

Plan stratégique

2024-2027



Nos valeurs

Le bilinguisme

L'ACPI croit que devenir bilingue dans les deux langues officielles du Canada par le biais de l'immersion française devrait être possible pour tous les Canadiens et les Canadiennes. Elle soutient que l'apprentissage du français en contexte immersif contribue à enrichir l'identité canadienne et l'ouverture sur le monde.

Le français comme langue de travail

L'ACPI valorise le français comme langue de travail et de communication.

La qualité

L'ACPI valorise la qualité à travers la rigueur poussée par le dépassement, l'engagement et le dévouement.

La concertation

L'ACPI favorise la concertation des forces vives de l'immersion. Elle accorde une grande importance à la collaboration et aux partenariats avec les autres associations nationales et internationales et les partenaires gouvernementaux ou privés qui œuvrent dans le domaine de l'apprentissage du français, de la promotion du bilinguisme et de la francophonie.



Notre raison d'être

Nous sommes une communauté professionnelle dont la mission est de **participer à l'épanouissement d'un Canada bilingue et de veiller aux intérêts de nos membres.**

Pierre angulaire de l'immersion française au Canada, nous **rallions les professionnels.les* et les partenaires** de toutes les régions du pays afin d'**orienter et d'enrichir la pédagogie immersive.**

Grâce à notre **offre de perfectionnements, nos ressources, nos recherches et nos occasions de réseautage**, nous fournissons aux professionnels.les de l'immersion française un **soutien rigoureux** et créons de **nombreuses occasions d'apprentissage** professionnel tout en inspirant les **innovations pédagogiques.**



*NOTE:

Le terme **professionnel.le** sert à désigner toutes les personnes œuvrant dans le domaine de l'immersion française, telles que des enseignant.es, des administrateurs.rices scolaires, des conseillers.ères pédagogiques, des consultants.es, des coachs, des orthopédagogues, des enseignants.es-ressources, des professeurs, des coordonnateurs.trices de programme, des aide-enseignants.es, des chercheurs.ses, etc.

Plan stratégique

2024-2027



Notre vision

Nous rêvons de devenir,

- Une **association qui unit tous les professionnels.les œuvrant en immersion française au Canada** et tous les partenaires qui contribuent à notre raison d'être;
- Un **pôle national de référence grâce à notre expertise** reconnue et notre approche innovante;
- Une **voix influente contribuant à des programmes en immersion française solides** et florissants;
- Un **partenaire complémentaire dans le déploiement des actions contribuant à combler les postes** de personnel enseignant;
- Un **protecteur et un moteur pour tout ce qui touche à l'immersion française au pays**, d'où notre énoncé de positionnement : **L'ACPI, force vive de l'immersion française au Canada.**



Notre promesse

- **Accompagner** les personnes œuvrant en immersion française dans plusieurs sphères de leur croissance professionnelle dans le respect des juridictions provinciales et territoriales;
- **Créer des ressources pédagogiques** spécifiques à l'immersion française;
- **Agir comme promoteur de la profession** enseignante en immersion française dans l'ultime objectif de la soutenir et de l'enrichir;
- **Initier de nombreuses occasions de collaboration** et;
- **Veiller aux intérêts des membres** en étant constamment à l'affut des dossiers d'importance.

On reconnaît les membres de la grande famille de l'ACPI par leur **degré de compétence en enseignement, d'engagement envers le développement de l'immersion française et pour le rôle essentiel qu'ils jouent dans le parcours des élèves** en apprentissage du français.



Mise en contexte

La pénurie d'enseignants.es qui sévit depuis quelques années déjà, mais qui a pris une ampleur inédite dans la dernière année du précédent plan stratégique de l'ACPI, est désormais l'incontournable enjeu du monde de l'éducation canadien. Comme ses effets se font ressentir dans tous les aspects de l'enseignement en immersion française, son impact est donc considéré comme la toile de fond du présent plan.

Plan stratégique

2024-2027



ENJEU

1

L'ESSOR DE LA PROFESSION ENSEIGNANTE

La pénurie d'enseignants.es en IF, qui se poursuivra au moins jusqu'en 2031, pousse les milieux scolaires à multiplier les initiatives afin de tenter d'attribuer les nombreux postes disponibles.

Ces initiatives ont certes pour effet de rendre le métier d'enseignant.e plus accessible afin de pourvoir des postes vacants plus rapidement, mais, conséquemment, abaissent considérablement les critères et les exigences d'entrée dans la profession.

Ainsi, ces conséquences constituent une réelle menace à la valorisation du métier d'enseignant.e et, plus important encore, au statut professionnel de l'enseignement immersif en français.



BUT

1

Contribuer à la valorisation du statut professionnel du personnel enseignant en immersion française



IMPACT SOUHAITÉ

Que le métier d'enseignant.e en immersion française soit valorisé et que les personnes s'y dévouant soient reconnues pour leurs grandes qualités professionnelles grâce aux efforts déployés par l'ACPI pour soulever l'enthousiasme de la relève et pour soutenir l'actualisation des profils de compétences.



AXES D'INTERVENTION

1

Valorisation de la profession enseignante en IF

2

Appui au développement professionnel des enseignant.es en IF

3

Recherches et enquêtes au sujet des enseignant.es en IF au Canada

4

Défense des droits des enseignants en IF

Plan stratégique

2024-2027



ENJEU

2

LE DYNAMISME DES ADHÉSIONS À L'ACPI

Avec la rareté d'enseignants.es qualifiés.es en enseignement immersif en français qui invite à l'assouplissement des critères d'embauche, on note une hausse du roulement du personnel enseignant, un plus haut taux d'attrition, un accroissement du nombre d'enseignants.es détenant un permis provisoire d'enseigner et l'alourdissement de la charge de travail lors d'une première affectation comme enseignant.e.

Ces facteurs liés à la pénurie d'enseignants.es sont susceptibles d'influencer l'essor actuel des adhésions à l'ACPI. Ce phénomène est notamment lié à la hausse d'enseignants.es non légalement qualifiés.es qui ne constituent pas la clientèle de l'ACPI. Il est aussi lié aux difficultés rencontrées pour rejoindre les enseignants.es au statut précaire ou temporaire, les nouveaux.elles diplômés.es, et les étudiant.es des programmes en éducation.

Les changements observés ont également un impact sur les relations avec les membres actuels puisque ces derniers doivent bien souvent soutenir le personnel non qualifié, ce qui les place en surcharge et en déficit de temps pour se ressourcer. À cet égard, le renouvellement des adhésions est aussi susceptible de subir les conséquences de l'instabilité provoquée par la pénurie en cours.



BUT

2

Accroître la représentativité



IMPACT SOUHAITÉ

Que l'ACPI voit ses adhésions continuer d'augmenter lui permettant ainsi d'accroître sa représentativité en multipliant les initiatives visant à veiller aux besoins émergents des nouvelles générations d'enseignant.es en IF, à personnaliser les relations avec ses membres et à entretenir un dialogue constant avec les professionnels du pays.



AXES D'INTERVENTION

1

Recrutement de nouveaux membres

2

Fidélisation des membres

3

Relations avec les membres

4

Représentativité et notoriété

Plan stratégique

2024-2027



ENJEU

3

L'OFFRE ET L'ACCÈS AUX PROGRAMMES D'IMMERSION FRANÇAISE

Les difficultés sont nombreuses quand il s'agit de recrutement d'enseignant.es pour les programmes en IF. La pénurie en enseignement est un enjeu qui dépasse largement les programmes d'immersion française et même, les écoles du pays.

Toutefois, les obstacles observés pour l'embauche de personnel enseignant en IF sont encore plus imposants considérant :

- L'exigence de maîtrise du français surtout en situation où l'anglais est majoritaire;
- Le besoin de formation en pédagogie immersive;
- La disposition des candidat.es à s'établir en régions rurales, nordiques ou très éloignées des grandes villes, et;
- La capacité à affronter le sentiment d'isolement ressenti quand on enseigne en français dans une école anglophone.

Devant l'ampleur de ces difficultés, certaines administrations scolaires choisissent de jumeler des classes, de ne plus offrir le programme, de fermer une classe ou de pourvoir un poste avec une personne aux faibles compétences linguistiques en français ou non qualifiée. Évidemment, ces décisions représentent une menace directe à l'accès aux programmes en IF en plus de fragiliser la qualité des programmes en place.



BUT

3

Soutenir la vitalité des programmes d'IF partout au pays



IMPACT SOUHAITÉ

Que l'ACPI contribue à soutenir les conseils scolaires dans la gestion efficace et efficiente des programmes en immersion française à travers son offre de services destinés aux professionnels en IF de tout le pays qui visent l'enrichissement de leurs compétences linguistiques, leur maintien en poste et l'excellence pédagogique.



AXES D'INTERVENTION

1

Compétences linguistiques et culturelles en français des enseignant.es

2

Conseils pédagogiques et orientation pour garantir la qualité des programmes

3

Soutien au recrutement et à la rétention d'enseignant.es en IF

4

Défense des programmes d'IF

Plan stratégique

2024-2027



ENJEU

4

LA QUALITÉ, L'ACCÈS ET L'UTILISATION DES RESSOURCES PÉDAGOGIQUES EN IF

L'appui à l'apprentissage, l'accès et la création de ressources et le soutien pédagogique sont délaissés, souvent par manque de ressources financières ou de personnel affecté à ces tâches importantes. Pourtant, la demande pour des ressources spécifiques à l'immersion française est toujours aussi pressante et le soutien direct aux professionnels en poste est de plus en plus sollicité, surtout en région éloignée.

Évidemment, la pénurie amplifie ces besoins déjà manifestes. Conséquemment, ces manques grandissants menacent la valorisation des programmes en IF, la qualité, l'accès et l'utilisation des ressources et l'appui à l'échelle locale. Les besoins pour un leadership pédagogique national en IF, l'accès à des ressources variées, des recherches actuelles et des publications de qualité sont ici confirmés et continueront de s'accroître tant que durera le manque de personnel enseignant.



BUT

3

Exercer un leadership pédagogique national en IF



IMPACT SOUHAITÉ

Que l'ACPI fasse partie intégrante de la réalité quotidienne de tous les enseignants.es œuvrant en immersion française partout au pays (même en zones éloignées) qui s'y réfèrent, la sollicitent et l'utilisent grâce à l'excellence de son leadership pédagogique, la variété de ses ressources, l'actualité de ses recherches et de ses publications ainsi que toutes les formes de soutien qu'elle déploie.



AXES D'INTERVENTION

1

Développement et mise à jour de contenus pédagogiques variés

2

Leadership pédagogique et soutien aux enseignants

3

Publication de ressources originales destinées à diverses clientèles

4

Recherches et innovations en pédagogie immersive

Plan stratégique

2024-2027



ENJEU

5

LES CAPACITÉS ORGANISATIONNELLES DE L'ACPI DANS LE DÉPLOIEMENT DE SOLUTIONS EN RÉPONSE AUX QUATRE ENJEUX

La pénurie d'enseignant.es en IF, d'abord révélée lors de la Consultation pancanadienne de l'ACPI publiée en 2018, a été un élément déclencheur de croissance. D'abord parce que cette Consultation a permis de brosser un portrait révélateur des professionnels.les de l'IF qui a inspiré de nombreuses publications subséquentes en plus d'être citée abondamment par les bailleurs de fonds, les partenaires, les professeurs d'universités et chercheurs ainsi que par les médias. Ensuite, parce qu'elle a été le terreau de plusieurs projets d'envergure menés à l'interne tels que, la Zone pédagogique et sa multitude de ressources, le programme de Lancement de carrières, la Grande virée, l'offre de services aux conseils scolaires, l'accompagnement linguistique, l'étude sur la pénurie, la coordination de la Table nationale en français langue seconde, pour ne nommer que ceux-là.

Ces projets ont été (et sont toujours) des catalyseurs d'évolution pour l'ACPI. Toutefois, cette évolution, bien que bénéfique, a aussi engendré des impacts sur les systèmes actuels de gestion et de gouvernance en plus de faire pression sur l'embauche, le financement et l'organisation du travail. Cette restructuration est toujours en cours et est grandement influencée par le nombre de projets actifs, le financement permettant le maintien en poste de certain.es employés.ées et la capacité de s'adapter aux changements dans le respect des capacités financières, humaines et technologiques. L'impact des activités menées par l'ACPI sera

déterminé par sa capacité d'ajuster efficacement sa gestion, sa gouvernance, ses modes de financement et ses collaborations aux changements provoqués par la pénurie et par la rapidité de sa croissance.



BUT

5

Veiller à la performance et à la pérennité de notre organisation



IMPACT SOUHAITÉ

Que l'ACPI fasse preuve de lucidité et d'agilité dans sa façon proactive d'ajuster ses pratiques de gestion aux nécessités des projets en cours, des réalités émergentes et des collaborations d'intérêt ce qui contribuera à la fois à la diversification de ses ressources financières, au maintien en poste du personnel, à une saine gouvernance et à la pérennité de l'organisme.



AXES D'INTERVENTION

1

Gestion et gouvernance

2

Diversification du financement

3

Collaborations avec des instances syndicales, gouvernementales et autres soutiens au recrutement et à la rétention d'enseignant.es en IF

Plan stratégique

2024-2027



BUTS



IMPACTS



AXES

➤ But 1

Contribuer à la valorisation du statut professionnel du personnel enseignant en immersion française



Que le métier d'enseignant.e en immersion française soit valorisé et que les personnes s'y dévouant soient reconnues pour leurs grandes qualités professionnelles grâce aux efforts déployés par l'ACPI pour soulever l'enthousiasme de la relève et pour soutenir l'actualisation des profils de compétences.

- 1 Valorisation de la profession enseignante en IF
- 2 Appui au développement professionnel des enseignant.es en IF
- 3 Recherches et enquêtes au sujet des enseignant.es en IF au Canada
- 4 Défense des droits des enseignants en IF

➤ But 2

Accroître la représentativité



Que l'ACPI voit ses adhésions continuer d'augmenter lui permettant ainsi d'accroître sa représentativité en multipliant les initiatives visant à veiller aux besoins émergents des nouvelles générations d'enseignant.es en IF, à personnaliser les relations avec ses membres et à entretenir un dialogue constant avec les professionnels du pays.

- 1 Recrutement de nouveaux membres
- 2 Fidélisation des membres
- 3 Relations avec les membres
- 4 Représentativité et notoriété

➤ But 3

Soutenir la vitalité des programmes d'IF partout au pays



Que l'ACPI contribue à soutenir les conseils scolaires dans la gestion efficace et efficiente des programmes en immersion française à travers son offre de services destinés aux professionnels en IF de tout le pays qui visent l'enrichissement de leurs compétences linguistiques, leur maintien en poste et l'excellence pédagogique.

- 1 Compétences linguistiques et culturelles en français des enseignant.es
- 2 Conseils pédagogiques et orientation pour garantir la qualité des programmes
- 3 Soutien au recrutement et à la rétention d'enseignant.es
- 4 Défense des programmes

➤ But 4

Exercer un leadership pédagogique national en IF



Que l'ACPI fasse partie intégrante de la réalité quotidienne de tous les enseignants.es œuvrant en immersion française partout au pays (même en zones éloignées) qui s'y réfèrent, la sollicitent et l'utilisent grâce à l'excellence de son leadership pédagogique, la variété de ses ressources, l'actualité de ses recherches et de ses publications ainsi que toutes les formes de soutien qu'elle déploie.

- 1 Développement et mise à jour de contenus pédagogiques variés
- 2 Leadership pédagogique et soutien aux enseignants
- 3 Publication de ressources originales destinées à diverses clientèles
- 4 Recherches et innovations en pédagogie immersive

➤ But 5

Veiller à la performance et à la pérennité de notre organisation



Que l'ACPI fasse preuve de lucidité et d'agilité dans sa façon proactive d'ajuster ses pratiques de gestion aux nécessités des projets en cours, des réalités émergentes et des collaborations d'intérêt ce qui contribuera à la fois à la diversification de ses ressources financières, au maintien en poste du personnel, à une saine gouvernance et à la pérennité de l'organisme.

- 1 Gestion et gouvernance
- 2 Diversification du financement
- 3 Collaborations avec des instances syndicales, gouvernementales et autres soutien au recrutement et à la rétention d'enseignant.es en IF