

**Transitions
réussies** vers
les **études
supérieures**



**UN DÉFI
INTERORDRES**

*Propulsé par
l'Université du Québec*

Le Modèle de soutien aux
transitions interordres réussies :
une visée d'épanouissement

Document interactif



Comprendre

La représentation visuelle du MSTR est détaillée de manière à comprendre le sens accordé aux éléments et les dynamiques en jeu. Chaque section du modèle est cliquable et mène vers des informations synthétisées mais précises sur les contenus ciblés.



Le Modèle de soutien aux transitions interordres réussies: une visée d'épanouissement

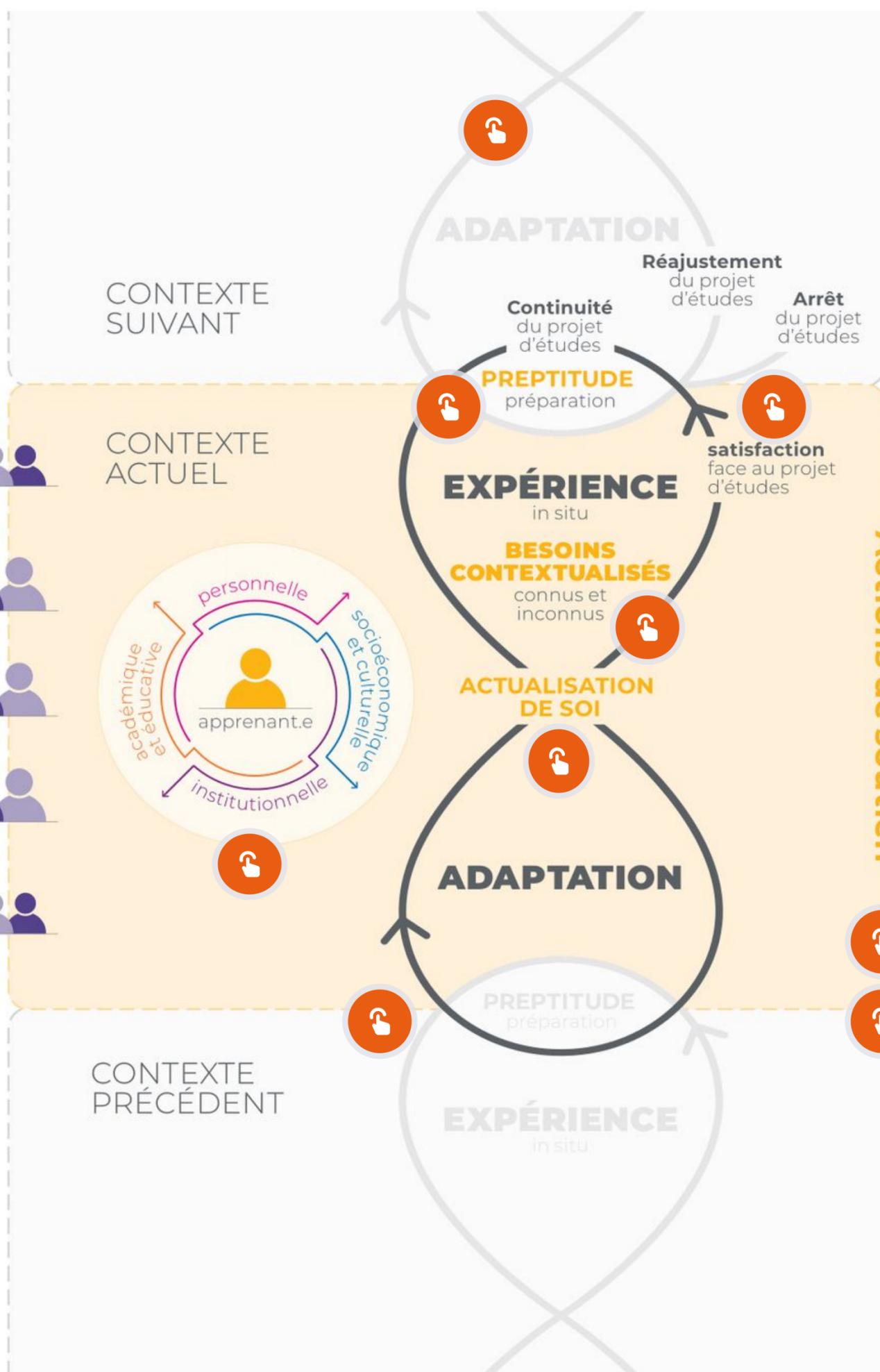


Environnement de soutien collaboratif

interordres, interprofessionnels et intersectoriels



-  Représentants.es du ministère
-  Gestionnaires
-  Enseignants.es
-  Professionnels.les et techniciens.nes
-  Réseaux





D'un contexte à un autre et d'un ordre d'enseignement à un autre, tout au long de son parcours éducatif, chaque personne est accompagnée par des acteurs et des actrices qui collaborent pour **offrir un environnement de soutien favorisant la réussite des transitions.**

Cet environnement collaboratif est à la fois interordres, interprofessionnels et intersectoriels, et **favorise le pouvoir d'agir des personnes apprenantes**, par l'harmonisation et le partage des responsabilités et des ressources qu'il sous-entend.



L'actualisation de soi au croisement de l'expérience et de l'adaptation

L'actualisation de soi est illustrée par une zone médiane, résultat de l'interaction continue entre la personne apprenante et son environnement, mobilisant l'adaptation identitaire et la quête de réalisation personnelle. Ce processus, marqué par une interaction dynamique entre l'expérience in situ et l'adaptation, joue un rôle clé pour soutenir des transitions qui mènent à un épanouissement.



Une responsabilité qui est partagée d'abord, individuelle ensuite

La réussite des transitions interordres repose sur une responsabilité partagée, qui implique une collaboration interordres, interprofessionnelle et intersectorielle pour mieux soutenir les personnes apprenantes en répondant à leurs besoins émergents. Cette responsabilité est également individuelle puisque chaque personne impliquée dans ces transitions, de la personne apprenante aux personnels qui l'accompagnent de près ou de loin, a un rôle à jouer dans leur réussite.



Les 4 dimensions du soutien aux transitions réussies

Quatre dimensions du soutien aux transitions (**personnelles, académiques et éducatives, institutionnelles, socioéconomiques et culturelles**) et les **13 composantes associées** aident à comprendre les besoins contextualisés des personnes apprenantes et à orienter les actions de soutien nécessaires. Bien que la personne apprenante soit l'experte de son expérience éducative, le soutien qui lui est apporté face à ses besoins apparaît crucial pour réussir les transitions.



Une dynamique de transition expérientielle et adaptative ancrée dans le contexte et les situations vécues

Le vécu des personnes apprenantes est composé d'expériences plurielles et simultanées, nécessitant une adaptation perpétuelle à chaque nouveau contexte éducatif. L'expérience de transition est contextualisée et située, où chaque personne apprenante, avec ses croyances et ses perceptions, s'adapte à la réalité du nouveau milieu en réponse aux situations et besoins émergents.



Le rôle des acteurs et des actrices en soutien aux transitions réussies

Chaque personne impliquée dans le soutien au transition des personnes apprenantes a un rôle à jouer, individuellement et collectivement. De près ou de loin, tous gagnent à travailler de concert avec les autres acteurs et actrices des milieux éducatifs, sur les plans interordres, interprofessionnels et intersectoriels.



Des mesures et des pratiques pour concrétiser les actions de soutien facilitantes

Le MSTR précise que des mesures de soutien (institutionnalisées) et des pratiques (périodiques et variables) permettent aux acteurs éducatifs de créer un environnement favorable aux transitions éducatives réussies. La représentation illustre qu'au cours du parcours éducatif d'une personne apprenante, chaque contexte offre diverses actions de soutien individuelles, collectives et partagées.



Le mouvement continu et évolutif du parcours éducatif tributaire du vécu de chaque personne

Les boucles grises symbolisent le continuum et le dynamisme des transitions éducatives. Chaque transition chevauche la précédente et la suivante, illustrant un processus itératif et simultané où chaque contexte éducatif influence différemment chaque personne apprenante.



L'analyse et l'(auto)évaluation de la satisfaction face au projet d'études en cours

Le MSTR intègre la notion d'essais-erreurs et la réversibilité des parcours puisqu'il s'appuie sur la conviction que tous les parcours éducatifs, qu'ils soient linéaires ou non, sont valides et réussis. Ainsi, grâce à un processus évaluatif accompagné, une personne apprenante peut choisir de poursuivre son projet d'études, de le réajuster ou de l'interrompre, en fonction du niveau de satisfaction de son expérience.



Des besoins qui s'actualisent dans l'expérience : l'importance de la contextualisation

Les besoins des personnes apprenantes émergent à travers l'expérience in situ, influencée par les contraintes et les possibilités du contexte actuel et du contexte suivant. Ces besoins peuvent être connus, inconnus, émergents, anticipés ou inconscients. La préparation et l'adaptation permettent de répondre à ces besoins, soutenant ainsi l'actualisation de soi et la poursuite de l'expérience apprenante de manière satisfaisante.



Les actions qui facilitent la réussite des transitions

Les actions de soutien, adaptées aux besoins contextualisés, peuvent être connues ou non par la personne apprenante et par les personnes qui l'accompagnent. Ces actions, directes ou indirectes, préventives, proactives, réactives ou post-actives, favorisent la conversion des ressources externes en ressources internes grâce à la collaboration entre tous les acteurs impliqués.



L'état de preptitude favorisé par la préparation pour poursuivre la transition

La preptitude, provenant du concept de readiness, réfère à l'état de se sentir prêt. Située à l'intersection de l'expérience et de l'adaptation, la préparation soutenue par les acteurs et actrices des milieux éducatifs joue un rôle crucial. La personne apprenante s'ajuste constamment afin de se sentir prête à poursuivre le mouvement dynamique de transition.



L'épanouissement comme une visée ultime du MSTR

Le titre du MSTR met en avant l'épanouissement comme objectif de la réussite d'une transition, en s'éloignant d'une définition limitée à la réussite scolaire mesurée par la diplomation ou la poursuite des études.

Soutenir

Le MSTR vise à être utilisé. Pour ce faire, 9 visées d'action sont offertes, accompagnées par des lignes d'actions concrètes, actualisables selon les contextes, les milieux et les ressources disponibles sur le terrain. Des exemples de ces actions sont disponibles pour chaque visée, en cliquant sur le chiffre associé.



1

Préparer les personnes apprenantes et les personnes de leur réseau aux transitions interordres

Dans le but de rendre les personnes apprenantes aptes et capables d'entreprendre une transition, certaines actions préalables doivent être posées, souvent de manière concertée.

Accueillir les personnes apprenantes à titre d'actrices du contexte éducatif actuel

2

Le milieu d'accueil doit prendre le temps de recevoir, d'aller à la rencontre de la personne apprenante là où elle se trouve et de lui présenter la place signifiante qu'elle peut occuper.



Quelques exemples d'action

- Transformer un bureau en local accessible et ouvert où des personnes apprenantes
- Aménager un espace avec des bureaux de travail et des fauteuils
- Créer un espace de discussion pour des personnes apprenantes ayant des besoins spécifiques
- Cibler une personne intervenante qui explique dans les classes en début de trimestre les caractéristiques de la vie dans le milieu et qui organise des discussions avec des personnes apprenantes hebdomadairement sur divers sujets qui les touchent

[*Pour en savoir plus*](#)



Quelques exemples d'action

- Expliciter les attentes générales et de certains cours
- Inviter des personnes enseignantes ou ressources du collégial dans des classes du secondaire pour répondre aux questions des élèves
- Mettre en place un camp préparatoire aux études supérieures pour les personnes nouvellement admises
- Offrir un cours de projet personnel d'orientation
- Offrir un stage d'un jour – étudiant·e d'un jour
- Organiser une visite de l'établissement d'accueil

[*Pour en savoir plus*](#)

3

Établir des conditions favorables au développement du sentiment d'appartenance et de confiance envers les personnels de l'établissement en soutien aux transitions et les personnes apprenantes

Instaurer un climat qui incite les personnes apprenantes à se joindre aux activités de la communauté en place, à stimuler leur désir de s'épanouir et de créer des liens favorisant leur transition.

Sensibiliser les personnes apprenantes et les personnes de leur réseau aux besoins et aux compétences à développer, liés à la réussite des transitions

4

Conscientiser aux savoir-agir qui jouent un rôle essentiel pour assurer une transition réussie.



Quelques exemples d'action

- Organiser des **événements** (par programme, par département, etc.) pour favoriser des interactions et des liens potentiellement amicaux
- Assurer la présence d'une personne intervenante **sur le terrain** pour aider une population qui manifeste des besoins spécifiques (p.ex. personnes apprenantes issues de la diversité ethnoculturelle)
- **Jumeler** la personne apprenante avec une personne apprenante plus expérimentée dans son parcours pour l'aider à s'approprier la culture et les lieux
- [*Pour en savoir plus*](#)



Quelques exemples d'action

- Offrir régulièrement des ateliers sur « le métier d'étudiant », sur la gestion du stress et de l'anxiété, la connaissance de soi, la réflexion sur les intérêts professionnels, etc.
- Organiser l'accueil des personnes apprenantes en incluant le témoignage d'une personne apprenante expérimentée
- Produire une cartographie de besoins transversaux et la présenter aux personnes apprenantes en début de trimestre sur des moniteurs dans l'établissement

[Pour en savoir plus](#)

5

Coconstruire des mesures et des pratiques interordres, interprofessionnelles et intersectorielles

Réfléchir et élaborer des mesures et des pratiques favorables au soutien en fonction des contextes et des articulations possibles entre les secteurs, les établissements et les ordres.

Faire connaître les ressources, les personnes et les mesures disponibles pour répondre aux besoins en matière de soutien aux transitions aux personnes apprenantes et à leurs réseaux et aux personnels des milieux éducatifs

6

Diffuser des informations quant aux ressources existantes, aux personnes ressources accessibles et aux mesures pertinentes pour soutenir la transition et répondre aux besoins spécifiques des personnes apprenantes.



Quelques exemples d'action

- Proposer un événement d'accueil où sont présentés les multiples services
- Faire une tournée dans des classes en début de trimestre pour expliquer les services aux personnes apprenantes
- Diffuser l'information sur les services par les personnes enseignantes
- Organiser des rencontres d'information sur des mesures pour toute la communauté professionnelle et étudiante
- Proposer des rencontres en présentiel pour expliquer une mesure, écouter les suggestions, développer un langage commun et des collaborations avec d'autres organisations

[Pour en savoir plus](#)



Quelques exemples d'action

- Inclure des personnes apprenantes dans la coconstruction du cadre normatif de l'organisation
- Organiser des communautés de pratique pour le personnel enseignant des trois ordres d'enseignement
- Créer des espaces pour la mise en commun et le partage d'expériences pour les professionnels, les intervenants et les gestionnaires
- Produire une cartographie présentant les mesures numériques disponibles

[Pour en savoir plus](#)

7

Mettre en œuvre de manière optimale le déploiement et l'utilisation des mesures et des pratiques de soutien liées à la réussite des transitions

Mobiliser les personnels de soutien et les directions en adoptant une certaine flexibilité et en organisant les actions au-delà des rôles formellement prévus en fonction des types d'actions à poser.

Accompagner et diriger les personnes apprenantes et les personnes de leur réseau vers les ressources disponibles

8

Joindre les personnes apprenantes et les personnes de leur réseau là où elles sont pour comprendre leurs besoins et les guider vers les bonnes ressources.



Quelques exemples d'action

- Libérer des personnes enseignantes pour la mise en œuvre de projets ou d'interventions visant à favoriser des transitions réussies
- Adhérer à un continuum de développement de la compétence numérique
- Mettre en place des activités de promotion auprès des personnes apprenantes et des parents, comme une boîte à outils intelligente visant à soutenir la transition

[Pour en savoir plus](#)



Quelques exemples d'action

- Proposer un guichet d'accueil et de référence pour les personnes apprenantes, positionné à un endroit ciblé afin qu'elles puissent rencontrer des intervenants sociaux et d'autres professionnels
- Consolider une boîte à outils intelligente qui comprend un robot conversationnel
- Orienter les activités du Bureau des étudiants de première année vers une approche « juste à temps » ou « au bon moment »

[Pour en savoir plus](#)

9

Assurer un suivi adapté dans la réponse aux besoins des personnes apprenantes

Évaluer les besoins manifestés par une personne apprenante et proposer des mesures ou des ressources appropriées en veillant à les réajuster si nécessaire.



Quelques exemples d'action

- Réévaluer les besoins à l'entrée dans le milieu d'accueil
- Offrir du soutien pour organiser l'horaire par la personne conseillère à la réussite

[Pour en savoir plus](#)

Utiliser

Le MSTR n'est pas seulement théorique et opératoire, il est également matérialisé afin d'être utilisé par les acteurs et les actrices qui soutiennent les transitions, de près ou de loin. Plus de 60 ressources ont été développées pour faire atterrir le MSTR dans les milieux. Découvrez-les à la page suivante.



Ressources

Vidéos et balados

Guides numériques et fiches

Infographies et bande dessinée

Questionnaires

Rapports de recherche

Produits de diffusion

Et encore plus ...

PAR FORMAT

Ressources

Comprendre le MSTR

Besoins contextualisés

Variabilité des parcours

Actions de soutien

Environnement collaboratif

Compétences essentielles

Et encore plus ...

PAR THÈME

**Pour tout connaître
à propos du projet
et du modèle**

