

Transition à l'enseignement 2016

Rapport supplémentaire :

Perspectives des diplômés des programmes de formation à l'enseignement en français



Ontario
College of
Teachers
Ordre des
enseignantes et
des enseignants
de l'Ontario

Le présent rapport est un supplément à l'étude sur la transition à l'enseignement de 2016, disponible dans le site web de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Le nombre accru de diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français en 2015 s'est traduit par une légère augmentation du taux de chômage des enseignantes et enseignants en première année de carrière en 2016. Toutefois, le taux de chômage des résidents de l'Ontario est demeuré en dessous de 10 % et les enseignants dont la langue maternelle est le français sont toujours en forte demande.

En 2016, le nombre de nouveaux enseignants francophones a grandement baissé et restera bien en dessous des niveaux précédents pendant au moins les deux prochaines années.

Étant donné que les conseils scolaires de langue française en Ontario seront confrontés à des défis de recrutement, la situation d'emploi de ces enseignants en début de carrière devrait s'améliorer dans les années à venir.

Frank McIntyre
fmcintyre@oct.ca



[oct-oeeo.ca/fb](https://www.facebook.com/oct-oeeo.ca/fb)



[oct-oeeo.ca/tw](https://www.twitter.com/oct-oeeo.ca/tw)



[oct-oeeo.ca/ig](https://www.instagram.com/oct-oeeo.ca/ig)



[oct-oeeo.ca/yt](https://www.youtube.com/oct-oeeo.ca/yt)



[oct-oeeo.ca/pi](https://www.pinterest.com/oct-oeeo.ca/pi)



[oct-oeeo.ca/li](https://www.linkedin.com/company/oct-oeeo.ca/li)

Table des matières

1	1. Sommaire
1	Mise en contexte de l'offre annuelle de nouveau personnel enseignant
2	Points saillants du sondage de 2016
5	Mise en contexte des procédures d'embauche
6	2. Situation d'emploi
6	Chômage globalement en baisse, mais légère hausse chez les nouveaux pédagogues qui vivent en Ontario
9	Situation d'emploi positive dans l'ensemble de l'Ontario, mais moins avantageuse hors de la province
13	Obtention accélérée d'un emploi en enseignement
16	Beaucoup plus d'emplois en Ontario pour les diplômés d'un programme en français que pour ceux d'un programme en anglais
18	Disponibilité des emplois en enseignement en Ontario et ailleurs
20	3. Recherche d'emploi et concurrence
20	Importante disposition à déménager et enseigner pour divers employeurs
23	Degré de concurrence variable en première année de carrière
24	4. Expérience en enseignement au cours des premières années
24	Affectations difficiles pour beaucoup en première année de carrière
25	Inquiétudes quant à la sécurité d'emploi, mais optimisme, appui et satisfaction professionnelle l'emportent en début de carrière
27	5. Formation initiale à l'enseignement, insertion professionnelle et perfectionnement
27	Les récents diplômés ont en général une opinion positive de la formation à l'enseignement, mais soulignent qu'il faudrait améliorer certaines connaissances et compétences pédagogiques fondamentales
31	Haute opinion pour le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant
34	Grande participation aux activités de perfectionnement professionnel en début de carrière

37 6. Suppléance à la journée

- 37 Peu de nouveaux enseignants font de la suppléance à la journée après leur première année de carrière
- 38 Nombre d'enseignants sur les listes de suppléance sont satisfaits du nombre de journées de travail obtenues
- 39 Peu de possibilités de perfectionnement professionnel en milieu scolaire pour les suppléants

41 7. Attachement à la profession enseignante de l'Ontario

- 41 Un diplômé sur quatre vit à l'extérieur de l'Ontario la première année suivant l'obtention de son certificat
- 42 Davantage de diplômés d'un programme en français ne renouvellent pas leur autorisation d'enseigner

44 8. Conclusion

45 9. Méthodologie

- 45 Objectif et parrainage de l'étude
- 45 Conception du sondage et mode de distribution
- 46 Plan d'échantillonnage et administration des sondages
- 47 Taux de réponse et marges d'erreur

48 10. Renseignements démographiques

- 49 Enseignants autochtones

50 11. Glossaire

52 12. Annexe 1

- 52 Évaluation des connaissances professionnelles de base et des compétences pédagogiques

1. Sommaire

Mise en contexte de l'offre annuelle de nouveau personnel enseignant

Le rapport principal sur la transition à l'enseignement de 2016 présente le contexte général de l'évolution de l'offre annuelle de personnel enseignant nouvellement certifié en Ontario. Il examine les répercussions des vastes fluctuations de nouveau personnel enseignant sur les taux de chômage recensés chez les pédagogues en début de carrière.

Le tableau ci-dessous résume le nombre annuel d'enseignants nouvellement certifiés possédant des qualifications de base en français pour chacune des quatre dernières années et donne des prévisions jusqu'en 2018. Il s'agit principalement des diplômés d'un programme en français offert à l'Université Laurentienne et à l'Université d'Ottawa. En outre, ces chiffres incluent, en moyenne, près de 100 enseignants nouvellement certifiés ayant terminé leur programme de formation à l'enseignement dans d'autres provinces ou à l'étranger avant d'obtenir un certificat de qualification et d'inscription en Ontario avec des qualifications de base en français avec une combinaison des cycles primaire, moyen, intermédiaire ou supérieur.

Enseignants nouvellement certifiés et diplômés d'un programme en français (d'une faculté d'éducation de l'Ontario ou d'ailleurs)

Année	Nouveaux enseignants certifiés chaque année
2013	833 (réel)
2014	798 (réel)
2015	955 (réel)
2016	215 (réel)
2017	450 (prévu)
2018	450 (prévu)

En 2015, les exigences du programme de formation à l'enseignement de l'Ontario ont changé et, par conséquent, le programme est passé de deux à quatre sessions. Le programme prolongé est entré en vigueur en septembre 2015. Les diplômés qui ont terminé leur programme (et plus particulièrement ceux qui suivaient un programme échelonné sur plusieurs années) et qui ont fait une demande d'inscription à l'Ordre avant la fin du mois d'août 2015 ont pu être évalués en fonction des exigences de l'ancien programme de deux sessions.

Un grand nombre de diplômés en enseignement des années précédentes – qui avaient remis à plus tard une carrière en enseignement – ont présenté une demande en 2015 pour que leur dossier soit évalué avant la mise en œuvre du programme prolongé. Ainsi, très peu de diplômés de 2015 ont omis de présenter une demande à l'Ordre, ce qui a donné lieu à une augmentation importante, mais unique, d'enseignants d'un programme en français nouvellement certifiés en Ontario

en 2015 comparativement aux années précédentes.

Parallèlement aux nouvelles exigences du programme prolongé, le nombre d'étudiants acceptés annuellement dans une faculté d'éducation de l'Ontario, y compris les diplômés d'un programme en français, a baissé de plus de moitié comparé aux données d'avant 2015. La mise en œuvre du nouveau programme s'échelonnant sur deux ans, dont la première promotion sera diplômée en 2017, signifie que, de façon transitoire, peu d'enseignantes et d'enseignants francophones seront certifiés en Ontario pour la première fois en 2016. De ce fait, il y aura bien moins de nouvelles certifications dans les prochaines années que par les années précédentes.

Points saillants du sondage de 2016

Au-delà de l'augmentation du nombre de nouveaux enseignants francophones en Ontario en 2015, le sondage de 2016 a révélé une légère baisse du chômage chez ces pédagogues en première année de carrière. Pour la quatrième année consécutive maintenant, le taux de chômage a diminué pour les enseignants nouvellement certifiés qui sont diplômés d'un programme de formation à l'enseignement de langue française en Ontario.

Le plus grand nombre de nouveaux enseignants en concurrence sur le marché du travail a toutefois fait augmenter le taux de sous-emploi, ce qui a donné lieu à une légère baisse des taux de plein emploi¹ enregistrés lors de la première année scolaire suivant l'obtention de l'agrément.

Le chômage en Ontario se limite toujours à moins de 10 % : à peine 9 % des répondants déclarent ne pas avoir pu trouver un emploi en enseignement lors de la première année qui a suivi l'inscription à l'Ordre. Bien que ce taux dépasse celui de 4 % enregistré en 2015, il continue d'être bien inférieur à ceux des années précédentes et correspond tout juste à la moitié de ce qu'il était en 2012. Plus des deux tiers (68 %) des pédagogues francophones en première année de carrière en Ontario affirment être pleinement employés.

Mais la situation d'emploi est bien moins rose pour plus de un quart des enseignants en première année de carrière qui ont suivi un de ces programmes et qui ne vivaient pas en Ontario au moment du sondage. En tenant compte de ces enseignants nouvellement certifiés, le taux de chômage est actuellement de 11 % et le taux de sous-emploi de 26 %. Il convient néanmoins de souligner que ces taux se sont considérablement améliorés; en 2012, le taux de chômage était de 22 % et le taux de sous-emploi de 33 %.

D'un bout à l'autre de la province, la réussite professionnelle des diplômés d'un programme en français est manifeste. Dans l'est de l'Ontario, plus des trois cinquièmes des enseignants en première année de carrière disent avoir été en situation de plein emploi pendant l'année scolaire 2015-2016. Dans le nord de l'Ontario et les autres régions, la proportion est de trois sur quatre.

Dès la fin de la première année après l'obtention de l'autorisation d'enseigner, plus

¹ Le «plein emploi» est la situation d'emploi des enseignants qui ont déclaré avoir trouvé un emploi et enseigné autant qu'ils le voulaient au cours de l'année scolaire, que ce soit à temps partiel ou à temps plein, en tant que suppléant à la journée ou de remplaçant à long terme, ou encore dans le cadre d'un poste permanent.

des deux tiers des pédagogues qui vivent en Ontario ont réussi à obtenir un poste permanent en enseignement ou un poste de remplacement à long terme d'au moins 97 jours. La majorité de ceux qui font de la suppléance pendant une partie ou la totalité de leur première année de carrière dans la profession reçoivent une affectation de trois à cinq jours par semaine. Dès la fin de la deuxième année, la moitié des diplômés d'un de ces programmes et qui vivent en Ontario décrochent un poste permanent en enseignement. Dès la fin de la troisième année, la proportion est de trois sur quatre.

Certaines traces subsistent cependant du surplus récent sur le marché de l'emploi en enseignement de langue française. Plus de un cinquième des pédagogues en première année de carrière déclarent cumuler du travail à la pièce. Vers la fin de leur première année de carrière, ces diplômés sont toujours sur les listes de suppléance à la journée, enseignent à temps partiel ou enseignent dans plus d'une école. En outre, seul un huitième d'entre eux demeure sur les listes de suppléance jusqu'à la fin de la première année. La proportion chute pour s'établir à un dixième en deuxième année.

Les diplômés d'un programme en français en première année de carrière étaient très recherchés aux cycles primaire-moyen et intermédiaire-supérieur. Les trois quarts des pédagogues qui détiennent les qualifications pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur et plus des deux tiers de ceux qui sont qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen étaient pleinement employés tout au long de la première année. Le taux de chômage aux cycles moyen-intermédiaire était nettement supérieur à celui associé aux autres cycles, même si plus des trois

cinquièmes des enseignants de ce sous-groupe étaient en situation de plein emploi pendant la première année.

Parmi les diplômés d'un programme en français, un sur huit omet de renouveler son autorisation d'enseigner en Ontario après un an; il en est de même pour un sur quatre d'entre eux cinq ans après avoir reçu leur autorisation d'enseigner initiale. Ce taux d'attrition en début de carrière est bien plus élevé que parmi les cohortes de diplômés d'un programme en anglais.

Quatre diplômés d'un programme de langue française sur cinq certifiés en 2015 et enseignant en Ontario ont trouvé un emploi dans une école catholique ou publique de langue française de la province. Les écoles catholiques et publiques de langue anglaise ont embauché un sur huit de ces diplômés et le reste a trouvé un emploi dans une école provinciale créée en vertu de l'article 68, ou encore dans une école privée.

La situation des diplômés d'un programme en français demeure beaucoup plus enviable que celle de leurs homologues d'un programme en anglais. En effet, leur taux de chômage est bien inférieur à celui des anglophones et il leur faut beaucoup moins de temps pour décrocher un emploi permanent.

Bon nombre de diplômés d'un programme en français postulent dans plusieurs conseils scolaires et dans différentes régions de la province. Parmi eux, un sur six cherche un emploi en enseignement hors de la province. Le dixième d'entre eux a posé sa candidature dans un système scolaire de langue française de l'Ontario, et plus des deux cinquièmes l'ont fait à la fois dans des conseils scolaires publics et catholiques de langue française.

Le tiers d'entre eux ont également postulé dans des conseils scolaires de langue anglaise. Seulement un sur 20 a postulé dans une école indépendante, et seulement 4 % dans une école des Premières Nations.

La majorité des nouveaux venus dans la profession se considèrent comme bien préparés, confiants, appuyés par leurs collègues et satisfaits professionnellement de leurs affectations. Même s'ils sont de plus en plus optimistes quant à leur avenir, bon nombre d'entre eux se disent préoccupés par la sécurité d'emploi dans leur poste actuel en enseignement.

La plupart des diplômés francophones accordent énormément de valeur à leur stage et la majorité d'entre eux attribuent des notes élevées à leurs cours de formation à l'enseignement. Ils recensent néanmoins plusieurs domaines de connaissances professionnelles et de compétences pédagogiques fondamentales pour lesquels ils estiment ne pas avoir été suffisamment préparés dans le cadre de leur formation à l'enseignement ou être hautement prioritaires pour se perfectionner davantage.

Parmi les domaines recensés, citons les suivants : adaptation aux divers styles d'apprentissage; enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers et éducation de l'enfance en difficulté; gestion de classe et organisation; motivation des élèves; observation, mesure et évaluation des élèves; stratégies d'enseignement et pédagogie en matière de lecture et de littératie; appui aux apprenants du français; et santé mentale, dépendance et bien-être. Le règlement sur le programme de formation à l'enseignement prolongé qui a été adopté en 2015 porte une attention plus particulière à ces domaines précis, entre autres.

Bon nombre de pédagogues qui occupent un poste permanent ou de remplacement à long terme participent à des activités de perfectionnement professionnel pertinentes et variées. Ils tiennent en très haute estime le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNE). Les suppléants à la journée déclarent quant à eux n'avoir que peu de possibilités de perfectionnement professionnel et de mentorat dans les écoles où ils enseignent.

Mise en contexte des procédures d'embauche

La législation adoptée à l'automne 2012 favorise la transparence dans les procédures d'embauche des conseils scolaires financés par les fonds publics de l'Ontario. Ces procédures ainsi normalisées précisent le parcours que doivent suivre les nouveaux enseignants pour obtenir un poste permanent au sein d'un conseil scolaire : faire de la suppléance à la journée ou à court terme, être admissible à postuler pour une affectation à plus long terme et rechercher activement un emploi permanent.

Cette mise en contexte est importante pour comprendre comment le marché de l'emploi pour les diplômés d'un programme

en français s'est amélioré au cours des quelques dernières années. Alors que les possibilités d'emploi sont devenues meilleures pour la plupart des nouveaux membres de la profession en Ontario, les procédures normalisées pour obtenir le plein emploi étaient en place pour la plupart des nouveaux enseignants de l'Ontario. Toutefois, les conseils scolaires de langue française ont été exemptés de ces procédures, car ils éprouvaient des difficultés à recruter du personnel. En effet, cette législation en vigueur depuis décembre 2015 ne s'applique plus au processus d'embauche des conseils scolaires de langue française.

Ces procédures d'embauche ne s'appliquent pas aux écoles indépendantes de l'Ontario.

2. Situation d'emploi

Chômage globalement en baisse, mais légère hausse chez les nouveaux pédagogues qui vivent en Ontario

Au-delà de l'augmentation du nombre de nouveaux enseignants francophones en 2015, le sondage de 2016 a révélé une légère baisse du chômage chez ces pédagogues en première année de carrière. Pour la quatrième année consécutive, le taux de chômage a diminué pour les enseignants nouvellement certifiés qui sont diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français de l'Ontario. Le plus grand nombre de nouveaux enseignants en concurrence pour les emplois a toutefois fait augmenter le taux de sous-emploi, ce qui a donné lieu à une légère baisse du taux de plein emploi enregistré lors de la première année scolaire suivant l'obtention de l'autorisation d'enseigner.

Le sondage de l'Ordre du printemps 2016 révèle qu'un de ces pédagogues en première année de carrière sur neuf (11 %) est sans emploi, ce qui représente une baisse marquée par rapport au sommet de 22 % en 2012². Le

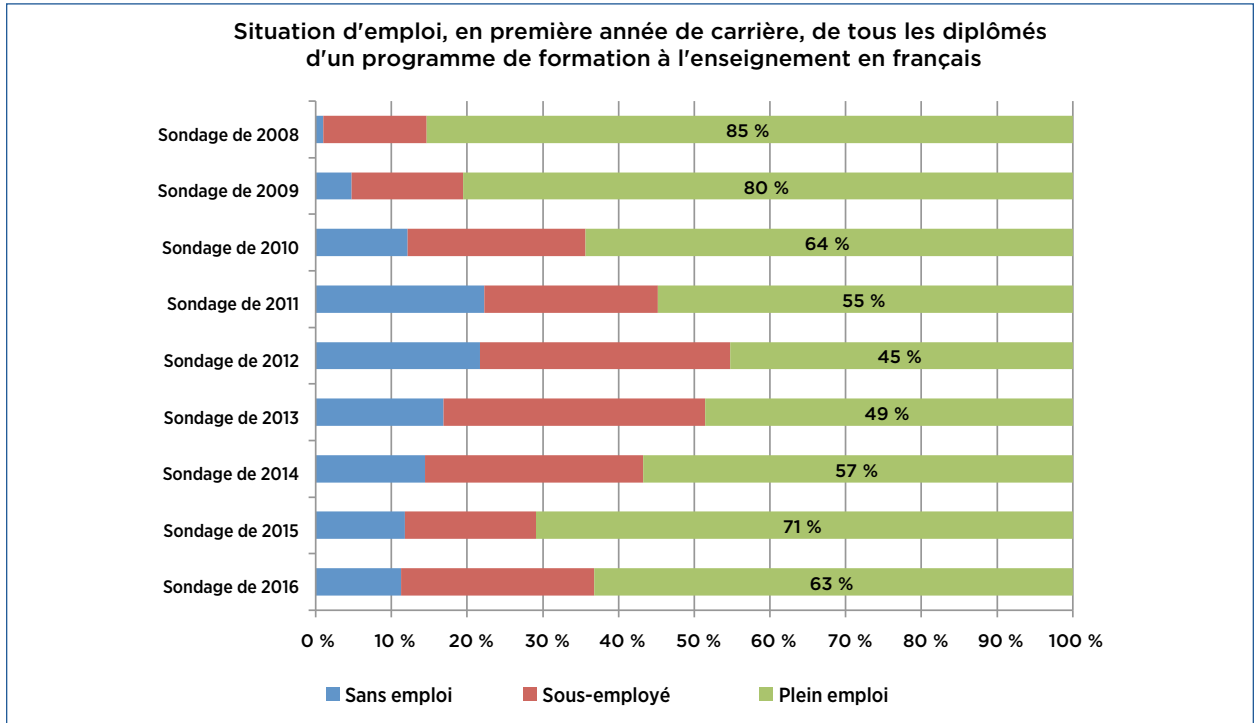
sous-emploi a augmenté pour s'établir à 26 %, soit une hausse par rapport à la proportion de 17 % enregistrée l'année précédente, mais ce taux demeure bien inférieur au sommet de 35 % en 2013³. Environ les deux tiers (63 %) des diplômés francophones en première année de carrière affirment être en situation de plein emploi, soit moins de la moitié (45 %) du taux déclaré en 2012.

Si je n'avais pas suivi un programme de formation à l'enseignement en français, je n'aurais jamais décroché mon premier contrat de remplacement à long terme. Mon conseil scolaire m'a tout de suite engagée parce que j'avais aussi des qualifications pour enseigner l'anglais au secondaire. Ils sont venus me recruter dans un autre conseil scolaire parce que leur situation était désespérée.

Diplômée de 2015 qualifiée pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur occupant un poste de remplacement à long terme en anglais et en histoire dans l'est de l'Ontario

² Les diplômés sans emploi sont ceux qui cherchent mais ne peuvent trouver de travail en enseignement, pas même de la suppléance à la journée.

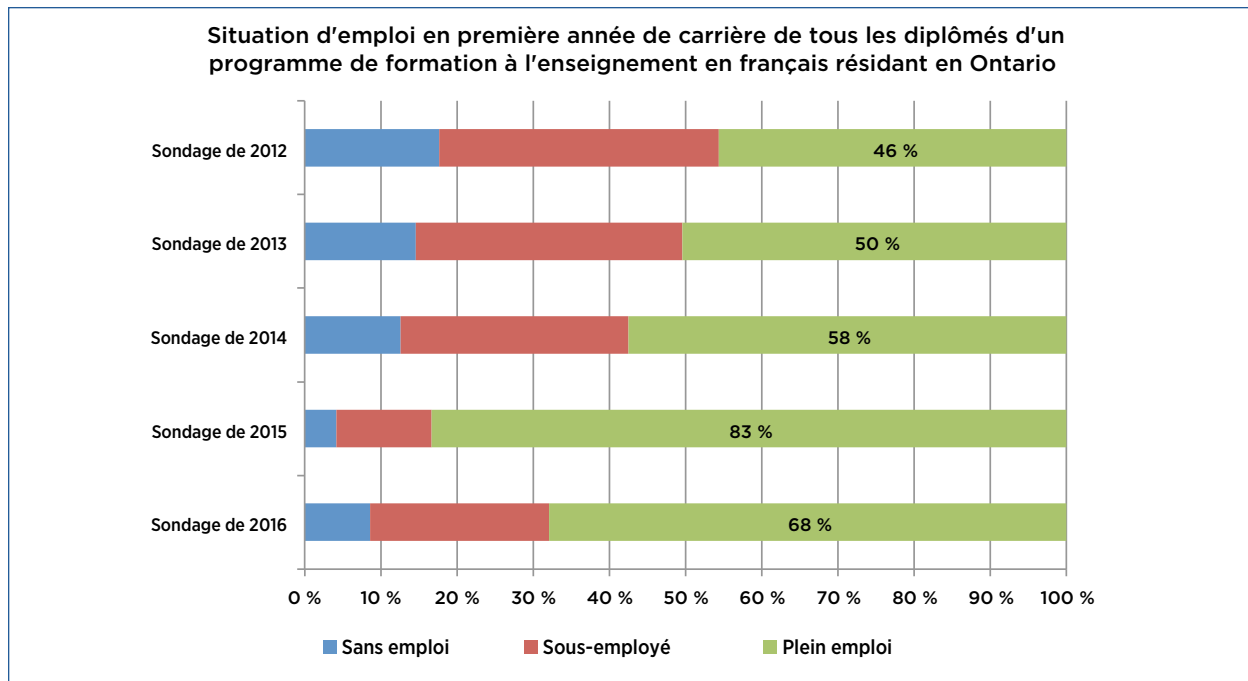
³ Les enseignants sous-employés disent avoir trouvé du travail en enseignement, mais pas autant qu'ils le voulaient au cours de leur première année de carrière.



Cependant, plus du quart (27 %) de ces pédagogues nouvellement certifiés vivaient dans une autre province (surtout au Québec) ou un autre pays. De plus, en première année de carrière, les résidents de l'Ontario présentent un taux d'emploi nettement supérieur à celui de leurs collègues qui vivent hors de la province.

Le chômage en Ontario se limite toujours à moins de 10 % : à peine 9 % des répondants

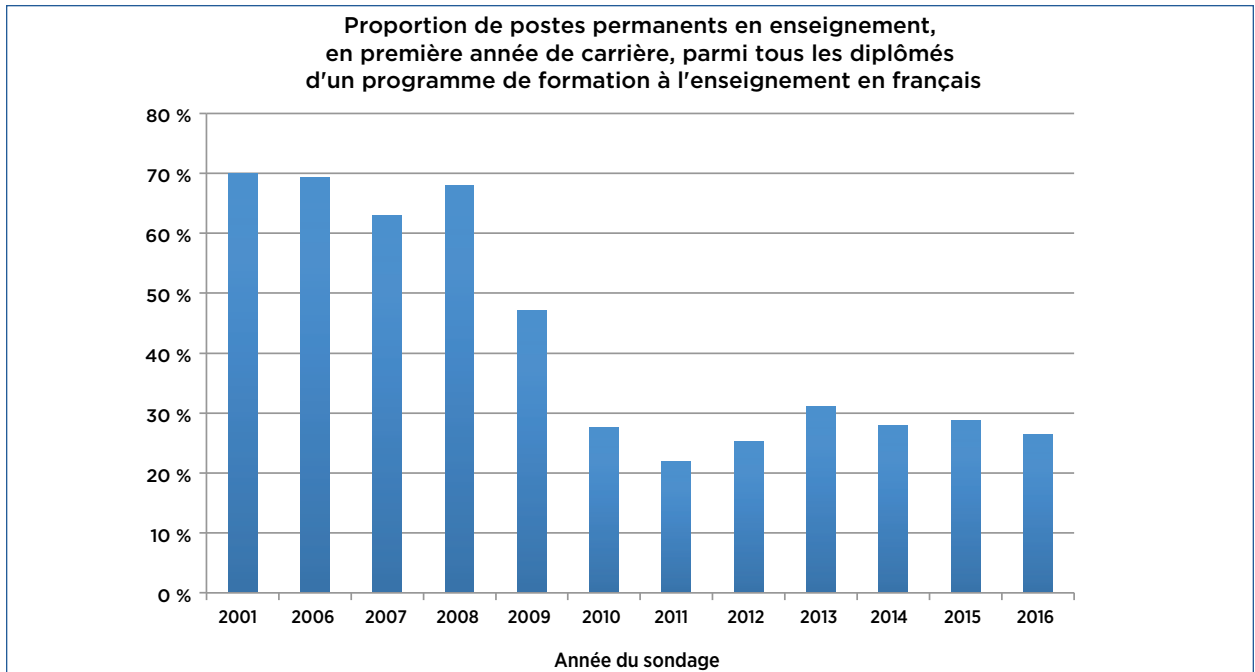
déclarent ne pas avoir pu trouver un emploi en enseignement lors de la première année qui a suivi leur inscription à l'Ordre. Bien que ce taux dépasse celui de 4 % enregistré en 2015, il continue d'être bien inférieur à ceux des années précédentes et correspond à la moitié du sommet de 18 % en 2012. Plus des deux tiers (68 %) des pédagogues francophones en première année de carrière en Ontario affirment être en situation de plein emploi.



Près de la moitié (47 %) des diplômés d'un programme en français qui évoquent un certain succès au chapitre de l'emploi au cours de leur première année d'enseignement ont commencé leur carrière en faisant de la suppléance à la journée. À la fin de l'année scolaire, à peine un sur neuf d'entre eux (11 %) figurait toujours sur des listes de suppléance⁴. Près des deux tiers (63 %) détenaient un contrat à durée déterminée et les 26 % restants avaient obtenu un contrat permanent.

Le taux d'emploi permanent pour l'ensemble des diplômés demeure toutefois bien inférieur aux taux de 63 à 70 % déclarés au cours de la majeure partie de la dernière décennie et aussi récemment qu'au moment du sondage de 2008.

⁴ Parmi le sous-groupe des résidents de l'Ontario, 52 % ont commencé par des journées de suppléance et seulement 12 % en faisaient toujours à la fin de l'année scolaire.



Situation d'emploi positive dans l'ensemble de l'Ontario, mais moins avantageuse hors de la province

Les diplômés d'un programme en français présentent un faible taux de chômage dans toute la province. Ceux qui vivent dans le nord de l'Ontario font état du plus faible taux de chômage en première année de carrière, dans une proportion d'à peine un sur 20 (5 %), en baisse marquée par rapport au taux de 14 % enregistré pour cette région il y a deux ans. De même, le taux de chômage est faible dans l'est de l'Ontario (9 %) et dans les autres régions de la province (10 %), mais en hausse par rapport à 2015. Pour la troisième année consécutive, le taux de chômage dans l'est de l'Ontario est toujours de moins de 10 %. Pour les régions restantes, en 2016, le taux de chômage de 10 % est nettement inférieur à celui de 17 % enregistré il y a deux ans.

J'ai commencé à faire des journées de suppléance en juin, immédiatement après avoir terminé mes études. En début d'année scolaire, j'ai obtenu un contrat de remplacement à long terme, qui a donné lieu ensuite à un poste permanent.

Diplômée de 2015 qualifiée pour enseigner aux cycles primaire-moyen occupant un poste au jardin d'enfants au sein d'un conseil scolaire public de langue française dans le centre de l'Ontario

En revanche, les diplômés de ces programmes qui résidaient hors de la province en 2016 soulignent avoir le plus de défis pour obtenir un emploi en première année de carrière. Presque un sur cinq (19 %) d'entre eux était sans emploi pendant toute l'année scolaire et la moitié (51 %) se déclarait pleinement employée.

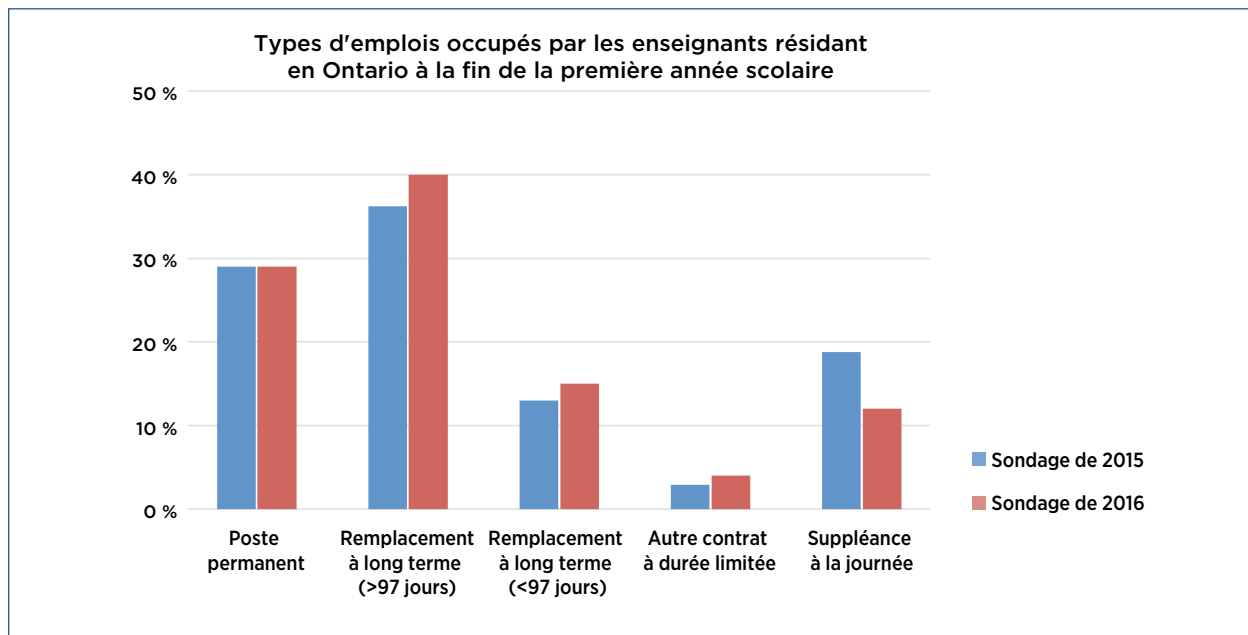
Résultats d'emploi en 2016, par région de résidence

Résultats	Est de l'Ontario	Nord de l'Ontario	Ailleurs en Ontario	À l'extérieur de l'Ontario
Au chômage	9 % (3, 9 %)	5 % (7, 14 %)	10 % (4, 17 %)	19 % (32, 21 %)
Sous-emploi	30 (15, 39)	20 (14, 29)	18 (8, 22)	30 (26, 25)
Plein emploi	61 (82, 52)	75 (79, 57)	72 (88, 61)	51 (42, 54)

*Les pourcentages entre parenthèses indiquent la comparaison de 2015 et de 2014 respectivement.

Le taux d'emploi des résidents de l'Ontario s'accompagne aussi d'une amélioration quant aux types d'emplois obtenus. Près des sept dixièmes de ces enseignantes et enseignants en première année de carrière ont décroché soit un emploi permanent (29 %), soit un poste de remplacement à long terme d'au moins 97 jours (40 %). Une proportion d'environ 12 % est demeurée sur les listes de suppléance à la journée jusqu'à la fin de l'année scolaire.

La majorité de ces pédagogues en première année de carrière obtiennent un emploi permanent ou un remplacement à long terme, des postes habituellement réservés à ceux qui cumulent au moins une dizaine de mois d'expérience en faisant de la suppléance. Cette progression professionnelle rapide rend d'autant plus manifeste la disparition du surplus de pédagogues se faisant concurrence pour les emplois dans les conseils scolaires de langue française de la province.

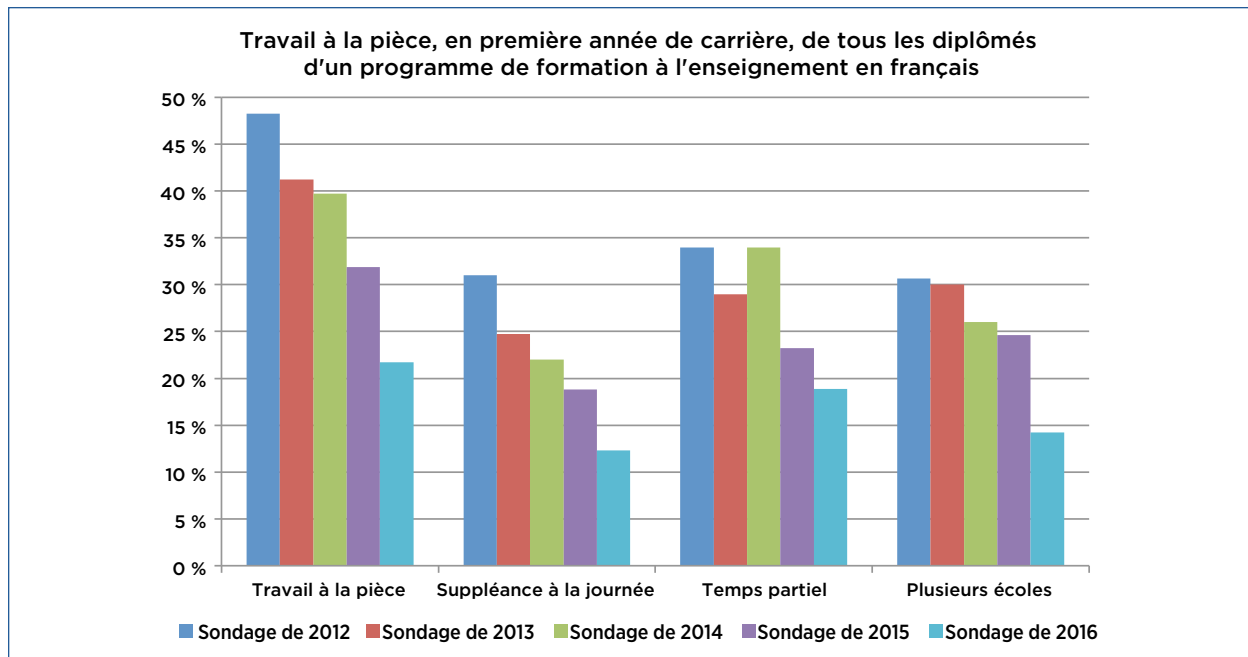


Résultats d'emploi en Ontario en 2016, par cycles

Résultats	Primaire-moyen	Moyen-intermédiaire	Intermédiaire-supérieur
Sans emploi	8 %	17 %	4 %
Sous-emploi	24	21	19
Plein emploi	68	62	77
Poste permanent	31	17	25
Remplacement à long terme +97 jours	31	33	65
Remplacement à long terme -97 jours	18	33	10
Liste de suppléance à la journée	20	17	-

Les diplômés d'un programme en français en première année de carrière étaient très recherchés aux cycles primaire-moyen et intermédiaire-supérieur. Même si le taux de chômage aux cycles moyen-intermédiaire était nettement supérieur, soit de 17 %, il convient de faire preuve de prudence dans l'interprétation des données en raison du

faible volume de réponses des résidents de l'Ontario diplômés d'un programme en français et qualifiés pour enseigner à ces cycles. Par ailleurs, ceux qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen et intermédiaire-supérieur présentaient un taux plus élevé d'obtention de postes permanents.



Le renforcement du marché de l'Ontario pour les diplômés d'un programme en français continue de réduire la proportion de pédagogues qui doivent faire de la suppléance à la journée, travailler à temps partiel ou travailler dans plusieurs écoles tout au long de l'année scolaire. Depuis 2012, le travail à la pièce a chuté d'environ la moitié (48 %) à près de un sur cinq (22 %). Le travail de suppléance à la journée jusqu'à la fin de l'année a baissé pour s'établir à 12 %, comparativement à un sommet de 31 % en 2012. La variation relative aux cycles d'enseignement est flagrante pour les postes de suppléance à la journée; cependant, aucun répondant enseignant aux cycles intermédiaire-supérieur ne déclare avoir fait de la suppléance jusqu'à la fin de l'année.

J'ai eu de la difficulté à trouver un poste dans ma région, tandis que, dans le sud-ouest de l'Ontario, où j'enseigne maintenant, il a été très facile de trouver du travail de suppléance en français, ce qui a débouché sur un poste de remplacement à long terme.

Diplômée qualifiée pour enseigner le français et l'histoire aux cycles intermédiaire-supérieur enseignant dans le sud-ouest de l'Ontario

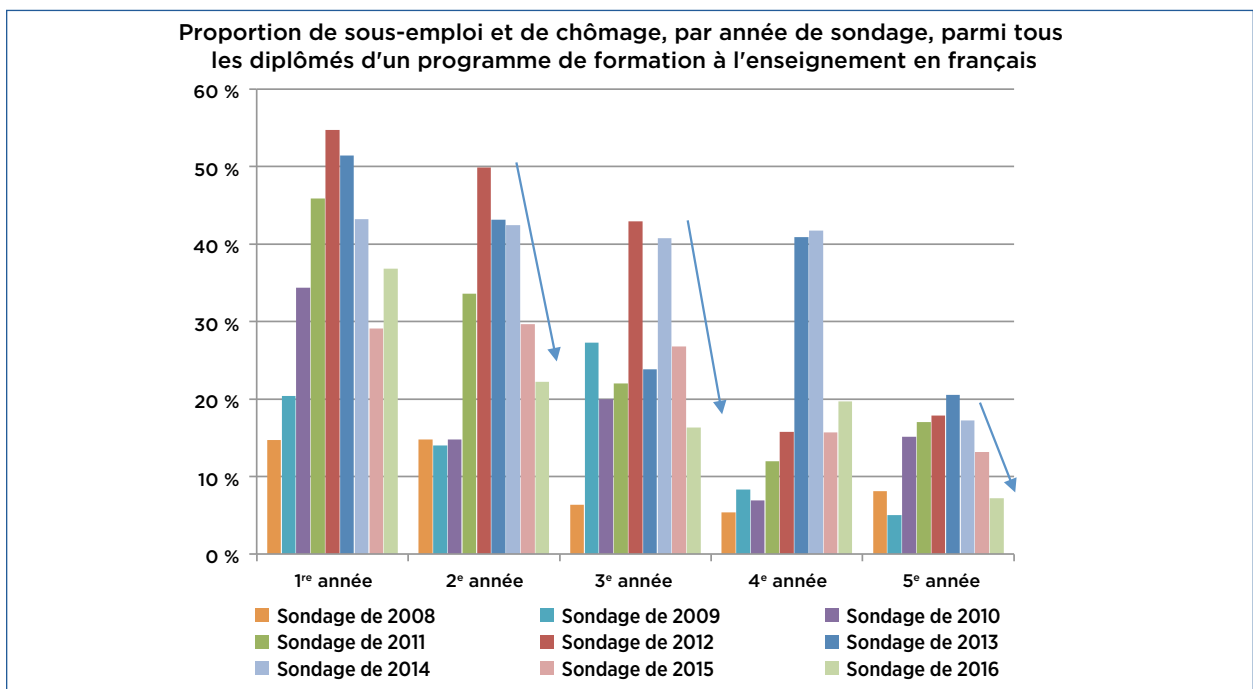
Obtention accélérée d'un emploi en enseignement

Les résultats du sondage de 2016 montrent que, pour les diplômés d'un programme en français qui commencent leur carrière après l'obtention de l'autorisation d'enseigner, les améliorations sont notables dans les marchés de l'emploi en Ontario.

Dans le cadre de la présente étude, on considère qu'un pédagogue est en situation de plein emploi s'il répond à tous les critères suivants :

- être actif sur le marché du travail, occuper ou être à la recherche d'un emploi dans une école élémentaire ou secondaire en Ontario ou ailleurs
- avoir occupé un emploi en enseignement pour une partie ou la totalité de l'année scolaire
- avoir trouvé autant de travail en enseignement que souhaité au cours de l'année scolaire.

Les enseignantes et enseignants qui sont sur le marché du travail mais n'ont pas obtenu d'emploi ou qui affirment ne pas avoir enseigné autant qu'ils l'auraient souhaité ne sont pas parvenus au plein emploi.

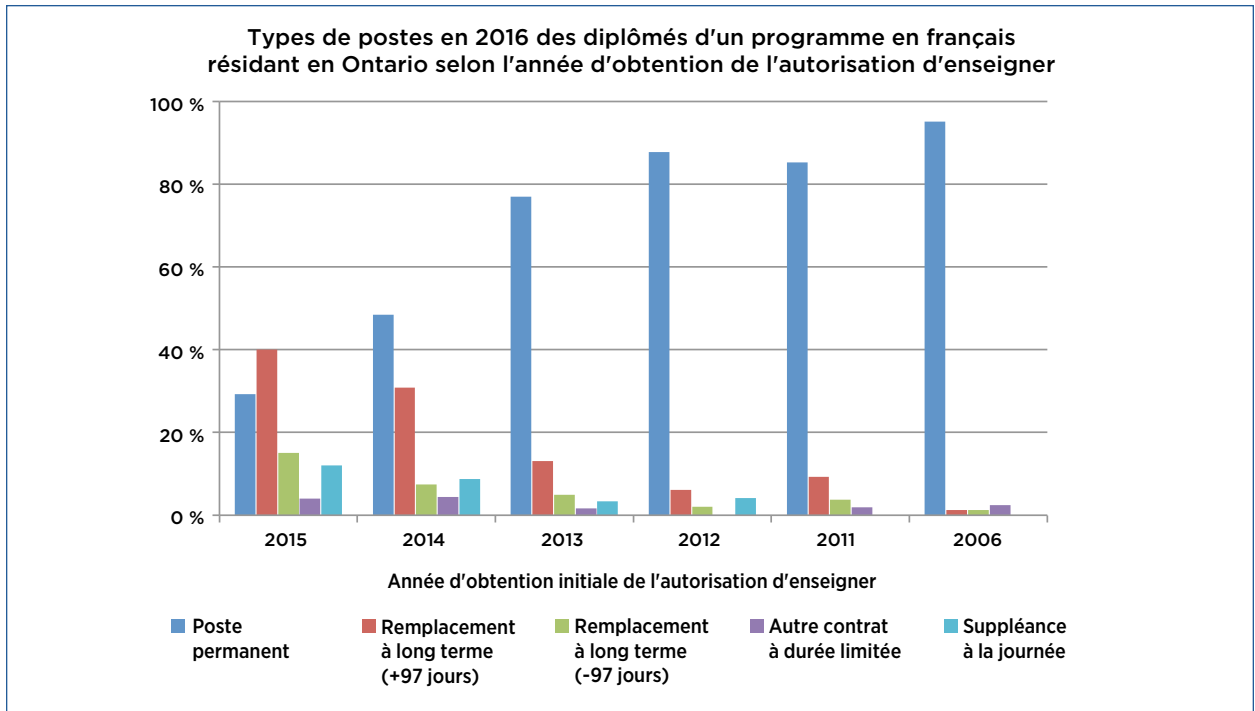


Au cours de ces dernières années, les taux combinés de chômage et de sous-emploi ont fortement chuté pour les enseignants qui sont dans leurs cinq premières années de carrière après leur certification. Les résultats du sondage de 2016 sont quelque peu mitigés en raison de l'augmentation du nombre de nouveaux enseignants certifiés en 2015. Malgré cela, les résultats associés à la deuxième, quatrième et cinquième année poursuivent la tendance à l'amélioration de la situation d'emploi. En 2016, les résultats correspondant à la première et quatrième année sont demeurés bien en dessous des taux élevés de chômage et de sous-emploi des années précédentes.

En résumé :

- le nombre de pédagogues en première année de carrière qui ne sont pas pleinement employés a atteint un sommet de 55 % en 2012; le taux se maintient à 37 % en 2016
- le nombre de pédagogues en deuxième année de carrière qui ne sont pas encore en situation de plein emploi a atteint un sommet de 50 % en 2012; le taux a diminué pour s'établir à 22 %
- le nombre de pédagogues en troisième année de carrière a atteint un sommet de 43 % en 2012; le taux est désormais de 16 %
- le nombre de pédagogues en quatrième année de carrière a diminué, passant de 42 % en 2014 à 20 % en 2016
- le nombre de pédagogues en cinquième année de carrière a atteint un sommet de 21 % en 2013; le taux est désormais de 7 %.

Bon nombre de pédagogues en début de carrière qui vivent en Ontario signalent désormais accéder plus rapidement à un poste permanent dans la province. Selon les résultats de 2016, le taux d'emploi permanent est passé de 29 % en première année à 49 % en deuxième année, et de 77 % en troisième année à 85 % ou plus en quatrième et en cinquième année. En outre, la proportion de suppléance à la journée est comparativement peu élevée dès la fin de la première année.



La majorité des enseignants qui sont dans leurs deux premières années d'enseignement changent de poste à mesure qu'ils progressent dans leur carrière. À la fin de la première année, 70 % d'entre eux déclarent s'attendre à changer de poste l'année suivante, principalement du fait qu'ils espèrent décrocher un poste permanent ou parce que leur poste de remplacement à long terme arrive à expiration.

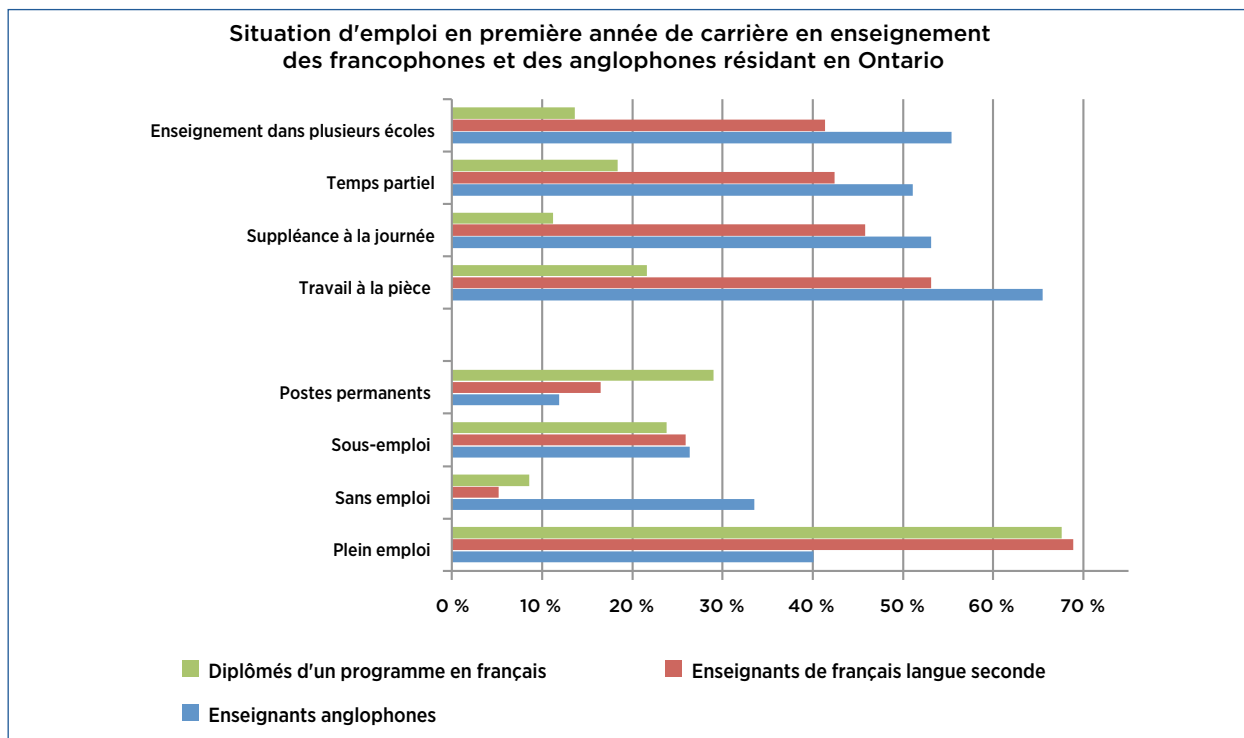
La plupart des diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français qui ont reçu leur autorisation d'enseigner en 2006 sont très bien établis au moment où ils ont franchi le cap des dix ans de carrière. Seuls 5 % d'entre eux déclarent être au chômage ou sous-employés.

Beaucoup plus d'emplois en Ontario pour les diplômés d'un programme en français que pour ceux d'un programme en anglais

La situation sur le marché du travail des diplômés d'un programme en français et des diplômés d'un programme en anglais qualifiés pour enseigner le français langue seconde en première année de carrière demeure beaucoup plus favorable en Ontario que celle des diplômés d'un programme en anglais

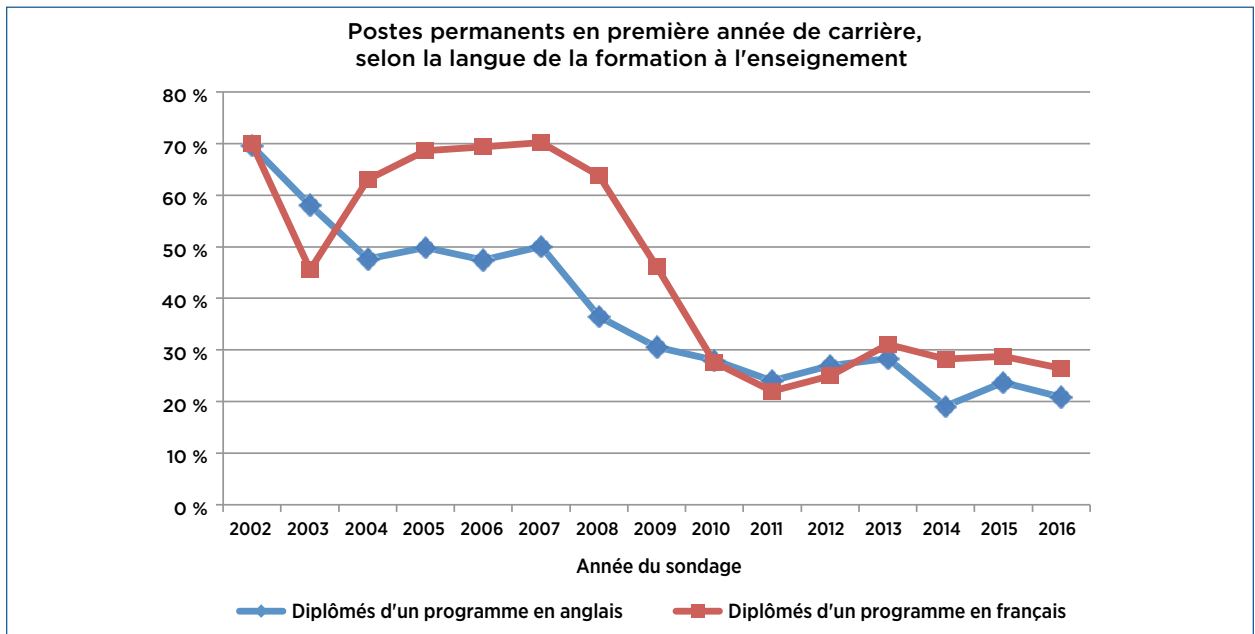
qui ne peuvent enseigner le français langue seconde. Leur taux de chômage est très inférieur (respectivement 9 % et 5 %) à celui de leurs homologues anglophones (34 %).

En outre, leur taux d'emploi permanent en première année de carrière est supérieur à celui des diplômés d'un programme en anglais qui ne sont pas qualifiés pour enseigner le français langue seconde.



Le travail à la pièce est beaucoup moins fréquent chez les diplômés d'un programme en français que parmi les diplômés d'un programme en anglais : les premiers font moins de suppléance à la journée, effectuent moins de travail à temps partiel et enseignent plus fréquemment dans une seule école plutôt que dans plusieurs. Les diplômés d'un programme en anglais qualifiés pour enseigner le français langue seconde cumulent moins de travail à la pièce que les autres diplômés d'un programme en anglais.

Si, jusqu'en 2007, les emplois permanents en enseignement étaient presque la norme pour les diplômés d'un programme en français en première année de carrière, à partir de 2008, le taux d'emploi permanent est passé d'environ 70 % cette année-là à seulement 22 % des répondants nouvellement autorisés à enseigner en 2011, une proportion semblable à celle des diplômés d'un programme en anglais. L'écart s'établit désormais à 26 % pour les diplômés d'un programme en français et à 21 % pour ceux d'un programme en anglais.



Le tableau ci-dessus tient compte de l'ensemble des enseignantes et enseignants en première année de carrière, quel que soit l'endroit où ils vivent. En 2016, les Ontariens diplômés d'un programme en anglais et ceux diplômés d'un programme en français présentent respectivement un taux d'emploi bien différent, soit 15 % contre 29 %.

Disponibilité des emplois en enseignement en Ontario et ailleurs

Les diplômés d'un programme en français certifiés en 2015 ont trouvé un emploi dans toutes les régions de l'Ontario. Environ un dixième de ceux qui ont enseigné ont travaillé

hors de la province, une baisse par rapport à plus de un septième l'année précédente. La région de l'est ontarien continue de recruter le plus de diplômés, en leur offrant 40 % des emplois disponibles – un taux correspondant toutefois à une part moindre des emplois permanents. De même, la région du nord offre plus de un dixième des postes, ce qui représente une part considérablement moindre des emplois permanents. Les autres régions de la province font état de pourcentages d'emplois permanents plus élevés par rapport à l'ensemble du recrutement.

Répartition géographique de l'emploi et des postes permanents – Enseignants en première année de carrière en 2016.

Région	Part de l'ensemble*	Part des postes permanents*
Est (code postal K)	42 % (42, 52 %)	27 % (30, 50 %)
Nord (code postal P)	11 (14, 6)	6 (22, 0)
Centre (code postal L)	10 (10, 14)	27 (13, 16)
Toronto (code postal M)	12 (9, 8)	18 (9, 8)
Sud-ouest (code postal N)	9 (11, 11)	15 (13, 21)
Extérieur de la province	9 (15, 9)	6 (13, 4)

*Les pourcentages entre parenthèses indiquent la comparaison de 2015 et de 2014 respectivement.

Quatre diplômés sur cinq d'un programme en français certifiés en 2015 ayant décroché un emploi en enseignement dans la province travaillent pour un conseil scolaire public de langue française (26 %) ou un conseil scolaire catholique de langue française (55 %). Les

conseils scolaires de langue anglaise financés par les fonds publics ont fourni à ces diplômés 12 % des emplois en enseignement, mais seulement 3 % des emplois permanents. Les écoles privées n'ont embauché que 4 % de ces diplômés.

Répartition de l'emploi et des postes permanents selon l'employeur en Ontario – Enseignants en première année de carrière en 2016

Employeur	Part de l'ensemble	Part des postes permanents
Public de langue française	26 % (29, 30 %)	44 % (60, 30 %)
Catholique de langue française	55 (50, 58)	47 (35, 70)
Programmes en vertu de l'article 68	2 (1, 0)	0 (0, 0)
Public de langue anglaise	5 (11, 4)	0 (0, 0)
Catholique de langue anglaise	7 (6, 5)	3 (5, 0)
Écoles indépendantes	4 (3, 1)	6 (0, 0)

**Les pourcentages entre parenthèses indiquent la comparaison de 2015 et de 2014 respectivement.*

Neuf postes permanents sur dix ont été obtenus dans des conseils scolaires de langue française. Les conseils scolaires publics de langue française ont offert un volume disproportionné de postes permanents par rapport à leur part du recrutement.

3. Recherche d'emploi et concurrence

Importante disposition à déménager et enseigner pour divers employeurs

La plupart (91 %) des diplômés d'un programme de formation en français certifiés en 2015 ont postulé dans des conseils scolaires de langue française. Plus de deux sur cinq (43 %) ont postulé tant dans les conseils scolaires publics de langue française que catholiques de langue française.

Beaucoup de ces nouveaux enseignants ne cantonnent pas leur recherche d'emploi aux conseils scolaires de langue française de l'Ontario. Environ un tiers (31 %) d'entre eux ont postulé dans des conseils scolaires de langue anglaise. De plus, 5 % ont postulé dans des écoles indépendantes, et 4 % dans des écoles des Premières Nations en Ontario.

Demandes d'emploi des enseignants en première année de carrière selon l'employeur en 2016

Employeur	Demandes d'emploi présentées selon l'employeur
Public de langue française	65 % (63, 76 %)
Catholique de langue française	70 (68, 79)
Programmes en vertu de l'article 68	2 (3, 0)
Public de langue anglaise	26 (28, 22)
Catholique de langue anglaise	16 (13, 18)
Écoles indépendantes	5 (6, 7)
Premières Nations	4 (3, 4)
Extérieur de l'Ontario	17 (19, 11)

**Les pourcentages entre parenthèses indiquent la comparaison de 2015 et de 2014 respectivement.*

La recherche d'emploi de beaucoup de ces nouveaux diplômés porte sur une vaste région géographique, seulement un sur quatre (27 %) limitant sa recherche à un seul conseil scolaire, la moitié (51 %) présentant une demande auprès de deux ou trois conseils scolaires, et plus de un sixième (18 %) auprès de quatre conseils scolaires ou plus.

Bon nombre de ces nouveaux pédagogues semblent en outre prêts à déménager là où des

emplois sont disponibles. Plus de un diplômé d'un programme en français sur trois (36 %) pose sa candidature dans plus d'une région de la province, et un sur six pose sa candidature à l'extérieur de l'Ontario.

Trois diplômés sur cinq ont inclus l'est de l'Ontario dans leur recherche d'emploi. La ville de Toronto arrive deuxième, récoltant un peu moins du tiers (29 %) des demandes de ces pédagogues.

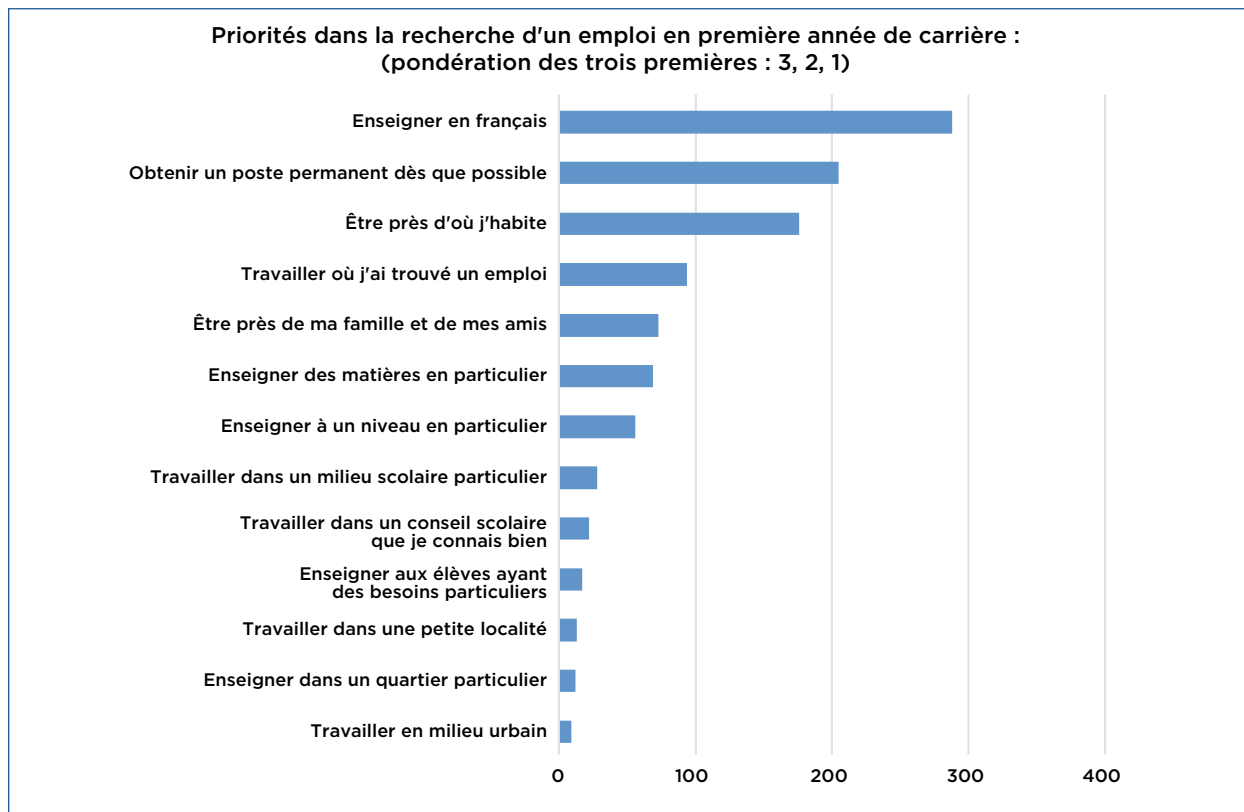
Demands d'emploi des enseignants en première année de carrière selon la région en 2016

Région	Demands d'emploi présentées selon la région
Est (code postal K)	60 % (60, 63 %)
Nord (code postal P)	21 (22, 26)
Centre (code postal L)	26 (23, 48)
Toronto (code postal M)	29 (30, 30)
Sud-ouest (code postal N)	19 (15, 22)
Extérieur de l'Ontario	18 (22, 17)

**Les pourcentages entre parenthèses indiquent la comparaison de 2015 et de 2014 respectivement.*

Nous avons interrogé les enseignantes et enseignants en première année de carrière à propos de leurs trois plus importantes priorités en matière de recherche d'emploi. L'analyse pondérée de ces réponses montre clairement que, pour les diplômés d'un

programme en français, la plus grande priorité consiste à avoir la possibilité d'enseigner en français. Viennent ensuite l'importance d'obtenir un poste permanent dès que possible, puis l'importance de travailler à proximité du lieu actuel de résidence.



Degré de concurrence variable en première année de carrière

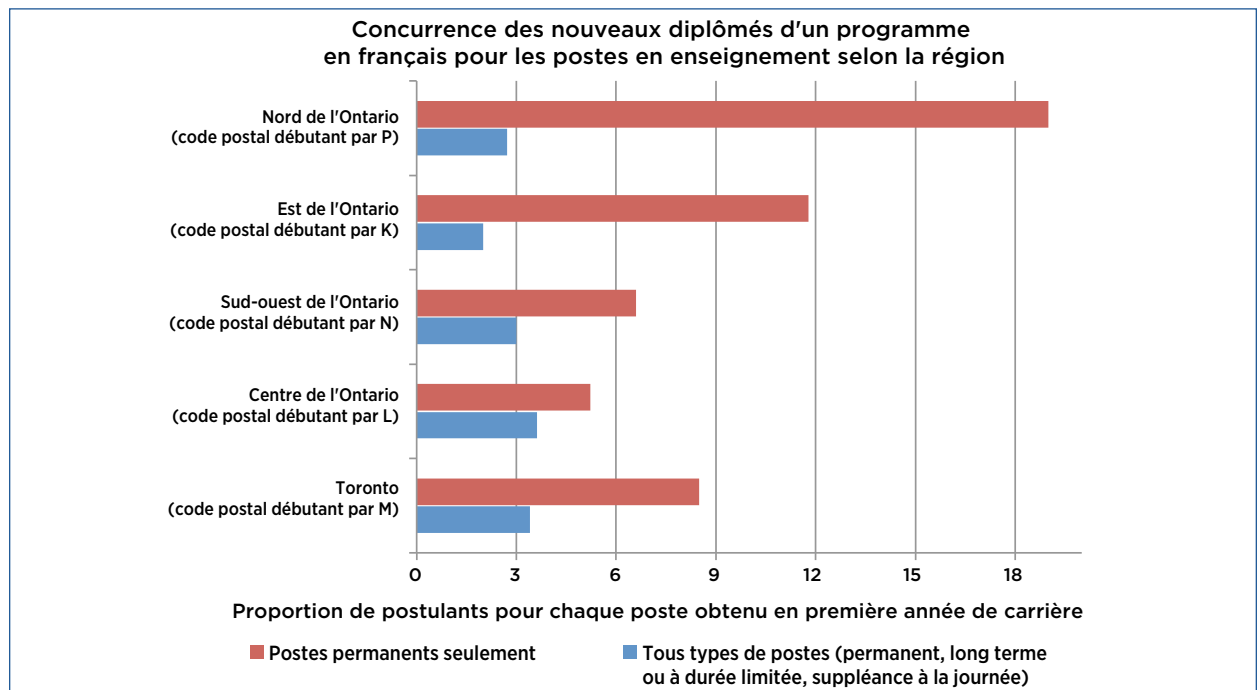
Afin de déterminer le degré relatif de concurrence existant pour les postes en enseignement parmi les diplômés d'un programme en français récemment certifiés, par région de l'Ontario, nous avons créé deux indices de concurrence :

- le rapport entre le nombre total de chercheurs d'emploi dans une région et le nombre de diplômés d'un programme en français en première année de carrière ayant obtenu un poste permanent avant la fin de l'année
- le rapport entre le nombre total de chercheurs d'emploi dans une région avant la fin de l'année et le nombre de diplômés d'un programme en français en première année de carrière ayant obtenu un poste quel qu'il soit (permanent, remplacement à long terme ou à la journée).

Plus l'indice est élevé pour une région donnée, plus la concurrence y est forte⁵.

Selon ces indicateurs, une certaine concurrence existe toujours dans la province. Dans chaque région, pour chaque pédagogue en première année de carrière embauché pour tout type d'emploi en enseignement, y compris les listes de suppléance à la journée, il y a au moins deux postulants. Pour chaque pédagogue en première année de carrière choisi pour un emploi permanent, il y a, dans chaque région, au moins cinq postulants.

En 2016, la concurrence pour les emplois permanents en enseignement était la plus forte dans le nord de l'Ontario et la moins forte dans le centre de la province. Quant à la concurrence pour tout type d'emploi, elle est la plus vive dans le centre de l'Ontario et la moins forte dans l'est de la province.



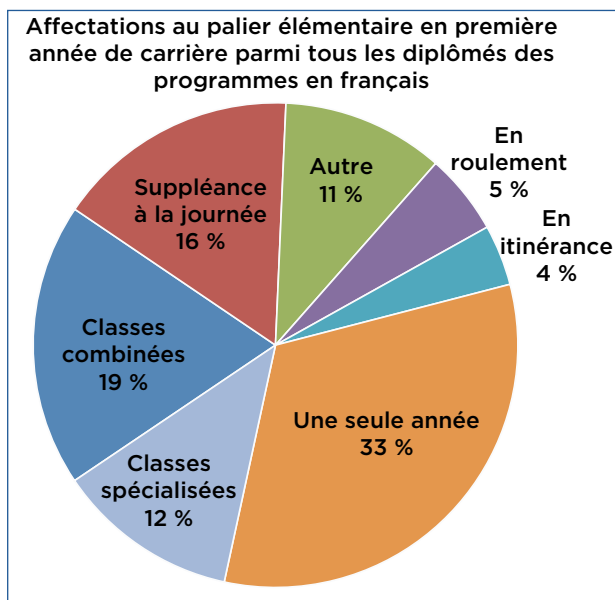
⁵ Ces indices sont fondés sur le comptage des postulants et non sur le nombre de candidatures pour chaque poste, ce qui produirait des indices différents et beaucoup plus grands.

4. Expérience en enseignement au cours des premières années

Affectations difficiles pour beaucoup en première année de carrière

Parmi les diplômés d'un programme en français en première année de carrière qui ont réussi à trouver un emploi à l'élémentaire en Ontario, la moitié (50 %) indiquent que leur première affectation consistait en de la suppléance à la journée. De surcroît, seulement un de ces pédagogues sur sept (15 %) faisait encore de la suppléance à la journée à la fin de la première année d'enseignement.

Chez ceux qui enseignent à l'élémentaire en première année de carrière, un tiers (33 %) occupent un poste permanent ou de remplacement à long terme et enseignent dans une classe d'une seule année, près de un quart (19 %) sont affectés à des années combinées, 9 % enseignent en itinérance ou en roulement, 12 % dans des classes spécialisées, et les autres ont des affectations dans des catégories multiples.



Beaucoup de suppléants à la journée déclarent que l'enseignement à des élèves ayant des besoins particuliers a compté pour une partie ou la totalité de leurs affectations. Deux cinquièmes (41 %) des pédagogues à l'élémentaire qui en sont à leur première année de carrière (y compris ceux qui font de la suppléance à la journée, qui détiennent un emploi permanent ou qui ont un contrat à durée limitée) enseignent le français langue seconde, le français en immersion ou l'éducation de l'enfance en difficulté.

Les trois quarts (74 %) des francophones enseignant à l'élémentaire jugent que leurs qualifications concordaient bien ou très bien à leur affectation, et 9 % d'entre eux estiment que leur affectation ne concordait pas ou pas du tout avec leurs qualifications.

Près de la moitié (48 %) des pédagogues en première année de carrière ayant un emploi au secondaire ont quatre cours différents ou plus à préparer, et 12 % ont au moins six cours à préparer.

Dans l'ensemble, leurs collègues du secondaire accordent une note positive à la concordance entre leurs qualifications et leur affectation. Deux tiers jugent cette concordance excellente ou bonne et seulement 7 % la jugent mauvaise.

Le cinquième (22 %) des pédagogues qualifiés pour enseigner aux cycles intermédiaire-supérieur qui ont trouvé du travail enseignant dans une école élémentaire vers la fin de la première année d'enseignement suivant l'obtention de leur diplôme, une baisse

par rapport à la proportion de 37 % des trois années précédentes. Seulement 5 % des pédagogues qualifiés pour enseigner aux cycles primaire-moyen enseignent au secondaire, une baisse de 10 % comparativement à la proportion enregistrée il y a trois ans. Les trois quarts (75 %) de ceux qualifiés pour enseigner aux cycles moyen-intermédiaire enseignent à l'élémentaire, et 25 % au secondaire.

Inquiétudes quant à la sécurité d'emploi, mais optimisme, appui et satisfaction professionnelle l'emportent en début de carrière

De tous les diplômés d'un programme en français certifiés en 2015, quatre sur cinq qualifient leur expérience générale en enseignement d'excellente (29 %) ou de bonne (51 %). Un sur six (15 %) la juge adéquate et seulement 5 % l'estiment insatisfaisante ou très insatisfaisante.

Expérience des enseignants en première année de carrière

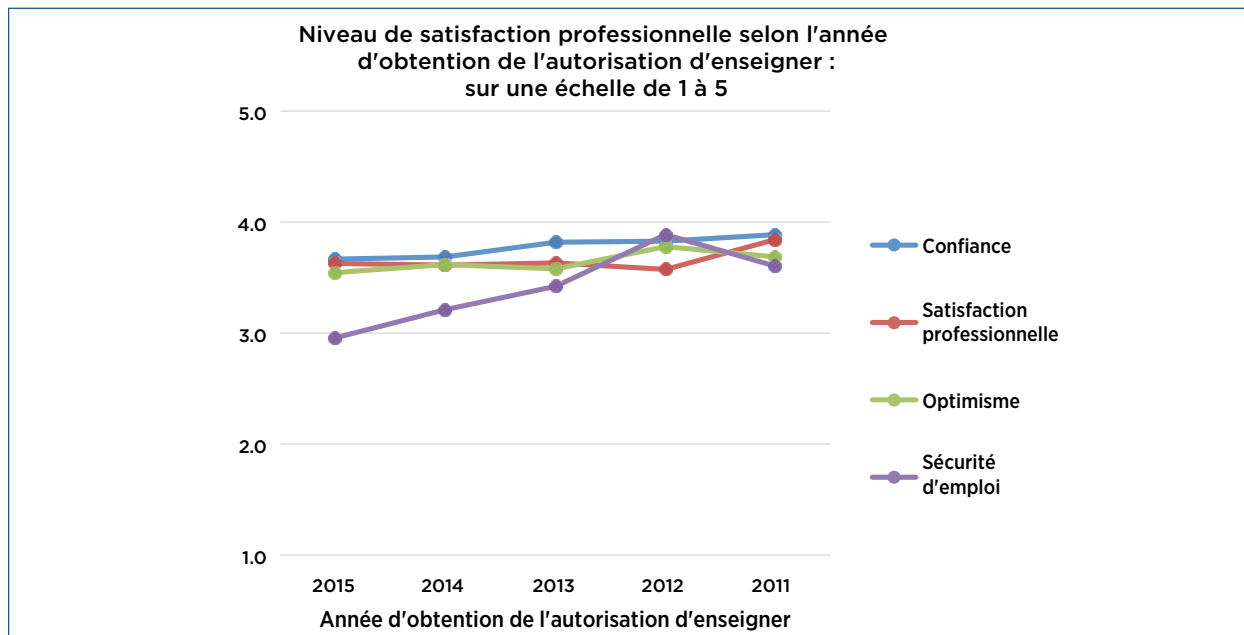
Domaine d'évaluation	% Excellente ou bonne	% Décevante ou très décevante
Appui des collègues	57 %	8 %
Optimisme par rapport à l'avenir professionnel	54	22
Assurance	53	7
Satisfaction professionnelle	50	6
Préparation	42	12
Sécurité d'emploi	35	35
Charge de travail	33	21

La majorité de ces pédagogues en première année de carrière accordent une note positive à l'appui de leurs collègues, à l'optimisme quant à leur avenir professionnel ainsi qu'à leur assurance. La moitié d'entre eux accordent également une note positive à leur satisfaction professionnelle.

Environ deux sur cinq (42 %) évaluent de manière positive leur préparation, tandis que 12 % l'évaluent de façon négative. Le pourcentage des répondants préoccupés par la sécurité d'emploi (35 %) est égal à celui des répondants qui évaluent leur sécurité

d'emploi de façon positive (35 %). Un sur cinq se dit insatisfait quant à sa charge de travail.

Le sondage de 2016 révèle que la majorité des enseignants certifiés des années précédentes évaluent également de manière positive («excellente» ou «très bonne» sur une échelle de 1 à 5) leur satisfaction professionnelle, leur assurance relativement à leurs aptitudes en enseignement et leur optimisme quant à leur avenir professionnel. L'évaluation de la sécurité d'emploi dépasse la note moyenne de l'échelle dès la deuxième année de carrière.



5. Formation initiale à l'enseignement, insertion professionnelle et perfectionnement

Les récents diplômés ont en général une opinion positive de la formation à l'enseignement, mais soulignent qu'il faudrait améliorer certaines connaissances et compétences pédagogiques fondamentales

Les diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français accordent

énormément de valeur à l'expérience acquise dans le cadre de leur formation à l'enseignement au moyen de stages qui leur procurent une base pour exercer la profession. La plupart de ces diplômés jugent que leur stage en enseignement a été excellent (32 %) ou bon (49 %).

Évaluation de la formation à l'enseignement par les diplômés de l'Ontario 2015

Évaluation	Stage	Cours	Lien
Excellent	32 %	20 %	14 %
Bon	49	36	42
Adéquat	6	25	23
Inadéquat	2	15	17
Insatisfaisant	1	4	4

Les cours de formation à l'enseignement sont loin de bénéficier d'une note aussi positive. À peine plus de la moitié jugent que leurs cours ont été excellents (20 %) ou bons (36 %). Un cinquième des diplômés les jugent inadéquats (15 %) ou insatisfaisants (4 %).

On a demandé aux enseignants en première année de carrière d'attribuer une note à chacun des éléments suivants :

- programme de formation à l'enseignement
- degré de préparation à l'exercice de la profession
- priorités en matière de perfectionnement professionnel.

Ces aspects se rapportaient à un ensemble exhaustif de domaines de connaissances professionnelles et de compétences pédagogiques fondamentales. Les recherches et consultations de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario ont permis de définir ces domaines comme étant essentiels à l'appui du programme de formation à l'enseignement prolongé qui a été lancé dans la province après que les répondants eurent terminé leur programme.

Le barème repose sur une échelle de cinq points et les résultats détaillés figurent en annexe du présent rapport. La ventilation des notes moyennes fait la distinction entre les enseignants en première année qui travaillent principalement à l'élémentaire et ceux qui travaillent principalement au secondaire. Chaque note attribuée à la formation à l'enseignement correspond à une évaluation «faible» (moyenne située entre 2,1 et 2,9), «modérément positive» (moyenne située entre 3,0 et 3,4) ou «positive» (moyenne située entre 3,5 et 3,9) des domaines de connaissances professionnelles et de compétences pédagogiques fondamentales.

Les domaines qui comportent des notes faibles ou seulement modérément positives pour la formation à l'enseignement sont mis en relief ci-dessous, car, d'une part, ils reçoivent des notes comparativement plus faibles pour la qualité de la formation à l'enseignement et, d'autre part, ils représentent des notes comparativement faibles pour la préparation dans le domaine en question ou correspondent à des priorités très élevées en matière de perfectionnement professionnel continu.

ENSEIGNEMENT À L'ÉLÉMENTAIRE

Résultats mitigés dans le domaine de la formation à l'enseignement	Évaluation de la formation	Faible note pour l'évaluation du niveau de préparation	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Enseignement d'années combinées	Faible	X	
Préparation des bulletins	Faible	X	X
Développement de l'enfant et de l'adolescent et soutien aux élèves en transition	Faible	X	
Incorporation de l'histoire, des perspectives, des cultures et du savoir des Premières Nations, Métis et Inuits	Modéré	X	
Utilisation des recherches en éducation et analyse des données	Modéré	X	
Enseignement fondé sur le questionnement	Modéré	X	
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*	Modéré	X	
Gestion de classe et organisation	Modéré		X
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	Modéré		X
Observation de l'élève, et mesure et évaluation	Modéré		X
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage	Modéré		X
Éducation de l'enfance en difficulté	Modéré		X
Adaptation de l'enseignement aux apprenants divers	Modéré		X

ENSEIGNEMENT AU SECONDAIRE

Résultats mitigés dans le domaine de la formation à l'enseignement	Évaluation de la formation	Faible note pour l'évaluation du niveau de préparation	Priorité de perfectionnement professionnel élevée
Enseignement d'années combinées	Faible	X	
Incorporation de l'histoire, des perspectives, des cultures et du savoir des Premières Nations, Métis et Inuits	Faible	X	
Préparation des bulletins	Faible	X	X
Enseignement fondé sur le questionnement	Faible	X	
Santé mentale, dépendances et bien-être	Faible	X	X
Éducation de l'enfance en difficulté	Faible	X	X
Utilisation des recherches en éducation et analyse des données	Faible	X	
Enseignement et participation des parents	Modéré		X
Gestion de classe et organisation	Modéré		X
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers	Modéré		X
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*	Modéré	X	
Suppléance	Modéré	X	
Curriculum et pédagogie des mathématiques	Modéré	X	
Développement de l'enfant et de l'adolescent et soutien aux élèves en transition	Modéré		X
Adaptation de l'enseignement aux apprenants divers	Modéré		X
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage	Modéré		X
Observation de l'élève, et mesure et évaluation	Modéré		X
Motivation des élèves	Modéré		X
Pédagogies, mesure et évaluation de vos domaines particuliers du curriculum	Modéré		X

Haute opinion pour le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant⁶

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNPE) appuie bon nombre de nouveaux pédagogues qui ont réussi à obtenir un poste permanent en enseignement ou un poste de remplacement à long terme dans un conseil scolaire financé par les fonds publics de la province. Le programme favorise, tôt dans la carrière, le perfectionnement professionnel et le développement des nouveaux venus dans une profession exigeante.

La majorité des diplômés (86 %) d'un programme en français en première année de carrière qui occupent un emploi permanent en enseignement dans une école financée par les fonds publics de l'Ontario disent participer au PIPNPE. La plupart d'entre eux précisent avoir participé au programme d'orientation offert par leur conseil scolaire (67 %), avoir eu un pédagogue expérimenté comme mentor (86 %) et avoir été officiellement évalués par leur direction d'école (86 %). De plus, environ les deux cinquièmes d'entre eux (38 %) ont participé au programme d'orientation de leur école.

6 Les conseils scolaires financés par les fonds publics fournissent un soutien par l'intermédiaire du PIPNPE aux enseignants en première année de carrière occupant un poste permanent ou un poste de remplacement à long terme d'au moins 97 jours. Ils peuvent également fournir ce soutien aux enseignants en deuxième année de carrière occupant les mêmes types d'emploi. Les analyses dans cette section sont basées sur les réponses des nouveaux enseignants qui ont dit correspondre à l'une des définitions d'admissibilité au PIPNPE suivantes :

- Nouvel enseignant – enseignant agréé par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario occupant un poste permanent, à temps plein ou à temps partiel, au sein d'un conseil scolaire financé par les fonds publics et commençant à enseigner pour la première fois en Ontario; un enseignant est considéré comme «nouveau» jusqu'à ce qu'il ait réussi le PIPNPE ou jusqu'à 24 mois après avoir commencé à enseigner pour la première fois pour un conseil scolaire.
- Enseignant débutant effectuant un remplacement à long terme – enseignant agréé occupant son premier poste à long terme en vertu d'un contrat de remplacement à long terme d'au moins 97 jours consécutifs en remplacement du même enseignant.
- Enseignant débutant en éducation continue à temps plein – enseignant agréé qui enseigne au secondaire deux cours à crédits par trimestre, pendant quatre trimestres dans une année scolaire donnée, dans une école de jour pour adultes.
- Enseignant en deuxième année de carrière – enseignant agréé qui a suivi le PIPNPE avec succès et qui reçoit encore de l'appui par l'intermédiaire de ce programme.

Plus de un tiers des pédagogues (37 %) en première année de carrière ayant un contrat de remplacement à long terme (d'au moins 97 jours) participent eux aussi au programme. Les enseignantes et enseignants qui ont un contrat de remplacement à long terme et qui participent au PIPNPE se sont montrés moins motivés par divers aspects de ce programme. Les taux plus faibles de participation pourraient s'expliquer par la plus courte durée de beaucoup de contrats de remplacement à long terme et par le fait

que, pour beaucoup, l'affectation à ce type de contrat arrive plus tard dans l'année scolaire.

De nombreux participants au PIPNPE se joignent à des activités de perfectionnement professionnel dans plusieurs domaines fondamentaux préconisés par ledit programme. La plupart des pédagogues qui ont une affectation permanente (71 %) ou de remplacement à long terme d'au moins 97 jours (80 %) ont participé à une activité dans au moins un domaine recommandé.

Perfectionnement professionnel des participants au PIPNPE en première année de carrière

Domaine de perfectionnement professionnel	Participation
Planification, mesure et évaluation	49 %
Utilisation de la technologie	39
Gestion de classe	39
Stratégies en littératie et en numératie	36
Sensibilisation à la santé mentale	30
Enseignement aux élèves ayant des besoins divers	27
Éducation inclusive	27
Écoles sécuritaires	27
Réussite des élèves	21
Efficacité des communications avec les parents	12
Apprentissage précoce	12
Aucune de ces réponses	21

Les participants au PIPNPE évaluent de façon très positive l'aide qu'ils ont reçue de leur mentor et d'autres pédagogues expérimentés pendant leur première année de carrière.

Le mentorat dans le cadre du PIPNPE se fait généralement à l'extérieur de la salle de classe :

- la majorité des participants au PIPNPE déclarent s'être réunis avec leur mentor une à trois heures par mois (43 %) ou plus (13 %)
- la plupart des participants au PIPNPE déclarent ne pas avoir été observés dans la salle de classe (50 %) par un pédagogue expérimenté (c.-à-d., par leur mentor ou par un autre enseignant) ou affirment l'avoir été, mais pendant moins de une heure par mois (40 %)

- beaucoup déclarent qu'ils n'ont eu aucune possibilité (53 %) d'observer la pratique d'un autre enseignant (leur mentor ou un autre enseignant) ou ont affirmé avoir pu le faire, mais pendant moins de une heure par mois (30 %).

En première année de carrière, les participants au PIPNPE évaluent positivement («très utile» ou «utile») le mentorat ou l'information reçus par rapport à tout un éventail d'activités pédagogiques quotidiennes et pratiques. Ils sont peu nombreux à donner une note négative («peu utile» ou «pas utile du tout») à ce type d'aide, et ce, même si bon nombre d'entre eux ne reçoivent pas tous les types de soutien qui sont hautement appréciés par ceux qui en profitent.

Évaluation de l'appui reçu dans le cadre du PIPNPE en première année de carrière

Type d'appui	Note positive	Note négative	Sans objet
Mentorat pour la gestion de classe	79 %	3 %	15 %
Préparation des bulletins	73	3	15
Observation de la pratique d'autres enseignants	70	-	27
Trouver des ressources pédagogiques efficaces	70	12	6
Mentorat pour les méthodes pédagogiques	67	3	21
Rétroaction d'un mentor sur ma pratique	67	6	21
Planification du curriculum avec mes mentors	64	9	15
Mentorat pour l'évaluation des élèves	61	9	21
Renseignements sur les aspects administratifs	58	18	15
Conseils pour offrir une aide personnalisée aux élèves	55	9	24
Observation de la pratique de mon mentor	49	3	39
Préparation aux communications avec les parents	33	6	36

Grande participation aux activités de perfectionnement professionnel en début de carrière

La majorité des diplômés d'un programme en français agréés en 2015 et en 2014 ayant

enseigné dans une école financée par les fonds publics de l'Ontario pendant l'année scolaire 2015-2016 ont participé à des activités de perfectionnement professionnel.

Les nouveaux enseignants font du perfectionnement professionnel*

Activité de perfectionnement professionnel	Agréés en 2015	Agréés en 2014
Enseignement collaboratif avec des collègues	62 %	59 %
Participation à des cours menant à une QA	59	57
Apprentissage collaboratif dans mon école	54	62
Appui d'un mentor	42	48
Apprentissage collaboratif en dehors de mon école	32	44
Participation à l'autoévaluation de l'école	31	57
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	30	40
Participation à une association spécialisée dans une matière	26	30

*Pourcentage disant avoir participé à quelques activités ou à de très nombreuses activités de perfectionnement professionnel.

L'enseignement en équipe, les projets d'apprentissage en collaboration, le mentorat et la participation à l'autoévaluation de l'école sont des formes de perfectionnement professionnel en milieu scolaire auxquelles participent couramment ces pédagogues en première et en deuxième année de carrière. Près des trois cinquièmes de ceux qui sont en première ou en deuxième année de carrière suivent des cours menant à une qualification additionnelle. Pour ces pédagogues en première ou en deuxième année de carrière, l'apprentissage collaboratif en dehors de l'école et la participation à une association spécialisée dans une matière sont plutôt courants en tant qu'activités de perfectionnement professionnel.

Tel que décrit en annexe du présent rapport, les pédagogues à l'élémentaire qui en sont à leur première ou à leur deuxième année

de carrière après avoir obtenu l'autorisation d'enseigner accordent une priorité élevée au développement d'une vaste gamme de connaissances professionnelles et de compétences pédagogiques fondamentales.

Les enseignants à l'élémentaire indiquent que les domaines suivants constituent leurs plus grandes priorités :

- adaptation aux divers styles d'apprentissage; enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers; éducation de l'enfance en difficulté
- gestion de classe et organisation; motivation des élèves
- observation, mesure et évaluation des élèves; stratégies d'enseignement
- pédagogie en matière de lecture et de littératie; mesure et évaluation dans des domaines précis du curriculum
- préparation des bulletins.

Pour les enseignants au secondaire, les plus grandes priorités sont les suivantes :

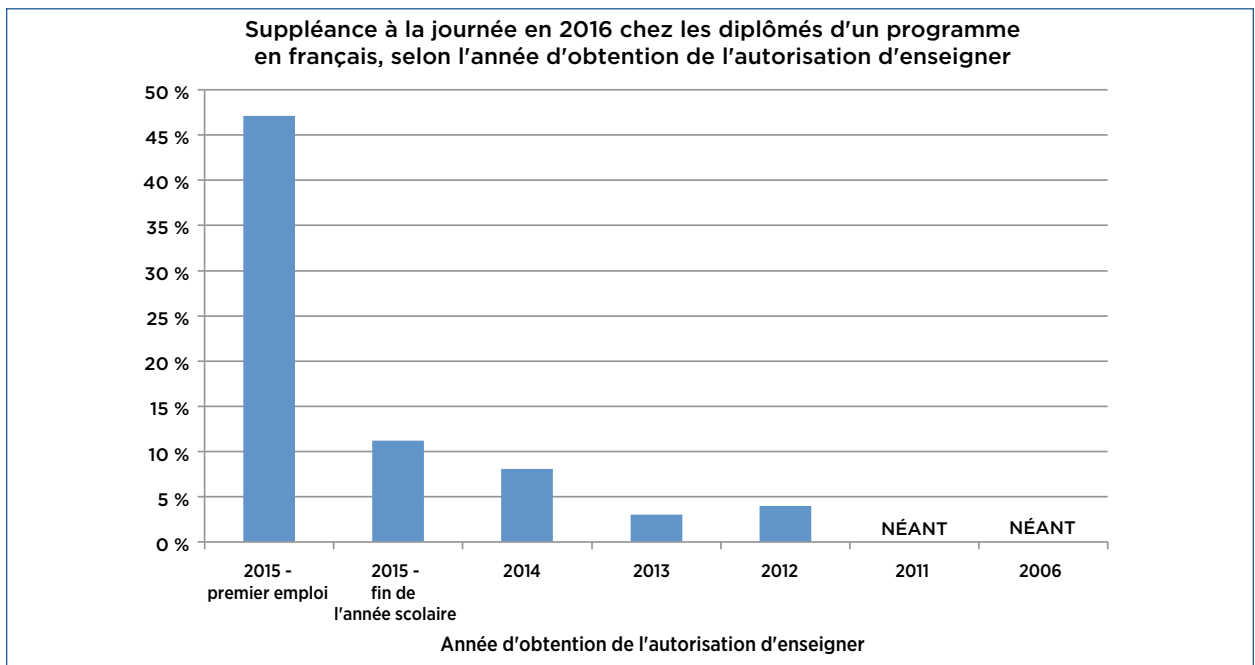
- enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers; adaptation aux divers styles d'apprentissage; éducation de l'enfance en difficulté
- gestion de classe et organisation; création d'un milieu sécuritaire, accueillant et positif
- santé mentale, dépendance et bien-être
- pédagogie, mesure et évaluation dans des domaines précis du curriculum; stratégies d'enseignement; utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage
- encadrement et rétroaction sur la pratique d'enseignement
- observation, mesure et évaluation des élèves
- appui aux apprenants du français.

6. Suppléance à la journée

Peu de nouveaux enseignants font de la suppléance à la journée après leur première année de carrière

Parmi les diplômés des programmes en français, rien que un sur dix (11 %) continue de faire de la suppléance à la journée jusqu'à

la fin de sa première année d'enseignement, soit une baisse par rapport au taux de 25 % enregistré dans notre sondage de 2014. Cette proportion diminue à environ un sur 12 après la deuxième année de carrière et est négligeable par la suite.

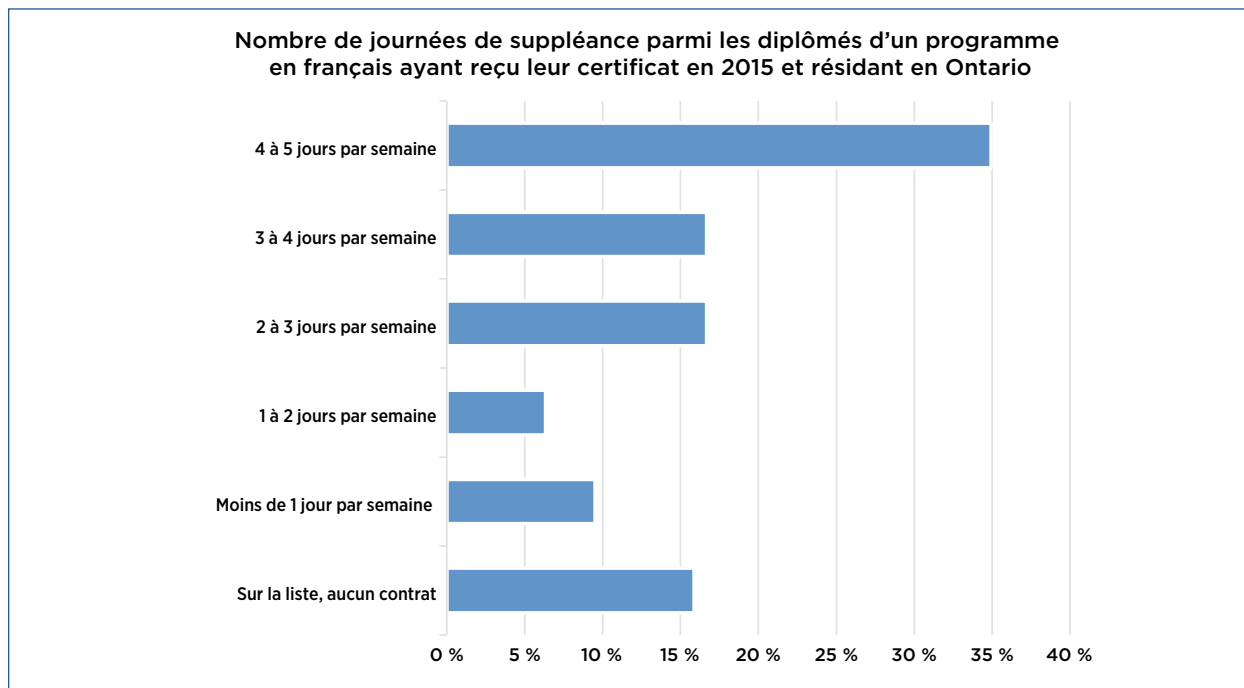


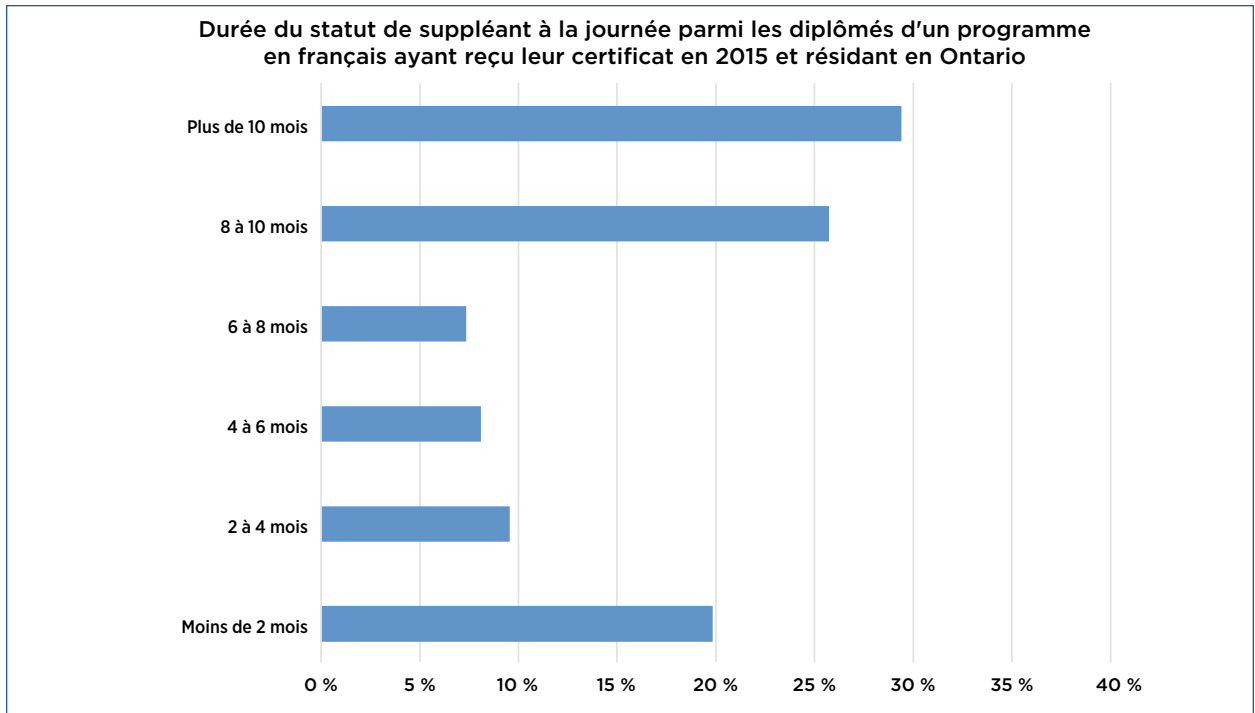
Nombre d'enseignants sur les listes de suppléance sont satisfaits du nombre de journées de travail obtenues

Parmi les enseignantes et enseignants ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2015, la moitié d'entre eux (52 %) ont dit avoir entamé leur première année d'enseignement avec de la suppléance, et seulement un sur huit (12 %) a continué jusqu'à la fin de l'année scolaire. Parmi ceux qui figuraient toujours sur une liste de suppléance à la fin de l'année scolaire,

la moitié ont dit qu'ils avaient enseigné autant qu'ils le voulaient durant l'année scolaire.

Parmi ces enseignantes et enseignants faisant de la suppléance au cours de leur première année de carrière, la majorité d'entre eux ont travaillé de quatre à cinq (35 %) ou de trois à quatre (17 %) jours par semaine. Un sur quatre a dit avoir enseigné moins de un jour par semaine ou ne pas avoir enseigné du tout, bien qu'il ait figuré sur la liste de suppléance.





La plupart (92 %) des enseignants résidant en Ontario qui figuraient toujours sur une liste de suppléance à la fin de l'année ont enseigné au moins 20 jours. La moitié d'entre eux (54 %) l'étaient pendant au moins huit mois, près de un sur quatre (25 %) pendant deux à huit mois, et un sur cinq pendant moins de deux mois.

Peu (10 %) d'enseignants en première année de carrière résidant en Ontario n'ont pu progresser dans leur carrière une fois leur nom sur la liste de suppléance d'un conseil scolaire.

Peu de possibilités de perfectionnement professionnel en milieu scolaire pour les suppléants

En plus de faire face à une situation financière difficile, beaucoup de suppléants à la journée ont un accès limité au perfectionnement professionnel en milieu scolaire par rapport à ceux qui ont eu la chance de trouver un poste

permanent ou un contrat de remplacement à long terme.

On observe ce fossé sur tout l'éventail des activités de perfectionnement professionnel, qu'elles soient en milieu scolaire ou ailleurs. Très peu de suppléants à la journée bénéficient de l'appui d'un mentor ou participent à des activités d'enseignement collaboratif ou à d'autres formes d'apprentissage avec des collègues, à l'autoévaluation de l'école ou aux recherches-actions menées par le personnel enseignant. En revanche, il est habituel pour les enseignants ayant un poste permanent ou un contrat de remplacement à long terme de participer à de telles activités.

Écart en matière de perfectionnement professionnel des suppléants à la journée en Ontario

Activité	Agrés en 2015	
	Suppléance à la journée	Poste permanent ou remplacement à long terme
Enseignement collaboratif avec des collègues	9 %	70 %
Apprentissage collaboratif dans mon école	9	62
Appui d'un mentor	9	50
Participation à l'autoévaluation de l'école	9	36
Participation aux recherches-actions menées par le personnel enseignant	9	33
Participation à une association spécialisée dans une matière	9	30
Apprentissage collaboratif en dehors de mon école	27	33
Cours menant à une QA	46	61

**Pourcentage disant avoir participé à quelques activités ou à de très nombreuses activités de perfectionnement professionnel.*

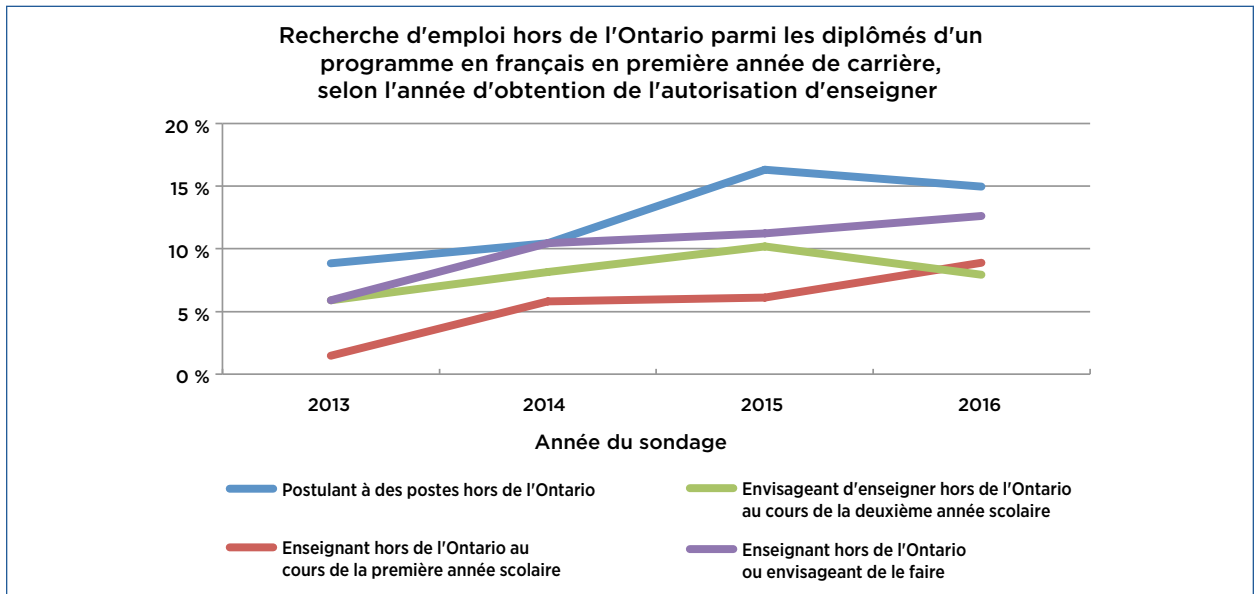
Le perfectionnement professionnel en dehors de l'école s'avère quelque peu différent. Plus de un suppléant à la journée sur quatre a dit bénéficier d'un apprentissage collaboratif en dehors de l'école où il enseignait. Près de la moitié ont suivi des cours menant à une QA.

7. Attachement à la profession enseignante de l'Ontario

Un diplômé sur quatre vit à l'extérieur de l'Ontario la première année suivant l'obtention de son certificat

Notre sondage de 2016 a révélé qu'environ un diplômé d'un programme de langue française ayant obtenu l'autorisation d'enseigner en 2015 sur quatre (27 %) vit à l'extérieur de la province, soit une baisse par rapport au taux

de un sur trois rapporté dans le sondage de 2015. Toutefois, environ un enseignant en première année de carrière certifié en 2015 sur six a postulé des emplois en enseignement à l'extérieur de la province. En 2016, ce groupe a dit avoir obtenu moins de un poste en enseignement sur dix (9 %) à l'extérieur de l'Ontario.



Les sondages de cette année ont révélé un renouvellement de l'engagement à long terme pour la profession enseignante. Parmi les enseignants en première année de carrière sondés en 2016, 77 % ont dit qu'ils envisageaient encore d'enseigner dans cinq ans (idem pour 73 % des enseignants en cinquième année de carrière). L'engagement des enseignants de la deuxième à la quatrième année de carrière est tout aussi solide. Dans le sondage de 2015, 69 % des enseignants en première année de carrière ont fait preuve d'un tel engagement alors que ce taux chute à 51 % pour les enseignants en cinquième année de carrière.

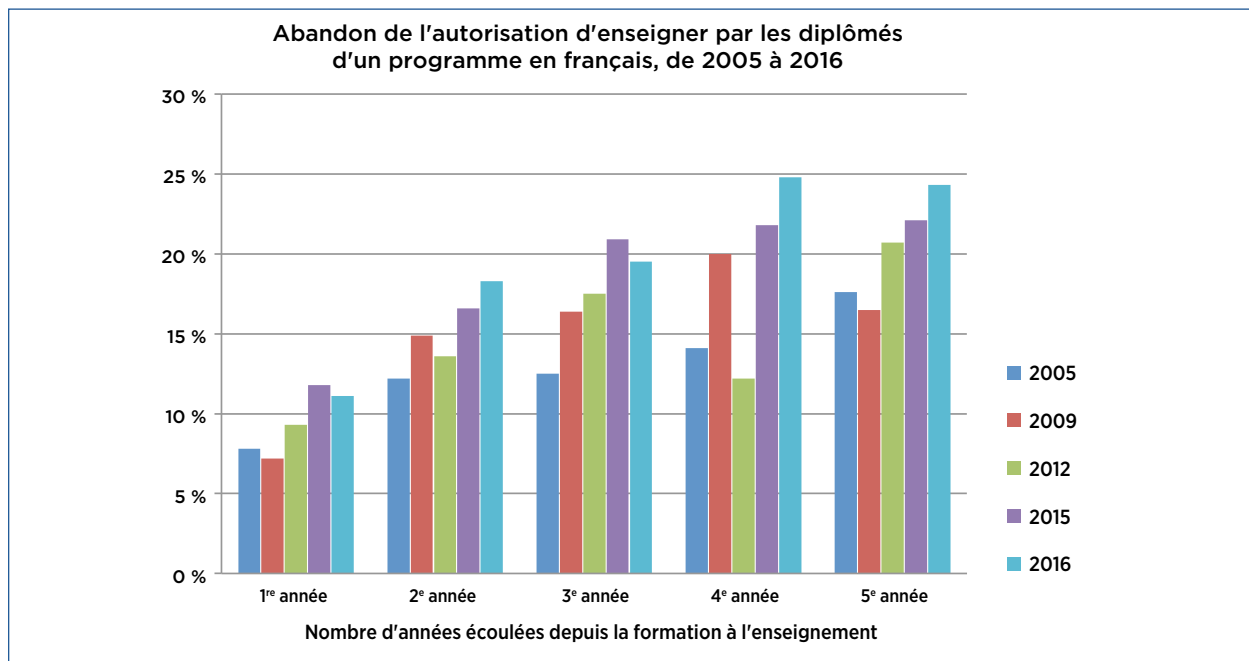
De la même façon, il semble que les enseignants qui travaillent à l'extérieur de la province ou qui prévoient de le faire à l'avenir souhaitent un jour revenir en Ontario. Cette année, la proportion d'enseignants de la première à la cinquième année de carrière qui ne savent pas s'ils vont revenir en Ontario

ou qui ont décidé de ne pas y revenir est d'environ un sur trois (34 à 30 %), contre une proportion de 52 à 75 % rapportée dans le sondage de 2015.

Davantage de diplômés d'un programme en français ne renouvellent pas leur autorisation d'enseigner

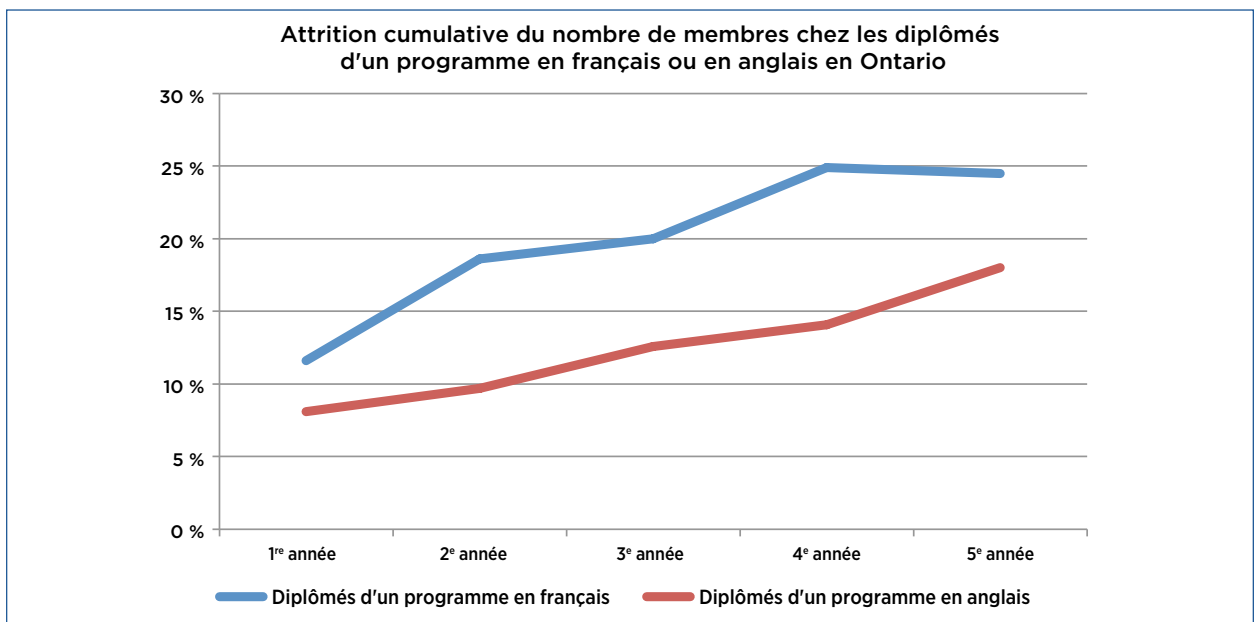
Bien que les nouveaux enseignants semblent envisager une carrière à long terme en Ontario, ils sont nombreux à ne pas renouveler leur inscription à l'Ordre. Parmi les diplômés des facultés d'éducation de langue française en 2015, un sur huit n'a pas renouvelé son autorisation d'enseigner pour 2016, et un quart de ceux qui ont obtenu leur certificat en 2011 n'étaient plus membres de l'Ordre cinq ans plus tard.

Le taux d'attrition des diplômés des programmes en français est passé de 17,8 % en 2005 à 24,5 % en 2016.



Les enseignants qui déménagent ailleurs peuvent continuer à enseigner dans un autre territoire de compétence sans pour autant renouveler leur autorisation d'enseigner en Ontario. Pour cette raison, le nombre d'enseignants de l'Ontario qui quittent définitivement la profession pendant leurs premières années de carrière est probablement moins élevé que le taux de non-renouvellement de l'autorisation d'enseigner enregistré par l'Ordre.

Au cours des dernières années, les taux de non-renouvellement chez les diplômés des programmes ontariens en français et en anglais ont beaucoup augmenté. Le taux d'attrition des diplômés d'un programme en français continue à être de loin supérieur à celui des diplômés d'un programme en anglais de la province.



Au cours de la première année après avoir reçu l'autorisation d'enseigner, le taux de non-renouvellement des diplômés d'un programme en français (12 %) est 50 % plus élevé que celui des diplômés d'un programme

en anglais (8 %). Cinq ans après avoir reçu leur certificat, 24,5 % des enseignants francophones n'ont plus l'autorisation d'enseigner en Ontario, contre 18 % des diplômés d'un programme en anglais.

8. Conclusion

L'excédent de nouveaux enseignants francophones dans les écoles élémentaires et secondaires est chose du passé. Pour la quatrième année de suite, la situation d'emploi des diplômés d'un programme en français en première année de carrière s'est améliorée et, depuis deux ans, le taux de chômage en Ontario se maintient en deçà de 10 %.

Depuis la mise en œuvre du programme de formation à l'enseignement prolongé en 2015, le nombre de nouveaux étudiants a baissé d'environ de moitié comparativement aux niveaux précédents, y compris dans les facultés d'éducation de langue française. La période de mise en œuvre progressive de deux ans signifie qu'il y aura moins de nouveaux enseignants francophones en 2016, et que le nombre de diplômés en 2017 et après sera environ de moitié inférieur à celui des récentes cohortes.

Outre la diminution du nombre de nouveaux enseignants francophones, force est de constater le pourcentage élevé de ces enseignants qui ne renouvellent pas leur autorisation d'enseigner.

Ces changements laissent entrevoir une situation d'emploi favorable pour les enseignantes et enseignants francophones et de français langue seconde en Ontario en 2017 et dans les années suivantes. En raison des plus petites cohortes prévues à l'avenir, les diplômés des programmes en français de l'Université d'Ottawa et de l'Université Laurentienne trouveront sans doute un emploi permanent à temps plein plus rapidement que par le passé.

Cette bonne nouvelle pour les futurs enseignants présentera des défis importants en matière de recrutement pour les conseils scolaires de langue française de l'Ontario ainsi que pour les conseils scolaires de langue anglaise à la recherche d'enseignantes et d'enseignants de français langue seconde, lesquels devront procéder à un recrutement plus intensif à l'avenir. Quant aux enseignants francophones, il faudra suivre l'offre et la demande de près afin de pouvoir remédier rapidement à toute pénurie de personnel.

9. Méthodologie

Objectif et parrainage de l'étude

L'étude sur la transition à l'enseignement se base sur des sondages annuels envoyés aux diplômés de programmes de formation à l'enseignement de l'Ontario. L'échantillonnage inclut le personnel enseignant de la première jusqu'à la cinquième année de carrière, le personnel enseignant en dixième année de carrière, les membres de l'Ordre ayant suivi une formation à l'enseignement dans des collèges frontaliers américains ou ailleurs, les Canadiens provenant d'ailleurs au pays et les néo-Canadiens formés à l'étranger.

La présente étude procure aux intervenants en éducation des renseignements sur la période de transition des diplômés en enseignement et membres actifs de la profession enseignante en Ontario. Les sondages permettent d'évaluer l'évolution de leur carrière sur un certain nombre d'années ainsi que les taux de chômage et de sous-emploi par programme, par région et par langue. Les questions portent sur l'insertion professionnelle, le programme de formation à l'enseignement, les activités de perfectionnement professionnel et les besoins continus.

L'étude couvre aussi les raisons pour lesquelles certains d'entre eux poursuivent d'autres carrières et quittent la profession. Elle permet de juger de leur progression dans les premières années de carrière.

Au cours des 15 années d'existence de cette étude, soit depuis 2001, nous avons observé des changements démographiques considérables quant au corps enseignant

et à l'équilibre entre l'offre et la demande de personnel enseignant dans la province. L'étude fournit des mises à jour régulières sur la fluctuation de l'équilibre entre le nombre de postes disponibles en enseignement et le nombre de pédagogues à la recherche d'un emploi.

Depuis le milieu des années 2000, elle a également souligné les effets de la pénurie grandissante d'emplois pour les nouveaux membres de la profession, une situation maintenant en nette amélioration pour les pédagogues qui ont obtenu l'autorisation d'enseigner ces trois dernières années.

L'étude sur la transition à l'enseignement est rendue possible grâce à des subventions du ministère de l'Éducation de l'Ontario. Ce rapport ne reflète pas nécessairement les politiques, les opinions et les exigences du Ministère. L'étude est menée, chaque année, par l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario.

Conception du sondage et mode de distribution

Les sondages menés auprès des enseignantes et enseignants au cours des deux premières années suivant l'obtention de leur autorisation d'enseigner en Ontario comprennent des questions sous les rubriques suivantes : situation professionnelle, recherche d'emploi, emplois de rechange, affectations en enseignement, expérience en enseignement, opinions sur la formation à l'enseignement, perfectionnement professionnel, plans de carrière, réflexions au sujet de l'enseignement et renseignements démographiques.

Les sondages menés auprès de ceux qui enseignent depuis plus de deux ans sont plus courts et ne couvrent que la situation professionnelle, l'expérience en enseignement, les plans de carrière, les réflexions au sujet de l'enseignement et les renseignements démographiques.

En mai et en juin 2016, sept sondages distincts ont été effectués auprès des diplômés de 2015, 2014, 2013, 2012, 2011 et 2006 des facultés d'éducation de l'Ontario, ainsi qu'auprès des enseignants formés et autorisés à enseigner dans une autre province canadienne ou à l'étranger et ayant obtenu la certification en Ontario en 2014 et en 2015.

Chacun des sept sondages était disponible en français et en anglais, permettant ainsi aux membres de l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario de répondre au sondage dans la langue de leur choix.

Les sondages comportent essentiellement des questions à réponses fermées, ainsi que quelques questions à réponses ouvertes.

Les sondages ont été réalisés au moyen de la plateforme web FluidSurveys, développée et basée à Ottawa. Les sondages web conviennent bien à cette population. La plupart des enseignants mettent systématiquement à jour leur adresse électronique auprès de l'Ordre. La plupart d'entre eux avaient initialement fait leur demande de certification en enseignement en ligne. Ils reçoivent les bulletins d'information de l'Ordre par voie électronique et communiquent en ligne avec l'Ordre sur des questions courantes qui les touchent en tant que membres ou pour se renseigner sur les services de l'Ordre.

Plan d'échantillonnage et administration des sondages

Pour chacun des sondages, des échantillons aléatoires ont été pris à partir du registre des enseignantes et enseignants agréés de l'Ordre. Les adresses électroniques sont à jour et confirmées selon le processus annuel de renouvellement de l'inscription des membres de l'Ordre et de mises à jour régulières des membres.

Les personnes sondées ont reçu un courriel de présentation et de sollicitation pour participer au sondage, signé par le registraire de l'Ordre. Un deuxième courriel les invitait à participer au sondage et leur fournissait une adresse URL pour y répondre. On a assuré aux répondants que les renseignements fournis resteraient confidentiels et ne seraient d'aucune façon liés à leur dossier de membre à l'Ordre ni à l'information disponible dans le registre de l'Ordre les concernant. En guise de mesure incitative, les répondants pouvaient participer à un tirage au sort pour courir la chance de gagner l'un de cinq prix de 150 \$.

L'utilisation d'un vaste échantillonnage permet d'analyser des groupes d'enseignants selon la région, les qualifications et la langue de formation à l'enseignement. Nous avons sondé toute la population des diplômés des facultés d'éducation de l'Ontario ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2015. Des échantillons aléatoires représentaient 50 % des membres en règle ayant une adresse électronique à jour. Dans le cas des diplômés des autres années, les échantillons aléatoires représentaient 25 % de chaque ensemble statistique.

Étant donné la plus petite proportion de l'ensemble des membres qui communiquent avec l'Ordre en français et la particularité de

ce marché d'emploi, nous avons invité tous les diplômés francophones agréés lors d'une des années sur lesquelles portent les sondages à y participer. Pour obtenir suffisamment de réponses du peu d'enseignants d'éducation technologique, nous avons invité tous les enseignants agréés qui possèdent cette qualification à répondre au sondage.

Nous avons invité tous les pédagogues formés à l'étranger ou ailleurs au Canada et ayant reçu l'autorisation d'enseigner en Ontario en 2014 et en 2015 à participer au sondage.

Taux de réponse et marges d'erreur

Certaines réponses étaient incomplètes. Les questionnaires dont la première section portant sur la situation d'emploi était incomplète n'ont pas été inclus dans l'analyse. Ce procédé visait à réduire au minimum toute inexactitude pouvant découler de la différence de temps imparti pour répondre au sondage.

L'Ordre a invité 3 487 diplômés des programmes en français de l'Ontario à participer aux six sondages qui les concernaient. Parmi eux, 630 ont répondu, soit un taux de réponse de 18 %. Il s'agit d'une

amélioration par rapport au taux de réponse de 15 % enregistré au cours des deux années précédentes. Les taux de réponse pour les six sondages distincts varient entre 12 et 29 %.

La marge d'erreur est de 3,5 % pour l'ensemble des diplômés des programmes en français et de 5,6 % pour celui mené auprès des diplômés en première année de carrière, 19 fois sur 20. En raison du taux de réponse relativement faible des diplômés de la deuxième à la cinquième année de carrière et en dixième année de carrière, la marge d'erreur de ces sondages est élevée et oscille entre 9 et 11 %.

Malgré le faible taux de réponse et la marge d'erreur élevée, les résultats des sondages correspondent bien aux tendances mises en évidence par le sondage des cinq dernières années pour les mêmes groupes. Néanmoins, il y a lieu d'interpréter les résultats de sondage des diplômés de la deuxième à la cinquième année de carrière et en dixième année de carrière avec prudence lorsqu'on les examine isolément des résultats de l'ensemble des sondages de 2016 et des tendances des années antérieures.

Année d'obtention de l'autorisation d'enseigner	Nombre de répondants	Taux de réponse	Marge d'erreur*
Toutes années confondues	630	18 %	3,5 %
2015	214	29	5,6
2014	98	17	9
2013	86	15	9,8
2012	68	13	11,1
2011	73	12	10,8
2006	91	18	9,3

* Le taux d'exactitude des résultats des sondages est de 19 fois sur 20.

10. Renseignements démographiques

Les réponses de chaque échantillon représentent celles des diplômés des programmes en français inscrits à l'Ordre.

Obtention de l'autorisation d'enseigner selon l'année d'obtention du diplôme en enseignement*

	2015	2014	2013	2012	2011
Diplôme obtenu la même année	87 %	83 %	87 %	84 %	78 %
Diplôme obtenu l'année précédente	9	14	11	12	15
Diplôme obtenu deux ans plus tôt	1	1	2	1	4
Diplôme obtenu plus de deux ans auparavant	3	2	-	3	3

*La question n'a pas été posée aux enseignants ayant reçu l'autorisation d'enseigner en 2006.

Qualifications pour enseigner selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
Primaire-moyen	56 %	59 %	55 %	41 %	53 %	45 %
Moyen-intermédiaire	20	22	23	32	26	30
Intermédiaire-supérieur	23	18	20	25	21	23
Éducation technologique	1	1	2	-	-	2

Sexe selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
Femmes	67 %	72 %	70 %	78 %	69 %	72 %
Hommes	33	28	30	22	31	28

Première carrière ou plus selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
Première carrière	57 %	58 %	63 %	65 %	63 %	53 %
Deuxième carrière ou plus	43	42	37	25	37	47

Tranche d'âge selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner*

	2015	2014	2013	2012	2011	2006
18 à 24 ans	26 %	17 %	3 %	0 %	0 %	0 %
25 à 34 ans	28	33	57	53	57	26
35 à 44 ans	31	19	17	29	24	32
45 à 54 ans	12	24	18	16	13	33
55 à 64 ans	3	4	1	2	6	8

*Le reste n'a pas voulu répondre.

Formation à l'enseignement à l'étranger selon l'année d'obtention de l'autorisation d'enseigner*

2015	2014	2013	2012	2011
11 %	9 %	4 %	3 %	6 %

*Diplômés en enseignement dans un autre pays avant d'obtenir un B. Éd. en Ontario.

Enseignants autochtones

Les répondants ayant choisi de s'identifier comme Autochtones représentent 2,3 % des diplômés de l'Ontario ayant obtenu

l'autorisation d'enseigner en 2015 et 4,2 % de ceux qui ont répondu aux six sondages destinés aux diplômés des programmes en français.

Groupe sondé	Nombre de répondants	S'identifient comme Autochtones	% Autochtones
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2015	214	5	2,3 %
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2014	98	5	5,1
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2013	86	4	2,2
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2012	68	3	4,7
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2011	73	4	5,5
Diplômés de l'Ontario, agréés en 2006	91	7	7,7
Total	631	28	4,2

11. Glossaire

Au chômage – Qui dit chercher activement du travail en enseignement et ne pas en trouver, y compris de la suppléance à la journée

Autre type de contrat à durée limitée – Poste à temps plein ou à temps partiel qui comporte une date définitive de fin d'emploi et qui n'est pas un poste de remplacement à long terme

Contrat à terme – Contrat de remplacement à long terme ou autre type de contrat à durée limitée

Collèges frontaliers américains (ou des États-Unis) – Collèges de l'État de New York qui comprennent Canisius College, Daemen College, D'Youville College, Medaille College et l'Université du Niagara (New York)

Contrat ou travail à la pièce – Suppléance à la journée, enseignement à temps partiel ou enseignement dans plus d'une école

Diplômés d'un programme en anglais – Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais de l'Université Brock, de l'Université Lakehead, de l'Université Laurentienne, de l'Université Nipissing, de l'IEPO de l'Université de Toronto, de l'Université Queen's, de l'Université Trent, de l'Institut universitaire de technologie de l'Ontario, de l'Université d'Ottawa, de l'Université Western, de l'Université de Windsor, de l'Université Wilfrid-Laurier ou de l'Université York

Diplômés d'un programme en français – Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en français de l'Université Laurentienne ou de l'Université d'Ottawa

École indépendante – École élémentaire ou secondaire privée qui fonctionne indépendamment, comme une entreprise ou un organisme sans but lucratif

Enseignants à la retraite – Enseignants agréés de l'Ontario qui prennent leur retraite, en partie ou entièrement, et qui deviennent membres du Régime de retraite des enseignantes et des enseignants de l'Ontario

Enseignants de français langue seconde – Personnes qui enseignent le français langue seconde ou qui sont qualifiées pour le faire

Enseignants de l'Ontario – Enseignants ayant l'autorisation d'enseigner dans une école élémentaire ou secondaire financée par les fonds publics de l'Ontario

Enseignants anglophones – Diplômés d'un programme de formation à l'enseignement en anglais, non employés ou non qualifiés pour enseigner le français langue seconde ou dans un conseil scolaire de langue française

Marché de l'emploi en enseignement – Marché de l'emploi en enseignement aux paliers élémentaire et secondaire dans les écoles indépendantes de l'Ontario et dans les écoles financées par les fonds publics de l'Ontario

Plein emploi – Enseignant actif sur le marché de l'emploi durant l'année scolaire qui ne se déclare pas au chômage, qui peut travailler à temps plein ou à temps partiel, qui dit avoir travaillé en enseignement autant qu'il le voulait au cours de l'année scolaire et qui peut occuper un emploi permanent, faire des remplacements à long terme ou de la suppléance à la journée

Poste permanent en enseignement – Poste à temps plein ou à temps partiel qui ne comporte pas de date définitive de fin d'emploi

Remplacement à long terme – Poste à temps plein ou à temps partiel de remplacement d'un poste permanent en enseignement qui comporte une date définitive de fin d'emploi; les postes de remplacement à long terme sont divisés en deux catégories : ceux de 97 jours ou plus et ceux de moins de 97 jours

Sous-employé (ou sous-emploi) – Qui désire travailler davantage comme enseignante ou enseignant pendant l'année scolaire

Suppléance – Qui figure sur la liste des affectations de suppléance à la journée d'une école ou d'un conseil scolaire, ou de plusieurs écoles ou conseils scolaires

12. Annexe 1

Évaluation des connaissances professionnelles de base et des compétences pédagogiques

Nous avons demandé aux enseignantes et enseignants en première année de carrière d'évaluer :

- leur programme de formation à l'enseignement
- leur propre disposition professionnelle
- leurs priorités en matière de perfectionnement professionnel.

Après avoir effectué des recherches et des consultations dans le but d'appuyer le programme de formation à l'enseignement prolongé de la province, l'Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario a déterminé ces éléments par rapport à un ensemble complet de connaissances professionnelles de base et de compétences pédagogiques.

Les répondants des programmes en français ont effectué leur évaluation à l'aide d'une échelle de cinq points. Les résultats sont présentés dans l'ordre, en commençant par les plus positifs. Pour ce qui est des priorités en matière de perfectionnement professionnel, elles sont classées en commençant par les plus importantes.

Nous avons séparé les moyennes des enseignants en première année de carrière qui enseignent à l'élémentaire et de ceux qui enseignent au secondaire.

Pour la plupart des domaines de connaissances de base et de compétences pédagogiques, on évalue la formation à l'enseignement comme modérément positive (moyenne de 3 à 3,4) ou positive (moyenne de 3,5 à 3,9).

Les domaines de la formation à l'enseignement ayant obtenu une cote modérément positive ou faible sont marqués d'un astérisque, d'une part parce que la qualité de la formation à l'enseignement de ces domaines a été évaluée plus faiblement et, d'autre part, parce que les répondants leur ont donné une évaluation plus faible relativement à leur propre préparation ou ont indiqué que ces domaines étaient des priorités très importantes en matière de perfectionnement professionnel.

Évaluation de la formation à l'enseignement sur une échelle de 5 - Enseignants de l'élémentaire

Excellente = 5; bonne = 4; adéquate = 3; insuffisante = 2; inadéquate = 1

3,5 à 3,9

Connaissance du contexte de l'Ontario
 Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement
 Pédagogie de la lecture et de la littérature
 Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée
 Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
 Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
 Motivation des élèves
 Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif
 Législation et normes d'exercice en éducation
 Planification de leçons
 Appui aux apprenants du français
 Programme-cadre et pédagogie en mathématiques
 Stratégies d'enseignement
 Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe
 Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
 Observation, mesure et évaluation des élèves
 Cours sur les fondements de l'éducation

3 à 3,4

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants *
 Éducation de l'enfance en difficulté*
 Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage*
 Observation, mesure et évaluation des élèves*

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario
 Planification de programmes
 Participation des parents et communication avec eux
 Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers *
 Gestion de classe et organisation*
 Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario**
 Relations professionnelles entre collègues
 Enseignement par questionnaire**
 Utilisation des recherches et analyse des données en éducation**
 Recherches, données et évaluations par le questionnaire
 Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits**

2,1 à 2,9

Santé mentale, dépendances et bien-être
 Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves**
 Poste de suppléance à la journée
 Préparation des bulletins* **
 Enseignement dans les classes à années combinées**

**Figure parmi les plus importantes priorités en matière de perfectionnement professionnel pour les enseignants de l'élémentaire*

***Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Évaluation de la formation à l'enseignement sur une échelle de 5 - Enseignants du secondaire

Excellente = 5; bonne = 4; adéquate = 3; insuffisante = 2; inadéquate = 1

3,5 à 3,9

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents

Connaissance du contexte de l'Ontario

Planification de leçons

Appui aux apprenants du français

Législation et normes d'exercice en éducation

Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves

Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement

Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée

Pédagogie de la lecture et de la littératie

Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif

Cours sur les fondements de l'éducation

Stratégies d'enseignement

Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe

3 à 3,4

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement*

Motivation des élèves*

Observation, mesure et évaluation des élèves*

Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage*

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants*

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario

Observation d'enseignants chevronnés

Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves*

Programme-cadre et pédagogie en mathématiques**

Poste de suppléance à la journée**

Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario**

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*

Relations professionnelles entre collègues

Planification de programmes

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation

Gestion de classe et organisation*

Parent engagement and communication*

2,1 à 2,9

Recherches, données et évaluations par le questionnaire**

Éducation de l'enfance en difficulté**

Santé mentale, dépendances et bien-être* **

Enseignement par questionnaire**

Préparation des bulletins* **

Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits**

Enseignement dans les classes à années combinées**

**Figure parmi les plus importantes priorités en matière de perfectionnement professionnel pour les enseignants du secondaire*

***Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Évaluation de sa propre préparation sur une échelle de 5 – Enseignants de l'élémentaire

Excellente = 5; bonne = 4; adéquate = 3; insuffisante = 2; inadéquate = 1

4,2 à 4,3

Stratégies d'enseignement
Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif
Motivation des élèves
Planification de leçons
Appui aux apprenants du français
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves

4 à 4,1

Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe
Gestion de classe et organisation*
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage*
Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement
Observation, mesure et évaluation des élèves*
Relations professionnelles entre collègues*
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants*
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
Pédagogie de la lecture et de la littérature
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée
Participation des parents et communication avec eux*
Connaissance du contexte de l'Ontario
Planification de programmes*
Observation d'enseignants chevronnés

3,8 à 3,9

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario*
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*
Éducation de l'enfance en difficulté*
Santé mentale, dépendances et bien-être*
Programme-cadre et pédagogie en mathématiques
Poste de suppléance à la journée*
Législation et normes d'exercice en éducation

3 à 3,7

Préparation des bulletins*
Cours sur les fondements de l'éducation
Enseignement par questionnaire*
Recherches, données et évaluations par le questionnaire*
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves*
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation*
Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits*
Enseignement dans les classes à années combinées*

**Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Évaluation de sa propre préparation sur une échelle de 5 – Enseignants du secondaire

Excellente = 5; bonne = 4; adéquate = 3; insuffisante = 2; inadéquate = 1

4,2 à 4,3

Planification de leçons

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents

Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage*

Stratégies d'enseignement

Connaissance du contexte de l'Ontario

4 à 4,1

Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants*

Motivation des élèves*

Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe

Relations professionnelles entre collègues*

Appui aux apprenants du français

Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement*

Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves

Observation d'enseignants chevronnés*

Planification de programmes*

Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement

3,8 à 3,9

Gestion de classe et organisation*

Observation, mesure et évaluation des élèves*

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario*

Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves*

Pédagogie de la lecture et de la littérature

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*

Participation des parents et communication avec eux*

Législation et normes d'exercice en éducation

2,8 à 3,7

Santé mentale, dépendances et bien-être*

Poste de suppléance à la journée*

Cours sur les fondements de l'éducation

Éducation de l'enfance en difficulté*

Préparation des bulletins*

Recherches, données et évaluations par le questionnaire*

Enseignement par questionnaire*

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation*

Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*

Programme-cadre et pédagogie en mathématiques*

Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits*

Enseignement dans les classes à années combinées*

**Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Priorités en matière de perfectionnement professionnel sur une échelle de 5 - Enseignants de l'élémentaire

Très important = 5; important = 4; certaine importance = 3; peu d'importance = 2; sans objet = 1

4,2 à 4,4

Gestion de classe et organisation*
Stratégies d'enseignement
Pédagogie de la lecture et de la littérature
Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants*
Observation, mesure et évaluation des élèves*
Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*
Préparation des bulletins*
Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement
Motivation des élèves
Éducation de l'enfance en difficulté*
Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage*
Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif
Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves
Planification de leçons
Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée
Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement
Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents
Observation d'enseignants chevronnés

4 à 4,1

Enseignement dans les classes à années combinées*
Santé mentale, dépendances et bien-être*
Participation des parents et communication avec eux*
Appui aux apprenants du français
Planification de programmes*
Enseignement par questionnement
Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe
Relations professionnelles entre collègues*
Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario*

3,8 à 3,9

Programme-cadre et pédagogie en mathématiques
Connaissance du contexte de l'Ontario
Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves*
Législation et normes d'exercice en éducation
Recherches, données et évaluations par le questionnement*

3,4 à 3,7

Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits*
Utilisation des recherches et analyse des données en éducation*
Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*
Cours sur les fondements de l'éducation
Poste de suppléance à la journée*

**Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

Priorités en matière de perfectionnement professionnel sur une échelle de 5 - Enseignants du secondaire

Très important = 5; important = 4; certaine importance = 3; peu d'importance = 2; sans objet = 1

4,2 à 4,5

Enseignement aux élèves ayant des besoins particuliers*

Santé mentale, dépendances et bien-être*

Pédagogie, mesure et évaluation dans vos matières d'enseignement*

Stratégies d'enseignement

Accompagnement et rétroaction sur mon enseignement

Adaptation de l'enseignement aux divers apprenants*

Utilisation de la technologie comme outil d'enseignement et d'apprentissage*

Éducation de l'enfance en difficulté*

Gestion de classe et organisation*

Écoles sécuritaires et inclusives/création d'un milieu positif

Observation, mesure et évaluation des élèves*

Appui aux apprenants du français

Pédagogie de la lecture et de la littérature

Parent engagement and communication*

Développement de l'enfant et de l'adolescent et transitions des élèves*

Équité en matière d'accessibilité et de réussite pour tous les élèves

Théories sur l'apprentissage et l'enseignement et sur la pédagogie différenciée

Conduite professionnelle et éthique, limites professionnelles à l'égard des élèves et des parents

Motivation des élèves*

Préparation des bulletins*

Planification de leçons

4 à 4,1

Observation d'enseignants chevronnés*

Planification de programmes*

Lien entre la théorie et la pratique au cours du stage/dans la salle de classe

Relations professionnelles entre collègues*

Capacité de couvrir l'ensemble du curriculum de l'Ontario*

Connaissance du contexte de l'Ontario

3,8 à 3,9

Enseignement par questionnaire*

Législation et normes d'exercice en éducation

3,3 à 3,7

Recherches, données et évaluations par le questionnaire*

Cours sur les fondements de l'éducation

Perspectives, cultures, histoires et savoirs des Premières Nations, Métis et Inuits*

Utilisation des recherches et analyse des données en éducation*

Poste de suppléance à la journée*

Programme-cadre et pédagogie en mathématiques*

Enseignement dans les classes à années combinées*

Politique d'aménagement linguistique (PAL) de l'Ontario*

**Figure parmi les éléments de leur propre préparation les moins bien cotés*

La demande est de nouveau relativement forte en Ontario pour les diplômés du programme de formation en français de l'Université Laurentienne et de l'Université d'Ottawa.

Au cours de la première année après l'obtention de leur certificat, le taux de chômage de ces diplômés a plongé, passant d'un sommet de 18 % en 2012 à moins de 10 % en 2015 et en 2016. Le surplus de personnel enseignant francophone en Ontario est révolu.

En 2016, le nombre de nouveaux enseignants francophones a fortement baissé et restera bien en dessous des niveaux précédents pendant au moins les deux prochaines années.

Il est probable que ce changement de l'offre et de la demande maintienne le taux de chômage des enseignants en début de carrière à un bas niveau et pose des défis de recrutement, au cours des prochaines années, pour les conseils scolaires de langue française financés par les fonds publics.



Ordre des
enseignantes et
des enseignants
de l'Ontario

Fixer la norme pour un
enseignement de qualité

This publication is also available in English under the title
*Transition to Teaching 2016 - Supplementary report:
French-language education program graduates.*

Pour en savoir davantage :
Ordre des enseignantes et
des enseignants de l'Ontario
101, rue Bloor Ouest
Toronto ON M5S 0A1

Téléphone : 416-961-8800
Télécopieur : 416-961-8822
Sans frais en Ontario : 1-888-534-2222
Courriel : info@oeeo.ca
www.oeeo.ca