

## **EN FORMATION PROFESSIONNELLE, UN PROGRAMME D'INSERTION PROFESSIONNELLE QUI ALLIE FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT**

*par Luce Brossard*

Pour le débutant, même très bien préparé, l'entrée dans une profession quelle qu'elle soit comporte toujours un peu d'insécurité, d'inquiétude et parfois une certaine anxiété. Que dire des débutants qui n'ont pas eu toute la préparation nécessaire, comme c'est souvent le cas de ceux et celles qui commencent à enseigner en formation professionnelle! Le besoin de soutien mais également le besoin de formation se font vite sentir. Aussi, la Commission scolaire Marie-Victorin, située en Montérégie, a-t-elle mis en place un programme d'insertion professionnelle très motivant à l'intention des enseignants et des enseignantes qui débutent en formation professionnelle.

La qualité de ce programme a d'ailleurs été reconnue dans le milieu de l'éducation puisque, en 1999, il a valu à la Commission scolaire le prix d'excellence pour l'innovation pédagogique décerné par la Fédération des commissions scolaires du Québec. C'est donc avec fierté et enthousiasme que MM. Gérald Dulude, coordonnateur de l'enseignement professionnel, et Michel Robillard, conseiller pédagogique, nous ont parlé de la mise en œuvre de ce programme qui en est à sa troisième année d'existence. Toutefois, avant de décrire le contenu du programme ainsi que les conditions qui ont facilité son application, ils ont expliqué comment s'effectue l'entrée dans l'enseignement professionnel, et de là, ce qui les a motivés à opter pour un programme qui contient une part importante de formation.

### **EN FORMATION PROFESSIONNELLE, CE N'EST PAS PAREIL**

L'entrée dans la profession pour un enseignant de la formation professionnelle diffère considérablement de celle d'un enseignant de la formation générale. Alors

que ce dernier arrive dans l'école, au sortir de l'université, muni d'un baccalauréat en enseignement, le premier vient directement du marché du travail, où il a exercé son métier ou sa profession pendant au moins trois ans après avoir obtenu son diplôme d'études professionnelles ou son diplôme d'études collégiales. Il n'a reçu aucune formation psychopédagogique puisqu'il ne se destinait pas tout d'abord à l'enseignement. Ce sont la plupart du temps les circonstances de la vie qui l'ont amené à réorienter sa carrière : soit qu'après plusieurs années, il est reconnu comme expert dans son domaine et souhaite transmettre son savoir à des jeunes, soit qu'avec l'âge, les conditions d'exercice du métier sont devenues trop difficiles pour lui. De toute façon, même s'il avait voulu devenir enseignant dès la fin de ses études professionnelles, il aurait difficilement pu s'inscrire à l'université puisque la plupart des universités exigent une expérience de travail préalable.

Comme l'explique Gérard Dulude, il est presque impensable de demander à une personne de 30 ans ou plus de laisser son travail et de s'inscrire à temps plein à l'université. Alors, il faut plutôt penser à une formation acquise au fil des ans, lorsque l'enseignante ou l'enseignant est déjà en classe. Le débutant commence donc par une tâche à temps partiel pour enseigner un module ou deux dans son champ d'expertise. En classe, il se débrouille du mieux qu'il le peut avec le soutien de collègues plus expérimentés et l'aide du conseiller pédagogique qui lui fournit du matériel, notamment pour l'évaluation. Puis, lorsque sa tâche s'élargit et qu'il aspire à obtenir un contrat à long terme ou un poste permanent, il doit s'engager dans le programme d'insertion professionnelle qui lui permettra d'acquérir un minimum de formation de base, ce qui constitue pour lui le début de ses études universitaires.

En effet, pour obtenir l'autorisation d'enseigner exigée pour faire carrière dans l'enseignement, la formation psychopédagogique est obligatoire. Les anciennes règles imposaient l'obtention d'un certificat de trente crédits; les nouvelles prescrivent un programme de quatre ans menant à un baccalauréat. Il est évident

que toutes ces conditions sont précisées au moment de l'engagement de l'enseignant ou de l'enseignante, affirme Gérald Dulude, que ce soit pour une tâche de quelques périodes par semaine payées à taux horaire ou pour un contrat à plus long terme, car on cherche à discerner le plus tôt possible les intentions de la personne afin de l'inscrire dans le programme d'insertion si elle veut vraiment faire carrière dans l'enseignement. D'ailleurs, la candidate ou le candidat qui veut rester dans l'enseignement saisit rapidement qu'il est de son intérêt de se qualifier pour obtenir un contrat, lequel est beaucoup plus avantageux financièrement.

### **FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT POUR UNE INTÉGRATION PÉDAGOGIQUE RÉUSSIE**

Le programme d'insertion professionnelle de la Commission scolaire Marie-Victorin comprend deux volets. Le premier – sur lequel nous ne nous attarderons pas – vise l'intégration organisationnelle. La direction du centre ou de l'école en est responsable. Il se déroule à raison d'une demi-journée à la fois pendant les trois premières journées pédagogiques de la session. On y donne les renseignements sur l'organisation dont tout nouvel arrivant dans l'école a besoin pour se sentir à l'aise : visite des lieux, présentation des collègues, documentation utile, budget, matériel et équipement disponibles, convention collective, etc.

Le second volet a pour objectif l'intégration pédagogique du débutant ou de la débutante. Il inclut cinq jours de formation et l'accompagnement du novice par un mentor tout au long de l'année. Les trois premières journées sont consacrées à une formation de base qui porte sur la compréhension des programmes d'études et des guides d'accompagnement, la préparation de plans de modules et de leçons, l'élaboration d'activités d'apprentissage, et l'appropriation des types d'épreuves et des stratégies d'évaluation. Le choix des contenus de formation, souligne Michel Robillard, témoigne du souci d'en arriver à une interprétation univoque des programmes d'études élaborés par compétences et de rendre les nouveaux

enseignants capables de préparer eux-mêmes tout le matériel dont ils ont besoin pour donner leurs cours et évaluer les élèves. Mentionnons que les mentors doivent participer à ces trois journées de formation de base au moins la première fois qu'ils ont à jouer ce rôle.

Pendant les deux autres journées, les débutants reçoivent une formation dite thématique. On y traite de stratégies d'enseignement et de gestion de classe.

Diverses productions sont attendues des novices. Cependant, ce sont des productions qu'ils devraient de toute façon préparer pour enseigner; dans le cadre du programme d'insertion professionnelle, ils reçoivent de l'aide pour le faire. Ils seront ensuite évalués sur l'ensemble de leurs productions.

Le nouvel enseignant est accompagné par un mentor qui le soutient tout au long de l'année dans l'acquisition des connaissances et des habiletés requises pour exercer sa profession. Des observations en classe sont prévues autant pour le novice qui se rend dans la classe d'un enseignant d'expérience - pas nécessairement son mentor - que pour ce dernier qui doit aller observer son novice.

Le mentor reçoit également une formation pour jouer efficacement son rôle. Outre sa présence aux trois jours de formation de base, il participe à sept sessions d'une durée de trois heures chacune au cours desquelles il précise son rôle et ses responsabilités, acquiert des connaissances en supervision pédagogique et s'approprie son rôle au cours d'échanges d'idées avec ses collègues. Les mentors sont, bien sûr, des enseignants d'expérience reconnus par leurs pairs et ayant démontré une grande habileté en matière de relation d'aide.

« Avant même de jouer officiellement ce rôle, ils étaient portés à prendre sous leur aile les nouveaux venus », fait remarquer Michel Robillard. Ils sont recommandés par leur directeur et appartiennent généralement au même secteur que le novice qu'ils accompagnent.

La formation des novices et celle des mentors est assurée par une personne-ressource de l'Université de Sherbrooke, laquelle accorde neuf crédits à l'enseignant débutant qui effectue et réussit toute la démarche d'intégration pédagogique. Le mentor, qui est considéré et rémunéré par l'Université de Sherbrooke comme un chargé de cours, évalue son novice et transmet ses résultats pour la sanction selon les règles définies par l'université. Pour l'accomplissement de sa tâche de mentor, l'enseignant expérimenté dépend donc de l'université et non du directeur du centre ou du directeur adjoint de l'école, selon le cas. Quant au novice, on peut dire que ses premiers pas sont faits pour l'obtention du diplôme universitaire requis pour avoir l'autorisation d'enseigner. Le reste de sa formation se poursuivra comme celle de tout étudiant universitaire : il se verra reconnaître certains acquis et accorder des équivalences, mais il devra suivre encore bon nombre de cours obligatoires.

### **DES CONDITIONS FACILITATRICES**

En avril dernier, au moment où nous avons rencontré MM. Dulude et Robillard, une dizaine de novices et cinq ou six mentors participaient au programme d'insertion professionnelle. Il y en avait près du double la première année. Il va sans dire que pour convaincre toutes ces personnes à s'engager dans le programme, malgré l'évidence des bénéfices qu'elles en retireront, il a fallu leur faciliter un peu les choses.

Tout d'abord, les enseignants n'ont pas à se rendre à l'Université de Sherbrooke, c'est l'Université qui vient à eux. Ensuite, les coûts supplémentaires qui découlent de cet arrangement sont assumés par la Commission scolaire. Enfin, même si les novices paient maintenant leurs droits de scolarité, ce qui n'était pas le cas durant la première année du programme, ils sont rémunérés par la Commission scolaire pour les journées de formation qui ont généralement lieu le samedi. Quant aux

mentors, on l'a mentionné, ils sont rémunérés par l'Université de Sherbrooke en fonction du nombre de novices qu'ils accompagnent.

Toutes les activités de formation et de suivi, autant pour les novices que pour les mentors, se situent à l'extérieur de leur tâche d'enseignement, laquelle n'en est pas pour autant allégée. Cependant, les mentors reçoivent toute l'aide dont ils ont besoin du conseiller pédagogique de leur école ou de Michel Robillard, lequel est responsable du programme pour la Commission scolaire.

Le programme d'insertion professionnelle a fait l'objet d'une entente avec la partie syndicale, qui l'a accepté sans réticence puisqu'il contribue à hausser la qualification de ses membres et par le fait même à augmenter leur salaire. La Commission scolaire, de son côté, a préféré donner aux enseignants les meilleures conditions possibles afin de former du personnel compétent et stable en formation professionnelle. Actuellement, 80 p. 100 de ses enseignants ont des contrats ou des postes permanents, ce qui signifie qu'ils ont une formation psychopédagogique ou qu'ils sont en train de l'acquérir.

### **UN PROGRAMME BIEN PRÉPARÉ ET FORT APPRÉCIÉ**

Soigneusement préparé, le programme d'insertion professionnelle de la Commission scolaire Marie-Victorin ne laisse aucune place à l'improvisation. En effet, le comité de travail - formé d'une dizaine de personnes représentant tous les groupes intéressés - qui a piloté le développement du programme, a d'abord effectué une collecte de données dans l'ensemble du Québec pour voir ce qui existait ailleurs. Puis, des membres du comité sont allés visiter quelques endroits, notamment la Commission scolaire de Sherbrooke, qui avait déjà mis au point une démarche d'insertion professionnelle en collaboration avec l'Université de Sherbrooke. Le comité s'est également inspiré de la trousse produite par le ministère de l'Éducation, intitulée « S'initier à l'enseignement professionnel » ainsi que des travaux menés il y a quatre ou cinq ans par un sous-comité de la

Montérégie afin de dégager des normes pour la probation des enseignants. Enfin, un groupe de discussion formé d'une douzaine d'enseignantes et d'enseignants ayant moins de trois ans d'expérience a permis de faire ressortir les insatisfactions, les attentes et les problèmes des nouveaux enseignants. Ces derniers ont clairement exprimé leurs besoins : de la formation le plus tôt possible pour préparer de bons plans de leçons, l'accompagnement par un parrain et des rencontres pour discuter et se réajuster.

Leurs souhaits ont été entendus. Michel Robillard a eu le mandat de construire le programme et de le valider auprès du groupe de travail, lequel était fortement appuyé par la directrice générale, signale Gérald Dulude. Le programme résulte donc d'une volonté du milieu et la Commission scolaire n'a pas lésiné sur les moyens pour le mettre en application. Il s'agit d'un programme rigoureusement préparé certes, mais en évolution aussi. Après la première année, mentors, novices et directions ont été invités à l'évaluer. Le niveau de satisfaction de tous les groupes était très élevé. Maintenant, les mentors et les novices procèdent à une évaluation en règle du programme, alors que les directions le font de façon plus informelle. La satisfaction reste la même. Le programme a également été apprécié à l'extérieur de la Commission scolaire puisque la Commission scolaire de Montréal s'en est fortement inspirée. De plus, il a été offert aux autres commissions scolaires de la Montérégie qui peuvent y inscrire leurs nouveaux enseignants. Bien qu'en général le programme convienne aux principaux intéressés, Gérald Dulude et Michel Robillard songeaient à proposer quelques changements à l'Université de Sherbrooke afin d'en augmenter l'efficacité. Ils souhaitaient ajouter une journée de formation de base parce qu'ils ont constaté que donner l'information sur le programme lui-même requiert plus de temps qu'ils ne l'avaient prévu. De plus, ils souhaiteraient que la formation des mentors soit davantage axée sur les productions exigées des novices. Ils croient que si les mentors sont plus à l'aise avec les principes sous-jacents aux productions, la

valeur s'en trouvera augmentée. Comme quoi un excellent programme peut toujours être amélioré!

### **PLACE À LA PRÉOCCUPATION PÉDAGOGIQUE**

La mise en œuvre de ce programme d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants de la formation professionnelle témoigne de façon éloquente de l'évolution de cette dernière depuis une douzaine d'années. En effet, préoccupés à juste titre au début par des questions d'organisation et d'équipement, les services de formation professionnelle accordent maintenant de plus en plus d'attention aux questions pédagogiques. Nul doute que l'implantation des programmes par compétences et l'adoption d'une évaluation critériée plus exigeante y sont pour quelque chose. La formation pédagogique est devenue une nécessité pour mettre en œuvre ces programmes. Même si leurs premières expériences d'enseignement en formation professionnelle demeurent difficiles et leur demandent toujours une bonne dose de débrouillardise, l'entrée dans la profession pour les nouveaux enseignants à la Commission scolaire Marie-Victorin est heureusement appuyée par quelques éléments de formation pédagogique et accompagnée par des collègues disponibles et compétents.

**M<sup>me</sup> Luce Brossard est rédactrice pigiste.**