

**L'AVENIR DU FRANÇAIS
EN ÉDUCATION**

STRATÉGIES ET SOLUTIONS



ACCUEIL ET ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES FORMÉES À L'ÉTRANGER

Formation et insertion socioprofessionnelle en
éducation au Manitoba français

Mars 2022



ACUFC

ASSOCIATION DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS
DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE

Ce rapport a été rédigé par Jules Rocque, Ph. D. pour le compte de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC) qui tient à reconnaître le financement du Gouvernement du Canada.



TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE.....	4
TABLEAUX ET FIGURES	5
I. CONTEXTE.....	6
I. 1. Choix des parents – Programmes de langue française	6
I. 2. Choix de la société – Inclusion de la diversité culturelle	6
I. 3. Éléments de solution	7
II. AXES DE L’ACUFC ET OBJECTIF	9
II. 1. Objectif du projet pilote.....	9
II. 2. Définition – Insertion socioprofessionnelle	9
II. 3. Rapport d’autorité – Considérations éthiques.....	9
III. MÉTHODOLOGIE.....	11
III. 1. Échantillonnage	11
III. 2. Critères de sélection – Personnes participantes.....	11
III. 3. Personnes participantes	12
III. 4. Déroulement – Collecte des données.....	13
III. 5. Méthode d’analyse des données	14
IV. RÉSULTATS	15
IV. 1. Printemps 2020-2021	15
IV. 2. Automne 2021-2022.....	25
V. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	28
V. 1. Accueil	29
V. 2. Formation – USB	30
V. 3. Embauche et insertion dans la profession	31
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	33
ANNEXES	36
Annexe A. Guide d’entretien	36
Annexe B. Guide d’entretien (groupe de discussion)	38

SOMMAIRE

Le rapport fait état des résultats d'une enquête de terrain portant sur l'accueil et l'accompagnement des personnes immigrantes formées à l'étranger (PIFÉ) et leur insertion socioprofessionnelle (ISP) en éducation au Manitoba français. La recherche-action a été réalisée par une équipe de recherche de l'Université de Saint-Boniface (USB) au printemps et à l'automne 2021 ainsi qu'à l'hiver 2022. Les participants (n=19) étaient étudiants inscrits en 1^{re} (n=7) et en 2^e année (n=2) à la faculté d'éducation de l'USB. Neuf autres enseignaient depuis 5 ans ou moins en milieu scolaire francophone et un poursuivait ses études. L'étude a documenté l'expérience des PIFÉ durant leur formation initiale et au cours de leur ISP. De plus, l'équipe a évalué la pertinence et l'efficacité d'une initiative pédagogique facultative offerte à la faculté d'éducation de l'USB qui cible les PIFÉ.

Une analyse thématique descriptive des entretiens semi-dirigés auprès des participants a permis de repérer plusieurs thèmes, dont l'accueil réservé aux PIFÉ à l'USB et sur le terrain; les défis de l'intégration en classe à l'USB et dans les écoles; les stratégies d'adaptation employées pour s'intégrer en milieu scolaire; l'accompagnement souhaité pour faciliter l'ISP; la sensibilisation requise auprès des acteurs sur le terrain pour mieux comprendre les réalités des PIFÉ et les obstacles encourus lors de l'obtention du brevet et du processus d'embauche.

Les résultats révèlent des éléments favorables en ce qui concerne l'accueil « chaleureux et soucieux de l'intégration » des PIFÉ, généreux de la part des acteurs du terrain en voulant partager des ressources et une disponibilité à répondre aux questions. Les aspects défavorables tournent autour du sentiment d'isolement, peu d'intégration au groupe et victimes de xénophobie et de discrimination de la part de collègues et de parents sur le terrain. Les relations interpersonnelles entre étudiants et enseignants-coopérants sont parfois « difficiles » et les PIFÉ se sentent parfois peu accueillis et pas considérés comme des « pairs ». La formation initiale et l'initiative pédagogique tiennent compte des particularités du système scolaire manitobain, mais parfois, l'adaptation au milieu impose une « lourdeur additionnelle » à l'ISP.

Les PIFÉ souhaiteraient voir une amélioration au niveau de l'accompagnement et l'appui durant leur formation et leur ISP. Plusieurs exemples sont mentionnés : le mentorat, des stratégies d'inclusion en salle de classe, des outils d'évaluation des compétences langagières qui tiennent compte de leur réalité, des jumelages avec des gens qui ont vécu la même expérience et une sensibilisation des autres acteurs aux défis à relever pour les PIFÉ qui cherchent à s'intégrer au système scolaire.

L'équipe de recherche propose des recommandations pour améliorer l'accueil, la formation et l'appui des PIFÉ tant à la faculté qu'en milieu scolaire, notamment, en favorisant des pratiques pédagogiques plus inclusives, en cherchant des coopérants issus de l'immigration, en embauchant du personnel représentatif de la diversité et en appuyant les PIFÉ durant leurs démarches d'obtention du brevet et du processus d'embauche sur le terrain.

TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 1 - Profil des personnes participantes et périodes de collecte des données	13
Tableau 2 - Groupe de discussion : impressions générales et considérations.....	26
Tableau 3 - Formation/stage et processus d'ISP : impressions générales, considérations et stratégies d'adaptation	27
Fig. 1. Récurrence des souhaits pour améliorer l'accueil, la formation, les stages et l'ISP des PIFÉ	20
Fig. 2. Stratégies d'adaptation des PIFÉ en milieu scolaire (ordre croissant selon la fréquence).....	25

I. CONTEXTE

Depuis quelques années, le ministère de l'Éducation du Manitoba, en collaboration avec ses partenaires, dont la Faculté d'éducation de l'Université de Saint-Boniface, les divisions scolaires d'immersion française, la Division scolaire franco-manitobaine, Éducatrices et éducateurs francophones du Manitoba et le gouvernement fédéral (Canada, 2018), cherche à répondre aux défis de recrutement et de rétention des membres du personnel enseignant en français langue maternelle (FLM) et en français langue seconde (FLS). Plus récemment, l'arrivée de la COVID-19 a provoqué d'importants bouleversements dans le système d'éducation, mettant encore plus en lumière la pénurie de ce personnel professionnel convoité (CLO, 2021; Ministère de l'Éducation, Manitoba, 2021).

I. 1. Choix des parents – Programmes de langue française

Les programmes de langue française ont connu un bond considérable au Canada au cours des dernières années (Pilleri, 2019) et ils continuent d'attirer de nombreux élèves (ACPI, 2021; FNCSF, 2021b; Gouvernement du Canada, 2021). Selon Statistique Canada (2020), en 2018-2019, il y avait 174 000 élèves dans 700 écoles de FLM partout au pays, à l'exception du Québec (FNCSF, 2021b) tandis qu'en FLS, il y en avait 477 681. Ces programmes et les établissements qui les hébergent contribuent à soutenir la vitalité des communautés de langue française en situation minoritaire au Canada (Landry, Allard et Deveau, 2010).

I. 2. Choix de la société – Inclusion de la diversité culturelle

La Société de la francophonie manitobaine (SFM), organisme porte-parole de la francophonie au Manitoba, reconnaît que la vitalité et la pérennité de la communauté francophone en contexte minoritaire passent par l'immigration (SFM, 2020). Son plan stratégique met en avant les valeurs du respect de la diversité, de l'accueil et de l'inclusion. La SFM « valorise la richesse de l'apport de tous les membres de la francophonie manitobaine » (SFM, 2018, p. 9).

Les pratiques d'immigration canadienne qui ciblent les pays francophones présentent quelques défis importants. Le présent projet pilote de type recherche-action s'arrête sur l'un d'eux en particulier : l'intégration socioprofessionnelle des personnes immigrantes formées à l'étranger (PIFÉ). Nous espérons combler un manque, car « [l]a recherche sur l'insertion professionnelle des

enseignants immigrants de minorité visible se situe à l'étape embryonnaire au Canada [...] ce champ étant encore peu exploré par la communauté scientifique » (Jabouin et Duchesne, 2018, p. 63).

« [L]e Canada mène une politique active d'immigration afin de satisfaire ses besoins en main-d'œuvre et de renouveler sa population décroissante. Dans ce contexte, l'intégration sociale et professionnelle des immigrants et de leurs familles est une question socialement vive, en particulier dans les grands centres urbains, où ils ont davantage tendance à s'établir. Mais c'est à l'école, dans les établissements scolaires et leurs environnements, lieux privilégiés de rencontres, de maillage et de métissage, que cet enjeu prend forme dans des dynamiques de socialisation aux codes du vivre ensemble. »

Morrisette J. et Audet (2018, p. 6)

I. 3. Éléments de solution

Divers organismes communautaires, regroupements professionnels, ministère de l'Éducation et agents du Parlement canadien ont mis la main à la pâte pour contrer la pénurie nationale d'enseignants¹ de FLS et FLM. En voici quelques exemples :

- L'Association canadienne des professionnels de l'immersion (ACPI) lance sa « Grande virée », une tournée de recrutement d'ouest en est du Canada auprès des élèves d'écoles secondaires pour « faire fleurir l'intérêt pour les carrières en enseignement immersif en français auprès de la relève » (ACPI, 2021, 3^e paragr.).
- La Fédération nationale des conseils scolaires francophones (FNCSF), entourée de partenaires, procède à une collecte de données « pour améliorer le recrutement et le maintien en poste d'enseignants dans les écoles de [FLM] en situation minoritaire et les programmes de [FLS] » (FNCSF, 2021a, p. 1).
- Le Commissariat aux langues officielles (CLO) a confié la réalisation d'une étude sur la pénurie d'enseignants en FLS à Canadian Parents for French (CPF). Parmi la série de recommandations et de suggestions, nous retrouvons :

¹ L'auteur a privilégié une rédaction inclusive en adoptant une formulation neutre lorsque possible. À l'occasion, afin de ne pas alourdir le texte, le masculin a été employé pour désigner toutes les personnes.

- le besoin d'un plus grand rôle de leadership de la part du gouvernement fédéral, en collaboration avec les provinces et territoires, afin de « tenir une campagne nationale de valorisation de la profession d'enseignant en [FLS] » (CLO, 2019, p. 4);
- la création d'« une plateforme nationale en ligne qui regrouperait en un seul endroit l'ensemble des offres d'emploi [en FLS] » (CLO, 2019, p. 4-5);
- des appuis financiers permettant aux différents intervenants locaux « d'accroître l'accès des jeunes Canadiens d'expression anglaise à une éducation bilingue [en réalisant] cet important volet du *Plan d'action pour les langues officielles 2018-2023* » (p. 18).

La Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada (FCFA²) vient de publier un document qui vise à appuyer les organismes communautaires qui accueillent les personnes immigrantes issues de la diversité culturelle afin d'aller « au-delà de l'accueil et de l'intégration en misant davantage sur l'inclusion » (FCFA, 2021, p. 3).

Nous avons brossé un portrait du contexte dans lequel ce projet pilote a évolué. Nous constatons que la pénurie d'enseignants de FLM et de FLS se situe dans un cadre complexe qui exige une réflexion collective large et urgente, particulièrement quand nous pensons à l'intégration sociale et professionnelle des PIFÉ et de leur famille dans nos écoles et dans nos communautés en contexte minoritaire. Diverses solutions ont été proposées, mais les défis à relever demeurent nombreux. Passons maintenant aux objectifs, aux éléments méthodologiques et aux résultats du projet pilote qui font l'objet de ce rapport.

² La FCFA est la voix nationale des 2,7 millions de Canadiens et de Canadiennes d'expression française vivant en contextes minoritaires sur l'ensemble du territoire canadien.

II. AXES DE L'ACUFC ET OBJECTIF

Ce projet pilote s'insère dans une initiative de l'Association des collèges et universités de la francophonie canadienne (ACUFC, 2020) qui cherche à « répondre aux défis du recrutement et de la rétention des enseignants de français et en français au Canada » (p. 3). Plus précisément, il vise deux axes :

- Axe 1 : L'attraction et la sélection de candidates et de candidats
- Axe 2 : La formation initiale en enseignement du français et en français.

II. 1. Objectif du projet pilote

Ce projet pilote veut documenter l'expérience des PIFÉ qui cherchent à intégrer la profession d'enseignement du français et en français au Manitoba. Il s'intéresse plus particulièrement à leur accueil, à leur formation initiale reçue à l'Université de Saint-Boniface (USB) et à leur processus d'insertion socioprofessionnelle (ISP) en milieu scolaire au Manitoba.

II. 2. Définition – Insertion socioprofessionnelle

L'insertion (socio)professionnelle est une période transitoire entre la fin de la formation initiale (universitaire) et le début de la formation continue. Sa durée varie d'une personne à une autre et selon le contexte d'insertion (Mukamurera, 2014). Elle prend fin lorsqu'un enseignant se sent enfin à l'aise dans son rôle (Weva, 1999, cité dans Mukamurera, 2014). « Habilement combinés [les divers dispositifs d'insertion professionnelle] favoriseraient la persévérance des enseignants débutants (Borman et Dowling, 2008; Karsenti, Collin et Dumouchel, 2017; Leroux et Mukamurera, 2013) » (Charest et Hamel, 2020, p. 95).

II. 3. Rapport d'autorité – Considérations éthiques

La chercheuse associée, Claudine Lupien, donne des cours, en plus d'animer le groupe de discussion formatif facultatif (voir note 6, p. 9). Elle occupe aussi les fonctions de vice-doyenne à la Faculté d'éducation de l'USB. Dans ce cas, pour éviter la coercition et assurer la liberté de choix et d'expression des PIFÉ, les entretiens individuels ou de groupes ont été conduits par l'assistante de recherche. La chercheuse associée a eu accès aux données uniquement une fois qu'elles ont

été anonymisées et présentées dans ce rapport, assurant ainsi l’anonymat et la confidentialité des PIFÉ.

III. MÉTHODOLOGIE

L'étude³ de type recherche-action a été réalisée pendant deux périodes de l'année afin de joindre le plus de PIFÉ possible. La première collecte des données a eu lieu au printemps 2021 (n=16) et la deuxième, à l'automne 2021 (n = 3). En procédant ainsi, l'équipe⁴ de recherche a pu joindre les personnes qui répondaient aux critères de sélection ci-dessous.

III. 1. Échantillonnage

La Faculté d'éducation a dressé la liste des personnes inscrites au programme de formation initiale (1^{re} et 2^e années) répondant aux critères de sélection précisés ci-dessous. Ces personnes ont reçu un courriel d'invitation envoyé par le chercheur principal. L'invitation a aussi été affichée dans le site « Educators of Colour Network⁵ » afin de joindre les personnes répondant principalement aux critères 3, 4 et 5 ci-dessous. L'échantillonnage en « boule de neige » nous a aussi permis d'accroître le nombre de personnes participantes.

III. 2. Critères de sélection – Personnes participantes

Afin de réaliser ce projet pilote, l'équipe de recherche a joint les PIFÉ qui répondaient à un ou à plusieurs des critères suivants :

- 1) Inscrite à la Faculté d'éducation de l'USB en formation initiale (1^{re} ou 2^e année).
- 2) Inscrite à la Faculté d'éducation de l'USB en formation initiale (1^{re} année) et qui a choisi de participer à un groupe de discussion formatif⁶ facultatif offert par la Faculté.

³ Le projet de recherche-action a reçu l'approbation du Comité d'éthique de la recherche de l'USB au printemps 2021 : ETH 2021, 26 avril.

⁴ L'équipe de recherche comprend trois personnes : Jules Rocque, chercheur principal et professeur titulaire à la Faculté d'éducation de l'USB; Claudine Lupien, chercheuse associée et professionnelle-enseignante à la Faculté d'éducation de l'USB et Rasmata (Nadine) Ouédraogo, assistante de recherche et étudiante de 4^e année à l'École de travail social de l'USB.

⁵ <http://eocn.weebly.com/>

⁶ Cette stratégie d'enseignement permet, entre autres, aux personnes participantes de regarder des extraits de leçons filmés dans des écoles manitobaines (FLS et FLM) afin d'analyser et de comparer les stratégies d'enseignement et de gestion de classe présentes au Manitoba à celles du milieu scolaire des (...)

- 3) Diplômée de la Faculté d'éducation de l'USB (ou d'une autre université canadienne).
- 4) Diplômée d'un établissement postsecondaire à l'étranger.
- 5) Embauchée et exerçant la profession d'enseignement dans une école (FLS ou FLM) au Manitoba depuis 5 ans ou moins.

III. 3. Personnes participantes

Le profil des personnes participantes aux deux périodes de collecte des données se retrouve dans le tableau à la page suivante.

personnes formées à l'étranger. Ce groupe de discussion sert de stratégie de formation et d'accompagnement dans la démarche de l'insertion socioprofessionnelle des personnes qui occuperont des postes d'enseignement à l'avenir.

* L'USB offre un baccalauréat en éducation (B. Éd., deux ans; 150 crédits). Les personnes doivent avoir fait un premier baccalauréat universitaire de 3 ou 4 ans avant d'être admises au B. Éd.

** Ces personnes ont choisi de participer au groupe de discussion décrit à la page 9 (note 6) du présent rapport.

+ Toute personne qui désire enseigner au Manitoba doit être titulaire d'un brevet permanent d'enseignement professionnel (Manitoba, 2021). Depuis le 1^{er} juillet 2016, « les personnes formées à l'étranger qui présentent une demande de brevet d'enseignement du Manitoba doivent d'abord faire une demande d'évaluation de leurs diplômes universitaires auprès de World Education Services » (Manitoba, 2021, paragr. 5). Après cette démarche, il arrive que la Province exige que les candidats obtiennent un certain nombre de crédits, un B. Éd. ou un diplôme post-baccalauréat en éducation (DPBE, temps partiel; 30 crédits). Un brevet provisoire peut aussi être délivré (valide pour une période de trois ans), permettant au candidat d'enseigner tout en répondant aux exigences en matière d'études.

++ La personne n'occupait pas de poste en enseignement au moment de l'entretien, car elle poursuivait ses études.

Tableau 1 - Profil des personnes participantes et périodes de collecte des données

Périodes de collecte des données	Étudiant(e)s – USB (2020-2021 et 2021-2022)		Enseignant(e)s diplômé(e)s de l'USB (5 dernières années)	Diplômé(e)s en éd. d'ailleurs	Total (n=19)
	1 ^{er} année	2 ^e année			
Printemps 2020-2021	4	2	7 (B. Éd.) * 2 (DPBE) + 1 **	S. O.	16
Automne 2021-2022	3**	S. O.	S. O.	S. O.	3

III. 4. Déroulement – Collecte des données

Printemps 2020-2021

L'équipe de recherche a procédé aux entretiens semi-dirigés auprès des PIFÉ (n=16) au printemps 2021. C'est l'assistante de recherche⁷ qui a mené tous les entretiens. Il y a eu quatre entretiens de groupes de deux à trois personnes d'une durée moyenne de 90 minutes et cinq entretiens individuels d'une durée moyenne de 45 minutes. Le guide d'entretien semi-dirigé se trouve à l'annexe A.

Automne 2021-2022

L'équipe de recherche a rencontré les personnes participant au groupe de discussion formatif facultatif (voir p. 9, note 6 du présent rapport) à l'automne 2021. L'objectif du projet leur a été présenté ainsi que les modalités de leur participation : rencontres hebdomadaires et entretien individuel ou de groupe (annexe B).

Afin de recueillir l'opinion des personnes participantes (n=3) à la suite de leur participation au groupe de discussion, l'assistante de recherche a procédé à un entretien semi-dirigé auprès d'elles. Les entretiens, d'une durée moyenne de 23 minutes, ont eu lieu à la mi-décembre 2021.

⁷ Étudiante de 4^e année inscrite à un autre programme et immigrante appartenant à un groupe de minorité visible.

En raison de la pandémie de COVID-19, tous les entretiens ont eu lieu en ligne au moyen de la plateforme Zoom. Pour en faciliter l'analyse, les entretiens ont été enregistrés avec la permission des personnes participantes.

III. 5. Méthode d'analyse des données

Dans le cadre de cette recherche-action, nous avons adopté une approche d'analyse qui a permis de recueillir assez rapidement des éléments diagnostiques pour alimenter la réflexion de tous les collaborateurs sur la thématique à l'étude (Paillé et Mucchielli, 2012). L'analyse thématique de contenu⁸, un procédé de réduction des données, cherche à cerner des thèmes et des sous-thèmes en fonction des objectifs de l'étude (Paillé et Mucchielli, 2012). La question générique qui nous a guidés lorsque nous écoutions les entretiens était la suivante : « Qu'y a-t-il de fondamental dans ce propos qui nous aide à mieux comprendre l'accueil reçu, la pertinence de la formation initiale et l'expérience vécue durant le processus d'ISP en milieu scolaire au Manitoba? » Cette approche, à l'intention descriptive plutôt qu'interprétative, nous a permis de repérer rapidement les principales contributions des personnes participant à l'étude.

En raison du nombre relativement réduit d'entretiens, nous avons adopté une approche manuelle, c'est-à-dire sans l'aide de logiciel. En écoutant les entretiens, le chercheur principal et l'assistante, de façon indépendante, ont procédé à la réduction des données, dégagant ainsi différents thèmes émergents des entretiens en tenant compte des principaux objectifs à l'étude. Une démarche de thématisation continue a été retenue (Paillé et Mucchielli, 2012). C'est alors que les thèmes ont été relevés et notés au fur et à mesure, organisés en regroupements et finalement hiérarchisés en fonction de thèmes récurrents, divergents, complémentaires, etc. (Paillé et Mucchielli, p. 237). À la suite de discussions entre le chercheur principal et l'assistante, un accord interjuge nous a permis de retenir les thèmes et les sous-thèmes générés en lien avec les entretiens pour finalement les présenter dans cette prochaine section du rapport.

⁸ L'analyse thématique vise deux fonctions principales : repérer des thèmes pertinents (en lien avec les objectifs à l'étude) et en tracer des parallèles, des oppositions ou des divergences et en noter la fréquence tout en créant un schéma (arbre thématique). C'est en raison du nombre limité de participants qu'il est possible d'en faire un panorama qui illustre comment les thèmes « se regroupent, [se] rejoignent, [se] contredisent, [se] complémentent... » (Paillé et Mucchielli, 2012, p. 232).

IV. RÉSULTATS

Les résultats sont présentés en deux parties distinctes correspondant ainsi aux périodes de collecte des données : i) **printemps 2020-2021** auprès de 16 PIFÉ fréquentant ou ayant fréquenté l'USB durant leur formation initiale en éducation; ii) **automne 2021-2022** auprès des 3 PIFÉ qui ont choisi de participer au groupe de discussion offert durant leur 1^{re} année de formation à l'USB. Afin d'assurer l'anonymat et la confidentialité des personnes qui ont participé à l'étude, seuls les guillemets (« ... ») permettent au lecteur d'identifier les extraits des entretiens auprès des PIFÉ dans la présentation des résultats.

RAPPEL – objectif de l'étude

Documenter l'expérience des PIFÉ qui cherchent à intégrer la profession d'enseignement du français et en français au Manitoba. De façon plus particulière, l'étude s'intéresse à leur accueil, à leur formation initiale, à leur processus d'ISP, à leurs souhaits d'amélioration et à leurs stratégies d'adaptation tant en milieu universitaire que scolaire au Manitoba.

IV. 1. Printemps 2020-2021

Accueil

La question de l'accueil réservé aux PIFÉ qui ont poursuivi leurs études à la Faculté d'éducation de l'USB et qui ont procédé à leur ISP au Manitoba portait sur ces quatre dimensions ou aspects :

- 1) l'administratif – plus précisément les services d'orientation et durant les étapes menant au processus d'admission à l'établissement;
- 2) l'enseignement – la formation reçue en salle de classe et durant les autres activités connexes;
- 3) le relationnel – l'interaction avec les membres du personnel à l'USB et les autres personnes inscrites à la faculté;
- 4) la période de stage en milieu scolaire – l'accueil et les relations avec les membres du personnel dans les écoles et les autres acteurs de l'entourage (élèves et parents).

Les données portant sur l'ensemble des dimensions de l'accueil ont été regroupées en fonction de trois catégories ressorties durant l'analyse : expériences **favorables**; expériences **défavorables**; **souhaits** d'amélioration.

L'accueil réservé aux PIFÉ à l'USB et en milieu scolaire est parsemé d'expériences, certaines favorables et d'autres défavorables. L'expérience des PIFÉ leur a aussi permis de proposer de

nombreux souhaits en vue d'améliorer leur accueil, leur expérience de formation et leur processus d'ISP. Ces recommandations seront présentées à la fin de la présente tranche du rapport, mais d'abord, commençons par les expériences favorables liées à l'accueil.

Expériences favorables, accueil – USB

L'accueil de la part du personnel administratif et professoral à l'USB a été décrit à six reprises comme étant « chaleureux et soucieux d'intégration ». Pour l'illustrer, les PIFÉ ont mentionné la qualité des services d'orientation, tant au 1^{er} qu'au 2^e cycle, les guidant vers leurs choix de programme et de cours, ainsi que l'aide reçue pour préparer leur dossier d'admission. L'activité d'accueil en plein air, une journée d'orientation au début de la 1^{re} année du programme, contribue à créer un sentiment d'appartenance qui fait tomber les barrières entre les personnes nées au Manitoba et les étrangers. Une personne mentionne que malgré les restrictions qu'impose la COVID-19, « l'accueil virtuel a été sympa et les profs ont fait preuve d'ouverture à toutes nos questions ». Une autre personne a signalé son intention de se réinscrire à l'USB pour poursuivre ses études au niveau du post-baccalauréat et de la maîtrise, car l'accueil a été si favorable lors de son 1^{er} diplôme.

Expériences favorables, accueil – milieu scolaire

Les PIFÉ racontent à huit reprises avoir reçu un accueil chaleureux de la part des membres du personnel, de la direction, des élèves et des parents en milieu scolaire. De plus, neuf d'entre elles soulignent le généreux accueil de la part de leurs enseignants coopérants prêts à partager leurs ressources, disposés à répondre aux nombreuses questions et faisant preuve de patience en leur montrant certaines stratégies propres au milieu scolaire manitobain. « On nous attendait à l'école! »; « En arrivant, presque tout le monde me connaissait! »; « Mon nom était inscrit sur la documentation remise à la rencontre du personnel! ». Voilà tant de gestes qui illustrent l'accueil favorable ressenti chez les PIFÉ lors de leurs stages.

Expériences défavorables, accueil – USB

L'analyse des données révèle aussi une divergence d'opinions par rapport à l'accueil réservé aux personnes formées à l'étranger à leur arrivée à l'USB. D'abord, le test de maîtrise du français écrit « utilisé par le Service de perfectionnement linguistique pour mesurer les compétences en français en vue de décerner les attestations de mérite et d'excellence à ceux et à celles qui maîtrisent suffisamment le français » (USB, paragr. 4) est un incontournable pour toutes les personnes qui veulent être admises à la Faculté d'éducation. Selon deux PIFÉ, cet outil « ne tient pas compte de la réalité linguistique ni culturelle des gens d'ailleurs » et « sa visée est trop étroite, exigeant exclusivement la rédaction d'un texte argumentatif ».

L'accueil du côté social et l'intégration à la Faculté d'éducation ont été plus difficiles pour les PIFÉ comparativement aux personnes manitobaines, selon la perception de neuf personnes interviewées. En salle de classe, elles se sentaient isolées, mises de côté et peu intégrées au groupe. Un thème complémentaire émerge quand deux autres personnes font référence à « deux clans en salle de classe; les Canadiens et les Africains ». Une autre personne va jusqu'à dire qu'il « manquait de chaleur » et qu'elle était « peu ravie de l'accueil » reçu de la part des autres en salle de classe. Elle a vraiment vécu un « choc culturel » à son arrivée.

Expériences défavorables, accueil – milieu scolaire

L'accueil réservé aux PIFÉ en milieu scolaire n'a pas toujours été favorable. Trois personnes parlent de leur expérience de « doublement » ou de « triplement » minoritaire. En d'autres termes, parler français dans une communauté anglo-dominante représente déjà une situation minoritaire. Le fait d'être de couleur et de provenir d'un autre pays ajoute deux autres dimensions minoritaires. Ceci se fait d'autant plus remarquer en milieu rural, où les communautés ont parfois très peu d'expérience avec des stagiaires et des enseignants de couleur issus de l'étranger. Leur accueil est donc plus compliqué.

Trois PIFÉ ont décrit des expériences qu'elles ont qualifiées de « xénophobes » et de « discriminatoires » ressenties durant leur stage de la part de collègues et de parents. Elles ont hésité à employer ces termes durant les entretiens. Elles croyaient, cependant, que ces expériences étaient étroitement liées à leur accent, à leur culture ou, tout simplement, au fait qu'elles provenaient d'ailleurs. Trois autres stagiaires ont qualifié leur situation avec leur coopérant de « difficile ». Elles attribuaient cette « incompatibilité » entre eux aux perspectives trop divergentes de leurs pratiques pédagogiques respectives, à un manque d'ouverture de la part de l'autre à d'autres façons de faire et à l'impression de ne pas être accueilli comme un « pair ».

Insertion socioprofessionnelle

Comme défini plus tôt dans ce rapport, l'insertion socioprofessionnelle est une période transitoire entre la formation initiale à la faculté d'éducation et les premières années de l'exercice de la profession d'enseignement. Dans le cadre de ce projet, le début de l'expérience pratique se manifeste durant le stage. Les PIFÉ ont indiqué les efforts mis de l'avant par leurs enseignants coopérants en vue de leur insertion socioprofessionnelle. Concrètement, ils parlent de leur participation aux journées de perfectionnement professionnel à l'école; de l'invitation à contribuer au processus d'évaluation des élèves et de préparation des bulletins et de l'occasion de participer aux rencontres parents-enseignants. Ces occasions contribuent à leur ISP en milieu scolaire au Manitoba.

Formation

Cette partie porte sur la formation universitaire offerte aux PIFÉ qui ont poursuivi leurs études à la Faculté d'éducation de l'USB, dans le programme de baccalauréat de deux ans ou dans celui du diplôme post-baccalauréat d'un an. Tout comme pour l'accueil, l'ordre de présentation sera le même : les expériences favorables suivies des expériences défavorables.

Expériences favorables, formation – USB

Selon l'expérience de six PIFÉ, la formation qui leur est offerte tient compte des particularités du système scolaire canadien et manitobain ainsi que du contexte francophone minoritaire. Cet aspect « nous a aidés à mieux comprendre le système scolaire d'ici, ses programmes d'études, les approches pédagogiques et le système d'évaluation ». Les PIFÉ se sentent mieux préparées à intégrer le système scolaire, qui est très différent de celui qu'elles ont connu dans leur pays d'origine.

La formation reçue est très axée sur la pratique, notamment la simulation au moyen de scénarios, les activités de planification de leçons, les présentations en classe et la volonté du corps professoral de répondre aux questions. Onze PIFÉ ont fait allusion à l'impression d'être « bien préparées », « outillées » et « capables de planifier leurs leçons à moyen et à plus long terme », d'avoir confiance, « de pouvoir faire face à toutes situations » et finalement, d'être « prêtes à enseigner durant leur stage ».

Trois PIFÉ parlent du « modelage » de certains membres du corps professoral de la Faculté leur montrant les stratégies d'enseignement, de gestion et d'évaluation favorisées dans les salles de classe manitobaines. Quatre autres personnes soulignent leur reconnaissance envers les membres du personnel qui les orientent et les accompagnent, leur permettant de trouver les ressources mises à leur disposition durant leur formation : local où se situent les programmes d'études; visite de la Direction des ressources éducatives françaises (dref.mb.ca) et accès à cette dernière; sites Internet pertinents. Une autre personne a reconnu l'ouverture d'une de ses professeures à la Faculté, qui a valorisé l'application de ses connaissances et techniques apprises dans son pays d'origine.

Expériences défavorables, formation – USB

L'expérience de formation des PIFÉ à la Faculté d'éducation de l'USB comprend aussi certains éléments défavorables. Un des plus importants, en ce qui concerne la récurrence, mentionné dix fois, est celui du sentiment d'être « mis de côté » et d'être « mal compris » par les autres personnes à la Faculté (enseignants et étudiants manitobains). Cet élément a déjà été souligné dans la section d'accueil précédemment, mais ici, il s'agit de sous-thèmes complémentaires qui accentuent les différences sociales, culturelles et professionnelles donnant l'impression à ces personnes « d'être parfois isolées » et « peu intégrées » au groupe d'étudiants manitobains.

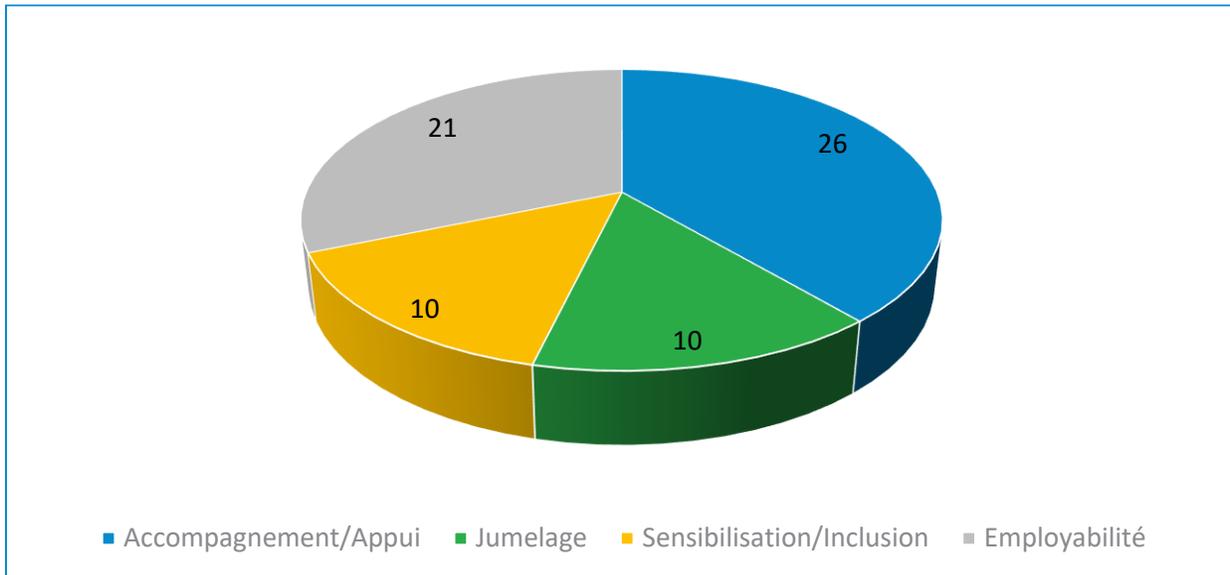
Deux PIFÉ affirment également que quand elles cherchent à s'intégrer aux groupes d'étudiants qui se connaissent déjà à la faculté, elles ont « l'impression de se heurter contre un mur », à un « manque d'ouverture ». Elles disent vivre un « choc culturel » en raison des « différentes valeurs », de leurs « façons de faire et d'être ». L'orientation du programme de formation, qui est « très axée sur la francophonie manitobaine », laisse peu de place aux gens de l'extérieur.

Les PIFÉ constatent que le système d'éducation manitobain est très différent de ce qu'elles ont connu dans leur pays et qu'elles doivent s'y adapter. Elles ont toutefois l'impression d'avoir une « lourdeur additionnelle » durant leur grand stage. Elles essaient d'accomplir les tâches exigées par le corps professoral de la Faculté tout en s'adaptant à leur nouvelle réalité. À leur avis, quand elles se comparent à leurs homologues manitobains, elles ont des défis supplémentaires. Elles doivent s'adapter à de nouvelles pratiques pédagogiques, comprendre et intégrer les méthodes d'évaluation, lire et apprivoiser le contenu des nouveaux programmes d'études, etc. De plus, le corps professoral de la Faculté semble ne pas toujours valoriser ni « reconnaître leur formation et expérience antérieures ». Ces aspects contribuent au « sentiment de ne pas être compris ».

Souhaits d'améliorations : présentation et discussion

Lors des entretiens, les PIFÉ ont formulé plusieurs souhaits destinés aux membres du personnel de l'USB et du milieu scolaire afin d'améliorer leur accueil, leur formation, leurs expériences de stage et leur ISP en milieu scolaire francophone au Manitoba. À la suite de l'analyse des données recueillies par l'entremise des entretiens, ces souhaits ou recommandations d'amélioration ont été regroupés en quatre grands thèmes : 1) accompagnement/appui; 2) jumelage; 3) sensibilisation/inclusion et 4) employabilité. Chacun de ces thèmes est défini ci-dessous, et leur récurrence figure dans le graphique 1.

Fig. 1. Récurrence des souhaits pour améliorer l'accueil, la formation, les stages et l'ISP des PIFÉ



Définitions des thèmes

Accompagnement professionnel : démarche formative pendant et après la formation qui soutient l'insertion professionnelle d'une personne qui commence sa profession (adaptée de <https://www.ifpa.pro>).

Appui : soutien, aide, protection apportée par quelqu'un; personne qui intervient en faveur de quelqu'un, qui le soutient (<https://www.larousse.fr>).

Jumelage : création et développement de liens entre des villes [des personnes] de pays différents (adaptée de <https://www.larousse.fr>).

Sensibilisation : rendre quelqu'un, un groupe sensible, réceptif à quelque chose pour lequel il ne manifestait pas d'intérêt [ou peu de connaissances] (adaptée de <https://www.larousse.fr>).

Inclusion : façon de penser et d'agir qui permet à chaque personne de se sentir acceptée et appréciée tout en se sentant en sécurité (Éducation Manitoba, 2021, paragr. 1, <https://www.edu.gov.mb.ca/m12/enfdiff/pea/inclusion.html>).

Employabilité : capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi, s'adapter à de nouvelles formes de travail (<https://dictionnaire.lerobert.com>).

Accompagnement/appui

Le souhait d'un accompagnement professionnel ou d'un appui additionnel a été relevé 26 fois de la part des PIFÉ. Plus précisément, une PIFÉ parle de visites plus fréquentes et informelles de la part des responsables de stage de l'USB pour offrir une rétroaction sur sa pratique et créer des occasions de dialogue avec le coopérant ou la coopérante sur l'aspect interculturel et l'ISP des PIFÉ en situation de stage.

L'impact de la COVID-19 s'est aussi fait ressentir dans ce projet, car deux personnes manifestent un besoin d'appui afin de se familiariser avec la dimension socioémotionnelle des élèves. L'anxiété, la santé mentale et les circonstances uniques de la pandémie exigent un accompagnement particulier des futurs enseignants qui se soucient du bien-être de leurs élèves.

Durant la première année d'enseignement, il serait bien d'avoir un programme de mentorat pour accompagner, soutenir et assurer une meilleure insertion progressive de la PIFÉ. Ce soutien pourrait servir de transition entre la formation reçue à l'USB et le nouveau milieu du travail. Ceci contribuerait à bâtir la confiance en enseignement à l'intérieur du nouveau système scolaire.

Deux autres personnes parlent de l'importance d'offrir une orientation ou un perfectionnement professionnel aux stagiaires et aux nouveaux membres du personnel qui arrivent de l'étranger afin de leur permettre de mieux connaître les particularités du système scolaire manitobain. Ces nouvelles connaissances doivent aussi s'acquérir lors de la formation initiale à l'USB, car on demande plus de renseignements sur le système d'éducation manitobain, sur les pratiques pédagogiques, les méthodes d'évaluation, le rôle et les responsabilités des enseignants, des élèves et des parents, les codes sociaux, etc. Il y a tant de différences entre le pays et la province d'accueil et leur pays natal en matière de système d'éducation.

Cinq PIFÉ ont mentionné la nécessité d'avoir un cours d'anglais de base pour les futurs enseignants qui ont peu ou pas de compétences langagières en anglais, car en milieu francophone minoritaire (FL1 et FL2), les communications avec les parents et avec le personnel administratif du bureau divisionnaire se passent souvent en anglais.

La question des stratégies de gestion de classe, de la planification et de la gestion et de l'accompagnement des élèves en difficulté a aussi retenu l'attention de sept PIFÉ. La philosophie de l'inclusion de tous les élèves dans les écoles manitobaines pose un certain défi pour les étudiants en provenance de l'étranger. Ces approches ne se retrouvent pas souvent dans leur pays d'origine.

Neuf PIFÉ ont soulevé avoir vécu le sentiment d'isolement social lors de leur formation initiale à l'USB. Cette expérience défavorable pourrait être freinée partiellement si les membres du corps professoral adoptaient systématiquement la pratique pédagogique de

former les équipes et les groupes de travail en salle de classe en ciblant une représentation d'étudiants « manitobains » et d'autres en provenance de l'étranger. Ceci créerait des occasions d'interaction authentiques autour d'une tâche commune à réaliser dans le cadre d'un cours.

Les procédures administratives lors de la demande d'admission à la Faculté sont l'autre aspect que les PIFÉ trouvent parfois problématique. L'obtention de la documentation originale ou certifiée en provenance des ministères et des universités à l'étranger pose parfois d'importants défis. Les PIFÉ souhaiteraient une ouverture d'esprit et une meilleure compréhension de la part du personnel administratif (registraire, bureau des conseillers en orientation) ainsi que des membres du personnel de la Faculté d'éducation qui gèrent et étudient les dossiers d'admission. De plus, le test de français (thématique et modalités d'évaluation) pourrait être revu ainsi que l'évaluation de celui-ci en tenant compte de la provenance, des expériences et de la formation antérieure des PIFÉ. Quelqu'un va jusqu'à dire qu'il faudrait aussi un test de vérification des compétences d'anglais, évitant ainsi d'être obligé de suivre des cours de langue en anglais en surcroît des autres exigences du baccalauréat en éducation.

Jumelage

Le souhait d'un jumelage stratégique tenant compte de la réalité interculturelle a été relevé 10 fois de la part des PIFÉ. Que ce soit au niveau de l'accueil, de la formation à la Faculté ou lors du stage pratique en milieu scolaire, il serait souhaitable d'avoir accès à une personne qui a déjà vécu une expérience similaire. En d'autres termes, le jumelage dès son arrivée avec un enseignant de l'étranger ou un étudiant de deuxième année qui ont connu le même parcours pourrait offrir certaines clés de réussite aux nouveaux venus.

Deux personnes affirment l'importance d'avoir une représentation de professeurs et de professionnels-enseignants à la Faculté d'éducation issus de la communauté internationale. L'USB démontrerait ainsi son désir d'inclure des groupes culturels représentatifs de la francophonie manitobaine au sein de son personnel. Les responsables des stages de l'USB devraient aussi chercher activement des possibilités de jumelage de stagiaires avec des coopérants de couleur, augmentant ainsi les chances d'une compréhension mutuelle accrue du vécu du stagiaire et facilitant ainsi son ISP. En lien avec ce dernier point, trois PIFÉ recommandent que tous les enseignants coopérants qui reçoivent des stagiaires en provenance de l'étranger aient une meilleure connaissance de leur réalité leur permettant de mieux se préparer à leur arrivée. Il est important que l'expérience de stage soit réussie, car c'est un moment important qui contribue ou qui nuit à bâtir la confiance du stagiaire durant ce processus d'ISP dans son nouveau milieu de travail.

Sensibilisation/Inclusion

La question de la sensibilisation des principaux acteurs en vue d'une meilleure inclusion des PIFÉ a été relevée 10 fois comme souhait d'amélioration de leur accueil, de leur formation, de leurs expériences de stage et de leur ISP en milieu scolaire francophone au Manitoba. Du processus d'admission à la Faculté d'éducation de l'USB à l'obtention de leur brevet d'enseignement, les PIFÉ voudraient que les acteurs responsables de ces différents secteurs aient une « meilleure compréhension de la réalité des personnes formées à l'étranger et des défis à obtenir la documentation officielle de [leur] pays ».

Les étudiants de la Faculté d'éducation qui ne proviennent pas de l'étranger doivent aussi être mieux sensibilisés et faire preuve d'une plus grande ouverture envers les PIFÉ, puisqu'ils ne sont « pas toujours ouverts à nous accueillir pour le travail d'équipe dans nos cours ». Les membres du corps professoral de la Faculté pourraient aussi démontrer « une plus grande ouverture à la diversité d'opinions et d'expériences », car les PIFÉ arrivent à l'USB avec un bagage riche de leur pays d'origine.

Les directions d'école pourraient cultiver davantage leur « leadership culturel » en démontrant une meilleure compréhension de la réalité des PIFÉ et de leurs façons de faire. Il est vrai que certaines pratiques pédagogiques et valeurs culturelles présentes à l'étranger diffèrent de celles en vigueur au Manitoba. Toutefois, il ne faut pas nécessairement les écarter. Par exemple, le timbre et le volume de la voix d'une enseignante qui semble « crier » à ses élèves en classe ou le fait de ne pas exiger qu'un enfant regarde l'adulte dans les yeux quand on lui adresse la parole.

Trois personnes ont précisé l'importance de la direction d'école à sensibiliser l'ensemble de son personnel scolaire, car tous ont la responsabilité d'assurer l'accueil et de contribuer à la réussite du processus d'ISP des stagiaires en provenance de l'étranger. « Le système doit être plus ouvert à l'inclusion des membres du personnel formé à l'étranger. » Il faut faire preuve de flexibilité, d'ouverture, de « changement de mentalité ». Le Canada vient recruter la main-d'œuvre à l'étranger, mais l'ISP n'est pas toujours facile. Il faut que les acteurs du système acceptent davantage les différences (accents, couleur de la peau, habillement, nourriture, etc.).

Employabilité

Le thème de l'employabilité est revenu plus d'une vingtaine de fois dans l'analyse des données portant sur les souhaits d'amélioration à la suite de la formation reçue à l'USB et des stages. Deux moments précis ont été soulevés cinq fois chacun de la part des PIFÉ qui souhaitent un appui concret à la fin de leurs études :

- 1) lors de la préparation des documents exigés en vue de l'obtention du brevet d'enseignement délivré par la Province et

- 2) lors de la préparation des demandes d'emploi pour les postes à combler en milieu francophone minoritaire (MFM).

Certains ont l'impression que la Faculté d'éducation de l'USB les « abandonne une fois qu'ils ont versé leurs droits de scolarité et terminé leurs études ». Comme ils ne sont pas du Manitoba, ils n'ont pas les « connexions dans le milieu » qui peuvent parfois avantager les diplômés manitobains. À la lumière de leur expérience, les PIFÉ sont de l'avis que le milieu scolaire doit aussi être mieux préparé à accueillir le personnel immigrant embauché, tant en milieu urbain que rural. Parfois, les communautés francophones à la campagne n'ont pas l'habitude de voir des minorités visibles.

Le témoignage de ces quatre personnes diplômées de la Faculté d'éducation de l'USB permet d'illustrer certaines expériences négatives et décourageantes pour ces PIFÉ parfois désillusionnées à la fin de leurs études.

« On m'a recruté à la Faculté avec beaucoup d'enthousiasme et de promesses d'emploi pour rapidement m'abandonner à la fin de mes études lorsqu'est venu le temps de faire ma demande pour mon brevet et soumettre mon CV pour des postes affichés. »

« On nous disait qu'enseigner au secondaire en sciences et mathématiques, en français, ouvrait les portes. Mais, j'ai eu de grands défis à obtenir un poste, car j'étais de l'étranger. J'ai postulé, envoyé mon CV à plusieurs écoles, aucun appel, aucune entrevue. C'était une expérience frustrante! Je me posais la question à savoir si on discriminait contre moi. »

« J'ai postulé 17 fois pour des emplois au Manitoba. J'ai seulement eu quatre entrevues. Finalement, j'ai dû accepter un poste en milieu rural, éloigné. Sans preuve, mais j'ai eu le sentiment d'être victime de racisme. On gère ça, mais ça fait mal. »

« On m'a laissé faire de la suppléance dans la classe de mon coopérant durant mon grand stage. Quand le poste a été ouvert, j'ai posé ma candidature et on n'a pas voulu m'accorder d'entrevue. Je n'ai rien compris de la situation. »

Malgré certaines réalités difficiles à la suite de leurs études ou des efforts déployés à trouver un emploi, les PIFÉ ont adopté plusieurs stratégies d'adaptation qui leur ont permis de mieux s'intégrer au milieu scolaire francophone manitobain.

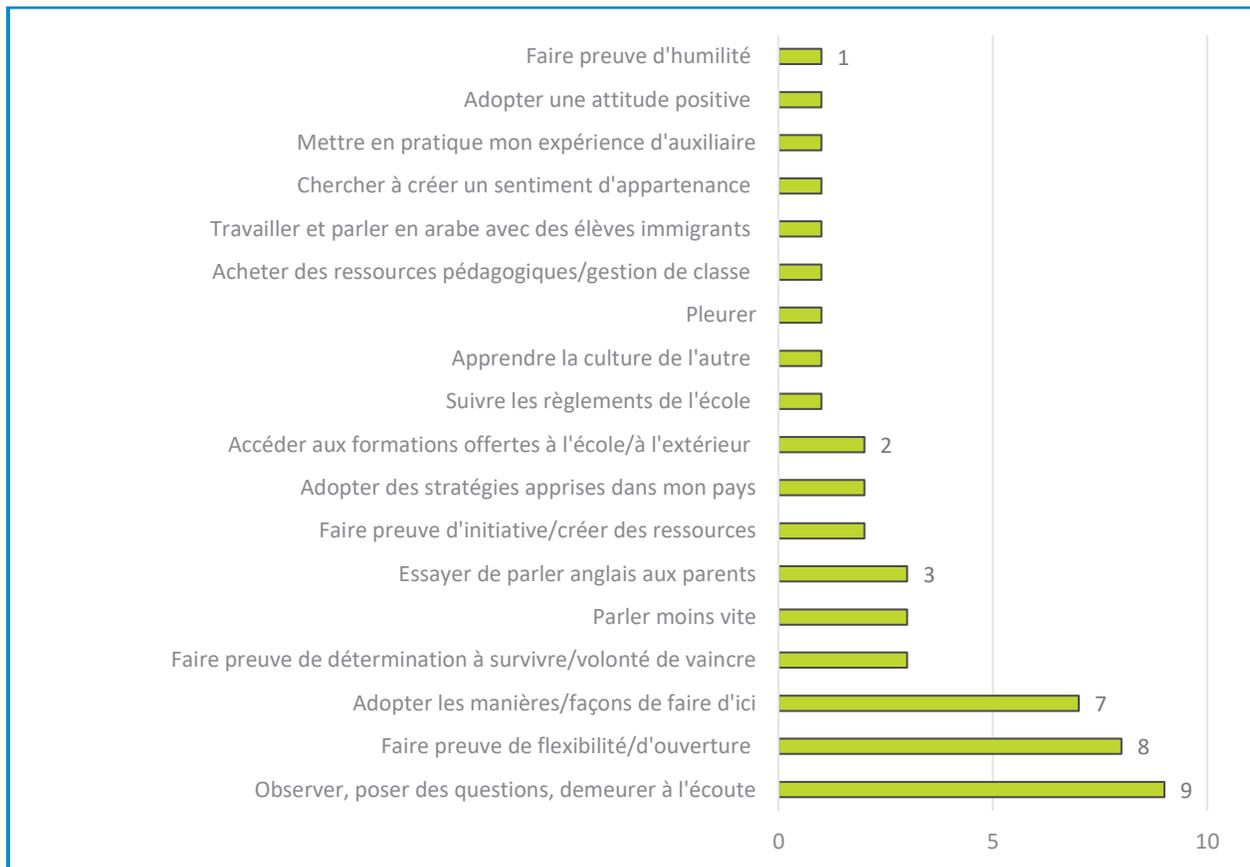
Stratégies d'adaptation

Les PIFÉ ont fait appel à plusieurs stratégies d'adaptation afin de mieux s'intégrer à leur nouveau milieu scolaire en tant que stagiaires ou nouvelles embauches. Certaines ont été mentionnées plus souvent que d'autres, dont l'importance d'observer, de poser des questions, d'être à l'écoute et de faire preuve de flexibilité tout en adoptant les manières et les façons de faire du Manitoba.

L'humilité, l'attitude positive et le désir d'appartenir à sa nouvelle communauté font aussi partie des stratégies jugées efficaces pour s'adapter.

La figure 2 illustre l'ensemble des stratégies relevées à la suite de l'analyse des données.

Fig. 2. Stratégies d'adaptation des PIFÉ en milieu scolaire (ordre croissant selon la fréquence)



IV. 2. Automne 2021-2022

La Faculté d'éducation de l'USB offre un groupe de discussion⁹ libre aux PIFÉ, qui leur permet de discuter de stratégies d'enseignement et de gestion de classe observées dans les écoles manitobaines et de faire des comparaisons avec les pratiques en vigueur dans leur pays d'origine. C'est la professionnelle-enseignante et chercheuse associée, Claudine Lupien, qui en assure l'animation. À la suite des entretiens avec l'assistante de recherche qui ont eu lieu en décembre 2021, les données ont été analysées et présentées de façon sommaire à l'aide des

⁹ Voir la description à la page 9 (note 6) du présent rapport pour plus de détails.

tableaux qui suivent. Les principaux objectifs des entretiens portaient sur les éléments de leur formation à la Faculté et lors du stage qui ont contribué à leur ISP, et des considérations en vue de l'améliorer.

Les participants du groupe de discussion voient d'un œil positif leurs apprentissages acquis durant ces rencontres hebdomadaires. Ils sont en mesure de comparer les pratiques pédagogiques, la structure du système et la nature des relations entre enseignant et élèves dans les écoles manitobaines avec celles de leur pays d'origine. Les différences sont parfois marquantes et deviennent un sujet de discussion enrichissant. À titre d'exemple, on mentionne les « libertés marquées des élèves du secondaire » ici au Manitoba, qui entrent en classe avec leur café, leur goûter et utilisent leur téléphone portable. Le rapport « d'autorité » qui existe entre l'enseignant et ses élèves ainsi que les habitudes de dire « bonjour » à l'arrivée de l'enseignant ne sont que quelques exemples des pratiques d'ailleurs qui demandent un ajustement une fois ici au Canada.

Tableau 2 - Groupe de discussion : impressions générales et considérations

Éléments positifs	Considérations
<ul style="list-style-type: none"> • Occasion d'apprentissage sur les particularités du système scolaire manitobain : pratiques pédagogiques, stratégies de gestion de classe, rôles et responsabilités des acteurs, etc. • Préparation au stage : planifier une leçon, observer l'enseignant et les élèves, etc. • Le choix du jour et la durée de la rencontre (1 h/semaine). • Les extraits vidéo des leçons qui ont fait l'objet d'analyse et de discussion. • La possibilité de comparer notre système à celui du Canada (Manitoba). 	<ul style="list-style-type: none"> • Explorer davantage les situations délicates ou problématiques afin de mieux nous outiller. Par exemple, étude de cas au sujet d'un enfant difficile; rencontre délicate avec parents, etc. • Il pourrait être bénéfique d'initier la participation des étudiants franco-manitobains, le dialogue et les échanges. • Dès la fin de la pandémie, reprendre les visites en salles de classe avec les étudiants.

La formation à la Faculté et lors du stage dans les écoles contribue à soutenir les PIFÉ durant le processus d'ISP, comme en témoignent les participants au groupe de discussion. Dès le départ, l'accueil de la part des membres du personnel de la Faculté et dans les écoles ne passe pas sous silence. Dans l'ensemble, le contenu des cours permet aux étudiants d'apprivoiser le système d'éducation manitobain en vue de leur éventuelle insertion. Le rythme rapide du programme et la lourde charge de travail pour chaque cours posent certains défis pour les participants qui sont parents et qui vivent déjà d'importantes adaptations familiales et personnelles par rapport à leur pays d'accueil. En dépit de cette réalité, un engagement clair, une ferme détermination et un profond désir de réussir motivent les participants à tenir le coup.

Tableau 3 - Formation/stage et processus d'ISP : impressions générales, considérations et stratégies d'adaptation

Éléments positifs	Considérations	Stratégies d'adaptation
<p><u>FACULTÉ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Professeurs/professionnels-enseignants chaleureux/empathiques. • Conseils précieux reçus en ce qui concerne la relation enseignant-élève (différente de notre pays : autoritaire). • Contenu pertinent des cours : système scolaire manitobain; planifier une leçon; les droits/responsabilités des enseignants. <p><u>STAGE</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bel accueil de la part des élèves/enseignants • Occasion de mettre en pratique les éléments théoriques. 	<ul style="list-style-type: none"> • Nous soutenir davantage dans notre apprentissage de l'anglais afin de mieux communiquer avec les parents. • Réduire la quantité de devoirs qui se multiplient. Défis particuliers en raison d'une famille (jeunes enfants). • Revoir le rythme et les exigences des travaux : lourde tâche pour les parents étudiants. • Améliorer le site Internet de la Faculté, qui n'est pas convivial. • Assurer l'accès à eCampus dès le 1^{er} jour. • Prolonger la durée du stage, qui est très court. 	<ul style="list-style-type: none"> • Faire les premiers pas; aller vers l'autre. • Poser beaucoup de questions. • Demeurer à la tâche, s'engager, travailler fort. • Dialoguer souvent avec mon coopérant : stratégies pour bâtir relations avec les élèves.

V. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Ce projet pilote cherchait à documenter l'expérience de formation et d'insertion socioprofessionnelle des personnes immigrantes formées à l'étranger (PIFÉ) qui fréquentent ou qui ont fréquenté la Faculté d'éducation de l'Université de Saint-Boniface et qui occuperont ou occupent déjà un poste en enseignement dans une école au Manitoba. L'équipe de recherche voulait mieux comprendre l'accueil que leur réservent les systèmes universitaire et scolaire, la pertinence de leur formation, leur vécu en ce qui concerne le processus d'insertion socioprofessionnelle, les stratégies d'adaptation employées et leurs souhaits d'amélioration pour de futures candidatures ayant un profil semblable.

Malgré des délais serrés, l'équipe de recherche a réussi à atteindre ses objectifs en matière de collecte de données, et ce, grâce à la générosité des participants sur le terrain et du travail acharné des membres de l'équipe. L'assistante de recherche a réalisé plusieurs entretiens dès le printemps 2021 et d'autres à l'hiver 2022. L'analyse de ces entretiens nous a permis de produire le présent rapport qui, nous l'espérons, contribuera à une réflexion collective chez les principaux acteurs du terrain dans le monde de l'éducation, notamment les décideurs politiques qui détiennent les cordons de la bourse et qui ont le pouvoir de changer certaines politiques en vue de transformer les pratiques.

En dépit des limites de la présente étude, notamment l'impossibilité d'en généraliser les résultats en raison du nombre réduit de participants, l'expérience des PIFÉ et les recommandations qui suivent permettront d'offrir un éclairage supplémentaire sur la problématique du recrutement et de la rétention des enseignants de français et en français au Manitoba en provenance de l'étranger.

C'est à partir du témoignage des participants à la suite de leurs expériences d'accueil, de formation, de stage et d'insertion socioprofessionnelle que les recommandations sont formulées. Elles tiennent compte principalement de leurs expériences jugées « défavorables » ainsi que des « souhaits d'amélioration » recueillis lors des entretiens. L'auteur du présent rapport tient à remercier chaleureusement les participants qui ont partagé leur vécu. Ils ont reconnu l'importance du projet et voulaient offrir des éléments de solution aux défis cernés en ce qui concerne l'insertion socioprofessionnelle des futures personnes immigrantes formées à l'étranger qui fréquenteront nos établissements universitaires et scolaires au Manitoba et ailleurs au pays.

V. 1. Accueil

Revoir les politiques et les procédures d'évaluation et d'admission – USB

Les candidatures en provenance de l'étranger doivent parfois relever d'importants défis afin d'obtenir la documentation en provenance de leur pays d'origine pour répondre aux exigences d'admission de l'USB. De plus, les modalités d'évaluation des compétences langagières exigées par la Faculté d'éducation semblent plutôt orientées vers une clientèle homogène (francophone/francophile franco-manitobaine ou canadienne). Les responsables de ces secteurs pourraient adopter une approche plus empathique et proposer des procédures plus ouvertes à la diversité sans toutefois manquer de rigueur.

Favoriser des pratiques pédagogiques inclusives en salle de classe – USB

L'accueil réservé aux PIFÉ en salle de classe de la part des étudiants manitobains et canadiens est perçu comme froid et insensible, contribuant à la création de deux « clans », surtout lorsqu'arrive le temps de réaliser des tâches en équipes. Les membres du corps professoral pourraient adopter des pratiques pédagogiques favorisant davantage l'inclusion de tous les étudiants en salle de classe.

Sensibiliser le personnel scolaire et la communauté – divisions scolaires/écoles

Le personnel scolaire (personnel enseignant, directions, auxiliaires) et les membres de la communauté (parents, élèves, etc.) ne reconnaissent pas toujours que les PIFÉ se trouvent en situation « doublement » ou « triplement » minoritaire en contexte francophone manitobain, rendant ainsi leur insertion plus difficile. En milieu rural, c'est encore plus évident, car il y a peu ou pas de familles francophones de couleur. Des initiatives de la part des responsables de la gestion des ressources humaines pourraient rehausser cette prise de conscience et contribuer au développement des compétences interculturelles afin de répondre à ce besoin.

Bâtir des relations – USB/divisions scolaires/écoles

Au cœur du système d'éducation se trouvent d'abord et avant tout les relations interpersonnelles. L'enseignement et l'apprentissage réussis se font à l'intérieur d'une organisation qui encourage un climat de confiance et de sécurité permettant à chacun de se développer en fonction de ses capacités, indépendamment des différences. Les principaux acteurs soucieux de la réussite des PIFÉ qui désirent contribuer à l'épanouissement de nos communautés francophones en contextes minoritaires devront s'y investir pleinement, car c'est en bâtissant des relations personnelles cordiales, solides et respectueuses que nous relèverons les défis de la problématique à l'étude dans ce rapport.

V. 2. Formation – USB

Sensibiliser les étudiants de la Faculté d'éducation aux défis particuliers de la diversité

Les PIFÉ ont parfois l'impression de se heurter contre un mur quand elles essaient de s'intégrer aux activités de groupes en salle de classe. Comme la majorité des étudiants proviennent du milieu manitobain et canadien, il n'est pas toujours évident pour ceux de l'extérieur de pénétrer le cercle des gens qui semblent se connaître depuis le secondaire. Le corps professoral pourrait prévoir davantage de stratégies d'inclusion et de collaboration portant sur la thématique de l'inclusion, de l'éducation en contexte interculturel et des défis propres aux personnes issues de l'immigration qui cherchent à s'intégrer à la communauté francophone en milieu minoritaire.

Assurer un accompagnement ciblé et fréquent de la part du personnel durant les stages

Les PIFÉ en situation de stage dans les écoles manitobaines se voient plongées dans un système scolaire passablement différent de celui qu'elles ont connu à l'étranger. Des visites plus fréquentes et informelles de la part des responsables de stage ou d'une autre personne désignée, offrant une rétroaction précise et créant des occasions de dialogue avec les coopérants, offriraient un soutien durant ce processus privilégié de formation.

Offrir un appui à l'apprentissage de l'anglais tout en réduisant la charge de travail

Les PIFÉ reconnaissent l'importance de pouvoir communiquer en anglais à l'intérieur du système scolaire manitobain. Qu'il s'agisse des écoles d'immersion française ou de la Division scolaire franco-manitobaine, nombreuses sont les occasions où il faut savoir parler et écrire en anglais. La Faculté d'éducation pourrait prévoir un appui à ce niveau (ateliers ponctuels, cours réguliers, jumelage avec d'autres étudiants, etc.) selon les besoins. Afin de ne pas ajouter une surcharge au programme pour cette clientèle, il faudrait voir comment intégrer cet élément à l'intérieur du programme actuel en laissant tomber autre chose (p. ex., la réduction de certaines tâches exigées dans l'ensemble du programme).

Réorganiser le programme de formation initiale – cours obligatoire destiné aux PIFÉ

Les participants au groupe de discussion facultatif, même s'ils n'étaient pas nombreux dans cette étude, ont vanté les mérites de cette occasion d'échange et de dialogue portant principalement sur les pratiques pédagogiques, les stratégies de gestion de classe et les rôles et responsabilités

des enseignants et des élèves. C'est l'occasion de comparer les différences entre le système d'éducation manitobain et celui de leur pays d'origine et d'en discuter. La faculté d'éducation pourrait revoir son programme afin d'y insérer cette stratégie sans toutefois alourdir la charge de travail de ces étudiants qui la trouvent déjà très lourde. Il faudrait faire des choix stratégiques, contribuant ainsi à un élément de formation important pour cette clientèle.

V. 3. Embauche et insertion dans la profession

Soutenir les candidats durant leur insertion socioprofessionnelle – divisions scolaires/écoles

Les PIFÉ qui cherchent un emploi dans une école en arrivant au Canada ou à la fin de leurs études à la Faculté d'éducation partent souvent désavantagées comparativement à leurs homologues manitobains. La structure systémique, les pratiques pédagogiques, la nature des relations entre les acteurs, notamment les enseignants, les élèves et les parents diffèrent de celles connues à l'étranger. Les responsables de l'embauche dans les divisions scolaires pourraient prévoir un appui systématique par l'entremise d'ateliers sur la mission de l'école; un programme de mentorat; des occasions de formation continue sur les pratiques pédagogiques, sur la gestion de classe, etc. contribuant ainsi à la réussite de leur ISP.

Exercer une discrimination positive à l'embauche – divisions scolaires/écoles

L'expérience des PIFÉ semble démontrer qu'elles ont moins accès à l'emploi que leurs homologues manitobains, et ce, malgré la « pénurie » d'enseignants. Conscients de la nécessité d'avoir du personnel enseignant représentatif de la diversité dans nos écoles en situation franco-manitobaine, les responsables pourraient exercer une plus grande discrimination positive privilégiant ainsi l'embauche de personnes issues des minorités. Jumelé aux initiatives de soutien de la recommandation 3.a., le succès de la rétention du personnel représentant les communautés de la minorité visible s'accroîtrait.

Appuyer les candidats dans la démarche de l'obtention du brevet – USB/écoles

Les PIFÉ ont exprimé passablement de frustration en ce qui concerne la démarche et les exigences requises en vue de l'obtention du brevet d'enseignement. Selon leur statut d'immigration, ce processus peut être sujet à des règlements et à des particularités auxquels d'autres diplômés manitobains de la Faculté n'ont pas à se préoccuper. Afin de les soutenir durant cette transition entre la fin de leurs études, le processus d'embauche et le début de leur carrière sur le sol manitobain, les responsables de la Faculté et du milieu scolaire pourraient se rencontrer, avec le Ministère, et mettre sur pied une démarche de soutien s'adressant spécialement à cette clientèle.

Cibler plus d’enseignants coopérants et recruter du personnel issu de la communauté internationale – USB/écoles

Les PIFÉ ont exprimé le besoin d’avoir des modèles d’enseignants en milieu scolaire et à la Faculté d’éducation issus de la communauté internationale, afin de représenter la diversité de la communauté. Elles sont de l’avis qu’un coopérant et un membre du personnel de la Faculté d’éducation peuvent mieux comprendre la réalité de l’étudiant stagiaire issu de l’étranger s’ils ont vécu une expérience semblable à la leur. La Faculté d’éducation, en étroite collaboration avec les directions d’école et la Manitoba Teachers’ Society, pourraient mener une campagne de promotion et de recrutement afin de répondre à ces besoins.

L’auteur du présent rapport reconnaît que toute initiative de changement réussie au sein d’une organisation exige une réflexion approfondie sur le pourquoi, une évaluation critique sur les pratiques actuelles et une planification stratégique rigoureuse sur le comment, appuyée de ressources, bien entendu. Le tout, dans un esprit de collaboration et de transparence soutenu par un leadership distribué entre les principaux acteurs. L’attraction, la formation, la sélection, l’embauche, l’insertion socioprofessionnelle et la rétention des personnes immigrantes formées à l’étranger en valent grandement l’effort. Toutes nos communautés francophones en contextes minoritaires en sortiront gagnantes.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ACPI (2021). Association canadienne des professionnels de l'immersion. À LA UNE. *La Grande virée de l'ACPI : une aventure pancanadienne qui fera fleurir les passions pour les carrières en immersion française*. (Communiqué – Ontario). <https://www.acpi.ca/la-grande-viree-de-lacpi-une-aventure-pancanadienne-qui-fera-fleurir-les-passions-pour-les-carrieres-en-immersion-francaise/>
- ACUFC (2020). Association des collèges et universités de la francophonie canadienne. *Appel d'offres. Titre du projet : Objectif 2036 – Conception d'une stratégie d'adhésion et de communication*. [RAPPORT FINAL \(acufc.ca\)](https://www.acufc.ca)
- Borman, G. et Dowling, N. M. (2008). Teacher Attrition and Retention: A Meta-Analytic and Narrative Review of the Research. *Review of Educational Research*, 78(3), 367-409.
- Gouvernement du Canada (2018). *Investir dans notre avenir 2018-2023. Plan d'action pour les langues officielles*. N° de catalogue : CH14-39/2018. <https://www.canada.ca/fr/patrioimoin-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/plan-action-langues-officielles/2018-2023.html>
- Charest, S. et Hamel, C. (2020). L'expérience d'insertion professionnelle d'enseignantes du primaire : un regard innovateur grâce à la théorie des systèmes d'activité. *Formation et profession*, 28(1), 94-109.
- CLO (2019). Commissariat aux langues officielles. *Accéder aux possibilités : Étude sur les difficultés liées à l'offre et à la demande d'enseignants en français langue seconde au Canada*. <https://www.clo-ocol.gc.ca/fr/publications/etudes/2019/acceder-possibilite-fls>
- FCFA (2021). Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada. *Guide sur l'inclusion des personnes issues de la diversité culturelle dans les communautés francophones et acadiennes du Canada*.
- FNCSF (2021a, 12 août). Fédération nationale des conseils scolaires francophones. *Infographie – Améliorer le recrutement, la mobilité et le maintien en poste d'enseignants en FLM et FLS : Appel à l'action*. https://fnssf.ca/wp-content/uploads/2021/08/Infographie_rev_12-aout-2021.pptx.pdf
- FNCSF (2021b, 7 septembre). Fédération nationale des conseils scolaires francophones. <https://fnssf.ca>
- Gouvernement du Canada (2021). *Français et anglais : Vers une égalité réelle des langues officielles au Canada*. CH14-50/2021F-PDF. <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/organisation/publications/publications-generales/egalite-langues-officielles.html>

- Jabouin, S. et Duchesne, C. (2018). Stratégies d'insertion professionnelle d'enseignants immigrants de minorité visible. *Alterstice. Revue internationale de la Recherche Interculturelle*, 8(2), 63-74.
- Karsenti, T., Collin, S., et Dumouchel, G. (2013). Le décrochage enseignant : état des connaissances. *International Review of Education / Internationale Zeitschrift Für Erziehungswissenschaft / Revue Internationale de l'Éducation*, 59(5), 549–568.
<http://www.jstor.org/stable/24637106>
- Landry, R., Allard, R. et Deveau, K. (2010). *École et autonomie culturelle : Enquête pancanadienne en milieu scolaire francophone minoritaire* (Nouvelles perspectives canadiennes). Patrimoine canadien. https://publications.gc.ca/collections/collection_2011/pc-ch/CH3-2-13-2010-fra.pdf
- Leroux, M. et Mukamurera, J. (2013). Bénéfices et conditions d'efficacité des programmes d'insertion professionnelle en enseignement : état des connaissances sur le sujet. *Formation et profession*, 21(1), 13-27.
- Ministère de l'éducation, Manitoba (2021). Brevet d'enseignement du personnel scolaire du Manitoba. <https://www.edu.gov.mb.ca/m12/perfprof/brevet/certificates/iet/mbsysteme.html>
- Ministère de l'Éducation, Manitoba (2021, janv.). *La Province propose des solutions pour répondre à la pénurie de personnel en éducation occasionnée par la COVID-19* (Communiqué – Manitoba). <https://news.gov.mb.ca/news/index.fr.html?item=50203>
- Morrisette, J. et Audet, G. (2018). L'école à l'épreuve de la diversité ethnoculturelle de son personnel : regards compréhensifs croisés. *Alterstice*, 8(2), 5-12.
- Mukamurera (2014) <http://rire.ctreq.qc.ca/2021/08/linsertion-professionnelle-enseignante-une-affaire-daccessibilite-et-de-communautaire/>.
- Paillé, P., Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin. <https://doi-org.uml.idm.oclc.org/10.3917/arco.paill.2012.01>
- Pilleri, L. (2019, 23 février). Pénurie d'enseignants : il est temps d'agir pour le fédéral. *La Liberté*. <https://www.la-liberte.ca/2019/02/23/penurie-denseignants-le-commissaire-aux-langues-officielles-somme-le-federal-dagir/>
- SFM (2020). Société de la francophonie manitobaine. *Rapport annuel 2019-2020. Plus loin ensemble*. [Société de la francophonie manitobaine | Voix de votre communauté francophone \(sfm.mb.ca\)](https://www.sfm.mb.ca)

SFM (2018). Société de la francophonie manitobaine. *Plan stratégique de la Société de la francophonie manitobaine. 2018-2023. De génération en génération.* [Société de la francophonie manitobaine | Voix de votre communauté francophone \(sfm.mb.ca\)](http://www.sfm.mb.ca)

Statistique Canada (2020). Nombre d'élèves dans les programmes de langues officielles, écoles primaires et secondaires publiques, selon le type de programme, l'année d'études et le sexe. Tableau : 37-10-0009-01. DOI : <https://doi.org/10.25318/3710000901-fra>

USB (Université de Saint-Boniface). Baccalauréat en éducation, voie primaire et intermédiaire. [Baccalauréat en éducation, voie élémentaire – Université de Saint-Boniface \(ustboniface.ca\)](http://www.ustboniface.ca)

ANNEXES

Annexe A. Guide d'entretien¹⁰

Ce guide d'entretien semi-dirigé a servi d'outil d'entretien pour les personnes formées à l'étranger qui répondaient à l'un ou l'autre de ces critères :

- a) inscrites à la Faculté d'éducation de l'USB (en 1^{re} et 2^e année en 2020-2021 ou 2021-2022) ou
- b) diplômées de l'USB ou d'ailleurs qui occupent un poste d'enseignement dans une école manitobaine (FLS ou FLM) depuis les cinq dernières années.

Questions

- 1) Où avez-vous reçu votre formation initiale en éducation?
- 2) En quelle année avez-vous reçu votre diplôme en éducation? (Selon la pertinence.)
- 3) Si vous avez reçu votre formation initiale en éducation au Manitoba, décrivez l'accueil que vous ont réservé :
 - a. les membres du personnel administratif (p. ex. : registraire, bureau du doyen, équipe technique pour votre carte d'étudiant, etc.)
 - b. les membres du corps professoral de la Faculté d'éducation
 - c. les autres étudiants et étudiantes de la Faculté.
- 4) Décrivez votre expérience (éléments positifs et négatifs) d'étudiant ou étudiante à la formation initiale à l'USB (ou ailleurs), selon votre programme d'études :
 - a. Baccalauréat en éducation (B. Éd., deux ans)
 - b. Diplôme post-baccalauréat en éducation (DPBE, un an)

Portez une attention particulière à la façon dont cette formation vous a préparé pour votre insertion socioprofessionnelle dans une école FLS ou FLM manitobaine (p. ex. : au moment de votre stage ou de votre embauche).

- 5) Comment votre formation à l'USB (ou ailleurs) aurait-elle pu mieux vous préparer à votre insertion socioprofessionnelle? (Pistes à considérer.)
 - a. Approches pédagogiques?

¹⁰ Certaines questions n'ont pas été posées ou ont été adaptées en fonction du profil de la personne qui participait à l'entretien (voir les détails dans le tableau 1 de ce rapport).

- b. Stratégies de gestion de classe?
 - c. Connaissances des programmes d'études?
 - d. Structure organisationnelle du système scolaire?
 - e. Autres?
- 6) Décrivez votre expérience (éléments positifs et négatifs) en tant que stagiaire de l'USB ou personne nouvellement embauchée dans une école FLS ou FLM manitobaine (p. ex., accueil à l'école de la part des élèves, des membres du personnel et des parents, collaboration avec l'enseignant coopérant et les membres du personnel, etc.).
- 7) Comment l'école aurait-elle pu mieux vous aider dans votre processus d'insertion socioprofessionnelle? (Pistes à considérer.)
- a. Meilleur accueil?
 - b. Soutien de la direction?
 - c. Orientation, visite de l'école?
 - d. Programme de mentorat?
 - e. Formation, séminaires, etc. pour nouveaux enseignants?
 - f. Appui plus concret (pistes à explorer) :
 - i. Approches pédagogiques?
 - ii. Stratégies de gestion de classe?
 - iii. Connaissances des programmes d'études?
 - iv. Structure organisationnelle du système scolaire?
 - v. Rencontres/rapports avec les parents?
 - vi. Autres?
- 8) Quelles ont été vos stratégies d'adaptation pour faire face aux défis ou aux difficultés en ce qui concerne votre insertion socioprofessionnelle?
- a. à l'université
 - b. à l'école
- 9) Quelles ont été vos réussites?
- a. à l'université
 - b. à l'école
- 10) Avez-vous des suggestions ou des recommandations à faire qui auraient pu améliorer votre processus d'insertion socioprofessionnelle?
- a. à l'université
 - b. à l'école
- 11) Pensez-vous que votre culture, votre accent ou le fait d'être membre d'une communauté de minorité visible a/ont influencé votre expérience d'insertion socioprofessionnelle? Expliquez.
- a. à l'université
 - b. à l'école
- 12) Avez-vous des commentaires à ajouter sur la thématique à l'étude?

Annexe B. Guide d'entretien (groupe de discussion¹¹)

L'entretien cherche à mieux comprendre votre expérience par rapport à : 1) votre participation aux rencontres du groupe de discussion et 2) votre processus d'insertion socioprofessionnelle et votre formation reçue jusqu'à présent à la Faculté d'éducation.

Groupe de discussion

- 1) Décrivez votre expérience générale (éléments positifs et négatifs) en tant que personne participante au groupe de discussion facultatif en portant une attention particulière à la façon dont celui-ci vous a préparé pour votre insertion socioprofessionnelle en milieu scolaire (p. ex., l'école au moment de votre stage).
- 2) Quels thèmes abordés lors des rencontres vous ont le plus aidé pour votre insertion socioprofessionnelle en milieu scolaire?
- 3) Quels thèmes auraient pu être abordés pour mieux vous préparer?
- 4) Comment le groupe de discussion facultatif aurait-il pu être adapté pour mieux vous aider dans le processus de votre insertion socioprofessionnelle?
 - a. Approches pédagogiques?
 - b. Structure organisationnelle du système scolaire?
 - c. Autres?

Expérience générale à la Faculté d'éducation

- 1) Décrivez votre expérience générale (éléments positifs et négatifs) en tant qu'étudiant ou étudiante de première année à la Faculté d'éducation en portant une attention particulière à la façon dont celle-ci vous a appuyé durant votre démarche d'insertion socioprofessionnelle en milieu éducatif manitobain (p. ex. au moment de votre stage).
- 2) Quels thèmes abordés dans vos cours vous ont le plus aidé pour votre insertion socioprofessionnelle en milieu scolaire? Par exemple, les approches pédagogiques, les stratégies de gestion de classe, les programmes d'études, la structure organisationnelle du système scolaire manitobain, les rapports école-famille, etc.
- 3) Quels thèmes auraient pu être abordés pour mieux vous préparer?
- 4) Quels ont été vos stratégies d'adaptation, vos réussites et vos défis en ce qui concerne votre insertion sociale et professionnelle (à l'université et à l'école)?

¹¹ Voir la description à la page 9 (note 6) du présent rapport.

- 5) Suggestions à faire pour améliorer votre processus d'insertion sociale et professionnelle à la faculté ou dans les écoles qui vous ont accueillis pendant votre stage?
- 6) Pensez-vous que votre culture, votre accent ou la couleur de votre peau a/ont influencé votre expérience à la Faculté ou durant votre stage dans les écoles?
- 7) Avez-vous des commentaires à ajouter sur la thématique à l'étude?

L'AVENIR DU FRANÇAIS EN ÉDUCATION

STRATÉGIES ET SOLUTIONS



ACUFC

ASSOCIATION DES COLLÈGES ET UNIVERSITÉS
DE LA FRANCOPHONIE CANADIENNE



Apprendre et grandir ensemble



Financé par le
gouvernement
du Canada

Canada