

Stratégie de recrutement et
de rétention des enseignants
de langue française du
Manitoba : Passer à l'action

2023-2026

Données de catalogage avant publication du ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance

Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants de langue française du Manitoba : Passer à l'action : 2023–2026

Comprend des références bibliographiques.

ISBN : 978-0-7711-6487-3 (pdf)

ISBN : 978-0-7711-6489-7 (imprimé)

Tous droits réservés © 2023, le gouvernement du Manitoba, représenté par le ministre de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance.

Éducation et Apprentissage de la petite enfance Manitoba
Bureau de l'éducation française
Winnipeg (Manitoba) Canada

Tous les efforts ont été faits pour reconnaître les sources originales et pour respecter la *Loi sur le droit d'auteur*. Si, dans certains cas, des erreurs ou des omissions se sont produites, veuillez en aviser le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba pour qu'elles soient corrigées dans une édition future. Nous tenons à remercier les auteurs, les artistes et les maisons d'édition de nous avoir permis d'adapter ou de reproduire leur matériel original.

Toutes les illustrations ou photographies dans cette ressource sont protégées par les droits d'auteur et on ne devrait y avoir accès ou les reproduire en partie ou en totalité qu'à des fins éducatives prévues dans cette ressource.

Tout site Web mentionné dans cette ressource peut faire l'objet de changement sans préavis.

Cette ressource est affichée sur le site Web du ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba à www.edu.gov.mb.ca/m12/frpub/retention_enseignants/index.html.

Veuillez noter que le Ministère pourrait apporter des changements à la version en ligne de ce document.

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements	4
Reconnaissance des terres et des traités	5
Introduction	6
Éléments fondamentaux	8
Orientations stratégiques	10
Plan de mise en œuvre	14
Conclusion	23
Annexe A : Aperçu de la stratégie	24
Annexe B : Tableau récapitulatif des moyens	25
Bibliographie	26

REMERCIEMENTS

LA FORCE DU NOUS

Depuis l'automne 2021, la stratégie du Manitoba pour recruter et retenir les enseignants de langue française a été créée de façon conjointe grâce à des discussions approfondies avec les nombreux partenaires qui assurent le leadership du système d'éducation en français (FL1) et en immersion française (FL2). Pour atteindre l'excellence en éducation, il faut une forte collaboration, une harmonisation et une responsabilité commune. Compte tenu de l'urgence de répondre à la pénurie d'enseignants de langue française, une approche collaborative intersectorielle s'impose.

Le Bureau de l'éducation française apprécie et remercie sincèrement les intervenants en éducation qui ont fourni leurs conseils et leurs recommandations pour faire progresser ce travail.

Groupes ministériels

Enseignement postsecondaire et Formation professionnelle
Division du rendement et de la responsabilisation
Section des brevets
Services d'administration scolaire
Section de planification des effectifs
Travail et Immigration

Organismes professionnels

Manitoba Association of School Superintendents
Manitoba School Boards Association
The Manitoba Teachers' Society
Association manitobaine des directrices et directeurs des écoles d'immersion française
Manitoba Association of Teachers of French
Éducateurs et éducatrices francophones du Manitoba
Manitoba Association of Parent Councils

Divisions scolaires

Division scolaire franco-manitobaine
Divisions scolaires urbaines offrant des programmes d'immersion française
Divisions scolaires rurales et du Nord offrant des programmes d'immersion française

Université

Université de Saint-Boniface

Groupes et réseaux

Council of Deans of Education of Manitoba
Educators of Colour Network
Canadian Parents for French
Fédération des parents de la francophonie manitobaine

Organismes communautaires

L'accueil francophone
Société de la francophonie manitobaine
Conseil de développement économique des municipalités bilingues du Manitoba
Conseil jeunesse provincial

Organismes nationaux

Patrimoine canadien
Association canadienne des professionnels en immersion
Fédération canadienne des enseignantes et enseignants
Association canadienne des professeurs de langues secondes

Membres du milieu universitaire

RECONNAISSANCE DES TERRES ET DES TRAITÉS

Nous reconnaissons que le Manitoba se situe sur les territoires visés par les traités 1, 2, 3, 4, 5, 6 et 10 ainsi que sur les terres ancestrales des Anishinabés, Anishiniwaks, Dakotas Oyates, Dénésulines, Ininiwaks et Nehethowuks. Nous reconnaissons que le Manitoba se situe sur la terre natale de la Nation métisse de la rivière Rouge. Nous reconnaissons que le nord du Manitoba comprend des terres qui étaient et sont toujours les terres ancestrales des Inuits.

Nous respectons l'esprit et l'intention des traités et de la conclusion de ces derniers. Nous restons déterminés à travailler en partenariat avec les Premières Nations, les Inuits et les Métis dans un esprit de vérité, de réconciliation et de collaboration.

Conformément à notre engagement envers la vérité et la réconciliation, nous reconnaissons le rôle important que jouent l'éducation et les écoles pour veiller à ce que nous prenions collectivement le temps de réfléchir à ceux qui ont fréquenté les pensionnats et à ceux qui ne sont pas rentrés à la maison, d'en apprendre sur eux, de les honorer et de nous souvenir d'eux. Faire face à des vérités difficiles nous aide sur notre chemin vers la vérité et la réconciliation.

Notre réponse à la Commission sur l'éducation de la maternelle à la 12^e année vise un engagement profond à répondre aux appels à l'action de la Commission de vérité et réconciliation (CVR). Le rapport de la CVR comprend 94 appels à l'action pour tous les Canadiens. Pour obtenir plus de renseignements sur le Centre national pour la vérité et la réconciliation et sa collecte de réponses, consulter les liens suivants :

<https://nctr.ca/?lang=fr>

<https://nctr.ca/documents/rapports/?lang=fr>



INTRODUCTION

Un objectif : Répondre à la demande croissante d'enseignants de FL1 et FL2 au Manitoba

Les programmes de langue française au Manitoba continuent de connaître une croissance sans précédent. Au cours de la dernière décennie, les inscriptions d'élèves au programme de français (FL1) et au programme d'immersion française (FL2) ont augmenté de 15 % et de 23 %, respectivement.

Cette augmentation des inscriptions d'élèves, combinée à des taux élevés d'attrition des enseignants, a entraîné une pénurie d'enseignants de langue française qualifiés au Manitoba et dans tout le Canada. Il est urgent d'agir en réponse à ce problème de longue date, car il continue d'avoir un impact sur la mise en œuvre complète des programmes de langue française dans les écoles et, dans certains cas, menace la capacité d'offrir ces programmes.

Tout au long des vastes discussions de la Commission manitobaine sur l'éducation de la maternelle à la 12^e année (2020), l'appel à renforcer la prestation de l'éducation en langue française a été entendu. La Commission a formulé un certain nombre de recommandations pour faire progresser ce travail, notamment la recommandation d'élaborer une stratégie globale et coordonnée pour remédier à la pénurie d'enseignants de langue française.

En réponse à ces recommandations, le plan d'action manitobain sur l'éducation de la maternelle à la 12^e année s'est engagé à créer un cadre de planification de la main-d'œuvre axé sur le recrutement et la rétention du personnel scolaire dans un certain nombre de domaines, y compris chez les enseignants de langue française.

Par la création de cette stratégie provinciale, le ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba s'engage à poursuivre sa collaboration avec l'Université de Saint-Boniface, la Division scolaire franco-manitobaine, les divisions scolaires offrant des programmes d'immersion française et d'autres partenaires du secteur de l'éducation afin de relever collectivement les défis en matière de recrutement et de rétention des enseignants pour les programmes de français et d'immersion française au Manitoba. Le Bureau de l'éducation française assurera le leadership au niveau du système pour coordonner et superviser sa mise en œuvre.

Cette stratégie s'appuie sur les meilleures pratiques indiquées par les partenaires de langue française dans le recrutement et la rétention des enseignants de langue française, et présente des occasions de discussions de collaboration intersectorielle pour renforcer et harmoniser nos efforts collectifs.

L'engagement de consulter les principaux partenaires du secteur et les dirigeants du système d'éducation du français au Manitoba était essentiel à l'élaboration de cette stratégie. Les commentaires recueillis tout au long des discussions ont affirmé qu'il existe de nombreuses priorités communes dans le système et que cette stratégie s'appuie sur celles-ci pour aller de l'avant.

TYPE DE DISCUSSIONS



Rencontres virtuelles individuelles avec des partenaires clés du secteur de l'éducation en langue française pour définir l'état actuel. **Questions ciblées :**

Qu'est-ce qui va bien en matière de recrutement et de rétention des enseignants?

Quels sont les défis liés au recrutement et à la rétention des enseignants?



Un sondage en ligne pour les principaux dirigeants du secteur de l'éducation en langue française afin de recueillir :

- des commentaires sur les orientations stratégiques et les objectifs déterminés;
- les mesures de recrutement et de rétention réussies déjà en cours dans les organismes respectifs;

les propositions relatives aux nouvelles mesures de recrutement et de rétention et aux mesures de soutien requises.



Séances de groupe de travail en personne composées de représentants de divisions scolaires, d'associations, d'organismes, de groupes communautaires ainsi que d'étudiants de 1^{re} année de la Faculté d'éducation de l'Université de Saint-Boniface.

Objectif : *Fournir de la rétroaction sur une ébauche de stratégie et déterminer les mesures de recrutement et de rétention qui seraient les plus réalisables et auraient le plus grand impact.*



Groupe de réflexion virtuel avec des participants de divisions scolaires, d'associations, d'organismes et de groupes communautaires.

Accent : *Continuer à collaborer sur les pistes d'action pour alimenter le développement d'un plan de mise en œuvre basé sur les idées et l'expérience de chaque groupe ou organisme d'intervenants.*

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)

ORIENTATIONS STRATÉGIQUES

Grâce à la recherche et aux discussions, quatre orientations stratégiques spécifiques ont émergé pour le recrutement et la rétention des enseignants de langue française. Les quatre orientations stratégiques suivantes ont été déterminées et servent de pierres angulaires à la voie à suivre. Les objectifs correspondants mettent l'accent sur les résultats.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1

Inciter plus de personnes, notamment les élèves du secondaire, à choisir une carrière en enseignement en français (FL1 et FL2).

Objectif 1.1 : Augmenter le nombre d'initiatives visant à stimuler l'intérêt des élèves du secondaire pour une carrière en enseignement en français (FL1 et FL2).

Objectif 1.2 : Augmenter le nombre d'initiatives visant à stimuler l'intérêt des nouveaux arrivants pour les carrières en enseignement en français (FL1 et FL2).

Objectif 1.3 : Promouvoir la carrière de l'enseignement en français (FL1 et FL2) au Manitoba.

Réalité actuelle

- Le nombre d'élèves du secondaire qui obtiennent un diplôme bilingue augmente chaque année.
- Les inscriptions au programme de la Faculté d'éducation de l'Université de Saint-Boniface et l'intérêt pour celui-ci ont augmenté.
- Dans l'ensemble, les inscriptions aux programmes de formation des enseignants au Manitoba ont diminué de 10 % au cours de la dernière décennie.
- La croissance projetée des inscriptions dans les programmes de français et d'immersion française pourront varier de 14,3 % à 29,7 % d'ici 2031.
- Il existe peu d'initiatives provinciales ou locales qui font la promotion d'une carrière en enseignement en français, surtout celles qui s'adressent aux jeunes.

Bonifier l'offre de formations universitaires actuelle offerte en éducation pour l'enseignement en français (FL1 et FL2).

Objectif 2.1 : Développer des nouveaux modes de prestation de la formation universitaire en éducation pour répondre aux besoins variés de divers groupes d'étudiants.

Objectif 2.2 : Augmenter le nombre de diplômés en éducation au Manitoba chaque année.

Réalité actuelle

- La demande en enseignants de langue française est croissante au Manitoba.
- Moins de 10 % des enseignants de langue française du Manitoba sont certifiés à l'extérieur de la province ou du Canada.
- La Faculté d'éducation de l'Université de Saint-Boniface fonctionne à pleine capacité.
- Il existe peu de méthodes alternatives d'accès aux programmes d'études postsecondaires pour les étudiants des régions rurales du Manitoba ou du Nord.

Créer des pratiques équitables de recrutement, d'embauche et de certification adaptées aux réalités de candidats variés, y compris ceux qui arrivent par la voie de l'immigration.

Objectif 3.1 : Mettre à jour et prioriser les processus de recrutement, d'embauche et de certification pour tous les candidats, y compris ceux qui arrivent par la voie de l'immigration.

Objectif 3.2 : Multiplier les occasions de recrutement de nouveaux enseignants.

Réalité actuelle

- Le processus de certification des enseignants formés à l'étranger prend du temps et coûte cher.
- Le temps requis pour obtenir l'accréditation et la certification varie entre 12 et 16 semaines, soit :
 - 4 semaines pour l'évaluation des documents (World Education Services);
 - 8 à 12 semaines pour devenir certifié au Manitoba.
- Le coût d'obtention de tous les documents d'accréditation nécessaires, avec les frais de traduction applicables, constitue un obstacle.
- L'évaluation des dossiers scolaires des enseignants formés à l'étranger et l'évaluation de leurs acquis doivent être révisées.
- Les pratiques de recrutement et d'embauche dans l'ensemble de la province sont effectuées de manière isolée.

Établir des programmes d'accueil et d'accompagnement pour tous les enseignants, y compris ceux en début de carrière et pour les enseignants à divers stades de leur carrière.

Objectif 4.1 : Accroître le nombre et la qualité des initiatives visant l'intégration réussie des nouveaux enseignants (FL1 et FL2).

Objectif 4.2 : Augmenter le nombre de nouveaux enseignants (FL1 et FL2) qui se sentent soutenus dans les premières années de leur carrière et qui bénéficient d'un accompagnement continu.

Objectif 4.3 : Augmenter le nombre d'enseignants formés à l'étranger bénéficiant de mesures de soutien adaptées à leurs besoins.

Réalité actuelle

- Le taux d'enseignants qui quittent l'enseignement au cours des cinq premières années est important.
- Le taux annuel d'attrition des enseignants de langue française au Manitoba pour cause de démission et de départ à la retraite est de 51,25 et 44,25, respectivement.
- Plusieurs enseignants capables d'enseigner en français choisissent de travailler dans des programmes où la langue d'enseignement principale est l'anglais.
- Les programmes d'appui à l'apprentissage et le perfectionnement professionnel des nouveaux enseignants et de ceux qui en sont à diverses étapes de leur carrière sont peu nombreux, en particulier dans les régions rurales et du nord de la province.

PLAN DE MISE EN ŒUVRE

Le plan de mise en œuvre suivant est le résultat d'un engagement collectif et de discussions collaboratives continues avec les partenaires clés du secteur de l'éducation du système de langue française au Manitoba. Les domaines d'intérêt, les objectifs connexes ainsi que les mesures déterminées fournissent une voie à suivre pour répondre à la demande croissante d'enseignants de français pour les programmes de FL1 et FL2.

Le Bureau de l'éducation française (BEF) du ministère de l'Éducation et de l'Apprentissage de la petite enfance du Manitoba assurera le leadership à l'échelle du système pour soutenir la mise en œuvre de la stratégie en partenariat avec les intervenants de l'éducation en français au cours des trois prochaines années. En tant que document évolutif, le plan de mise en œuvre sera mis à jour au besoin. De nouveaux moyens peuvent y être ajoutés à mesure que les priorités changent.

Il y a plusieurs moyens et ils ne seront pas tous initiés immédiatement. Lors des trois prochaines années, l'accent sera placé sur l'implantation de ces moyens sur deux échéanciers distincts.

- **En cours** : initié au cours de l'exercice fiscal 2023-2024.
- **À venir** : sera initié au cours de l'exercice fiscal 2024-2025.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 1

Inciter plus de personnes, notamment les élèves du secondaire, à choisir une carrière en enseignement en français (FL1 et FL2).

Objectif 1.1 : Augmenter le nombre d'initiatives visant à stimuler l'intérêt des élèves du secondaire pour une carrière en enseignement en français (FL1 et FL2).

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Une campagne provinciale pour stimuler l'intérêt des élèves de FL1 et FL2 pour une carrière en enseignement en français	Recrutement	✓	✓	✓	En cours
Un cours proposé pour l'école pour un crédit d'études secondaires ou un cours d'introduction à l'éducation pour une double reconnaissance	Recrutement	✓	✓	✓	À venir

Objectif 1.2 : Augmenter le nombre d'initiatives visant à stimuler l'intérêt des nouveaux arrivants pour les carrières en enseignement en français (FL1 et FL2).

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Programmes d'exploration de carrière et de formation en lien avec le domaine de l'éducation	Recrutement	✓		✓	En cours
Multiplier les occasions de promouvoir la carrière en enseignement en français auprès des nouveaux arrivants	Recrutement	✓		✓	À venir

Objectif 1.3 : Promouvoir la carrière de l'enseignement en français (FL1 et FL2) au Manitoba.

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Un programme d'incitatifs financiers (bourses, réduction des frais de scolarité, subventions, etc.) pour divers groupes, y compris les élèves des écoles secondaires urbaines, rurales et du Nord ainsi que les nouveaux arrivants	Recrutement	✓	✓	✓	En cours
Campagne provinciale de promotion et de valorisation de la carrière d'enseignement en français (médias sociaux, exemples de réussite, témoignages, messages clés, etc.)	Recrutement Rétention	✓	✓	✓	En cours
Exploration d'ajouts possibles à la liste des matières enseignées reconnues (p. ex. soins infirmiers, travail social, etc.)	Recrutement	✓		✓	À venir

ORIENTATION STRATÉGIQUE 2

Bonifier l'offre de formations universitaires actuelle offerte en éducation pour l'enseignement en français (FL1 et FL2).

Objectif 2.1 : Développer des nouveaux modes de prestation de la formation universitaire en éducation pour répondre aux besoins variés de divers groupes d'étudiants.

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Une étude de marché menant à un plan de mise en œuvre sur les besoins actuels et futurs de divers groupes d'étudiants et sur des méthodes d'enseignement alternatives (par exemple, à temps partiel, hybride, à distance, par satellite, etc.)	Recrutement	✓		✓	En cours
Diversifier les modèles de prestation/formation pour permettre à un plus grand nombre d'étudiants d'accéder à l'apprentissage (cohorte, regroupements)	Recrutement	✓	✓	✓	À venir
Programmation individualisée qui ciblera des manques spécifiques dans la formation menant à la certification	Recrutement	✓		✓	À venir
Un programme d'aide auxiliaire menant à la certification	Recrutement		✓	✓	En cours

Objectif 2.2 : Augmenter le nombre de diplômés en éducation au Manitoba chaque année.

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Stratégies au sein des programmes existants de l'Université de Saint-Boniface pour promouvoir le programme de baccalauréat en éducation	Recrutement			✓	En cours
Une stratégie provinciale pour augmenter l'offre et accroître la participation aux stages à des endroits variés au Manitoba, en particulier dans les régions rurales et du Nord	Recrutement	✓	✓	✓	En cours
Exploration des conditions d'un partenariat réussi avec d'autres universités du Manitoba pour augmenter le nombre de places en éducation	Recrutement	✓		✓	À venir

ORIENTATION STRATÉGIQUE 3

Créer des pratiques équitables de recrutement, d'embauche et de certification adaptées aux réalités de candidats variés, y compris ceux qui arrivent par la voie de l'immigration.

Objectif 3.1 : Mettre à jour et prioriser les processus de recrutement, d'embauche et de certification pour tous les candidats, y compris ceux qui arrivent par la voie de l'immigration.

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Revue du processus de certification pour tous les enseignants, y compris les enseignants formés à l'étranger	Recrutement	✓	✓	✓	En cours
Embauche de personnel supplémentaire pour aider à la coordination de divers projets de recrutement, de rétention et de fidélisation	Recrutement	✓			En cours
Fournir des feuilles de route et des processus clairs en vue de la certification pour les enseignants formés à l'étranger	Recrutement	✓		✓	À venir
Formation pour les divisions scolaires et les enseignants formés à l'étranger concernant les processus de recrutement, d'embauche et de certification	Recrutement	✓	✓	✓	À venir

Objectif 3.2 : Multiplier les occasions de recrutement de nouveaux enseignants.

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Multiplier les occasions de promouvoir les perspectives de carrière dans l'enseignement en français au Manitoba, en particulier dans les régions rurales et du Nord	Recrutement	✓		✓	À venir
Activités de recrutement ciblées en fonction des profils particuliers des personnes susceptibles de changer de profession, de province ou de programme	Recrutement	✓		✓	À venir
Programmes passerelles vers la certification	Recrutement	✓		✓	À venir

Établir des programmes d'accueil et d'accompagnement pour tous les enseignants, y compris ceux en début de carrière et pour les enseignants à divers stades de leur carrière.

Objectif 4.1 : Accroître le nombre et la qualité des initiatives visant l'intégration réussie des nouveaux enseignants (FL1 et FL2).

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Fournir accès à une gamme de programmes formels de mentorat, d'encadrement et d'observation au poste de travail	Rétention	✓	✓	✓	En cours
Formation pour les administrateurs scolaires sur l'accueil et l'accompagnement des nouveaux enseignants	Rétention	✓	✓	✓	En cours
Une trousse d'orientation spécifiquement conçue pour les nouveaux enseignants de FL1 et FL2	Rétention	✓	✓		À venir

Objectif 4.2 : Augmenter le nombre de nouveaux enseignants (FL1 et FL2) qui se sentent soutenus dans les premières années de leur carrière et qui bénéficient d'un accompagnement continu.

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Publication de pratiques réussies de mentorat et de rétention déjà utilisées dans les écoles et les divisions scolaires	Rétention	✓	✓	✓	En cours
Offrir une expérience employé positive à tous les enseignants	Rétention Fidélisation	✓	✓	✓	À venir
Un événement de réseautage provincial pour les nouveaux enseignants de FL1 et FL2 tous les deux ans	Rétention	✓	✓		À venir
Multiplier les occasions de reconnaître l'excellent travail effectué dans le domaine de l'éducation à travers la province	Rétention Fidélisation	✓	✓	✓	À venir

Objectif 4.3 : Augmenter le nombre d'enseignants formés à l'étranger bénéficiant de mesures de soutien adaptées à leurs besoins.

Moyens	Axes d'intervention	Rôles et responsabilités			Progrès
		Manitoba	Divisions scolaires	Partenaires externes	
Donner accès à des programmes formels d'insertion socioprofessionnelle pour les enseignants formés à l'étranger	Rétention Fidélisation	✓	✓	✓	En cours
Formation pour les administrateurs scolaires sur l'accueil et l'accompagnement des enseignants formés à l'étranger	Rétention	✓	✓	✓	En cours

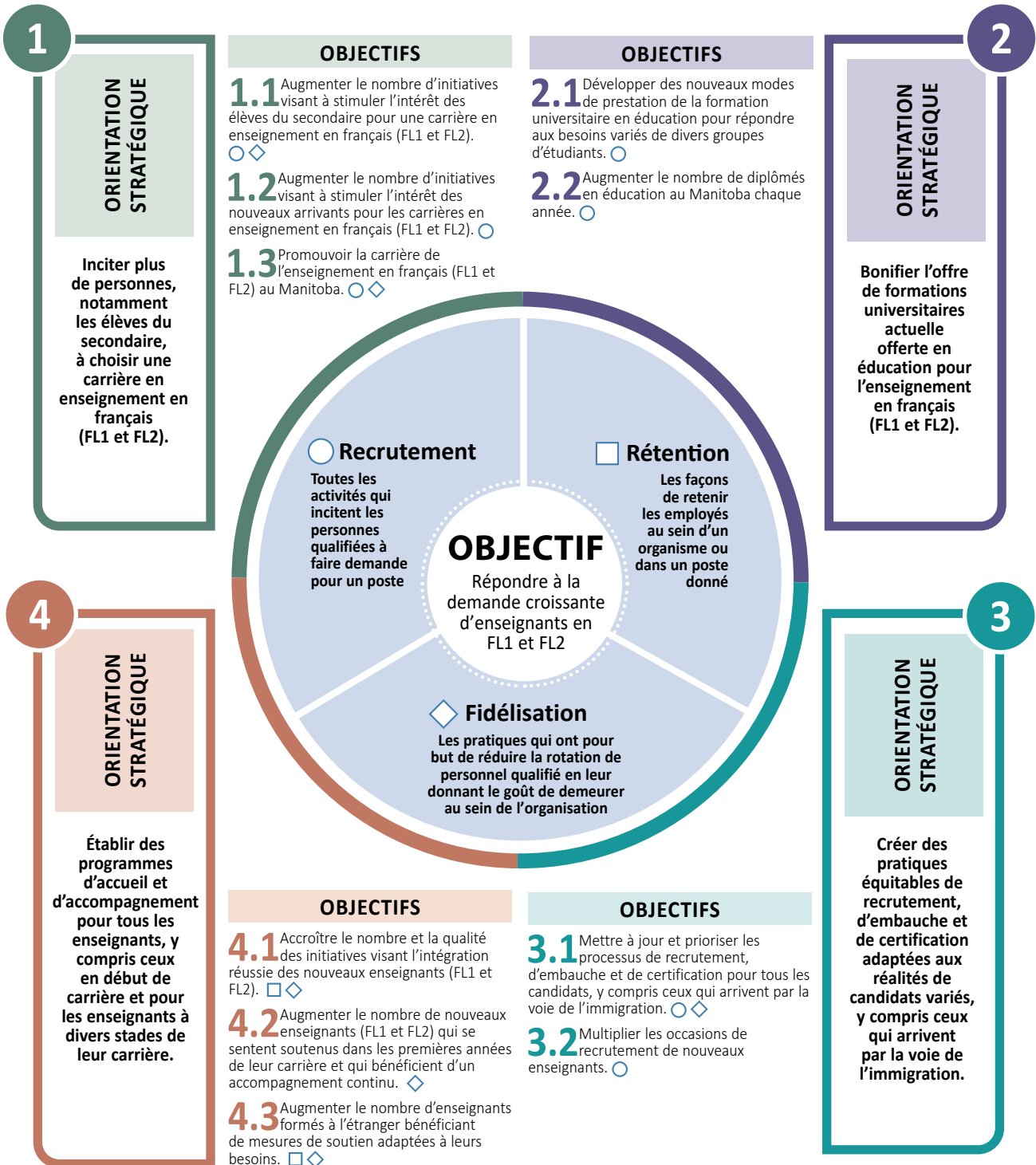
CONCLUSION

Partout au Manitoba, il existe de nombreuses forces et idées novatrices sur lesquelles s'appuyer pour soutenir le recrutement et la rétention des enseignants dans les programmes de FL1 et FL2. Ce document relatif à la stratégie et ce plan de mise en œuvre fournissent des orientations provinciales, en s'appuyant sur les mesures existantes des principaux partenaires du secteur de l'éducation.

Tous les partenaires du secteur sont appelés à revoir cette stratégie et à saisir les occasions de répondre en collaboration à la demande croissante d'enseignants pour les programmes de FL1 et FL2.

La Stratégie de recrutement et de rétention des enseignants de langue française du Manitoba, combinée à l'engagement et à la collaboration de tous ceux qui ont un intérêt direct à faire progresser l'éducation en français au Manitoba, offre une voie optimiste pour le travail collectif de recrutement et de rétention des enseignants de langue française.

ANNEXE A : APERÇU DE LA STRATÉGIE



ANNEXE B : TABLEAU RÉCAPITULATIF DES MOYENS

1

ORIENTATION STRATÉGIQUE

Objectif 1.1

Une campagne provinciale pour stimuler l'intérêt des élèves de FL1 et FL2 pour une carrière en enseignement en français.

Un cours proposé pour l'école pour un crédit d'études secondaires ou un cours d'introduction à l'éducation pour une double reconnaissance.

Objectif 1.2

Programmes d'exploration de carrière et de formation en lien avec le domaine de l'éducation.

Multiplier les occasions de promouvoir la carrière en enseignement en français auprès des nouveaux arrivants.

Objectif 1.3

Un programme d'incitatifs financiers pour divers groupes, y compris les élèves des écoles secondaires urbaines, rurales et du Nord ainsi que les nouveaux arrivants.

Campagne provinciale de promotion et de valorisation de la carrière d'enseignement en français.

Exploration d'ajouts possibles à la liste des matières enseignées reconnues.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

2

Objectif 2.1

Une étude de marché menant à un plan de mise en œuvre sur les besoins actuels et futurs de divers groupes d'étudiants et sur des méthodes d'enseignement alternatives.

Diversifier les modèles de prestation/formation pour permettre à un plus grand nombre d'étudiants d'accéder à l'apprentissage.

Programmation individualisée qui ciblera des manques spécifiques dans la formation menant à la certification.

Un programme d'aide auxiliaire menant à la certification.

Objectif 2.2

Stratégies au sein des programmes existants de l'Université de Saint-Boniface pour promouvoir le programme de baccalauréat en éducation.

Une stratégie provinciale pour augmenter l'offre et accroître la participation aux stages à des endroits variés au Manitoba, en particulier dans les régions rurales et du Nord.

Exploration des conditions d'un partenariat réussi avec d'autres universités du Manitoba pour augmenter le nombre de places en éducation.

4

ORIENTATION STRATÉGIQUE

Objectif 4.1

Fournir accès à une gamme de programmes formels de mentorat, d'encadrement et d'observation au poste de travail.

Formation pour les administrateurs scolaires sur l'accueil et l'accompagnement des nouveaux enseignants.

Une trousse d'orientation spécifiquement conçue pour les nouveaux enseignants de FL1 et FL2.

Objectif 4.2

Publication de pratiques réussies de mentorat et de rétention déjà utilisées dans les écoles et les divisions scolaires.

Offrir une expérience employé positive à tous les enseignants.

Un événement de réseautage provincial pour les nouveaux enseignants de FL1 et FL2 tous les deux ans.

Multiplier les occasions de reconnaître l'excellent travail effectué dans le domaine de l'éducation à travers la province.

Objectif 4.3

Donner accès à des programmes formels d'insertion socioprofessionnelle pour les enseignants formés à l'étranger.

Formation pour les administrateurs scolaires sur l'accueil et l'accompagnement des enseignants formés à l'étranger.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

3

Objectif 3.1

Revue du processus de certification pour tous les enseignants, y compris les enseignants formés à l'étranger.

Embauche de personnel supplémentaire pour aider à la coordination de divers projets de recrutement, de rétention et de fidélisation.

Fournir des feuilles de route et des processus clairs en vue de la certification pour les enseignants formés à l'étranger.

Formation pour les divisions scolaires et les enseignants formés à l'étranger concernant les processus de recrutement, d'embauche et de certification.

Objectif 3.2

Multiplier les occasions de promouvoir les perspectives de carrière dans l'enseignement en français au Manitoba, en particulier dans les régions rurales et du Nord.

Activités de recrutement ciblées en fonction des profils particuliers des personnes susceptibles de changer de profession, de province ou de programme.

Programmes passerelles vers la certification.

BIBLIOGRAPHIE

- Audet, M., Haines, V., Petit, A. et St-Onge, S. (2004), *Relever les défis de la gestion des ressources humaines* (2^e édition), Chenelière éducation.
- Bertholet, J., et Gaudet, M. (automne 2018), Fidélisation ou rétention : pourquoi vos employés restent-ils?, dans *la Revue Gestion de HEC Montréal*.
- Brunette, M. (2012). *Les pratiques d'attraction et de rétention de la génération Y dans les PME* (mémoire de maîtrise non publié), Université de Montréal.
- Canadian Parents for French. (Avril 2018), *French as a second language teacher supply and demand in Canada*, article de soutien de la politique publique de la CFP.
- Commissariat aux langues officielles. (Février 2019), *Accéder aux possibilités : Étude sur les difficultés liées à l'offre et à la demande d'enseignants en français langue seconde au Canada*.
- Gouvernement du Canada. (2018), *Investir dans notre avenir—2018–2023 Plan d'action pour les langues officielles*.
- Jack, David et Judith Nyman. (2019), Meeting Labour Market Needs for French as a Second Language Instruction in Ontario. *American Journal of Educational Research*, vol. 7, n° 7, p. 428-438.
- Rocque, Jules. (Janvier 2022), Accueil et accompagnement des personnes formées à l'étranger- Formation et insertion socioprofessionnelle en éducation au Manitoba Français.
- Rocque, Jules. (Février 2022), Intégration et rétention du nouveau personnel enseignant formé à l'étranger – Mentorat et séminaires comme mesure d'insertion socioprofessionnelle en éducation au Manitoba Français.
- Laberon, Sonia, (2016), Psychologie du travail et des organisations, dans *Éditions Dunod*, Valléry, G., Bobillier-Chaumon, M., Brangier, É., et Dubois, M. (Eds.), p. 357-362.
- Manitoba Association of School Superintendents. Enquête non publiée, juin 2021.
- Office québécois de la langue française. (2006)
- Ontario Public School Boards Association. (2021), Meeting labour market needs for French as a second language instruction in Ontario, *Rapport de la phase III : Implementation of evidence-based strategies*.
- PGF Consultants. (Novembre 2022), *Rétention des enseignantes et enseignants œuvrant dans les programmes français langue première et d'Immersion française du système scolaire du Manitoba, rapport sur l'étude*.
- Province du Manitoba. (2017), *Le programme d'immersion française au Manitoba : Une vision renouvelée*.
- Province du Manitoba. (Avril 2020), *The Supply and Demand of French Teachers in Manitoba, rapport non publié*.
- Province du Manitoba. (Mars 2022), *The Supply and Demand of French Teachers in Manitoba—Mise à jour, rapport non publié*.
- Province de l'Ontario (Juin 2021), *Stratégie ontarienne de recrutement et de rétention du personnel enseignant de langue française (2021–2025)*.
- Socius. (2021), *La pénurie de personnel enseignant en immersion française et en français langue seconde, rapport sur l'étude*.

