Non	25,7%	9
Oui et non	11,4%	4
Indécis	17,0%	6

Raisons de non regret ou de refaire le choix de l'enseignement

- Les motivations vocationnelles et intrinsèques dominent; elles permettent de relativiser les difficultés ponctuelles :
 - aimer enseigner, se sentir à sa place, vision de missionnaire;
 - Métier stimulant, dynamique, enrichissant et riche en accomplissements
 - Autonomie/liberté
 - Valorisation auprès des élèves, le travail qu'on fait avec les enfants
 - Salaire, stabilité, permanence et bonnes conditions de travail malgré tout (ex. vacances d'été)
- Plus de chance de ne pas regretter ou de refaire le même choix quand la réalité de la profession correspond à l'image qu'on en avait au départ et si le choix était personnel et délibéré (Huberman, 1989).

Raisons du regret, de ne pas refaire le choix ou d'hésitation

- Métier devenu plus complexe, difficile, épuisant physiquement et mentalement
- Les conditions d'exercice difficiles : quantité de travail à faire, élèves en difficulté intégrés sans soutien, groupes-classe chargés et difficiles;
- Tâches connexes grugent l'énergie et sont moins passionnantes que l'enseignement proprement dit;
- Alourdissement de la tâche avec la Réforme
- Précarité d'emploi : empêche la consolidation des activités pédagogiques et ralentit le DP 
- Peu de reconnaissance sociale, même de la part des parents
- Culture intellectuelle peu valorisée dans le milieu de l'enseignement, liberté intellectuelle réduite au minimum (E16, ch. 17, entrée den 1989) 
- « *C'est trop difficile, le climat, les tâches qu'on nous impose, le peu de reconnaissance (...) oui j'ai fait un mauvais choix (E32, suppléance, entrée 2000)* »
- « *Oui, c'est prioritairement à cause de toutes les mauvaises expériences que j'ai eues dans l'enseignement. La précarité d'emploi, la lourdeur de la tâche, tout le contexte que je trouve extrêmement difficile. Se battre avec les directions d'écoles pour que des enfants aient leur étiquette TC ou les étiquettes qui font qu'ils vont avoir du soutien ces jeunes là. C'est tout ce contexte là que je trouve extrêmement pénible. » (E31, temps partiel et suppl., entrée 1985 et 2004)* »

4.3 Décrochage professionnel

4.3.1 Portrait de la situation

- 21% d'abandon
- 51% des enseignants ont sérieusement envisagé quitter
- L'idée de quitter est davantage présente lorsqu'on est débutant et précaire à la fois: 76% des précaires qui sont dans 1ères années d'enseignement contre seulement 37% des réguliers

4.3.2 Abandon temporaire de la profession [portrait par années d'entrée)

N 457 en pourcentage				
Avant 1980	1980 - 1989	1990 - 1999	2000 - 2005	Total
40,0	14,1	13,2	13,4	21,0

4.3.3 Abandon temporaire de la profession [portrait par niveau d'enseignement)

N 455 en pourcentage				
Précolaire	Primaire	Secondaire	Autre	Total
14,3	18,2	26,5	15,4	20,4

4.3.4 Enseignants ayant envisagé d'abandonner [portrait par années d'entrée)

N 448 en pourcentage					
	Avant 1980	1980 - 1989	1990 - 1999	2000 - 2005	Total
1 ou 2 fois	32,8	36,2	35,3	29,9	33,9
Plus de 2 fois	10,4	23,2	20,9	13,4	17,2

4.3.5 Enseignants ayant envisagé d'abandonner [portrait par niveau d'enseignement)

N 446 en pourcentage					
	Préscolaire	Primaire	Secondaire	Autre	Total
1 ou 2 fois	23,5	34,2	37,3	23,1	34,3
Plus de 2 fois	8,8	16,0	22,0	0,0	17,0

4.3 Décrochage professionnel

4.3.2 Principale raison du décrochage

Motifs d'abandon				
	Total	Réguliers	Précaires	Génération 2000-2005
Tâche lourde / Tâche difficile	24%	25%	18%	32%
Groupes difficiles	18%	19%	15%	14%
Précarité / Instabilité	16%	13%	28%	23%
Écarts entre attentes et réalité	9%	11%	5%	9%
Nouveau défi	7%	8%	3%	0%
Enfants	5%	5%	5%	0%
Manque de support de la direction	3%	2%	5%	5%
Salaire peu intéressant	2%	1%	3%	0%
Pas à l'aise dans le métier	2%	1%	3%	5%
Pas d'emploi satisfaisant	1%	1%	0%	0%
Problème de santé	1%	1%	0%	0%
Préparation inadéquate	1%	1%	0%	0%
Climat de travail	1%	1%	0%	0%
Politique d'embauche	1%	0%	5%	5%
Absence de mesures d'aide à l'insertion	0%	0%	0%	0%
Support des collègues	0%	0%	0%	0%
Autres	10%	9%	12%	9%

4.3.3 Principale raison du décrochage [portrait par années d'entrée]

N 182 en pourcentage					
	Avant 1980	1980 - 1989	1990 - 1999	2000 - 2005	Total
Précarité / Instabilité	13,3	20,6	13,6	22,4	15,9
Tâche lourde et difficile	24,4	17,6	23,5	31,8	23,6
Groupes difficiles	13,3	26,5	18,5	13,6	18,1
Problème de santé	2,2	0,0	1,2	0,0	1,1
Enfants	13,3	0,0	3,7	0,0	4,9
Manque de support de la direction	0,0	2,9	3,7	4,5	2,7
Salaire peu intéressant	4,4	2,9	0,0	0,0	1,6
Écart entre attentes et réalité	8,9	5,9	11,1	9,1	9,3
Pas à l'aise dans le métier	2,2	0,0	1,2	4,5	1,6
Pas d'emploi satisfaisant	0,0	2,9	1,2	0,0	1,1
Nouveaux défis	6,7	11,8	7,4	0,0	7,1
Préparation inadéquate	0,0	0,0	2,5	0,0	1,1
Climat de travail	0,0	0,0	2,5	0,0	1,1
Politique d'embauche	0,0	0,0	1,2	4,5	1,1
Autres motifs	11,1	8,8	8,6	9,1	9,3

4.3.4 Principale raison du décrochage [portrait par niveau d'enseignement]

N 181 en pourcentage					
	Préscolaire	Primaire	Secondaire	Autre	Total
Précarité / Instabilité	25,0	14,9	15,2	0,0	16,0
Tâche lourde et difficile	8,3	27,7	16,7	0,0	23,2
Groupes difficiles	41,7	21,3	12,1	0,0	18,2
Problème de santé	0,0	2,1	0,0	0,0	1,1
Enfants	8,3	5,3	4,5	0,0	5,0
Manque de support de la direction	0,0	0,0	7,6	0,0	2,8
Salaire peu intéressant	0,0	1,1	3,0	0,0	1,7
Écart entre attentes et réalité	16,7	5,3	13,6	50,0	9,4
Pas à l'aise dans le métier	0,0	2,1	1,5	0,0	1,7
Pas d'emploi satisfaisant	0,0	2,1	0,0	0,0	1,1
Nouveaux défis	0,0	6,4	10,6	0,0	7,2
Préparation inadéquate	0,0	2,1	0,0	0,0	1,1
Climat de travail	0,0	0,0	1,5	50,0	1,1
Politique d'embauche	0,0	1,1	1,5	0,0	1,1
Autres motifs	0,0	8,5	12,1	0,0	9,4

4.3.5 Principale raison du décrochage [portrait par genre]

Motifs d'abandon en fonction du genre (n 183) (en %)			
	Femmes	Hommes	Total
Précarité / Instabilité	16,5	13,6	15,8
Tâche lourde et difficile	24,5	20,5	23,5
Groupes difficiles	20,9	9,1	18,0
Problème de santé	1,4	0,0	1,1
Enfants	6,5	0,0	4,9
Manque de support de la direction	2,9	2,3	2,7
Salaire peu intéressant	0,0	6,8	1,6
Écart entre attentes et réalité	7,2	15,9	9,3
Pas à l'aise dans le métier	1,4	2,3	1,6
Pas d'emploi satisfaisant	1,4	0,0	1,1
Nouveaux défis	5,0	13,6	7,1
Préparation inadéquate	0,7	2,3	1,1
Climat de travail	0,0	4,5	1,1
Politique d'embauche	1,4	0,0	1,1
Autres motifs	10,1	9,1	9,8

- Existence d'une association significative entre le genre et la raison d'abandon ou de vouloir quitter:
 - Le salaire, la poursuite de nouveaux défis et le climat de travail amènent davantage les hommes que les femmes à quitter ou à vouloir quitter.
 - Les hommes sont sous représentés lorsque l'abandon ou l'envie de quitter est lié au désir de s'occuper de ses enfants.

5. Conclusion et pistes de réflexion

- Persistance du choix de l'enseignement tient davantage aux motivations d'ordre vocationnel et intrinsèque à la profession, et à la valorisation auprès des élèves;
- Les motifs d'abandon et de remise en question relèvent principalement des conditions d'emploi et d'exercice du métier: alourdissement de la tâche, classes difficiles ou nombreuses et sans ressources, précarité, etc.

Conclusion et pistes de réflexion

(suite)

- Le salaire ne serait pas un enjeu majeur comparé aux conditions d'enseignement qui semblent même affecter la santé mentale des enseignants (épuisement, stress, anxiété) et la qualité de l'enseignement;
- Importance du soutien de la direction pour les débutants, les précaires et les enseignants du secondaire;

Conclusion et pistes de réflexion

(suite)

- Quel rôle et quelle compétence pour les directions d'école?
- Quelle place pour l'ancienneté versus l'expérience, la compétence et la prise en compte des phases du développement professionnel?
- Quel accompagnement pour les débutants, quel soutien pour les enseignants en général?
- Qui devrait-on admettre en formation des enseignants et comment les sélectionner?

Merçi!!!

Motifs du choix de l'enseignement [résultats quantitatifs]

Motifs du choix de l'enseignement			
	Fréquence	Pourcentages valides	
	N valide	Peu ou pas important	Important ou très important
Transmettre le savoir	453	7,4%	92,6%
Travailler avec les jeunes	458	12,3%	87,8%
Dons naturels	458	22,8%	77,2%
Autonomie	452	29,6%	70,4%
Expérience auprès des jeunes	458	34,9%	65,1%
Amour d'une discipline	456	36,0%	64,1%
Expérience d'élève	458	37,3%	62,6%
Bon salaire	448	50,3%	49,8%
Reconnaissance	448	51,3%	48,7%
Sécurité d'emploi	456	59,4%	40,6%
Exemple d'un proche	458	65,5%	34,4%
Encouragement de la famille	458	71,2%	28,8%
Manque d'emploi ailleurs	457	87,3%	12,7%



Motifs du choix de l'enseignement [résultats quantitatifs] suite

Motifs du choix de l'enseignement en fonction de l'année d'entrée								
	Avant 1980		1980 - 1989		1990 - 1999		2000 - 2005	
	Peu ou pas important	Important ou très	Peu ou pas important	Important ou très	Peu ou pas important	Important ou très	Peu ou pas important	Important ou très
Transmettre le savoir	7,0%	93,0%	14,3%	85,7%	7,3%	92,7%	1,5%	98,5%
Travailler avec les jeunes	17,1%	83,0%	12,8%	87,1%	10,0%	90,0%	9,1%	90,9%
Dons naturels	26,0%	74,0%	20,0%	80,0%	22,4%	77,6%	21,2%	78,8%
Autonomie	25,6%	74,5%	31,4%	68,6%	32,1%	67,9%	27,7%	72,3%
Expérience auprès des jeunes	46,1%	53,9%	25,7%	74,3%	31,7%	68,3%	32,8%	67,2%
Amour d'une discipline	32,8%	67,2%	42,0%	57,9%	37,5%	62,4%	31,8%	68,2%
Expérience d'élève	41,3%	58,7%	39,1%	60,8%	37,1%	62,9%	28,8%	71,2%
Reconnaissance	50,0%	50,0%	54,9%	45,1%	53,4%	46,6%	42,5%	57,6%
Bon salaire	56,3%	43,8%	46,5%	53,6%	47,7%	52,3%	51,5%	48,5%
Sécurité d'emploi	62,8%	37,2%	63,4%	36,7%	55,7%	44,2%	57,6%	42,4%
Exemple d'un proche	57,5%	42,5%	65,7%	34,3%	67,5%	32,5%	74,3%	25,8%
Encouragement de la famille	72,7%	27,3%	77,5%	22,5%	70,2%	29,9%	63,6%	36,4%
Manque d'emploi ailleurs	91,4%	8,6%	84,5%	15,5%	83,8%	16,2%	92,5%	7,5%