



©Auteurs. Cette oeuvre, disponible à <https://doi.org/10.18162/cqnalr.2020.1.4>, est distribuée sous licence **Creative Commons Attribution 4.0 International** <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>



LE RÔLE STRATÉGIQUE DE LA DIRECTION D'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT QUANT À L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS FORMÉS À L'ÉTRANGER



FRANCE GRAVELLE
Professeure
Université du Québec à Montréal
Chercheuse du CRIFFE



CAROLINE GAGNON
Candidate au doctorat
Assistante de recherche
Université du Québec à Montréal

CONTEXTE

De plus en plus, de nouveaux enseignants formés à l'étranger sont embauchés (Citoyenneté et Immigration Canada, 2013). Toutefois, ceux-ci sont confrontés à différents obstacles pouvant rendre leur insertion socioprofessionnelle difficile. Arrivant avec un bagage d'expériences et de connaissances, ces enseignants doivent désapprendre les conventions du métier de leur pays d'origine pour réapprendre celles du milieu d'accueil (Collerette, Delisle et Perron, 2008). Par exemple, la plupart étant habitués à l'enseignement de type magistral, la théorie constructiviste sur laquelle repose l'enseignement au Canada exige de leur part une grande adaptation (Auclair, 2013). Cet apprentissage peut être difficile, puisque leur conception de l'enseignement et de l'évaluation sont souvent différentes de celles préconisées par le milieu d'accueil (Duchesne, 2008; Niyubahwe, Mukamurera et Jutras, 2013, 2014).

Ces différents défis auxquels font face les enseignants formés à l'étranger mènent à réfléchir sur comment faciliter leur insertion socioprofessionnelle. L'étude de Niyubahwe et al. (2013) s'est penchée sur la question en identifiant que l'accueil, la collaboration, le soutien et l'acceptation par la communauté scolaire et par les parents d'élèves favorisent l'insertion socioprofessionnelle de ces enseignants. L'étude de Morrissette, Gagnon et Malo (sous presse) quant à elle met en exergue l'importance des interactions collaboratives avec les différents partenaires de travail dont les directions d'établissements d'enseignement. Ces dernières occupant une place importante pour soutenir les nouveaux enseignants formés à l'étranger dans leur insertion socioprofessionnelle (Deters, 2006; Niyubahwe et al., 2013, 2014), il semble important d'identifier des stratégies de gestion explicites qu'elles peuvent utiliser.

LES STRATÉGIES DE GESTION

Grâce aux résultats d'une recherche qualitative conduite auprès de six directions d'établissements d'enseignement primaires et secondaires d'un conseil scolaire de l'Ontario, des stratégies d'encadrement ont été identifiées, afin de faciliter l'insertion socioprofessionnelle des nouveaux enseignants formés à l'étranger (Gravelle, 2017; Gravelle et Duchesne, 2018). Au regard de cette recherche, il appert essentiel que les directions d'établissements d'enseignement soient sensibilisées à l'importance d'accueillir, de soutenir et d'encadrer l'ensemble du personnel enseignant, puisqu'elles jouent un rôle important quant à la réussite de leur insertion socioprofessionnelle (Deters, 2006; Niyubahwe et al., 2013, 2014). Conséquemment, considérant l'importance du rôle de la direction d'établissement d'enseignement, Gravelle et Bissonnette (2018) ont mené une recherche documentaire visant à identifier dans la littérature des stratégies de gestion favorisant l'insertion professionnelle du personnel scolaire formé à l'étranger versus celles utilisées avec l'ensemble du personnel enseignant :

Selon la recherche documentaire, ces stratégies semblent efficaces, mais il n'en demeure pas moins que la stratégie qui gagne à être préconisée est celle de sensibiliser le personnel scolaire formé au Québec quant aux défis et obstacles pouvant être vécus par leurs collègues formés à l'étranger, afin de favoriser la réussite de leur insertion socioprofessionnelle (Niyubahwe, 2009).

EN SAVOIR PLUS

- Auclair, D. (2013). *Le constructivisme et la logique des compétences en tant que relativisme scientifique : les réformes de l'éducation sous les impératifs utilitaires de la mondialisation néolibérale* [mémoire de maîtrise, Université du Québec à Montréal, Canada]. Archipel, l'archive de publications électroniques de l'UQAM. <http://www.archipel.uqam.ca/5290/1/M12844.pdf>
- Gravelle, F. (2017). Favoriser l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants issus de l'immigration (NEII) : stratégies efficaces. *Revue Enseignement et Recherche en Administration de l'Éducation*, 1(1), p. 216-226. http://www.aderae.ca/wp-content/uploads/2017/12/Revue_ERAdE_Vol1_No1_Gravelle.pdf
- Gravelle, F. et Bissonnette, M. (2019). Stratégies de gestion en contexte de diversité en milieu scolaire : liens avec le cadre légal régissant la fonction de direction d'établissement d'enseignement au Québec. *Revue Alterstice*, 8(2). https://www.journal.psy.ulaval.ca/ojs/index.php/ARIRI/article/view/Gravelle_Alterstice8%282%29.pdf
- Gravelle, F. et Duchesne, C. (2018). Stratégies d'encadrement favorisant l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants issus de l'immigration : l'apport du leadership. *Éducation et francophonie*, 46(1), 142-161.
- Morrissette, J., Gagnon, C. et Malo, A. (2020). Processus interactifs qui façonnent l'intégration d'enseignants formés à l'étranger dans l'école québécoise : Entre identification et soumission. *Canadian Journal of Education/Revue canadienne de l'éducation*, 43(4), 1104-1130.
- Niyubahwe, A., Mukamurera, J. et Jutras, F. (2014). L'expérience de transition professionnelle des enseignants de migration récente au Québec. *Revue canadienne de l'éducation*, 37(4), 1-32.

POUR CITER CETTE FICHE

Gravelle, F. et Gagnon, C. (2020). Le rôle stratégique de la direction d'établissement d'enseignement quant à l'insertion socioprofessionnelle des enseignants formés à l'étranger. *Ce que nous apprend la recherche* (CRIFPE), 1(4). <https://doi.org/10.18162/cqnalr.2020.1.4>

DÉBUT DE L'ANNÉE SCOLAIRE

Nouveau personnel enseignant

- Mettre en place un plan d'insertion socio-professionnelle qui offre une diversité de mesures répondant aux besoins observés et témoignés par les nouveaux enseignants.
- Prendre le temps de rencontrer chaque nouvel enseignant.
- Mettre en place une équipe de mentors diversifiée (origine, personnalité, etc.).
- Développer une trousse pour les suppléants.
- Fournir aux nouveaux enseignants des renseignements (documents) concernant toutes les pratiques et les procédures de l'établissement d'enseignement et/ou du centre de services scolaire.

AU COURS DE L'ANNÉE SCOLAIRE

Nouveau personnel enseignant

- Favoriser des activités de rapprochement au sein du personnel scolaire.
- Donner de la rétroaction constructive à la suite d'observations en salle de classe (évaluation du rendement du personnel enseignant).

Nouveau personnel enseignant formé à l'étranger

- Mettre en place un plan d'insertion socio-professionnelle qui offre une diversité de mesures répondant aux besoins observés et témoignés par les nouveaux enseignants formés à l'étranger.
- Expliquer/rappeler qui est responsable de la gestion de classe dans le système scolaire québécois.
- Inviter à suivre une formation en lien avec la gestion de classe.

Nouveau personnel enseignant formé à l'étranger

- Favoriser une culture et un climat scolaire inclusifs.
- Chercher à cerner les difficultés et forces propres à chaque enseignant (entrevue, observation, etc.).
- User de tact lorsqu'il faut informer d'une problématique liée à ses pratiques, à son comportement ou à son attitude.
- Assurer un suivi (rencontre individuelle ou de groupe), afin d'échanger concernant les progrès réalisés.
- Fournir au personnel enseignant des occasions de partager des éléments de leur culture d'origine avec les collègues, les élèves et les parents, afin de les faire connaître et de les valoriser.