

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Élaboration d'un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux  
enseignants à l'Institut des procédés industriels

par

Sylvain Leclerc

03 398 433

Essai présenté à la Faculté d'éducation

En vue de l'obtention du grade de

Maître en éducation (M.Éd.)

Maîtrise en enseignement au collégial

Août 2012

© Sylvain Leclerc, 2012

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE  
Faculté d'éducation  
Maîtrise en enseignement au collégial

Élaboration d'un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux  
enseignants à l'Institut des procédés industriels

par

Sylvain Leclerc

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

\_\_\_\_\_  
Madame Danielle-Claude Bélanger

Directrice d'essai

\_\_\_\_\_  
Madame Marilyn Cantara

Évaluatrice de l'essai

## **SOMMAIRE**

Cette recherche présente un guide développé spécialement pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'Institut des procédés industriels (IPI) du Collège de Maisonneuve. Ce guide cherche d'abord à outiller l'IPI pour qu'il procède à l'insertion du nouveau personnel enseignant dans son nouvel environnement et ensuite à proposer un cadre aux personnes chargées d'intervenir auprès des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants.

Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants à l'IPI proviennent pour la plupart de l'industrie et n'ont aucune formation en pédagogie. Le défi est donc à la fois de les aider à s'insérer et d'aider l'établissement dans ce processus d'insertion. L'élaboration d'un guide administratif et pédagogique est un moyen de répondre à ce défi. Les sources documentaires et les données recueillies par le biais d'entrevues ont permis de préciser les éléments auxquels devait répondre le guide. Ce dernier, grâce à son contenu, devrait être un outil utile pour l'IPI en servant autant au nouveau personnel enseignant qu'aux personnes chargées d'intervenir après des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants.

## REMERCIEMENTS

Je veux tout d'abord remercier mon épouse, Nadine, pour la patience dont elle a fait preuve pendant les nombreuses heures où je me suis retiré dans mon bureau à la maison pour travailler sur cet essai. Son soutien m'a grandement aidé.

J'aimerais ensuite remercier Mme Michelle Lauzon qui est à l'origine de mon inscription au programme de maîtrise en pédagogie collégiale. Sans elle, je n'en serais pas là aujourd'hui. Je me suis senti privilégié lorsqu'elle a accepté d'être ma directrice d'essai.

J'aimerais finalement remercier plus spécialement Mme Danielle-Claude Bélanger qui a accepté, sans hésiter, de poursuivre la tâche de directrice d'essai suite au décès subit de Mme Lauzon. Je n'aurais su trouver une meilleure personne pour m'accompagner dans la rédaction de cet essai. En effet, ses compétences, son écoute et ses encouragements dans les moments plus difficiles m'auront permis d'arriver à bon port.

## **AVANT-PROPOS**

Des circonstances en partie hors du contrôle de l'auteur (décès de la directrice d'essai initiale et changement de fonction de l'auteur dans l'établissement) expliquent le temps important écoulé entre la collecte des données et le dépôt de l'essai. Force est d'admettre que le contexte a beaucoup changé dans l'industrie durant cette période (fermetures d'usines dans les secteurs du raffinage et de la pétrochimie). Au sein même de l'Institut des procédés industriels, une restructuration administrative a été effectuée en raison de la baisse de clientèle étudiante, et ce, autant à la formation régulière qu'à la formation continue.

Malgré tout cela, cet essai conserve toute sa pertinence. En effet, le contexte d'accueil est demeuré le même. On retrouve toujours une proportion très élevée de chargées et de chargés de cours. Le volume d'embauche est certes moindre mais on y accueille à l'occasion du nouveau personnel enseignant en raison de départs à la retraite.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>INTRODUCTION</b> .....	8
<b>PREMIER CHAPITRE - LA PROBLÉMATIQUE</b> .....	10
1. LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE .....	10
1.1 L’Institut des procédés industriels.....	10
1.2 Le profil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants.....	13
1.3 L’entrée dans la profession enseignante.....	14
2. LE PROBLÈME DE LA RECHERCHE.....	16
2.1 Plusieurs apprentissages essentiels à faire rapidement.....	16
2.2 Difficultés rencontrées dans les premières années d’enseignement.....	18
2.3 Absence de programme d’insertion professionnelle .....	21
3. L’OBJECTIF GÉNÉRAL DE LA RECHERCHE .....	23
<b>DEUXIÈME CHAPITRE - LE CADRE DE RÉFÉRENCE</b> .....	25
1. L’INSERTION DES NOUVELLES ENSEIGNANTES ET DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS..	25
1.1 L’insertion personnelle.....	26
1.2 L’insertion professionnelle.....	27
2. LE GUIDE D’INSERTION .....	28
2.1 Les formes d’un guide .....	28
2.2 Le contenu d’un guide .....	30
3. L’ACCOMPAGNEMENT.....	32
3.1 Les formes d’accompagnement.....	32
4. LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE LA RECHERCHE .....	34
<b>TROISIÈME CHAPITRE - LA MÉTHODOLOGIE</b> .....	36
1. LE TYPE DE RECHERCHE.....	36
2. LA POPULATION ET L’ÉCHANTILLON RETENUS .....	37

3.	LE DÉROULEMENT DE LA RECHERCHE .....	38
3.1	Analyse de la demande (analyse de besoins, du marché).....	38
3.2	Cahier des charges (contrat de production) .....	39
3.3	Conception de l'objet (conceptualisation et modélisation) .....	39
4.	LA COLLECTE ET L'ANALYSE DES DONNÉES .....	40
4.1	Les instruments de collecte de données.....	40
4.2	La méthode d'analyse des données .....	41
5.	LES MOYENS POUR ASSURER LA RIGUEUR DE LA DÉMARCHE.....	41
6.	CONSIDÉRATIONS D'ORDRE ÉTHIQUE .....	42
	<b>QUATRIÈME CHAPITRE - LES RÉSULTATS .....</b>	<b>44</b>
1.	PRÉSENTATION DU GUIDE.....	44
2.	AMÉLIORATION DE L'OUTIL .....	45
	<b>CONCLUSION.....</b>	<b>47</b>
	<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....</b>	<b>49</b>
	<b>ANNEXE 1 – MAQUETTE D'ENTREVUE .....</b>	<b>52</b>
	<b>ANNEXE 2 - QUESTIONNAIRE AUX NOUVELLES ENSEIGNANTES ET AUX NOUVEAUX ENSEIGNANTS À L'INSTITUT DES PROCÉDÉS INDUSTRIELS (IPI) .....</b>	<b>57</b>
	<b>ANNEXE 3 - FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT .....</b>	<b>61</b>
	<b>ANNEXE 4 – GUIDE D'INSERTION .....</b>	<b>65</b>

## INTRODUCTION

Le thème général de l'essai de maîtrise est l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'Institut des procédés industriels (IPI) du Collège de Maisonneuve. Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants à l'IPI proviennent pour la plupart de l'industrie et n'ont aucune formation en pédagogie. Le défi est donc à la fois de les aider à s'insérer et d'aider l'établissement dans ce processus d'insertion. L'élaboration d'un guide administratif et pédagogique est un moyen de répondre à ce défi.

Ce rapport de recherche précise la problématique, présente le cadre de référence, détaille le cadre méthodologique et présente les résultats de l'essai. Il se divise en quatre chapitres, le dernier comprenant des considérations sur le guide développé et sur les pistes d'amélioration.

Le premier chapitre précise la problématique de recherche. La première section de ce chapitre présente le contexte de la recherche: IPI, profil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants et entrée dans la profession enseignante. La deuxième section détaille le problème de recherche: apprentissages essentiels à faire rapidement, difficultés rencontrées dans les premières années d'enseignement et absence de programme d'insertion professionnelle. La troisième section présente l'objectif général de la recherche: élaboration d'un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI.

Le deuxième chapitre présente les éléments du cadre dans lequel s'articule la présente recherche. La première section de ce chapitre définit l'insertion et décrit les facettes qui la composent: personnelle et professionnelle. La deuxième section présente l'outil d'insertion choisi: le guide. Les formes qu'il peut prendre ainsi que son contenu y sont également traités. La troisième section présente les formes



d'accompagnement ciblées par l'entremise du guide. La dernière section expose les objectifs spécifiques de la recherche.

Le troisième chapitre précise la méthodologie de recherche. La première section de ce chapitre présente l'approche générale choisie. La deuxième section détaille la population et l'échantillon étudié. La troisième section présente le déroulement de la recherche. Les quatrième et cinquième sections présentent respectivement le traitement des données et les moyens pris pour assurer la rigueur de la démarche. La dernière section détaille les moyens pour faire en sorte que les participantes et les participants témoignent en toute confidentialité.

Le dernier chapitre présente les résultats du projet de recherche. Il témoigne d'abord de l'adéquation du guide développé en lien avec le cadre de référence et suggère ensuite une avenue pour une future version améliorée de cet outil. Une brève conclusion vient clore l'essai.

## **PREMIER CHAPITRE**

### **LA PROBLÉMATIQUE**

Ce chapitre présente d'abord le contexte entourant l'arrivée des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI. Il présente ensuite les difficultés rencontrées par les enseignantes et les enseignants dans les premières années d'enseignement. Ce chapitre présente enfin l'objectif général de la présente recherche.

#### **1. LE CONTEXTE DE LA RECHERCHE**

Cette section présente d'abord l'établissement qu'est l'IPI ainsi que les programmes qui y sont offerts. Elle décrit ensuite en général les enseignantes et les enseignants qui travaillent à l'IPI. Elle s'attarde finalement en particulier au profil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ainsi qu'à leurs conditions de travail comme la charge d'enseignement.

##### **1.1 L'Institut des procédés industriels**

L'IPI est un établissement d'enseignement collégial affilié au Collège de Maisonneuve. L'IPI occupe une bâtisse distincte et se situe à quelques kilomètres du collège. Étant un Centre collégial de transfert de technologie (CCTT), l'IPI a une certaine marge d'autonomie et fonctionne quelque peu indépendamment du collège. Par exemple, il existe un code de vie propre à l'IPI qui a une incidence sur le contexte d'enseignement. Les services offerts au collège qui ont un impact sur le quotidien des enseignantes et des enseignants ne sont pas tous facilement accessibles à l'IPI ou sont offerts sous une forme spécifique à l'IPI (ex. : audiovisuel, bibliothèque, informatique et ressources humaines).

Un CCTT est un établissement qui, en plus de sa mission de formation, a une mission de soutien au développement économique régional, notamment en aidant les petites et moyennes entreprises (PME) à s'approprier des technologies pour être innovatrices (Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, s.d.). Il existe 40 CCTT au Québec (Réseau Trans-tech, s.d.). L'IPI, comportant deux des trois CCTT associés au Collège de Maisonneuve, se voit et est plus près de l'industrie que le collège par son fonctionnement analogue à celui d'une PME et sa culture d'efficacité et de rentabilité. Cela a une influence sur la pédagogie et les échanges entre pairs qui sont plutôt axés sur le contenu que sur les stratégies d'enseignement.

L'enseignement à l'IPI revêt un contexte particulier quant au cheminement de carrière des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants. Les programmes offerts à l'IPI ne sont accessibles nulle part ailleurs au Québec. Les enseignantes et les enseignants acquièrent de l'ancienneté dans une discipline qui ne se donne pas ailleurs au Québec et ont donc peu de mobilité dans le réseau.

### *1.1.1 Les programmes offerts à l'IPI*

L'IPI forme des diplômées et des diplômés qui pourront faire carrière dans tous les secteurs où l'on élabore ou utilise des procédés chimiques (Collège de Maisonneuve, 2004a). Leur rôle sera de superviser la transformation des substances chimiques entrant dans la composition de produits tels la bière, la peinture et le parfum. Deux programmes sont offerts à l'IPI. Le premier programme, Techniques de procédés chimiques, est offert sous les formes de diplôme d'études collégiales (DEC) et d'attestation d'études collégiales (AEC). Le deuxième programme, Conduite de procédés biologiques et chimiques en discontinu, est offert uniquement sous la forme d'AEC. À l'exception des emplois dans la fonction publique, l'AEC en Techniques de procédés chimiques mène aux mêmes emplois que le DEC. Elle se distingue du DEC par le fait qu'elle comporte seulement des cours de formation spécifique. Cette

AEC s'offre au secteur de la formation continue à des adultes ayant un diplôme d'études secondaires qui désirent effectuer un retour aux études ou qui veulent se perfectionner.

Le DEC en Techniques de procédés chimiques est d'une durée totale de 2580 heures réparties sur trois ans à raison de 25 à 30 heures par semaine. Il est aussi offert à la formation continue pour celles et ceux qui possèdent déjà un autre DEC. Le programme d'AEC en Techniques de procédés chimiques est d'une durée totale de 1785 heures réparties sur 75 semaines à raison de 25 à 30 heures par semaine. Le programme d'AEC en Conduite de procédés biologiques et chimiques en discontinu est d'une durée totale de 1005 heures réparties sur 40 semaines à raison de 25 à 30 heures par semaine.

La clientèle de l'IPI au DEC régulier est constituée principalement d'étudiantes et d'étudiants d'origine québécoise. Une grande proportion de la clientèle adulte de l'IPI est, quant à elle, constituée d'étudiantes et d'étudiants d'origine étrangère, hautement scolarisés et qui désirent obtenir un diplôme leur permettant de travailler au Québec. La clientèle est principalement masculine en Techniques de procédés chimiques et principalement féminine en Conduite de procédés biologiques et chimiques en discontinu. Selon les données fournies par l'administration de l'IPI pour le début de la session automne 2008 (moment où a eu lieu le recensement du personnel enseignant pour cette recherche), 67 % des étudiantes et des étudiants étaient à la formation continue alors que 33 % étaient dans le programme du DEC.

### *1.1.2 Les enseignantes et les enseignants à l'IPI*

L'enseignement dans les deux programmes du DEC et de l'AEC est assuré par 33 enseignantes et enseignants faisant partie d'un même département, mais répartis dans cinq secteurs disciplinaires: bioprocédés, instrumentation, mécanique,

opération et procédés chimiques. L'appartenance au département et au secteur est une réalité spécifique importante pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants de l'IPI. Ce sont deux groupes où elles et ils doivent s'insérer. Les responsabilités du secteur se limitent au développement et à la prestation des cours qui le concernent alors que le département est responsable de la cohésion entre les secteurs. De par la convention collective du personnel enseignant, la sélection et l'insertion sont des responsabilités départementales, mais par tradition à l'IPI, le secteur joue un rôle important dans ces deux cas. En effet, une représentante ou un représentant du secteur concerné fait partie du comité de sélection lors de l'embauche d'une enseignante ou d'un enseignant et ce sont principalement les membres du secteur concerné qui encadreront la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant à ses débuts.

Les enseignantes et les enseignants de l'IPI ont deux liens d'emploi possibles: enseignante régulière ou enseignant régulier et chargée ou chargé de cours (payée ou payé à la leçon). 18 des 33 enseignantes et enseignants détenaient un statut de chargé de cours selon les données obtenues lors du recensement du personnel enseignant. Des 33 enseignantes et enseignants, sept avaient moins de quatre années d'ancienneté.

## **1.2 Le profil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants**

La totalité des enseignantes et des enseignants embauchés à l'IPI ont préalablement travaillé en industrie. Leur expérience en industrie variait entre cinq et 35 ans. Ces personnes provenaient de divers horizons sur les plans des spécialités disciplinaires (biologie, génie électrique, génie mécanique, opération de procédés, chimie et génie chimique) et de l'expérience industrielle (raffinage, pétrochimie, traitement des métaux, etc.).

Un certain nombre d'enseignantes et d'enseignants de l'IPI ont fait leurs études à l'étranger comme en Algérie. Cette caractéristique est également présente parmi les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants.

Comme dans tout programme technique au collégial, les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants sont d'abord et avant tout embauchés pour leurs compétences professionnelles. Selon les informations données par la direction adjointe de l'IPI qui est directement impliquée dans l'embauche du personnel enseignant, un baccalauréat dans la discipline est exigé et une expérience professionnelle est souhaitable pour les secteurs bioprocédés, instrumentation, mécanique et procédés chimiques. Une AEC en *Techniques de procédés chimiques* et une expérience professionnelle minimale de huit ans sont exigés pour le secteur opération, secteur pour lequel il n'existe pas de formation universitaire correspondante. Une formation en pédagogie n'est pas un critère d'embauche mais une expérience en formation ou en enseignement est souhaitable pour l'ensemble des secteurs. Un sondage maison effectué en même temps que le recensement du personnel enseignant indique qu'aucun membre du personnel enseignant de l'IPI n'avait de formation en pédagogie au moment de son ébauche. Quant aux aptitudes pour l'enseignement, elles sont vérifiées au moment de l'entrevue de sélection par le biais d'une prestation d'enseignement simulée d'une durée d'environ cinq minutes.

### **1.3 L'entrée dans la profession enseignante**

La charge d'enseignement des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants est importante. Elles et ils sont engagés à titre de chargées et de chargés de cours et enseignant, pour des raisons de fréquentation plus importante à la formation continue, dans les programmes d'AEC à la formation continue et non dans le programme menant au DEC. Au moment du recensement du personnel enseignant, la direction adjointe indique que la tâche d'enseignement moyenne des chargées et des chargés de cours est 850 heures de cours par année à raison d'environ 18 heures

par semaine. Leur prestation de cours peut cependant varier entre neuf et 27 heures par semaine selon les circonstances. Il est à noter que 850 heures de cours par année représentent 310 heures de plus qu'un temps plein (540 heures).

Les préparations sont nombreuses pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants. Le nombre total de cours différents dans l'ensemble des programmes de l'IPI varie de cinq pour le secteur bioprocédés à 18 pour le secteur procédés chimiques. Étant donné qu'il n'y a pas d'aménagement de tâche particulier pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants qui arrivent à l'IPI, elles et ils peuvent donc donner simultanément jusqu'à trois cours différents lors de leurs premières sessions d'enseignement.

La permanence est longue à obtenir pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants. En raison du fait qu'environ les deux tiers des étudiantes et des étudiants de l'IPI sont inscrits à la formation continue, 18 des 33 enseignantes et enseignants ont un statut de chargé cours. La clientèle inscrite à l'AEC étant plus nombreuse que celle inscrite au DEC, les données fournies par l'administration de l'IPI montrent que les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants peuvent s'attendre à être chargés de cours pendant une période pouvant durer jusqu'à 15 ans avant d'obtenir un statut régulier pouvant ultimement mener à la permanence. Parmi les chargées et les chargés de cours, les trois enseignants ayant le plus d'ancienneté détiennent dix années d'ancienneté.

On peut donc retenir qu'en fonction de l'ancienneté et de la clientèle, les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants ont une tâche lourde. On peut également ajouter que la permanence prendra du temps à obtenir.

## 2. LE PROBLÈME DE LA RECHERCHE

Cette section expose les problèmes particuliers associés à l'insertion professionnelle des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI. Tout d'abord, elle situe les différents apprentissages qu'elles et qu'ils doivent faire rapidement. Puis, elle décrit les principaux problèmes que rencontrent ces enseignantes et ces enseignants dans leurs premières années d'enseignement et elle fait état de la faiblesse de l'encadrement offert. Enfin, elle examine quelques pistes d'action qui permettraient de faciliter l'insertion professionnelle des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants et présente l'élaboration d'un guide administratif et pédagogique comme un outil pertinent à cette fin.

### **2.1 Plusieurs apprentissages essentiels à faire rapidement**

Les apprentissages essentiels à faire par la nouvelle enseignante et le nouvel enseignant sont essentiellement de deux natures : la première est administrative et la deuxième est pédagogique. Il y a beaucoup à apprendre rapidement pour une nouvelle enseignante et un nouvel enseignant. En effet, en passant de l'industrie à un établissement d'enseignement, la personne change complètement de milieu de travail et vient exercer une nouvelle profession, celle d'enseignante ou enseignant. Ce passage à un nouveau métier n'est pas nécessairement un passage complet ou définitif. Dans ce nouvel emploi, la personne est maintenant confrontée à des tâches et des attentes très différentes de celles de son emploi précédent. Les difficultés rencontrées lors des premiers mois d'enseignement sont de plusieurs natures. Elles concernent tout d'abord les aspects administratifs liés à la méconnaissance du fonctionnement du Collège de Maisonneuve et du collégial en général et de l'IPI en particulier comme les politiques et règlements.

Le Collège propose des mesures d'insertion formelles qui sont également accessibles au personnel enseignant de l'IPI. Le Service de développement



pédagogique du Collège de Maisonneuve a à cet effet élaboré une mesure formelle d'accueil des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants lors de laquelle un cartable où sont rassemblées les politiques pédagogiques leur est remis. Il a également développé, en 1998, une activité récurrente d'une durée de 15 heures intitulée *Enseigner pour la première fois : ce qu'il faut savoir* et destinée spécifiquement aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants du Collège (IPI inclus). Il s'agit de sept rencontres où sont abordées diverses facettes de l'enseignement comme le premier cours, la planification d'une leçon, la gestion de classe et l'évaluation des apprentissages. À chacune de ces rencontres, des enseignantes ou des enseignants d'expérience viennent présenter leur approche par rapport au thème abordé. Cela donne ensuite lieu à des échanges avec les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants. Le Collège expérimente actuellement une formule de formation en insertion de 45 heures qui n'est toutefois pas accessible au personnel enseignant de la formation continue, dont les nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants de l'IPI. Par contre, le Service de développement pédagogique du Collège a mis en ligne sur la plateforme *Moodle*, en 2011, une introduction au contexte d'enseignement au Collège de Maisonneuve et aux principales fonctions en enseignement collégial au regard de la prestation des enseignements en classe. Ceci est destiné spécifiquement aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants de la formation continue du Collège (IPI inclus).

Pour ce qui est de l'IPI, aucune mesure d'insertion formelle n'existe. Ce qui est fait pour favoriser l'insertion professionnelle des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants varie donc grandement d'un secteur à l'autre. Des apprentissages de nature administrative sont à faire par les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants. Un institut comme l'IPI a peu d'équivalents au Québec. Bien que la nouvelle enseignante et le nouvel enseignant ait déjà étudié dans un cégep, l'IPI est spécifique et possède ses propres modalités de fonctionnement. Ne connaissant pas l'existence d'une politique départementale, les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants sont amenés à agir pour le mieux lorsque

surviennent des situations particulières. Ces décisions peuvent parfois entraîner des iniquités dans l'application des politiques pédagogiques entre les étudiantes et les étudiants ou par rapport à d'autres enseignantes et enseignants, par exemple la non-application d'une politique liée à la reprise d'un examen final. Ce n'est souvent qu'après coup que les enseignantes et enseignants sont informés de l'existence d'une politique particulière à l'IPI qui aurait apporté des éléments de réponse ou qui aurait orienté la décision au moment opportun.

Des apprentissages de nature didactique sont également à réaliser par les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants. Elles et ils rencontrent parfois des difficultés liées au contenu des cours qu'elles et ils donnent. N'étant pas encore familières et familiers avec les plans-cadres, elles et ils peuvent avoir du mal à déterminer l'ampleur des contenus à aborder dans leurs cours. De l'avis des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants, le degré de compétence que les étudiantes et les étudiants doivent développer pour réussir leur cours n'est pas toujours facile à déterminer. Elles et ils se questionnent parfois sur ce qui doit être évalué lors des contrôles et examens et sur la forme que ces évaluations doivent prendre.<sup>1</sup>

## **2.2 Difficultés rencontrées dans les premières années d'enseignement**

Étant donné que les compétences pédagogiques ne sont pas un critère d'embauche absolu, le passage du travail en industrie à l'enseignement est, dans la majorité des cas, source de difficultés et de questionnement chez les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants à l'IPI, ce qui est aussi vrai dans la plupart des programmes techniques du réseau collégial (Raymond, 2001). Parmi ces difficultés, on retrouve les suivantes qui sont détaillées dans les paragraphes qui suivent : classes hétérogènes, organisation des cours, manque d'outils d'intervention

---

<sup>1</sup> Ces observations proviennent d'une précollecte préparatoire à l'essai. Il s'agit d'une entrevue informelle réalisée en décembre 2007 avec un enseignant nouvellement engagé à l'IPI ainsi que des échanges survenus au cours des cinq dernières années de l'activité *Enseigner pour la première fois : ce qu'il faut savoir* à laquelle cinq enseignants de l'IPI ont participé durant cette période.

en classe, méconnaissance du vocabulaire pédagogique, monotonie des cours et transmission de la matière. Cela peut avoir pour conséquence le découragement des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants.

Lors de la précollecte préparatoire à l'essai, les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants ont formulé des commentaires sur les difficultés rencontrées à leurs débuts en enseignement. Parmi ces commentaires, on retrouve les suivants : classes hétérogènes (présence simultanée d'étudiantes et d'étudiants avancés académiquement et d'autres manquant de préalables), classes multiethniques, évaluation souvent source de conflit avec les étudiantes et les étudiants et méconnaissance des équipements disponibles (projecteurs, ordinateurs, montages spéciaux, etc.).

Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants ont également, à leurs débuts, la perception non fondée qu'elles et ils doivent tout savoir. Elles et ils aimeraient bien qu'on leur présente un éventail de stratégies pédagogiques et qu'il y ait une formule permettant d'assister à un laboratoire ou à un cours donné par une ou un collègue.

Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants rencontrent également des difficultés au niveau de la conception et de la prestation de leurs cours. Elles et ils manquent souvent de temps dans leurs cours.

Le manque d'outils d'intervention en classe ou auprès des étudiantes et des étudiants fait partie des difficultés rencontrées par le personnel enseignant débutant. Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants se retrouvent parfois confrontés à des situations inattendues comme les problèmes de gestion de classe et les cas d'étudiantes ou d'étudiants ayant des difficultés d'apprentissage. Elles et ils n'ont pas toujours les outils nécessaires pour faire face à ces situations à leur arrivée dans le monde de l'enseignement (Chouinard, 1999).

Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants n'ayant pas de formation ou de connaissances spécifiques en pédagogie ont souvent du mal à apporter les correctifs nécessaires à leur enseignement pour favoriser l'apprentissage de leurs étudiantes et étudiants. Elles et ils manquent donc de ressources devant les problèmes d'apprentissage. De plus, l'enseignement au collégial implique la connaissance d'un vocabulaire pédagogique : plan-cadre, stratégies d'enseignement, évaluation formative, approche programme, compétences, etc.

Le fait que les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants proviennent de l'industrie fait souvent en sorte qu'elles et ils portent peu attention aux aspects pédagogiques et mettent l'accent sur le contenu. Elles et ils ont de la difficulté à varier les formules pédagogiques et à mettre en relief les contenus essentiels au fil des leçons. Selon les questionnaires de satisfaction complétés entre 2003 et 2008 par les étudiantes et les étudiants à la fin de chaque cours donné par une enseignante ou un enseignant ayant moins de deux ans d'expérience à l'IPI, les étudiantes et les étudiants sont parfois insatisfaits face à l'enseignement qu'elles et ils reçoivent. Elles et ils ont du mal à demeurer attentifs durant les cours en raison d'un manque de stimulation et à évaluer ce qui a plus d'importance dans l'information qui leur est présentée. Ceci se traduit souvent par des inquiétudes chez les étudiantes et les étudiants qui s'accroissent au fur et à mesure que les évaluations approchent. Parmi les commentaires formulés par les étudiantes et les étudiants, il y a celui affirmant que l'enseignante ou l'enseignant insiste beaucoup trop sur des détails.

Il y a aussi le commentaire relatif au fait qu'il est difficile de se préparer aux examens, car les éléments plus importants de la matière ne sont pas bien ciblés. Les étudiantes et les étudiants émettent également souvent le commentaire que l'enseignante ou l'enseignant connaît sa matière, mais a du mal à la transmettre. Cela démontre des difficultés avec les choix didactiques et la sélection des contenus essentiels.

### **2.3 Absence de programme d'insertion professionnelle**

L'absence de programme d'accompagnement du nouveau personnel enseignant à l'IPI fait en sorte que les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants ont du mal à identifier des personnes-ressources qui pourraient leur venir en aide en cas de besoin. Ceci a donc pour résultat que leur période d'adaptation est plus longue.

L'absence de programme d'accompagnement a également comme conséquence de rendre difficile l'évaluation des attentes qui sont formulées à l'égard des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI. N'ayant pas de balises claires, ces dernières et ces derniers sont donc contraints de se fier à leur perception pour savoir ce qu'elles et ils valent comme enseignantes et enseignants.

En raison de l'absence de programme d'accompagnement à l'IPI, les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants apprennent les subtilités de leur nouvelle profession au fur et à mesure qu'elles et ils vivent des situations pédagogiques pour la première fois. Ceci se produit souvent avec les conséquences fâcheuses inhérentes à la méthode essai-erreur.

Le peu d'opportunités de discussions sur le métier d'enseignante ou enseignant avec des collègues limite les remises en question de pratiques d'enseignement. Ce manque d'échanges les empêche de savoir des collègues tout ce qui n'est pas écrit sur papier (ex. : les techniques de gestion de classe spécifiques à un groupe).

Le problème est qu'on engage des personnes non formées spécifiquement pour certains aspects du travail et qu'on ne leur offre pas de soutien pédagogique pour apprendre ce qui leur manque. En conséquence, elles et ils l'apprennent tard ou

ne l'apprendront pas; elles et ils peuvent même quitter l'enseignement comme le suggère Boutin. En effet, la période d'insertion professionnelle est critique au niveau de la poursuite ou non des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants dans l'enseignement (Boutin, 2007).

Plusieurs pistes de solution peuvent être envisagées pour compenser l'absence de programme d'insertion professionnelle à l'IPI. Parmi ces pistes de solution, on peut penser :

- à un programme d'accueil (Pratte, 2007) qui est un ensemble complet de moyens généraux d'accueil et d'insertion du personnel enseignant, mais qui peut être difficile à mettre en application compte tenu du grand nombre d'intervenantes et d'intervenants qui doivent interagir simultanément;
- au mentorat (Cantin et Lauzon, 2002) qui assigne à la nouvelle enseignante et au nouvel enseignant une enseignante ou un enseignant expérimenté (mentor) qui pourra répondre à ses interrogations, mais qui nécessite toutefois une formation préalable des mentors;
- à une formation (Herbert, 1995) qui vise à fournir des habiletés pédagogiques de base adaptées à l'enseignement collégial, mais qui offre cependant peu de possibilités de poursuite une fois la formation terminée;
- à un guide (Groupe de recherche sur l'insertion professionnelle, s.d.) qui est une solution transférable dans le temps malgré l'arrivée et le départ d'intervenantes et d'intervenants.

### 3. L'OBJECTIF GÉNÉRAL DE LA RECHERCHE

Comme il a été vu auparavant, les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants à l'IPI proviennent de l'industrie et n'ont aucune formation en pédagogie. Elles et ils se retrouvent dans un milieu qui a des règles de fonctionnement différentes de ce qu'elles et ils ont connu auparavant. Le défi est donc de les insérer sur les plans personnel et professionnel dans leur nouvel environnement et de leur donner le goût d'acquérir de multiples compétences pédagogiques.

Le contexte d'entrée et d'insertion dans la profession comporte de telles difficultés qu'il arrive souvent que les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants se découragent après quelques mois seulement et en arrivent à la conclusion qu'elles et ils ne sont pas faits pour l'enseignement. Elles et ils retournent alors dans l'industrie pour poursuivre leur carrière. De 2005 à 2008 inclusivement, quatre des onze enseignantes et enseignants engagés à l'IPI, ont quitté l'enseignement selon les données fournies par l'administration de l'IPI.

Parmi les solutions que nous avons évoquées au terme de la section 2, nous retenons le guide administratif et pédagogique en raison du fait qu'il permet de garder des traces et de donner un cadre stable pour l'insertion. L'objectif général de la recherche est d'élaborer un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI. Ce guide comportera à la fois des volets administratifs et pédagogiques. Il sera destiné principalement aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants, mais en partie également aux autres intervenantes et intervenants qui les accompagneront dans leur démarche d'insertion professionnelle : responsables de secteurs, membres de la direction et autres. Ce guide devrait combler une partie du vide actuel causé par l'absence de programme d'accompagnement des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI.

Le guide d'insertion tiendra compte du contexte dans lequel évoluent les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants à l'IPI. Il prendra en considération le fait qu'elles et ils enseignent à la formation continue lors de leur entrée dans la profession enseignante.

Finalement, le guide d'insertion permettra aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants d'ajouter à leurs compétences professionnelles des compétences pédagogiques qui leur permettront de surmonter les principales difficultés rencontrées lors des premiers mois d'enseignement. C'est là une des principales retombées attendues de la production de ce guide.



## **DEUXIÈME CHAPITRE**

### **LE CADRE DE RÉFÉRENCE**

Ce chapitre présente les éléments du cadre de référence dans lequel s'articule la présente recherche. La première section de ce chapitre définit l'insertion et décrit les facettes qui la composent : personnelle et professionnelle. La deuxième section présente l'outil d'insertion choisi : le guide. Les formes qu'il peut prendre ainsi que son contenu y sont également traités. La troisième section présente les formes d'accompagnement ciblées par l'entremise du guide. La dernière section expose les objectifs spécifiques de la recherche.

#### **1. L'INSERTION DES NOUVELLES ENSEIGNANTES ET DES NOUVEAUX ENSEIGNANTS**

En mai 2007, 135 personnes touchées d'une manière ou d'une autre par la question de l'insertion dans la profession enseignante réunies par le Carrefour national de l'insertion professionnelle en enseignement (CNIPE) ont été amenées à réfléchir sur une définition commune de l'insertion professionnelle (Gaudreault, 2007). Bien que cette définition émane des milieux primaire et secondaire, elle convient également pour le collégial moyennant une adaptation au plan du vocabulaire (ex. : département pour équipe-école). Ces personnes ont énuméré les éléments que devait inclure une bonne insertion :

- le développement de liens avec l'équipe-école;
- l'obtention d'une tâche selon les compétences de l'enseignante ou de l'enseignant;
- l'organisation d'un accueil formel et d'une tournée de l'école;
- la disponibilité du mentor et des aidants naturels;
- la capacité de l'enseignante ou de l'enseignant à s'adapter;
- la participation à des formations appropriées;

- l'encouragement des proches;
- etc.

Une bonne insertion devrait permettre de répondre à plusieurs des nombreuses difficultés rencontrées par les jeunes enseignantes et enseignants à leur arrivée (Gaudreault, 2007) :

- l'obtention de tâches déséquilibrées;
- le manque de temps;
- l'isolement;
- le manque d'assurance;
- le système de mentorat qui n'est pas constant tout au long de l'année;
- etc.

Les éléments précédents mettent en lumière l'importance de concevoir l'insertion selon deux perspectives : personnelle et professionnelle. Les sous-sections suivantes détaillent ces perspectives.

### **1.1 L'insertion personnelle**

Pratte (2007) présente un ensemble de moyens généraux à mettre en place dans un programme d'accueil et d'insertion du personnel enseignant. Selon elle, même s'il peut exister plusieurs recouvrements, il peut être utile de distinguer les volets Accueil et Insertion pour bien situer les cibles poursuivies et les types de moyens pouvant être mis en œuvre dans chacun d'eux. Le volet Accueil de Pratte (*Ibid.*) vise plus spécifiquement à donner accès à l'information et aux ressources qui permettent d'être fonctionnel à son arrivée et de se sentir accueilli comme une personne dans l'organisation et dans son nouveau groupe d'appartenance.

## 1.2 L'insertion professionnelle

Le volet Insertion de Pratte (*Ibid.*) vise plus spécifiquement à favoriser et à consolider chez la nouvelle enseignante et le nouvel enseignant l'acquisition des outils, connaissances, habiletés, valeurs et attitudes qui lui permettent de se sentir progressivement efficace et en maîtrise dans son enseignement. Elle et il devient donc capable d'apporter sa propre contribution à son équipe, qu'il s'agisse de son département ou de son programme d'étude.

Selon Nault (2007), l'insertion professionnelle est un processus d'une durée qui peut varier d'une à sept années selon le parcours de l'enseignante et de l'enseignant. Pour Weva (1999), l'insertion professionnelle se termine lorsque les enseignantes et les enseignants se sont adaptés à leur environnement, aux tâches quotidiennes à effectuer et qu'elles et ils peuvent fonctionner pleinement et efficacement dans le système scolaire. Pour Nault (1999), celle-ci se termine lorsque les enseignantes et les enseignants ont atteint un certain niveau de confiance et de compétence. Enfin, d'après Letven (1992), l'insertion professionnelle est complétée lorsque l'enseignante et l'enseignant se sent davantage préoccupé par l'amélioration de ses pratiques et l'augmentation de son répertoire de stratégies d'enseignement. À partir de ces affirmations, on peut établir le constat que l'insertion professionnelle est un processus de durée variable qui se termine lorsqu'un certain niveau de compétence est atteint.

Boutin (2007), dans son étude, cherche à décrire la période d'insertion professionnelle du point de vue même de ceux qui la vivent, c'est-à-dire, les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants en soins infirmiers. Il cherche également à analyser le vécu de ces enseignantes et ces enseignants pour amener une meilleure compréhension du phénomène d'insertion professionnelle dans le domaine des soins infirmiers. Ce mémoire de maîtrise est intéressant, car il pose un regard différent sur l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants dans un

programme technique à partir duquel on peut établir de nombreux parallèles avec ceux offerts à l'IPI. Ce regard est celui des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants elles-mêmes et eux-mêmes. La grande conclusion que l'on peut tirer de cette étude est que la période d'insertion professionnelle est critique au niveau de la poursuite ou non des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants dans l'enseignement.

## 2. LE GUIDE D'INSERTION

Comme il a été vu auparavant, le guide est la piste de solution choisie en raison du fait qu'il permet de garder des traces des informations transmises et de donner un cadre stable pour l'insertion professionnelle des nouvelles et nouveaux enseignants de session en session. Le guide sera donc conçu à l'intention spécifique du nouveau personnel tout en étant utile à toutes les personnes impliquées dans l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI : nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants, responsables de secteurs, membres de la direction et autres. Cette section présente les formes que ce guide pourra prendre ainsi que son contenu potentiel.

### 2.1 Les formes d'un guide

Un guide pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants peut prendre plusieurs formes. Certains mettent l'accent sur une réflexion par rapport aux pratiques enseignantes, d'autres se centrent sur les informations utilitaires et d'autres encore cherchent à outiller les intervenants associés aux démarches d'insertion. Les paragraphes suivants présentent trois exemples qui illustrent ces différentes formes. La section se termine avec des indications de la forme retenue pour le guide d'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI.

Le *Petit guide pédagogique* d'Aylwin (2000) est un exemple de forme que peut prendre un guide. Il vise la réflexion pédagogique. Il s'agit d'un ouvrage de 102 pages centré sur les besoins des enseignantes et des enseignants sur le plan de la pratique pédagogique. Il contient dix rubriques sous la forme de courts articles. « Que faire pour surmonter le trac du premier cours? » et « À quelles conditions l'exposé magistral sera-t-il efficace? » en sont des exemples.

Le guide *Informations à l'usage des enseignants en philosophie* produit par le département de philosophie du cégep Saint-Jean-sur-Richelieu (2009) est un document de huit pages qui contient des renseignements pratiques (ex. : obtention de la clé de bureau), des informations sur la participation et l'intégration au département (ex. : moment des réunions de département), une démarche d'intervention suggérée pour les problèmes de discipline et des suggestions pour prévenir le plagiat.

Le *Guide d'insertion professionnelle à l'usage du mentor et du mentoré* préparé par le groupe de recherche sur l'insertion professionnelle de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton (s.d.) est un document de 19 pages contenant des suggestions d'activités ayant pour but de favoriser la mise en place d'une collaboration entre un mentor et une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant. Ce guide est destiné à la fois au mentor et à la nouvelle enseignante ou au nouvel enseignant. À titre d'exemple, une des activités proposées sur la gestion de classe s'intitule « Gestion de comportements perturbateurs ». Parmi les questions proposées dans cette activité, on retrouve « Selon vous, quels facteurs contribuent à l'éclosion de comportements perturbateurs en classe? ».

Il serait intéressant qu'un guide intègre simultanément chacune de ces dimensions compte tenu des éléments énoncés dans la problématique : plusieurs apprentissages essentiels à faire rapidement, difficultés rencontrées dans les premières années d'enseignement et absence de programme d'insertion professionnelle. C'est pourquoi la forme retenue pour le guide d'insertion des

nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI est un amalgame des formes précédentes. Le guide développé comportera des informations administratives ainsi que des informations à caractère pédagogique. Il comportera également des suggestions d'activités, sous forme de capsules, pour favoriser les échanges entre un mentor et la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant. L'avantage d'une telle forme est que l'enseignante ou l'enseignant retrouvera dans un seul et même document l'ensemble des informations administratives qui lui permettront d'être fonctionnel rapidement. Ce document lui proposera également des solutions pédagogiques ainsi qu'un cadre pour en discuter avec un mentor.

## **2.2 Le contenu d'un guide**

L'article d'Herbert (1995) est riche d'informations au sujet du contenu souhaitable d'un guide. Il contient une description et un bilan d'un programme mis en œuvre au cégep de Saint-Jérôme pour assurer l'accueil, la formation initiale en pédagogie et l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants. Le grand intérêt de cet article est qu'en plus de décrire en détails un programme d'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants, il dresse également le bilan des activités du programme : accueil, formation, marrainage ou parrainage départemental, constitution d'un dossier personnel, test de perception des élèves, bilan de fin de trimestre et plan de formation. Il est donc possible de s'en inspirer pour établir le contenu du guide.

Le rapport du comité d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants du Collège de Maisonneuve pour l'année 2003-04 (Collège de Maisonneuve, 2004b) contient des indications sur ce que les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants ont besoin de savoir lors de leur entrée. Les besoins des enseignantes et des enseignants qui débutent y sont d'ailleurs synthétisés dans un tableau aide-mémoire à l'intention des personnes qui les accompagnent à leur arrivée dans le département. On a même pris soin de spécifier s'il s'agit d'informations à donner dès

l'accueil ou au cours des premiers mois. Les grands thèmes du tableau sont les suivants :

1. Structure organisationnelle du collège (ex. : direction des études);
2. Services de soutien à l'enseignement (ex. : registrariat);
3. Vie départementale (ex. : collègues et leur expertise);
4. Vie pédagogique (ex. : Politique d'évaluation des apprentissages);
5. Aspects administratifs et installation matérielle (ex. : système téléphonique).

Afin de répondre à leurs besoins, le guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI comportera à la fois des volets administratif et pédagogique.

Le premier volet abordé par le guide sera le volet administratif. Le guide d'insertion devra répondre aux questions que se posent les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants comme : Où sont les clés (Pratte, 2007) et comment configurer mon compte Outlook (Collège de Maisonneuve, 2004*b*)?

Le deuxième volet abordé par le guide sera le volet pédagogique. Le guide d'insertion donnera des pistes aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants. Il contiendra des indications sur les éléments à travailler et sur des façons de travailler ces éléments. Ceci dans le but d'ajouter à leurs compétences professionnelles les compétences pédagogiques suivantes (Laliberté et Dorais, 1999) qui leur permettront de surmonter les principales difficultés, comme la gestion de classe, rencontrées lors des premiers mois d'enseignement :

1. Analyser la situation éducative;
2. Concevoir l'intervention pédagogique;
3. Réaliser l'intervention pédagogique;
4. Réguler son action.

Pour Chouinard, « La gestion de classe représente la préoccupation majeure des enseignants en début de carrière ainsi que leur principale source de difficultés. » (Chouinard, 1999, p. 498) L'auteur a par conséquent identifié des mesures à considérer lors de l'élaboration du guide susceptibles de faciliter et d'accélérer le développement des compétences en gestion de classe des enseignantes et des enseignants débutants. Selon lui, plusieurs moyens utilisés pour soutenir l'insertion professionnelle des débutants pourraient les aider spécifiquement à améliorer la qualité de leur gestion de classe. Ces moyens sont la démarche réflexive, l'argument pratique, la réattribution, le journal de pratique professionnelle et le portfolio, le mentorat et le groupe d'échanges entre pairs. Tous ces moyens peuvent faire partie du cadre d'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants en conjonction avec le guide.

### 3. L'ACCOMPAGNEMENT

L'utilisation d'un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI vise un but d'accompagnement. Les personnes chargées d'intervenir auprès des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants feront des interventions formelles et informelles dans un cadre établi. La présente section présente diverses formes que peut prendre cet accompagnement.

#### 3.1 Les formes d'accompagnement

L'apprentissage sur le terrain de la profession d'enseignante ou enseignant au collégial emprunte surtout des modalités informelles selon Lauzon (2002). Il s'agit d'apprentissage par l'expérience où l'action se combine à la réflexion pour produire un savoir. Selon l'auteure, les connaissances théoriques peuvent toutefois intervenir. Elles peuvent faciliter et enrichir le processus, mais leur maîtrise n'est pas un but de ces apprentissages. Ceci suggère donc que le guide pourra comporter des rubriques



dans le volet pédagogique (ex. : trucs et astuces pour prévenir le plagiat) mais il devra également proposer des activités d'accompagnement à caractère plus informel aux intervenantes et intervenants responsables de l'encadrement des nouvelles et des nouveaux enseignants.

Lauzon (2003) suggère de diversifier les activités de formation et de perfectionnement formel offertes aux enseignantes et aux enseignants, car les besoins et les intérêts de chacune et chacun varient en fonction de ses antécédents, de son contexte de pratique, de ses projets. Pratte (2002) abonde dans ce sens en mentionnant que les enseignantes et les enseignants ont besoin (selon leur situation, leur expérience, leur attitude, etc.) d'un soutien pédagogique, le plus possible individualisé, dans le processus d'adaptation de leurs pratiques professionnelles. La panoplie de rubriques et d'activités proposées devrait faire en sorte de rendre personnalisable le soutien pédagogique offert par le guide. Malgré son caractère formel, le guide comportera des propositions d'activités variées.

Il apparaît aussi, selon Lauzon (2003), que les occasions d'apprendre de et avec des collègues sont particulièrement importantes, de même que les façons d'apprendre à partir de la rétroaction étudiante. Le guide pourrait donc contenir un modèle de questionnaire que la nouvelle enseignante et le nouvel enseignant pourrait soumettre à ses étudiantes et étudiants afin d'obtenir de la rétroaction sur son enseignement.

Les mesures et les conditions propres à favoriser la collégialité et la consultation entre collègues constituent un soutien essentiel au développement professionnel des enseignantes et des enseignants. Le rapport de recherche de Cantin et Lauzon (2002) traite de manière détaillée d'une stratégie pour insérer les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants : le mentorat. On y présente les résultats d'une recherche menée dans quatre collèges sur des expériences d'accompagnement d'une enseignante ou un enseignant débutant par une enseignante ou un enseignant

expérimenté. La recherche visait à caractériser cette relation d'apprentissage et à décrire les conditions ayant favorisé le transfert d'expertise. L'étude débouche sur six recommandations de nature à encourager l'intégration de la formule de mentorat dans le cadre des mesures de soutien aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants des collèges :

1. S'appuyer sur les expériences de mentorat vécues par les professeurs de l'établissement;
2. Orienter le programme vers la création de conditions favorables au mentorat plutôt que vers l'obligation d'y avoir recours;
3. Définir les encadrements institutionnels du mentorat en fonction de la culture du collège, des ressources à y investir et des politiques existantes;
4. Élaborer le modèle en concertation avec les diverses instances du collège;
5. Intégrer au modèle des mesures permettant le développement d'une relation propice au transfert d'expertise;
6. Mettre en place des mesures pour assurer le suivi et l'évaluation du programme.

Puisque le projet de guide est également destiné à toutes les personnes impliquées dans l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI comme les responsables de secteurs et les collègues, des activités d'accompagnement sous forme de capsules leur seront suggérées à l'intérieur du document.

#### 4. LES OBJECTIFS SPÉCIFIQUES DE LA RECHERCHE

Le premier objectif spécifique de la présente recherche est d'outiller l'IPI pour qu'il procède à l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants dans leur nouvel environnement. De façon spécifique, le guide permettra de répondre à des besoins d'ordre administratif ou organisationnel et d'ordre pédagogique. Le deuxième objectif est de proposer un cadre aux personnes chargées

d'intervenir auprès des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants. De façon spécifique, le guide donnera des balises pour des interventions formelles et informelles. Le choix d'un guide plutôt qu'une autre mesure répond à l'objectif de donner un cadre stable pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI.

## **TROISIÈME CHAPITRE**

### **LA MÉTHODOLOGIE**

Ce chapitre présente les choix méthodologiques pour cette recherche ainsi que le déroulement de l'élaboration du guide qui découle de ces choix. Il décrit sur quelle base s'est effectuée la sélection des participantes et des participants à la recherche et comment s'est déroulée la collecte des données auprès d'elles et d'eux. Ce chapitre présente également les moyens mis en place pour assurer la rigueur de la démarche et pour faire en sorte que les participantes et les participants s'expriment en toute confidentialité.

#### **1. LE TYPE DE RECHERCHE**

Cette recherche mène à un essai de type « développement d'objet pédagogique » (Van der Maren, 2003) en raison de la finalité recherchée qui est de développer un guide d'insertion pour les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants de l'IPI.

Les fondements épistémologiques relèvent de l'approche de type constructiviste qui permet la construction de la réalité chez les sujets à partir d'éléments déjà intégrés. Le choix d'une approche constructiviste est justifié par le fait que le guide d'insertion sera principalement construit à partir d'une représentation idéale que s'en font les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants suite aux événements positifs et négatifs qu'elles et ils ont vécus depuis leur arrivée à l'IPI.

Cette recherche se fonde sur un paradigme interprétatif (Savoie-Zajc et Karsenti, 2004). Le paradigme choisi est interprétatif puisque les fruits de cette recherche seront intimement liés aux contextes à l'intérieur desquels ils auront été

produits. En effet, ce sont les enseignantes et les enseignants de l'IPI eux-mêmes qui érigeront les principales fondations du guide d'insertion. Il y a aussi le fait que l'on s'intéresse au sens que donnent les enseignantes et les enseignants à leur expérience qui justifie le choix du paradigme interprétatif.

Ainsi, la présente recherche utilise une approche qualitative. Le choix du paradigme et la nature des données recueillies (données qualitatives) impose une recherche de type qualitative/interprétative selon la typologie de Savoie-Zajc et Karsenti (*Ibid.*). En effet, cette recherche s'intéresse à des données subjectives, sur les significations que les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants donnent à leurs propres expériences à l'IPI.

## 2. LA POPULATION ET L'ÉCHANTILLON RETENUS

La population étudiée est l'ensemble des 33 enseignantes et enseignants à l'IPI au moment de la collecte de données. L'échantillon retenu est non-probabiliste (Beaud, 2003). Il est constitué du maximum de volontaires parmi les enseignantes et les enseignants à l'IPI ayant moins de cinq années d'expérience. En raison, du caractère réduit de la population à l'étude, il apparaît impensable de constituer un échantillon probabiliste. Comme il n'y a que sept enseignantes et enseignants à l'IPI ayant moins de cinq années d'expérience dans la période étudiée, le maximum de participantes et de participants répondant à ce critère a été visé. On cherche davantage à atteindre une saturation des données.

Le choix d'enseignantes et enseignants ayant moins de cinq années d'expérience est motivé par le fait qu'elles et ils seront davantage en mesure d'analyser les qualités et lacunes du processus actuel d'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants en raison du fait qu'elles et ils sont à l'IPI depuis peu de temps. En effet, les conditions entourant leur entrée étant plus fraîches

à leur mémoire, cela permettra de traduire les pratiques les plus récentes en matière d'insertion à l'IPI.

### 3. LE DÉROULEMENT DE LA RECHERCHE

Le déroulement de la recherche emprunte le modèle proposé par Van der Maren (2003) pour le développement d'objet. La recherche comporte les trois premières étapes :

1. Analyse de la demande (analyse de besoins, du marché);
2. Cahier des charges (contrat de production);
3. Conception de l'objet (conceptualisation et modélisation);
4. *Préparation (simulations et prototype);*
5. *Mise au point (essais réels, évaluations et adaptations);*
6. *Implantation (mise en marché).*

Cette section explique de quelle façon se sont articulées, dans cette recherche, les trois premières étapes du modèle Van der Maren.

#### **3.1 Analyse de la demande (analyse de besoins, du marché)**

L'analyse de la demande consiste à cerner les besoins auxquels doit répondre l'objet. Une pré-collecte préparatoire à l'essai a d'abord été effectuée. Il s'agit d'une entrevue informelle réalisée en décembre 2007 avec un enseignant nouvellement engagé à l'IPI ainsi que des échanges survenus au cours des cinq dernières années de l'activité *Enseigner pour la première fois : ce qu'il faut savoir* à laquelle cinq enseignants de l'IPI ont participé durant cette période. Une collecte de données sous la forme d'entrevues a ensuite été effectuée auprès des participants (hiver 2010). Le but étant de préciser la nature des besoins des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ainsi que les modalités d'accompagnement souhaité. Cette première étape

a permis de compléter le cahier des charges. La section 4 donne d'ailleurs plus de détails sur la forme qu'a pris cette collecte.

### **3.2 Cahier des charges (contrat de production)**

Le cahier des charges vise à identifier les éléments auxquels doit répondre le guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI. Dans le cadre de la recherche, les sources documentaires et les données recueillies par le biais d'entrevues ont permis de préciser ces éléments auxquels doit répondre le guide.

L'analyse des données obtenues indique que l'outil doit répondre aux questions que se posent les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants en général (Pratte, 2007; Collège de Maisonneuve, 2004b) et aux questions supplémentaires que se posent les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants de l'IPI selon les entrevues réalisées. L'analyse des données obtenues indique également que l'outil doit ajouter aux compétences professionnelles des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants les compétences pédagogiques qui leur permettront de surmonter les principales difficultés rencontrées lors des premiers mois d'enseignement (Laliberté et Dorais, 1999).

### **3.3 Conception de l'objet (conceptualisation et modélisation)**

Suite à l'analyse des données obtenues, le guide d'insertion a été développé. Le guide a été conçu au courant des sessions automne 2011 et hiver 2012 en procédant par le rassemblement de l'ensemble des informations nécessaires pour compléter chacune des rubriques précisées par les sources documentaires et les entrevues. Des validations ont été effectuées jusqu'aux derniers instants pour assurer la mise à jour des informations présentées. Des suggestions d'activités ont été ajoutées dans le guide afin de favoriser les échanges entre un mentor et la nouvelle

enseignante ou le nouvel enseignant. Finalement, du travail a été effectué sur la mise en page du guide afin qu'il soit fonctionnel et agréable à consulter.

#### 4. LA COLLECTE ET L'ANALYSE DES DONNÉES

##### 4.1 Les instruments de collecte de données

Les données principales ont d'abord été recueillies lors d'entrevues individuelles semi-dirigées (Savoie-Zajc, 2003) qui ont précédé le développement du guide d'insertion. Lors de l'étape d'analyse de la demande, des entrevues ont été réalisées auprès des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI. Compte tenu de l'échantillon réduit dont nous disposions, le seul recours à un questionnaire ne semblait pas optimal. Le choix d'une entrevue individuelle (voir annexe 1 pour la maquette d'entrevue) permettait aux participants de s'exprimer librement sans la gêne causée par la présence de leurs pairs. Le caractère semi-dirigé de l'exercice leur permettait d'analyser en profondeur le processus actuel d'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI tout en leur laissant un certain degré de liberté au niveau des points abordés. Les quatre questions suivantes, faisant partie du questionnaire aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants à l'IPI (voir annexe 2), visaient à orienter les entrevues. Qu'est-ce que vous avez trouvé le plus difficile lors de vos premiers mois d'enseignement à l'IPI? Qu'est-ce qui vous a été utile pour faciliter votre travail lors de vos premiers mois d'enseignement à l'IPI? Si on vous avait remis un guide à votre arrivée à l'IPI pour répondre à vos besoins de tous ordres, quels éléments aurait-il dû comporter? À partir de ce que vous avez reçu depuis votre arrivée à l'IPI, qu'est-ce que vous ajouteriez comme information pédagogique (relative aux méthodes et pratiques d'enseignement) et comme information relative au(x) programme(s) où vous enseignez? Les réponses à ces questions ont permis de bâtir le guide d'insertion en faisant des propositions d'intervention selon les suggestions des sujets interviewés. Les éléments provenant



de cette collecte de données ont donc été combinés aux éléments de la littérature identifiés comme des parties à intégrer dans le guide.

#### **4.2 La méthode d'analyse des données**

Il y a eu condensation des données obtenues. La collecte de données a donné naissance à une multitude de données qualitatives qui ont été triées avant d'être analysées en profondeur. On a cherché à connaître l'interprétation, la vision des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants de leur expérience. Cela a permis de dégager des entrevues des éléments à inclure dans le guide comme les rubriques et leur contenu.

### **5. LES MOYENS POUR ASSURER LA RIGUEUR DE LA DÉMARCHE**

Parmi les moyens pris pour éviter les biais, il y a eu triangulation (Savoie-Zajc, 2004). La triangulation s'est exprimée par la multiplicité des sources : diversité des données documentaires et plus d'une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant a été interrogé lors des entrevues. Des intervenantes et intervenants connexes ont également été interviewés : coordonnateur de département, directrice-adjointe de l'IPI et secrétaire du directeur de l'IPI.

Malgré toutes les précautions prises pour assurer la rigueur de la démarche, il faut être conscient que la petite population étudiée (33 enseignantes et enseignants) et le petit nombre de l'échantillon font en sorte que les résultats sont impossibles à généraliser. Ils sont aussi difficilement transférables en raison du contexte d'enseignement très précis où la recherche a été réalisée. Afin de réduire le biais dû au fait que le chercheur est un collègue des enseignantes et des enseignants interviewés, le chercheur a dû faire preuve d'éthique et bien mettre en évidence l'ensemble des moyens prévus pour protéger l'intégrité des enseignantes et des enseignants participant aux entrevues.

Malgré ces limites, le guide d'insertion prouvera son utilité lors de l'arrivée de nouvelles enseignantes et de nouveaux enseignants à l'IPI. Il pourra même en partie être utilisé dans d'autres programmes techniques où les enseignantes et les enseignants proviennent majoritairement de l'industrie. En effet, les besoins pédagogiques comme la gestion de classe et les besoins administratifs comme l'identification des personnes clés sont des besoins que les enseignantes et les enseignants de ces programmes ont également.

## 6. CONSIDÉRATIONS D'ORDRE ÉTHIQUE

Trois moyens ont été prévus pour le respect des règles éthiques. Le premier est de ne pas divulguer l'identité des participantes et des participants ayant pris part aux entrevues. Afin de protéger l'intégrité des enseignantes et des enseignants ayant été interrogés, comme le mentionne Harrisson (2004), il est important de ne pas divulguer toute information qui pourrait permettre de les identifier. Ce point est essentiel si l'on désire qu'elles et ils n'éprouvent aucune crainte à présenter des lacunes dans le processus actuel d'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI. Les informations personnelles sont donc retirées des verbatim d'entrevues.

Le deuxième moyen est de faire en sorte qu'il ne soit pas possible de déterminer l'origine (la participante ou le participant) des données obtenues. Lors de la présentation dans le rapport de recherche des données obtenues lors des entrevues, une attention toute particulière est portée afin de faire en sorte qu'il ne soit pas possible de trouver l'origine des données présentées (ex. : lacunes observées par les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants). Pour ce faire, les données obtenues auprès des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ne sont pas divisées en sous-catégories comme le sexe, l'âge ou le secteur. Cette mesure est

d'autant plus importante que l'IPI est un petit milieu et qu'il peut être facile de déterminer l'origine de certains propos.

Le troisième et dernier moyen prévu pour respecter des règles éthiques est de préciser aux participantes et aux participants qu'elles et ils peuvent se retirer de la recherche en tout temps sans préjudices (droit de retrait). Ces dernières et ces derniers ont d'ailleurs eu à signer un formulaire de consentement volontaire et éclairé (voir annexe 3). Il y est, entre autres, mentionné que les données seront conservées sur support informatique durant une période de cinq ans et ne seront pas utilisées à des fins autres que le présent essai.

## QUATRIÈME CHAPITRE

### LES RÉSULTATS

Ce chapitre présente les résultats obtenus dans cette recherche. Il présente tout d'abord les principales caractéristiques du guide d'insertion développé. Il propose ensuite des pistes pour son essai dans le milieu ainsi que des suggestions pour une prochaine phase de développement.

#### 1. PRÉSENTATION DU GUIDE

Afin d'en faciliter la consultation et de ne pas alourdir l'essai, le guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'Institut des procédés industriels est présenté en annexe. On le retrouve donc dans sa version complète à l'annexe 4.

L'analyse des données documentaires a principalement servi de référence pour le choix des éléments présents dans le guide. Les entrevues effectuées auprès des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants à l'IPI ont, quant à elles, permis d'ajouter des éléments permettant de répondre à leurs besoins spécifiques :

- Plan du Collège
- Description de l'IPI, du CÉPROCQ, de l'ITEGA et du CCDMD
- Cafétéria
- Stationnement
- Chargé de cours : qu'est-ce que c'est?

Le guide est divisé en deux parties : un volet administratif et un volet pédagogique. Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants peuvent y

trouver des informations de base qui seront utiles à leur arrivée. Le guide comporte, entre autres, de nombreux liens hypertextes vers des ressources du Collège en ligne et également vers des ressources externes. Une autre caractéristique du guide est qu'il contient une série d'activités qui constitue un parcours que peut suivre la nouvelle enseignante et le nouvel enseignant.

Afin de favoriser sa circulation, le guide prend la forme d'un fichier PDF. Le fichier source sera transmis à l'IPI afin que son contenu soit mis à jour au fur et à mesure que des changements ont lieu. Le nom des personnes ressources y apparaît en bleu afin d'en faciliter le repérage et ainsi la mise à jour.

On peut affirmer que le guide d'insertion permet l'atteinte de l'objectif général de la recherche. Le produit final tient compte du contexte dans lequel évoluent les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants à l'IPI. En effet, il s'adresse, par son contenu, spécifiquement aux chargées et chargés de cours à la formation continue. Il permet également, par son volet pédagogique, l'atteinte de la cible de départ qui était de permettre aux nouvelles enseignantes et aux nouveaux enseignants d'ajouter à leurs compétences professionnelles des compétences pédagogiques qui leur permettront de surmonter les principales difficultés rencontrées lors des premiers mois d'enseignement.

## 2. AMÉLIORATION DE L'OUTIL

Comme il a été mentionné dans le chapitre précédent, les trois dernières étapes d'élaboration de Van der Maren (préparation, mise au point et implantation) ne font pas partie de cet essai. La conduite de ces étapes, dans un avenir rapproché, sera toutefois nécessaire pour l'amélioration de l'outil qu'est le guide.

Le guide devra dans un premier temps être présenté à la direction de l'IPI afin que cette dernière réunisse autour d'une même table les intervenantes et

intervenants qui accompagneront les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants dans leur démarche d'insertion professionnelle : coordonnateur de département, responsables de secteurs, membres de la direction et autres. L'essai du guide auprès des prochains nouveaux membres du personnel enseignant de l'IPI permettra d'y apporter des ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires. Ces ajustements découleront des observations effectuées par les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants ainsi que par les intervenantes et intervenants.

Le mentorat sera l'une des activités d'accompagnement qui devra être davantage exploitée à l'intérieur du guide en raison du fait que cette activité favorise le transfert d'expertise. Comme le suggèrent Cantin et Lauzon (2002), il faudra songer à des outils ou des moyens pour encadrer les mentors comme une session d'orientation pour les mentors et le soutien d'un conseiller pédagogique au besoin.

## CONCLUSION

Cet essai répond à un besoin de soutien des enseignantes et des enseignants. En effet, l'absence de programme d'insertion professionnelle à l'IPI pour les chargées et chargés de cours n'aide en rien le fait que le nouveau personnel enseignant a, à son arrivée, de nombreux apprentissages à faire rapidement. De plus, il est souvent confronté à des difficultés liées à son absence de formation pédagogique en général.

L'objectif général de la présente recherche était d'élaborer un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI. Le premier objectif spécifique de cette recherche était d'outiller l'IPI pour qu'il procède à l'insertion du nouveau personnel enseignant dans son nouvel environnement. Le deuxième objectif spécifique était de proposer un cadre aux personnes chargées d'intervenir auprès des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants.

Cette recherche a mené à un essai de type « développement d'objet pédagogique » en raison de sa finalité, le guide. Elle s'est fondée sur un paradigme interprétatif car ce sont les enseignantes et les enseignants de l'IPI eux-mêmes qui sont à l'origine des bases du guide. Les sources documentaires et les données recueillies par le biais d'entrevues ont permis de préciser les éléments auxquels devait répondre le guide. Ce dernier, grâce à son contenu, constitue un outil utile pour l'IPI en servant autant au nouveau personnel enseignant qu'aux personnes chargées d'intervenir auprès des nouvelles enseignantes et nouveaux enseignants. Il sera donc intéressant de réaliser les trois dernières étapes d'élaboration de Van der Maren (préparation, mise au point et implantation) par l'essai du guide auprès des prochains nouveaux membres du personnel enseignant de l'IPI.

Malgré le fait que les résultats ne soient pas directement transférables en raison du contexte d'enseignement très précis où la recherche a été réalisée, le guide

d'insertion pourra en partie être utilisé dans d'autres programmes techniques où les enseignantes et les enseignants proviennent majoritairement de l'industrie. En effet, de nombreux éléments des volets administratif et pédagogique y sont universels.

Dans une prochaine phase, lorsque l'IPI se sera bien approprié le guide, le mentorat pourrait être un volet à développer davantage. Il est à noter en terminant que l'IPI pourra, grâce au fait que le fichier source lui sera remis, tenir à jour les informations contenues dans le guide (ex. : noms de personnes, adresses de sites Web, etc.).



## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Aylwin, U. (2000). *Petit guide pédagogique*. Montréal : Association québécoise de pédagogie collégiale.
- Beaud, J. P. (2003). L'échantillonnage. In B. Gauthier (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec, p. 211-242.
- Boutin, A.-S. (2007). *La période d'insertion professionnelle selon les enseignants en soins infirmiers au niveau collégial de la région de Québec*. Mémoire de maîtrise en éducation, Université du Québec à Rimouski, Québec.
- Cantin, A. et Lauzon, M. (2002). Atelier 311 : expériences de mentorat au collégial. In *Actes du Colloque conjoint APOP-AQPC* (p. 72-80). Montréal : Association pour les applications pédagogiques de l'ordinateur au post-secondaire : Association québécoise pour la pédagogie collégiale.
- Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu (2009). *Informations à l'usage des enseignants en philosophie*. Saint-Jean-sur-Richelieu : Cégep Saint-Jean-sur-Richelieu, Département de philosophie.
- Chouinard, R. (1999). Enseignants débutants et pratiques de gestion de classe. *Revue des sciences de l'éducation*, 25(3), 497-514.
- Collège de Maisonneuve (2004a). *Rapport d'autoévaluation institutionnelle*. Montréal : Collège de Maisonneuve.
- Collège de Maisonneuve (2004b). *Rapport du comité d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants : année 2003-04*. Montréal : Collège de Maisonneuve.
- Gaudreault, S. (2007). Pour une insertion professionnelle réussie dans l'enseignement, travaillons ensemble! *Virage*, 10(1).
- Groupe de recherche sur l'insertion professionnelle de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton (s.d.). *Site du guide d'insertion professionnelle à l'usage du mentor et du mentoré*. Site téléaccessible à l'adresse <[http://www8.umoncton.ca/umcm-grip/guide\\_mentor.doc](http://www8.umoncton.ca/umcm-grip/guide_mentor.doc)>. Consulté le 26 avril 2010.

- Harrison, D. (2004). L'éthique et la recherche sociale. In Karsenti, T. et Savoie-Zajc, L. *La recherche en éducation : étapes et approches* (3e éd.). Sherbrooke: Éditions du CRP, p. 37-60.
- Herbert, G. (1995). Le soutien aux nouveaux enseignants et aux nouvelles enseignantes. *Pédagogie Collégiale*, 8(3), 14-17.
- Laliberté, J. et Dorais, S. (1999). *Un profil de compétences du personnel enseignant du collégial*. Sherbrooke : Éditions du CRP.
- Lauzon, M. (2002). Comment les professeurs du collégial ont-ils appris à enseigner? *Pédagogie Collégiale*, 15(4), 4-10.
- Lauzon, M. (2003). Le développement professionnel des professeurs du collégial : des enjeux communs et quelques parcours types. *Pédagogie Collégiale*, 16(3), 22-29.
- Letven, E. (1992). Induction. In R. Fessler et J. Christensen (dir.), *The Teacher Career Cycle*, Boston: Allyn and Bacon, p. 59-86.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (s.d.). *Site du mandat des Centres collégiaux de transfert de technologie*. Site téléaccessible à l'adresse <<http://www.mels.gouv.qc.ca/ens-sup/ens-coll/cctt/cctt-mandat.asp>>. Consulté le 24 septembre 2008.
- Nault, G. (2007). Insertion, identité et développement professionnels : trois concepts aux liens étroits. *Pédagogie Collégiale*, 20(2), 13-16.
- Nault, T. (1999). Écllosion d'un moi professionnel personnalisé. In J.-C. Héту, M. Lavoie et S. Baillauquès (dir.), *Jeunes enseignants et insertion professionnelle*. Bruxelles : De Boeck et Larcier, p. 139-159.
- Pratte, M. (2002). Enseigner : un acte professionnel en pleine évolution. *Pédagogie Collégiale*, 16(2), 17-25.
- Pratte, M. (2007). Se préparer à l'arrivée importante de nouveaux professeurs. *Pédagogie Collégiale*, 20(4), 19-26.
- Raymond, D. (2001). Processus et programmes d'insertion professionnelle des enseignants du collégial. *Pédagogie Collégiale*, 14(3), 22-27.
- Réseau Trans-tech (s.d.). *Site du Réseau Trans-tech*. Site téléaccessible à l'adresse <<http://www.reseau transtech.qc.ca/index.html>>. Consulté le 10 avril 2010.

- Savoie-Zajc, L. (2003). L'entrevue semi-dirigée. In B. Gauthier (dir.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec, p. 293-316.
- Savoie-Zajc, L. (2004). La recherche qualitative/interprétative en éducation. In Karsenti, T. et Savoie-Zajc, L. *La recherche en éducation : étapes et approches* (3e éd.). Sherbrooke: Éditions du CRP, p. 123-150.
- Savoie-Zajc, L. et Karsenti, T. (2004). La méthodologie. In Karsenti, T. et Savoie-Zajc, L. *La recherche en éducation : étapes et approches* (3e éd.). Sherbrooke : Éditions du CRP, p. 109-121.
- Van der Maren, J. M. (2003). *La recherche appliquée en pédagogie : des modèles pour l'enseignement* (2<sup>e</sup> éd.). Bruxelles : Édition De Boeck Université, p. 107-124.
- Weva, K. (1999). Insertion professionnelle des nouveaux enseignants : responsabilité de l'administration scolaire. In J.-C. Héту, M. Lavoie et S. Baillauquès (dir.), *Jeunes enseignants et insertion professionnelle*. Bruxelles : De Boeck et Larcier, p. 187-208.

## **ANNEXE 1**

## MAQUETTE D'ENTREVUE

### Objectif du projet

Élaborer un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI.

### Échéancier du projet

Date	Étape
Juin-2010	<p>Une première collecte de données sous la forme d'entrevues sera effectuée auprès des participants.</p> <p>Des intervenantes et intervenants connexes aux enseignantes et enseignants seront également interviewés : coordonnateur de département, directrice-adjointe de l'IPI et secrétaire du directeur de l'IPI. Le but étant de préciser la nature des besoins des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ainsi que les modalités d'accompagnement. Il sera alors possible de compléter le cahier des charges.</p> <p>L'analyse des données obtenues obligera probablement la tenue d'une deuxième collecte de données. Celle-ci serait nécessaire afin d'obtenir l'avis des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ainsi que des intervenantes et intervenants connexes sur des éléments non prévus soulevés lors de la première série d'entrevues.</p>

Date	Étape
Été-2010	Suite à l'analyse des nouvelles données obtenues, le guide d'insertion sera développé.  Le guide d'insertion développé sera ensuite validé par deux enseignantes et enseignants ayant entre deux et cinq ans d'expérience afin de le raffiner.
Automne-2010	L'expérimentation du guide d'insertion suivra. Elle aura lieu auprès d'une nouvelle enseignante ou un nouvel enseignant (ou deux si possible) de l'IPI. Un mentor accompagnera la nouvelle enseignante ou le nouvel enseignant. Le chercheur assurera quant à lui un suivi tout au long de cette étape.
Hiver-2011	Il y aura ensuite analyse des derniers résultats obtenus.
Été-2011	La présentation de l'essai conclura le tout.

### **Considérations d'ordre éthique**

Trois moyens sont prévus pour le respect des règles éthiques. Le premier est de ne pas divulguer l'identité des participants ayant pris part aux entrevues. Les informations personnelles seront donc retirées des verbatim d'entrevues.

Le deuxième moyen est de faire en sorte qu'il ne soit pas possible de déterminer l'origine (le participant) des données obtenues. Lors de la présentation dans le rapport de recherche des données obtenues lors des entrevues, une attention toute particulière sera portée afin de faire en sorte qu'il ne soit pas possible de trouver l'origine des données présentées (ex.: lacunes observées par les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants). Pour ce faire, les données obtenues auprès des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants ne seront pas divisées en sous-catégories comme le sexe, l'âge ou le secteur.

Le troisième et dernier moyen prévu pour respecter des règles éthiques est de préciser aux participantes et aux participants qu'elles et ils peuvent se retirer de la recherche en tout temps sans préjudices (droit de retrait). Ces dernières et ces derniers auront d'ailleurs à signer un formulaire de consentement volontaire et éclairé. Il y sera entre autres mentionné que les données seront conservées sur support informatique durant une période de cinq ans et ne seront pas utilisées à des fins autres que le présent essai.

### **Formulaire d'information et de consentement**

Réponse aux questions si nécessaire et collecte.

### **Questions**

Vérification de la compréhension des questions 1 à 4 du questionnaire :

1. Secteur;
2. Formation en pédagogie;
3. Expérience d'enseignement à temps plein dans un établissement d'enseignement;
4. Expérience d'enseignement à temps plein à l'IPI.

Développement des réponses aux questions 5 à 8 du questionnaire :

5. Qu'est-ce que vous avez trouvé le plus difficile lors de vos premiers mois d'enseignement à l'IPI?
6. Qu'est-ce qui vous a été utile pour faciliter votre travail lors de vos premiers mois d'enseignement à l'IPI?
7. Si on vous avait remis un guide à votre arrivée à l'IPI pour répondre à vos besoins de tous ordres, quels éléments aurait-il dû comporter?

8. À partir de ce que vous avez reçu depuis votre arrivée à l'IPI, qu'est-ce que vous ajouteriez comme information pédagogique (*relative aux méthodes et pratiques d'enseignement*) et comme information relative au(x) programme(s) où vous enseignez?



## **ANNEXE 2**

**QUESTIONNAIRE AUX NOUVELLES ENSEIGNANTES ET AUX  
NOUVEAUX ENSEIGNANTS À L'INSTITUT DES PROCÉDÉS  
INDUSTRIELS (IPI)**

Nom de la participante ou du participant :

\_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

1. Secteur

- Bioprocédés
- Instrumentation
- Mécanique
- Opération
- Procédés chimiques

2. Formation en pédagogie

- Aucun crédit
- 1-15 crédits
- 16-30 crédits
- 31-45 crédits
- 46 crédits et plus

3. Expérience d'enseignement à temps plein dans un établissement d'enseignement

- Moins d'un an
- 1-2 ans
- 3-5 ans
- 6-10 ans
- 11 ans et plus

4. Expérience d'enseignement à temps plein à l'IPI

- Moins d'un an
- 1 an
- 2 ans
- 3 ans
- 4 ans
- 5 ans

5. Qu'est-ce que vous avez trouvé le plus difficile lors de vos premiers mois d'enseignement à l'IPI?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

6. Qu'est-ce qui vous a été utile pour faciliter votre travail lors de vos premiers mois d'enseignement à l'IPI?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

7. Si on vous avait remis un guide à votre arrivée à l'IPI pour répondre à vos besoins de tous ordres, quels éléments aurait-il dû comporter?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---



## **ANNEXE 3**

## **FORMULAIRE D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT**

Vous êtes invité(e) à participer à un projet de recherche. Le présent document vous renseigne sur les modalités de ce projet de recherche. S'il y a des mots ou des paragraphes que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions. Pour participer à ce projet de recherche, vous devrez signer le consentement à la fin de ce document et nous vous en remettrons une copie signée et datée.

### **Titre du projet**

Élaboration d'un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'Institut des procédés industriels.

### **Personnes responsables du projet**

Sylvain Leclerc, conseiller pédagogique au Service de Développement pédagogique du Collège de Maisonneuve, est responsable de ce projet. Vous pouvez le joindre au numéro de téléphone 514-254-7131, poste 4273, pour toute information supplémentaire ou tout problème relié au projet de recherche.

Ce projet est réalisé dans le cadre d'une maîtrise en enseignement au collégial sous la direction de Mme Danielle-Claude Bélanger, conseillère pédagogique au Service de Développement pédagogique du Collège de Maisonneuve. Vous pouvez la joindre au numéro de téléphone 514-254-7131, poste 4957.

### **Objectif du projet**

L'objectif de ce projet est d'élaborer un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'IPI.

### **Raison et nature de la participation**

En tant qu'enseignante ou enseignant à l'IPI ayant moins de cinq années d'expérience, il vous est proposé de participer à cette recherche.

Votre participation à ce projet sera requise pour une entrevue d'environ une heure. Cette entrevue aura lieu à l'IPI, selon vos disponibilités. Vous aurez à répondre à des questions sur ce qui facilite votre insertion à l'IPI et sur le support que vous recevez des principaux intervenants. Vous aurez au préalable à répondre à un questionnaire se rapportant à des situations que vous avez vécues depuis votre arrivée à l'IPI ainsi qu'à vos besoins en tant que nouvelle enseignante ou nouvel enseignant.

### **Avantages pouvant découler de la participation**

Votre participation à ce projet de recherche vous apportera l'avantage de mieux connaître et utiliser ce qui favorise votre insertion à l'IPI. À cela s'ajoute le fait qu'elle contribuera à l'avancement des connaissances entourant les facteurs favorisant l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'Institut des procédés industriels.

### **Inconvénients et risques pouvant découler de la participation**

Votre participation à la recherche ne devrait pas comporter d'inconvénients significatifs, si ce n'est le fait de donner de votre temps.

### **Droit de retrait sans préjudice de la participation**

Il est entendu que votre participation à ce projet de recherche est tout à fait volontaire et que vous restez libre, à tout moment, de mettre fin à votre participation sans avoir à motiver votre décision ni à subir de préjudice de quelque nature que ce soit.

Advenant que vous vous retiriez de l'étude, demandez-vous que les documents écrits vous concernant soient détruits?

Oui  Non

### **Confidentialité, partage, surveillance et publications**

Durant votre participation à ce projet de recherche, le chercheur responsable recueillera et consignera dans un dossier de recherche les renseignements vous concernant. Seuls les renseignements nécessaires à la bonne conduite du projet de recherche seront recueillis. Ils peuvent comprendre les informations suivantes : nom, date d'entrée en fonction à l'IPI, réponses aux questionnaires et comptes-rendus d'entrevues.

Tous les renseignements recueillis au cours du projet de recherche demeureront strictement confidentiels dans les limites prévues par la loi. Afin de préserver votre identité et la confidentialité de ces renseignements, vous ne serez identifié(e) que par un numéro de code. La clé du code reliant votre nom à votre dossier de recherche sera conservée par le chercheur responsable du projet de recherche.

Le chercheur principal de l'étude utilisera les données à des fins de recherche dans le but de répondre aux objectifs scientifiques du projet de recherche décrits dans ce formulaire d'information et de consentement.

Les données du projet de recherche pourront être publiées dans des revues scientifiques ou partagées avec d'autres personnes lors de discussions scientifiques. Aucune publication ou communication scientifique ne renfermera quoi que ce soit qui puisse permettre de vous identifier.

Les données recueillies seront conservées, sous clé, pour une période n'excédant pas 5 ans. Après cette période, les données seront détruites. Aucun renseignement permettant d'identifier les personnes qui ont participé à l'étude n'apparaîtra dans aucune documentation.

### **Résultats de la recherche et publication**

Vous serez informé des résultats de la recherche et des publications qui en découleront, le cas échéant. Nous préserverons l'anonymat des personnes ayant participé à l'étude.

### **Aspects éthiques**

Vous pouvez parler de tout problème éthique concernant les conditions dans lesquelles se déroule votre participation à ce projet avec le responsable du projet.

**Consentement libre et éclairé**

Je, \_\_\_\_\_ (*nom en lettres moulées*), déclare avoir lu et/ou compris le présent formulaire et j'en ai reçu un exemplaire. Je comprends la nature et le motif de ma participation au projet. J'ai eu l'occasion de poser des questions auxquelles on a répondu, à ma satisfaction. Par la présente, j'accepte librement de participer au projet.  
Signature de la participante ou du participant :

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_  
20\_\_\_\_.

**Déclaration de responsabilité du chercheur de l'étude**

Je, Sylvain Leclerc, chercheur de l'étude, déclare que je suis responsable du déroulement du présent projet de recherche. Je m'engage à respecter les obligations énoncées dans ce document et également à vous informer de tout élément qui serait susceptible de modifier la nature de votre consentement.  
Signature du chercheur de l'étude : \_\_\_\_\_

**Déclaration du responsable de l'obtention du consentement**

Je, Sylvain Leclerc, certifie avoir expliqué à la participante ou au participant intéressé(e) les termes du présent formulaire, avoir répondu aux questions qu'il ou qu'elle m'a posées à cet égard et lui avoir clairement indiqué qu'il ou qu'elle reste, à tout moment, libre de mettre un terme à sa participation au projet de recherche décrit ci-dessus. Je m'engage à garantir le respect des objectifs de l'étude et à respecter la confidentialité.

Signature : \_\_\_\_\_

Fait à \_\_\_\_\_, le \_\_\_\_\_  
20\_\_\_\_.



## **ANNEXE 4**

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'éducation

Guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à  
l'Institut des procédés industriels

par

Sylvain Leclerc

Avril 2012

© Sylvain Leclerc, 2012

## **GUIDE D'INSERTION**

On retrouve dans les pages qui suivent un guide pour l'insertion des nouvelles enseignantes et des nouveaux enseignants à l'Institut des procédés industriels. Ce guide est divisé en deux parties : un volet administratif et un volet pédagogique.

### **1 Volet administratif**

#### **1.1 Structure organisationnelle de l'IPI et du Collège**

##### **1.1.1 Direction générale**

La Direction générale joue le rôle d'officier administratif du Collège. Avec le comité exécutif, elle assure :

- l'administration courante du Collège
- l'exécution des décisions du conseil d'administration et du comité exécutif
- la gestion des dépenses
- la préparation des plans de développement à court et à long terme.

##### **1.1.2 Direction des études**

La Direction des études a comme [mandat](#) de planifier, d'analyser, de contrôler et de prendre les décisions appropriées en ce qui concerne les activités à caractère pédagogique au Collège. Dans le cadre de ses fonctions, la Direction des études traite des dossiers tels que le plan de la réussite, le développement, l'évaluation et la révision des programmes, les stratégies de développement des équipes de travail, le cheminement scolaire et les relations interservices.

##### **1.1.3 Ressources humaines**

Consultez la [note de service](#) (PDF) dans laquelle vous trouverez la liste des employés à joindre pour toute question relevant du Service des ressources humaines : affichages, contrat, ancienneté, assurances, etc.

##### **1.1.4 Finances**

Consultez la [note de service](#) (PDF) dans laquelle vous trouverez la liste des employés à joindre pour toute question relevant du Service de la paie du Service des finances.

### 1.1.5 Vie étudiante

Pour les activités reliées à la vie étudiante comme les spectacles, les équipes sportives, les conférences, les clubs et les organismes, les activités organisées par les départements, visitez la Zone étudiante sur le [site Web du Collège](#).

### 1.1.6 Syndicat des enseignants

Les coordonnées de votre syndicat sont :

**Syndicat des professeures et professeurs du Collège de Maisonneuve**

FNEEQ-CSN

Local A-4452A, poste téléphonique 4555

Courriel : [sppcm@cmaisonneuve.qc.ca](mailto:sppcm@cmaisonneuve.qc.ca)

Site Web : <http://www.sppcm.org/>

Présidente : [Pascale Sirard](#)

Secrétaire permanente : [Joanne Dufour](#)

### 1.1.7 Plan du Collège

Dans la section [Me repérer au Collège](#) du site Web du Collège, vous trouverez un plan qui vous aidera à vous y retrouver si vous devez vous y rendre.


### 1.1.8 Description de l'IPI, du CÉPROCQ, de l'ITEGA et du CCDMD

L'Institut des procédés industriels du Collège de Maisonneuve est le spécialiste de la formation technique en procédés industriels au Québec. Il est la seule institution à former la main-d'oeuvre technique spécialisée en :

- procédés chimiques
- procédés nanométallurgiques
- procédés biologiques et chimiques
- automatisation industrielle

L'Institut assure aussi le perfectionnement des travailleurs dans ces secteurs industriels.

L'Institut abrite deux centres collégiaux de transfert de technologie (CCTT) : le CÉPROCQ et l'ITEGA.

 Le [Centre d'études des procédés chimiques du Québec](#) (CÉPROCQ) est un centre collégial de transfert de technologie (CCTT) qui propose des solutions innovatrices à un coût abordable aux PME œuvrant dans le domaine de la chimie et dans des secteurs connexes (aéronautique, traitement des déchets, valorisation de biomasses végétales, etc.).



L'[Institut de technologie des emballages et du génie alimentaire \(ITEGA\)](#) a été créé en 2007 pour répondre à un besoin de l'industrie en matière d'emballage et de transformation agroalimentaire en offrant une expertise dans le développement d'emballages innovateurs et écoresponsables ainsi que dans l'ingénierie des procédés alimentaires.

L'Institut abrite également le [Centre collégial de développement de matériel didactique \(CCDMD\)](#). Le CCDMD, géré par le Collège de Maisonneuve, est un centre de production de ressources informatisées et de documents imprimés conçus à l'intention du personnel enseignant et des élèves de l'ensemble du réseau collégial du Québec.

## 1.2 Services de soutien à l'enseignement

### 1.2.1 Centre de documentation et Centre des médias

L'Institut des procédés industriels possède un [Centre de documentation](#). Ce dernier se trouve au local P-223. Le Collège de Maisonneuve comporte quant à lui un [Centre des médias](#), mieux connu sous le nom de bibliothèque. Son entrée est située dans le pavillon D au 4<sup>e</sup> étage.

### 1.2.2 Conseiller pédagogique à la formation continue

[Éric Larivée](#), au local P-203c, poste 6243, est le conseiller pédagogique responsable des programmes suivants offerts à la formation continue :

- Techniques de procédés chimiques
- Conduite de procédés biologiques et chimiques en discontinu
- Conduite de procédés nanométallurgiques

#### Activité 1

N'hésitez pas à demander au conseiller pédagogique d'assister à une [séance d'information](#) pour chacun de ces programmes. Lors de cette rencontre, il donne des informations essentielles sur :

- le programme d'AEC et de DEC intensif concerné
- les fonctions de travail du technicien
- les emplois offerts aux finissants
- le processus de sélection des candidats
- l'Institut des procédés industriels

### 1.2.3 Registrariat

Le registrariat assure le cheminement des demandes d'admission, la convocation aux séances d'inscription, la vérification des préalables, la production des horaires et des bulletins, le cheminement des demandes de correction ou de révision de notes, etc. À l'IPI, c'est [Danielle Sabourin](#), au local P-213B, poste 6224, qu'il faut consulter en cas de question relative au registrariat.

### 1.2.4 Service de développement pédagogique

Vous pouvez obtenir un soutien à l'enseignement en consultant une conseillère ou un conseiller pédagogique qui pourra recevoir vos demandes et vous accompagner dans la recherche de solutions. N'hésitez pas à contacter le [Service de développement pédagogique du Collège de Maisonneuve](#) au poste 4214.

### 1.2.5 Psychologue

Une psychologue est disponible au Collège pour aider les étudiants à identifier leurs compétences et leurs limites, à trouver des solutions afin qu'ils exercent plus de pouvoir sur leur vie.

Pour prendre un rendez-vous, ils doivent se présenter au local D-3629.

Heures d'ouverture

Lundi au jeudi : 8 h 30 à 12 h – 13 h à 16 h 30

Vendredi : 8 h 30 à 12 h

Quelques lectures utiles :

[La déprime vs la dépression](#) (PDF)

[Le suicide - Document de prévention et de postvention](#) (PDF)

[L'anxiété](#) (PDF)

Tous les employés ayant plus de trois mois de service continu au Collège de Maisonneuve peuvent, quant à eux, recourir au programme d'aide aux employés. Le PAE fonctionne sur une base volontaire. Vous pouvez vous en prévaloir pour tout problème d'ordre professionnel, personnel, conjugal ou familial. Pour plus de détails, cliquez sur *Programme d'aide aux employés* dans la section *Accès rapide* de l'[Intranet du Collège de Maisonneuve](#).

### 1.2.6 Coopérative et carte de membre

La [librairie coopérative](#) du Collège vous offre une gamme variée de produits et services. De plus, à chaque année, la coopérative redistribue des sommes importantes en soutenant des activités et des projets étudiants. Un petit détail : lorsque vous aurez fait 100 \$ d'achats en librairie générale, vous aurez droit à une ristourne additionnelle de 7 % sur tous vos achats subséquents de livres en librairie générale.

Téléphone : 514 255-5033

Vous aurez besoin d'une carte du personnel pour devenir membre de la librairie coopérative. Pour vous procurer une carte, adressez-vous au local D-2657.

- Le mardi de 13 h 30 à 14 h 30
- Le mercredi de 9 h à 10 h
- Le jeudi de 13 h 30 à 15 h

Petite mise en garde : Attendez quelques jours avant de vous présenter, le temps de permettre au personnel des ressources humaines d'activer votre dossier.

### **1.2.7 Cahiers coop**

Les étudiants de l'IPI utilisent des cahiers coop qu'ils se procurent à la [librairie coopérative](#) du Collège. Veuillez vous adresser à votre représentant de secteur afin qu'il vous indique quels cahiers coop vous aurez besoin pour vos cours et comment les obtenir.

## **1.3 Vie départementale**

### **1.3.1 Collègues (leur expertise)**

N'hésitez pas à consulter le coordonnateur du département de Techniques de procédés chimiques ([Claude Lanteigne](#), au local P-319C, poste 6230) ainsi que votre représentant de secteur afin d'en apprendre davantage sur vos collègues ainsi que sur leur domaine d'expertise.

### **1.3.2 Visite du département**

#### **Activité 2**

Nous vous proposons de participer à une visite guidée de l'Institut des procédés industriels. Votre mentor ou votre représentant de secteur agira comme guide lors de cette visite.

### **1.3.3 Programmes**

Quatre programmes sont offerts à l'IPI :

- [Techniques de procédés chimiques](#) (à l'enseignement régulier et à la formation continue)
- [Conduite de procédés biologiques et chimiques en discontinu](#) (à la formation continue)
- [Conduite de procédés nanométallurgiques](#) (à la formation continue)
- [Automatisation industrielle](#) (à la formation continue)

### 1.3.4 Cours et plans de cours

Sur le [site Web de l'IPI](#), on retrouve la grille de cours pour chacun des programmes offerts à l'IPI.

Dans le cas de chaque cours à l'IPI, un plan de cours commun est utilisé. Votre représentant de secteur pourra vous remettre la plus récente version des plans de cours dont vous avez besoin.

### 1.3.5 Horaire

[Danielle Sabourin](#), au local P-213B, poste 6224 vous fera parvenir votre horaire de cours.

Chaque période de cours est d'une durée de 2h45 incluant une pause de 15 minutes au milieu de la période. Le cadre horaire est le suivant :

- 8h15 à 11h00 (lundi au vendredi)
- 12h10 à 14h55 (lundi au mercredi et vendredi) et 12h45 à 15h30 (jeudi)
- 15h10 à 17h55 (lundi au mercredi)

### 1.3.6 Politiques et pratiques départementales

Le [Code de vie](#) de l'Institut des procédés industriels du Collège de Maisonneuve est un complément au document [Les règles du jeu](#). Il se veut un reflet de la vie à l'Institut des procédés industriels.

Le *Code de vie* de l'Institut des procédés industriels du Collège de Maisonneuve contient les politiques suivantes :

- Procédures de conciliation;
- Politique sur les présences et la ponctualité;
- Politique des contrôles, examens et examens de reprise.

Ces politiques s'adressent aux étudiants inscrits dans le programme de *Techniques de procédés chimiques* (DEC et AEC), dans le programme de *Conduite de procédés biologiques et chimiques en discontinu* (AEC) et dans le programme de *Conduite de procédés nanométallurgiques* (AEC).

### 1.3.7 Tâche de l'enseignant

Selon la [convention collective du personnel enseignant 2010-2015](#), vous devez fournir à titre de chargé de cours, en plus de votre prestation de cours, la correction et la surveillance des examens et des travaux dans la discipline enseignée.



### **1.3.8 Responsabilités et comités départementaux**

De par votre statut de chargé de cours, vous n'êtes pas tenu de participer aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions départementales. Néanmoins, vous trouverez plus de détails sur le fonctionnement du département de Techniques de procédés chimiques à l'article 4-1.00 de la [convention collective du personnel enseignant 2010-2015](#).

### **1.3.9 Chargé de cours : qu'est-ce que c'est?**

La Fédération des syndicats de l'enseignement (CSQ) a préparé un document utile aux enseignantes et aux enseignants à statut précaire. Ce document s'intitule [Les droits des enseignantes et enseignants à statut précaire](#).

## **1.4 Aspects administratifs et installation matérielle**

### **1.4.1 Photocopieuse**

L'Institut des procédés industriels dispose d'une photocopieuse que vous pouvez utiliser si vous avez un nombre limité de photocopies à faire. Cette dernière est située dans un local tout juste à côté de la réception. Il vous faut préalablement obtenir un code d'accès auprès de [Janine Gagnon](#), au local P-210, poste 6222.

### **1.4.2 Système téléphonique**

Si votre poste téléphonique n'est pas activé, demandez à le faire activer à [Janine Gagnon](#), au local P-210, poste 6222. Une fois activé, il vous faudra personnaliser votre boîte vocale. Nous utilisons la messagerie vocale Meridian. Généralement, il y a un guide dans chaque bureau. Si vous n'en avez pas, demandez-en un. Information : <http://sinfo.cmaisonneuve.qc.ca/>

Voici les fonctions essentielles :

Pour accéder à la messagerie	Composer le 5000.
Pour changer le message d'accueil de l'utilisateur	Faites le 82. Enregistrez votre message d'accueil puis faites le 5 quand votre enregistrement vous convient.
Pour changer le nom du propriétaire de la boîte vocale (vous en l'occurrence)	Faites le 89. Enregistrez votre nom puis faites le 5 quand votre enregistrement vous convient.
Pour changer le mot de passe	Faites le 84. Entrez ensuite votre nouveau mot de passe.
Pour prendre vos messages à distance (de chez vous par exemple)	Composez le numéro de téléphone du Collège : 514 254-7131, puis composez le 5000. Entrez ensuite votre numéro de poste suivi de votre mot de passe.

Pour toute question, appelez le soutien technique au poste 4220.

### 1.4.3 Pigeonniers

Vous disposez d'un pigeonnier situé à proximité de la réception. Il sera principalement utilisé par la direction pour la transmission de documents à votre attention et par les étudiantes et étudiants pour la remise de travaux.

### 1.4.4 Bureau

Les bureaux des enseignantes et enseignants de l'Institut des procédés industriels sont répartis dans trois endroits différents :

- P-218 : secteur opération principalement;
- P-222 : secteurs bioprocédés et instrumentation principalement;
- P-319 : secteurs mécanique et procédés chimiques principalement.

### 1.4.5 Clés

Vérifiez avec [Janine Gagnon](#), au local P-210, poste 6222, si les clés (bureau, classeurs, classes, laboratoires, armoires du secteur, ...) qui ont été commandées à votre intention sont prêtes.

### 1.4.6 Outlook

Voici le lien Internet pour accéder au courriel Web :

<https://courriel.cmaisonneuve.qc.ca/>

Il est recommandé d'utiliser Internet Explorer pour accéder à toutes les options.

#### **1.4.7 Léa d'Omnivox**

Léa d'Omnivox est une plateforme qui vous permettra entre autres de :

- distribuer des documents à vos étudiants;
- remettre les notes d'évaluation;
- transmettre des messages aux étudiants.

Il est possible d'accéder à cette plateforme en cliquant sur Omnivox dans la section Accès rapide de l'[Intranet du Collège de Maisonneuve](#).

Pour vous aider, le Collège Gérald-Godin a conçu un [guide d'utilisation de l'environnement numérique Léa](#). Le Cégep de Sainte-Foy a quant à lui produit des [capsules vidéo de formation sur Léa](#).

#### **1.4.8 Signature de contrats**

Pour chacune de vos charges de cours (ex. : cours *Pompes* d'une durée de 75 h), vous aurez un contrat à signer. [Isabelle Caron](#), au local P-210, poste 6208, vous contactera chaque fois que vous aurez un contrat à signer.

#### **1.4.9 Signalisation des absences**

Si pour toute raison vous prévoyez être absente ou absent à l'un de vos cours, vous devez prévenir la direction en appelant au 514 255-4444. Si l'Institut est prévenu à temps, les étudiantes et étudiants seront avisés par l'affichage d'une note au babillard des horaires ou, si le délai le permet, l'annulation apparaîtra sur le [site Intranet de l'Institut](#).

#### **1.4.10 Locaux**

L'Institut est un environnement pédagogique à la fine pointe de la technologie. Il comporte :

- 17 laboratoires de chimie, de mécanique, d'instrumentation, d'opération et d'automatisation industrielle pour apprendre les divers procédés industriels sur des équipements comparables à ceux utilisés en industrie.
- 3 salles de simulation pour mettre en pratique ses connaissances et vivre une expérience industrielle concrète.
- 3 salles de cours avec des équipements spécialisés pour manipuler les instruments de travail réels de l'industrie.

Consultez la [liste des laboratoires](#) sur le site Web de l'Institut pour en savoir davantage sur leur fonction et les cours liés à chacun.

#### **1.4.11 Matériel audio-visuel**

Pour toute question concernant l'utilisation ou l'emprunt de matériel audio-visuel (ex. : vidéoprojecteur), adressez-vous à [Martin Gagné](#), au local P-153, poste 6216.

#### **1.4.12 Sécurité**

Le numéro de poste téléphonique du Service de la sécurité est le 4210. Ce service est localisé à l'entrée principale du Collège au niveau 3.

#### **1.4.13 Cafétéria**

Ouverte de 7 h 30 à 15 h 00 du lundi au vendredi.

Vous trouverez le menu de la semaine dans la section Café et Resto Sésame de l'[Intranet de l'Institut des procédés industriels](#).

#### **1.4.14 Stationnement**

Pour vous procurer un permis de stationnement, remplissez le formulaire [Demande de permis de stationnement](#) (PDF) et présentez-vous à la réception de l'Institut des procédés industriels pour payer votre vignette. [Grille tarifaire](#).

Consultez la [Politique relative à la gestion du parc de stationnements](#).

### **2 Volet pédagogique**

#### **2.1 Documents pédagogiques institutionnels**

##### **2.1.1 Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages**

Un document très important doit être pris en compte par le plan de cours, c'est le *Règlement sur la politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (également appelé [Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages](#) — PIEA). Le professeur enseigne, fait apprendre et souvent joue un rôle d'éducateur. Mais, il lui faut aussi sanctionner des apprentissages, c'est-à-dire évaluer le degré de développement de la compétence ou des compétences visé par le cours.

L'enseignant partage ce rôle avec l'établissement qui ultimement recommandera au ministre de délivrer un diplôme pour tel ou tel étudiant. La PIEA demande au professeur de respecter certains principes et certaines règles dans l'évaluation des apprentissages de ses élèves, de façon à ce que le Collège puisse assumer ses responsabilités : assurer la validité, la crédibilité, l'équité et la transparence de l'évaluation des apprentissages et garantir la valeur du diplôme.

Le plan de cours présente les différentes évaluations qui concourront à établir la note finale de l'étudiant pour ce cours. En planifiant vos évaluations, vous devez vous assurer que vous respectez la politique.

### **2.1.2 Politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française**

La [\*Politique relative à l'emploi et à la qualité de la langue française\*](#) précise certaines de vos responsabilités en ce qui concerne la pédagogie du français parlé et écrit dans votre cours. Votre plan de cours fera part aux élèves de la façon dont ces responsabilités seront exercées dans le cours.

### **2.1.3 Projet éducatif**

Vous intégrez une profession qui vous confère un rôle social. Ce rôle tient non seulement à la nature interactive du travail enseignant, lequel ne peut avoir lieu qu'en relation avec des élèves, mais il comporte également une dimension collective importante.

Révisé en 2008, le [\*Projet éducatif du Collège de Maisonneuve\*](#) énonce la mission qu'il s'est donnée, celle d'éduquer pour former les citoyens de demain en accord avec ses valeurs : l'ouverture, le respect, l'engagement et le dépassement de soi. Les engagements du Collège visent donc à : 1. ÉDUIQUER, soit favoriser le développement des habiletés intellectuelles, des connaissances et des attitudes; 2. TRANSFORMER, soit de transmettre une culture de dépassement de soi et 3. AGIR, soit d'encourager l'engagement social ou citoyen.

### **2.1.4 Recours des étudiants**

Même si vous agissez de façon professionnelle et que vous respectez les politiques, il se peut que des élèves soient insatisfaits de l'évaluation que vous avez faite de leurs apprentissages. Dans ce cas, la première chose à faire est de les rencontrer et d'échanger avec eux sur le problème. Il se peut que vous jugiez bon de hausser leur note, leur donnant ainsi satisfaction. Il se peut aussi que vous jugiez leur demande injustifiée et que, malgré vos explications, l'étudiant persiste à se sentir lésé. C'est alors son droit de recourir à la [\*Procédure de révision de notes\*](#).

Cette procédure est en vigueur au Collège de Maisonneuve depuis près de 20 ans. C'est dire si elle est nécessaire! Il est essentiel que vous en preniez connaissance. Elle permet de faire intervenir des tiers pour résoudre le conflit. Les droits et devoirs du professeur et de l'étudiant sont pris en considération.

Enfin, il vous faut savoir qu'il existe une [\*Procédure de conciliation relative aux plaintes des élèves\*](#). Celle-ci traite des cas où un élève ou un groupe d'élèves se sent lésé par l'enseignement d'un professeur. Dans le cadre de cette procédure, deux agents de conciliation (des professeurs d'expérience nommés à cette fonction par la

Commission des études) sont chargés d'assister les élèves dans la recherche d'une entente avec le professeur. À défaut d'entente, un comité de conciliation est formé et formule des recommandations.

## **2.2 Formation pédagogique (PERFORMA)**

PERFORMA est un secteur de l'Université de Sherbrooke qui offre des programmes de perfectionnement aux enseignants de l'ordre collégial. Les activités de formation de PERFORMA permettent l'intégration et le transfert des apprentissages dans la pratique afin d'avoir des retombées concrètes dans la classe ainsi qu'au niveau du développement pédagogique en général.

Vous retrouvez la programmation dans la section Activités-formations du [site Web du Service de développement pédagogique](#).

## **2.3 Outils pédagogiques**

Vous retrouvez des outils pédagogiques et recueils de textes dans la section Soutien à l'enseignement du [site Web du Service de développement pédagogique](#).

## **2.4 Enseigner**

### **2.4.1 Analyser la situation éducative**

#### **Activité 3**

Avant votre premier cours, nous vous proposons de participer à une rencontre avec votre représentant de secteur où il vous présentera :

- Le cahier de programme, le plan-cadre de cours ainsi que le plan de cours qui vous concernent;
- Un portrait sommaire de la clientèle étudiante (caractéristiques et obstacles à l'apprentissage).

### **2.4.2 Concevoir l'intervention pédagogique**

Dans la section Soutien à l'enseignement du [site Web du Service de développement pédagogique](#), vous trouverez des pistes et outils qui vous aideront à :

- Préparer un cours;
- Évaluer des apprentissages.

### 2.4.3 Réaliser l'intervention pédagogique

Dans la section Soutien à l'enseignement du [site Web du Service de développement pédagogique](#), vous trouverez des textes qui vous permettront de :

- Aider à apprendre;
- Créer un climat favorable à l'apprentissage;
- Susciter la motivation à apprendre en classe.

#### Activité 4

Nous vous proposons d'assister à une période de cours de votre mentor ou de tout autre professeur de votre choix.

### 2.4.4 Réguler son action

Le recueil de textes [Évaluer son enseignement](#) vous aidera à autoévaluer votre enseignement.

#### Activité 5

Au terme de votre premier cours, après environ deux mois d'enseignement, nous vous proposons d'échanger avec votre mentor ou votre représentant de secteur sur les effets de votre enseignement sur l'apprentissage de vos étudiantes et étudiants. Cet échange vous permettra, au besoin, de trouver des moyens pour remédier aux difficultés éprouvées par vos étudiantes et étudiants. Nous vous suggérons d'aborder ensemble les trois thèmes suivants : planification de cours, gestion de classe et stratégies pédagogiques.