

Choisir de se former à l'enseignement au Québec Profil sociodémographique, motivations et perspectives de carrière des étudiant.es

Bernard Wentzel, Ph.D., Geneviève Sirois, Ph. D., Joséphine Mukamurera,
Ph.D., Sawsen Lakhal, Ph.D., Martial Dembélé, Ph.D., Maurice Tardif, Ph.D.,
Cecilia Borges, Ph.D., Adriana Morales-Perlaza, Ph.D. and Brigitte Voyer, Ph.D.

Volume 12, Number 2, Spring 2023

Pénurie du personnel enseignant : une analyse multidimensionnelle

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1101213ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1101213ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Conseil pédagogique interdisciplinaire du Québec

ISSN

1927-3215 (print)

1927-3223 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Wentzel, B., Sirois, G., Mukamurera, J., Lakhal, S., Dembélé, M., Tardif, M.,
Borges, C., Morales-Perlaza, A. & Voyer, B. (2023). Choisir de se former à
l'enseignement au Québec : profil sociodémographique, motivations et
perspectives de carrière des étudiant.es. *Apprendre et enseigner aujourd'hui*,
12(2), 47–50. <https://doi.org/10.7202/1101213ar>

Article abstract

Les formations à l'enseignement au Québec constituent un enjeu important et probablement un atout majeur pour réguler la pénurie de main-d'oeuvre qualifiée. Dans cette contribution, nous abordons le phénomène de pénurie en nous intéressant à l'attractivité de la profession et des programmes de formation à l'enseignement. Nous présentons quelques premiers résultats d'une enquête par questionnaire de grande envergure à laquelle ont participé 2912 étudiant.es en enseignement au Québec. Nous nous centrons ici sur certaines caractéristiques sociodémographiques de ces publics et sur les raisons de leur choix professionnel, afin de mieux comprendre l'attractivité des formations à l'enseignement.

Choisir de se former à l'enseignement au Québec

Profil sociodémographique, motivations et perspectives de carrière des étudiant.es

LES AUTEUR.E.S



BERNARD WENTZEL, Ph.D.
Université laval



GENEVIÈVE SIROIS, Ph.D.
Université Téléq



JOSÉPHINE MUKAMURERA, Ph.D.
Université de Sherbrooke



SAWSEN LAKHAL, Ph.D.
Université de Sherbrooke



MARTIAL DEMBÉLÉ, Ph.D.
Université de Montréal



MAURICE TARDIF, Ph.D.
Université de Montréal



CECILIA BORGES, Ph.D.
Université de Montréal



ADRIANA MORALES-PERLAZA, Ph.D.
Université de Montréal



BRIGITTE VOYER, Ph.D.
Université du Québec à Montréal
Membre du CRIFPE et spécialiste de
l'éducation et de la formation des adultes

Les formations à l'enseignement au Québec constituent un enjeu important et probablement un atout majeur pour réguler la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Dans cette contribution, nous abordons le phénomène de pénurie en nous intéressant à l'attractivité de la profession et des programmes de formation à l'enseignement. Nous présentons quelques premiers résultats d'une enquête par questionnaire de grande envergure à laquelle ont participé 2912 étudiant.es en enseignement au Québec. Nous nous centrons ici sur certaines caractéristiques sociodémographiques de ces publics et sur les raisons de leur choix professionnel, afin de mieux comprendre l'attractivité des formations à l'enseignement.

Les formations à l'enseignement au Québec constituent un enjeu important et probablement un atout majeur pour réguler la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Il s'agit d'une évidence que chacun.e rappelle à sa manière actuellement. Pour les décideurs politiques, il faut assouplir les modèles de formation, faire face à l'urgence et « qualifier » un maximum d'enseignants et d'enseignantes par des voies alternatives. Pour les représentants de la profession, on ne transige pas avec l'expertise pédagogique qui doit être reconnue à chaque personne enseignante qualifiée. Cela implique nécessairement d'assurer que la formation soit de qualité, mais également la plus pertinente possible. Les universitaires tentent d'adapter leurs programmes de formation et d'innover pour répondre aux besoins du milieu tout en préservant un discours scientifique et pédagogique encore inspiré du mouvement de professionnalisation.

Dans cette contribution, nous faisons un pas de côté pour aborder le phénomène de pénurie en nous intéressant à l'attractivité de la profession et des programmes de formation à l'enseignement. Nous considérons qu'il est essentiel de recueillir les perceptions et expériences des étudiant.es. pour entrer dans cette thématique. Pour cela, nous nous appuyons sur certains résultats d'une grande enquête par questionnaire menée en 2022 et à laquelle ont répondu 2912 étudiant.es en enseignement au Québec.

1. L'attractivité : entre profession et formation

L'attractivité d'une formation professionnalisante se pose d'abord par rapport à l'occupation à laquelle elle prépare :

« Il s'agit d'un phénomène social qui met en relation des logiques d'acteurs avec des caractéristiques d'occupation. Ces acteurs ont des croyances, des représentations et des aspirations qui parfois s'enracinent dans leur histoire de vie. De leur côté, les occupations possèdent des caractéristiques telles que les salaires, les conditions de travail, la protection de l'emploi ou un certain statut social. Ces caractéristiques sont objectives, mais aussi différentielles, c'est-à-dire qu'on ne peut en parler que si on les met en relation avec d'autres métiers et professions » (Tardif, 2016).

Depuis une vingtaine d'années, le constat d'un certain malaise de la population enseignante a un impact sur l'attractivité de la profession et, par extension, sur l'attrait des formations à l'enseignement (Mukamurera et Balleux, 2013). Sirois, Niyubahwe et Bergeron (2023) énoncent deux constats principaux : le faible intérêt des jeunes générations, au Canada, pour la profession enseignante et une diminution du nombre d'inscriptions aux formations à l'enseignement, légère au préscolaire et primaire et beaucoup plus marquée au secondaire, au cours des dix dernières années.

Wentzel (2023) montre que certaines caractéristiques intrinsèques des formations peuvent aussi devenir déterminantes pour attirer certains profils d'étudiant.es que la profession vise, les deux s'influençant mutuellement. Parmi ces caractéristiques, mentionnons la cohérence entre la formation et le travail, les conditions d'admission, l'investissement, la probabilité de réussite ou encore l'employabilité. Par exemple, la création de maîtrises qualifiantes en enseignement a un impact sur l'attractivité en visant de nouveaux publics pouvant obtenir un diplôme d'enseignement en deux ans. La mesure est incitative, tout autant que peut l'être le programme de bourses Perspective Québec ainsi qu'une modification des conditions d'admission facilitant une reconversion dans l'enseignement (Wentzel, 2023). L'employabilité est également un facteur d'attractivité important. Le diplôme d'enseignement garantit une très grande employabilité sur le marché du travail dans une période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée. La possibilité d'avoir une activité rémunérée durant la formation constitue aussi en une caractéristique pouvant renforcer l'attractivité auprès de certains publics.

2. Une enquête de grande envergure auprès des étudiant.es en enseignement au Québec

Entre juin et novembre 2022, toutes les personnes étudiantes inscrites dans un programme universitaire de formation à l'enseignement au Québec ont été invitées à participer à une enquête par questionnaire en ligne organisée par une équipe de chercheurs du Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE) avec l'appui de l'Association des doyens, doyennes et directeurs, directrices pour l'étude et la recherche en éducation au Québec (ADEREQ). Cette enquête visait à mieux comprendre le vécu des étudiant.es, leur motivation, les difficultés éventuelles rencontrées en étudiant à l'université, les ressources et les personnes de soutien, leurs espoirs en termes d'emploi et de perspectives professionnelles. 2912 personnes étudiantes de 12 universités québécoises francophones et anglophones ont répondu au questionnaire en ligne. Nous présentons ici quelques premiers résultats de l'enquête pour mieux comprendre le phénomène d'attractivité : certaines caractéristiques sociodémographiques des étudiant.es; les raisons de leur choix professionnel.

3. Présentation des résultats de l'enquête

3.1. Profils diversifiés d'étudiant.es

Présentons quelques caractéristiques sociodémographiques des répondant.es au questionnaire en mentionnant tout d'abord une féminisation importante avec 80.5%. Le phénomène n'est pas nouveau et tend à se généraliser au-delà de l'enseignement préscolaire et primaire. Pour

l'âge, la proportion la plus importante des répondant.es, soit 39,8% se situe dans la tranche d'âge de 21 à 25 ans. Le choix de ces publics pour une formation professionnalisante en enseignement s'est donc réalisé assez tôt, en première intention, durant le parcours de formation.

Cela dit, les autres tranches d'âge jusqu'à 45 ans sont représentées de manière assez équilibrée autour de 10%. Après 46 ans elles se situent entre 4% et 5%. Cette variable d'âge démontre une certaine diversité des personnes étudiantes et, par conséquent, des parcours de vie et de formation. Le constat est encore plus marqué si on considère le nombre d'années passées entre l'obtention du dernier diplôme et l'entrée en formation à l'enseignement. Si 41,3% des répondant.es présentent un parcours sans interruption, notons que 30,6% des personnes ont interrompu leurs études pendant au moins cinq années. Près d'un tiers (29,7%) de ces étudiant.es sont déjà parents alors que 28% vivent encore chez leurs parents. Notons enfin qu'une proportion très importante (85,9%) ont une activité professionnelle (voir tableau 1) sans pour autant que cela finance toujours la formation puisque seulement 28% des répondant.es déclarent que leur emploi à temps plein leur sert à financer leurs études actuelles, dont une large majorité travaillent dans le domaine de l'enseignement. D'ailleurs, elles et ils sont nombreux à rencontrer des difficultés financières durant le parcours de formation.

Tableau 1. Activité professionnelle

Activité professionnelle	Pourcentage des répondants (%)
Je travaille dans le domaine de l'enseignement	45,7%
Je travaille avec des enfants et des jeunes à l'extérieur du système d'enseignement	14,0%
Je travaille dans un domaine sans rapport avec l'enseignement	26,2%
Ne s'applique pas	9,2%
Autre	3,0%

3.2. Des conceptions de l'enseignement au choix professionnel

Abordons maintenant les choix exprimés par les répondant.es pour entreprendre une formation à l'enseignement. Nous avons sélectionné quelques items, particulièrement intéressants et significatifs pour réinvestir la notion d'attractivité. Pour les questions construites avec une échelle de 1 à 6 (1: pas du tout ou totalement en désaccord; 6: tout à fait ou totalement d'accord), nous avons regroupé ici les répondant.es en deux groupes afin d'obtenir quelques tendances claires (tableau 2).

Tableau 2. Choix pour une formation à l'enseignement

Motifs pour le choix d'une formation à l'enseignement	1-3	4-6
Je souhaite transmettre mes connaissances	8,2%	91,8%
Je veux transmettre des valeurs	8,5%	91,5%
Je veux aider les enfants à devenir de bons citoyens	9,05%	91,05%
J'ai le goût de travailler avec des jeunes	12,2%	87,8%
J'ai eu des enseignant.e.s qui m'ont donné le goût d'enseigner	33,5%	66,5%
Je crois que les conditions d'accès à un emploi d'enseignant sont favorables actuellement	48,5%	51,5%
Je pense que les perspectives de carrière (salaires, sécurité d'emploi, etc.) dans l'enseignement sont intéressantes	53,9%	46,1%

Un premier constat apparaît clairement: pour une majorité de répondant.es, les perspectives de carrière dans l'enseignement ne sont pas suffisamment intéressantes pour constituer un motif déterminant puisque 53,9% ont répondu entre 1 et 3. L'employabilité est assurément une caractéristique des formations à l'enseignement en cette période de pénurie. Cela n'apparaît pas de manière significative dans l'enquête. La proportion la plus importante des répondant.es se situe bien à 6 sur l'échelle, mais cela ne représente que 20,6%. En répartissant les réponses dans les deux groupes, nous constatons un certain équilibre: 48,5% ont répondu entre 1 et 3 et 51,5% se situent dans le groupe 4-6. Une autre question permet d'approfondir la compréhension de ce constat. Elle concerne l'anticipation de l'insertion professionnelle. Alors que la crainte d'une précarité d'emploi ne concerne qu'une minorité de répondant.es (tableau 3), d'autres inquiétudes liées aux conditions de travail en début de carrière sont bien plus présentes: difficultés liées à la charge de travail (80,92%); la crainte de se voir confier des classes d'élèves difficiles (66,49%). Ce sont aussi ces éléments qui rendent les conditions d'accès à l'emploi moins favorables.

Tableau 3. Craintes liées à l'insertion professionnelle

Anticipation de l'insertion professionnelle	1-3	4-6
Je crains les difficultés et la charge de travail en début de carrière	19,08%	80,92%
Je crains qu'on me confie une classe d'élèves que d'autres enseignant.es ne veulent pas	35,51%	66,49%
Je pense accéder rapidement à un emploi permanent dans l'enseignement	37,03%	62,98%
Je suis enthousiaste à l'idée de commencer ma carrière d'enseignant	16,16%	83,84%
Je prévois consolider et mettre à jour régulièrement mes connaissances et compétences professionnelles	9,43%	90,57%

Les principaux facteurs d'attractivité se trouvent donc ailleurs, comme le démontre le tableau 2. Il s'agit bien de la rencontre entre certaines caractéristiques de la profession enseignante telles que « travailler avec des jeunes », « transmettre des connaissances » et des représentations personnelles, des convictions qui nourrissent un projet d'engagement professionnel: « transmettre des valeurs »; « aider les enfants à devenir de bons citoyens ». Cette rencontre avec la profession a d'abord été pour un nombre important de répondant.es une rencontre avec des enseignant.es significatifs durant leur parcours. Le projet d'engagement se manifeste aussi lorsqu'ils abordent leur insertion professionnelle. Malgré certaines craintes exprimées, elles et ils manifestent (tableau 3) leur enthousiasme (83,84%, entre 4 et 6) et leur souhait de continuer à se développer professionnellement de manière régulière (90,57% entre 4 et 6).

4. Discussion conclusive

Revenons sur la question de l'attractivité à la lumière des résultats présentés ci-dessus. Nous amorçons la discussion sur deux points précis.

Tout d'abord, les personnes inscrites dans un programme de formation à l'enseignement ont très majoritairement une activité rémunérée sans que cela soit suffisant pour financer leurs études. Retenons deux voies interprétatives. La première, que nous pouvons qualifier de pessimiste, nous indique que les besoins ou les difficultés financières constituent une préoccupation suffisamment importante pour que l'exercice d'une activité rémunérée soit prioritaire par rapport à l'engagement en formation. La seconde voie, nourrie par quelques indices dans les réponses au questionnaire, nous amène à considérer que les formations à l'enseignement sont attractives notamment parce qu'elles permettent une activité rémunérée. En effet, une majorité d'étudiant.es établissent un lien positif entre leur emploi et la formation. De plus, près d'une personne sur deux a déjà une activité rémunérée dans l'enseignement. Il est intéressant de constater le glissement de la question de l'employabilité. Elle se pose dès la formation et non pas après, si on se réfère aux réponses concernant les conditions favorables d'accès à l'emploi. En contexte de pénurie, cette voie est assurément une piste de travail intéressante qu'il faut continuer à explorer: renforcer les liens et la cohérence entre la formation et un emploi concomitant, aussi bien pour rendre nos programmes attractifs que pour préparer une future insertion professionnelle.

Le second élément de discussion concerne la tension évidente entre, d'un côté, le choix professionnel marqué par des convictions et un enthousiasme certain pour les missions de l'enseignant, et de l'autre, une forme de détachement, voire de résignation par rapport aux perspectives de carrière dans l'enseignement. Si les missions de la profession enseignante conservent un réel attrait pour les étudiant.es, sont-elles suffisantes dans la durée? Ne faut-il pas aussi renforcer l'attractivité de la carrière?

Références

- Mukamurera, J. et Balleux, A. (2013). Malaise dans la profession enseignante et identité professionnelle en mutation », *Recherche et formation*, 74, 57-70.
- Sirois, G., Niyubahwe, A. et Bergeron, R. (2022). Attirer et retenir les futurs enseignants et enseignantes dans les programmes de formation initiale: le cas d'une région éloignée du Québec. *Éducation et francophonie*, 50 (2).
- Tardif, M. (5 mai 2016). L'enseignement est-il une profession attrayante pour les nouvelles générations d'universitaires? Conférence prononcée lors du 3^e Colloque international en éducation: enjeux actuels et futurs de la formation et de la profession enseignante, CRIFPE.
https://www.youtube.com/watch?v=ui2hM2_wing
- Wentzel, B. (2023) Mesurer et anticiper un risque de pénurie enseignante: le cas de la Suisse. *Éducation et francophonie*, 50 (2).