

UNIVERSITÉ DE  
SHERBROOKE

CRIFPE

**Les besoins de soutien des enseignants débutants  
et les pratiques prometteuses de soutien**

Joséphine Mukamurera  
Faculté d'éducation  
Université de Sherbrooke  
CRIFPE

1

Présentation au CNIFE [en ligne], 13 avril 2023

1

2

**1. Entrée en carrière - Toute une transition!**

Profession complexe  
Plusieurs entrées à la fois!

Marché de l'emploi  
CSS/CS; École; Classe

DIVERS DÉFIS  
SENTIMENT DE SURVIE  
PRATIQUE / URGENCE  
**BESOIN DE SOUTIEN**

Youpi!  
Youpi!  
Youpi!

2

3

## 2. Mobilisation pour le soutien aux ED et retombées potentielles 1/2

- Mise en place de PIP dans plusieurs pays (Ingersoll et Strong, 2012; Kutsyruba et Walker, 2017; Morettini, Luet et Vernon-Dotson, 2020; OCDE, 2020)
- Des initiatives dans les CSS/CS au Québec depuis une dizaine d'années (Mukamurera et Desbiens, 2018) + généralisation du mentorat et participation obligatoire au PIP local (Gouvernement du Québec, 2021)
- 1\$ investi = 1,50\$ de retombées positives (AASCU, 2006)
- Résultats encourageants sur : rétention, sentiment d'efficacité personnelle, pratiques d'enseignement en classe, performance des élève (Frank et al., 2017; Ingersoll et Strong 2012; Ronfeldt et McQueen, 2017; Podolsky et al., 2019)
- Résultats plutôt mitigés, voire pas différence significative entre les OUI PIP et les NON PIP (Desmeules et al., 2017; Colognesi et al., 2020; Helms-Lorenz et al., 2016; LoCascio et al., 2016; Miller et Young, 2021; Smith-Sherrod, 2021)

3

4

## Des retombées positives des PIP au Qc (enquête au Québec, 2013-2014) 2/2

### Retombées perso et psy

- $\alpha$  de Cronbach = ,91
- 20% à 32% pour RS

### Retombées pédagogiques

- $\alpha$  Cronbach = ,92
- 34% à 46 %

### Retombées écologiques

- $\alpha$  Cronbach = ,88
- 10% à 37%

Oui... mais moins de 50% estimaient avoir ressenti des RP significatives

Certains évoquent même des impacts négatifs liés à la participation à un PIP : ex. surcharge de travail, stress supplémentaire, empiètement sur le temps personnel, style personnel compromis.

4

5

### 3. Assises théoriques pour appréhender les besoins et les pratiques de soutien

5

6

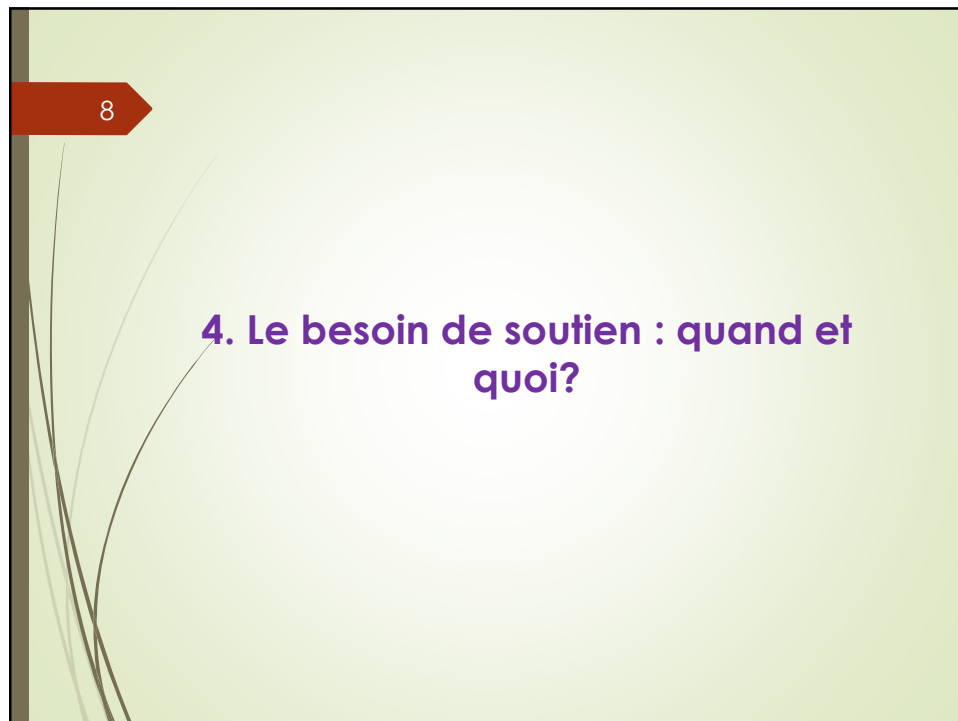
#### 3.1 Concepts d'IP et de PIP

- IP = un processus qui débute « dès la sélection des nouveaux enseignants et se termine lorsque ceux-ci ont réalisé l'adaptation nécessaire afin de fonctionner pleinement et efficacement au sein du système scolaire ». (Weva, 1999, p. 194)
- IP est un processus de construction de sens à sa situation de travail, à son métier, à son établissement scolaire et à ses relations professionnelles (Amendola et al., 2015)
- Processus IP sur 5 ans voire plus selon notamment les conditions d'exercice, le soutien offert par le milieu et la capacité d'adaptation de l'enseignant (CSE, 2014)
- Un PIP: ensemble structuré de mesures institutionnelles établies dans le but explicite de soutenir et d'accompagner les enseignants au cours de leurs 1ères années de carrière.

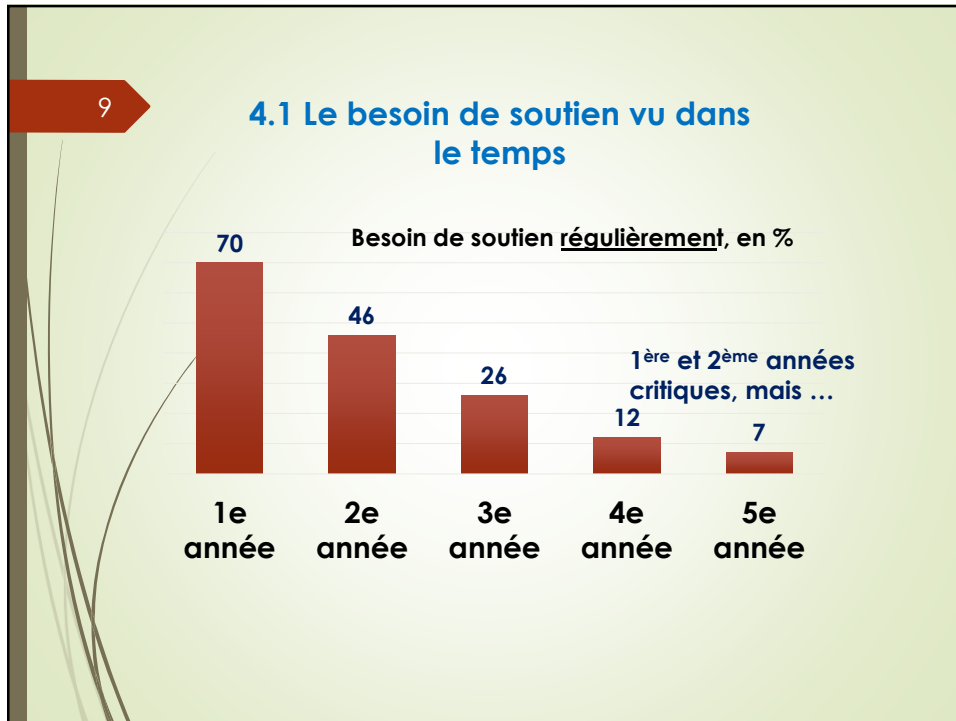
6



7



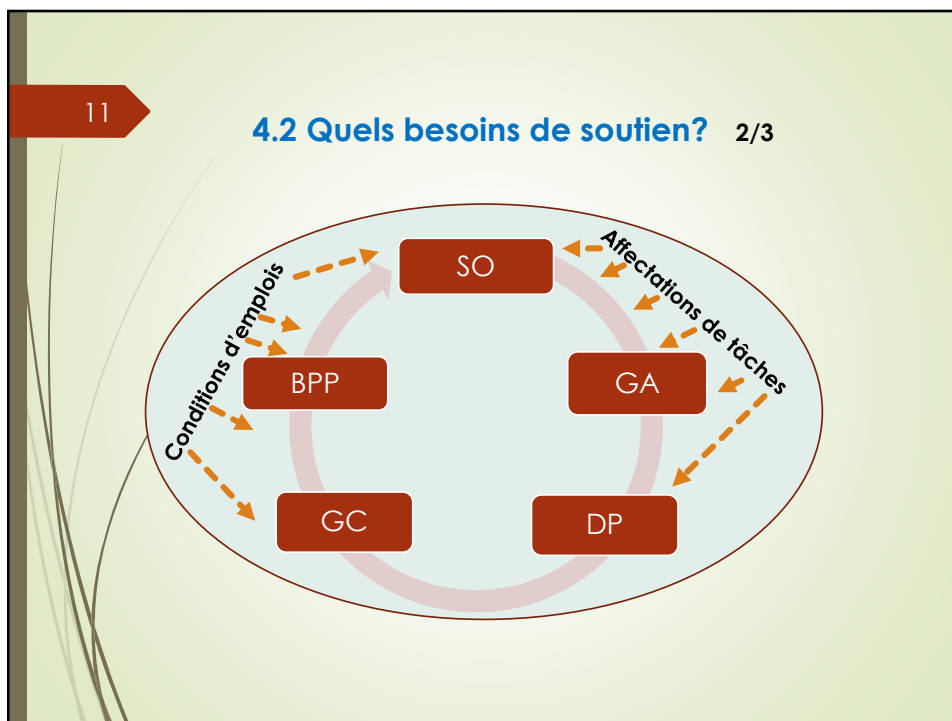
8



9



10



11

12

### Quatre BS (items) non intégrés dans la typologie mais qui sont quand même significatifs

Items (Q32 BS)	%
5BS Connaissance des rouages administratifs et syndicaux relatifs à l'octroi des contrats, à l'affectation et aux avantages sociaux	93
6BS_Appropriation et mise en œuvre des orientations du PFEQ	71
24BS_Organiser le quotidien (gérer la multitude de tâches, être guidé dans les choix à faire, gestion du temps, etc.)	61
22BS_Faire participer les parents dans le cheminement scolaire de leur enfant	59

12

13

## 5. Les pratiques de soutien

Quand, fréquence et types de soutien

13

14

### 5.1 Quand?

Dès le début, peu importe le moment de l'embauche et le statut

Surtout les 2 1ères années; et des moments clés à ne pas manquer



14

## 5.2 Fréquence souhaitée pour le soutien

Année d'expérience	Quelques fois par semaine	Quelques fois par mois	Quelques fois par an	Autre fréquence
1 <sup>ère</sup> année (n=99)	40	47	9	4
2 <sup>ème</sup> année (n=98)	22	51	24	3
3 <sup>ème</sup> année (n=91)	8	40	52	1
4 <sup>ème</sup> année (n=76)	1	25	70	4
5 <sup>ème</sup> année (n=63)	2	13	78	8

15

15

16

## 5.3 Par quelles mesures de soutien? 1/3

Une seule mesure d'IP?

Le mentorat suffirait?

Une complémentarité de mesures?

Combien de mesures et quelles combinaisons

16

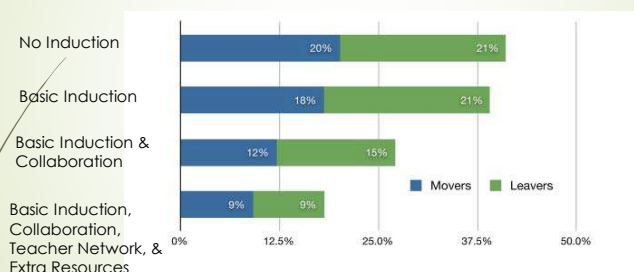


17

### 5.3 Par quelles mesures de soutien? 2/3

#### Par exemples...

#### Réduction de l'attrition après une année



Effet  
augmenté!

Source : Corbell, K.A. (2009, p. 10); Smith et Ingersol (2004)

17

18

### 5.3 Par quelles mesures de soutien? 3/3

Ronfeldt, M., & McQueen, K. (2017). Does new teacher induction really improve retention? → cohorts 2003 à 2012

- À divers degrés, certaines mesures de soutien ont un effet sur le fait de changer d'école ou de quitter la profession
  - *Communication de soutien par la direction*
  - *Séminaires dédiés aux enseignants débutants*
  - *Mentorat*
- Recevoir plus de soutien (*extensive support* - 4 mesures ou plus) diminue les chances de quitter la profession de 5% par rapport à ceux qui ont reçu moins de soutien (3 mesures ou moins)

Au Québec, résultats concluants pour la motivation à rester à la même école/CSS mais pas rétention dans la profession

→ besoin de données récentes

18

19

## Quelques mesures de soutien pertinentes

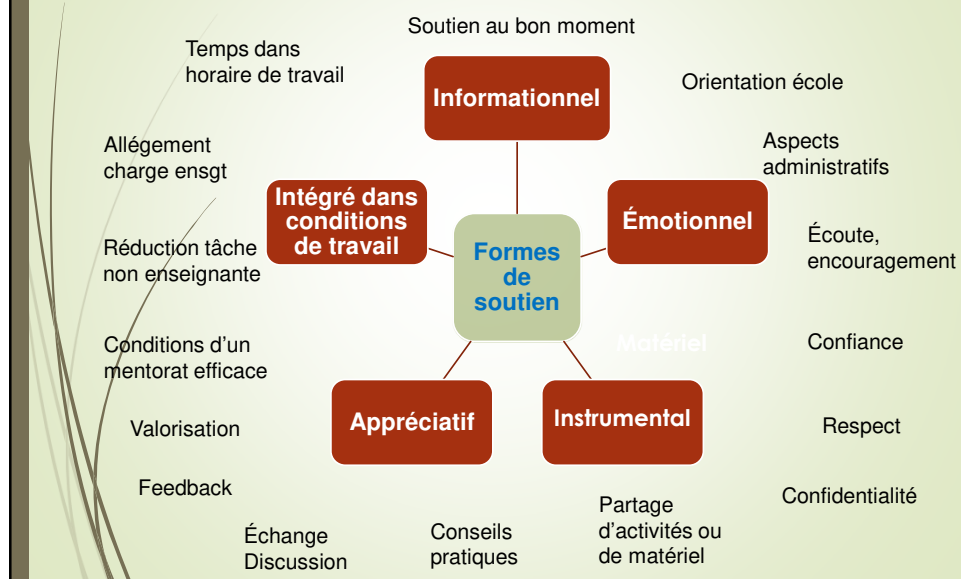
1. Temps de planification en commun
  2. Allègement de la tâche → différentes formes
  3. Soutien par une personne-ressource
  4. Observation
  5. Mentorat avec enseignant expérimenté
- Etc.**

Notre enquête en cours permettra de documenter et d'actualiser l'éventail des mesures et leur degré d'utilité

19

20

## 5.4 Nature du soutien / pratiques



20

21

## 6. Pour conclure... Considérations importantes



- Contenu du PIP / complet + connexion aux besoins et préoccupations des ED + avec des conditions adéquates
- Intensité du soutien
- Effet durée du PIP/soutien: plus d'un 1 an
- Qualification fait la différence = prédicteur important
- Culture de soutien dans le milieu → fait différence entre écoles
- Qualité de la mise en œuvre du PIP optimise l'effet: cohérence, structure, adéquation aux besoins

21

22

**MERCI DE VOTRE ATTENTION**

[josephine.mukamurera@usherbrooke.ca](mailto:josephine.mukamurera@usherbrooke.ca)

22