

Les avantages et les désavantages de la profession enseignante: perceptions des élèves du secondaire francophone au Nouveau-Brunswick

Robert Levesque et Marc Basque
Université de Moncton

Résumé

La problématique du recrutement et de la rétention du personnel enseignant dans le système scolaire est un phénomène provincial, national, voire international. Ceci peut s'expliquer par diverses causes, tels les enseignantes et les enseignants qui quittent la profession en début de carrière, le nombre élevé d'élèves en difficulté en classe et la baisse du nombre d'inscriptions en éducation aux études postsecondaires. En lien avec ces causes, la présente étude tente de clarifier les perceptions des élèves à l'égard de la profession enseignante afin de mieux comprendre les causes du faible taux d'inscription dans les programmes en éducation. Plus précisément, cette recherche vise à analyser les réponses des élèves afin d'évaluer leur intérêt envers le domaine de l'éducation et d'identifier les avantages et les désavantages principaux de s'inscrire dans ce domaine. Sur le plan méthodologique, ce sont 424 entrevues semi-dirigées qui ont été réalisées avec des élèves de la 11e et 12e année dans sept écoles secondaires francophones du Nouveau-Brunswick (Canada). À partir de l'analyse thématique effectuée avec le logiciel NVivo, trois avantages principaux d'une carrière en enseignement ont été ressortis : les congés, le fait de pouvoir aider les élèves et l'aspect social de la profession. De ces mêmes entrevues, les trois désavantages principaux qui ont été retenus : la gestion des comportements/la discipline, la charge de travail au-delà des heures scolaires et le salaire. Les résultats de cette étude représentent des pistes tangibles pour rectifier les fausses perceptions des élèves et ainsi optimiser le recrutement de ceux-ci dans la profession enseignante.

Mots-clés : pénurie, enseignante et enseignant, perception, profession d'enseignement, salle de classe

Problématique

La pénurie d'enseignantes et d'enseignants

Il y a un manque d'enseignantes et d'enseignants dans les écoles et cette pénurie semble être perçue non seulement aux niveaux régional, provincial et national, mais également au niveau international. Les postes à pourvoir ne le sont pas et il y a un besoin grandissant de personnes qualifiées dans les salles de classe, car de plus en plus de postes sont pourvus par des personnes non qualifiées (Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec, 2022; Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française en Ontario, 2021; Homsy et al., 2019; Symeonidis, 2015).

En effet, selon l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), au niveau international, « D'ici 2030, les pays devront recruter au total 68,8 millions d'enseignants : 24,4 millions d'enseignants au primaire et 44,4 millions d'enseignants au secondaire » (Institut de Statistique

de l'UNESCO, 2016, p. 1).

Cette situation était en partie prédictible. Un rapport de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) datant de 2006 expliquait déjà qu'une des raisons principales du risque de pénurie était celle du départ massif à la retraite. Ceci peut s'expliquer par le vieillissement du corps enseignant où, dans certains pays, on retrouve 40% du personnel enseignant qui sont âgés de plus de 50 ans. Le nombre de départs à la retraite sera inévitablement important (OCDE, 2006).

Au Canada, la situation montre la même inquiétude. À titre d'exemple, dans le budget fédéral 2024, le gouvernement veut modifier l'aide financière offerte aux futurs enseignantes et enseignants par l'entremise du programme d'exonération de remboursement de prêts d'études canadiens dans le but d'optimiser le recrutement (Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants, 2024).

C'est dans cette perspective que Patrimoine Canada a publié un document intitulé : *Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants dans les écoles de langue française en situation minoritaire et dans les programmes d'immersion française et du français langue seconde*. Cette stratégie de recrutement et de rétention des enseignants dans les écoles de la minorité francophone est de l'ordre de 31 millions de dollars et le tout sera investi à partir de 2019-2020 pendant une période de 4 ans. (Ministère du Patrimoine canadien, 2019).

Au Québec, « la pénurie de personnel dans les écoles québécoises est encore plus importante qu'on ne le pensait. Près de 2600 emplois sont présentement vacants dans le réseau scolaire, dont près d'un millier de postes d'enseignants » (Dion-Viens, 2023, paragr.1). La problématique du manque de personnel dans les écoles s'est accentuée dans les dernières années. Dans une recherche effectuée auprès des directions des ressources humaines des 60 centres de services scolaires francophones et la commission scolaire Kativik, Sirois et al. (2022a) mettent en évidence le fait que la majorité des répondants, soit environ 98 %, estiment que les défis liés à la pénurie d'enseignants et au manque de suppléants ont augmenté au cours des cinq dernières années.

Toujours en lien avec la pénurie de personnel, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec (2022) mentionne une forte hausse d'embauches d'enseignantes et enseignants non légalement qualifiés dans le réseau scolaire québécois. Ladite Fédération mentionne également que ces chiffres seraient même sous-estimés selon des chercheuses de l'Université TÉLUQ qui ont souligné que les enseignantes et enseignants non légalement qualifiés seraient plutôt sept fois plus nombreux que ne le démontrent les chiffres officiels (Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec, 2022).

En Ontario, un groupe de travail composé de partenaires clés (tel que l'Association des enseignantes et enseignants franco-ontariens, l'Association des conseils scolaires des écoles publiques de l'Ontario, l'Association franco-ontarienne des conseils scolaires catholiques et le ministère de l'Éducation en Ontario), a publié un rapport fort intéressant sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario (Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française en Ontario, 2021). De ce rapport en découlent quelques constats de la réalité ontarienne :

- une augmentation annuelle de 500 enseignantes et enseignants non légalement qualifiés enseignent sous lettre de permission intérimaire avec une projection d'environ 3 000 personnes en 2025-2026;
- les besoins de personnel enseignant seraient comblés en doublant le nombre de diplômés des programmes en français langue première dans les facultés d'éducation;
- une diminution alarmante de suppléants certifiés sur les listes ontariennes;
- les 5 premières années montrent qu'environ 26 % des diplômés ontariens d'un programme francophone quittent la profession;
- dans les cinq prochaines années, l'Ontario devra trouver 1 050 enseignants annuellement pour combler les besoins en personnel dans ses écoles de langue française.

Au Nouveau-Brunswick, la situation est également problématique et il faut mettre en place des mesures incitatives afin de favoriser le recrutement dans ce domaine. Selon un rapport intitulé : *Une perspective du marché du travail au Nouveau-Brunswick 2017-2026* provenant d'Emploi Nouveau-Brunswick, une pénurie de main-d'œuvre se fera sentir au cours des huit prochaines années. Ce constat est souligné par l'Association des enseignantes et enseignants du Nouveau-Brunswick (Roy, 2020). Selon les estimations d'EmploisNB.ca, près de 110 564 emplois seront disponibles au cours de la décennie

2017-2026 et pour les deux secteurs linguistiques francophone et anglophone, environ 2700 emplois d'enseignantes et d'enseignants des niveaux préscolaire, primaire et secondaire seront disponibles en plus de 322 postes de directions d'école. Pour le secteur francophone uniquement, cela représente environ 900 emplois. En considérant le nombre d'enseignantes et d'enseignants dans le système scolaire francophone, ceci veut dire qu'il faudrait approximativement 100 diplômées et diplômés annuellement pour combler les effectifs francophones, ce qui sera problématique comme il sera expliqué dans la section Inscription en baisse dans la formation des maîtres.

Les causes de la pénurie d'enseignantes et d'enseignants

Même si notre recherche ne consiste pas à expliquer les causes probables de ladite pénurie, on ne peut ignorer les différentes recherches qui l'ont fait.

Au niveau international, la directrice générale de l'UNESCO, Audrey Azoulay, souligne entre autres que le manque de formation, les conditions de travail difficiles et le manque de financement sont des facteurs qui vulnérabilisent la profession (UNESCO, 2022). En France, on souligne que le salaire, les mutations aléatoires ainsi que la lourdeur de la gestion administrative pourraient démotiver les jeunes diplômées et diplômés de s'inscrire dans un programme en éducation (Robin, 2022).

Au Canada, la situation n'est guère meilleure dans les écoles. Selon la firme de recherche Socius (2021), les causes de la pénurie pour les écoles d'immersion française et français langue seconde seraient, entre autres, liées à la hausse de la popularité des programmes d'immersion française (une augmentation de près de 40 % en 20 ans), la localisation des écoles (difficile de pourvoir des postes avec du personnel qualifié dans différentes régions du pays) et la dévalorisation et les conditions de travail du personnel enseignant (la surcharge, difficulté à gérer les demandes croissantes et manque de matériel adapté de qualité).

En Ontario, selon le Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française en Ontario (2021), deux facteurs peuvent expliquer la pénurie d'enseignantes et d'enseignants. Le premier étant la hausse constante de ses effectifs scolaires francophones depuis les quinze dernières années, et le deuxième étant la diminution de 50% du nombre de diplômées et diplômés des facultés d'éducation en 2015-2016 et qui n'a pas augmenté significativement depuis.

Tandis qu'au Québec, Homsy et ses collaborateurs (2019) mentionnent plusieurs causes à ladite pénurie dont le vieillissement de la population et les départs à la retraite, l'augmentation du nombre d'élèves, l'immigration; l'implantation de la maternelle 4 ans et la baisse du nombre de diplômés en enseignement au secondaire.

L'inscription à la baisse dans la formation des maîtres

La baisse d'inscription dans les formations en éducation pourrait en partie expliquer ladite pénurie. Aux États-Unis, on observe une forte diminution du taux d'inscription à la formation professionnelle en éducation. Plus précisément, on observe une baisse 35% dans les inscriptions à la formation enseignante entre 2009 et 2014 (Sutcher et al., 2019).

Au Canada et au Québec, la diminution des inscriptions dans la formation des maîtres a été notée dès 2010 (Sirois et al., 2022a). Plus précisément, on observe une diminution d'environ 26% des inscriptions en 2017-2018, comparativement à 2009-2010 (Sirois et al., 2022b).

Au Nouveau-Brunswick, la situation n'est guère meilleure. Les statistiques recueillies concernant les diplômées et diplômés de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton montrent clairement une décroissance importante par rapport à 2015. Dans cette université, qui est la seule à offrir un programme francophone pour la formation des maîtres au Nouveau-Brunswick, le nombre de bachelières et de bacheliers en éducation est passé de 115 à seulement 30 diplômés de 2015 à 2019 (voir tableau 1). En s'appuyant sur le besoin en effectifs de 100 diplômés par année, il est évident qu'il y aura un manque flagrant d'enseignantes et d'enseignants pour combler la demande du système scolaire.

Tableau 1*Nombre de diplômées et de diplômés au baccalauréat en éducation*

Année	Nombre de diplômées et diplômés
2015	115
2016	79
2017	52
2018	33
2019	30
2020	46
2021	54
2022	57
2023	94
2024	110
2025	110

Faculté des sciences de l'éducation, Université de Moncton.

En somme, en raison du manque d'enseignantes et d'enseignants dans plusieurs provinces, les gestionnaires de ressources humaines, les agents de recruteurs des différents districts scolaires provinciaux et même nationaux se livreront éventuellement une féroce compétition pour recruter et attirer du nouveau personnel enseignant. Cette situation préoccupante justifie que l'on tente de mieux comprendre les orientations retenues par les élèves du secondaire. Dans cet ordre d'idées, notre question de recherche est la suivante :quels sont les avantages et les désavantages de la profession enseignante ?

Les objectifs de cette recherche sont d'identifier les perceptions des élèves à l'égard de la profession enseignante, et, par conséquent, d'identifier les avantages et les désavantages de cette profession.

Cadre conceptuel

Les concepts de perception ainsi que les perceptions des élèves et de l'attractivité pour la profession enseignante seront présentés dans notre cadre conceptuel.

La perception

Un concept important dans cette recherche est celui de la perception. Les perceptions constituent une interprétation individuelle des événements qui est socialement et culturellement influencée. Un jugement porté sur des personnes ou des comportements provient d'un système de valeurs propre à l'observateur. Dans le cadre de cette recherche, la définition de Willems (1970, p. 60) sera retenue : « toutes les manières d'agir en rapport avec la présence ou l'influence d'autrui ».

Legendre (2005, p. 1027) la définit comme une « activité, processus par lequel une personne acquiert de l'information de son environnement ». Mais d'une façon plus approfondie, Jary et Jary (2000, p. 451) définissent la perception comme étant « [...] la réception et l'interprétation des stimuli. Cela implique des mécanismes sensoriels et une évaluation cognitive, et est influencé par les expériences d'apprentissage antérieures, l'état émotionnel et les attentes actuelles. L'importance de ce terme pour les sociologues réside dans la reconnaissance de l'interprétation individuelle des événements, qui est influencée par la société et la culture » [traduction libre].

La perception de notre réalité influence donc nos comportements incités par des facteurs externes et internes. Schunk (2000, p.130) définit la perception comme étant « La perception (reconnaissance de formes) consiste à attacher une signification aux informations environnementales reçues par les sens » [traduction libre].

Dans le cadre de cet article, la définition de la perception d'Andre et al. (2003) sera retenue, soit « la perception est définie comme le processus cognitif par lequel un individu sélectionne, organise et donne un sens aux stimuli environnementaux. » [traduction libre], (cité par Ivancevich et al., 2007, p. 86).

Les perceptions des élèves

Certes, recueillir la perception des élèves permet de mieux intervenir à différents niveaux et plusieurs chercheurs et/ou organismes le reconnaissent. « Dans la foulée de l'éducation inclusive, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (2005) de même que la communauté scientifique (Cefai et Cooper, 2010; Messiou, 2016) reconnaissent la nécessité et la pertinence de s'intéresser aux perceptions des élèves afin de créer pour eux un milieu répondant davantage à leurs besoins. », (Beaudoin et al., 2023, p. 246).

La crédibilité et l'importance de ces données sont même essentielles : « Les perceptions des élèves sont une source de données riches, fiables et utiles pour comprendre l'expérience scolaire » (Beaudoin et al., 2023, p.247).

Plusieurs études établissent des liens entre les perceptions des élèves et des variables dépendantes. Entre autres, comme variables dépendantes, nous avons le comportement (Levesque, 2013; Frenzel et al., 2007; Toniolo, 2009) il y a l'engagement de l'élève (Patrick et al., 2007; Carpentier et al., 2023) et également leur rendement scolaire (Battistich, et al., 2008; Gasser et al., 2018; Setyaningsih, et al., 2019; Lebeau et Bouffard, 2022). Bref, interpréter les stimuli de l'environnement scolaire à partir des perceptions des élèves permettrait de mieux s'adapter aux besoins des élèves tout en nous permettant de mieux comprendre les conduites dans le milieu scolaire.

La perception des élèves à l'égard de la profession d'enseignement repose en grande partie sur leur expérience scolaire. En fait, McCrory et ses collaborateurs (2023, p.6) stipulent que :

Les élèves ont identifié à plusieurs reprises les expériences liées à l'école comme étant la plus grande influence sur leurs perspectives d'enseignement. Dans le sondage en ligne, 83% des étudiants (n = 392) ont reconnu que les expériences liées à l'école influencent directement leur perception de l'enseignement en tant que carrière. Comme l'explique un étudiant : « à peu près tout ce que je sais sur l'enseignement en tant que carrière vient des enseignants que j'ai eu » [traduction libre].

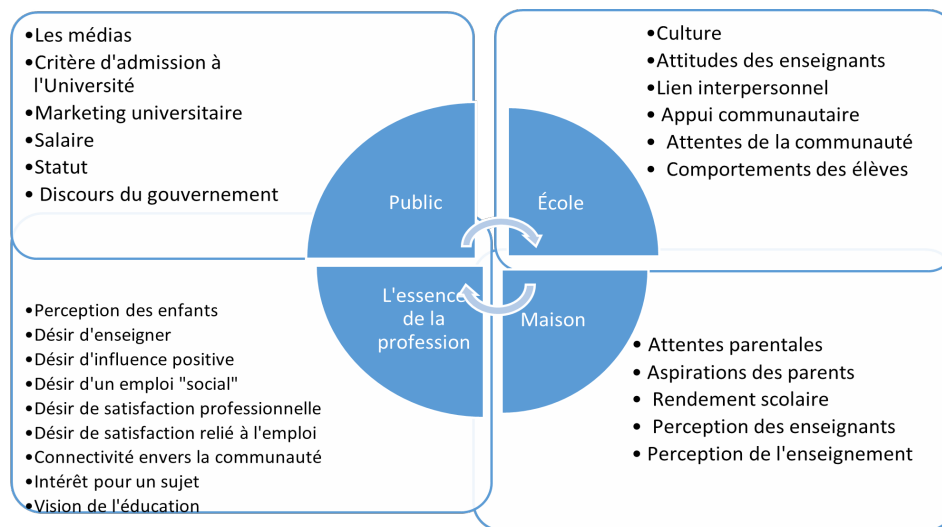
McCrory et ses collaborateurs (2023) en sont arrivés à la conclusion que les perceptions positives et négatives envers l'enseignement sont plus susceptibles de se produire dans certaines circonstances, soit : une culture scolaire florissante où le personnel enseignant est valorisé en comparaison des parents et des pairs qui ne soutiennent pas les enseignantes et les enseignants ou l'éducation; les relations enseignant-élève encourageantes à l'opposé des relations enseignant-élève tendues; le discours médiatique qui fait la promotion du personnel enseignant et de l'éducation contrairement aux médias qui présentent l'éducation ou le personnel enseignant d'une manière indésirable et, finalement, la rémunération et les conditions d'entrée à l'université sont toutes deux jugées valables ou élevées en comparaison d'une rémunération et des conditions d'entrée à l'université qui sont jugées inadéquates ou faibles [traduction libre].

En lien avec ces résultats, plusieurs auteurs, dont Fray et Gore, (2018), Tang et al. (2020), Sirois et al. (2022b), l'OCDE (2018), l'UNESCO (2021) mentionnent également la rémunération et le prestige de la profession (valorisation).

Dans le but de synthétiser ces résultats, McCrory et ses collaborateurs (2023, p.7), proposent une représentation conceptuelle des différents domaines d'influence sur les perspectives des élèves concernant l'enseignement en tant que carrière afin de démontrer sa complexité. Notre traduction de ce tableau est présentée par la figure 1.

Figure 1

Représentation conceptuelle : domaines d'influence sur la perception des élèves de 12e année de l'enseignement en tant que carrière. (source : Mc Crory et al., 2023, p.7) [traduction libre]



Note : Représentation conceptuelle des différents domaines d'influence sur les perspectives des élèves sur l'enseignement en tant que carrière selon McCrory et al. (2023).

Parmi la littérature scientifique sur les perceptions des élèves, aucune recherche canadienne semble présenter la perception des élèves à l'égard de la profession enseignante, d'où l'importance de cette recherche et de ses répercussions à l'égard du recrutement des futurs enseignantes et enseignants.

L'attractivité pour la profession enseignante

Concernant la pénurie de la profession enseignante et l'attraction envers ladite profession, Michel (2015) mentionne que « pour de nombreux protagonistes, cette pénurie serait liée à une crise de recrutement suscitée par une baisse d'attractivité du métier d'enseignant » (cité dans Bertron et al, 2021, p. 125). Afin de favoriser l'attractivité de la profession enseignante, certaines recherches soulignent qu'il faut améliorer les conditions de travail des enseignantes et des enseignants. C'est dans cette perspective que Sirois et ses collaborateurs (2022b) énumèrent certains éléments à la suite d'entrevues avec des étudiantes et étudiants universitaires en éducation qui ont souligné l'importance de valoriser la profession enseignante en misant sur le travail d'équipe et le côté humain de la profession, la motivation associée au progrès des élèves et les avantages liés aux horaires de travail. Les étudiantes et les **étudiants qui ne sont pas inscrites et inscrits** en éducation ont soulevé, entre autres, les éléments suivants qui sont susceptibles d'influencer positivement l'attraction dans les programmes de formation initiale : avoir des stages rémunérés; un accès plus facile à des postes permanents; de meilleures conditions de travail; un meilleur salaire; une meilleure image de la profession enseignante (Sirois et al., 2022b).

En ce qui a trait à l'attractivité de la profession enseignante, l'UNESCO (2021) souligne les conditions de travail et de rémunération des enseignantes et des enseignants :

Le métier d'enseignant continue d'être sous-évalué, dévalorisé, sous-payé et mal soutenu. Les problématiques liées à la structure de carrière des enseignants, à leur gestion, à leur motivation et à leur satisfaction au travail posent des problèmes quasi insolubles dans le monde si les investissements publics et la volonté publique ne sont pas fournis au niveau adéquat. [...] De mauvaises conditions de travail et de rémunération peuvent décourager certains candidats à l'enseignement (p. 106).

En fait, les éléments qui motivent les étudiantes et les étudiants à choisir une profession sont de trois

types selon plusieurs recherches (Berger et D'Ascoli, 2011; Fray et Gore, 2018; Kyriacou et Coulthard, 2000; Tang et al., 2020 cité par Sirois et al., 2022b)

1) les motivations altruistes, axées sur le fait de considérer l'enseignement comme un travail socialement utile et important, et le désir d'aider les enfants à réussir et la société à s'améliorer; 2) les motivations intrinsèques, liées à l'intérêt pour différents aspects de l'activité professionnelle elle-même, comme enseigner aux enfants, utiliser leurs connaissances de la matière et leur expertise; 3) les motivations extrinsèques, associées aux conditions d'exercice, aux vacances, au salaire, au prestige de la profession » (p. 5).

Méthodologie

La présente recherche a été réalisée au Nouveau-Brunswick, province dans laquelle les données sont alarmantes en lien avec la pénurie de main-d'œuvre (qui se fera sentir encore pendant de nombreuses années). Des entrevues ont été effectuées dans les écoles secondaires francophones les plus peuplées du Nouveau-Brunswick (Canada), plus précisément dans chacun des trois districts francophones. Notre objectif était d'avoir un échantillon le plus représentatif de l'ensemble de la population d'élèves francophones du Nouveau-Brunswick. Nous avons donc opté pour des entrevues dans tous les districts scolaires francophones de la province, et ce, dans des milieux ayant des caractéristiques différentes concernant la situation géographique de l'école (milieu rural versus milieu urbain), le niveau socio-économique de la communauté et la langue utilisée dans celle-ci. Étant donné que les écoles ciblées provenaient des districts scolaires francophones, les élèves étaient obligatoirement francophones. Entre quarante et cinquante élèves étaient choisis aléatoirement dans chacune des sept écoles. D'ailleurs, cette cible a été largement dépassée avec 424 entrevues réalisées auprès d'élèves de 11^e et 12^e année. Il va sans dire que les autorisations, tant au niveau du comité d'éthique universitaire, des districts, des directions d'écoles, des enseignantes et enseignants, des élèves et des parents ont été obtenues.

Cette recherche qualitative, qui consiste en des entretiens semi-structurés, nous a permis de collecter des données approfondies et variées, sous forme d'enregistrements sonores, ainsi que de comprendre les opinions des étudiants sur la profession enseignante. La collecte de données visait à savoir si la profession de l'enseignement les intéresse en plus de connaître les perceptions des élèves, c'est-à-dire les avantages et désavantages à l'égard de la profession enseignante.

Lors de l'entrevue semi-dirigée, plusieurs questions ont été posées aux élèves. Pour la présente étude (qui est un projet faisant partie d'un projet de recherche d'une plus grande ampleur comportant plusieurs dimensions) nous avons débuté avec des questions plus générales : que désires-tu faire à la sortie du secondaire ? Est-ce que tu te sens prête ou prêt pour le faire ? Ensuite et graduellement, nous avons ciblé nos questions sur l'éducation et la profession enseignante : est-ce que tu es intéressée ou intéressé par le domaine de l'éducation ? Si oui pourquoi ? Sinon pourquoi ? Bref, évaluer leurs perceptions à l'égard de celle-ci (objectif principal de cette recherche). Les rencontres ont eu lieu à leurs écoles respectives, soit dans un local prédéterminé par la direction de ladite école. La durée des rencontres a varié de 10 à 20 minutes, selon les réponses obtenues des participantes et des participants. Nous avons ensuite procédé à la transcription des verbatim des entrevues.

Nous avons effectué des analyses qualitatives des données, soit une analyse thématique à l'aide du logiciel NVivo (version 10) afin de faire ressortir les trois avantages et désavantages principaux de la profession enseignante, selon les participantes et participants. L'objectif principal de cette analyse est donc la thématization, c'est-à-dire « la transposition d'un corpus donné en un certain nombre de thèmes représentatifs du contenu analysé, et ce, en rapport avec l'orientation de recherche » (Paillé et Mucchielli, 2021, p. 270). Cette codification nous permet alors « de repérer, de classer, d'ordonner l'information » (Van der Maren, 2014, p. 205).

Résultats

Les résultats nous ont permis de mieux connaître les raisons pour lesquelles les élèves s'inscrivent ou non dans le programme postsecondaire en éducation en stipulant leur intérêt envers la profession ainsi que les avantages et désavantages à l'égard de la profession d'enseignement.

L'intérêt pour la profession

En demandant aux élèves s'ils étaient intéressés par le domaine de l'éducation, 44,7 % des élèves ont mentionné ne pas être intéressés par le domaine de l'éducation; 16,9 % ont déjà considéré l'éducation, mais ont changé d'idée; et 10,9 % ont indiqué être intéressés par le domaine, mais que ce n'est pas leur premier choix (Tableau 2).

Tableau 2

Intérêt envers le domaine d'éducation

	n	%
Non	188	44,7
Oui	116	27,6
Ça m'a déjà intéressé, mais ç'a changé	71	16,9
Oui, mais ce n'est pas mon premier choix	46	10,9

Devant la question, « Est-ce que tu es intéressée ou intéressé par le domaine de l'éducation ? », 27,6 % des élèves ont répondu OUI. En fait, lorsque demandé quel programme postsecondaire s'attendent-ils à suivre, seulement 34 élèves (8,1 %) avaient l'intention de s'inscrire dans un programme dans le domaine de l'éducation (primaire ou secondaire).

Les avantages de la profession

Cette section présentera les avantages retenus par les élèves ainsi que certains verbatims copiés intégralement qui viennent appuyer les résultats de recherche. Les congés, le fait de pouvoir aider les jeunes et l'aspect social de la profession sont les trois avantages les plus fréquemment identifiés par les élèves consultés (Tableau 3).

Tableau 3

Trois principaux avantages du domaine de l'enseignement identifiés par les élèves

	Références
Congés	171
Aider les jeunes	99
Aspect social	92

Les congés

Beaucoup d'élèves soulignent les congés comme un des avantages du domaine de l'enseignement – notamment, les vacances d'été, le congé de mars et le congé de Noël.

« Pas travailler l'été. Ils ont les mêmes breaks que les élèves – le March break, Noël ». « C'est sûr ce serait le fun comme avoir l'été off, comme t'as beaucoup de congés ou même les tempêtes pis ça, veut veut pas ça amène beaucoup de congés ».

Certains élèves précisent que ces congés font en sorte que la carrière d'enseignement permet une conciliation travail-famille.

« Les avantages, ça serait, plus tard disons que t'as des enfants ou quelque chose, t'as plus de temps pour passer avec eux autres, parce que t'as à peu près les mêmes horaires, ouais, c'est ça, je trouve ça important »

« Ben t'as quand même une bonne paye, ça doit, puis t'as des vacances. Tu peux avoir une vie ».

À noter que ceci correspond également aux résultats de Balyer et Ozcan (2014) ainsi que de Saks et al. (2016).

L'aide aux jeunes

Les élèves ont également mentionné le sentiment d'accomplissement lié au fait qu'on peut aider les jeunes. L'opportunité d'aider les élèves pour leur avenir et donc aider à la société.

« Comme t'enseignes peut-être comme 100 élèves, 80-100 élèves par jour, pis par année, c'est un nombre incroyable que tu peux avoir une grosse influence dessus. Donc, pour la société future, c'est hyper important. Pour moi, c'est presque autant important que comme les docteurs ou comme les infirmières, le médical quoi »

« J'ai tout le temps aimé travailler avec les jeunes là. [...] Ouais tu sais comme, il y en a qui ont plus de misère pis ça, puis je sais que comme eux autres des fois ils ont moins de chances. Fait que comme les aider, ça m'a tout le temps parlé »

L'aspect social

En enseignement, le personnel enseignant est toujours entouré de collègues et d'élèves; c'est une profession sociale où on interagit avec beaucoup de gens.

« Je trouve que les enseignants sont plus proches on va dire, comme communauté, ou comme tous les enseignants sont plus proches ensembles, puis des fois ça va te permettre de faire des amis comme connaître du nouveau monde tout ça ».

« J'aime vraiment travailler avec le monde fait, que c'est sûr que travailler dans une école, c'est le fun pour ça ».

« Le côté social, tu vois beaucoup de monde ».

« Comme je vois les profs pis je vois vraiment qu'ils créent des relations avec les élèves. C'est le fun, tu vois du monde, t'es habitué de les voir, c'est l'fun. Ça vraiment l'air positif de travailler ici, ça l'air fun. Avec les élèves pis tes coéquipiers, je vois juste ça comme avantages ».

Finalement, d'autres avantages identifiés par plus de dix élèves sont les suivants :

- travailler avec les enfants (pour ceux qui aiment les enfants);
- l'horaire;
- le salaire et les avantages sociaux;
- l'apprentissage continu;
- l'opportunité d'enseigner une matière qu'on aime;
- le fait que c'est une profession en demande sur le marché du travail;
- la sécurité d'emploi;
- la confiance qu'on peut gagner à travers l'enseignement;
- le fait que chaque jour est différent au travail.

Les désavantages de la profession

L'analyse thématique des données a permis de regrouper les désavantages identifiés par les élèves selon les trois thématiques suivantes : soit la gestion des comportements et la discipline; le travail supplémentaire les soirs et les fins de semaine (notamment pour la correction ou la préparation) (Tableau 4).

Tableau 4*Trois principaux désavantages du domaine de l'enseignement identifiés par les élèves*

	Références
Gestion des comportements / discipline	174
Travail supplémentaire les soirs et les fins de semaine (correction, préparation)	73
Salaires	44

La gestion des comportements/discipline

Beaucoup d'élèves considèrent que la gestion de comportements ou la discipline que doit faire le personnel enseignant constitue un des plus importants désavantages de la profession.

« Des fois, une classe de 25, c'est gros. C'est dur à gérer des fois je trouve. Moi, je suis un élève, puis des fois je regarde les autres élèves et je dis comme arrêtez de faire ça ».

« Les enfants peut être tannants »

« Ben quand il y a des conflits des jeunes, c'est toi qui est pris à régler. Des fois, c'est des niaiseries pis c'est tannant ».

« Comme moi les jeunes me tapent un peu sur les nerfs, ceux-là de mon âge. Je trouve que les jeunes asteurs sont pas fin là, [...] , je trouve qu'il y a comme gros de jeunes qui manque de respect pis ils sont pas fins comme envers les adultes pis ça. So moi j'aimerais pas être enseignante à cause de ça là. Bin comme à petite école, maternelle pis ça, c'a peut être fun. Mais à fin de la journée tu dois avoir mal à tête».

« Quand t'arrives au secondaire comme ils dorment en classe, c'est plus comme y écoutent pas; c'est pas qu'ils dérangent la classe c'est qui désavantagent leurs apprentissages. Pour ça, faut t'arrives [enseignant] au travail prêt, faut tu sois content, positif, si t'as une mauvaise journée tu peux pas ».

« T'as tes élèves qui ne sont pas respectueux pis ça éventuellement ça te détruit petit par petit pis éventuellement l'enseignant devient moins en moins passionné par son travail quand y a plus en plus d'élèves dérangeants ».

À noter que ce résultat correspond également avec les résultats de McCrory et al. (2023), Kane et Mallon (2006), Audu et Egharevba (2016) et Saks et al. (2016).

Le travail en dehors des heures de classe

Si les congés propres à la profession ont été identifiés comme l'avantage principal, les élèves sont toutefois nombreux à souligner la charge de travail du personnel enseignant pendant l'année scolaire. Certains élèves soulignent que les enseignantes et les enseignants ont beaucoup de travail en dehors des heures de classe, notamment pour faire de la correction ou pour préparer des devoirs ou des cours.

« Faut que tu prennes beaucoup de ton propre temps, c'est pour corriger, puis c'est vraiment, c'est pas juste comme quand tu t'es en train d'enseigner ce job là, c'est que tu penses à ça comme 24/7 toute la semaine. Ben c'est vraiment, faut vraiment que tu prennes de ton propre temps je trouve. Puis des fois ça peut embarquer sur comme ta santé mentale ».

« Moi, ma sœur elle est enseignante pis je la vois souvent arriver beaucoup plus tard. [...] tu

n'és pas vraiment payé pour le supplémentaire ».

« Burn-out, trop travailler à cause t'as pas assez de temps dans la journée comme à l'école pour être capable de faire toute la correction et la planification que tu veux faire. Pis une des raisons que ma grand-mère me disait de pas être enseignante c'est à cause que tu travailles trop à l'extérieur de l'école. C'est des sacrifices que certains enseignants sont prêts à faire et que d'autres ne sont pas »

À noter que ce résultat correspond également avec les résultats de McCrory et al. (2023).

Le salaire

Enfin, le salaire est identifié comme un des principaux désavantages. À noter que même si celui-ci a été mentionné comme un désavantage, un nombre quasi-identique d'élève ont mentionné le salaire comme un avantage.

« La paye, tout ça. Comme j'entends souvent les enseignants chialer là, ce n'est pas payé gros, puis là tu vois qu'il y a des grèves puis tout ça. Pis je ne veux pas vraiment me mélanger là-dedans ».

« C'est des longues études, parce que c'est quatre ans pour un baccalauréat en arts, pis après ça c'est deux ans pour l'éducation, so c'est comme six ans d'études qui sont, soyons honnête, un petit peu difficile à payer après, surtout avec le salaire d'enseignant ».

« Le salaire c'est un gros game changer pour certaines personnes. Comme mon frère pis sa blonde les deux sont en enseignement pis ma mère est comme: tsé, faut que vous savez que vous allez faire moins de salaire que d'autres gens. C'est pour ça que ma mère est comme es-tu 100% sûre que tu veux aller en enseignement?
As-tu d'autres choses qui t'intéresse? Parce que tsé architecture ou enseignement le salaire y a une grosse différence quand même. Je trouve que c'est de valeur, parce que dans le fond, c'est comme les enseignants, tu peux pas faire les jobs là sans les enseignants qui t'ont enseignés en premier ».

D'autre part, le salaire a également été souligné par des recherches antérieures telles que celle de McCrory et al. (2023), l'OCDE (2018) et Saks et al. (2016).

Voici également une synthèse regroupant les désavantages identifiés par plus de dix élèves. Tout d'abord, les conditions de travail ont été souvent mentionnées. Plus précisément, la monotonie et l'exigence du travail, l'horaire, les avantages sociaux, les contrats et l'impossibilité de choisir la matière enseignée, le niveau scolaire ainsi que l'école ont été abordés. De plus, un autre facteur mentionné fut celui de la pression et du stress provenant du milieu qui sont reliés aux technologies utilisées dans les écoles, la gestion des parents et de la patience nécessaire. De plus, l'aspect social de la profession fut identifié comme un désavantage, s'exprimant par le fait de parler devant un groupe, de travailler avec des enfants et la complexité d'expliquer des concepts à d'autres personnes. Finalement, certains élèves ont indiqué que la formation est trop longue pour exercer la profession enseignante et que celle-ci n'est pas un travail physique.

En questionnant les élèves au niveau de leur intérêt ou désintéressement envers la profession enseignante, certains ont mentionné un intérêt par rapport à l'éducation primaire et d'autres envers l'éducation secondaire. Parmi ceux et celles qui ont mentionné l'éducation primaire, certains indiquent que c'est parce qu'ils aiment les enfants tandis que d'autres prétendent que ce groupe d'âge est moins difficile à gérer comparativement aux adolescentes et aux adolescents. Parmi ceux et celles qui ont mentionné l'éducation secondaire, certains soutiennent que c'est parce qu'ils aiment les sujets enseignés au secondaire, tandis que d'autres mentionnent qu'ils ont moins de patience avec les plus jeunes enfants.

Discussion

Le but de ce projet était d'analyser les réponses des élèves de 11^e et 12^e années du Nouveau-Brunswick ayant participé afin d'évaluer leur intérêt envers le domaine de l'éducation et d'identifier les principaux avantages et les désavantages qu'ils perçoivent dans la profession d'enseignant ou enseignante.

L'intérêt envers le domaine de l'éducation

D'abord, 27,6 % des élèves ont signifié leur intérêt pour le domaine. Cependant, lorsque demandé quel programme postsecondaire ils s'attendent à suivre, seulement 34 élèves (8,1 %) comptent s'inscrire dans un programme dans le domaine de l'éducation (primaire ou secondaire). De nos résultats, le nombre d'élèves qui comptent s'inscrire dans un programme dans le domaine de l'éducation (8,1%) est supérieur à la moyenne nationale de 2015 et 2006 telle que soulignée par l'Organisation de coopération et de développement économique (2018) :

en 2015, moins de 1,1 % des jeunes Canadiens et Canadiennes souhaitent exercer la profession enseignante plus tard (par rapport à une moyenne de 5,5 % dans les pays représentés par cette organisation), alors que cette proportion était de 4,7 % en 2006. Cela illustre un changement significatif dans l'attractivité pour la profession. Ainsi, le Canada est l'un des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques où l'intérêt des jeunes à l'égard de la profession enseignante est le plus faible (cité par Sirois et al., 2022b, p. 3).

Selon l'Organisation de coopération et de développement économique (2018) parmi ceux et celles déjà inscrites et inscrits à l'université, 63 % ont déjà envisagé d'entreprendre des études en enseignement, tandis que 32 % des cégépiennes et cégépiens ont l'intention de s'inscrire dans un programme de formation à l'enseignement (cité par Sirois et al., 2022b, p. 3).

Pas d'intérêt envers le domaine de l'éducation

Parmi les élèves consultés, 44,7 % ont indiqué ne pas être intéressés par le domaine de l'éducation.

Toujours selon l'Organisation de coopération et de développement économiques (2018), « selon les données recueillies dans le questionnaire, 39 % des cégépiennes et cégépiens n'envisagent pas de s'inscrire dans un programme de formation à l'enseignement (cité par Sirois, et al., 2022b, p. 8).

Les avantages de la profession enseignante

L'analyse thématique a ressorti trois avantages principaux d'une carrière en enseignement, soit les congés, le fait de pouvoir aider les jeunes, et l'aspect social de la profession.

En discutant de leur intérêt (ou non) envers le domaine de l'éducation, certains élèves ont précisé leur intérêt et motivation par rapport à l'éducation au primaire ou au secondaire. Selon Berger et D'Ascoli (2011, p. 116), « la prééminence de ces motivations varie sensiblement en fonction des niveaux d'enseignement. Ce sont en effet les enseignantes et enseignants du primaire qui déclarent le plus largement une motivation altruiste ». En effet, notre recherche démontre que, parmi ceux qui ont indiqué préférer le primaire, certains indiquent que c'est parce qu'ils aiment les enfants et soutiennent que les enfants plus jeunes sont moins difficiles à gérer comparativement aux adolescentes et aux adolescents. Chez ceux ayant indiqué préférer le secondaire, certains précisent que c'est parce qu'ils aiment les sujets enseignés au secondaire ou qu'ils ont moins de patience avec les plus jeunes enfants. Ceci correspond encore une fois aux résultats de Berger et D'Ascoli (2011, p. 116) qui mentionnent que « sur le plan de la motivation intrinsèque, certaines recherches ont notamment montré que le personnel enseignant du secondaire manifeste une très forte identification à sa discipline ».

Par ailleurs, Fray et Gore (2018) soulèvent plusieurs sources de motivations identiques à celles relevées dans notre recherche. Entre autres, les chercheurs soutiennent que le style de vie hors travail (conciliation travail/famille, horaire flexible, vacances) et les conditions de travail (conditions et sécurité d'emploi, salaire, perspectives de carrière) qui sont associées à la motivation extrinsèque peuvent également exercer une certaine influence sur le choix de la profession » (cité par Sirois, et al., 2022b, p. 5).

Les désavantages de la profession enseignante

Par ailleurs, les élèves croient que la gestion des comportements/la discipline, le travail exigé en dehors des heures de classe et le salaire sont les désavantages principaux de la profession en enseignement.

D'ailleurs, plusieurs recherches (Ferguson et al., 2012; Gonzalez et al., 2008; Sirois et al., 2022b et Skaalvik et al., 2011), mentionnent certains désavantages soulevés par les personnes participantes (ex. : problèmes de comportement/discipline, salaire, stress) sont, en fait, des causes du départ prématuré de la profession enseignante et de l'insatisfaction face à la profession, et ce, selon certaines recherches effectuées tant en Europe, qu'aux États-Unis et au Canada. De plus, les conseillers et conseillères d'orientation du cégep ont ressorti plusieurs inquiétudes soulignées par les étudiantes et étudiants qui désirent s'inscrire dans un programme de formation en éducation : notamment des préoccupations à l'égard de la gestion de classe.

Afin d'améliorer les conditions de la profession enseignante et attirer plus de gens à choisir ladite profession, Symeonidis (2015) mentionne des solutions possibles qui correspondent à nos résultats. Plus précisément, ce dernier fait allusion aux conditions de travail ainsi qu'améliorer le salaire.

Pour ce qui est des commentaires des élèves en lien avec leur préférence pour l'éducation primaire parce qu'ils aiment les enfants, ceci correspond aux résultats de Berger et D'Ascoli (2011) où l'on mentionne une motivation et un désir de travailler avec des enfants afin de les aider ainsi que de contribuer à une évolution positive de la société.

En ce qui a trait aux élèves qui ont souligné leur préférence pour l'éducation secondaire parce qu'ils aiment les sujets enseignés, ceci correspond également aux résultats de Berger et D'Ascoli (2011) et de Périer (2004), où le personnel enseignant du secondaire manifeste une très forte identification à sa discipline et où on indique que la majorité du personnel enseignant a choisi cette carrière, car celle-ci leur permet de progresser dans leur domaine d'intérêt.

Conclusion

La pénurie du personnel enseignant semble être perçue dans les différentes hiérarchies sociétales (régional, provincial, national et international). Les postes à pourvoir ne sont pas pourvus et pour le personnel enseignant embauché, trop souvent, ces postes sont donnés à des personnes non qualifiées. Une baisse d'inscription observée dans le domaine de l'éducation au postsecondaire semble démontrer un certain manque d'intérêt pour la profession d'enseignement.

La présente étude a tenté de clarifier les perceptions des élèves à l'égard de la profession enseignante afin de mieux comprendre les causes du faible taux d'inscription dans les programmes en éducation. Plus précisément, cette recherche visait à analyser les réponses des élèves afin d'évaluer leur intérêt envers le domaine de l'éducation et d'identifier les avantages et les désavantages principaux de l'influence potentielle à l'inscription aux études postsecondaires.

À la suite de 424 entrevues semi-dirigées avec des élèves de la 11^e et 12^e année dans sept écoles secondaires francophones du Nouveau-Brunswick, trois avantages principaux d'une carrière en enseignement ont été ressortis : les congés, le fait de pouvoir aider les élèves et l'aspect social de la profession. De ces mêmes entrevues, les trois désavantages principaux qui ont été retenus sont : la gestion des comportements/la discipline, la charge de travail au-delà des heures scolaires et le salaire.

Les résultats de cette étude permettront aux gestionnaires en éducation d'élaborer des stratégies pertinentes et efficaces pour le recrutement de futures enseignantes et de futurs enseignants ainsi que de mieux informer les élèves au regard de leurs perceptions envers la profession.

La collecte des données a été faite en collaboration avec les partenaires suivants : la Fédération des conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick (FCÉNB) et l'Université de Moncton et les trois districts scolaires francophones du Nouveau-Brunswick. Le financement de ladite recherche a été possible grâce à la Fédération des conseils d'éducation du Nouveau-Brunswick (FCÉNB) ainsi qu'à Patrimoine Canada.

Références bibliographiques

Audu, V.E.I. et Egharevba, J. (janvier 2016). Undergraduate Students' Perception and Attitudes towards Teaching Profession in University of Benin, Nigeria. *Journal of Educational and Social Research*. 6(1). 184-188. www.richtmann.org/journal/index.php/jesr/article/view/8795

- Balyer, A., et Ozcan, K. (2014). Choosing teaching profession as a career: Students' reasons. *International Education Studies*, 7(5), 104-115. <https://doi.org/10.5539/ies.v7n5p104>
- Battistich, V., Schaps, E. et Wilson, N. (2004). Effects of an elementary school intervention on students' «connectedness» to school and social adjustment during middle school. *Journal of Primary Prevention*, 24(3), 243-262.
- Beaudoin, M. et Nadeau, M.-F. (2020). Quelles sont les perceptions des élèves présentant des difficultés comportementales quant aux conditions qui influencent leur scolarisation en classe ordinaire? *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, 22(1), 145-169. <https://doi.org/10.7202/1070028ar>
- Beaudoin, M., Nadeau, M.-F. et Lessard, A. (2023). S'appuyer sur les perceptions des élèves du primaire pour favoriser la qualité des interactions en classe : élaboration et validation d'un questionnaire. *Revue de psychoéducation*, 52(1), 242-266. <https://doi.org/10.7202/1099295ar>
- Berger, J.-L. et D'Ascoli, Y. (2011). Les motivations à devenir enseignant : revue de la question chez les enseignants de première et deuxième carrière. *Revue française de pédagogie*, 175, 113-146. (<https://doi.org/10.4000/rfp.3113>)
- Bertron, C., Buisson-Fenet, H., Dumay, X., Pons, X. et Velu, A. (2021). Les enseignants contractuels de l'Éducation nationale : vers l'institutionnalisation d'une gestion coutumière de la pénurie? *Revue Française de Socio-Économie*, 27, 121-140. <https://doi.org/10.3917/rfse.027.0121>
- Brock, L. L., Nishida, T. K., Chiong, C., Grimm, K. J. et Rimm-Kaufman, S. E. (2008). Children's perceptions of the classroom environment and social and academic performance: A longitudinal analysis of the contribution of the Responsive Classroom approach. *Journal of School Psychology*, 46(2), 129-149.
- Carpentier, G., Levasseur, C., Sauvageau, C., Sirard, A., Laverdière-Boivin, A., Ricard, D., Riopel, J. et de Tilly-Dion, L. (2023). Rapport sur la perception de l'environnement sociopédagogique/socioéducatif et sur l'engagement scolaire des élèves – Centre de services scolaire des Samares. Rapport de recherche. Université de Montréal. <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/28108/UDM-rapport-lves-2023-VF.pdf>
- Dion-Viens, D., (2023, 17 avril). Pénurie de personnel: près de 2600 postes vacants dans les écoles québécoises : La pénurie dans le réseau scolaire est encore plus criante qu'on ne le pensait. *Le Journal de Québec*. <https://www.journaldequebec.com/2023/04/17/penurie-de-personnel-pres-de-2600-postes-vacants-dans-les-ecoles#:~:text=La%20p%C3%A9nurie%20de%20personnel%20dans,millier%20de%20postes%20d'enseignants>
- EmploiNB.ca. *Une perspective du marché du travail au Nouveau-Brunswick 2017-2026*. <https://www.emploinb.ca/sites/default/files/pdf/NB-Labour-Market-Outlook-2017-2026-Report-FR.pdf>
- Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants. (2024). Étiquette : pénurie d'enseignants. <https://www.ctf-fce.ca/fr/tag/penurie-denseignants/>
- Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec. (2022, avril). *Hausse du nombre d'enseignantes et d'enseignants non légalement qualifiés : Les enjeux pour le milieu scolaire et les conseillères et les conseillers pédagogiques*. Rapport de sondage. https://www.fppe.ca/wp-content/uploads/2022/04/FPPE_rapport_CP_NLQ_VF_avril2022.pdf
- Ferguson, K., Frost, L. et Hall, D. (2012). Predicting Teacher Anxiety, Depression, and Job Satisfaction. *Journal of Teaching and Learning*, 8(1), 27-42.
- Fray, L. et Gore, J. (2018). Why people choose teaching: A scoping review of empirical studies, 2007-2016. *Teaching and Teacher Education*, 75, 153-163. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.06.009>
- Frenzel, A. C., Pekrun, R. et Goetz, T. (2007). Perceived learning environment and students' emotional experiences: A multilevel analysis of mathematics classrooms. *Learning and Instruction*, 17(5), 478-493. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2007.09.001>

- Gasser, L., Grütter, J., Buholzer, A. et Wettstein, A. (2018). Emotionally supportive classroom interactions and students' perceptions of their teachers as caring and just. *Learning and Instruction, 54*, 82-92. <https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2017.08.003>
- Gonzalez, L., Brown, M. et Slate, J. (2008). Teachers Who Left the Teaching Profession : A Qualitative Understanding. *The Qualitative Report, 13*(1), 1-11.
- Groupe de travail sur la pénurie des enseignantes et enseignants dans le système d'éducation en langue française en Ontario. (2021, janvier). *Rapport sur la pénurie des enseignantes et des enseignants dans le système d'éducation en langue française de l'Ontario*. <https://files.ontario.ca/edu-report-on-shortage-teachers-french-langauge-education-system-fr-2021-06-17.pdf>
- Homsy, M., Lussier, J. et Savard, S., (2019). *Prioriser l'essentiel : Qualité de l'enseignement et pénurie d'enseignants : L'État doit prioriser l'essentiel*. Institut du Québec. <https://institut-quebec.ca/wp-content/uploads/2019/09/201909-IDQ-PENURIEENSEIGNANTS.pdf>
- Institut de Statistique de l'UNESCO. (2016, octobre). Le monde a besoin de près de 69 millions de nouveaux enseignants pour atteindre les objectifs de l'agenda éducation 2030. *Bulletin d'information de l'ISU*, No (39). https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246124_fre
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R. et Matteson, M. (2007). *Organizational behavior and management* (8th edition). New York, Mc Graw-Hill.
- Jary, D. et Jary, J. (2000). *Collins Dictionary: Sociology*. (3^e éd). HarperCollins.
- Kane, R. et Mallon, M. (2006). *Perceptions of teachers and teaching*. Ministry of Education, New-Zealand. https://thehub.sia.govt.nz/assets/documents/41398_Perceptions-of-Teachers-and-TeachingAccess_0.pdf
- Kyriacou, C. et Coulthard, M. (2000). Undergraduates' views of teaching as a career choice. *Journal of Education for Teaching, 26*(2), 117-126. (<https://doi.org/10.1080/02607470050127036>)
- Lebeau, R. et Bouffard, T. (2022). Étude longitudinale des relations entre la perception de compétence, la motivation et le rendement scolaires. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation, 45*(4), 987-1027. <https://doi.org/10.53967/cje-rce.5281>
- Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Guérin.
- Levesque, R. (2013). Le respect dans le milieu scolaire : une analyse comparée des perceptions des élèves et des enseignants en fonction de la culture organisationnelle et de la taille des écoles. Thèse de doctorat inédite, Université de Laval, Québec.
- Maroy, C. (2008). Perte d'attractivité du métier et malaise enseignant : le cas de la Belgique. *Recherche & formation, 57*, 2338. (<https://doi.org/10.4000/rechercheformation.810>)
- McCrary, L., Coffey, A. et Lavery, S., (2023, October). Attracting talented and committed students to the teaching profession. Student perspectives on teaching as a career. *Teaching and Teacher Education, 133*. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104263>
- Ministère du Patrimoine canadien. (2019). *Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants dans les écoles de langue française en situation minoritaire et dans les programmes d'immersion française et du français langue seconde*. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/plan-action-langues-officielles/2018-2023.html>
- OCDE (2006). *Le rôle crucial des enseignants : attirer, former et retenir des enseignants de qualité*. Éditions OCDE. (<https://doi.org/10.1787/9789264018051-fr>)
- OCDE (2018), « Who wants to become a teacher and why? », *Teaching in Focus*, n° 22, Éditions OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/d6a81156-en>.
- Paillé, P. et Mucchielli, A. (2021). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (5^e éd.). Armand Colin.
- Patrick, H., Ryan, A. M., & Kaplan, A. (2007). Early adolescents' perceptions of the classroom social environment, motivational beliefs, and engagement. *Journal of Educational Psychology, 99*(1), 83-98. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.1.83>

- Périer P. (2004). Une crise des vocations ? accès au métier et socialisation professionnelle des enseignants du secondaire . *Revue française de pédagogie*, 147, 79-90. https://www.persee.fr/doc/rfp_0556-7807_2004_num_147_1_3122
- Robin, V. (2022). Pénurie d'enseignants. *Esprit*, 10 -13. <https://doi.org/10.3917/espri.2210.0010>
- Rocher, G. (1992). *Introduction à la sociologie générale*. Troisième édition. LaSalle, Québec : Hurtubise HMH Ltée.
- Roy, A., (2020, 19 janvier). Une pénurie d'enseignants sévit dans nos écoles. *Acadie Nouvelle*. <https://www.acadienouvelle.com/actualites/2020/01/19/une-penurie-denseignants-sevit-dans-nos-ecoles/>
- Saks, K., Soosaar, R. et Ilves, H., (2016). The Students' Perceptions and Attitudes to Teaching Profession, the Case of Estonia. ICEEPSY 2016 : 7th International Conference on Education and Educational Psychology. <http://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2016.11.48>. eISSN: 2357-1330 /
- Schunk, D. H. (2000). *Learning Theories: An Educational Perspective*, 3rd edition. Upper Saddle River, N.-J.: Prentice Hall.
- Setyaningsih, U., Muchtarom, M., et Rejekiningsih, T. (2019, December 18). The relationship between education students' perceptions and motivation towards teacher profession. AIP Conf. Proc. 2194 (1). <https://doi.org/10.1063/1.5139848>
- Sirois, G., Semevo, K., et Dembélé, M. (2022a, 5 et 6 mai). *Pénuries d'enseignants et de suppléants: un état des lieux dans 37 centres de services scolaires du Québec*. 9^{ième} Colloque international en éducation. Palais de Congrès de Montréal. https://r-libre.telug.ca/2677/1/Sirois_Semevo%26Demb%C3%A9l%C3%A9_symposium%20p%C3%A9nurie_v2.pdf
- Sirois, G., Niyubahwe, A. et Bergeron, R. (2022b). 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). <https://doi.org/10.7202/1097032ar>
- Skaalvik, E. M., et Skaalvik, S. (2011). Teacher job satisfaction and motivation to leave the teaching profession : Relations with school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Teaching and Teacher Education*, 27(6), 1029-1038.
- Socius Recherche et Conseils (2021, octobre). *La pénurie du personnel enseignant en immersion française et en français langue seconde*. Association canadienne des professionnels de l'immersion. https://www.acpi.ca/wp-content/uploads/2021/11/Socius_%C3%89tude-P%C3%A9nurie_IF-et-FLS_2021-11-02_avec-questionnaire-1.pdf.
- Sutcher, L., Darling-Hammond, L. et Carver-Thomas, D. (2019). Understanding teacher shortages: An analysis of teacher supply and demand in the United States. *Education Policy Analysis Archives*, 27(35). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1213618.pdf>
- Symeonidis, V. (2015, mars). The Status of Teachers and the Teaching Profession : A study of education union's perspectives. Education International Research Institute.
- Tang, S. Y. F., Wong, A. K. Y., Li, D. D. Y. et Cheng, M. M. H. (2020). Millennial generation preservice teachers' intrinsic motivation to become a teacher, professional learning and professional competence. *Teaching and Teacher Education*, 96, 103180. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103180>
- Toniolo, A. (2009). Le comportement : entre perception et action, un concept à réhabiliter. *L'Année psychologique*, 109, 155-193. <https://doi.org/10.3917/anpsy.091.0155>
- UNESCO. (2021). *Repenser nos futurs ensemble : Un nouveau contrat social pour l'éducation*. Rapport de la commission internationale sur les futurs de l'éducation. Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379705>
- UNESCO. (2022, octobre). Journée mondiale des enseignants : l'UNESCO alerte face à la pénurie mondiale d'enseignants. <https://www.unesco.org/fr/articles/journee-mondiale-des-enseignants-lunesco-alerte-face-la-penurie-mondiale-denseignants>
- Van der Maren, J.-M. (2014). *La recherche appliquée pour les professionnels*. Éducation, (para)medical, travail social. De Boeck Supérieur.
- Willems, E., (1970). Dictionnaire de sociologie. 2^{ième} (éd). Marcel Rivière et Cie : Paris.