

Insertion et rétention du personnel enseignant formé l'étranger

Aline Niyubahwe, Ph.D., professeure agrégée, UQAT

TNFLS, 20/01/2025, 13h15-13h35

Plan de la présentation

- I. Qui sont les enseignants immigrants formés à l'étranger (EIFÉ)?
- II. Pourquoi se préoccuper de leur insertion et leur rétention?
- III. Défis d'insertion en enseignement au Québec
- IV. Apprentissages, adaptation et changements
- V. Conclusion et perspectives.

I. Qui sont les enseignants immigrants formés à l'étranger (EIFÉ)?

- Niveau de formation universitaire : Licence, Maîtrise, Doctorat
- Longue expérience d'enseignement : entre 7 et 20 ans
- Pourquoi viennent-ils :
 - Raisons socioéconomiques ;
 - Raisons personnelles et familiales ;
 - Raisons sécuritaires.

II. Pourquoi se préoccuper de leur insertion et rétention?

- Réponse à la pénurie d'enseignants;
- Rôle de modèle auprès des élèves immigrants et de leurs parents (Niyubahwe et al., 2019; Niyubahwe et al., sous presse, 2024a)
- Rôle de médiateur dans les relations entre l'école et les familles immigrantes (Niyubahwe et al., sous presse, 2024b).

III. Défis d'intégration en enseignement au Québec (Niyubahwe, 2013; 2014; 2015; 2018; 2019)

III. 1. Intégration au marché du travail en enseignement: un parcours du combattant

- **Manque d'informations** sur les possibilités et les démarches à suivre pour refaire carrière en enseignement au Québec ;
- **Lourdeur administrative** pour l'obtention de l'équivalence des diplômes ;
- **Longue attente** avant d'obtenir l'autorisation d'enseigner ;
- **Difficulté d'accès à l'emploi** ;
- **Choc de la précarité professionnelle.**

III. 2. Intégration dans le milieu scolaire

A. Expérience d'intégration négative:

- Choc et désenchantement au niveau de l'accueil ;
- Défi d'adaptation à la culture de l'école: sentiment d'être laissés à eux-mêmes ;
- Défi d'intégrer l'équipe-école (milieu culturellement homogène) : isolement social et indifférence vis-à-vis de l'EIFÉ.

III. 2. Intégration dans le milieu scolaire (suite)

Mauvais rapports avec la direction :

- Sentiment d'être rejeté et dévalorisé (Olivia): Olivia s'est fait dire par la direction que son accent français n'était pas correct puisque différent du sien.
- Peur de demander du soutien: « *c'était difficile de me confier à elle pour qu'elle m'aide alors qu'elle m'avait déjà presque rejetée au début* » (Olivia)
- Sentiment d'être évalué injustement suite aux relations conflictuelles avec la direction (Latifa et Mariya)
- Sentiment d'être laissé à lui-même sans soutien moral ni conseil lors d'un conflit avec les parents (Michael).

III. 2. Intégration dans le milieu scolaire (suite)

Mauvais rapports avec les collègues :

- Racisme et discrimination ;
- Absence de collaboration et de soutien ;
- Difficulté de tisser de bonnes relations ;
- Transmission de fausses informations à la direction.

III. 2. Intégration dans le milieu scolaire (suite)

B. Expérience d'intégration positive :

- Bons rapports avec la direction et les collègues ;
- Milieu culturellement diversifié: ouverture d'esprit, attitude empathique ;
- Présence d'autres enseignants immigrants à l'école ;
- Acceptation par les autres membres de la communauté ;
- Bons rapports avec le personnel non enseignant ;
- Qualités personnelles de l'enseignant immigrant.

III. 3. Défis d'insertion au rôle professionnel

A. Gestion de classe

- **Premier contact avec les élèves** : choc et déception
 - Comportement des élèves ;
 - Relations enseignant-élèves moins hiérarchiques ;
- **Gestion disciplinaire** :
 - Défis d'établir des relations positives ;
 - Sentiment d'être perdu ;
 - Défis de mettre en place un climat propice aux apprentissages.

A. Gestion de classe (suite)

- **Comportements violents et irrespectueux :**
 - Sentiment d'être humilié ;
 - Frustrations, perception négative du système scolaire.
- **Impact sur le plan psychologique :**
 - Sentiment de culpabilité, d'incompétence et perte de confiance en soi.

B. Gestion de l'enseignement-apprentissage

- **Changement de paradigme :**
 - Défis d'adaptation aux approches centrées sur l'apprenant et les compétences.
- **Nouveaux contextes pédagogiques :**
 - Classes d'accueil, classes multiniveaux, classes d'adaptation ;
 - Suppléance.
- **Méconnaissance des programmes et des contenus :**
 - Planification, estimation du temps ;
 - Cours en dehors du champ de formation.
- **Maîtrise des TIC: stress, frustrations.**

IV. Apprentissages, adaptation et changements

Prise de conscience de la culture et du fonctionnement de l'école

Remise en question

Souplesse et concessions niv. culturel

Ouverture nouvelles façons d'enseigner et d'être en rapport avec les élèves

Stratégies de gestion de classe efficaces

Relations positives avec les élèves

Apprentissage des nouvelles approches

Adaptation à la réalité de l'enseignement

Changement des pratiques

Sentiment d'aisance et de compétence

Perception positive du système scolaire

V. Conclusion et perspectives

La transition professionnelle des EIFÉ: un parcours du combattant

- Les EIFÉ ont un bagage de formation et d'expérience(s) à reconnaître;
- Ils font figure de débutants dans un nouveau contexte socioscolaire, en particulier lorsqu'il y a une faible proximité entre le contexte d'origine et celui d'accueil;
- Ils sont engagés dans un processus d'adaptation (Niyubahwe, Mukamurera et Jutras, 2014) et de transformation identitaire afin de devenir des enseignants efficaces (Duchesne, 2017);
- Plusieurs étapes avant de devenir des enseignants efficaces: du sentiment de survie et de perte de repères au sentiment d'aisance, en passant par la découverte de points positifs du système scolaire et l'ouverture au changement de pratiques.

Pistes d'actions pour faciliter la transition professionnelle et la rétention des EIFÉ

- Préparer et informer les EIFÉ à partir de leurs pays d'origine: plateforme numérique d'échanges avec les EIFÉ déjà bien intégrés ici; jumelage.
- Allègement de la lourdeur administrative et reconnaissance des acquis;
- Ateliers de formation et cours d'appoints pour les EIFÉ nouvellement embauchés + les conditions favorables pour y participer;
- Accueil personnalisé; intégration dans l'équipe-école; soutien informationnel, émotionnel, appréciatif;

Pistes d'actions pour faciliter la transition professionnelle et la rétention des EIFÉ (suite)

- Dispositif d'accompagnement professionnel personnalisé: mentorat ou jumelage ou personne-ressource attitrée dès l'embauche;
- Plateforme numérique de partage d'expériences et d'outils pédagogiques;
- Promouvoir une culture professionnelle de collégialité et d'entraide au sein de l'équipe pédagogique;
- Promouvoir la plus-value des EIFÉ à l'égard de l'EDI au sein du système éducatif;
- Offrir une formation interculturelle en vue d'une bonne intégration socioprofessionnelle des EIFÉ.

Merçi!

Aline.Niyubawe@Uqat.ca