



# LE CENTRE D'INTERVENTION PÉDAGOGIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ: rapprocher recherche et pratique

Geneviève Audet, Ph. D.

Coordonnatrice, CIPCD

Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys



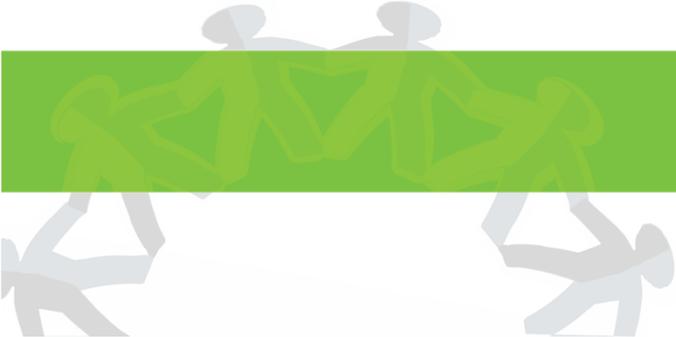
CENTRE D'INTERVENTION  
**PÉDAGOGIQUE**  
EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ

2 juin 2016 – Colloque de la TRÉAQFP  
Centre de congrès et d'expositions de Lévis



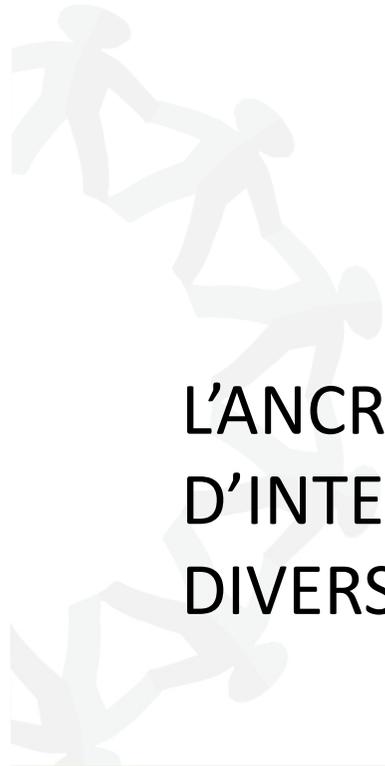
# PLAN DE LA PRÉSENTATION

- L'ancrage institutionnel du Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité (CIPCD)
- Les enjeux du rapprochement recherche-pratique
- Un focus sur les travaux liés à la FGA
- Un focus sur les travaux liés à la FP
- Les perspectives pour le CIPCD



CENTRE D'INTERVENTION  
**PÉDAGOGIQUE**  
EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ





# L'ANCRAGE INSTITUTIONNEL DU CENTRE D'INTERVENTION PÉDAGOGIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ



# LA CSMB, ANCRÉE DANS LA DIVERSITÉ MONTRÉLAISE



- 53 000 élèves dont 10 000 en FP et FGA
  - 62% n'ont pas le français comme langue maternelle
  - 80 % sont issus de l'immigration (38 % 1<sup>ère</sup>, 44 % 2<sup>ème</sup>)
  - Plus de 160 pays sont représentés et 150 langues sont parlées
  - 2e commission scolaire en importance au Québec
- 95 établissements  
(70 primaires, 15 secondaires, 6 centres de FP, 4 CEA)

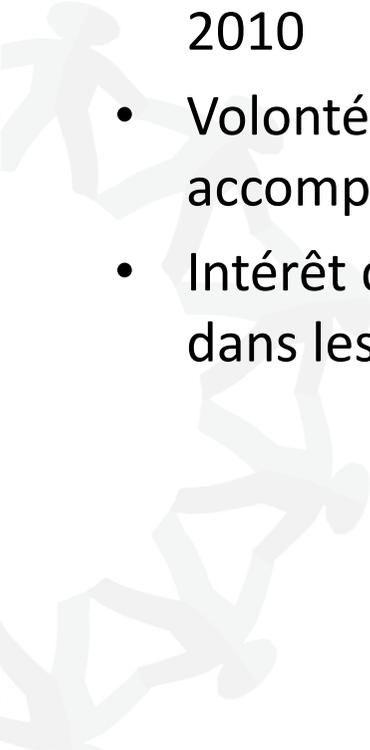
**Première CS au Québec à avoir mis en place un centre de recherche appliquée à l'intérieur même de sa structure:**  
**le Centre d'intervention pédagogique en contexte de diversité**





# LES ORIGINES DU CIPCD

- Nombre croissant d'élèves n'ayant pas le français comme langue maternelle et des élèves issus de l'immigration à la CSMB
- Mise en place de la démarche «Vivre ensemble en français» en 2010
- Volonté de mieux arrimer recherche et pratique et de mieux accompagner la communauté éducative sur ces enjeux
- Intérêt de chercheurs de mieux faire « atterrir » leurs recherches dans les classes et dans les établissements



**Création du Centre d'intervention pédagogique  
en contexte de diversité en 2012**





# LES PARTENAIRES

- la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Montréal;
- le Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions du CIUSSS du Nord-de-l'Île-de-Montréal;
- le SHERPA du CIUSSS du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal;
- le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion;
- et l'accompagnement du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (Direction des services d'accueil et d'éducation interculturelle)





## LES GROUPES DE TRAVAIL DU CIPCD



|          |  |
|----------|--|
| <b>1</b> | <b>Enseigner le français en milieu pluriethnique et plurilingue : enjeux et stratégies</b>   |
| <b>2</b> | <b>Réussite scolaire et relations école-famille-communauté : pratiques innovantes</b>  |
| <b>3</b> | <b>Populations immigrantes vulnérables et intervention psychosociale en milieu scolaire</b>  |
| <b>4</b> | <b>Éducation inclusive et rapprochement interculturel</b>  |
| <b>5</b> | <b>Intégration socioprofessionnelle du personnel issu de l'immigration récente et relations de travail en milieu pluriethnique</b> |
| <b>6</b> | <b>Jeunes et adultes issus de l'immigration en formation professionnelle : enjeux et stratégies</b>                                |



# LES ENJEUX DU RAPPROCHEMENT RECHERCHE-PRATIQUE



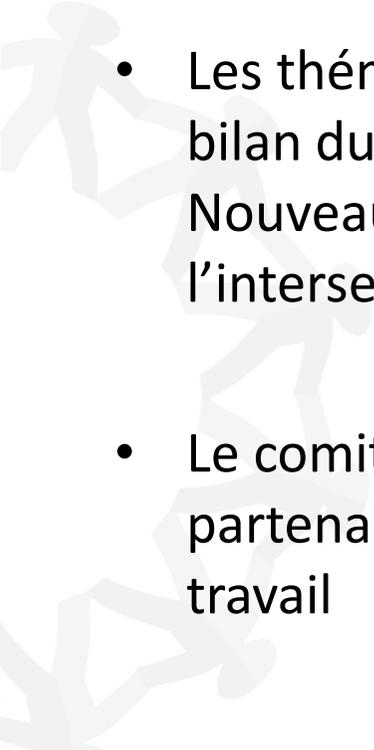


## *Des intérêts complémentaires, dont il faut tirer profit*

- Recherches fondamentales vs recherches appliquées
- Questions de recherche émanant de l'état du champ académique vs préoccupations du terrain

*Nécessité de s'assurer que les projets mis en place allient à la fois production de connaissances « pertinentes » et développement professionnel*



- 
- Les six groupes de travail sont co-dirigés par un chercheur universitaire et par un représentant du Service des ressources éducatives (dans un cas, du Service de la formation professionnelle et diversifiée)
  - Les thématiques des groupes de travail ont été cernées à partir d'un bilan du Vivre ensemble en français réalisé par l'Institut du Nouveau Monde à la CSMB et leur programmation est le résultat de l'intersection de ces données et des intérêts des chercheurs
  - Le comité d'orientation inclut un représentant de chacun des partenaires, de même que les co-responsables des groupes de travail
- 





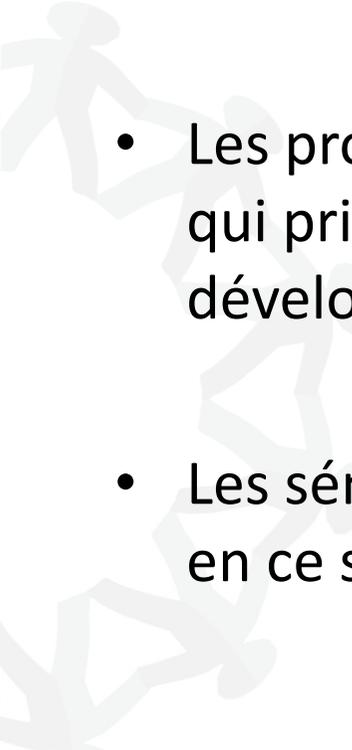
## *Une vision commune, à s'approprier*

- Signification des termes utilisés peut être différente
- Compréhension du rôle de chacun peut varier



*Nécessité de structurer des moments, récurrents si possible, pour faciliter l'explicitation, la négociation et la clarification des rôles*



- 
- Les différents groupes de travail ont des rencontres régulières, ce qui permet de se côtoyer et de « s’apprivoiser »
  - Les projets qui se déploient sur une plus longue période, et qui privilégient la co-construction, sont plus propices au développement d’une vision commune
  - Les séminaires praticiens-chercheurs mis en place constituent en ce sens une formule gagnante
- 





## *Des temporalités différentes, à prendre en compte*

- Temps des chercheurs, des praticiens et des décideurs
- Format des « productions » et leur diffusion



*Nécessité de clarifier à quel moment on doit faire de la recherche, du transfert et de l'accompagnement ou de la formation*



- 
- Différentes modalités sont expérimentées en termes d'intensité et de format
  - Une variété de « productions » (site web, capsules de recherche, guide pédagogique, rapports de recherche plus formels)
- 





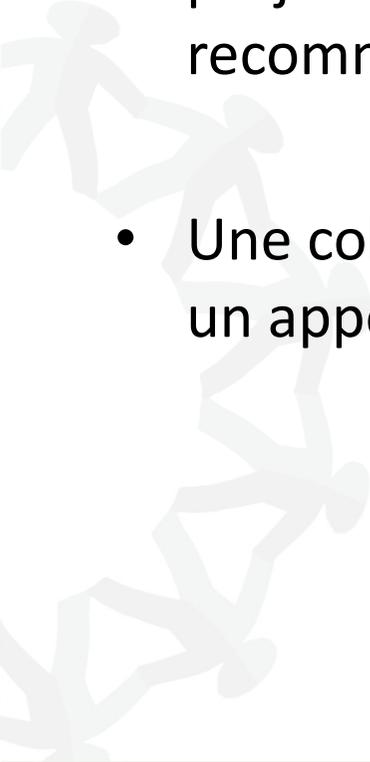
## *Un impact à géométrie variable, à exploiter*

- Profondeur vs étendue de l'impact
- Résistance au changement vs enthousiasme des convaincus



*Nécessité de varier la nature des collaborations et des enjeux étudiés*



- 
- Des projets intensifs, en profondeur, dans une seule école vs projets sur l'ensemble de la CSMB, menant à des recommandations générales
  - Une collaboration du CIPCD aux activités d'autres instances et un apport à la définition des grandes orientations de la CSMB
- 





# UN FOCUS SUR LES TRAVAUX LIÉS À LA FGA





## UNE PREMIÈRE ÉTUDE SUR LA FGA

- Les 16 à 24 ans issus de l'immigration sont en croissance dans les CEA
- Ils arrivent souvent en continuité de la FGJ, des classes d'accueil ou en situation de « grand retard scolaire » (3 ans et +)
- Leurs parcours sont encore peu documentés
- Ce contexte entraîne des transformations en FGA

*Potvin, Armand, Ouellet, Steinbach, Vatz Laaroussi et Voyer,  
FQRSC 2009-2013*





## PISTES D'ACTION PROPOSÉES

### **Des choix ministériels pour assurer l'équité, la continuité de services et la transition FGJ-FGA :**

- Garder les jeunes immigrants dans des établissements du secteur des jeunes avec des services adaptés à leurs besoins de jeunes adultes (21 ans en Ontario)

ou

- Injecter des ressources en FGA, services complémentaires, SARCA
- Mettre l'arrimage FGJ-FGA au cœur d'une réflexion sur l'école publique





# LE PROFIL DE DÉPART DES ÉLÈVES ISSUS DE L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

- Les élèves issus de l'immigration présentent un profil de départ beaucoup moins favorable que celui des élèves de troisième génération et plus
- Le profil des élèves de 2<sup>e</sup> génération est plus positif
- Celui des élèves qui ont le français comme langue d'usage aussi
- De même que celui des élèves de certaines communautés:
  - Europe de l'Est
  - Asie de l'Est
  - Asie du Sud-Est
  - Moyen-Orient et Afrique du Nord



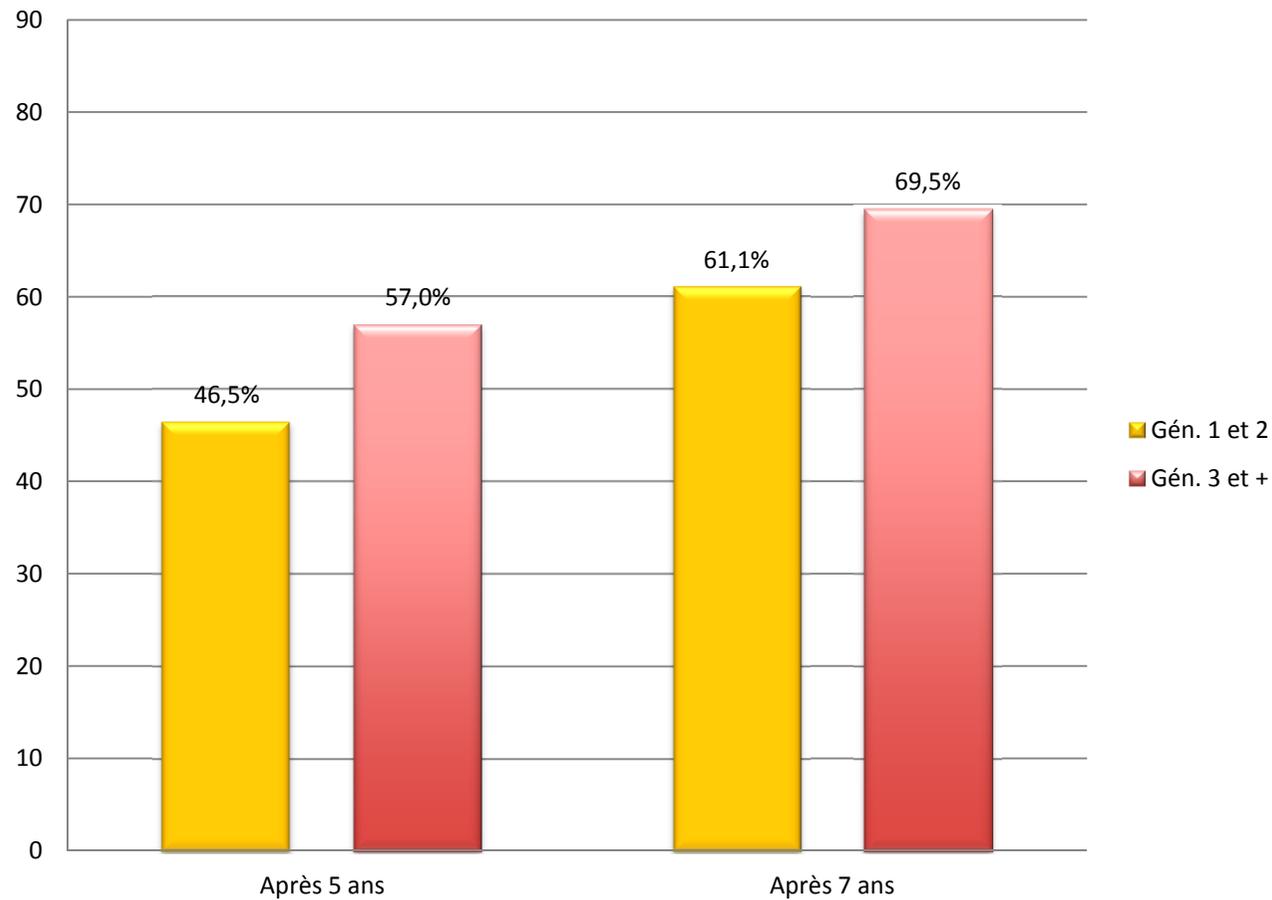


# LA PERFORMANCE SCOLAIRE

- La performance scolaire de ces élèves est meilleure que leurs caractéristiques de départ ne le laisseraient augurer
  - Diplomation inférieure 5 ans après l'entrée au secondaire qui s'améliore significativement sur un horizon temporel de 7 ans
  - Taux de décrochage net (qui prend en compte les départs du Québec) sensiblement équivalent
- Le profil des élèves de 2<sup>e</sup> génération favorable
- Celui des élèves qui ont le français comme langue maternelle ou d'usage aussi
- Les différences intergroupes selon la région d'origine sont marquées



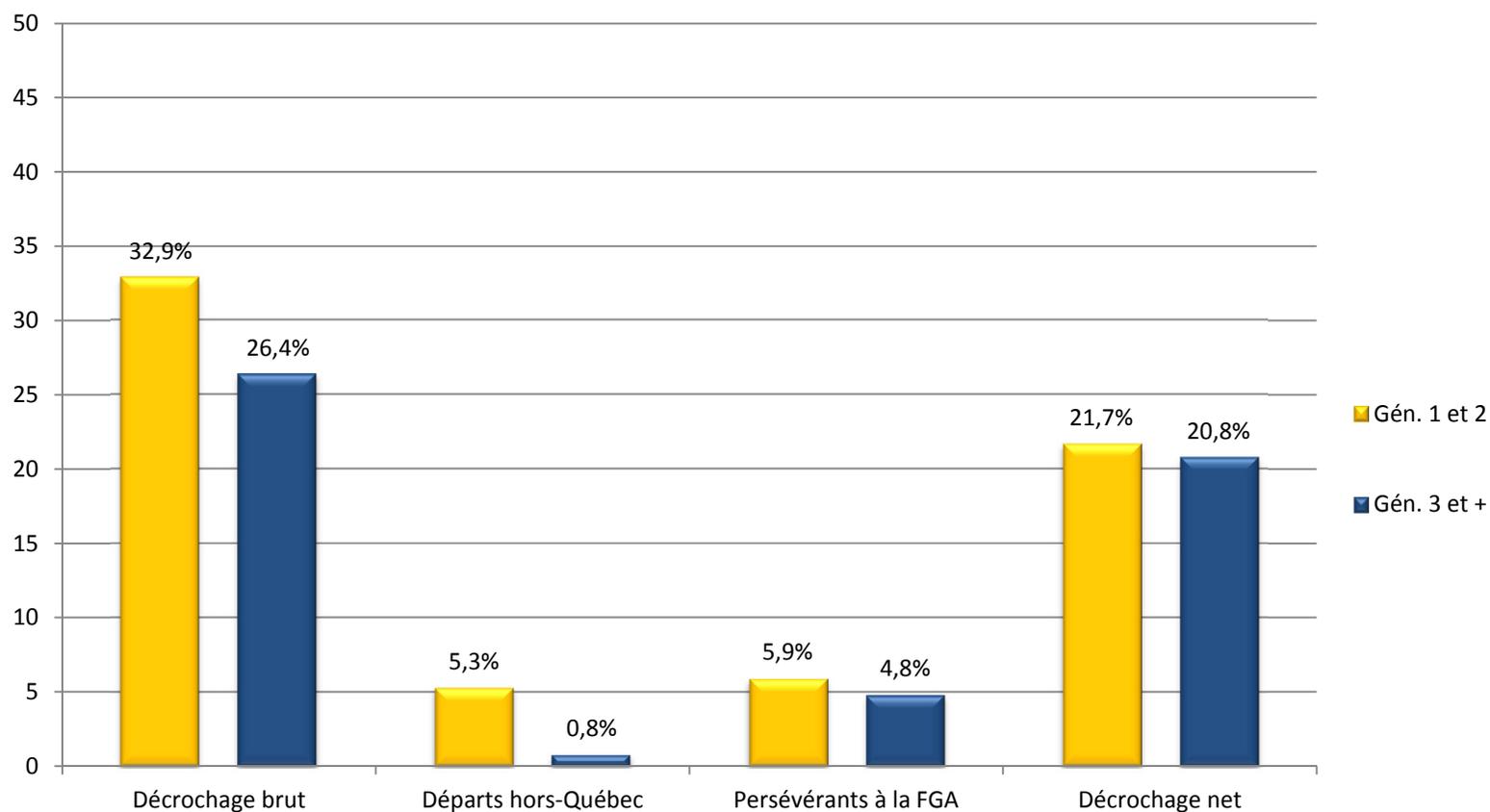
## Taux de diplomation 5 et 7 ans après l'entrée au secondaire (élèves issus de l'immigration vs élèves de 3<sup>e</sup> génération et plus)



Étude M. Mc Andrew, J. Ledent et J. Murdoch (coll. R. Ait-Said) (2011)

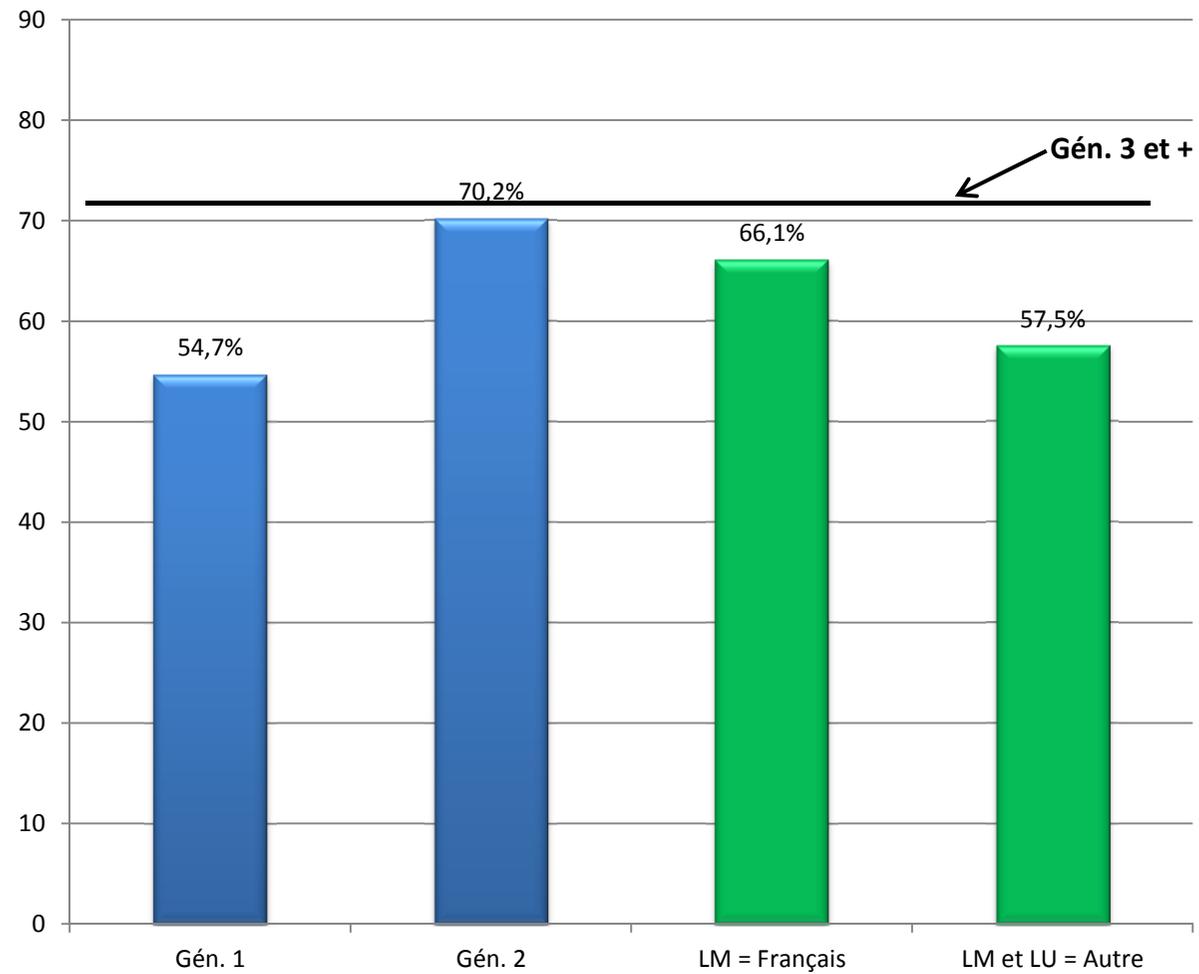
# TAUX DE DÉCROCHAGE BRUT ET NET 9 ANS APRÈS L'ENTRÉE AU SECONDAIRE

(ÉLÈVES ISSUS DE L'IMMIGRATION VS ÉLÈVES DE 3<sup>E</sup> GÉNÉRATION ET PLUS)



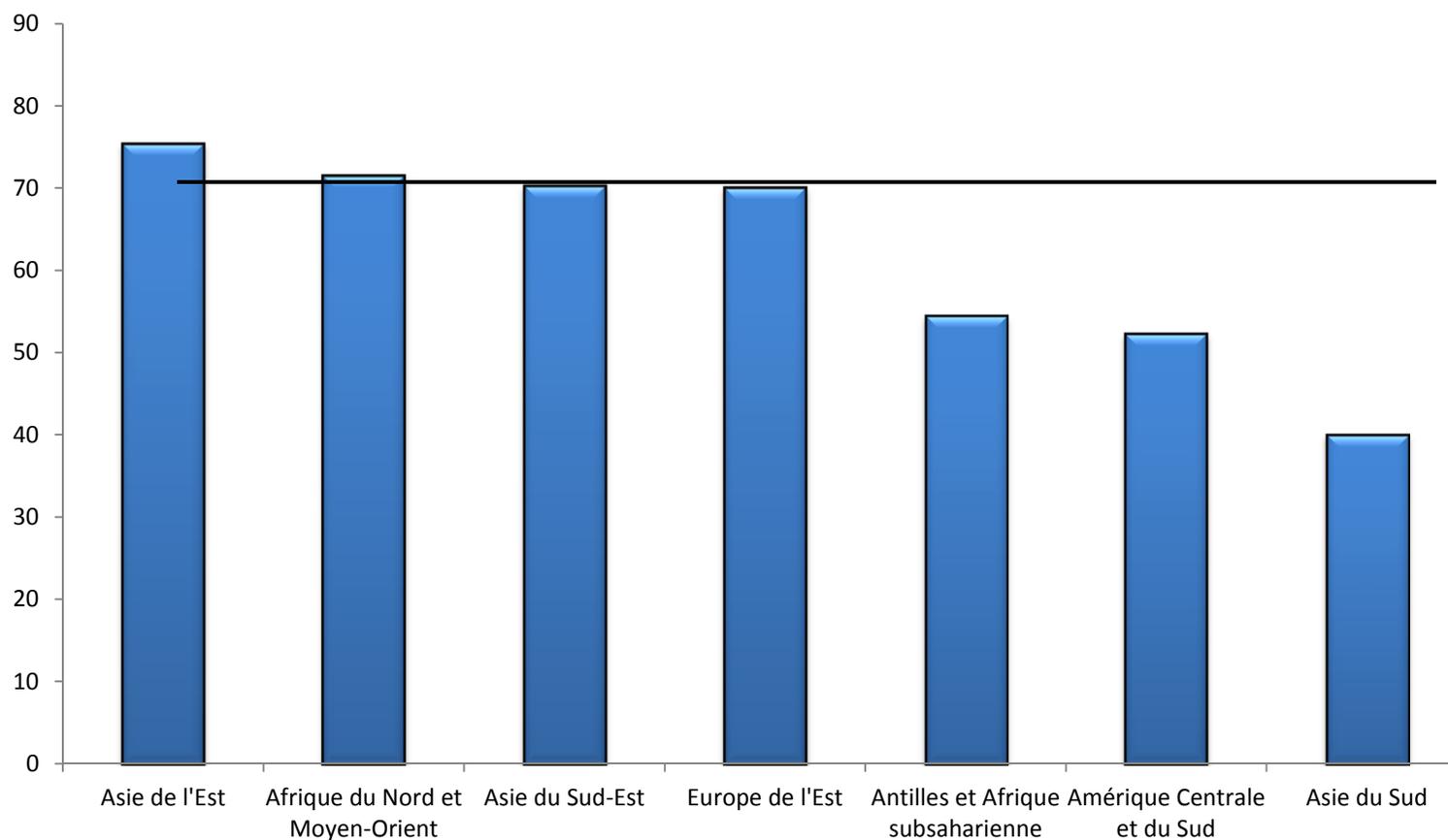
Uniquement pour les élèves arrivés en secondaire 1 en 1998-1999

## Taux de diplomation 7 ans après l'entrée au secondaire selon la génération et les caractéristiques linguistiques



Étude M. Mc Andrew, J. Ledent et J. Murdoch, J. (coll. R. Ait-Said) (2011)

## Taux de diplomation 7 ans après l'entrée au secondaire selon la région d'origine



Étude M. Mc Andrew, J. Ledent et J. Murdoch (coll. R. Ait-Said) (2011)



# FOCUS SUR LES TRAVAUX LIÉS À LA FP



# **1<sup>er</sup> FORUM DU CENTRE D'INTERVENTION PÉDAGOGIQUE EN CONTEXTE DE DIVERSITÉ DE LA COMMISSION SCOLAIRE MARGUERITE- BOURGEOYS (CSMB)**

**Le lundi 26 janvier 2014**



# LES OBJECTIFS POURSUIVIS

- Mieux comprendre l'expérience des élèves issus de l'immigration (ÉII) au cours de la formation professionnelle, en stage et au moment de la recherche d'emploi;
- Mieux connaître l'expérience du personnel enseignant à ces élèves, ou qui les encadre, à la commission scolaire Marguerite-Bourgeoys;
- Faire état des projets et des pratiques novatrices développés;
- Recenser les recommandations du personnel et des élèves.

# LA COLLECTE DES DONNÉES 1

7 programmes ciblés par le projet:

- Mécanique de Machines Fixes (MMF)
- 3 programmes en santé :
  - Assistance à la personne à domicile (APAD)
  - Assistance à la personne en établissement de santé (APES)
  - Santé, assistance et soins infirmiers (SASI)
- Comptabilité
- Secrétariat
- Soutien Informatique

# LA COLLECTE DES DONNÉES 2

Données recueillies à l'aide d'entrevues:

- Individuelles, auprès d'enseignants, superviseurs de stage et du personnel administratif: gestionnaires et conseillère en formation au service d'aide au placement (9 participants au total)
- De groupe, auprès d'élèves issus de l'immigration (18 participants au total) :
  - de la 1<sup>ère</sup> et la 2<sup>ème</sup> générations
  - dont les pays d'origine, l'âge, le niveau d'études et l'expérience professionnelle sont divers
  - dont la durée de séjour au Québec varie entre 1 et 12 ans

# PRINCIPAUX DÉFIS ET RECOMMANDATIONS DES ÉLÈVES

- ❖ **Milieu d'accueil** : offrir un service d'orientation aux nouveaux arrivants
- ❖ **Milieu scolaire** : améliorer les salles informatiques, offrir des cours de conversation en anglais
- ❖ **Milieu de stage et de travail** : préparer les entreprises à recevoir les stagiaires, s'assurer que le stage permettra des apprentissages – suivi des élèves en stage, offrir plus d'aide aux élèves pour trouver les lieux de stage, soutenir les élèves dans la recherche d'emploi, inviter les entreprises à venir à l'école – **faciliter les contacts entre les entreprises et les élèves**, embaucher les élèves à la commission scolaire

# PRINCIPAUX DÉFIS ET RECOMMANDATIONS DU PERSONNEL

- ❖ Milieu d'accueil : travailler sur l'ouverture de la société québécoise envers les travailleurs immigrants, renseigner les immigrants sur le Québec (sa culture, ses valeurs), apprendre à faire valoir les connaissances et l'expérience des immigrants
- ❖ Profil sociodémographique : avoir plus de ressources pour intervenir auprès des ÉII qui vivent des problèmes
- ❖ Milieu scolaire : préparer les enseignants à travailler avec les ÉII (les renseigner sur l'immigration, l'intégration et ses enjeux, développer les outils pour soutenir les enseignants)
- ❖ Milieu de stage et de travail : développer de nouveaux lieux de stages ouverts aux élèves immigrants, sensibiliser les ÉII au besoin de s'adapter au milieu de travail québécois, préparer les ÉII à la recherche d'emploi, soutenir les ÉII dans la recherche de stage, développer les partenariats avec les entreprises

# CONCLUSION 1

## *LES PISTES D'INTERVENTION À PRIVILÉGIER (SELON LES CHERCHEURS)*

- ✓ Promouvoir la sensibilisation aux problématiques vécues par les EII et responsabiliser tous les acteurs impliqués (élèves, personnel, entreprises...) pour favoriser la réussite scolaire des ÉII et leur intégration professionnelle en stage et vers l'emploi
- ✓ Mettre en place et offrir un soutien aux enseignants dans leur travail avec les ÉII
- ✓ Créer des ponts étroits avec les entreprises concernant l'accueil, l'encadrement, l'évaluation et l'intégration des stagiaires (ÉII)
- ✓ Mettre en place et offrir une formation interculturelle dans les entreprises qui accueillent les stagiaires (EII)

# CONCLUSION 2

## *LES PISTES D'INTERVENTION À PRIVILÉGIER (SELON LES CHERCHEURS)*

- ✓ Prévoir un mécanisme formel de soutien aux ÉII dans leur intégration professionnelle au Québec
- ✓ Réfléchir à une formation sur le contexte de travail québécois (repères culturels, attitudes et comportements, balises, cultures organisationnelles, etc.), pour les ÉII dans le cadre de la préparation au stage et à la recherche d'emploi
- ✓ Colliger davantage de données sur les ÉII inscrits en formation professionnelle à la CSMB (i.e. la durée de séjour au Québec, le niveau d'éducation et les années d'expérience professionnelle au moment de l'inscription)

# PERSPECTIVES D'ORGANISMES EN INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE

- Sandra King

*Collectif des entreprises d'insertion du Québec (CEIQ)*

- Pascale Chanoux

*Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants (ROSINI)/Table de concertation des organismes en services des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)*

- Sylvie Baillargeon

*Intégration jeunesse du Québec, Réseau des services spécialisés de main-d'œuvre (RSSMO)*



# *Perception des employeurs quant aux stagiaires en formation professionnelle en contexte de diversité*

*RECHERCHE RÉALISÉE PAR BENJAMIN COMBEAUD, HEC-MONTRÉAL  
SOUS LA SUPERVISION DE SÉBASTIEN ARCAND, PROFESSEUR, HEC-MONTRÉAL*

HEC MONTRÉAL



# III) CONSTATS

## Suite aux informations recueillies:

- La culture d'un individu particulier ne semble pas être un frein à l'embauche.
- Les problèmes récurrents, en lien avec les stagiaires immigrants, sont principalement liés à la communication.

## Explication des données obtenues:

- Seules des entreprises «ouvertes d'esprit» ont accepté de nous rencontrer.
- Les entreprises montréalaises sont pour la plupart accueillantes.
- Réticence naturelle à aborder la discrimination culturelle et perception erronée de l'interlocuteur.

# IV) RECOMMANDATIONS

## A) Service de la formation professionnelle et centres de formation professionnelle

- Formation sur la communication en milieu professionnel québécois pour les élèves. (mœurs et coutumes).
- Révision du contrat de stage, incluant la révision et l'ajout de critères d'évaluation.

## B) Centres de formation professionnelle

- Fiche descriptive de l'élève stagiaire.
- Transmission du plan de travail du stagiaire.
- Présence du personnel enseignant responsable au cours de la première semaine.

## C) Superviseurs de stage en entreprise

- Rencontre informelle avant toute signature d'entente de stage.
- Ficher les stagiaires et rédiger une lettre de recommandation.



# LES PROSPECTIVES POUR LE CIPCD





# QUELQUES DÉFIS!

Réfléchir aux stratégies les plus efficaces pour augmenter notre impact auprès des enseignants

Documenter qualitativement et quantitativement l'impact du CIPCD sur l'«ethos» de la CSMB

Maintenir l'engagement de partenaires variés dans un contexte de changement institutionnel généralisé

