



LES RECOMMANDATIONS

D'entrée de jeu, il importe de souligner que la formulation de recommandations concernant les pratiques gagnantes d'insertion professionnelle destinées au NPEIR nécessite une approche prudente et nuancée et ce, pour plusieurs raisons.

La première concerne la **diversité des contextes provinciaux et territoriaux**. Malgré le fait que cette étude se soit centrée sur le système éducatif canadien dans son ensemble, il est crucial de garder en tête que chaque province et chaque territoire possède ses propres politiques éducatives, son organisation et ses structures scolaires, ses exigences ainsi que ses besoins spécifiques en matière d'éducation et d'enseignement. Par exemple, des provinces ou territoires peuvent privilégier des méthodes d'enseignement particulières ou encore accorder une importance différente à certains domaines d'études. Bien que ces variations soient parfois modestes, elles influencent néanmoins les attentes envers le personnel enseignant et du même coup, les pratiques d'insertion professionnelle identifiées comme les plus efficaces. Certaines provinces ou territoires possèdent des systèmes scolaires plutôt centralisés, tandis que d'autres optent pour une décentralisation plus marquée. La taille et la diversité des communautés francophones scolaires varient elles aussi considérablement, influençant du même coup les ressources disponibles et les défis rencontrés par le nouveau personnel enseignant d'immigration récente. En fonction de facteurs démographiques, culturels, linguistiques et socioéconomiques, ce qui fonctionne bien dans une province ou un territoire ou une communauté à l'intérieur d'une même province ou territoire pourrait ne pas être aussi efficace dans une autre.

Une autre raison touche la **variabilité des ressources**. Les provinces et territoires canadiens présentent en effet des différences significatives en termes de ressources éducatives, incluant le financement alloué, la disponibilité en personnel qualifié et les infrastructures scolaires. Ces disparités peuvent découler de divers facteurs tels que la taille de la population, l'économie locale, et les priorités politiques. Par exemple, les différences dans la disponibilité du personnel qualifié rendront plus difficile l'accès à un programme d'accompagnement mentorale de qualité. Ce n'est qu'en prenant en compte la variabilité des ressources que les recommandations peuvent être adaptées à chaque contexte, pour garantir leur pertinence, mais aussi leur faisabilité. Cela implique ainsi de proposer des options flexibles pouvant être ajustées en fonction des ressources disponibles dans chaque province et territoire, tout en veillant à ce que les objectifs fondamentaux des programmes d'insertion professionnelle destinés au NPEIR restent cohérents et alignés sur leurs besoins.

Les **besoins démographiques et socioculturels** sont aussi à prendre en considération. En effet, le profil des élèves peut grandement varier d'une province ou d'un territoire à l'autre (et même d'une région à l'autre à l'intérieur d'une même province ou territoire) en termes de diversité ethnique, linguistique, socio-économique et culturelle. Bien qu'ils soient d'abord destinés au nouveau personnel enseignant, les programmes d'insertion professionnelle

doivent aussi être réfléchis et élaborés afin de répondre spécifiquement aux besoins des élèves de chaque région, ce qui nécessite une compréhension approfondie des réalités locales.

Enfin, mentionnons que le système éducatif canadien repose largement sur le principe de l'autonomie provinciale/territoriale. Chaque province et territoire jouit ainsi d'une grande latitude dans la prise de décisions relatives à ses politiques et programmes éducatifs. Dans ce cadre, les recommandations formulées, plutôt que d'imposer des directives strictes, doivent être présentées comme des conseils ou des lignes directrices souples. Elles doivent offrir aux autorités éducatives provinciales et territoriales des pistes de réflexion et des options à envisager, tout en leur laissant la flexibilité nécessaire pour adapter les programmes en fonction de leurs besoins locaux et de leurs priorités éducatives. Par ailleurs, les besoins du personnel enseignant et des élèves, ainsi que les priorités éducatives, évoluent avec le temps. Les recommandations doivent ainsi être révisées régulièrement pour tenir compte de ces changements et s'adapter aux nouvelles réalités.

Par conséquent, malgré l'attrait apparent de formuler des recommandations concernant l'adoption de pratiques exemplaires et de programmes d'insertion professionnelle, il est primordial de prendre en compte la diversité et la complexité des réalités provinciales et territoriales. Ainsi, bien qu'elle révèle des recommandations en lien avec les résultats présentés précédemment, cette liste se doit de demeurer une invitation à la réflexion : chaque personne pourra y voir des suggestions et pourra les adopter ou les adapter selon les particularités locales et les contextes spécifiques de son milieu.

Pour clore ce rapport, voici donc une liste de 25 recommandations s'appuyant sur les principaux résultats de la recherche et visant à favoriser l'insertion socioprofessionnelle du nouveau personnel enseignant d'immigration récente œuvrant dans les écoles de langue française en contexte minoritaire.

1. Se doter (au CS et/ou dans l'établissement scolaire) d'un protocole d'accueil rigoureux à mettre en œuvre lors de l'embauche d'un NPEIR, détaillant les différentes étapes et identifiant les responsabilités de chacune des personnes impliquées dans ce processus;
2. Déployer des mesures de soutien en amont de la période d'insertion professionnelle pour faciliter l'intégration socioculturelle du NPEIR (particulièrement celui qui n'a pas effectué sa formation initiale en enseignement au Canada);
3. Prendre en considération l'intégration de l'ensemble des membres de la famille lors du déploiement des mesures d'appui à l'intégration socioculturelle;
4. Recenser les services et les ressources proposés par les associations ou les regroupements locaux au service des communautés francophones ou des personnes immigrantes et les faire connaître au NPEIR dans le but de compléter les mesures de soutien offertes par le CS ou l'établissement scolaire;

5. Mettre à la disposition du NPEIR un programme d'insertion professionnelle offrant une diversité de mesures de soutien (ex : accompagnement ponctuel, mentorat, activités d'orientation et d'information, occasions de perfectionnement professionnel, banque de ressources et de matériel, observation de collègues, rétroaction sur les pratiques, activités sociales);
6. Rendre accessibles, autant que possible, les différentes mesures de soutien au nouveau personnel enseignant occupant des postes temporaires ou à temps partiel;
7. Différencier et adapter les pratiques de soutien à l'insertion professionnelle déjà existantes à la réalité et aux besoins spécifiques du NPEIR;
8. Proposer du soutien accru durant les trois premières années en poste, moment où les besoins de soutien sont significativement plus importants;
9. Accorder une grande importance aux stratégies d'accueil (rencontre chaleureuse avec un membre de la direction, présentation à l'ensemble des membres de l'équipe-école, visite des lieux, fête d'accueil, etc.);
10. Offrir des activités d'orientation et d'information à des moments variés de l'année scolaire ou selon le moment d'arrivée du NPEIR et veiller à ce que le contenu ne soit trop dense;
11. Planifier des activités sociales dans ou hors du cadre professionnel afin de favoriser le développement d'un réseau social et renforcer le sentiment d'appartenance et de bien-être du NPEIR;
12. Sensibiliser le personnel enseignant au rôle de première importance qu'il exerce dans l'accompagnement informel, l'accueil et le bien-être du NPEIR;
13. Développer une culture de collégialité, de collaboration et de bienveillance au sein des écoles et la valoriser;
14. Miser sur l'accompagnement individualisé (de type mentorat) et repenser son fonctionnement, ses modalités, ses acteurs en fonction des ressources disponibles (ex : recours à des personnes enseignantes retraitées, mentorat virtuel, équipe mentorale dont une personne mentore issue de l'immigration, service d'accompagnement hors des heures de classe et à distance);
15. Former et préparer les accompagnateurs (ex : personnes-ressources, mentores ou conseillères pédagogiques) et les membres de la direction à l'accompagnement du nouveau personnel enseignant dans un contexte interculturel;
16. Proposer (participation volontaire) des activités de formation et de perfectionnement professionnel diversifiées tenant compte des besoins prioritaires du NPEIR

(différenciation pédagogique, évaluation des apprentissages, construction identitaire francophone, gestion de classe, etc.);

17. Accroître l'accessibilité de ces formations en considérant leur modalité de prestation (ex : mode hybride, distance synchrone ou asynchrone, autoportante) et le moment de les offrir (ex : avant ou après les classes, lors des journées pédagogiques ou de perfectionnement professionnel, les soirées et la fin de semaine, l'été) en fonction des ressources disponibles et en veillant à offrir une compensation financière ou autre, s'il y a lieu;
18. Mettre sur pied un espace numérique organisé pour le partage de ressources et de matériels didactiques et pédagogiques utiles;
19. Allouer du temps au NPEIR pour observer le fonctionnement de la classe et les pratiques de personnes enseignantes chevronnées;
20. Prioriser les « contextes authentiques » pour prodiguer l'accompagnement (ex : appui et/ou modelage dans la classe du NPEIR, co-planification et co-enseignement);
21. Prévoir des rencontres de suivi à fréquence régulière pour discuter avec le NPEIR, s'enquérir de son bien-être, effectuer un bilan au sujet de son processus d'insertion professionnelle, offrir de la rétroaction, valider ses réussites et élaborer des objectifs au service de son développement professionnel;
22. Proposer des ateliers sur le multiculturalisme et l'interculturalité destinés à l'ensemble du personnel de l'école ainsi qu'aux élèves et leurs parents afin de créer un environnement inclusif et accueillant;
23. Encourager le NPEIR à participer aux réunions syndicales ainsi qu'aux activités que le syndicat organise pour qu'il en connaisse davantage au sujet des droits du travail, de la santé et la sécurité au travail, de même que les attentes et les compétences professionnelles;
24. Faire la promotion des mesures de soutien à l'insertion professionnelle disponibles pour le NPEIR et s'assurer qu'il les connaît;
25. Mettre sur pied un processus récurrent visant à mesurer l'appréciation du NPEIR à l'égard des mesures de soutien mises en place dans le but de mesurer les retombées, de documenter les limites et d'y apporter les ajustements nécessaires.