





UNB EST. 1785 UNIVERSITY OF NEW BRUNSWICK | DataNB

Rapport sommaire

Recrutement et maintien des enseignants au Nouveau-Brunswick : 2022 et mise à jour de 2023

Mai 2026

Titre du projet

Recrutement et maintien des enseignants au Nouveau-Brunswick : 2022 et mise à jour de 2023

Chercheur principal

Ted McDonald, directeur, DataNB

Équipe de recherche

Pablo Miah, analyste principal de données, DataNB
Samuel Cookson, analyste de données, DataNB

Remerciements

Le financement de ce projet a été accordé par le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par l'intermédiaire du ministère de l'Éducation postsecondaire, de la Formation et du Travail (EPFT), dans le cadre d'une entente de recherche quinquennale entre EPFT et DataNB. Toute erreur ou omission relève des auteurs. Les opinions exprimées dans la présente étude ne sont pas nécessairement celles d'EPFT ni de ses partenaires.

Comment citer ce produit

S. Cookson, T. McDonald et P. Miah. Rapport sommaire : recrutement et maintien des enseignants au Nouveau-Brunswick : 2022 et mise à jour de 2023. Fredericton (Nouveau-Brunswick), DataNB, 2026.

Lire le rapport complet.



Pourquoi cette étude est-elle importante?



Un enseignement de qualité est l'un des moteurs les plus importants de l'apprentissage des élèves – mais le maintien d'un corps enseignant solide et bien soutenu peut s'avérer difficile. À un moment où de nombreux éducateurs chevronnés approchent de la retraite et où les districts scolaires travaillent d'arrache-pied pour attirer de nouveaux enseignants dans la profession, le gouvernement du Nouveau-Brunswick (N.-B.) compose avec d'importantes questions sur la façon de recruter et de retenir efficacement des enseignants qualifiés dans ses écoles publiques.

En 2024, DataNB a comblé une lacune importante du savoir en publiant une étude provinciale examinant les taux d'entrée en fonction, de maintien et de départ des enseignants du système scolaire public du N.-B. – et quelques-uns des facteurs associés à ces tendances. Le rapport a fourni le premier examen exhaustif des tendances en matière de recrutement, de maintien et de mobilité des enseignants de 2013 à 2021 au N.-B., offrant des données précieuses pour aider les districts scolaires et les décideurs à comprendre les pressions qui pèsent sur le corps enseignant.

Il est essentiel de comprendre comment ces dynamiques de la main-d'œuvre évoluent au fil du temps. Si moins de nouveaux enseignants intègrent le système – ou si beaucoup le quittent dans leurs premières années – les écoles pourraient avoir du mal à assurer à la fois la qualité des enseignants et le nombre nécessaire. La mise à jour des données probantes sur les tendances de l'emploi des enseignants permet de repérer rapidement les tendances émergentes, donnant aux décideurs les outils nécessaires pour intervenir de manière proactive plutôt que réactive.

Ainsi, cette étude actualise le rapport de 2024 en ajoutant deux nouvelles années de données administratives croisées, brossant une image plus actuelle de la profession d'enseignant jusqu'en 2022 et 2023. Comme notre étude précédente, celle-ci examine la proportion de diplômés du baccalauréat en éducation (baccalauréat en éducation) qui restent au N.-B. et travaillent dans les écoles publiques de la province; elle analyse les facteurs liés au départ des enseignants du système scolaire public; et elle demande si les enseignants qui quittent la profession choisissent également de quitter la province.

En réexaminant ces questions fondamentales à la lumière des données les plus récentes disponibles, la présente étude offre un aperçu opportun de l'évolution du corps enseignant du N.-B. et des secteurs où les efforts de recrutement et de maintien pourraient être les plus nécessaires.

Comment cette étude a-t-elle été réalisée?

Pour entreprendre cette étude, nous avons utilisé les données sur les salaires des enseignants du N.-B., les données sur les diplômés universitaires de la CESPM et les fonds Citizen Data de DataNB. L'entrée en fonction des enseignants dans les emplois d'enseignants du système scolaire public du N.-B. et les départs du système ont été déterminés par leur inclusion dans les données sur les salaires des enseignants, les dossiers étant disponibles de janvier 2013 à mai 2023. Le maintien au N.-B. a été établi par le statut d'admissibilité à l'assurance-maladie dans le fonds Citizen Data, un statut « actif » indiquant la résidence continue dans la province. Le diplôme d'un programme de baccalauréat en éducation (baccalauréat en éducation) au N.-B. a été déterminé par l'inclusion dans l'ensemble de données des diplômés universitaires, les données étant disponibles de 2004 à 2022.

Le présent rapport analyse le recrutement de diplômés des universités publiques du N.-B. qui offrent un baccalauréat en éducation : l'Université du Nouveau-Brunswick (UNB), l'Université de Moncton (U de M) et l'Université St. Thomas (STU). Il analyse également les taux de départ des enseignants (c'est-à-dire les taux d'enseignants quittant le système scolaire public) et leurs taux de maintien dans la province, la période de l'étude étant de 2013 à 2023. Il présente les résultats selon l'âge, le sexe, le district scolaire, l'état matrimonial et le statut d'immigration.



Limites

Lors de la lecture des pages suivantes, il est important de garder à l'esprit certaines limites de l'étude. Par exemple, comme les données sur les salaires des enseignants du N.-B. ne sont disponibles que de 2013 à 2023, les enseignants qui ont quitté la profession avant 2013 ne sont pas inclus dans l'étude. De même, en raison de la disponibilité des données, les personnes qui ont obtenu un baccalauréat en éducation du N.-B. avant 2004 ne peuvent être indiquées. Les données disponibles ne comprennent que les diplômés des établissements publics du N.-B.; ainsi, les personnes diplômées d'établissements privés du N.-B. (comme l'Université Crandall) ou de l'extérieur de la province sont exclues – par contre, les données sur les diplômés de l'Université Crandall seront disponibles pour de futures études complémentaires.

Enfin, comme les données administratives ne contiennent aucune information sur des facteurs tels que les expériences personnelles, nous ne pouvons rendre compte que des facteurs démographiques observables des enseignants plutôt que des motivations telles que la satisfaction au travail.

Principales constatations : Recrutement des enseignants

Grâce aux efforts de recrutement, les taux de croissance des enseignants observés dans nos dernières données ont dépassé les augmentations annuelles constatées de 2014 à 2021.

Le nombre d'enseignants dans les écoles publiques augmente.

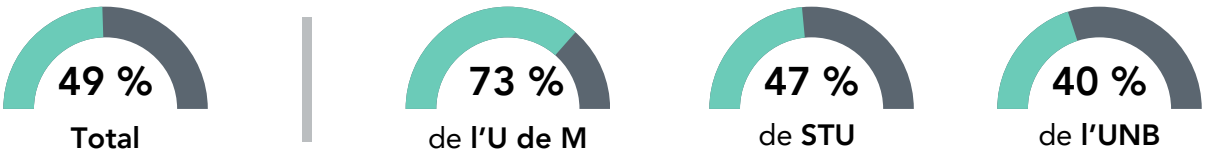
- Dans le secteur anglophone, le nombre d'enseignants en poste a augmenté de **5 %** en 2022, puis de **9 %** en 2023, pour atteindre un sommet de 7 505.

- Dans le secteur francophone, le nombre d'enseignants en poste a grimpé de **5 %** au cours des deux années, pour atteindre 3 445 enseignants en 2023.



↳ Environ la moitié de ces nouveaux employés ont obtenu un baccalauréat en éducation d'une université publique du N.-B. Entre-temps, la proportion des nouveaux employés venant de l'extérieur du Canada augmente, elle aussi, atteignant un sommet de **9 %** en 2023.

Combien de diplômés du baccalauréat en éducation du Nouveau-Brunswick deviennent enseignants d'une école publique au Nouveau-Brunswick?



Quels sont les diplômés les plus susceptibles de rester dans la province et d'y enseigner?

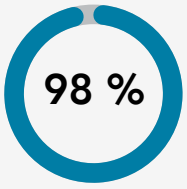
En général, les diplômés qui vivaient auparavant au N.-B. sont les plus susceptibles d'y rester et d'y enseigner. Cela explique probablement les taux de transition plus élevés chez les diplômés de l'U de M, puisque cet établissement compte une plus grande proportion d'étudiants locaux que les autres.

Départs et maintien des enseignants

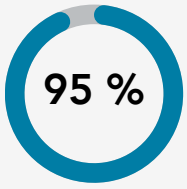
Entre 2013 et 2021, **plus de 90 %** des enseignants enseignaient encore cinq ans après avoir été embauchés.



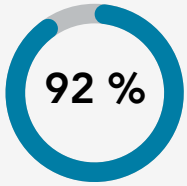
Maintien des enseignants dans les écoles publiques du N.-B.



Après 1 an d'enseignement



Après 3 ans d'enseignement



Après 5 ans d'enseignement

** Résultats après un an : de 2013 à 2021; résultats après trois ans : de 2013 à 2019; résultats après cinq ans : de 2013 à 2017*

Chaque année, il n'y a **que 2 à 3 %** des enseignants qui quittent leur emploi dans le système scolaire public du N.-B. Il importe toutefois de noter que, même si ce taux de départ est faible, il représente en moyenne environ 249 départs et, chaque année, il faut pourvoir ces postes vacants.

Les diplômés du baccalauréat en éducation et les enseignants restent-ils au Nouveau-Brunswick s'ils n'y enseignent pas?

Les diplômés du baccalauréat en éducation qui n'intègrent pas le système scolaire public affichent un faible taux de maintien.

En moyenne, **seulement 53 %** demeurent au N.-B. un an après avoir obtenu leur diplôme.

Toutefois, le maintien après un an est beaucoup plus élevé si les diplômés étaient originaires du N.-B. : 77 % pour les diplômés du N.-B. contre seulement 17 % pour les diplômés de l'extérieur de la province.

Les enseignants qui quittent le système scolaire public affichent un taux de maintien exceptionnellement élevé.

Même parmi ceux qui ont quitté le système alors qu'ils étaient dans la vingtaine ou la trentaine, 85 % vivaient toujours au N.-B. à la fin de l'année 2024, ce taux de maintien dépassant même les 95 % chez les tranches d'âge plus avancé.

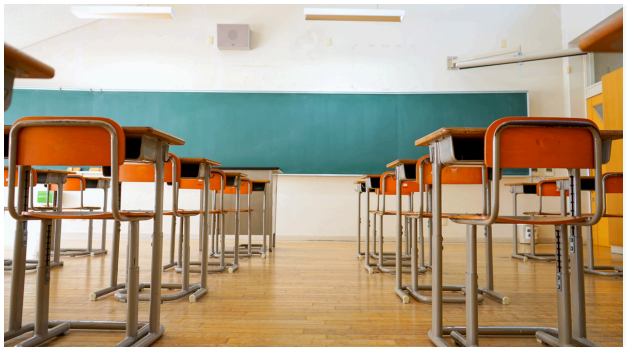
Analyse des constatations

Même si le nombre d'enseignants dans les écoles publiques a continué d'augmenter au cours des dernières années pour lesquelles des données sont disponibles, le Nouveau-Brunswick a encore des défis à relever pour assurer un bassin stable d'éducateurs pouvant répondre aux besoins d'une population étudiante en évolution. Le recrutement s'est renforcé au cours des dernières années, les secteurs francophone et anglophone enregistrant davantage de nouveaux employés et une proportion croissante d'enseignants arrivant de l'extérieur de la province. Or, pendant cette même période, les enseignants qui quittent le système scolaire public chaque année doivent être remplacés pour assurer le niveau de service.

Dans ce contexte plus large, la transition des diplômés du baccalauréat en éducation à des rôles d'enseignants dans les écoles publiques est un point central. Seulement la moitié environ des diplômés du baccalauréat en éducation qui ont suivi une formation au N.-B. continuent à travailler dans le système scolaire public de la province, et ceux qui ne l'intègrent pas – en particulier les diplômés venus d'ailleurs – sont beaucoup plus susceptibles de quitter la province. Cela représente non seulement la perte d'un enseignant potentiel, mais aussi la perte d'un éventuel résident à long terme.

En revanche, les enseignants qui intègrent le système scolaire public pour ensuite le quitter ont tendance à rester au N.-B. Ce résultat est attendu pour les personnes qui partent à la retraite après une longue carrière, mais cette même tendance se dessine aussi chez les enseignants qui partent plus tôt dans leur carrière. Leur présence continue dans la province contraste fortement avec les diplômés qui n'intègrent jamais le système scolaire public, soulignant que même un emploi bref dans les écoles publiques de la province est associé à un attachement plus fort à long terme au N.-B.

Ces tendances soulignent l'importance des transitions en début de carrière pour façonner la main-d'œuvre à long terme. Comprendre comment les diplômés passent des programmes d'éducation à des rôles dans les écoles publiques – et comment ces premières expériences sont liées au maintien à long terme – offre un aperçu précieux de la dynamique qui façonne le bassin d'enseignants au N.-B. À mesure que de nouvelles années de données sont disponibles, des données probantes à jour peuvent aider à orienter les efforts continus visant à soutenir un bassin d'enseignants fort et durable dans les années à venir.



Avez-vous des questions? Communiquez avec nous

Tél. : 506-447-3363
Adresse de courriel : datanb@unb.ca
Site Web : https://www.unb.ca/datanb/

Lire l’étude précédente

T. McDonald et P. Miah, Recrutement et maintien des enseignants au Nouveau-Brunswick. Fredericton (Nouveau-Brunswick), Institut de recherche, de données et de formation du Nouveau-Brunswick, 2024.