

## ÉLÉMENTS FONDAMENTAUX

---

Collectivement, il existe un sentiment d'urgence à l'élaboration d'une stratégie provinciale de recrutement et de rétention, compte tenu de l'ampleur de la pénurie d'enseignants de langue française.

Les éléments fondamentaux inclus dans cette stratégie sont issus de la recherche et du dialogue. Ces éléments, qui comprennent des principes directeurs et des éléments critiques constituent la base sur laquelle la stratégie et le plan de mise en œuvre ont été élaborés et orienteront les moyens entrepris lors de l'avancement de ce travail.

### PRINCIPES DIRECTEURS

Pour répondre à la pénurie d'enseignants de langue française, les principes directeurs suivants sont essentiels à la réussite de la mise en œuvre de cette stratégie, qui contient un engagement relativement à ce qui suit :

- Élaboration collective, harmonisation intentionnelle et mise en œuvre collaborative des moyens
- Accent sur l'accès équitable à des programmes et à des ressources de FL1 et FL2 de qualité pour toutes les divisions scolaires du Manitoba
- Utilisation de données et de recherches pour déterminer des stratégies et des approches fondées sur des données probantes pour augmenter le nombre d'enseignants qualifiés, compétents et confiants plus susceptibles de rester à la fois dans la profession et au Manitoba
- Miser sur la propre capacité du Manitoba à former des enseignants de langue française compétents et confiants et accroître le recrutement d'enseignants qualifiés de l'étranger
- Veiller à ce que les mesures de la stratégie abordent les aspects uniques des programmes de français et d'immersion française, ainsi que les pénuries d'enseignants de français (programme anglais)

## ÉLÉMENTS CRITIQUES

Les éléments critiques suivants sont des éléments essentiels de la *Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants de langue française du Manitoba* :

**Formation et apprentissage professionnel** : Pour assurer une réserve d'enseignants qui continueront d'enseigner au Manitoba, il est essentiel d'assurer une offre solide de candidats à l'enseignement et une capacité de formation suffisante dans les universités du Manitoba, y compris un accès accru à l'apprentissage professionnel pour les enseignants certifiés actuels.

**Recrutement** : Pour constituer une offre solide de candidats à l'enseignement, la promotion des carrières en enseignement de langue française doit être forte et les pratiques de recrutement doivent être concertées et mises à jour pour accueillir les candidats et élargir le bassin potentiel de candidats grâce à des pratiques d'embauche équitables.

**Rétention** : Pour s'assurer que les enseignants restent dans la profession d'enseignant de français, des stratégies de rétention et des mesures de soutien appropriées doivent être en place tout au long de leur cycle de carrière : début, milieu et fin.

**Collecte et analyse des données** : Pour cibler toutes les initiatives de façon efficace et efficiente, un plan clair de collecte et d'analyse des données doit être en place pour surveiller et évaluer l'efficacité des mesures et pour assurer la responsabilité du système et sa réactivité aux besoins émergents.

**Fidélisation** : Pour réduire la rotation du personnel, il est important de mettre sur pied des pratiques gagnantes qui donnent le goût de demeurer dans l'organisation par l'établissement d'un climat de travail positif qui engendre un épanouissement personnel ainsi qu'à la satisfaction personnelle de chacun. (Office québécois de la langue française 2006)