

# L'insertion professionnelle des enseignants immigrants de minorité visible dans les écoles de la Division scolaire franco-manitobaine

Colloque international et interdisciplinaire

universités-communautés

Université de Régina, 6 octobre 2016

# Question de recherche

Comment se construit l'identité professionnelle chez les enseignants immigrants de minorité visible?

- Quelles sont les qualités qui ont permis aux enseignants immigrants de minorité visible de surmonter les difficultés?
- Quels sont les incidents critiques qui leur ont offert l'opportunité d'apprendre?
- Quels aspects de leur vie professionnelle et personnelle qui supportent leur sens d'identification et d'identification.

# Problématique

Insertion professionnelle des enseignants immigrants de minorité visible

Période d'entrée en carrière souvent difficile caractérisée par la mise en pratique des savoirs pédagogiques, l'apprentissage de la culture de l'école, le développement des rapports avec les autres et la construction de l'identité professionnelle.

Difficultés d'accès à l'emploi

Difficultés d'insertion liées aux différences culturelles, aux difficultés professionnelles et personnelles

# Multiculturalisme dans les écoles

Besoin de représentativité des minorités visibles dans le corps enseignant

En réponse à la diversification de la population étudiante dans les écoles de la DSFM (Piquemal, Bolivar et Bahi, 2009; Atangana-Abe et Ka, 2012)

## Les enseignants de minorité visible

Modèles et mentors pour jeunes immigrants et leur famille

Changer les perceptions de la population d'accueil

Mettre en pratique le vivre ensemble, école comme milieu d'interactions authentiques (Guérin-Lajoie, 2002)

## Cadre théorique

### La construction de l'identité professionnelle

L'identité professionnelle est un processus dynamique au cours duquel l'individu perfectionne son répertoire des savoir-faire et savoir-agir comme enseignant et développe un sentiment de compétence.

Modèle qui comprend les dimensions sociologiques et psychologiques  
(Gohier, Anadan, Bouchard, Charbonneau et Chevrier, 2001)

## Cadre théorique

### Les incidents critiques

Conflits cognitifs ou/et émotifs sont des moments propices à l'auto-évaluation et à l'apprentissage de nouvelles compétences. (Gohier, Anadon, Bouchard, Charbonneau et Chevrier, 2001)

### L'apprentissage transformationnel

À la lumière de nouvelles perspectives offertes par une expérience d'apprentissage, les étudiants en formation acceptent d'affronter les divergences entre leur connaissances et les attentes du système, modifient leurs croyances et, en ressortent transformés, plus compétents.

(Duchesne, 2010)

## Méthodologie

La recherche qualitative vise à donner une voix à des individus afin de comprendre leur vision du monde et les significations qu'ils donnent à leurs propres expériences. (Anadon, 2006)

### Critères de sélection des participants

Être immigrant de minorité visible

Diplômé dans son pays d'origine ou dans une université canadienne

Avoir obtenu un emploi dans la DSFM

Accepter de partager leur cheminement professionnel

### Collecte des données

Entrevues semi-structurées auprès de 10 participants comportant 18 questions les expériences au travail, les incidents critiques, les solutions aux difficultés rencontrées le niveau de satisfaction professionnelle.

# Résultats

## **L'obtention d'un poste en enseignement**

Selon les enseignants répondants, la recherche d'emploi a produit des résultats positifs assez rapidement. Or, ce premier emploi exigeait un déplacement dans une autre province ou vers une communauté rurale.

Nous devons conclure que l'accès à un emploi est plutôt difficile pour les enseignants immigrants de minorité visible.

Ils ont obtenu un poste au rural ou région éloignée par défaut, car ces postes sont moins prisés par les enseignants «canadiens».

# Résultats

## **L'obtention d'un poste en enseignement**

Premiers postes de remplacement ou des postes à terme devenus des postes permanents.

Souvent les tâches d'enseignement sont très exigeantes

- plusieurs sujets et niveaux, classes combinées
- matières pour lesquelles ils ne sont pas préparés
- niveaux primaires et élémentaires que surpassent leurs qualifications.

« dans une école en campagne, on est supposé enseigner tout parce qu'il n'y a pas toujours assez de personnel... [on m'a demandé] d'enseigner les mathématiques et les sciences, alors les sciences, c'est pas mon deuxième domaine, ni mon premier»

# Résultats

## **L'obtention d'un poste en enseignement**

Un emploi dans une école urbaine offrirait un poste plus compatible à la formation et aux aspirations des enseignants immigrants de minorité visible.

Les tâches de travail sont généralement plus enviables et où sont inscrits la majorité des étudiants de minorité visible demeurent difficiles à obtenir.

Les participants ont expliqué la précarité des emplois à la compétition pour les postes dans les écoles urbaines, d'un manque de références de collègues manitobains, du déficit d'appréciation de leurs compétences ou encore de la discrimination.

« En ville, c'est comme : bien écoute si tu ne réponds pas à nos critères, il y a quelqu'un d'autre qui va venir »

# Résultats

## **L'insertion professionnelle**

L'enseignant immigrant de minorité visible doit être prêt à accepter son identité d'enseignant débutant et celle de néocanadien afin de s'engager dans les transformations des croyances en amalgamant leur culture d'origine et la culture d'accueil. (Elbaz-Luwisch, 2004)

Adaptation qui exige des efforts supplémentaires comparé aux enseignants canadiens (Elbaz-Luwisch, 2004)

# Résultats

## **L'insertion professionnelle**

Les participants à notre recherche ont réalisé que leur succès dépendait de leur capacité à jouer le rôle attendu de l'enseignant.

Ils ont ajusté leurs attentes et leurs actions envers les élèves et ainsi s'harmoniser avec la culture scolaire manitobaine.

« On arrive ici. On est enseignant. On est confronté à un autre système, il faut faire des adaptations et j'avoue qu'il faut vraiment trouver des stratégies pour naviguer à travers les deux systèmes»

# Résultats

## **Changement de perception de rôle d'enseignant**

Ajustement majeur centré sur l'adaptation du rôle et des responsabilités de l'enseignant dans le système manitobain.

Période intense de questionnement et d'ajustements

Cause importante de malaise et de stress

« Au Canada, ce n'est pas la même façon que moi j'ai appris, c'est carrément différent. Et il y avait des possibilités que je décroche du métier»

... c'était un peu difficile pour moi parce que je ne savais pas vraiment à quoi on s'attendait de moi .... C'était pas vraiment précis. C'était pas clair, les attentes...»

# Résultats

## L'inclusion à la communauté scolaire

Les expériences d'intégration des enseignants dans les communautés rurales.

«Au début, il y avait de l'appréhension vis-à-vis de moi, peut-être que pour certains collègues ...qui ont toujours eu leurs enfants dans l'école, parce que c'est une petite école et puis c'est leur produit à eux. Ils se sont battus pour avoir une école francophone, ils s'attendaient qu'on envoie des francophones, mais pas des francophones qui viennent d'ailleurs. Bien, bon. Quand moi je débarque comme ça, c'est pas évident... »

Des participants ont mentionné qu'ils ont découvert, dans les petites écoles rurales, un milieu qui les a accueillis cordialement, qui les a supportés et les a encouragés au niveau des collègues et de la direction.

« Si je suis restée dans l'enseignement jusqu'à aujourd'hui, c'est grâce à lui [le directeur de l'école]»

# Résultats

## L'inclusion à la communauté scolaire

Ils ont ressenti une certaine distance quand ils côtoient des membres du personnel qui les connaissent moins bien dans leur école, lors des formations ou des comités divisionnaires.

« Quand je vais hors de mon école lors des rencontres ou des formations, j'ai pas l'impression que je fais pas partie vraiment. Je ne sens pas cette communion ou cette uniformité, cette chaleur où on dit que tout le monde est inclus»

D'autres ont partagé des expériences de marginalisation et d'exclusion de leurs collègues et d'autres intervenants à l'école.

«...il y avait [plus qu'une] classes du même niveau et les [...] autres enseignantes étaient tricotées serré, mais moi, **j'étais à l'écart**. J'ai passé une année **très difficile**»

# Résultats

## **Faciliter l'insertion professionnelle**

Il est nécessaire d'offrir aux enseignants débutants des dispositifs de soutien. Cette responsabilité d'encadrement revient à plusieurs intervenants tels que les divisions scolaires, la direction de l'école, les associations professionnelles, les gouvernements et les enseignants.

Le rôle de l'administration scolaire est primordial. Elle donne le ton d'ouverture au travail d'équipe et offre des opportunités de perfectionnement professionnel.

Le mentorat est l'outil le plus efficace dans le développement des compétences chez les enseignants débutants en fournissant un appui professionnel et personnel.

# Résultats

## **Les qualités personnelles**

- l'ouverture à la culture majoritaire
- la capacité de gérer des situations difficiles
- les habiletés relationnelles
- la disposition à apprendre
- la capacité de résoudre des problèmes
- la flexibilité
- la résilience et la patience
- l'écoute
- la confiance en soi et en ses habiletés
- la facilité de demander de l'aide.

# Résultats

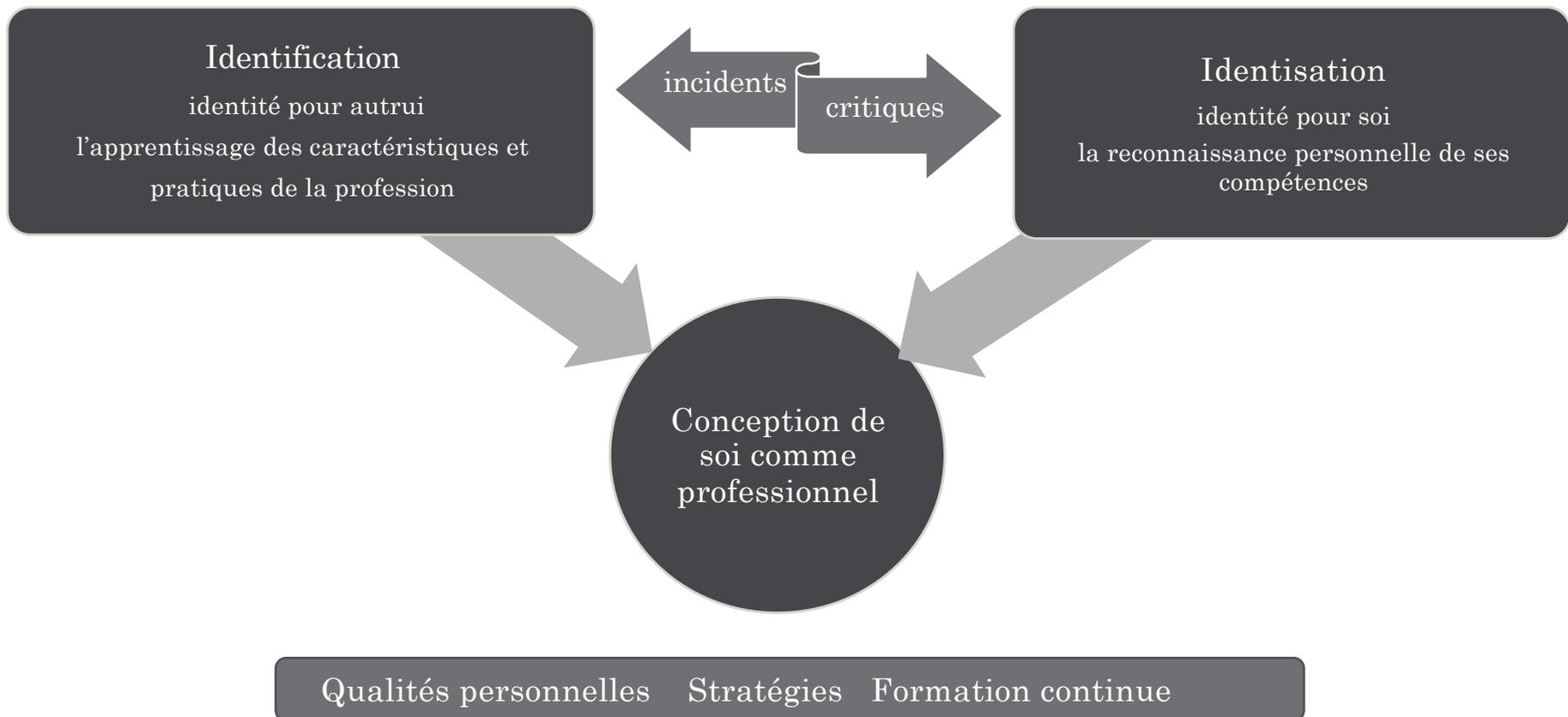
## Les stratégies

- l'accompagnement d'un autre enseignant ou de la direction
- les formations professionnelles
- la recherche de ressources académiques pertinentes à leurs besoins
- l'engagement envers leur réussite

Les enseignants ont misé sur leurs ressources personnelles telles que

- la capacité de s'auto-évaluer
- leur ouverture aux nouvelles idées
- leur flexibilité
- la confiance en ses habiletés

## Processus du développement de l'identité professionnelle



# Résultats

## La construction de l'identité professionnelle

- Les enseignants immigrants de minorité visible avaient une perception de leur rôle enracinée dans leurs expériences et leur culture.
- Leur formation universitaire canadienne leur a fourni des outils théoriques pour comprendre la philosophie éducative manitobaine. Des stages d'observation ou d'enseignement accompagné leur donnent une expérience sur le terrain.
- Dès les premiers jours en poste, des comportements, des attitudes et des valeurs sont différents de leurs attentes. Ces dissonances causent des situations difficiles à comprendre et à gérer et un retour parfois douloureux sur leurs capacités.  
(incidents critiques)

# Résultats

## La construction de l'identité professionnelle

- Les enseignants ont pris conscience du problème,
- étudié ses causes et trouvé des moyens d'y remédier,
- évalué les résultats et amené des transformations.

C'est dans la résolution de ces conflits cognitifs et émotionnels que se construit l'identité professionnelle.

«...je me sens bien dans la profession parce que je commence maintenant à avoir de l'expérience, de l'assurance»

« Au début, c'était vraiment difficile, je me disais que je n'allais pas tenir deux ans. Mais maintenant, c'est pas que je suis.... experte, mais [...] je sais où je m'en vais maintenant»

# Résultats

Les incidents critiques soulevés dans les discussions

- le rapport avec l'enseignement:  
la gestion de classe  
l'enseignement par compétences  
la différenciation pédagogique pour les élèves ayant des besoins spéciaux  
la discussion et la négociation avec les élèves  
la planification de la matière à enseigner  
l'utilisation de la technologie.
- les difficultés liées à la notion d'apprentissage centré sur l'élève:  
l'apprentissage par projets  
les centres d'apprentissage  
l'apprentissage coopératif  
l'évaluation diagnostique  
l'évaluation différenciée  
l'utilisation des manipulatifs en mathématiques  
la disposition de la classe.

## Les incidents critiques...

- les rapports avec les autres intervenants à l'école  
la collaboration avec leurs collègues  
les rapports avec la direction  
les communications avec les parents.

# Résultats

## La construction de l'identité professionnelle

La comparaison entre les témoignages des enseignants novices et expérimentés démontre que le travail d'adaptation des enseignants immigrants de minorité visible ont porté fruit.

Ils ont développé une identité professionnelle positive dans le contexte manitobain quand ils se disent compétents et à l'aise dans leur travail.

Ils contribuent pleinement aux activités et à la planification scolaire. D'autres sont représentants à leur association professionnelle.

Ils démontrent une **identité professionnelle positive**.

## Conclusion

La période d'insertion professionnelle est une étape difficile pour les enseignants immigrants de minorité visible. Le système auquel ils s'intègrent est différent de leurs expériences et de leurs valeurs. Ils doivent s'ajuster aux demandes du système pour devenir de enseignants compétents.

L'identité professionnelle se construit dans la résolution positive des incidents critiques au niveau des connaissances, des compétences ou de confiance en soi.

La construction est un processus auquel l'individu devient l'acteur principal de son perfectionnement.

«Compétente ? Je dirais que oui. Je suis une enseignante compétente du moment que chaque année, je m'améliore de plus en plus»

Merci