



C R F P

Collectif de recherche sur la formation professionnelle

LA RÉUSSITE SCOLAIRE
EN FORMATION PROFESSIONNELLE

Journée d'étude,
13 février 2008

RECHERCHE, ANALYSE ET RÉDACTION



ÉLISABETH MAZALON, *professeure à l'UdeS*

JACQUES BOTONDO, *étudiant au doctorat en éducation à l'UdeS*

DENISE GIGUÈRE, *étudiante au diplôme d'intervention en FP à l'UdeS*

LYNE BÉLANGER, *étudiante au doctorat en éducation à l'UdeS*

COLLABORATION



ANIMATION DES ATELIERS ET DES PLÉNIÈRES

ANDRÉ BALLEUX, *professeur à l'UdeS*

CHANTALE BEAUCHER, *professeure à l'UdeS*

HENRI BOUDREAU, *professeur à l'UQAM*

CÉLINE CHATIGNY, *professeure à l'UQAM*

MARC TARDIF, *professeur à l'UdeS*

SECRÉTAIRES D'ATELIERS

JACQUES BOTONDO

DENISE GIGUÈRE

JULIE LEFEBVRE, *étudiante au doctorat en éducation à l'UdeS*

LUCIE MARCHESSAULT, *étudiante au doctorat en éducation à l'UQAM*

LOGISTIQUE DE L'ÉVÉNEMENT

LYNE BÉLANGER

TABLE DES MATIÈRES



SIGLES ET ABRÉVIATIONS UTILISÉS DANS CE DOCUMENT.....	I
INTRODUCTION.....	1
OBJECTIFS DE LA JOURNÉE D'ÉTUDE	3
OBJECTIFS DES ATELIERS.....	3
SYNTHÈSE DES ATELIERS	
AXE 1 - RAPPORT D'ATELIER.....	5
FAITS SAILLANTS.....	13
AXE 2 - RAPPORT D'ATELIER	15
FAITS SAILLANTS.....	26
AXE 3 - RAPPORT D'ATELIER.....	27
FAITS SAILLANTS.....	35
AXE 4 - RAPPORT D'ATELIER.....	37
FAITS SAILLANTS.....	42
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES SUR LA RÉUSSITE SCOLAIRE.....	43

SIGLES ET ABRÉVIATIONS



ATE:	Alternance travail-études
CFP:	Centre de formation professionnelle
CLE:	Centre local d'emploi
CRFP:	Collectif de recherche sur la formation professionnelle
CS :	Commission scolaire
CSST:	Commission de la santé et de la sécurité du travail
DEP:	Diplôme d'études professionnelles
EHDAA:	Élève handicapé ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage
FP:	Formation professionnelle
FPT :	Formation professionnelle et technique
TDG:	Test de développement général
TES :	
TENS:	Test d'équivalence de niveau de scolarité

INTRODUCTION



Le ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport (MELS) a adopté des mesures pour concrétiser son engagement à l'égard de la réussite en lançant les *Plans de réussite* au printemps 2000. Les centres de formation professionnelle sont alors invités à établir un diagnostic des apprentissages et du cheminement scolaire de leurs élèves, à se fixer des objectifs mesurables et à préciser les moyens particuliers permettant d'atteindre ces objectifs. Les moyens devront être liés à l'amélioration des apprentissages, l'encadrement des élèves, l'ouverture du centre sur son milieu et la concertation avec le milieu et les entreprises. Conséquemment, la réussite devient l'affaire de tous: le centre de formation professionnelle, l'élève responsable de ses apprentissages, le personnel enseignant et les entreprises impliquées dans les stages.

Le collectif de recherche sur la formation professionnelle (CRFP) a organisé une première journée d'étude sur ce thème le 13 février 2008. Plus de 60 personnes y ont participé. Étaient représentés: la profession enseignante, les professionnelles et les professionnels de l'enseignement, les acteurs et actrices du milieu gouvernemental, les directions de centre de formation ainsi que les partenaires du milieu de l'emploi.

D'entrée de jeu, deux communications ont présenté quelques recherches et pratiques reliées à la réussite scolaire en formation professionnelle. Elles ont été immédiatement suivies de quatre ateliers s'articulant chacun autour d'un axe de réflexion du CRFP.

En après-midi une assemblée plénière visant la réflexion commune sur les sujets d'atelier a eu lieu. La journée d'étude s'est clôturée par une synthèse visant une mise en commun des thématiques.

Dans ce rapport, nous avons colligé et ordonné les données brutes recueillies lors des travaux d'ateliers. À la lecture du rapport, on s'aperçoit que les élèves en formation professionnelle se situent réellement au cœur de nos préoccupations !

Élisabeth Mazalon,
Responsable du CRFP



OBJECTIFS DE LA JOURNÉE D'ÉTUDE



IDENTIFIER LES PROBLÉMATIQUES DES PARTENAIRES EN LIEN AVEC LA PERSÉVÉRANCE ET LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES EN FORMATION PROFESSIONNELLE;

FAVORISER LE DÉVELOPPEMENT DE COLLABORATIONS ENTRE LE MILIEU DE LA RECHERCHE ET LES DIVERS PARTENAIRES DES MILIEUX CONCERNÉS PAR LA PROGRAMMATION DU CRFP.

OBJECTIF DES ATELIERS



FAIRE ÉTAT DES PROBLÉMATIQUES ACTUELLES EN LIEN AVEC LA PERSÉVÉRANCE ET LA RÉUSSITE EN :

IDENTIFIANT LES PROBLÉMATIQUES;

DÉCRIVANT LES SITUATIONS ACTUELLES PAR RAPPORT AUX PROBLÉMATIQUES;

IDENTIFIANT LES FACTEURS ET LES CAUSES ÉVENTUELLES;

IDENTIFIANT LES EFFETS ET LES CONSÉQUENCES;

IDENTIFIANT LES MOYENS MIS EN PLACE;

IDENTIFIANT LES PROJETS EN COURS DE RÉALISATION.



« LES ÉLÈVES AU CŒUR DE LEURS APPRENTISSAGES »

Cet atelier permettra de relever les éléments essentiels à une meilleure connaissance de la clientèle en formation professionnelle. Plus précisément, il vise à identifier les problématiques actuelles vécues par les élèves au regard de leur persévérance et de leur réussite en formation professionnelle.

**PROBLÉMATIQUES ET
SITUATIONS
ACTUELLES**

**1. L'ACCOMPAGNEMENT ET L'ENCADREMENT DANS LE PROJET
PROFESSIONNEL ET DE FORMATION**

Les plus concernés sont les jeunes de moins de 20 ans. Cette problématique renvoie à plusieurs problèmes. D'une part, l'orientation et l'identification professionnelles des jeunes. Les jeunes sont-ils bien informés au départ du métier dans lequel ils s'engagent ? Quelle projection l'élève se fait-il de sa future profession ? Quelles sont la perception et les exigences qu'il a ou non du métier ? Certains professionnels signalent que ce métier semble inconnu à l'élève, ce qui soulève la question des abandons en cours de formation. D'autre part, et liée à l'orientation, on pointe la sélection des élèves en formation professionnelle (FP). Il s'agit ici des attitudes et des préalables exigés des élèves. La FP serait-elle la (seule) voie pour les élèves dont l'estime de soi est faible ? L'accompagnement dans un projet professionnel pourrait être dans certains cas une possibilité de relance en FP pour les moins de 20 ans qui ont abandonné ou décroché.

2. QU'EST-CE QUE LA RÉUSSITE SCOLAIRE EN FP ?

Le concept de réussite scolaire en FP prend en compte les notions de perceptions, d'attitudes, de valeurs et du genre des élèves, au regard de l'environnement socio-économique actuel au Québec. La perception et les attitudes des élèves vis-à-vis de la réussite sont à considérer dans un contexte où l'élève pense plus en termes d'utilité (« Quel est le pourcentage exigé par le programme ? Le travail à faire sera-t-il noté » ?), de calcul de l'effort, de profit et de gain (Quel salaire ? Quel taux d'employabilité à l'avenir?). La pratique montre que les filles et les garçons n'ont pas la même maturité, la même motivation, les mêmes réactions face à l'effort à fournir dans les études (participation, implication, conduite). Dans certains centres, on enregistre environ 25% d'abandon chez les garçons contre 9% chez les filles; les filles réussissent mieux et sont plus motivées dans les métiers traditionnels. Quant aux statistiques des abandons scolaires, certains centres signalent des raisons inconnues et le changement d'orientation.

3. LES LOGIQUES SOCIALES ET LES VALEURS DES JEUNES

D'une part, les logiques sociales et les valeurs des jeunes semblent s'influencer mutuellement. La tendance est de travailler plus d'heures, pendant les études, pour gagner plus afin de résoudre ses besoins

**PROBLÉMATIQUES ET
SITUATIONS
ACTUELLES**

(suite)

socioéconomiques (conciliation travail-études-famille). D'autre part, les valeurs des élèves sont influencées par la logique suivante : la formation est envisagée sous l'angle du diplôme (examens, notes), pour résoudre des questions existentielles selon le statut et la condition particulière de chacun.

4. LES PROBLÈMES ÉCONOMIQUES ET FINANCIERS

Ces problèmes lorsqu'ils ne sont pas maîtrisés peuvent être la cause d'abandon scolaire. Ils concernent indifféremment le paiement du transport pour se rendre au lieu de la formation, le soutien à la famille (immigrants), payer son loyer ou son auto (jeunes, familles monoparentales, vie de couple), la prise en charge de sa santé (accès à des soins et services de qualité), les responsabilités familiales comme la garde des enfants (personnes monoparentales), la consommation (drogues, alcool, dépendance aux jeux, médication), la détresse psychologique (suicide occasionnellement). Des liens sont à faire entre ces éléments et les problématiques précédentes.

5. L'INTERCULTURALITÉ

L'interculturalité est une réalité de plus en plus présente au Québec en raison de l'immigration. La compréhension de la langue française est un problème pour certains immigrants et cela rejailit sur leurs apprentissages. En effet, les difficultés en français ont des incidences sur la maîtrise des objectifs d'apprentissage et du projet professionnel, il s'agit avant tout d'une question de langue et de représentations sociales et non d'habiletés professionnelles et de capacités intellectuelles. Dans la pratique, il faut parfois compter sur l'apport de 40% de temps excédentaire de la part du personnel enseignant pour intervenir auprès de la clientèle interculturelle afin d'améliorer leur compréhension et leur intégration.

LES FACTEURS

EN GÉNÉRAL:

On mentionne l'environnement social et familial (rôle des parents), les valeurs et les croyances des élèves et des enseignants, les situations économiques et financières, les perceptions de la FP (voie pour élèves en difficultés). Une question : ces perceptions ne viennent-elles pas des adultes (enseignants et parents notamment)?

EN DÉTAILS:

Les facteurs économiques et sociaux : Dans une conjoncture économique locale offrant de l'emploi, les jeunes persèverent difficilement à l'école. Cela ne semble pas être le cas en contexte de pénurie d'emploi. L'offre d'emploi influence aussi l'orientation. Par exemple, dans certaines régions, le secteur de la construction vide la fabrication mécanique. On note une contradiction : les employeurs veulent embaucher des jeunes avant l'obtention de leur diplôme, et pourtant certaines voix rappellent que les diplômés sont de plus en plus nécessaires;

Les facteurs philosophiques : Il est surtout fait allusion aux valeurs et aux croyances des jeunes (élèves) et des adultes (enseignants, formateurs). Ainsi en est-il de la culture du moindre effort ou du plus court chemin pour accéder au marché du travail. Pour certains élèves, la priorité est donnée à l'Attestation professionnelle plutôt qu'au DEP ou au DEC;

Le sens de l'expérience scolaire : Il concerne la perception de l'éducation et de la réussite chez les jeunes. Ainsi, la définition et la place de la compétence et des apprentissages font problème. On note un facteur générationnel à travers la question du « sens ». Certains jeunes demandent souvent : « Telle notion étudiée reviendra-elle à l'examen ? Est-ce que cela va me donner le diplôme ? Est-ce que cela va me servir pour mon travail ? ». De leur côté, les adultes se posent aussi des questions par exemple : « Que signifient la réussite et la compétence pour les jeunes ? Que veulent-ils ? »;

Les facteurs institutionnels : Les sources de financement ne sont pas suffisantes pour soutenir les changements visés par les institutions et les organisations concernées par la formation professionnelle des élèves (MELS, Emploi-Québec, employeurs).

Les facteurs psychologiques : Le plaisir d'être à l'école est questionné: « Peut-on avoir du *fun* à l'école? », le sentiment d'appartenance manque dans certains cas : on accorde peu de place à la vie étudiante dans certains

LES FACTEURS

(suite)

centres de formation professionnelle (CFP). La priorité est souvent donnée aux contenus et au temps de formation. Or, dans certains CFP où il y a expression d'éléments d'identification (comme le port d'uniformes pour les élèves et les formateurs, les clubs de hockey), il y a moins d'abandons. En résumé, il y a un écart entre le plaisir et l'effort;

L'arrêt temporaire des études : Le retour aux études après une période d'interruption fait peur à certains élèves, surtout adultes, qui se demandent comment apprendre à apprendre?

EFFETS ET CONSÉQUENCES SUR LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES

Le manque d'implication personnelle : L'implication est variable selon les programmes. Des indicateurs pertinents en termes de réussite scolaire font problème dans le quotidien scolaire des élèves : le temps consacré aux études, l'effort et la volonté d'apprendre, le manque de concentration et le sens de l'initiative. L'entrée sur le marché du travail en est parfois retardée;

Le manque de maturité vocationnelle : L'absence de choix pertinent du métier qu'on souhaite exercer;

La qualité de la formation et de la main d'œuvre en question : Le professionnalisme et la conscience professionnelle des élèves inquiètent au-delà de la réussite aux examens. Quels types d'infirmiers, de mécaniciennes aura-t-on au Québec dans le futur ? Quelle crédibilité et satisfaction obtiendront-ils auprès des employeurs ? Quels services seront offerts à la population ? Il y aurait une tension entre réussite aux examens et développement des compétences;

La conciliation travail-études : Cette conciliation s'avère difficile en raison de la diminution qu'elle entraîne généralement dans le temps personnel que les élèves consacrent à leurs études et par la suite, ses effets sur la réussite scolaire. Il y a alors risque de décrochage et d'abandon en cours de formation;

Des coûts sociaux énormes : Décrochage, sous-qualification, problèmes de consommation causent des problèmes psychologiques, économiques et de santé. Cette situation provoque des coûts élevés d'aide sociale et une dépendance des individus vis-à-vis de la société;

<p>EFFETS ET CONSÉQUENCES SUR LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES</p> <p><i>(suite)</i></p>	<p>Dans le cas particulier de l’alternance travail-études (ATE) : On remarque certaines situations de stress et de fatigue qui s’avèrent à la longue préjudiciables à la motivation et à l’assiduité des élèves.</p>
<p>MOYENS MIS EN ŒUVRE</p> <p>(MESURES, ACTEURS IMPLIQUÉS)</p>	<p>Programme motivation-action : Une poursuite de programme en FP pour des jeunes de 15 ans, initialement en 3^{ième} secondaire, avec acquisition de préalables;</p> <p>Affectation de personnel qualifié pour le développement d’activités de vie scolaire : des activités dites « autres »;</p> <p>Suivi de personnes à risques d’abandon (plan d’action individualisé). Embauche de personnel formé à cet effet;</p> <p>Développement de l’intérêt pour la formation professionnelle;</p> <p>Partenariat avec une entreprise locale : pour contrer les abandons (en soudage) et favoriser le travail-études;</p> <p>Une expérience de projet « gagnant-gagnant » : contribution d’entreprises en aide aux jeunes en difficultés ou en crises temporaires (santé, logement). En retour, les bénéficiaires s’impliquent dans les activités communautaires de l’école (temps, garde des plus jeunes, activités sociales internes à l’école);</p> <p>Bourses de soutien à la persévérance scolaire : Prioritairement aux plus persévérants en dépit des obstacles rencontrés;</p> <p>Accompagnement de personnes immigrantes : De femmes dans les métiers non traditionnels nouvellement sur le marché du travail, des moins de 20 ans dans les carrefours jeunesse-emploi. Les formes sont variées: portes ouvertes, stages d’un jour, programme pour aplanir les difficultés ou pour répondre aux besoins autres que ceux reliés à la pédagogie;</p> <p>Mise à niveau et soutien en français : Pour les personnes immigrantes et les femmes monoparentales;</p>

<p>MOYENS MIS EN ŒUVRE</p> <p>(MESURES, ACTEURS IMPLIQUÉS)</p> <p><i>(suite)</i></p>	<p>Bureau de relance : Collaboration des trois secteurs, jeunes, professionnel et aux adultes pour aborder les aspects préventif et curatif;</p> <p>Groupes mixtes MELs-CS étudiant diverses thématiques : L'accès des moins de 20 ans en FP, plan d'intervention en FP ou en cas d'abandon, Chapeau les Filles, Les Olympiades de la FP, expériences de la FP dans les CS;</p> <p>Recrutement de personnel pour le service de soutien en psychoéducation : Les tâches du personnel comprennent l'accueil individuel et l'écoute des élèves (sans aspect thérapeutique), travail auprès des enseignantes et des enseignants pour le suivi des élèves (échanges d'informations), formation d'un comité d'élèves et du groupe « Chapeau les Filles » (réseautage);</p> <p>Un encan à partir des productions des ateliers du CFP : Le produit de cette activité permet d'accorder des prêts sans intérêts aux élèves dans le besoin.</p>
<p>PROJETS EN COURS DE RÉALISATION</p>	<p>Aller sur le terrain, dans les écoles et les CS, pour parler directement aux jeunes de la FP, recueillir leurs intérêts, susciter des choix avisés et informés;</p> <p>Redéfinir et valider les choix professionnels des élèves qui s'engagent en FP;</p> <p>Tenir compte des conditions familiales: offrir un service de garde pour les parents qui sont en formation;</p> <p>Etablir un partenariat CFP-entreprise : Une formation de qualité dans le milieu, sentiment d'appartenance aux deux mondes, progression de la concertation formation-emploi, motivation des élèves. C'est gagnant pour tous;</p> <p>Faire connaître aux acteurs de l'institution scolaire et de formation, les différentes ressources du milieu qui sont disponibles. Une formatrice disait : «J'ai réalisé qu'après cinq ans je ne connaissais pas mon employeur»;</p> <p>Le ministère prévoit de développer une pédagogie entrepreneuriale par la mise en <i>projet</i> des jeunes dans les CFP.</p>

**MESURES
SOUHAITABLES**

S'inspirer du Danemark : L'élève est amené, très tôt dans son parcours et son processus de formation (en quatrième et cinquième secondaire) dans les entreprises. C'est une autre manière de sensibiliser les jeunes à la FP;

Du côté du MELS : Il s'agit de favoriser l'ATE et certaines initiatives telles Chapeau les filles (volet mentorat et métiers non traditionnels), et aussi de faire connaître les valeurs entrepreneuriales au service de la FPT.

**DONNÉES
MANQUANTES POUR
AIDER À
COMPRENDRE LA
PROBLÉMATIQUE**

La définition de la réussite scolaire en FP: S'agit-il de l'obtention du diplôme (notes, réussite des examens)? Ou bien considère-t-on les compétences nécessaires à l'exercice du métier en entreprise?

Les statistiques sur l'abandon scolaire et les raisons de cet abandon font très souvent défaut.



1. LA CLIENTÈLE DE LA FP A CHANGÉ AU COURS DES QUINZE DERNIÈRES ANNÉES

- Les jeunes de moins de 20 ans inscrits dans un programme de formation professionnelle semblent davantage portés aux résultats immédiats, dans l'«ici et maintenant».

2. LES PROBLÈMES ÉCONOMIQUES DES JEUNES SONT NOMBREUX ET VARIÉS

- Leurs besoins concernent la vie scolaire (prêts et bourses), leur vie personnelle (consommation, mode), leur vie sociale (obligations financières, famille monoparentale, aide aux parents restés au pays dans le cas des immigrants);
- Quelquefois, leurs besoins économiques influencent les apprentissages au point de nuire à la persévérance et à la réussite scolaire;
- Certains suspendent leurs études pour s'engager sur le marché du travail;
- La conciliation travail-études est présentée comme une question actuelle et complexe.

3. LA RÉUSSITE SCOLAIRE EN FORMATION PROFESSIONNELLE RESTE UN CONCEPT À BALISER

- Qu'est-ce que la réussite scolaire : Des compétences? Le diplôme? Le rendement et la performance en classe?
- Dans certains centres, on enregistre environ 25% d'abandon chez les garçons contre 9% chez les filles. Les raisons et les chiffres des abandons scolaires restent souvent inconnus.

4. LE SENTIMENT D'APPARTENANCE À L'INSTITUTION SCOLAIRE A BESOIN D'ÊTRE AMÉLIORÉ

- Certaines initiatives prises pour augmenter l'appartenance sociale des jeunes à leur centre de formation professionnelle (uniformes, fêtes, activités socioculturelles) influent positivement sur le degré de satisfaction des élèves et du personnel enseignant, le tout doublé d'une hausse des résultats scolaires.

5. L'ACCOMPAGNEMENT PSYCHOLOGIQUE DES ÉLÈVES

- Les jeunes d'aujourd'hui ont besoin d'aide psychologique. Leur accompagnement interpelle la formation des enseignantes et enseignants.
- Le recrutement du personnel qualifié se pose dans le même temps.



« LES ENSEIGNANTS ET LEURS PRATIQUES PROFESSIONNELLES »

Dans cet atelier, il sera notamment question des problématiques vécues par les enseignantes et les enseignants, de leurs pratiques professionnelles et du développement des compétences de l'élève au regard de leur réussite.

**PROBLÉMATIQUES ET
SITUATIONS
ACTUELLES**

**1. LE PASSAGE DE LA PRATIQUE D'UN MÉTIER AU RÔLE D'ENSEIGNANTE
OU D'ENSEIGNANT**

Ce passage est chaotique et préoccupe tant les directions de centres que les équipes enseignantes. Comment aider le personnel enseignant en début de carrière à faire face à la déstabilisation ressentie lorsqu'ils abordent la profession enseignante après quelques années de pratique du métier? Comment assurer leur accompagnement dans cette nouvelle profession?

2. LE CHANGEMENT DE LA CLIENTÈLE EN FP

La modification de la clientèle est particulièrement palpable depuis les quinze dernières années. La perception des enseignantes et des enseignants face à leurs élèves est en mouvance ; ils se questionnent à savoir : comment les jeunes élèves d'aujourd'hui apprennent-ils ? Comment faire en sorte qu'ils soient des élèves performants? Comment gérer le besoin de flexibilité des élèves de FP (cas de l'ATE)?

Les caractéristiques des élèves sont multiples et différentes d'une génération à l'autre ce qui demande des ajustements sensibles de la part du personnel enseignant en matière d'approches et de pratiques et ce, toujours dans le but d'assurer la rétention et le succès des élèves.

3. LE QUESTIONNEMENT DES PRATIQUES ENSEIGNANTES

Chaque enseignante et enseignant devrait être en mesure de questionner son approche, ses capacités à bien enseigner et son apport au regard de la réussite des élèves qu'il accompagne, tout en se tenant à jour tant au regard de la pédagogie que de la pratique de son métier. Mais ont-ils les moyens et le temps de le faire ? La formation du Bac en FP tient-elle compte de ces besoins et de ceux de la clientèle actuelle ?

4. LES BESOINS EN RESSOURCES HUMAINES ET MONÉTAIRES

Dans les centres de FP, ces besoins sont criants et inhibent les activités administrative et pédagogique. La tâche des enseignantes et des enseignants se complexifie. Dans ce contexte, faire appel à leur bonne volonté n'est pas un moyen suffisant en soi;

<p>DESCRIPTION DE LA SITUATION ACTUELLE EN LIEN AVEC LA PROBLÉMATIQUE</p>	<p>En règle générale les enseignantes et les enseignants en FP passent directement de la pratique de leur métier à la profession enseignante et ce, sans formation préalable en enseignement. Pour la plupart d’entre eux, ce n’est qu’après avoir débuté l’enseignement qu’ils doivent s’inscrire au baccalauréat en FP pour l’obtention de la licence ou du brevet;</p> <p>Les conditions de travail et d’exercice de la profession ont une influence, tout comme la taille des groupes s’avère aussi un facteur déterminant. Le transfert d’expertise entre collègues ne se fait pas toujours du fait de l’individualisme existant encore dans la profession: chasse gardée, refus de partager le matériel développé. La réalité de l’intergénérationnalité se manifeste tant entre le personnel enseignant, qu’entre les élèves et qu’entre le personnel enseignant et les élèves;</p> <p>En plus de l’acte d’enseigner, le travail d’une enseignante et d’un enseignant en FP nécessite des ressources nombreuses et variées. L’étendue des sollicitations est telle que les enseignantes et les enseignants peinent à y faire face seuls. Ils ont besoin d’outils et de l’aide de personnes spécialisées pour s’acquitter adéquatement des nouvelles tâches qui leur sont confiées et pour gérer la diversité des besoins des élèves.</p>
<p>FACTEURS</p>	<p>EN LIEN AVEC LA PROBLÉMATIQUE 1</p> <p>Le transfert d’expertise se fait difficilement entre le personnel enseignant senior et le personnel enseignant en début de carrière.</p> <p>La responsabilité de ce passage n’est pas clairement définie : Universités? Directions de centre? Collègues expérimentés? Tous doivent jouer un rôle;</p> <p>Actuellement, le poids de cette insertion semble reposer principalement sur les enseignantes et les enseignants expérimentés ainsi que sur le personnel professionnel;</p> <p>Le recrutement, l’insertion et l’accompagnement varient d’un centre de formation à l’autre;</p> <p>Les nouvelles enseignantes et les nouveaux enseignants sont parfois laissés à eux-mêmes;</p>

FACTEURS

(suite)

Le personnel enseignant en début de carrière adopte des approches liées à la pratique du métier plutôt que des approches pédagogiques et transversales; la perception des enseignantes et des enseignants juniors versus les séniors et vice-versa n'est pas toujours juste et fondée;

La communication avec les collègues expérimentés est parfois difficile en raison de l'utilisation d'une terminologie différente de part et d'autre. En effet les plus anciens ont souvent fait leurs études il y a longtemps et ne sont pas toujours au fait des nouvelles terminologies;

Le personnel enseignant en début de carrière, en plus de débiter en enseignement, d'assumer ses nouvelles tâches et de se trouver dans une situation de précarité, doit entreprendre des études. La lourdeur de la tâche aboutit dans certains cas à des désertions dans les premières années d'enseignement;

Des professionnels ont l'impression d'un éternel recommencement. Ils investissent beaucoup d'efforts pour assurer l'insertion du nouveau personnel enseignant. Comme les désertions sont nombreuses ils ont l'impression d'avoir investi temps et efforts à perte.

La visibilité du travail enseignant en FP semble être au cœur de la problématique. La reconnaissance du métier d'enseignant en FP serait nécessaire ainsi qu'un soutien en termes de subventions pour palier les problèmes de ressources fréquemment évoqués.

EN LIEN AVEC LA PROBLÉMATIQUE 2

C'est un faux débat d'opposer les jeunes et les moins jeunes, il faut simplement que les enseignantes et les enseignants soient bien formés;

Plusieurs jeunes enseignantes et enseignants ne sont pas réfractaires aux programmes d'intervention auprès des élèves et à leur accompagnement (demande d'aide). Par ailleurs, ce n'est pas une question d'âge car plusieurs jeunes enseignants veulent apprendre mais ils n'ont pas l'impression que le BEP leur permet de développer les compétences transversales dont ils ont besoin pour faire face à la situation.

FACTEURS

(suite)

Certaines enseignantes et certains enseignants se plaignent de la démotivation des élèves. Mais, quelle est leur propre responsabilité face à cette situation ? L'enseignant doit se regarder, questionner ses pratiques. Propose-t-il des activités stimulantes ? Est-il imaginatif ? Parvient-il à intéresser les élèves ? Un cours qui n'est pas livré de manière intéressante n'est pas source de motivation;

Enseigner aujourd'hui est plus difficile qu'il y a 15 années car la société propose un modèle de consommation rapide avec pour effet que les élèves exigent à la fois un bon prof et un prof capable de les enflammer et de maintenir leur attention. Un prof qui donne un bon «show»;

Les programmes de formation tiennent-ils compte des caractéristiques des clientèles actuelles (génération Y) : demande de flexibilité, intérêt pour la personne et connaissance des réalités des élèves?

Les moins de 20 ans font leur choix du métier au regard de l'employabilité et du salaire une fois diplômés. Il semblerait qu'ils ne choisissent plus comme autrefois, dans la majorité des cas, un métier mais d'abord un statut. Ces choix ont un grand impact sur leur motivation en cours de formation, assurés qu'ils sont qu'une fois le diplôme en poche ils auront de l'emploi. Pour certains, c'est la loi du moindre effort qui domine;

Comment faire développer aux élèves les attitudes et les compétences requises par le marché du travail?

Notre jeune clientèle veut étudier à temps plein avec un horaire à temps partiel;

Dans certains CFP, 52% de la clientèle à moins de 20 ans, 70% des nouveaux ont moins de 20 ans. Cette nouvelle donne questionne le personnel enseignant. La profession doit repenser ses approches, sa gestion de la classe, la prise en compte des clientèles difficiles, le besoin de supports;

L'accueil est important pour aider les élèves à persévérer. Cet accueil est aussi important pour le personnel enseignant en début de carrière;

Dans certains cas, si les besoins de base des élèves ne sont pas comblés (manger à sa faim), il est illusoire de parler de réussite et de persévérance. La pédagogie n'y changera pas grand chose et les objectifs ne seront pas atteints;

FACTEURS

(suite)

Les enseignantes et les enseignants doivent faire face à une clientèle qui est parfois en détresse, angoissée, médicamentée et en crise. Or, ils n'ont parfois pas les compétences requises ni le soutien des personnels spécialisés pour répondre aux demandes d'aide et d'entrevues individuelles;

Des centres déplorent l'absence de budget pour embaucher du personnel professionnel: Comment gérer les situations épineuses? Qu'est ce qu'un programme d'intervention? (Je suis mal à l'aise, je n'ai pas la formation requise);

Parfois les élèves sont de jeunes parents, des chefs de famille monoparentale, ils cumulent emploi et études et parfois ils perdent leur emploi. Comment l'école et le personnel enseignant peuvent-ils adapter l'horaire en conséquence ou du moins le gérer différemment?;

La santé et la sécurité au travail sont très importantes. Un cours de 45 heures en début de formation ne suffit pas. Une collaboration école et marché du travail est nécessaire.

EN LIEN AVEC LA PROBLÉMATIQUE 3

La manière d'enseigner devrait aussi être un gage de succès. C'est pourquoi les indicateurs du côté du personnel enseignant sont à étudier;

L'apport de l'enseignante et de l'enseignant dans la réussite de l'élève n'est pas à minimiser;

Les enseignantes et les enseignants devraient être aidés dans le développement de leur capacité à se projeter comme professionnels de l'enseignement;

Parfois les attitudes négatives des élèves font en sorte que le temps investi pour les contrôler prime sur le temps d'enseignement lui-même;

Les enseignantes et les enseignants attendent de leur administration que cette dernière règle les problèmes de gestion de classe mais refusent souvent qu'elle aborde le volet de la pédagogie. Les enseignantes et les enseignants estiment que les gestionnaires n'ont pas à intervenir dans cet aspect de leur profession. Pourtant, dans certains cas, la volonté de l'administration aide à poser la bonne question : qu'apprennent les élèves ? Et pas seulement, qu'est-ce qu'on leur enseigne?

FACTEURS

(suite)

Parfois par manque de soutien de l'administration dans leur institution certains enseignants ou certaines enseignantes décrochent et « roulent sur le pilote automatique »;

Les programmes d'études en FP sont parfois désuets et rigides. On voudrait les modifier pour mieux prendre en compte la réalité du marché du travail, celle des jeunes et les besoins des enseignants;

Le développement des pratiques enseignantes est complexe et les enseignants s'investissent beaucoup pour le bon fonctionnement du travail.

La pratique de certains enseignants ou certaines enseignantes plus âgés est très statique à certains égards ; certains jugent plus facile de continuer à enseigner de la même manière plutôt que de se mettre à jour dans leur métier de façon continue;

Plusieurs enseignantes et enseignants ne sont pas réfractaires aux demandes de la nouvelle clientèle, et ce n'est pas une question d'âge. Ils veulent s'y investir davantage mais le bac en enseignement professionnel ne semble pas combler tous leurs besoins. Au baccalauréat, certains ont beaucoup d'expérience alors que d'autres en ont très peu. Dans les centres, les enseignantes et enseignants associés ont un certificat ce qui peut limiter les possibilités d'entraide;

Des employeurs se demandent comment influencer l'école et le personnel enseignant. Pour eux, le mode d'enseignement individualisé répond aux besoins d'une certaine clientèle mais pas à tous les publics.

EN LIEN AVEC LA PROBLÉMATIQUE 4

Les enseignantes et les enseignants doivent pouvoir répondre à des besoins particuliers au regard de l'adaptation. Ils ou elles ressentent le besoin de développer des compétences transversales pour intervenir en adaptation scolaire, n'ayant pas été formés pour ça;

L'école n'étant pas toujours équipée comme sur le marché du travail, il faut former les jeunes à l'adaptation et au transfert des connaissances ; Les secteurs sont si différents que parfois une solution fonctionne pour un secteur et pas pour un autre;

Les administrateurs et les administratrices ont recours au réseautage mais les enseignants et les enseignantes le font très peu. Ces derniers et ces dernières ont besoin de partager leurs pratiques, d'échanger leurs idées, de visiter d'autres centres de formation;

FACTEURS

(suite)

On demande parfois à des enseignantes et des enseignants de faire du tutorat, mais ont-ils les outils pour bien le faire? Par exemple si on leur demande de faire des entrevues individuelles avec un élève en période de crise, plusieurs ne se sentent pas capable de le faire et refusent alors d'autres le font de leur mieux sans outils appropriés;

Les enseignantes et enseignants ne sont pas toujours formés pour assurer une relation d'aide, conduire des entrevues individuelles ou pour soutenir des collègues en difficulté;

La clientèle est toujours en mouvement;

L'école n'est pas toujours bien équipée pour recevoir les élèves;

Les plans de réussite fonctionnent-ils ? Des besoins en ressources humaines et monétaires se font sentir pour que nous puissions changer nos manières de travailler de façon à assurer une bonne insertion;

Plusieurs estiment que le support et l'argent sont davantage investis pour les élèves alors que les besoins des enseignantes et des enseignants sont aussi primordiaux;

La FP semble toujours être le parent pauvre du système d'éducation.

Certains élèves pris dans les problèmes d'argent et/ou les problèmes de famille (enfant malade, relations humaines en souffrance) sont tentés d'abandonner la formation notamment quand l'horaire n'est pas adapté à leurs besoins particuliers;

Il semble difficile d'envisager la réussite et la persévérance des élèves sans se questionner sur l'acte d'enseignement et la relation enseignant-élève. Il faut certes tenir compte des caractéristiques de l'élève mais il y a aussi beaucoup à explorer au niveau du personnel enseignant.

**MOYENS MIS EN
ŒUVRE
(MESURES, ACTEURS
IMPLIQUÉS)**

Les enseignantes et les enseignants expérimentés, agissant en qualité de maîtres-associés, assurent de manière naturelle l'accompagnement des enseignants en début de carrière et soutiennent leurs efforts. Cet accueil n'est pas officiel mais il se fait implicitement; il exige parfois beaucoup des enseignantes et des enseignants qui l'assurent. En cas de démission du nouveau collègue, il faut recommencer avec une nouvelle personne...

Un centre a mis en place un programme d'accueil et de mentorat dédié aux élèves afin de les soutenir et de les aider à persévérer;

Un centre a embauché des professionnels en psychoéducation pour répondre quotidiennement aux questions du personnel enseignant. Par exemple : Comment accompagner un élève qui a un déficit d'attention?

Un centre a obtenu de bons résultats en permettant aux élèves de sortir du programme pour de courtes périodes et d'y revenir (*gestion de la flexibilité*). Les résultats sont probants sur le plan de la diplomation et de la persévérance (environ 80% de récupération des élèves);

Un autre centre s'est doté de services psycho-sociaux pour répondre à la détresse de sa clientèle;

Lors des analyses de situation de travail, le milieu est invité à participer au développement des programmes afin de les articuler aux réalités;

Ouverture du MELS depuis 5 années en ce qui concerne le développement des programmes. Toutefois l'établissement de budgets préétablis semble orienter les choix possibles. On aurait besoin de plus d'argent pour implanter les nouveaux programmes.

**PROJETS EN COURS
DE RÉALISATION**

Des universités ont développé des cours pour favoriser l'insertion des enseignants en début de carrière;

Les blessures au travail chez les moins de 25 ans sont très élevées. A l'initiative de la CSST, des employeurs travaillent en partenariat avec les enseignantes et les enseignants car le cours qui leur est offert à l'entrée ne suffit pas. Par la suite, la collaboration du milieu dissipe les réticences des enseignantes et des enseignants;

La CSST bâtit actuellement des trousse de sécurité pour les écoles, les enseignants et les enseignantes. La sécurité est une compétence transversale.

**MESURES
SOUHAITABLES**

Les universités devraient « se coller » à la réalité du passage des nouveaux enseignants de la pratique du métier vers le milieu d'enseignement. On souligne aussi l'importance du support du maître-associé et la responsabilité de l'employeur dans la facilitation et la gestion de ce passage;

Les échanges permettent de relever le fait que la réussite et l'accompagnement de l'élève doivent aller de pair avec l'accompagnement du personnel enseignant en début de carrière (passage du métier à l'enseignement);

La mutualisation des expériences (réseautage, échanges, collaboration, partage d'expériences) entre écoles et centres est indispensable au niveau des administrations et du personnel enseignant mais elle n'est pas facile. L'idée est de ne pas toujours chercher à inventer ce que d'autres ont déjà bien mis en place;

Pour questionner l'acte d'enseignement, il conviendrait de réaliser des observations directes en classe pour mettre en lumière la relation élève-enseignant. Mais, les syndicats manifestent beaucoup de réticences à cet égard. Toutefois, l'on constate que lorsque la démarche est réalisée dans un but d'aide pratique, les syndicats sont généralement partants;

Quelques questionnements ont été formulés : pourquoi telle enseignante ou tel enseignant réussit-il et l'autre pas? Pourquoi un élève abandonne-t-il même s'il réussit ? Comment nos élèves apprennent-ils?

**DONNÉES
MANQUANTES POUR
AIDER À
COMPRENDRE LA
PROBLÉMATIQUE**

Les indicateurs de réussite imposés en CFP (pour atteindre les objectifs en lien avec le marché du travail) et les caractéristiques de l'élève de moins de 20 ans ont été soulevés sans un débat en profondeur. De même que les indicateurs du côté du personnel enseignant (pratiques, perceptions, réussite);

Les indicateurs des compétences de l'enseignante et de l'enseignant dans la formation du baccalauréat en FP dans nos universités: qu'est-ce que la réussite d'un enseignant ou d'une enseignante? Le diplôme ou le développement des douze compétences cibles ?

L'interculturalisme, la nouvelle clientèle dans plusieurs régions de la province;

Qu'est-ce que la réussite de l'élève ? Les compétences pour l'exercice du métier? Le diplôme, les bonnes notes et la réussite des examens?



1. LE PASSAGE DE LA PRATIQUE D'UN MÉTIER AU STATUT D'ENSEIGNANTE OU D'ENSEIGNANT S'AVÈRE PROBLÉMATIQUE:

- Dans beaucoup de cas, c'est un passage chaotique, un passage qui déstabilise les personnes.

2. LA PERCEPTION DES ENSEIGNANTES ET DES ENSEIGNANTS VIS-À-VIS DES ÉLÈVES CHANGE:

- Les enseignantes et les enseignants se demandent comment les élèves apprennent-ils?
- Comment gérer le besoin de flexibilité des élèves dans leur programme de formation?

3. LA NÉCESSITÉ DE MOYENS ET DE RESSOURCES VARIÉS POUR ENSEIGNER:

- Le personnel enseignant a besoin de compétences didactiques, pédagogiques et aussi de connaissances dans le domaine de l'accompagnement psychologique;
- La formation professionnelle apparaît toujours comme le parent pauvre du système d'éducation quant à son financement;
- L'enseignement individualisé est un moyen à privilégier mais pas dans tous les programmes ni auprès de tous les publics.

4. ÊTRE ENSEIGNANTE OU ENSEIGNANT EN FORMATION PROFESSIONNELLE EST UNE TÂCHE LOURDE:

- Enseigner aujourd'hui est plus difficile qu'il y a 15 ans. Les modèles sociaux sont en mutation;
- La lourdeur de la tâche peut inciter certains à l'abandon de la profession enseignante;
- L'enseignant sait qu'il a un apport non négligeable dans la réussite des élèves.



**« LES MESURES ET LES MODÈLES DE FORMATION
MIS EN PLACE PAR L'ÉCOLE »**

L'objectif de cet atelier vise à identifier des problématiques en lien avec les mesures (politiques, ressources, etc.) et les projets développés par les centres de formation professionnelle pour améliorer la réussite scolaire.

**PROBLÉMATIQUES ET
SITUATIONS
ACTUELLES**

1. CHANGEMENT DE LA CLIENTÈLE: Les caractéristiques de la clientèle actuelle en formation professionnelle (FP) ont changé ; il y a de plus en plus de jeunes du secondaire (certains proviennent des services du EHDAA). Dans un centre, on observe une dynamique nouvelle avec 60 % des jeunes qui ont 18 à 24 ans. Toutefois, plusieurs disparités sont à mettre en lumière: une clientèle hétérogène (âge, nationalité, langue, etc.), des besoins particuliers au regard des difficultés telles que le manque de préalables requis, des conditions d'admission trop faibles, une clientèle manifestant des difficultés psychiatriques ou des problèmes psychologiques, la désorganisation des jeunes. On mentionne une confrontation entre certaines valeurs des jeunes et celles de l'école (efforts, temps à investir au travail) et le fait que les valeurs sociales sont très importantes chez la clientèle. Bon nombre de jeunes accordent plus d'importance à leurs priorités personnelles qu'à la formation, et certains ont de la difficulté à respecter les exigences du « vivre ensemble ».

2. PROBLÈMES FINANCIERS: Ces problèmes sont généralisés et sont liées à des obligations financières différentes et des besoins de plus en plus nombreux. Les élèves travaillent à temps partiel tout en étant inscrit à une formation; il y a aussi la difficulté à obtenir des prêts et bourses. Les élèves se créent souvent des obligations financières (cellulaire, automobile, vêtements griffés, problèmes de consommation, vie sociale) qui risquent de remettre en question leur formation et leur réussite; certains ont des besoins très élevés qui répondent à leurs standards de vie;

3. VAGUES D'ABANDON: Une première vague se situe en début de la formation; elle est liée au recrutement de jeunes par les employeurs pour des postes à temps plein. On observe alors un problème de rétention des jeunes dans les programmes de formation. Une deuxième vague d'abandon est due au degré élevé d'attention constante demandé par certains élèves (troubles d'apprentissage, d'adaptation ou de comportement). Un nouveau phénomène d'abandon réside dans le fait que les élèves : «vont zapper leur formation comme ils vont zapper sur internet». L'encadrement individuel exigé par les élèves ne peut pas toujours être assuré par l'école ou les CFP.

**PROBLÉMATIQUES ET
SITUATIONS
ACTUELLES**

(suite)

4. RECRUTEMENT DIFFICILE: Les élèves recrutés ne possèdent pas (tous) les préalables requis même s'ils ont rempli les conditions d'admission; selon certains le TDG (test de développement général) est inférieur aux conditions exigées. Il n'y a pas ou peu de reconnaissance des acquis effectués auprès des élèves qui ont de l'expérience dans le domaine étudié. Des difficultés de recrutement sont signalées dans plusieurs programmes ce qui a des incidences sur le financement des CFP.

5. MÉCONNAISSANCE DU PROGRAMME: En début de formation, les élèves ne connaissent pas le contenu du programme. Il y a un manque de consultation auprès des élèves pour connaître leurs attentes et leurs difficultés. On reconnaît un choix scolaire sans appui, effectué par certains sous la pression des parents. Une désillusion vient de la perception de la fonction de travail et du programme d'études.

FACTEURS

CHANGEMENT DE CLIENTÈLE

Savoir être: les attitudes sont différentes; les élèves ont de la difficulté à respecter les règles du centre. Par exemple, certains quittent la classe avant la fin du cours, s'absentent souvent ou se créent des obligations d'absence. Il y a des divergences entre les réactions des élèves et les pratiques des enseignants et des enseignantes, ce qui peut occasionner des effets négatifs sur le développement des compétences;

Le phénomène de gang: Les jeunes se regroupent à la faveur de groupe d'études et font des activités sociales fréquentes (pratique généralisée) qui perturbent leur engagement scolaire et leur présence en classe;

La génération actuelle est une "génération internet". Ils sont rapides, pressés et spontanés ; ils adoptent des attitudes identiques dans les cours : ils apprennent rapidement, ils veulent tout avoir "mâché rapidement". Si on leur demande plus d'effort, certains décrochent;

Certains élèves quittent rapidement leur programme d'études: aujourd'hui, l'interruption et les longs détours caractérisent les parcours de formation ; les parcours linéaires sont devenus minoritaires. Parmi les élèves qui s'absentent, plusieurs réussissent quand même leurs examens;

FACTEURS

(suite)

La provenance des jeunes est très différente (CLE, CSST, secondaire et autres organismes ayant une mission de réorientation ou d'insertion;

Il y a une méconnaissance du jeune d'aujourd'hui: « il faut connaître ces jeunes-là pour aller les chercher! ». De plus, on retrouve des cas psychiatriques, des handicaps lourds, une génération X non comprise;

Les élèves connaissent plus leurs droits que leurs devoirs; cette situation crée des problèmes de comportement et un manque de confiance des élèves envers leurs enseignantes et leurs enseignants.

Les enseignants et les enseignantes n'ont pas les connaissances ou les compétences pour faire les interventions appropriées auprès de la clientèle présentant des cas psychiatriques ou de grandes difficultés (comportements déviants, apprentissages lents);

UNE STRUCTURE ADMINISTRATIVE ET PÉDAGOGIQUE MOINS ADAPTÉE

Les CFP n'ont pas la structure, les services complémentaires (psychologues, TENS, travailleuses ou travailleurs sociaux, etc.) pour répondre à ces nouveaux besoins. Cela, en dépit du fait que les jeunes proviennent du secondaire et sont habitués à ces services (EHDA). Le changement semble donc trop grand. Certaines enseignantes et certains enseignants manqueraient de créativité dans le sens de faire des projets intéressants et novateurs pour cette nouvelle clientèle;

Les élèves ou groupe complet recevant une allocation par le CLE ont un taux d'absentéisme et une réussite moindre que les autres élèves.

Il y a encore trop de théorie et pas assez d'opérationnalisation au niveau des stratégies d'enseignement;

On manque d'outils pour enseigner; les CS devraient se préoccuper que les enseignants « intervenants de 1ère ligne » aient « leurs outils » pour enseigner. Certains n'ont même pas d'ordinateurs;

Il y a un manque de temps pour l'encadrement des élèves en général et le suivi individuel des élèves en difficulté;

Il y a absence de vie étudiante au sein des centres, peu ou pas d'organisation en place pour cela malgré le fait que les élèves en ont besoin et qu'ils sont habitués à cette structure (provenance du secondaire).

<p>FACTEURS <i>(suite)</i></p>	<p>UN MARCHÉ DE PLEIN EMPLOI</p> <p>Le marché du travail a changé: les entreprises changent leurs pratiques pour attirer les jeunes. De leur côté, les élèves marchandent leur emploi et, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre dans certains secteurs, ils se sentent en confiance pour négocier au plus offrant.</p> <p>Des entreprises viennent chercher les élèves avant la fin de leur cours sans toutefois les encourager à finir leur DEP.</p>
<p>EFFETS ET CONSÉQUENCES SUR LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES</p>	<p>Une démotivation du personnel enseignant; on mentionne que les CS devraient motiver leurs enseignantes et leurs enseignants pour que ces derniers motivent leurs élèves : « une enseignante ou un enseignant heureux rend ses élèves heureux »;</p> <p>Des attitudes inadéquates dans les interventions que font certaines enseignantes ou certains enseignants auprès de leurs élèves. Rigidité de la part de certaines ou certains qui ne veulent pas changer leur cours;</p> <p>Des impacts négatifs sur le milieu de stage; certains endroits de stage « sont brûlés » à cause de la mauvaise performance des élèves;</p> <p>Une augmentation de l'absentéisme et des abandons;</p> <p>Une clientèle qui vise avant tout les notes et les résultats plutôt que le développement des compétences;</p> <p>Un engagement influencé par des choix scolaires dictés par les parents;</p> <p>Une relation enseignant-élève basée sur une confrontation de perspectives différentes au niveau des résultats scolaires. Les jeunes veulent des bonnes notes et voient difficilement l'importance de l'atteinte du geste professionnel.</p>
<p>MOYENS MIS EN ŒUVRE (MESURES, ACTEURS IMPLIQUÉS)</p>	<p>Une surveillance est faite par une agente ou un agent du service social (agent du corridor) qui intervient auprès des élèves pour les aider, leur offrir un soutien (un partenariat avec le CLE a permis au Centre d'avoir cette ressource qui a été financée en partie pendant les trois premières années par eux). L'objectif étant de faire de la prévention et de cibler les élèves qui ont besoin d'aide (moyen non généralisé);</p>

<p>MOYENS MIS EN ŒUVRE</p> <p>(MESURES, ACTEURS IMPLIQUÉS)</p> <p>(suite)</p>	<p>Dans un centre, on maintient des fonds pour les élèves en difficulté financière. On leur prête de l'argent;</p> <p>Dans un autre centre, on retrouve un animateur de vie spirituelle et sociale qui rencontre les jeunes et les réfère à des services d'appoint extérieurs (moyen non généralisé);</p> <p>Il y a un service de prêts et bourses sur place (moyen généralisé);</p> <p>Dans un centre, on retrouve une technicienne en travail social qui œuvre à temps partagé avec un autre établissement. (Plusieurs possibilités sont entreprises pour payer cette ressource telle que : commandite, support de la caisse populaire, projet d'auto financement, autres milieux bancaires qui y croient et qui veulent s'investir avec l'école, pour l'essor économique, etc.);</p> <p>Développement de projets de formation en ATE; un centre encourage fortement l'employeur à rémunérer l'élève pour qu'il puisse avoir un revenu; être aidé. (Non généralisé);</p> <p>D'autres encouragent la rémunération pendant les stages même si cette pratique n'est pas conforme; il y a une discussion autour du sujet. À un endroit, il y a une entente avec le palier fédéral (pour certains programmes particuliers) : les élèves sont rémunérés pendant leur stage et avec une garantie d'engagement (moyen local);</p> <p>Certains organismes financent les élèves; CLE, CSST, etc.;</p> <p>Dans un centre, on retrouve un projet qui favorise l'engagement: en ATE, enseignement individualisé avec la gestion d'un comptoir de viande (programme de boucherie).</p>
<p>PROJETS EN COURS DE RÉALISATION</p>	<p>Faire des expositions avec les réalisations des élèves dans le cadre d'un projet et présenté au public : « C'est un show, on invite la presse, on les motive »;</p> <p>Méritas;</p> <p>Formation d'un comité d'appui, de suivi aux élèves en difficulté;</p>

**PROJETS EN COURS DE
RÉALISATION**

(suite)

Faire des rencontres de suivi avec les élèves (tutorat) pour les responsabiliser par rapport à leur formation. Toutefois, cette structure est difficile à maintenir au centre;

Dans un centre, lors de l'inscription l'élève doit se présenter en personne, on lui fait faire la visite, il ou elle rencontre certains membres du personnel, une période pour les questions et les réponses est prévue il ou elle est informé des attentes du centre (rencontres d'information). Cette pratique a un impact sur la rétention des élèves dans les programmes d'études;

Portes ouvertes une fois par année (toutes les écoles secondaires y sont invitées);

Soirée d'information pour les parents (souvent, il faut convaincre les parents plus que les jeunes);

Mise en place de stage d'un jour en guise d'information sur un programme d'études;

On effectue une présentation inter-centres sur les programmes d'études;

Conseillère ou conseiller en orientation sur place;

Mise en place d'une formation individualisée; le modèle actuel étant dépassé.

**MESURES
SOUHAITABLES**

La différenciation pédagogique doit être adaptée aux besoins des élèves; les enseignantes et les enseignants doivent par conséquent ajuster leur enseignement à la clientèle;

Une direction doit appuyer les projets au lieu de les freiner; il convient de soutenir l'innovation, car c'est elle qui distingue le centre;

On devrait « s'asseoir avec les gens de l'industrie, garder avec eux un lien très serré, faire des choses avec eux, car ils ont peut-être des idées » (c'est une action déjà mise en œuvre dans certains centres);

Offrir des formations aux enseignantes et aux enseignants qui soient plus adaptées aux besoins et aux réalités de la nouvelle clientèle;

Catégoriser l'élève avec une expérience de travail selon la méthode de reconnaissance des acquis;

<p>MESURES SOUHAITABLES</p> <p><i>(suite)</i></p>	<p>Pour certains programmes, développer une formation individualisée;</p> <p>Offrir le service EHDAA en formation professionnelle;</p> <p>Les centres devraient permettre une vie sociale en leur sein.</p>
<p>DONNÉES MANQUANTES POUR AIDER À COMPRENDRE LA PROBLÉMATIQUE</p>	<p>Aucun transfert des dossiers d'élève en difficulté « besoins particuliers » n'est effectué entre les écoles. On ne connaît donc pas les caractéristiques de ces élèves qui demanderaient une aide particulière.</p>

FAITS SAILLANTS



1. UNE TENSION ENTRE LES VALEURS DES JEUNES ET LES VALEURS DE L'ÉCOLE:

- L'effort et le temps à consacrer aux études n'est pas une priorité pour les élèves; L'importance de leur valeurs sociales est centrée sur: «avoir du fun»;
- Les exigences du «vivre ensemble» dans le cadre scolaire sont en rupture avec l'individualisme des nouvelles clientèles;
- Les parcours linéaires sont devenus minoritaires.

2. UNE CLIENTÈLE AVEC DE GRANDS BESOINS ÉCONOMIQUES:

- Les prêts et bourses sont devenus incontournables pour plusieurs entre autre en raison des charges familiales;
- Les standards de vie sont difficilement conciliables avec une vie d'élève: mode, griffe, automobile, consommation.

3. DES VAGUES D'ABANDON IDENTIFIABLES:

- **En début de formation:** La rétention des jeunes dans les programmes de formation est en lien direct avec le besoin de main d'œuvre; la concurrence des employeurs est omniprésente dans certains secteurs (embauche pour des emplois à temps plein). La méconnaissance du contenu du programme offert a aussi des impacts négatifs;
- **En cours de formation :** Besoin d'un encadrement individuel difficile à assumer par l'école. Le « zapping » de la formation comme on «zappe » sur Internet, est monnaie courante.

4. DES FORMATIONS DES ENSEIGNANTS ET ENSEIGNANTES PLUS ADAPTÉES AUX RÉALITÉS DE LA NOUVELLE CLIENTÈLE

- Des formations centrées sur la différenciation pédagogique ajustée aux besoins des élèves; sur le travail d'équipe, l'innovation, la vie sociale;
- Un encadrement administratif et pédagogique centré sur le bien être du personnel enseignant a un impact sur le bien-être des élèves.



« L'IMPLICATION DES ENTREPRISES DANS LA RÉUSSITE SCOLAIRE »

Cette activité permettra d'identifier les problématiques vécues dans un contexte de partenariat (les stages, les projets de formation en alternance travail-études, etc.) ainsi que leurs incidences sur la réussite scolaire et sur l'insertion socioprofessionnelle des élèves.

**PROBLÉMATIQUES ET
SITUATIONS
ACTUELLES**

1. L'ARTICULATION FORMATION-EMPLOI: C'est une articulation dont la relation n'est pas claire au départ et de toute évidence chacun des partenaires a ses intérêts. L'école voudrait que les élèves soient accueillis en entreprise, mais c'est un projet à sens unique. L'entreprise n'est pas séduite a priori par la mission de formation que veut lui confier l'école.

2. LA RELATION ÉCOLE-ENTREPRISE DANS LES STAGES: Les exigences des entreprises en termes d'attitudes sont en conflit avec les valeurs des stagiaires qu'elles accueillent. Le décalage entre la maturité des jeunes et les exigences des entreprises peut s'exprimer ainsi:

Méconnaissance des deux mondes « école-entreprise » : les entreprises ne se reconnaissent pas dans les élèves qui leur arrivent en fin de formation, elles ont l'impression de devoir recommencer une partie du travail et les écoles ont des attentes de formation vis-à-vis des entreprises qui dépassent leurs priorités et leurs compétences. Les entreprises ne connaissent pas non plus vraiment l'offre de formation, la structure du programme, les exigences de sanction et les programmes existants;

Manque de coordination entre la formation et l'activité quotidienne des entreprises et un manque de planification pour les stages des élèves qui ne correspondent pas toujours aux moments les plus favorables à une présence en entreprise;

Les personnes qui sont en emploi éprouvent beaucoup de difficultés pour accéder aux formations : les horaires et les conditions générales ne leur sont pas favorables. On rapporte également que les conditions de travail ne sont pas favorables dans certains corps de métiers, par exemple, le salaire chez les futurs ébénistes; les cartes de compétence ne sont pas toujours bien définies;

La structure d'accueil des nouvelles travailleuses et des nouveaux travailleurs pose problème: les filières restent rigides, marquées par des règles syndicales, culturelles, corporatistes. Il n'y a donc pas de reconnaissance automatique de la valeur du DEP;

Les programmes d'études demeurent rigides par rapport aux avancées technologiques, aux contextes mondiaux, au rehaussement continu des compétences. Cela donne l'impression que les centres de formation ne suivent pas le développement économique. On se questionne sur la mise à jour des programmes d'études. On ressent parfois un écart entre les programmes enseignés et la réalité du marché du travail.

FACTEURS

La spécialisation des entreprises ne rencontre pas toujours la définition des programmes qui se veulent généralistes et favorables à la mobilité de la main-d'œuvre;

Dans certains secteurs, la situation économique est favorable, avec un taux de chômage de 6 % et des indicateurs d'emploi très élevés, la situation est enviable du point de vue de l'entreprise, elle ne cherche pas à former des travailleuses et des travailleurs qui ne lui conviennent pas, elle les congédie;

Le pourcentage suivant est rapporté: 92 % des entreprises n'ont pas de structure d'accueil, que ce soit pour des stagiaires ou de nouveaux travailleurs diplômés. Elles ne sont pas outillées ni préparées pour le faire. Manque de formation chez les personnes responsables de la supervision des stages;

Plusieurs facteurs sont identifiés au regard de l'organisation des stages:

- Difficulté à obtenir des lieux de stage;
- Valeur du stage;
- Accueil des stagiaires;
- Suivi-supervision des stagiaires.
- Position du ou des stages dans le programme (différence ATE);
- Adaptation des horaires et des stages en vertu des possibilités de l'entreprise (ex. commerce de détail);
- Manque de formation chez les personnes responsables de la supervision des stages.

Le manque de soutien dans les centres de la part des services complémentaires vis-à-vis de la réussite des élèves;

L'absence d'une offre de service en formation professionnelle adaptée au marché de l'emploi;

L'alternance travail-études forme trop pour une entreprise en particulier.

EFFETS ET CONSÉQUENCES SUR LA RÉUSSITE DES ÉLÈVES

Le contexte de travail en général n'est pas nécessairement représentatif de celui de l'entreprise qui peut être très spécialisée;

Les apprentissages ne sont pas toujours intégrés ni mis en contexte;

**EFFETS ET
CONSÉQUENCES SUR
LA RÉUSSITE DES
ÉLÈVES**

(suite)

Plusieurs questionnements liés à la contribution de l'entreprise dans la formation et la réussite sont soulevés:

- Dans un contexte de rehaussement des compétences; et de formation continue;
- Le lien entre l'industrie et la formation est le stage;
- L'entreprise a-t-elle une mauvaise perception de la FP qui la pousse à moins s'impliquer dans les stages?
- Les entreprises embauchent souvent les élèves avant qu'ils aient obtenu leur diplôme sans se rendre compte qu'ils les empêchent d'obtenir une qualification professionnelle;
- Les entreprises rejettent les travailleuses et les travailleurs débutants qui ne sont pas performants dans leurs spécialités;
- Une des seules motivations de l'entreprise à participer est le recrutement des élèves.

**MOYENS MIS EN
ŒUVRE
(MESURES, ACTEURS
IMPLIQUÉS)**

On a un peu l'impression que l'implication est à sens unique, de la part des centres vers les entreprises, mais quand le personnel enseignant peut mobiliser son réseau professionnel, le rapprochement est plus facile;

L'engagement d'un centre, d'une direction, du personnel enseignant, d'un conseil d'établissement vers un secteur ou des entreprises locales est toujours gagnant pour tout le monde;

Les rapports sociaux et l'échelle humaine sont des éléments porteurs d'intégration des élèves, c'est parce qu'il y a des rapports étroits entre les individus que l'articulation est possible, l'engagement des enseignantes et des enseignants induit aussi l'engagement des centres;

Intérêt du personnel enseignant à aller visiter les entreprises.

**PROJETS EN COURS DE
RÉALISATION**

L'alternance travail-études est relevée comme le meilleur exemple de collaboration.

**MESURES
SOUHAITABLES**

Expliquer concrètement les attentes vis-à-vis des rôles joués par l'entreprise et les fonctions assumées dans une perspective de formation pratique intégrée à la formation dans le centre de formation;

Dans les cas d'élèves en difficulté, impliquer humainement l'entreprise qui serait comme une référence morale, un modèle pour aider l'élève qui a de la difficulté à terminer sa formation. Établir un rapport d'humain à humain;

Ouverture des entreprises au perfectionnement des enseignantes et des enseignants;

Mettre l'accent sur l'auto-apprentissage en formation;

Favoriser la mobilité de la main-d'œuvre.

**DONNÉES
MANQUANTES POUR
AIDER À
COMPRENDRE LA
PROBLÉMATIQUE**

Mieux comprendre la motivation première de l'entreprise à s'engager dans cette dynamique formation-emploi;

Décrire et évaluer la capacité réelle de l'entreprise à répondre à cette articulation formation-emploi;

Comprendre quel est le processus de liens et de réseaux qui favorisent l'intégration d'un programme dans son milieu socio-économique;

Identifier les éléments qui facilitent cette articulation formation-emploi;

Explorer les perspectives d'une mutualisation de la formation par des entreprises partenaires;

Identifier les liens entre le monde scolaire et le monde de l'entreprise les plus favorables à un réel partenariat;

Évaluer la mise en place d'améliorations aux programmes de formation en vue de favoriser le rapprochement avec les entreprises;

On parle peu d'alternance formation-emploi.

FAITS SAILLANTS

1. LA COLLABORATION ÉCOLE-ENTREPRISE



- Un projet à sens unique : des CFP vers les entreprises ? Embaucher plutôt que former?
- Un souhait exprimé : «s’asseoir avec les gens de l’industrie, garder un lien très serré avec eux, faire des choses avec eux, car ils ont peut-être des idées».

2. UNE MÉCONNAISSANCE DES DEUX MONDES

- Les compétences des élèves à leur arrivée dans les milieux de stage ne sont pas adaptées au besoin de l’entreprise et à leur retour au CFP, les élèves sont confrontés à des exigences de programmes plus structurés;
- Les habilités professionnelles des jeunes sont en décalage par rapport aux exigences des entreprises;
- Les programmes (offres, structures, exigences) offerts dans les CFP sont méconnus par les employeurs;
- La motivation et la perception des entreprises vis-à-vis de leur implication dans des stages et la FP sont davantage orientées vers l’utilité d’avoir de la main d’œuvre que de participer à la formation;
- Une nécessité de créer des liens et des réseaux pertinents entre employeurs et les CFP.

3. LES CFP ET LE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE

- Une rigidité des programmes d’études par rapport aux progrès technologiques;
- Un besoin de mise à jour des programmes offerts par les CFP (écarts entre les deux milieux).

4. LA PROBLÉMATIQUE DES STAGES ET DE L’INTÉGRATION EN ENTREPRISE

- Absence d’activités d’accueil, de suivi et de formation des stagiaires;
- Peu d’articulation avec le programme de formation dans les CFP (horaire, périodes, possibilités d’accueil, calendrier des activités);
- Pas de structure d’accueil de stagiaire ou de nouveaux employés diplômés dans environ 92 % d’entreprise.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES



LES DOCUMENTS SUIVANTS ONT ALIMENTÉ NOTRE RÉFLEXION POUR L'ORGANISATION DE CETTE JOURNÉE D'ÉTUDE

Berthelot, J. (1992). L'abandon des études : un coup d'œil historique. In *L'Action nationale*, LXXXII (6), juin, 770-780. Document télé accessible à l'adresse : (Tiré le 10 février 2008).

Chenard, P. et Fortier, C. (2005). *La réussite scolaire: évolution d'un concept*. Québec: Consortium d'animation sur la persévérance et la réussite en enseignement supérieur. Document téléaccessible à l'adresse : http://www.uquebec.ca/capres/fichiers/Art_CIRST-Nov05.shtml (Tiré le 10 octobre 2008)

Chenard, P. et Doray, P. (dir.) (2005). *L'enjeu de la réussite dans l'enseignement supérieur*. Québec : Presses de l'Université de Québec.

Chenard, P. (2005). L'accès au diplôme. Le point de vue américain. In P. Chenard et P. Doray, *L'enjeu de la réussite dans l'enseignement supérieur* (p. 67-84). Québec : Presses de l'Université de Québec.

Conseil Régional de Prévention de l'Abandon Scolaire (s.d.). *L'ABC de la persévérance*. Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.crepas.qc.ca/abc.php> (Tiré le 20 juin 2008).

Conseil supérieur de l'éducation (2008). Au collégial – L'engagement de l'étudiant dans son projet de formation : une responsabilité partagée avec les acteurs de son collège. Avis à la ministre de l'éducation, du loisir et du sport. Gouvernement du Québec, mars 2008. Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.cse.gouv.qc.ca/fichiers/documents/publications/Avis/50-0457.pdf>. (Tiré le 10 octobre 2008).

De Blois, L. (dir.) et Lamothe, D. (collabor.) (2005). *La réussite scolaire. Comprendre et mieux intervenir*. Québec : Les Presses de l'Université Laval.

Hardy, M. (dir.) (2003). *Concertation éducation travail. Politiques et expériences*. Ste Foy, Québec : Presses de l'université du Québec.

Hardy, M. et al. (1998). *De La formation professionnelle au marché du travail*. Québec : Les Éditions Logiques.

Gouvernement du Québec (2003). Programme d'intervention pour favoriser la réussite scolaire dans les milieux défavorisés. Le plaisir de réussir se construit avec mon entourage. Cadre de référence. Québec : Ministère de l'Éducation. Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.mels.gouv.qc.ca/dfga/politique/fecre/renseignements.html> (Tiré le 3 octobre 2008).

Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Montréal: Guérin.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et des sports (2007). *La relance au secondaire en formation professionnelle-2007. La situation de l'emploi des personnes diplômées. Enquête de 2007*. Gouvernement du Québec. Document téléaccessible à l'adresse :

<http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Secondaire/RelSec07/RelanceSecondaire2007.pdf> (Tiré le 15 avril 2008)

Pluri-Graess (2003). *Les facteurs de la réussite scolaire au primaire*. Revue commentée de la littérature récente. Québec : UQUAM. Document téléaccessible à l'adresse : <http://www.mels.gouv.qc.ca/DFGA/politique/fecre/facteurs/pdf/revuecommentee.pdf>. (Tiré le 30 septembre 2007).

Ministère de l'Éducation, du Loisir et des sports (2007). *De l'école vers le marché du travail. Analyse des trajectoires des élèves selon leur cheminement scolaire et leur insertion sur le marché du travail*. Rapport d'étude. Gouvernement du Québec.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et des sports (2007). *Des jeunes en chemin vers la formation professionnelle : parcours et motivations*. Gouvernement du Québec.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et des sports (2004). *Le cheminement des élèves, du secondaire à l'entrée à l'université*. Gouvernement du Québec. Document téléaccessible à l'adresse : http://www.mels.gouv.qc.ca/rentree2007/pdf/brochure_cheminement_scol.pdf. (Tiré le 15 mai 2008).

Rivière, B. (2005). Les cégépiens et leurs représentations sociales de la réussite. In P. Chenard et P. Doray, *L'enjeu de la réussite dans l'enseignement supérieur* (p. 127-143). Québec : Presses de l'Université de Québec.

Rivière, B., Sauvé, L. et Jacques, J. (1997). *Les Cégépiens et leur conception de la réussite*. Tome 1 : rapport de recherche. Montréal : Collège de Rosemont.

Roberge, A. (1997). Le travail salarié pendant les études. In M. Gauthier et L. Bernier (dir.), *Les 15-19 ans. Quel présent ? Vers quel avenir ?* (p. 89-113). Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval et les Éditions de l'IQRC.

Roy, J. (2008). Génération pognon. *Dans L'Actualité*, 15 septembre 2008, p. 22-26.

Roy, J. (2006). *Les logiques sociales et la réussite scolaire des cégépiens*. Québec : Les Éditions de l'IQRC.

Roy, J. (2004). Valeurs des collégiens et réussite scolaire : convergences et divergences. Dans G. Pronovost et C. Royer (dir.), *Les valeurs des jeunes* (p. 93-109). Québec : Presses de l'Université du Québec.

Saint-Pierre, C. (2000). Le développement de la formation professionnelle : les orientations des réformes récentes au Québec. In D-G., Tremblay et P., Doray. *Vers de nouveaux modes de formation professionnelles ? Rôle des acteurs et des collaborations* (p.27-36). Québec : presses Universitaires du Québec.

Tremblay, D-G. et Donay, P. (2000). *Vers de nouveaux modes de formations professionnelles ? Rôle des acteurs et des collaborations*. Québec : Presses de l'Université du Québec.