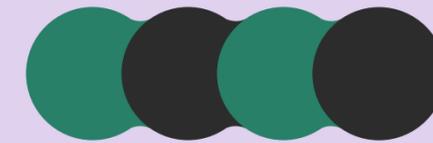


●●● Un événement organisé par la  
Table nationale en français langue  
seconde



# Recrutement et rétention du personnel enseignant le FLS en régions rurales et éloignées

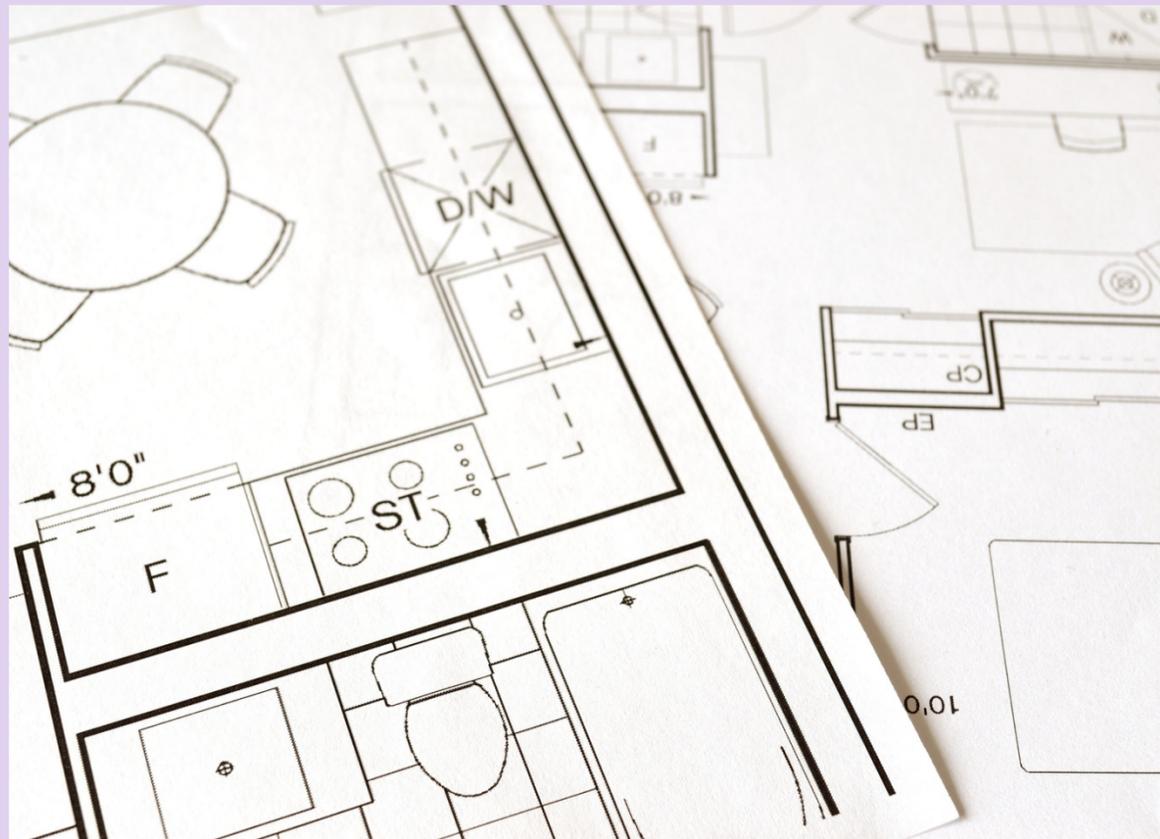
VITRINE VIRTUELLE



**Geneviève Sirois**

Professeure à l'Université TÉLUQ

# Plan de la présentation



- Introduction: la pénurie de personnel enseignant en FLS et en immersion française au Canada
- Les causes de la pénurie
- Cadre d'analyse
- Les solutions : que dit la recherche?

# Introduction



**Les écoles des zones rurales et éloignées sont plus touchées que les écoles en milieu urbain par les enjeux de l'attraction et de la rétention du personnel enseignant de FLS et d'immersion française**



**51% des écoles d'immersion française situées en milieu rural sont touchées par la pénurie**

contre 40% des écoles en milieu urbain



**Certaines provinces sont plus touchées que d'autres**

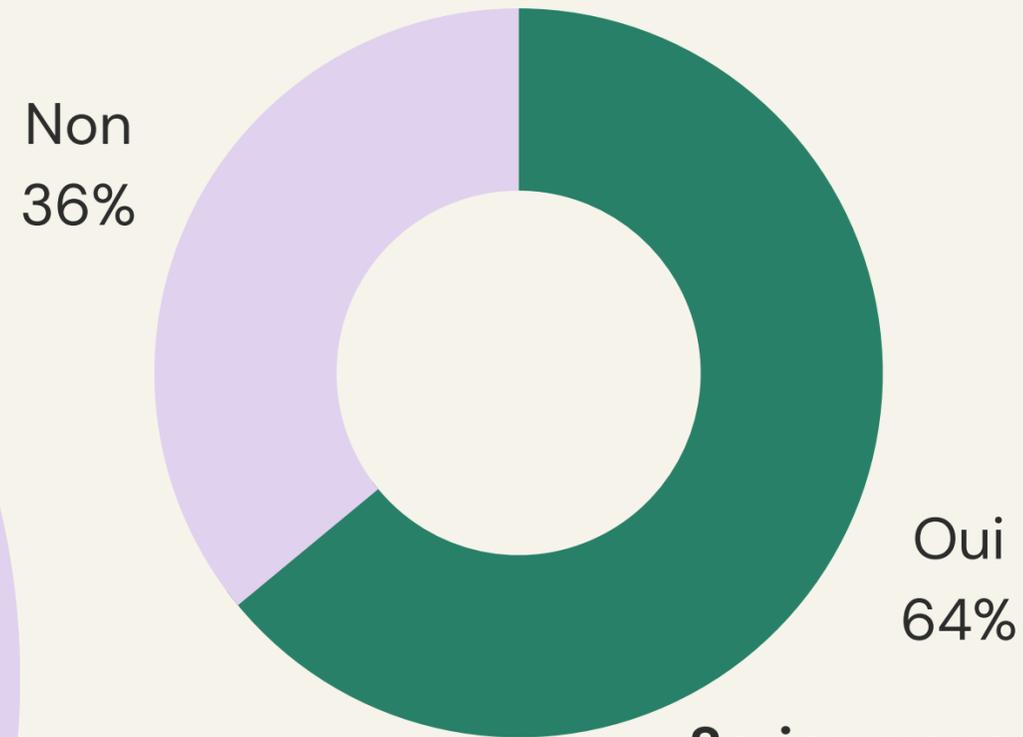
le Manitoba, la Nouvelle-Écosse, le Nunavut, les Territoires du Nord-Ouest, le Yukon et l'Île-du-Prince-Édouard

# Étude réalisée auprès des étudiants et étudiantes canadiennes en FLS candidats au brevet d'enseignement

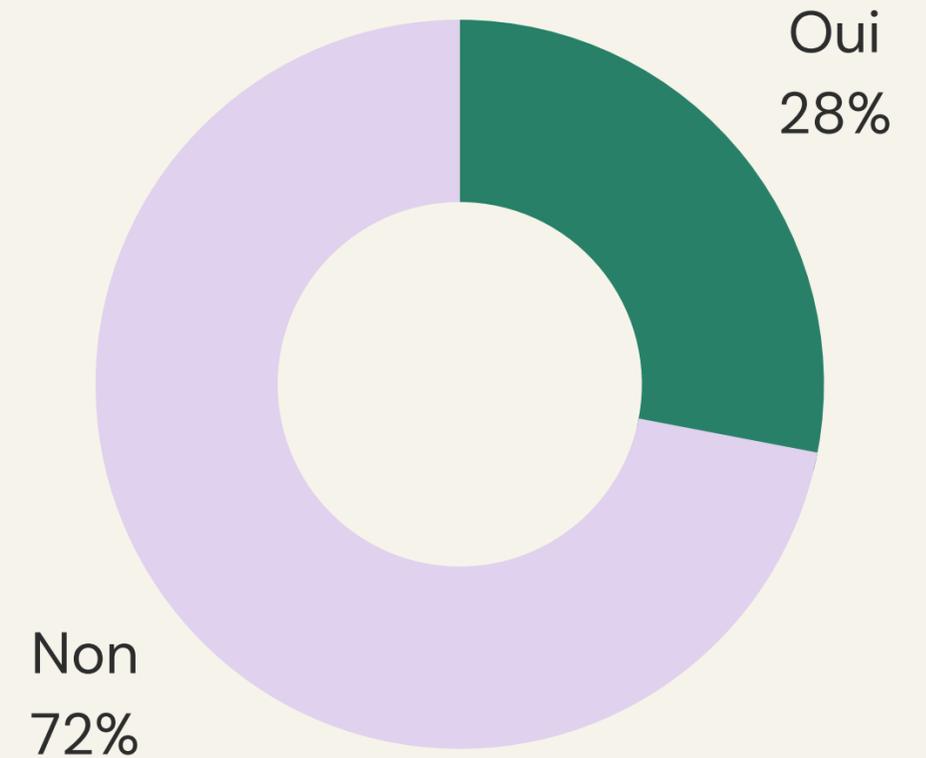
CANADIAN PARENTS FOR FRENCH (2019)

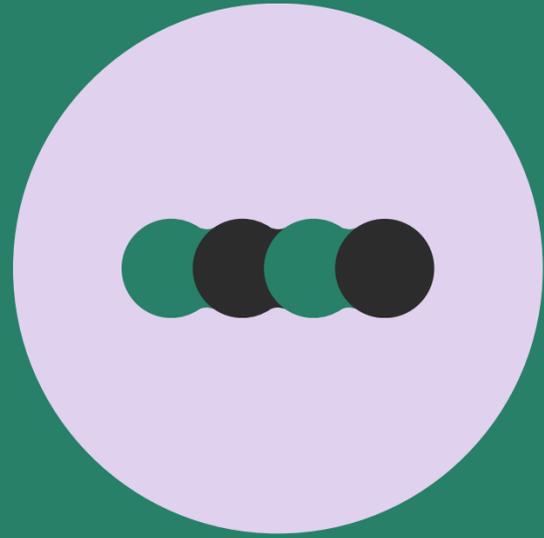
Seriez-vous disposé à déménager dans une région rurale pour un poste d'enseignant?

[Retour à la vue d'ensemble](#)



Seriez-vous disposé à déménager dans une région éloignée pour un poste d'enseignant?



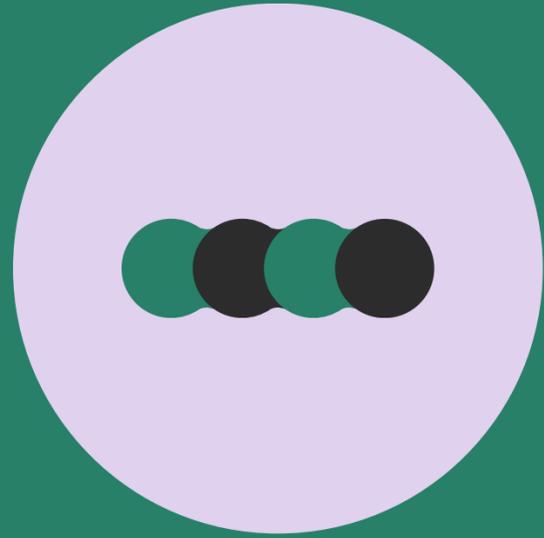


# Causes de la pénurie

de personnel enseignant en FSL/immersion en zones rurales

**Causes liées au contexte  
global de pénurie de  
personnel enseignant**

- Perte d'attractivité de la profession
- Croissance démographique
- Départs massifs à la retraite
- Difficultés liées à l'attrition
- Modifications du marché de l'emploi



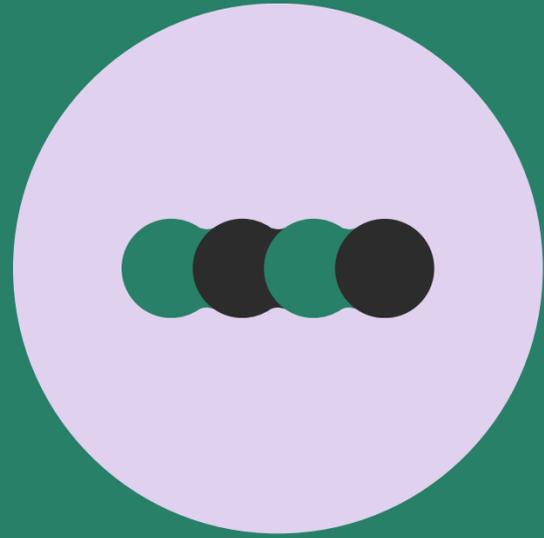
## Causes plus spécifiques à la discipline (FLS/immersion)

# Causes de la pénurie

de personnel enseignant en FSL/immersion en zones rurales

- Augmentation de la demande en FLS et immersion
- Contexte culturel défavorable
- Conditions de travail difficiles
- Difficultés de rétention du personnel enseignant
- Défis administratifs
- Pénurie d'enseignants au Québec
- Manque de qualification du personnel (pédagogique et linguistique)
- Marché de l'emploi compétitif, notamment pour les personnes bilingues

(ACPI, 2021; Beaumont, 2023; Feng et Sass, 2018)

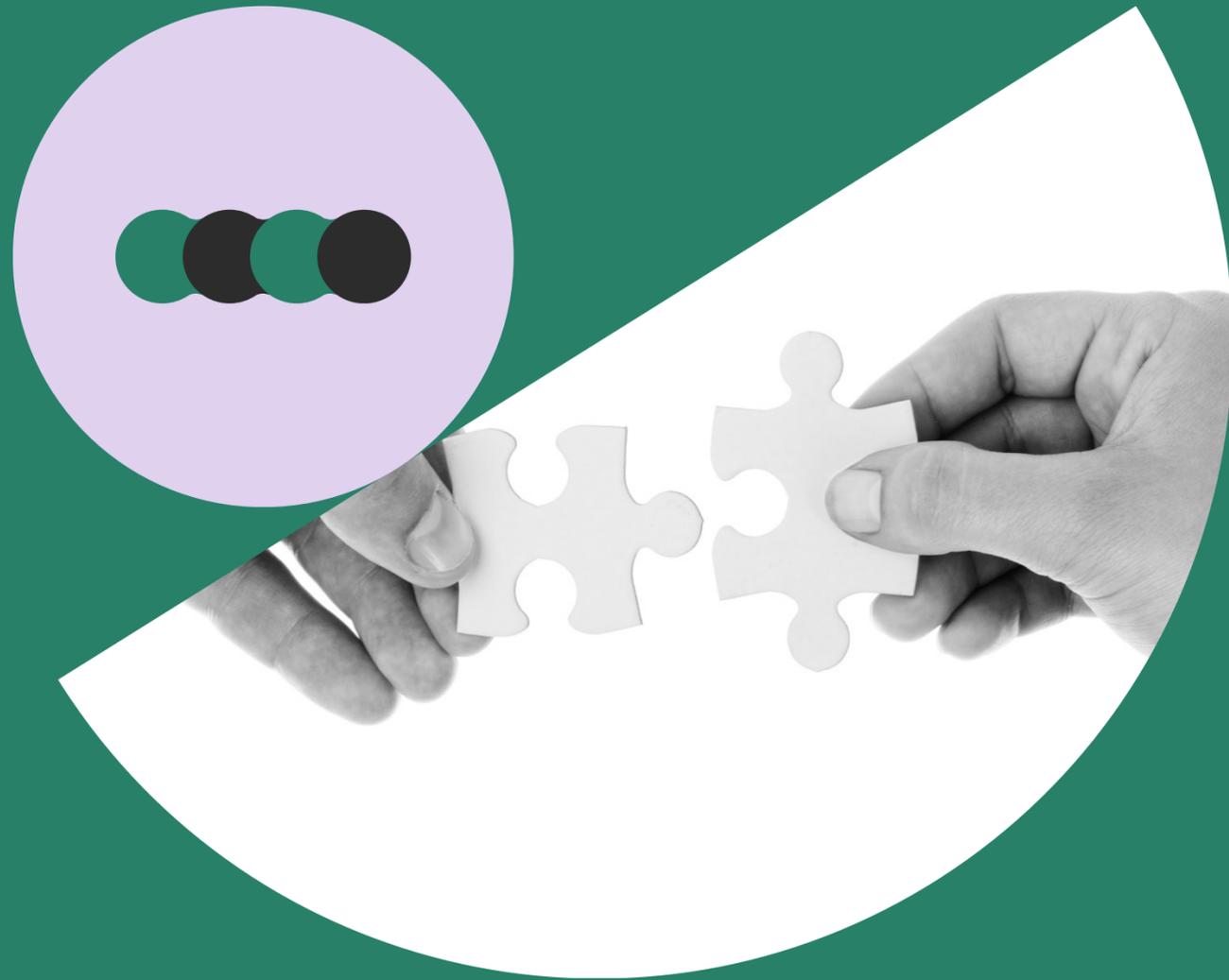


## Causes liées aux caractéristiques de l'enseignement en zones rurales et éloignées

# Causes de la pénurie

de personnel enseignant en FSL/immersion en zones rurales

- Conditions de travail difficiles
- Coût de la vie élevé et frais associés à éloignement
- Sentiment d'isolement personnel et professionnel et mal du pays
- Contexte culturel propre aux milieux ruraux et/ou éloignés
- Éloignement de la famille ou obligation un déménagement à la famille
- Manque de commodités et de services (santé, culture, divertissement, éducation, etc.)
- Manque de perspectives d'emploi pour les conjoints
- Stratégies inadéquates visant à attirer et retenir des candidats et candidates de qualité
- Manque de préparation du personnel enseignant pour travailler dans les zones rurales
- Difficultés de rétention du personnel enseignant à moyen et long terme

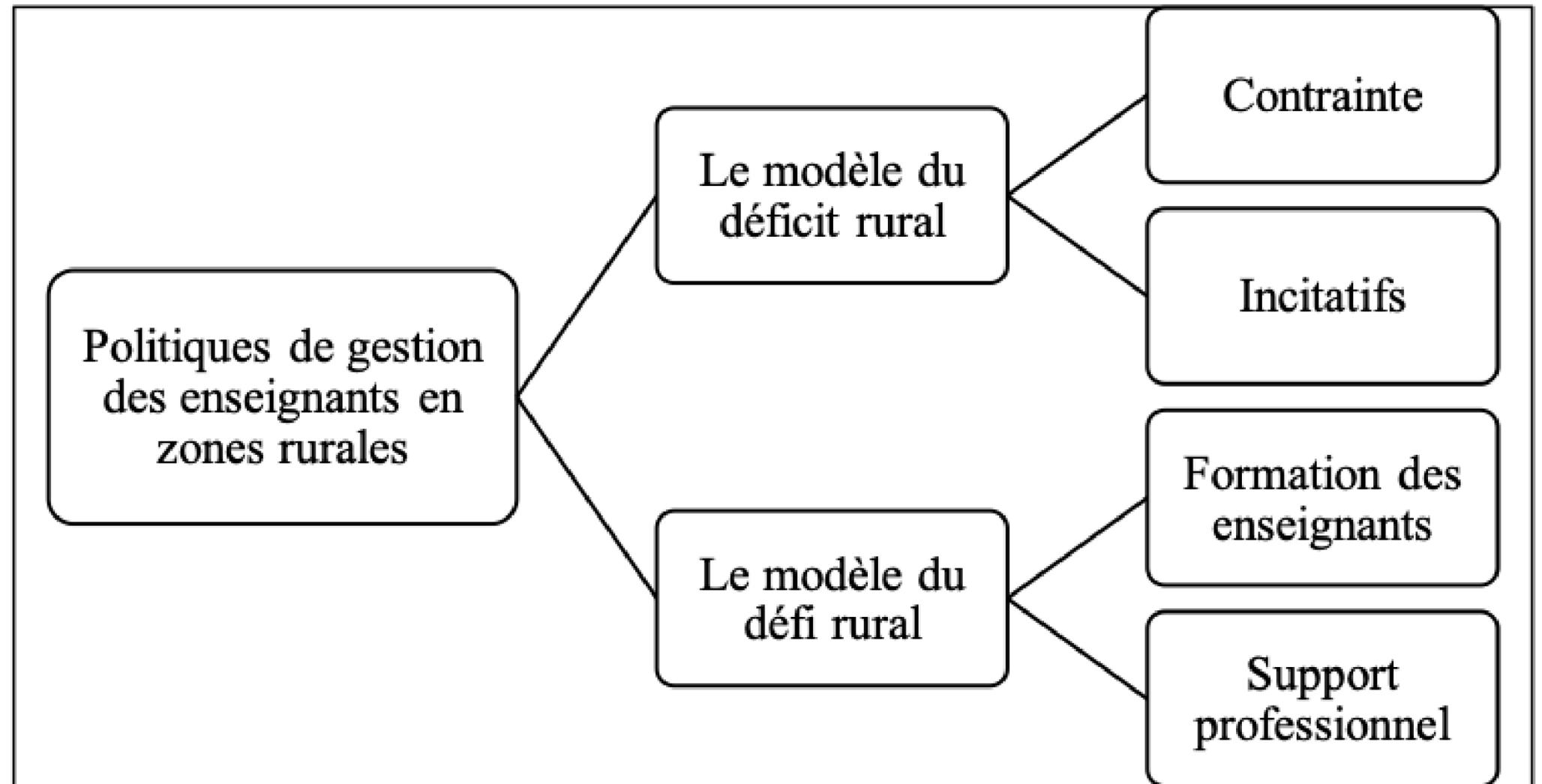


# Objectif de la communication

- ✔ Identifier les meilleures pratiques issues de la recherche pour attirer et retenir le personnel enseignant de FLS et d'immersion dans les postes dans les zones rurales et éloignées.

# Cadre d'analyse

Le modèle d'analyse des politiques de gestion du personnel enseignant en zones rurales



Source : Traduit et adapté de Ankrah-Dove (1982)

# Résultats

## Les solutions associées au modèle du déficit rural

- Objectif: compenser les conditions de vie et de travail considérées comme difficiles et non attractives.

### **Contrainte**

Certaines politiques combinent des contrats à durée déterminée dans les zones rurales, souvent en combinaison avec des incitatifs financiers ou de l'avancement professionnel,

### **Incitatifs financiers et non-financiers**

Paiement des dettes d'études, prime d'embauche, prime d'éloignement, prime de rétention, allocation de logement ou mise à disposition d'un logement, prise en charge des frais liés au déménagement, etc.

# Résultats

## Les solutions associées au modèle du défi rural

- Objectif: miser sur la satisfaction que peut procurer l'enseignement en milieu rural

### **Formation du personnel enseignant**

Formations alternatives, programmes centrés sur la préparation du personnel enseignant à exercer dans les zones rurales, recrutement d'étudiants et d'étudiantes dans les zones rurales.

### **Développement et support professionnel**

Mentorat, offre des possibilités d'avancement professionnel, accès des à différents programme de formation, accès à des opportunités de développement professionnel centré sur les réalités de l'enseignement en zones rurales.

# Résumé et conclusion



**Explorer les possibilités associées aux incitatifs financiers et non-financiers**

en combinaison avec des politiques axées sur le long terme



**Mieux préparer les futurs enseignants et enseignantes à travailler dans les zones rurales**

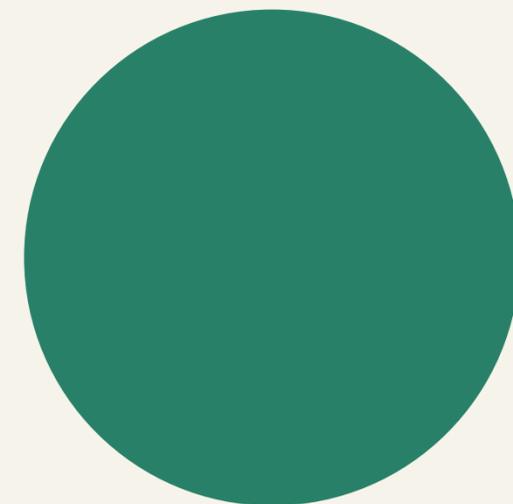
et favoriser le recrutement de futurs enseignants et enseignantes dans les milieux ruraux



**Renforcer les approches centrées sur une vision positive de l'enseignement en milieux ruraux**

en misant sur ce que le milieu peut offrir aux enseignants et en préparant mieux les milieux ruraux à accueillir le personnel enseignant de FLS et d'immersion.

# Références



- Association canadienne des professionnels de l'immersion. (2021). La pénurie du personnel enseignant en immersion française et en français langue seconde. Rapport de l'étude.
- Barley, Z. (2018). Preparing Teachers for Rural Appointments. *The Rural Educator*, 30.
- Canadian Parents for French. (2019). Accéder aux possibilités: Étude sur les difficultés liées à l'offre et à la demande d'enseignants en français langue seconde au Canada. Commissariat aux langues officielles.
- Feng, L. et Sass, T. R. (2018). The Impact of Incentives to Recruit and Retain Teachers in "Hard-to-Staff" Subjects. *Journal of Policy Analysis and Management*, 37(1), 112-135.
- Maranto, R. (2018). How Do We Get Them on the Farm? Efforts to Improve Rural Teacher Recruitment and Retention in Arkansas. *The Rural Educator*, 34.
- See, B. H., Morris, R., Gorard, S. et El Soufi, N. (2020). What works in attracting and retaining teachers in challenging schools and areas? *Oxford Review of Education*, 46(6), 678-697.
- Tran, H. et Smith, D. A. (2020). What Matters Most for Recruiting Teachers to Rural Hard-to-Staff Districts: A Mixed Methods Analysis of Employment-Related Conditions. *American Journal of Education*, 126(3), 447-481.
- White, S. (2019). Recruiting, Retaining and Supporting Early Career Teachers for Rural Schools. Dans A. Sullivan, B. Johnson et M. Simons (dir.), *Attracting and Keeping the Best Teachers* (vol. 16, p. 143-159). Springer Nature Singapore.

# Session de questions-réponses

Merci de votre attention !

