



CARNET DU SAVOIR

Suppléance : Les enseignants
sans poste permanent

13 novembre 2008

Les enseignants sans poste permanent ont une incidence considérable sur l'apprentissage chez les élèves et jouent un rôle à part entière dans les systèmes d'éducation au Canada^{1,2,3}. Comme les enseignants permanents, ils gagnent à suivre des formations préalables spécialisées et de la formation continue, mais très peu leur sont spécifiquement destinées.

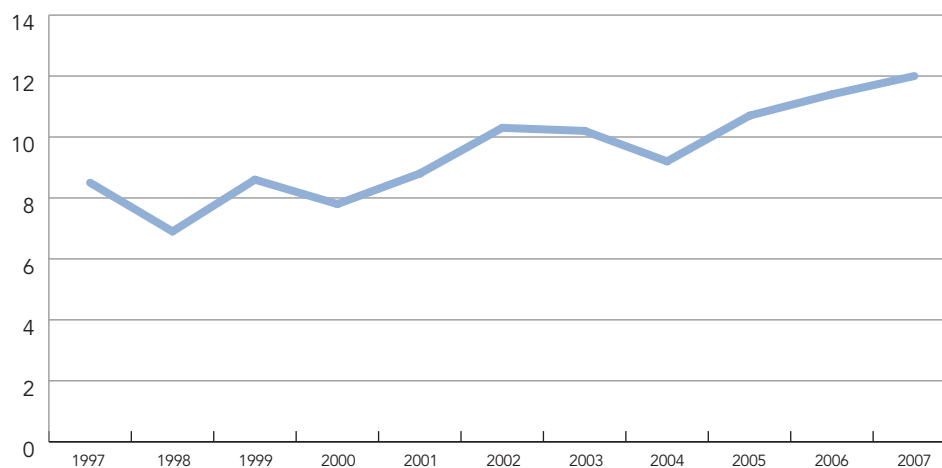
Pourquoi s'intéresser aux enseignants sans poste permanent?

Qu'on leur donne le titre de suppléants, d'enseignants occasionnels ou d'enseignants sur appel, les enseignants sans poste permanent forment le cinquième de l'ensemble des enseignants au Canada⁴. Entre la maternelle et la 12e année, un enfant aura été encadré par un enseignant sans poste permanent pendant l'équivalent d'une année complète^{5,6,7,8}.

En 2007, les enseignants ont manqué en moyenne 12 jours de travail en raison d'une maladie, d'une incapacité ou de responsabilités personnelles ou familiales⁹. L'augmentation continue des taux d'absentéisme au cours des 10 dernières années (voir la figure 1) a entraîné un accroissement du rôle des enseignants sans poste permanent. Outre les absences pour des raisons médicales ou familiales, les enseignants se trouvent souvent à l'extérieur de la classe pour suivre des cours de formation continue. Les modifications apportées aux politiques en éducation ont entraîné une hausse des exigences en matière de perfectionnement professionnel, ce qui a eu pour conséquence d'élargir la contribution des enseignants sans poste permanent¹⁰.

Figure 1 :

Nombre moyen de jours d'absence au cours d'une année, par enseignant



Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Les enseignants sans poste permanent jouent également un rôle important au sein du cycle de l'offre et de la demande d'enseignants. En période de pénurie, comme c'est le cas actuellement en Alberta pour certaines disciplines dans les régions rurales¹¹, les systèmes d'éducation se tournent vers les enseignants suppléants pour pourvoir les postes vacants. Quand, au contraire, l'offre excède la demande, comme c'est le cas présentement en Ontario, un nombre accru d'enseignants effectuent de la suppléance, pendant des périodes prolongées, avant de trouver un poste permanent à temps plein^{12, 13}.

Pour éviter que les élèves perdent un temps précieux qui pourrait être consacré à l'apprentissage, le travail des enseignants sans poste permanent doit être aussi continu que possible. Ces enseignants doivent être en mesure d'entrer et de sortir d'une classe en perturbant au minimum le déroulement des activités afin que les élèves reçoivent l'éducation à laquelle ils ont droit.

Dans la plupart des cas, les nouveaux diplômés vivront leur première expérience d'enseignement dans le cadre d'une suppléance¹⁴. Ils se retrouvent alors dans une situation de travail qui nécessite des compétences et des connaissances supplémentaires¹⁵, mais ils y sont rarement préparés et ne reçoivent pas le soutien dont ils auraient besoin^{16, 17, 18}.

À l'exception de quelques initiatives locales, la préparation des enseignants sans poste permanent est presque inexistante. Les programmes de formation des enseignants, les districts et les conseils scolaires ainsi que les fédérations d'enseignants (les syndicats et les associations professionnelles) pourraient soutenir plus activement les enseignants sans poste permanent.

Leçons d'apprentissage : La formation des enseignants sans poste permanent

Rôle des programmes de formation des enseignants

Tous les futurs enseignants seront appelés à côtoyer des enseignants sans poste permanent au cours de leur carrière. Bon nombre d'entre eux feront leur entrée sur le marché du travail à titre de suppléants mais, même s'ils obtiennent un poste permanent dès le départ, des suppléants devront assurer la continuité de l'enseignement dans leur classe lorsqu'ils s'absenteront. Malgré cette réalité, peu de programmes de formation des enseignants mettent l'accent sur le travail des suppléants, et ceux qui s'y intéressent se limitent généralement à des ateliers en fin de programmes organisés en collaboration avec des syndicats et des fédérations. Qui plus est, ces ateliers portent sur l'embauche ou sur les droits des enseignants sans poste permanent plutôt que sur leur contribution à l'apprentissage chez les élèves.

Les programmes de formation pourraient aider les enseignants sans poste permanent en apprenant aux futurs enseignants à planifier leur absence (c'est-à-dire ce dont le suppléant aura besoin pour assurer la continuité de l'enseignement)¹⁹. En faisant ressortir les différences entre les enseignants permanents et ceux qui n'ont pas de poste, les facultés de l'éducation permettront à tous ceux qui se destinent à l'enseignement d'apprendre certaines stratégies de base et d'acquérir certains concepts pédagogiques

liés à la suppléance. Ainsi, les conditions dans lesquelles s'exerce le métier de suppléant seraient mieux comprises, les futurs suppléants seraient mieux outillés et les enseignants sauraient mieux comment préparer leur absence.

Rôle des districts et des conseils scolaires

Dans certaines provinces et certains territoires, les districts et les conseils scolaires participent activement à la négociation des ententes contractuelles, à la structure du travail des enseignants sans poste permanent et au perfectionnement professionnel. Par ailleurs, des séances ou des soirées d'orientation à l'intention des enseignants suppléants sont organisées à de nombreux endroits²⁰. Ces ateliers d'orientation ou de formation préalable, généralement offerts en début d'année scolaire, sont une forme de soutien aux enseignants sans poste permanent, mais ils portent généralement sur des questions liées à l'accès au travail, comme la façon de présenter une demande d'emploi aux conseils scolaires ou le fonctionnement du système de rappel. Les enseignants sans poste permanent ont indiqué qu'une formation sur les politiques, les pratiques et la philosophie des districts de même que des programmes de perfectionnement offerts tout au long de l'année seraient également utiles^{21, 22, 23}.

Donner aux enseignants sans poste permanent l'accès aux séances de perfectionnement professionnel approuvées par les districts ou les conseils scolaires est une autre façon d'encourager leur formation continue. Même lorsqu'ils y ont accès, beaucoup d'enseignants sans poste permanent ignorent que ces séances ont lieu²⁴. Les districts et les conseils scolaires gagneraient donc à mettre en place un système de communication fiable pour veiller à ce que l'information se rende jusqu'à eux²⁵.

Rôle des fédérations, des syndicats et des associations d'enseignants

Certaines associations d'enseignants ont commencé à offrir de la formation aux enseignants sans poste permanent en produisant des manuels et en organisant des conférences. Par exemple, le syndicat des enseignants de la Nouvelle-Écosse a rédigé un ouvrage intitulé *A Handbook for Substitute Teachers: Helping You to Survive & Thrive in the Classroom* (Guide de survie et d'épanouissement à l'intention des enseignants suppléants). Le syndicat organise également des ateliers de perfectionnement professionnel sur la gestion d'une classe et sur le professionnalisme. L'association des enseignants de l'Alberta tient quant à elle une conférence annuelle à l'intention des enseignants sans poste permanent depuis 1986. On peut y suivre un certain nombre d'ateliers de formation professionnelle traitant de perfectionnement des compétences, d'échange d'information, de motivation et de différents aspects sociaux de l'enseignement²⁶. La Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario a créé pour sa part un guide intitulé *I Am the Teacher: Classroom Management for The Occasional Teacher* (Je suis l'enseignant : gestion d'une classe dans un contexte de suppléance)²⁷. La Fédération envisage également d'organiser des ateliers portant sur la littératie, la numératie et l'enseignement différencié²⁸.

Rôle des ministères de l'Éducation

Les ministères de l'Éducation sont également appelés à jouer un rôle de premier plan au chapitre de l'organisation et de la logistique en matière de formation et de perfectionnement professionnel des enseignants sans poste permanent. Ils pourraient offrir des occasions de perfectionnement professionnel qui répondent aux besoins précis de ces enseignants²⁹.

L'Ontario a voulu en savoir davantage sur la suppléance effectuée sur son territoire. En 2007, elle a mené une enquête auprès des enseignants sans poste permanent qui occupaient un poste de suppléant à long terme au moment de l'enquête ou lors des années scolaires 2005-2006 et 2006-2007. L'étude a contribué à la détermination des besoins en formation professionnelle des enseignants débutants qui occupent ce type de poste³⁰ et, ultimement, à l'élaboration d'une nouvelle politique. En effet, le ministère de l'Éducation de l'Ontario autorise, depuis le début de l'année scolaire 2007-2008, les conseils scolaires à utiliser les fonds du Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant pour offrir du soutien aux enseignants débutants qui occupent un poste de suppléant à long terme.

Les enseignants sans poste permanent jouent un rôle important dans l'éducation de nos enfants et ils ont besoin de soutien au même titre que tous les enseignants. Les programmes de formation, les districts et les conseils scolaires, les associations professionnelles et les ministères de l'Éducation ont un rôle complémentaire à jouer afin d'améliorer les méthodes professionnelles des enseignants sans poste permanent et leur contribution à l'apprentissage chez les élèves.

Références

- ¹ National Education Association. *Substitute teachers*, 2003. Consulté le 19 février 2003.
- ² Duggleby, P. A. et S. Badali. « Expectations and experiences of substitute teachers », *The Alberta Journal of Educational Research*, volume 53, numéro 1, 2007, p. 22 à 33.
- ³ Duggleby, P. A. *Expectations and experiences of substitute teachers: A Saskatchewan urban context*, University de Regina, Regina, 2003.
- ⁴ *National Survey on the Changing Nature of Work and Life-Long Learning (WALL)*, données non publiées, Toronto, 2005.
- ⁵ Duggleby, P. A. « Real teachers: Real jobs », *SubJournal*, volume 8, numéro 1, 2007, p. 15 à 22.
- ⁶ Duggleby. *Expectations and experiences of substitute teachers*.
- ⁷ McIntire, R. et I. Hughes. « Houston Program Trains Effective Substituts », *Phi Delta Kappan*, volume 63, numéro 10, 1982, p. 702.
- ⁸ Varlas, L., « Succeeding with substitute teachers », bulletin *Education Update de l'Association for Supervision and curriculum Development*, volume 43, numéro 7, 2001, p. 4-5.
- ⁹ Statistique Canada. *Taux d'absence du travail 2007*, Canada, 2008, numéro 71-211-XIF au catalogue.

- ¹⁰ Conseil canadien sur l'apprentissage. *Évaluation de la stratégie visant la réussite des élèves et l'apprentissage jusqu'à l'âge de 18 ans du ministère de l'Éducation de l'Ontario : Rapport final* (à venir).
- ¹¹ Alberta Teachers' Association. « Teacher supply and demand report seriously flawed », *The ATA News*, Alberta, 2008.
- ¹² McIntyre, F. *Transition to teaching: 2006 Report*, Ontario College of Teachers, Toronto, 2006.
- ¹³ McIntyre, F. *Transition to teaching: 2006 Report*, Ontario College of Teachers, Toronto, 2007.
- ¹⁴ McIntyre. *Transition to teaching: 2007 Report*.
- ¹⁵ Jennings, B. « Supply is demanding », *Times Educational Supplement*, 16 février 2001.
- ¹⁶ Baldwin, C. *Organization and Administration of Substitute-Teaching Service in City School Systems*, Teachers College Press, New York, 1934.
- ¹⁷ Duggleby. « Real teachers: Real jobs ».
- ¹⁸ Tannenbaum, M. D. « No substitute for quality », *Educational Leadership*, volume 57, numéro 8, 2000, p. 70 à 72.
- ¹⁹ Bontempo, B. T., et A. M. Deay. « Substitute Teachers: An Analysis of Problem Situations », *Contemporary Education*, volume 57, numéro 2, 1986, p. 85 à 89.
- ²⁰ St. Michel, T. (ed.). *Effective Substitute Teachers: Myth, Mayhem, or Magic?*, Corwin Press, Thousand Oaks, Californie, 1995.
- ²¹ McHugh, S. J. *The successful substitute teacher*, Phi Delta Kappa, Bloomington, Indiana, 2001.
- ²² Bontempo, « Substitute Teachers: An Analysis of Problem Situations ».
- ²³ St. Michel (ed.). *Effective substitute teachers: Myth, Mayhem, or Magic?*
- ²⁴ Pollock, K. *Learning within the occasional/supply teacher workforce*, article présenté lors du 17^e congrès annuel de la Société canadienne pour l'étude de l'éducation (SCÉÉ), Toronto, Ontario, mai 2006.
- ²⁵ McHugh. *The successful substitute teacher*.
- ²⁶ Alberta Teachers' Association. « Teacher supply and demand report seriously flawed »
- ²⁷ Johnston, J., J. Myers, K. Pollock et C. Zoet. *I Am the Teacher: Classroom Management for the Occasional Teacher*, Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario, Toronto, Ontario, 2008.
- ²⁸ Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario. Ateliers sur la littératie, la numératie et l'enseignement différencié.
- ²⁹ Galloway, S., et M. Morrison. *The Supply Story: Professional Substitutes in Education*, Falmer Press, London, 1994.
- ³⁰ Anthony, P., N. de Korte et J. Kim. Projet de recherche sur les suppléants à long terme en Ontario, article présenté lors du congrès de l'American Educational Research Association, New York, mars 2008.