

**Insertion professionnelle des enseignants issus de
l'immigrant d'origine africaine : Santé Mental et défis**

Par

Ama Chantal Kablan Epse Aka

Projet de recherche soumise comme exigence pour l'obtention du diplôme

Maîtrise en Sciences de l'Éducation

Dans

Études en langue et culture

Faculté Saint-Jean

University of Alberta

© Ama Chantal Kablan Epse Aka, 2022

RÉSUMÉ

La recherche sur la santé mentale des enseignants immigrants de minorité visible durant leur insertion professionnelle se situe à l'étape embryonnaire au Canada, particulièrement en Alberta puisque ce champ est encore peu exploré par la communauté scientifique. Les différentes recherches s'attardent davantage au stade de la formation à l'enseignement alors que l'insertion professionnelle peut demeurer difficile pour ces enseignants. Ce projet de recherche présente, en partie, les résultats sur les trajectoires d'insertion professionnelle des nouveaux enseignants originaires de l'Afrique (NEOA) dans les écoles francophones de l'Alberta. Des entrevues semi-dirigées des récits d'expérience d'insertion professionnelle ont été réalisées auprès de 3 NEOA. L'analyse des données recueillies, en lien avec le cadre théorique du processus multidimensionnel de l'insertion professionnelle de Mukamurera, Martineau, Bouthiette et Ndoreraho (2013), montre que ces derniers ont mobilisé des stratégies d'insertion professionnelle (SIP) pour essayer de surmonter les difficultés rencontrées lors de ce parcours liées à l'accès à l'emploi, à l'affectation, aux conditions de la tâche, à la socialisation organisationnelle, à la professionnalité à l'insertion personnelle et psychologique. Cette recherche permet donc de présenter des SIP, mobilisés par des enseignants immigrants de minorité visible, pouvant faciliter leur insertion professionnelle dans les écoles francophones de l'Alberta.

Table des matières

1.Introduction.....	4
2.Contexte et problématique	7
3. Cadre conceptuel.....	11
3.1 La notion de représentation	12
3.2 L'insertion professionnelle (IP)	12
3.2.1 Le modèle multidimensionnel de l'insertion professionnelle selon Mukamurera et <i>al.</i>	13
3.2.2 L'acculturation.....	14
5-Méthodologie.....	19
5.1 Outils et instruments de cueillette des données.....	19
5.2 Recrutement des participants	20
6. Collecte et analyse des données.....	21
7. Présentation des résultats	22
Conclusion	26

1.Introduction

Au Canada, en plus d'être un moteur de croissance démographique, l'immigration occupe une place stratégique dans la planification économique et dans le maintien de la vitalité linguistique et culturelle. Selon Statistique Canada (2017), durant la période 2011-2016, le pays a accueilli 1 212 075 nouveaux arrivants. Parmi ces néo-canadiens, 13,4% proviennent des pays d'Afrique faisant de ce continent le deuxième en importance de l'immigration récente. Cependant, les immigrants originaires de ce continent « affichent le taux d'emploi le plus bas et le taux de chômage le plus élevé » (Statistique Canada, 2018, p.4) de toutes les catégories sociales.

A l'instar des autres secteurs d'activités, le domaine de l'enseignement n'est pas épargné par la sous-représentativité des immigrants de minorités visibles¹ et d'origine africaine. Pourtant, ils sont de plus en plus nombreux à s'inscrire dans les facultés d'éducation des universités francophones en milieu minoritaire.

Dans son article sur la compréhension des défis et des enjeux de l'intégration professionnelle des enseignants d'immigration récente en Ontario, Duchesne (2018) souligne que :

[...] ces étudiants forment environ 40 % de la population étudiante totale des campus d'Ottawa, de Toronto et de Windsor de l'université d'Ottawa et

¹ Selon la Loi sur l'équité en matière d'emploi, on entend par minorités visibles « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Il s'agit principalement des groupes suivants : Sud-Asiatique, Chinois, Noir, Philippin, Latino-Américain, Arabe, Asiatique du Sud-Est, Asiatique occidental, Coréen et Japonais.

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

constituent une entité importante des centaines de diplômés qui, chaque année, tentent de trouver une place au sein des 12 conseils scolaires francophones de l'Ontario (qui regroupent plus de 400 écoles) ou dans les organisations scolaires des autres provinces et territoires canadiens (p.14).

En Alberta, les données du bureau de la pratique du Campus Saint-Jean qui est la seule institution postsecondaire qui forme les futurs enseignants-maîtres à œuvrer dans les écoles francophones de la province révèlent qu'entre 20 et 30% des étudiants du baccalauréat en éducation après diplôme sont des immigrants de minorités visibles. Cependant, après l'obtention du diplôme qui leur donne accès au brevet d'enseignement, ces nouveaux enseignants immigrants se trouvent confrontés en début de carrière à des difficultés d'intégration et d'inclusion dans le système scolaire des écoles franco-minoritaires (Duchesne 2018 ; Mulatris et Skogen, 2012).

En effet, les trois premières années dans la profession enseignante ne se vit pas sans difficultés. Durant cette phase qualifiée d'insertion professionnelle (IP), les enseignants novices passent par une panoplie d'émotions et de remises en question compte tenu de la réalité du métier qui s'avère être en deçà de leurs attentes. Outre les difficultés associées à l'obtention d'un emploi menant à la permanence, les problèmes d'insertion dans la culture enseignante et les défis relatifs aux aspects didactiques et pédagogiques (Voz, 2020), les enseignants des minorités visibles et issus de l'immigration éprouvent des difficultés particulières pour se faire de la place dans la profession malgré la pénurie ressentie à l'échelle nationale (Duchesne, 2018 ; Duchesne et *al.*, 2019 ; Gagnon, et Duchesne, 2018 ; Jabouin et Duchesne, 2018 ; Niyubahwe et *al.*, 2018).

Face à ce paradoxe, mener des études pour comprendre leurs trajectoires d'insertion professionnelle s'avère indispensable pour d'une part conscientiser les établissements scolaires de

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

la nécessité d'adopter des programmes d'insertion professionnelle (PIP) adaptés à leurs besoins pour soutenir leur épanouissement professionnel et d'autre part offrir aux futurs diplômés de la minorité visible d'origine immigrante des stratégies gagnantes qu'ils pourront mobiliser pour surmonter les obstacles qu'ils rencontreront en début de carrière.

Le principal objectif de notre recherche consiste donc à comprendre comment les enseignants d'origine africaine diplômés du Campus Saint-Jean vivent leur insertion professionnelle (IP) dans les écoles franco-albertaines. Sa pertinence est à la fois d'ordre scientifique, psychologique et social. Sur le plan scientifique, notre étude vient enrichir la littérature existante pour combler le manque de connaissances qui existe sur la compréhension des trajectoires d'IP des enseignants issus de l'immigration dans les écoles francophones de l'Alberta puisque que très peu de recherches ont été consacrées à cette problématique. Sur le plan psychologique, nous proposons des stratégies qui viendront renforcer le bien-être et la santé mentale de ces enseignants. Enfin, sur le plan social, nous proposons aux structures accueillantes et à ces enseignants novices des stratégies pour faciliter leur IP afin de lutter contre leur décrochage.

Ainsi, le premier chapitre de cette recherche présente le contexte et la problématique de l'étude. Dans cette partie, nous traitons principalement de la réglementation de la profession enseignante en Alberta et dressons un état des connaissances sur le décrochage. Par la suite, nous aborderons les difficultés rencontrées par les personnes immigrantes et de la minorité visible pour s'insérer dans la profession enseignante et comment cela influence leur santé mentale. Dans le second chapitre, nous rendons compte du cadre conceptuel de l'étude. Les concepts de perception/représentation, d'insertion professionnelle (IP), de son caractère multidimensionnel, de l'acculturation et de la santé mentale sont abordés. Le troisième chapitre consacré à la méthodologie de la recherche nous permet de justifier le choix de la méthodologie retenue et les

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

critères de sélection des participants, de décrire le calendrier du déroulement de l'étude ainsi que les outils et les instruments de collecte des données. Ensuite, les résultats obtenus sont abordés dans le quatrième chapitre à partir de l'analyse des données collectées. Nous citons notamment les extraits des discours des participants afin de présenter les principales difficultés qu'ils rencontrent dans leur IP et les stratégies qu'ils mettent en œuvre pour surmonter ces obstacles. Enfin, le dernier chapitre répond à la question principale de la recherche et permet de conclure en proposant des recommandations et des pistes.

2.Contexte et problématique

La profession enseignante est l'une des plus réglementées au Canada. Dans la province de l'Alberta, le baccalauréat en éducation (B.Ed), diplôme sanctionnant quatre années d'études universitaires et incluant des stages d'enseignements supervisés ou le Baccalauréat en éducation après diplôme (B.Ed/AD) destiné aux personnes possédant déjà un diplôme de 1^{er} cycle et échelonné sur deux années offrent la qualification à l'enseignement à l'élémentaire ou au secondaire et l'obtention d'un brevet d'enseignement provisoire délivré par le ministère de l'Éducation et valide pour une période de trois ans. Toutefois, pour se voir octroyer un brevet permanent, l'enseignant titulaire du brevet provisoire doit avoir enseigné à temps plein durant 400 jours et se faire recommander par une autorité scolaire à la suite de la réussite de deux évaluations conformément aux NQE (ATA, 2019).

En analysant ce parcours de la transition entre la formation universitaire et l'obtention de la permanence, on se rend compte de la complexité du chemin à parcourir qui naturellement ne se fait pas sans embûches. Selon les statistiques du ministère de l'Éducation de l'Alberta, 2000 étudiants graduent chaque année dans les programmes en enseignement offerts par les universités

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

de la province. Cependant, seulement 75% de ces diplômés demeurent dans la profession et le taux d'attrition, anormalement élevé, estimé à 25% sur les cinq premières années (Gouvernement of Alberta, 2012) est « symptomatique d'un dysfonctionnement professionnel » (Karsenti et al., 2013, p.552).

Depuis plusieurs décennies, beaucoup de chercheurs s'intéressent à la compréhension des raisons qui justifient l'abandon de la profession enseignante. La recension des écrits de [Karsenti et al.](#) (2013) à partir d'une analyse de 69 articles publiés en Amérique du nord (USA et Canada) entre 1980 et 2010 permet de classer les principaux motifs du décrochage des enseignants en trois grands facteurs. Le premier est relatif à la lourdeur des tâches notamment les défis rencontrés dans la gestion des élèves ; la gestion inefficace du curriculum ; le temps accordé au travail ; etc. Puis, viennent s'ajouter les facteurs liés à la personne enseignante telle que la détresse psychologique ; le manque d'engagement et de motivation ainsi que le découragement de l'enseignant novice qui se sent inefficace. Enfin, l'environnement social plus précisément le climat de travail peu favorable à la collaboration ; l'isolement des nouveaux enseignants ; l'absence de politique formelle d'IP dans les écoles ; les attentes élevées des directions ; le salaire pas très attrayant comparé aux nombres d'heures consacré au travail influence de manière considérable la décision des enseignants de quitter leur profession.

Au-delà de ces facteurs, certaines recherches menées au Québec ont permis d'identifier d'autres sources de difficultés comme l'inadéquation entre les attentes envers la profession et la réalité vécue lors de l'insertion professionnelle, le manque de stabilité et de sécurité de l'emploi, le manque de valorisation et de reconnaissance de la profession (Desmeules et Hamel, 2017) ; la formation initiale trop théorique qui ne prépare pas adéquatement les futurs enseignants aux réalités de la profession (Delobbe, 2017). Enfin dans le contexte albertain, l'étude longitudinale

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

de l'ATA (2013) outre les motifs de l'attrition susmentionnés rapporte les difficultés d'adaptation à la culture enseignante qu'éprouvent les enseignants novices.

Bien que le décrochage entraîne une baisse de la qualité de l'enseignement et une vacance des postes à combler, il s'avère que les diplômés en éducation d'origine immigrante, issus de la minorité visible et formés dans les universités canadiennes éprouvent plus de difficultés à s'insérer dans les écoles francophones dans le milieu minoritaire comparativement à leur collègues natifs (Duchesne 2018, Mulatris et Skogen, 2012). En Ontario par exemple, 43 % des néo-Canadiens certifiés en enseignement ne trouvent pas de travail dans leur première année de carrière (OEEO, 2020, p. 52) ce qui d'ailleurs constitue le groupe d'enseignants ayant le plus de difficultés à s'insérer professionnellement.

Dans les travaux réalisés par Niyubahwe et *al.* (2018) ou encore Duchesne et *al.* (2019) pour comprendre comment ces enseignants s'intègrent dans la dynamique socioprofessionnelle de leurs écoles au Québec et en Ontario, un constat se dégage : ils ont du mal à établir des relations interpersonnelles positives avec leurs collègues de « race blanche ». La principale raison avancée par les participants de ces études est le manque d'ouverture des natifs à l'altérité qui se manifeste par un accueil glacial durant leur insertion dans la culture enseignante, des remarques désobligeantes sur leur accent, l'absence de collaboration professionnelle, la remise en question de leurs compétences professionnelles et les pratiques racistes et discriminatoires à leur égard.

En Alberta, le contexte de cette présente recherche, l'étude qualitative interprétative menée par Mulatris et Skogen, (2012) dont l'objectif était de comprendre l'expérience vécue durant les stages par les étudiants en éducation du Campus Saint-Jean et issus de la minorité visible a révélé des tensions identitaires qui entravent leur inclusion dans le milieu scolaire francophone. Prophète

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

(2020) pour sa part souligne le manque d'accommodement et les hésitations du milieu éducatif franco-albertain à intégrer les nouveaux enseignants francophones issus de l'immigration. Selon elle, puisqu'il n'existe pas dans les écoles albertaines des programmes de soutien qui répondent à leurs besoins, ces enseignants doivent s'engager dans un processus de reconstruction identitaire en intégrant les valeurs de la francophonie locale. Ses conclusions rejoignent donc celles de Duchesne (2018) ou de Jabouin et Duchesne (2018) qui recommandent aux enseignants néo-Canadiens de s'adapter aux enjeux culturels et linguistiques du milieu minoritaire afin d'adhérer aux valeurs de l'école franco-minoritaire.

Cette synthèse des études antérieures sur l'IP des enseignants francophones issus de l'immigration nous permet de comprendre qu'il s'agit d'un travail holistique qui implique à la fois l'enseignant engagé dans la construction de son identité et la structure accueillante qui doit mettre en place un programme de soutien adéquat pour faciliter son intégration. Dans ce contexte, Gagnon et Duchesne (2018) évoquent la nécessité d'adopter des programmes d'IP contextualisés en ajoutant une dimension interculturelle aux programmes de mentorat existant dans les écoles. L'objectif de ce mentorat interculturel est de faciliter l'établissement des relations interpersonnelles entre les différents groupes ethnoculturels de l'école en permettant au nouvel enseignant issu de l'immigration de travailler en triade avec un enseignant natif et un autre enseignant d'origine immigrante qui comprend mieux ses réalités et son parcours professionnel. Ces auteures soulignent entre autres l'influence que peut exercer le rapport au genre dans la réussite d'une relation mentorale étant donné que « certaines cultures se montrent plus favorables au leadership exercé par un homme qu'une femme » (p.115). Elles prétendent donc que les femmes enseignantes de la minorité visible et d'origine immigrante s'intègrent plus facilement dans les écoles

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

comparativement à leurs collègues hommes. Néanmoins, aucune recherche ne s'est penchée sur cette problématique.

Eu égard à ce qui précède, nous constatons que la plupart des recherches sur les trajectoires d'IP des enseignants d'origine immigrante ont été faites au Québec ou en Ontario et il n'existe à ce jour très peu d'étude dédiée spécifiquement aux réalités et la santé mentale vécues par les enseignants en Alberta. Cette étude vient donc combler cette lacune à partir de la question suivante : comment les enseignants immigrants d'origine africaine perçoivent-ils leur insertion professionnelle dans les écoles francophones en Alberta ?

De cette question centrale, découlent les questions spécifiques suivantes :

1. Quelles sont les principales difficultés qu'ils rencontrent ?
2. Quelles sont les stratégies qu'ils mobilisent pour surmonter ces obstacles ?

L'objectif de notre recherche consiste donc à comprendre les obstacles rencontrés par les nouveaux enseignants immigrants d'origine africaine (NEOA) dans leur IP dans les écoles franco-albertaines et les stratégies qu'ils mobilisent pour surmonter ces défis.

3. Cadre conceptuel

L'ancrage théorique et conceptuel de cette étude est multidisciplinaire puisqu'il s'articule autour des recherches effectuées dans le domaine de la psychologie sociale, de l'éducation et de la psychologie interculturelle. Concrètement, nous situons notre analyse sur les concepts de représentation, d'insertion professionnelle, d'acculturation et de santé mentale.

3.1 La notion de représentation

Les représentations professionnelles occupent une place importante dans cette étude puisqu'elles permettent aux individus (les enseignants) appartenant à un même groupe d'identification sociale (la profession enseignante) de décrire leurs connaissances et d'exposer leur point de vue par rapport à un sujet donné (leurs trajectoires d'IP).

Dans la littérature scientifique, le concept de représentation est un terme polysémique qui se définit de manière multiple selon le courant de pensée ou le type d'approche. Toutefois, nous constatons que toutes les définitions intègrent les notions « de produit ou de processus ; d'activité mentale et d'interprétation du réel » (Beauregard, 2006, p.549). A cet effet, nous définissons la notion de représentation comme étant le produit ou le processus d'une activité mentale d'interprétation subjective de la réalité par les individus dans des situations données.

Dans son ouvrage sur les identités professionnelles des enseignants, Blin (1997) cité dans Lamarre et Cavanagh (2012) stipule que les représentations des enseignants sont à la fois individuelles (liées aux expériences vécues par chaque enseignant) et collectives (partagées par l'ensemble des enseignants) et proviennent « du contexte, de l'idéal professionnel et de la pédagogie » (p.140). Etant donné que la recension des écrits sur les réalités vécues par les enseignants immigrants ressort de manière récurrente leurs difficultés dans la socialisation organisationnelle, nous nous positionnons dans la dimension du contexte des représentations pour mener notre recherche.

3.2 L'insertion professionnelle (IP)

L'IP consiste à offrir un accompagnement et un soutien adéquat aux enseignants en début de carrière afin de mieux les intégrer à leur environnement de travail. Bien qu'il existe une multitude de définitions et de modèles de l'IP, les chercheurs sont unanimes sur le fait qu'il soit un processus

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

graduel et temporellement défini sans pour autant qu'un consensus se dégage sur sa durée. Dans le cadre de cette recherche, nous adoptons la définition de Wong (2004) cité dans ATA (2017) qui définit l'IP comme :

[...] Un processus cohérent de formation et d'accompagnement pour les nouveaux enseignants qui s'échelonne sur deux ou trois années et s'opère à l'échelle du conseil scolaire. Ce processus s'intègre progressivement au programme de perfectionnement professionnel du conseil scolaire, vise à assurer la rétention des nouveaux enseignants et à accroître leur efficacité (p.2).

3.2.1 Le modèle multidimensionnel de l'insertion professionnelle selon Mukamurera et al. (2013)

Ces auteurs évoquent une représentation à 5 dimensions interdépendantes et complémentaires de l'IP. La première dimension fait référence à l'insertion sur le plan de l'emploi c'est-à-dire aux conditions d'accès et aux caractéristiques de l'emploi. Il s'agit de l'aspect économique de l'insertion tel que le délai d'attente de l'emploi, le statut et la durée de l'emploi, la stabilité de l'emploi et le salaire. Dans le cas d'un enseignant immigrant, l'insertion suivant cette dimension peut consister à se demander si son contrat d'enseignement est probatoire, permanent ou de suppléance ; les conditions d'obtention de cet emploi (les barrières linguistiques et culturelles) ; etc.

La deuxième dimension du modèle est l'insertion sur le plan du travail (de la tâche à accomplir) en l'occurrence la nature, les composantes et l'organisation de la tâche, l'adéquation entre la formation reçue et le travail à accomplir, la charge de travail, etc. Exemple : la qualification professionnelle de l'enseignant immigrant ; ses compétences pédagogiques ; etc.

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

La troisième dimension renvoie à l'insertion au niveau de la socialisation organisationnelle ou de l'acculturation qui est un processus par lequel une personne s'approprie les normes sociales de son groupe d'appartenance. Elle caractérise la nature des interactions sociales entre l'enseignant novice d'origine africaine et ses collègues culturellement différents et fait appel à des compétences interculturelles qui sont un ensemble de connaissances, d'attitudes et d'habiletés indispensables dans l'établissement des relations interpersonnelles entre les membres d'une équipe multiethnique.

La quatrième dimension est l'insertion au niveau de la professionnalité qui vise le développement des savoirs et des compétences spécifiques au métier. Elle concerne entre autres la consolidation des compétences de l'enseignant novice à travers les programmes de mentorat, d'entraide professionnelle, les communautés d'apprentissage professionnel (CAP) et son plan de croissance professionnelle.

Enfin, la dernière dimension du modèle concerne l'insertion personnelle et psychologique de l'enseignant novice qui vivra des tensions entre ses représentations de la profession et son expérience vécue.

3.2.2 L'acculturation

Selon Redfield, Linton et Herskovits (1936) cité dans Berry (2008), l'acculturation renvoie aux « phénomènes qui se produisent lorsque des groupes d'individus culturellement différents entrent en contact direct et continu entraînant des changements dans les modèles culturels originaux de l'un ou des deux groupes » (p.330). Bien qu'il puisse arriver que durant l'acculturation les influences culturelles soient réciproques entre les groupes en interaction, on remarque généralement que dans les sociétés diversifiées à l'instar du Canada, c'est le groupe qualifié de

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

« dominant » composé de natifs qui impose son code culturel au groupe « dominé » composé d'immigrants ou d'autochtones.

L'immigrant engagé dans un processus d'acculturation a recours à diverses stratégies que Berry (1997) a élaboré sous forme d'une matrice en fonction de l'importance que ce dernier accorde d'une part au maintien de son identité et de sa culture d'origine et d'autre part du niveau de préférence qu'il octroie pour ses relations avec les membres de sa société d'accueil.

Figure 1. Les stratégies d'acculturation selon Berry (1997, p.10)

		Préférence pour son identité et sa culture d'origine	
		Oui	Non
Importance d'établir des relations sociales avec la société d'accueil	Oui	Intégration	Assimilation
	Non	Séparation/ Ségrégation	Marginalisation

Selon ce modèle, l'immigrant engagé dans un processus d'intégration cherche à préserver sa culture d'origine tout en établissant des relations avec les membres de sa société d'accueil. A l'inverse, s'il privilégie la socialisation avec les membres du groupe dominant sans accorder de

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

l'importance à la préservation de son identité culturelle d'origine, il adopte la stratégie de l'assimilation. Il peut également opter pour la séparation ou ségrégation dans la mesure où il décide de garder sa culture d'origine tout en évitant d'interagir avec les membres de la société d'accueil. Enfin, la marginalisation est définie si l'individu n'accorde aucune importance ni à la sauvegarde de sa culture d'origine ni à l'établissement des relations avec les membres du groupe culturellement différent.

Dans l'étude visant à comprendre comment les nouveaux enseignants issus de l'immigration négocient leur place dans la culture enseignante des écoles franco-ontariennes, [Duchesne et al.](#) (2019) ont démontré que la stratégie d'acculturation privilégiée par ces derniers pour faciliter leur IP est celle de l'assimilation. Ainsi, les nouveaux enseignants pour conserver leur emploi redéfinissent leur identité linguistique et culturelle en intégrant les valeurs du milieu d'accueil pour faciliter leur adéquation interpersonnelle au travail.

4. La santé mentale

L'Organisation mondiale de la Santé (OMS) définit la bonne santé mentale comme « un état de bien être qui permet à l'individu de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie, d'accomplir un travail productif et de contribuer à la vie de sa communauté » (OMS, 2013, p.5). C'est un état de BE complet engendré par un maintien de l'équilibre entre les sphères de la vie sociale, physique, mentale, économique et spirituelle. Inversement, la mauvaise santé mentale est la résultante d'un déséquilibre entre tous ces différents aspects de la vie. Selon l'Organisation de Coopération et de Développement Économique OCDE (2012), la mauvaise santé mentale se subdivise en deux catégories : les troubles mentaux qui sont des déficiences psychiatriques (exemple : schizophrénie, troubles psychotiques, troubles bipolaires) et la détresse psychologique qui est un ensemble

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

d'émotions négatives ressenties et qui, lorsque persistantes peuvent entraîner des conséquences importantes telles que la dépression et l'anxiété (Camirand et Nanhou, 2008).

Pendant longtemps, on jugeait qu'une personne jouissait d'une bonne santé mentale à condition qu'elle soit exempte de troubles mentaux ou d'une maladie mentale (Gouvernement du Canada, 2006). Cependant, de nouvelles conceptualisations apparues au cours des dernières décennies suggèrent que ces deux concepts quoique corrélés soient distincts et que la santé mentale soit définie à travers sa dimension positive : le bien-être (BE) (Doré et Caron, 2017).

4.1 La bonne santé mentale au travail ou bien-être au travail

Le bien-être au travail (BET) est un concept subjectif qui est étroitement lié aux ressentis de l'individu (Abaidi et Drillon, 2016). Dans le domaine de l'enseignement, il peut se définir comme étant le sentiment que l'enseignant éprouve vis-à-vis de sa profession. C'est une « expérience subjective positive où l'on tend à exprimer le meilleur de soi et qui se construit à travers soi, à travers ses relations sociales au travail et dans les interactions avec son organisation » (Dagenais-Desmarais et Privé, 2010, p. 70).

Un regard rétrospectif dans la littérature permet de constater que la notion du BET a fait l'objet d'une multitude de recherche en sciences de l'éducation pour expliquer les motifs du décrochage ou de rétention du personnel scolaire (Acton et Glasgow, 2015 ; Burns et Machin, 2013 ; Vlasie, 2021 ; Zavidovique, Gilbert et Vercambre -Jacquot, 2018). Dans la plupart de ces études, ce construit a été évalué suivant une perspective hédonique à partir des échelles bidimensionnelles qui mesurent à la fois les affects positifs liés à la satisfaction

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

de vie en général et les affects négatifs telles que le burnout, les expériences émotionnelles et l'anxiété. Le BET de l'enseignant n'est alors atteint qu'à condition que ses affects positifs l'emportent sur ses affects négatifs (Bietry et Creusier, 2013 ; Burns et Machin, 2013). A en croire Dagenais-Desmarais et Savoie (2012), cette mesure bidimensionnelle constitue un biais méthodologique puisque le BE et la détresse psychologique constituent deux axes différents plutôt que deux pôles d'un même continuum. Ils recommandent donc l'usage d'un modèle multidimensionnel spécifique au BET qui mesure l'adéquation interpersonnelle de l'individu dans son travail, son épanouissement, son sentiment de compétence, la reconnaissance de son travail par ses supérieurs et enfin sa volonté de s'engager durablement dans sa profession.

4.2 Les déterminants de la santé mentale au travail

Dans une revue de littérature visant à situer le concept de santé mentale dans une perspective historique, Doré et Caron (2017) identifient plusieurs facteurs qui influencent la santé mentale des individus. Pour ces auteurs, les troubles intériorisés tels que l'anxiété et la dépression ; un niveau de détresse psychologique élevé ; les difficultés financières ; le travail et le stress sont associés à une mauvaise santé mentale. À l'inverse, l'âge (être âgé de 55 ans ou plus), le statut socio-économique élevé, l'absence d'expérience traumatisante durant l'enfance, la spiritualité, les bonnes habitudes de gestion du stress, et le soutien social (soutien émotionnel, intégration sociale, etc.) sont positivement reliés à une meilleure santé mentale. Dans un contexte plus précis au milieu professionnel, les éléments tels que l'allègement de la charge de travail, le soutien social venant des collègues ou de ses supérieurs, la reconnaissance du travail effectué, l'autonomie décisionnelle au travail, la bonne communication entre les membres de l'organisation et le partage d'informations

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

sont identifiés comme étant des éléments influençant positivement la santé psychologique des travailleurs (Gouvernement du Québec, n.d.).

5-Méthodologie

Cette étude cherche à comprendre comment les enseignants africains vivent leur IP dans les écoles francophones en Alberta. Elle s'inscrit dans le courant de la recherche qualitative interprétative puisqu'elle vise « la compréhension en profondeur d'un phénomène à l'étude à partir des significations que les acteurs de la recherche les donnent » (Denzin et Lincoln, 1994 cités dans Karsenti et Savoie-Zajc, 2011, p.126). Il s'agit également d'une étude narrative étant donné que c'est à travers le recueil et l'analyse du discours des enseignants basés sur leurs vécus que nous essayons de mieux comprendre les représentations qu'ils se font de leurs parcours professionnels. Plus précisément, nous nous intéressons aux difficultés rencontrées par ces enseignants durant leur IP et les stratégies qu'ils déploient pour surmonter ces obstacles.

5.1 Outils et instruments de cueillette des données

L'objectif de notre recherche étant de mieux comprendre l'expérience d'IP des enseignants, nous orientons notre collecte des données sur les dires des participants par le biais d'entrevues individuelles semi-dirigées d'une durée d'environ une heure. Le choix de l'entrevue semi-dirigée se justifie par le fait qu'elle permet au chercheur d'aborder les thèmes se rapportant à sa recherche et qui proviennent directement de son cadre conceptuel (Karsenti et Savoie-Zajc, 2011).

En partant de nos questions de recherche, des objectifs de l'étude et des éléments de notre cadre conceptuel, nous avons élaboré un guide d'entretien (voir annexe 2) pour mieux cadrer les discussions durant nos entrevues. Les entrevues seront faites virtuellement à travers la plateforme Zoom en caméra éteinte afin de garantir l'anonymat des participants. Avant de procéder à l'analyse

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

des données, les dires de chaque participant seront retranscrits intégralement et acheminés par courriel afin que ces derniers puissent valider la justesse des informations. Cette dernière étape qualifiée de « triangulation indéfinie » (Karsenti et Savoie-Zajc, 2011, p.144) nous permettra d'objectiver notre démarche de Co-construction du savoir.

5.2 Recrutement des participants

Deux Organismes ethnoculturels, le Réseau des Enseignants Ivoiriens Canadiens pour l'Education (REICE) et le Réseau des enseignants Francophone Canadien (REFAC) nous ont autorisés à acheminer des courriels à ceux de leurs membres répondant aux critères d'échantillonnage suivants :

- 1) être une personne née en Afrique subsaharienne ;
- 2) détenir une expérience ou non d'enseignement avant de s'établir au Canada ;
- 3) avoir le statut d'immigrant reçu, de résident permanent ou de citoyen canadien ;
- 4) être diplômé d'un programme francophone de formation à l'enseignement du Campus Saint Jean ;
- 5) être en train de vivre un processus d'insertion dans la profession enseignante en Alberta dans les écoles francophones et avoir terminé sa formation à l'enseignement depuis cinq ans ou moins.

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

Les membres intéressés étaient invités à communiquer avec moi par voie électronique pour manifester leur souhait de participer à cette étude. 3 NEOA, soit deux femmes, se sont portés volontaires pour participer à l'étude.

6. Collecte et analyse des données

La collecte des données s'est déroulée en octobre 2022 dans la région d'Edmonton au moyen d'entrevues individuelles narratives semi-dirigées (Bertaux, 2013) d'une durée de 45 minutes. En référence à la suggestion de Bertaux (2013), la consigne de départ a été formulée comme suit : « Racontez, par étape, du début à la fin, votre entrée dans la profession enseignante en Alberta, c'est-à-dire les démarches que vous avez effectuées, après avoir terminé votre programme de formation à l'enseignement, pour trouver un poste d'enseignant ». Il importe de souligner qu'au fil de la narration du récit d'expérience d'insertion professionnelle du participant, des questions favorisant l'élaboration de ses idées ont été posées, particulièrement en ce qui concerne les stratégies d'insertion professionnelle mobilisées, conformément à l'objet de cette étude. Les éléments suivants ont été abordés lors de la narration : l'expérience d'enseignement dans les écoles francophones de l'Alberta, l'insertion dans l'emploi, l'entrée dans le milieu scolaire et l'exercice de la profession enseignante au sein d'une école francophone de l'Alberta.

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

Toutes les entrevues ont été transcrites intégralement et analysées selon les orientations de l'analyse narrative (Bertaux, 2013) : saisir le sens global des récits d'expérience d'insertion professionnelle, élaborer les récits d'expérience d'insertion professionnelle de chaque participant, analyser les thèmes centraux sur l'ensemble de ces récits. Concrètement, après la transcription des récits d'expérience d'insertion professionnelle de chaque participant, nous avons d'abord lu chacun de ces récits afin de localiser et de procéder au codage des unités de sens en utilisant le logiciel d'analyse qualitative NVivo. Les thèmes suivants ont alors été dégagés : l'insertion dans l'emploi, l'exercice de la profession enseignante, l'expérience d'enseignement, le parcours professionnel, la santé mentale et enfin l'insertion professionnelle dans le milieu scolaire francophone de l'Alberta.

7. Présentation des résultats

L'analyse des résultats qui passe par l'analyse inductive du discours des participants nous a permis de dégager les représentations que les enseignants immigrants d'origine africaine se font de leur insertion professionnelle. Les résultats sont présentés selon les dimensions du modèle multidimensionnel de Mukamurera *et al.* (2013), soit l'insertion en emploi, l'insertion en lien avec l'affectation et les conditions de la tâche, l'insertion comme socialisation organisationnelle, l'insertion dans la professionnalité et enfin l'insertion personnelle et psychologique. Les stratégies d'insertion professionnelle en lien avec l'accès à l'emploi d'enseignant selon le modèle multidimensionnel de Mukamurera *et al.* (2013), la première dimension du processus d'insertion professionnelle renvoie aux caractéristiques et aux conditions d'accès à l'emploi comme le statut, la durée, la stabilité et le salaire. Pour se donner accès aux écoles francophones de l'Alberta, les NEOA auraient mobilisé, d'une part, des stratégies pour obtenir le certificat de qualification et d'inscription à l'ATA et, d'autre part, des stratégies pour obtenir les références de superviseurs en

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

emploi, c'est-à-dire l'évaluation durant leur stage sont très importants comme référence. L'une des stratégies pour obtenir rapidement l'agrément de Alberta Education consiste, selon la participante Chancelle, à commencer tôt la démarche pour obtenir le certificat d'exercice de la profession et à s'informer auprès de TQS sur les procédures de reconnaissance d'acquis provenant de pays étrangers. Pour sa part, Edith s'est affairée à trouver des personnes-ressources de son pays d'origine pour faciliter le transfert des diplômes. Dans l'extrait suivant, elle explicite la différence de fonctionnement entre le système universitaire de la Côte d'Ivoire et celui du Canada, de même que la stratégie mobilisée : « par rapport à la structure de l'université de mon pays, il fallait que je trouve des contacts pour que les papiers [diplômes] puissent arriver à temps » à Alberta Education. On peut penser que ce processus est susceptible d'être long et onéreux, puisque le demandeur doit payer les frais de demande de diplôme.

7.1-Les stratégies d'insertion professionnelle en lien avec l'affectation et les conditions de la tâche.

Toujours d'après le modèle de Mukamurera *et al.* (2013), la deuxième dimension de l'insertion professionnelle est réalisée par l'affectation et les conditions de la tâche du nouvel enseignant. Cette affectation peut être liée à un contrat de suppléance à long terme qui incite le nouvel enseignant à mettre en œuvre des stratégies d'insertion professionnelle. Certains NEOA ont compris que pour faciliter cette insertion, il fallait participer à des ateliers de perfectionnement professionnel durant la période du contrat de suppléance à long terme, et ce, afin d'acquérir des compétences et des qualifications pour mieux se positionner sur le marché de l'emploi. Chanceline raconte : « tout de suite lorsque j'ai terminé le programme. J'ai appliqué dans plusieurs conseils, parce qu'il fallait que j'élargisse beaucoup plus mes chances ».

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

Elisabeth relate « après mon diplôme j'ai participé à plusieurs conférences des enseignants afin d'avoir des mis à jours de mes compétences Les perfectionnement professionnelle (PP) et la poursuite des études supérieures en éducation constituent des stratégies d'insertion professionnelle liées à l'affectation et aux conditions de la tâche qui permettent d'atténuer certains inconvénients, comme le fait de s'adapter à la culture et de peaufiner leurs connaissances. Certains NEOA ont accepté des affectations offertes sans prendre en compte le rapport entre leur discipline d'expertise et le poste à combler, alors que d'autres ont choisi de suivre des cours de perfectionnement ou de poursuivre leurs études au niveau de la maîtrise en éducation afin d'augmenter leurs compétences et, potentiellement, leurs chances d'obtenir un emploi.

7.2-Les stratégies d'insertion professionnelle en lien avec la socialisation organisationnelle

Selon Morissette et Demazière (2018), la socialisation professionnelle se déploie au-delà des savoirs acquis essentiels et des apprentissages préalables à l'exercice professionnel. Elle requiert du professionnel de s'adapter aux perspectives communes partagées dans la profession et même de s'acculturer par la construction d'une identité originale qui soit la résultante du maillage entre sa culture d'origine et celle du milieu d'accueil, et qui permette de déployer des pratiques plus viables dans le nouveau contexte de travail. Par conséquent, les stratégies d'insertion professionnelle en lien avec la socialisation organisationnelle utilisées par les NEOA conviennent à la troisième dimension du modèle de Mukamurera *et al.* (2013). Les NEOA que nous avons rencontrés souhaitent collaborer avec les membres du milieu scolaire afin d'établir des relations professionnelles harmonieuses. Certains participants disent établir un bon rapport professionnel avec des collègues en s'engageant dans les activités parascolaires et en soulignant les moments forts de l'école. Chanceline voit dans son engagement à l'école et sa collaboration avec les collègues pour partager les responsabilités dans la poursuite de buts communs des stratégies

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

d'insertion : « M'impliquer davantage au service de l'école me permet aussi de chercher à combler le vide [...], d'aider les élèves [...] de travailler ensemble et de faire un travail plus efficace ». Sur ce plan, la construction d'une relation professionnelle harmonieuse favorise le travail d'équipe et l'engagement professionnel. De plus, elle aide à établir un climat de confiance et de respect mutuel favorisant ainsi l'insertion professionnelle.

Les déclarations d'Edith trouvent écho chez Chanceline, qui s'est engagé dans les activités parascolaires comme « la mise sur pied d'un club de danse avec certains membres du personnel de l'école » pour favoriser la collaboration entre collègues. Cette stratégie lui aurait permis d'être reconnu et de se sentir comme « chez [lui] à l'école ». Son expérience ressemble à celle de Elisabeth, qui dit agir significativement non seulement dans sa classe, mais aussi dans l'ensemble de l'école pour être reconnue. Par exemple, lors d'un contrat de suppléance à long terme, elle aurait agi pour avoir un impact positif, comme faire pratiquer les élèves pour la participation d'un concours de conte et légende ou l'école à remporter la première place. Selon Chanceline, l'insertion professionnelle est renforcée lorsque l'on se fait connaître dans son milieu de travail et que l'on s'adapte à la culture du milieu en projetant une bonne image de soi. « Durant ma formation, j'interviens dans les écoles comme bénévole et suppléante Aide -élèves c'est comme ça que certaines collègues ont vu en moi une personne très fiable, une personne qui a beaucoup d'empathie envers les autres, une personne utile, ouverte, flexible. C'est là qu'ils m'ont proposé de venir les remplacer après ma formation ». Elisabeth semble persuadé que le fait de socialiser en milieu de travail favorise une relation professionnelle.

Conclusion

Notre contribution a décrit les stratégies employées par les NEOA pour faciliter leur insertion professionnelle dans les écoles francophones de l'Alberta. D'après nos résultats, certaines pistes sont susceptibles de faciliter l'insertion professionnelle. Par exemple, en collaboration avec les conseils scolaires, le ministère de l'Éducation de l'Alberta pourrait élargir les dispositifs de mentorat prévus à son programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant en incluant une dimension interculturelle en matière d'accueil et d'accompagnement des NEOA. Cette composante permettra à ces derniers de s'informer sur les démarches à entreprendre pour s'insérer dans la profession enseignante et pour s'adapter à la culture du milieu scolaire, tout en éclairant les ajustements à faire dans le milieu afin de le rendre plus inclusif envers ces nouveaux enseignants. Une autre piste est à dégager de l'expérience des NEOA qui ont franchi plus facilement l'étape du processus d'insertion professionnelle : outre les stratégies adoptées lors de ce processus, ils ont témoigné du soutien qu'ils ont reçu tant du côté de leur direction d'école que du côté de leurs collègues enseignants. Par conséquent, l'accompagnement et l'appui de ces enseignants dès leur entrée dans le milieu scolaire seraient bénéfiques à leur insertion professionnelle en enseignement.

Références

- Alberta Teachers' Association (ATA). (2019). Enseignants formés à l'étranger-Bienvenu en Alberta. Edmonton, Alberta : ATA.
- Alberta Teachers' Association (ATA). (2017). Insertion professionnelle des enseignants : Guide à l'intention des directeurs d'école. Edmonton, Alberta: ATA.
- Alberta Teachers' Association (ATA). (2013). Teaching in the Early Years of Practice: A Five-Year Longitudinal Study. Edmonton, Alberta : ATA.
- Beauregard, F. (2006). Représentations sociales des parents et des enseignants de leurs rôles dans l'intégration scolaire d'un élève dysphasique en classe ordinaire au primaire. *Revue des sciences de l'éducation*, 32(3), 545-565.
- Berry, J. W. (2008). Globalisation and acculturation. *International Journal of Intercultural Relations*, 32, 328–336.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied psychology: An international review*, 46(1), 5-68.
- Delobbe, A. M. (2017). Le décrochage enseignant : comprendre ses origines et impacts pour un meilleur encadrement. *INITIO - Revue sur l'éducation et la vie au travail*, 6, 155-17.
- Deschenaux, F., Bourdon, S. et Barideau, C. (2005). *Introduction à l'analyse qualitative informatisée à l'aide du logiciel QSR Nvivo 2.0*. Les cahiers pédagogiques de l'Association pour la recherche qualitative.
- Desmeules, A. et Hamel, C. (2017). Les motifs évoqués par les enseignants débutants pour expliquer leur envie de quitter le métier et les implications pour soutenir leur persévérance. *Formation et profession*, 25(3), 18-35.
- Duchesne, C. (2018). Langue, culture et identité : défis et enjeux de l'intégration professionnelle des enseignants d'immigration récente en contexte francophone minoritaire. *Alterstice*, 8 (2), 13–24.
- Duchesne, C., Gravelle, F. et Gagnon, N. (2019). Des nouveaux·elles enseignant·e·s issus·e·s de l'immigration négocient leur place dans la culture enseignante de leur école. *Revue des sciences de l'éducation*, 45 (1), 187–214.
- Gagnon, N. et Duchesne, C. (2018). Insertion professionnelle des nouveaux enseignants issus de l'immigration : quelques conditions pour un mentorat interculturel réussi. *Alterstice*, 8 (1), 107–119.
- Gouvernement de l'Alberta. (2016). *Profil statistique de la francophonie*.
<https://open.alberta.ca/dataset/82d326d2-d045-42bd-87ec-0ec93419abc1/resource/603e45d5-63e7-4765-a68e-3bba8cfd86ea/download/2016-profil-statistique-de-la-francophonie-en-alberta.pdf>

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

Government of Alberta. (2012). *A Transformation in Progress ALBERTA'S K-12 EDUCATION WORKFORCE 2012/2013*. Edmonton, Alberta.

Jabouin, S. et Duchesne, C. (2018). Stratégies d'insertion professionnelle d'enseignants immigrants de minorité visible. *Alterstice*, 8 (2), 63–74.

Karsenti, T., Collin S., et Dumouchel G. (2013). Le décrochage enseignant : état des connaissances. *The International Review of Education*, 59, 549–568.

Karsenti, T., Collin, S., Villeneuve, S., Dumouchel, G. et Roy, N. (2008). *Pourquoi les nouveaux enseignants d'immersion ou de français langue seconde quittent-ils la profession ? Résultats d'une enquête pancanadienne*. Ottawa, ON : Association canadienne des professeurs d'immersion.

Karsenti, T. et Savoie-Zajc, L. (2011). *La recherche en éducation : étapes et approches* (3e édition), Éditions du CRP.

Lamarre, N. et Cavanagh, M. (2012). Représentations, chez les enseignants, de la pratique du modelage dans le contexte d'une rédaction. *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 38 (1), 135-160.

Ordre des enseignantes et des enseignants de l'Ontario (OEEO). (2020). *Transition à l'enseignement*.

[https://www.oct.ca/-/media/Transition to Teaching 2020/2020T2TMMainReportFREWEB.pdf](https://www.oct.ca/-/media/Transition%20to%20Teaching%202020T2TMMainReportFREWEB.pdf)

Mukamurera, J., Martineau, S., Bouthiette, M. et Ndoreraho, J. P. (2013). Les programmes d'insertion professionnelle des enseignants dans les commissions scolaires du Québec : portrait et appréciation des acteurs. *Revue Éducation & formation-Insertion professionnelle des enseignants débutants en francophonie*, e-299, 13-35.

Multris, P. & Skogen, R. (2012). Pour une inclusion complète : l'insertion professionnelle des étudiants stagiaires des minorités visibles dans l'école francophone albertaine. *International Journal of Canadian Studies / Revue Internationale d'études canadiennes*, (45-46), 331–352.

Niyubahwe, A., Mukamurera, J. et Sirois, G. (2018). Comment les enseignants immigrants formés à l'étranger vivent-ils les relations interpersonnelles et professionnelles à leur entrée dans le milieu scolaire québécois ? *Alterstice*, 8(2), 25–36.

Prophète, A. (2020). *Enjeux identitaires et insertion professionnelle des étudiants-maîtres et des nouveaux enseignants immigrants francophones au sein des milieux éducatifs en contexte francophone minoritaire*. Thèse de Doctorat, Université Simon Fraser

Statistique Canada. (2017). *Immigration et diversité ethnoculturelle : Faits saillants du recensement de 2016*. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.pdf?st=iW9qJFHY>

Statistique Canada. (2018). *Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017* (No 71-606-X au catalogue. ISSN 1914-6302. ISBN 978-0-660-27494-<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.htm>

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

Voz, G. (2020). L'insertion professionnelle d'enseignants novices : identification des facteurs dans leurs récits autobiographiques. *Revue Phronesis*, Volume IX, numéro1, 80-96.

Annexe 1

Question d'entrevue

1- Racontez, par étape, du début à la fin, votre entrée dans la profession enseignante en Alberta, c'est-à-dire les démarches que vous avez effectuées, après avoir terminé votre programme de formation à l'enseignement, pour trouver un poste d'enseignant.

2. Quelles qualifications étaient nécessaires pour obtenir le poste que vous occupez en ce moment ? Sentez-vous que vous aviez toutes les compétences requises pour occuper ce poste ? Expliquez.

3. En tant qu'immigrant / que minorité visible / francophone, avez-vous senti qu'il fallait que vous vous « adaptiez » à votre environnement de travail ? Par exemple : au niveau de la terminologie ? De la communication avec les enfants ? De vos collègues ?

4. Globalement, y a-t-il un engagement de votre employeur à l'égard de la sensibilisation interculturelle, de la diversité, etc. ?

4. Globalement, y a-t-il un engagement de votre employeur à l'égard de la sensibilisation interculturelle, de la diversité, etc. ?

Annexe 2

LETTRÉ D'INFORMATION ET DE CONSENTEMENT

Chantal Kablan Aka Étudiante à la maîtrise Programme d'éducation Faculté Saint-Jean Université de l'Alberta kablanep@ualberta.ca	René Langevin, Ph.D. Professeur de psychologie de l'éducation Superviseur de la maîtrise de Chantal Kablan Faculté Saint-Jean Université de l'Alberta rene.langevin@ualberta.ca
---	--

Projet de recherche

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé Mental et défis

L'objectif général de la recherche

L'objet de notre recherche consiste donc à comprendre comment les enseignants d'origine africaine diplômés du Campus Saint-Jean vivent leur insertion professionnelle (IP) dans les écoles franco-albertaines. Sa pertinence est à la fois d'ordre scientifique, psychologique et social. Sur le plan scientifique, notre étude apporte un plus à la littérature existante pour combler le manque de connaissances qui existe sur la compréhension des trajectoires d'IP des enseignants issus de l'immigration dans les écoles francophones de l'Alberta étant donné que très peu de recherches ont été consacrées à cette problématique. Sur le plan psychologique, nous proposons des stratégies qui aideront pour la santé mentale et sur le plan social, nous proposons aux structures accueillantes et à ces enseignants novices des stratégies pour faciliter leur IP afin de lutter contre leur décrochage.

Procédures

Si vous acceptez de participer à cette recherche, vous serez invités à prendre part à un entretien semi-dirigé via la plateforme zoom. À travers cet entretien, nous tenterons d'identifier des stratégies d'insertion professionnelle (SIP) pour essayer de surmonter les difficultés rencontrées lors de ce parcours, liées à l'accès à l'emploi, à l'affectation et aux conditions de la tâche, à la socialisation organisationnelle, à la professionnalité et à l'insertion personnelle et psychologique. Les entretiens dureront entre 33 à 45 minutes.

Avantages et risques

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances en sciences de l'éducation pour une meilleure compréhension des difficultés qu'éprouvent les enseignants des minorités visibles en particulier les noirs originaires d'Afrique à s'intégrer professionnellement dans l'enseignement, durant leur insertion professionnelle dans les écoles franco-albertaines et les stratégies qu'ils mobilisent pour surmonter ces défis. L'inconvénient majeur sera de donner un peu de votre temps pour cette étude.

Confidentialité

Il est entendu que les renseignements que vous partagerez avec le responsable du projet resteront strictement confidentiels. Ils seront utilisés pour comprendre comment les enseignants d'origine africaine diplômés du Campus Saint-Jean vivent leur insertion professionnelle (IP) dans les écoles franco-albertaines. De plus, les participants à la recherche ne seront pas identifiés individuellement, ni durant les procédures de collecte et d'analyse des données, ni lors de la diffusion des résultats. La confidentialité des données sera protégée et aucune information identificatoire ne figurera sur aucun document, à l'exception du formulaire de consentement. L'utilisation d'un code numérique durant la collecte des informations, à l'analyse des données et la publication des résultats servira à maximiser les mesures de confidentialité. Le matériel de recherche (questionnaires et entretien semi-dirigé), les formulaires de consentement ainsi que toutes les données recueillies seront conservés dans le bureau du responsable du projet de recherche et seront détruits 5 ans après la publication des résultats. Concernant les données électroniques, elles seront conservées sur une clé USB et sur l'ordinateur du chercheur principal. Les documents électroniques seront rendus confidentiels par un mot de passe et les documents papier seront gardés dans un cabinet sous clé dans le bureau du chercheur principal.

Participation volontaire

Votre participation à ce projet de recherche est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer à ce projet, vous êtes libre de mettre fin à votre participation en tout temps à cette recherche sans que cela ne vous cause aucun préjudice. Donc vous pouvez vous retirer de l'étude à tout moment sans crainte de sanction ou de récrimination et votre décision sera d'emblée respectée. Si tel est le cas, nous vous demanderons d'en informer le responsable de l'étude par

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

courriel. Votre décision de vous retirer de cette étude n'aura aucune incidence sur les résultats académiques et personne ne sera informé de votre refus de participer à cette étude.

Annexe 3

Transcription des entrevues

1-Repose d'Edith enseignante à l'élémentaire, originaire de la Côte d'Ivoire.

1- Racontez, par étape, du début à la fin, votre entrée dans la profession enseignante en Alberta, c'est-à-dire les démarches que vous avez effectuées, après avoir terminé votre programme de formation à l'enseignement, pour trouver un poste d'enseignant.

Pour répondre à cette question, je peux commencer par dire que je n'ai pas terminé la formation quand j'ai eu une offre d'emploi avec le conseil scolaire Centre-Nord. Après mon 1er stage, j'ai obtenu une entrevue. Après le deuxième stage, l'offre d'emploi a été confirmée donc voilà comment j'ai commencé ma carrière dans l'enseignement.

2. Quelles qualifications étaient nécessaires pour obtenir le poste que vous occupez en ce moment ? Sentez-vous que vous aviez toutes les compétences requises pour occuper ce poste ? Expliquez.

La qualification qui était nécessaire était le bac en enseignement. Alors moi j'ai fait un bac après un diplôme. Par rapport à la structure de l'université de mon pays, il fallait que je trouve des contacts pour que les papiers [diplômes] puissent arriver à temps à Alberta éducation. Voilà c'était ça qu'on me demandait. Avoir un bac en enseignement.

3. En tant qu'immigrant / que minorité visible / francophone, avez-vous senti qu'il fallait que vous vous « adaptiez » à votre environnement de travail ? Par exemple : au niveau de la terminologie ? De la communication avec les enfants ? De vos collègues ?

Au niveau de la langue, je n'ai pas vraiment eu de problèmes d'adaptation à ce niveau concernant les terminologies, mais vu que j'enseignais à niveau élémentaire. Plutôt que je devais baisser le niveau de langue pour les élèves voilà donc c'était un peu ça m'a difficulté. Pouvoir baisser mon niveau de langue pour m'adapter aux élèves, donc passer de la France très soutenue à un Français qui soit accessible à tous, pour mes élèves et non pas pour mes collègues.

4. Globalement, y va-t-il un engagement de votre employeur à l'égard de la sensibilisation interculturelle, de la diversité, etc. ?

Pour ce que j'observe par rapport à la question 4, l'engagement de mon employeur à l'égard des sensibilités interculturelles. Je vois qu'il y a un effort de la part de mon conseil. Le fait d'engager des personnes de minorité visible des personnes immigrantes est un effet de la part de l'enseignant nous pouvons voire de plus en plus d'enseignants noirs et des aides-élèves les écoles, donc je pense qu'il y a une amélioration à ce niveau.

5. De manière générale, en tant qu'immigrant francophone, comment votre expérience de travail ou votre expérience d'intégration au travail aurait pu être facilitée ? Avez-vous des suggestions d'amélioration ?

La question de la langue s'impose la plupart du temps aux francophones qui arrive, car il faut être bilingue français-anglais, car c'est la langue qui est en premier lieu utilisée au travail et même si on travaille dans un milieu francophone, je ne parle pas de l'école, mais plutôt des autres milieux de travail l'anglais est extrêmement primordial. Pour ma part, il m'a fallu prendre des cours d'anglais durant mon programme et participer à plusieurs rondes de causerie en anglais. Et cela m'a vraiment aidé dans mon insertion professionnelle.

3-Réponse de Chanceline enseignante à l'élémentaire, originaire du Cameroun

1- Racontez, par étape, du début à la fin, votre entrée dans la profession enseignante en Alberta, c'est-à-dire les démarches que vous avez effectuées, après avoir terminé votre programme de formation à l'enseignement, pour trouver un poste d'enseignant.

Bonjour, je m'appelle Chanceline et je veux commencer par raconter par étape le début jusqu'à la fin de mon entrée dans ma profession. En fait au début de ma profession je devais rassembler tous les diplômes que j'avais dans mon pays d'origine qui est le Cameroun. Après avoir terminé mon programme, j'ai continué à travailler dans la communauté francophone. Je faisais du bénévolat, j'étais vraiment en collaboration avec les enfants et le personnel enseignant des écoles, j'étais actif dans la vie scolaire de ma communauté. Quand je termine mon programme la prochaine étape c'était l'application pour obtention de permis d'enseignement et les applications dans différents conseils scolaires de la ville. Comme j'intervenais dans les écoles comme bénévole et suppléante aide - élèves c'est comme ça que certaines collègues ont vu en moi une personne très fiable, une personne qui a beaucoup d'empathie envers les autres, une personne utile, ouverte, flexible. C'est là qu'ils m'ont proposé de venir les remplacer après ma formation.

2. Quelles qualifications étaient nécessaires pour obtenir le poste que vous occupez en ce moment ? Sentez-vous que vous aviez toutes les compétences requises pour occuper ce poste ? Expliquez.

Il y avait des qualifications à respecter pour pognier les postes. Comme qualification je devais obtenir le brevet et mon permis d'enseigner de l'Alberta un brevet qui montrent que tu as fini tes études que tu peux travailler dans un conseil scolaire de l'Alberta. Ensuite je devrais parler l'anglais et le français parce que dans tous les cas en Alberta il faut parler en anglais ou le Français soit les deux pour pouvoir enseigner. Donc du coup c'était ça qu'on devrait avoir comme qualification. Il ne faut pas oublier aussi les deux évaluations de stage c'est-à-dire les sommatis des 2 stages qui doivent être envoyés à la direction d'école pour qu'il puisse vérifier l'information.

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

3. En tant qu'immigrant / que minorité visible / francophone, avez-vous senti qu'il fallait que vous vous « adaptiez » à votre environnement de travail ? Par exemple : au niveau de la terminologie ? De la communication avec les enfants ? De vos collègues ?

Comme j'ai dit plus tôt, j'étais assise dans la communauté j'étais active j'organisais des activités dans les écoles je faisais des présentations d'intégration des enfants immigrants qui venaient d'arriver dans les écoles francophones. J'ai coché les élèves pour des activités parascolaires. Je me suis vraiment intégré dans la communauté scolaire ce qui a vraiment facilité mon insertion dans la profession enseignante.

4. Globalement, y a-t-il un engagement de votre employeur à l'égard de la sensibilisation interculturelle, de la diversité, etc. ?

Je peux dire que mon employeur fait au minimum le fait de nous embaucher, mais a vrais dire grande chose n'est pas faite. Il n'y a pas de mentorat comme les nouveaux enseignants nous sont livrés à nous même. Il faudrait toit même creuser pour te fait un chemin dans le domaine.

5. De manière générale, en tant qu'immigrant francophone, comment votre expérience de travail ou votre expérience d'intégration au travail aurait pu être facilitée ? Avez-vous des suggestions d'amélioration ?

Comme je l'ai dit plus pour une IP réussi pour nous en tant qu'immigrant, il faudrait s'intégrer dans la communauté scolaire même avant de commencer notre programme. Ça nous permet de nous familiariser aux différentes terminologies du milieu scolaire.

4-Réponse d'Élisabeth enseignante à l'élémentaire, originaire du Niger

1- Racontez, par étape, du début à la fin, votre entrée dans la profession enseignante en Alberta, c'est-à-dire les démarches que vous avez effectuées, après avoir terminé votre programme de formation à l'enseignement, pour trouver un poste d'enseignant.

Je m'appelle Élisabeth, je suis enseignante avec le Conseil francophone, j'ai gradué au Campus Saint-Jean en 2013 et depuis lors j'enseigne la maternelle. L'enseignement c'est quelque chose que j'adore vraiment et je m'amuse beaucoup avec les élèves.

Les démarches de ma formation : tout d'abord, les premières étapes après avoir obtenu le baccalauréat il faut se rendre à ATA pour avoir l'équivalence de diplôme antérieur et le TQS. Ensuite, faire des entretiens d'embauche pour avoir un emploi.

2. Quelles qualifications étaient nécessaires pour obtenir le poste que vous occupez en ce moment ? Sentez-vous que vous aviez toutes les compétences requises pour occuper ce poste ? Expliquez.

Insertion professionnelle des enseignants issus de l'immigrant d'origine africaine : Santé mentale et défis

Pour la qualification qui était nécessaire pour le poste c'est qu'il fallait avoir un baccalauréat et je me sentais qualifié après avoir fait les stages et des stages d'observation qu'il fallait faire pour obtenir le baccalauréat.

3. En tant qu'immigrant / que minorité visible / francophone, avez-vous senti qu'il fallait que vous vous « adaptiez » à votre environnement de travail ? Par exemple : au niveau de la terminologie ? De la communication avec les enfants ? De vos collègues ?

En tant qu'immigrant francophone, oui il fallait vraiment s'adapter à l'environnement de travail surtout au niveau de la terminologie qui n'est pas la même qu'avec celle à laquelle on est habitué par exemple les différents termes comme les plans d'appui les plants ciblés la différenciation des choses comme ça et même par rapport aux enfants par exemple ici on utilise le mot conséquence au lieu de punition et aussi par rapport aux devoirs en Afrique, l'apprentissage est beaucoup plus axé sur les devoirs comparativement à ici.

4. Globalement, y a-t-il un engagement de votre employeur à l'égard de la sensibilisation interculturelle, de la diversité, etc. ?

A ce niveau, je peux dire oui et non en tout cas il y a des petites activités qui se font comme les soirées multiculturelles, on célèbre le Mois de l'histoire des Noirs dans les écoles, mais je pense que cette partie-là devrait quand même être un peu plus prononcée plus visible de à part de l'employeur. Il y a encore sur ce point des choses vraiment qu'on peut améliorer. L'employeur met à notre disposition des ateliers pour nous accompagner et ça, c'est pour tous les enseignants. Mais en tant qu'immigrant c'est un plus pour nous parce que, ça nous facilite vraiment les choses et c'est très bénéfique pour nous surtout qu'on ne vient pas directement de cet environnement.

5. De manière générale, en tant qu'immigrant francophone, comment votre expérience de travail ou votre expérience d'intégration au travail aurait pu être facilitée ? Avez-vous des suggestions d'amélioration ?

Moi particulièrement, j'ai travaillé comme Aide élevé durant plusieurs années avant de commencer mon programme cela m'a beaucoup aidé dans mon intégration professionnelle.