

VOLET OPÉRATOIRE

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

Mars 2025



VOLET OPÉRATOIRE

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

Mars 2025

Crédits

Équipe de rédaction et d'idéation du volet opératoire

Lise-Anne St-Vincent, Université du Québec à Trois-Rivières

Julie Courcy, Université du Québec

Séverine Parent, Université du Québec à Rimouski

Stéphanie Demers, Université du Québec en Outaouais

Avec la collaboration de

Marjolaine Veilleux, Université du Québec

Charles-Antoine Bachand, Université du Québec en Outaouais

Ont aussi contribué à l'élaboration du MSTR

Comité scientifique (par établissements)

Suzie Tardif, ÉCOBES-Recherche et transfert (Cégep de Jonquière)

Marjolaine Veilleux, Université du Québec

Julie Courcy, Université du Québec

Sarah Martin-Roy, Université du Québec

Carole Lanoville, Université du Québec

Anastassis Kozanitis, Université du Québec à Montréal

Séverine Parent, Université du Québec à Rimouski

Nadia Rousseau, Université du Québec à Trois-Rivières

Stéphanie Demers, Université du Québec en Outaouais

Charles-Antoine Bachand, Université du Québec en Outaouais

Julie Bergeron, Université du Québec en Outaouais

Conseil scientifique (par regroupements)

Équipe de direction

Marjolaine Veilleux, Université du Québec

Julie Courcy, Université du Québec

Sarah Martin-Roy, Université du Québec

Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Les-Îles

Séverine Parent, Université du Québec à Rimouski

Michelle Deschênes, Université du Québec à Rimouski

Nancy Michaud, Université du Québec à Rimouski

Marie-Ève Gonthier, Université du Québec à Rimouski

Edith Jolicoeur, Université du Québec à Rimouski

Gabrielle Desmeules-Thériault, Université du Québec à Rimouski

Montréal

Anastassis Kozanitis, Université du Québec à Montréal
Martin Hutchison, Université du Québec à Montréal
Edith Gruslin, Collège Ahuntsic
Marilyn Brault, Collège Lionel-Groulx

Mauricie

Nadia Rousseau, Université du Québec à Trois-Rivières
Lise-Anne St-Vincent, Université du Québec à Trois-Rivières
Caroline Duranleau, Université du Québec à Trois-Rivières
David Baril, Université du Québec à Trois-Rivières

Outaouais

Stéphanie Demers, Université du Québec en Outaouais
Charles-Antoine Bachand, Université du Québec en Outaouais
Joey Néron, Université du Québec en Outaouais
Diane Aumond, Université du Québec en Outaouais
Roxana Staiculescu, Université du Québec en Outaouais
Sylvie Marcotte, Université du Québec en Outaouais
Vicky Lafantaisie, Université du Québec en Outaouais

Saguenay-Lac-Saint-Jean

Suzie Tardif, ÉCOBES-Recherche et transfert (Cégep de Jonquière)
France Desjardins, ÉCOBES-Recherche et transfert (Cégep de Jonquière)
Nadine Arbour, ÉCOBES-Recherche et transfert (Cégep de Jonquière)
Josée Thivierge, ÉCOBES-Recherche et transfert (Cégep de Jonquière)
Béatrice Clin, ÉCOBES-Recherche et transfert (Cégep de Jonquière)

Projet Collaboration

Carole Lanoville, Ph. D., Université du Québec à Montréal
Julie Bergeron, Ph. D., Université du Québec en Outaouais
Stéphane Allaire Ph. D., Université du Québec à Chicoutimi
Sarah Martin-Roy, Ph. D., Université du Québec
Stéphanie Demers, Ph. D., Université du Québec en Outaouais
Roxana Staiculescu, Ph. D., Université du Québec en Outaouais
Sarah Martin-Roy, Université du Québec

Révision linguistique

Grazuela Ramassamy

Conception graphique du document

Stéphanie Rivet, infographiste pigiste

Pour citer ce document

Université du Québec, St-Vincent, L., Courcy, J., Demers, S., Parent, S., Veilleux, M., Bachand, C.-A., Tardif, S., Kozanitis, A., Lanoville, C., Martin-Roy, S. et Bergeron, J. (2025). *Modèle de soutien aux transitions interordres réussies : une visée d'épanouissement – Volet opératoire*. Réalisé dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres (TrRéussies). Université du Québec.

Pour la liste complète des membres du conseil scientifique, des équipes de liaison et de coordination des livrables, visitez le site Web du projet : <https://reseau.quebec.ca/fr/nos-initiatives/transitions-reussies-vers-les-etudes-superieures>.



La licence CC-by-nc-sa 4.0 permet toute exploitation de l'œuvre (partager, copier, reproduire, distribuer, communiquer, réutiliser, adapter) par tous moyens, sous tous formats. Toutes les exploitations de l'œuvre ou des œuvres dérivées, sauf à des fins commerciales, sont possibles. Les obligations liées à la licence sont de :

- créditer les créateurs de la paternité des œuvres originales, en indiquer les sources et signaler les modifications aux œuvres (obligation d'attribution);
- ne pas tirer profit (gain direct ou plus-value commerciale) de l'œuvre ou des œuvres dérivées;
- diffuser les nouvelles créations selon des conditions identiques (selon la même licence) à celles de l'œuvre originale (donc autoriser à nouveau les modifications et interdire les utilisations commerciales). Cette licence interdit donc que les nouvelles dérivations de l'œuvre dérivée soient exploitées à des fins commerciales.

Nous tenons à souligner le soutien financier du ministère de l'Enseignement supérieur qui a permis la réalisation de ce projet.

TABLE DES MATIÈRES

9

MISE EN CONTEXTE

11

LES PRÉMISSSES

Des structures agiles pour faciliter et pérenniser le soutien	12
L'expertise des acteurs et des actrices en soutien aux transitions	13
La collaboration interordres, interprofessionnelle et intersectorielle	13
Une approche concertée des responsabilités partagées	14
■ Les responsabilités provinciales : impulser l'intervention	14
■ Les responsabilités régionales : garantir la concertation interordres	15
■ Les responsabilités locales : coordonner l'intersectorialité du soutien	15

17

LE MODÈLE DE SOUTIEN AUX TRANSITIONS INTERORDRES RÉUSSIES (MSTR)

Les lignes directrices du MSTR	19
La définition des transitions interordres réussies	20
La représentation visuelle du MSTR en bref	21

25

LE VOLET OPÉRATOIRE

Les objectifs spécifiques	26
Les personnes utilisatrices du MSTR	27
L'élaboration du volet opératoire : convergence et consensus	27
■ La démarche d'élaboration et les sources de données utilisées	28
■ Les consensus	28
– La force d'une approche concertée et des responsabilités partagées	28
– La mise en place d'une approche concertée	29
– Le soutien du personnel enseignant dans le déploiement d'un environnement collaboratif	29
– La reconnaissance d'une diversité étudiante croissante	29
– L'explicitation des attentes des établissements d'accueil	29
Des visées, des lignes d'action et des exemples d'actualisation	30
■ Les visées d'action	30
■ Les lignes d'action	32
■ Les exemples d'actualisation	32
Le tableau intégrateur	33

39

LA CONCLUSION

À retenir	41
■ À l'ordre secondaire	41
■ À l'ordre collégial	41
■ À l'ordre universitaire	41

43

LES ANNEXES

Annexe I	44
■ La démarche d'élaboration des visées et des lignes d'action	44
Annexe II	47
■ Les sources de données consultées pour réaliser le volet opératoire	47

MISE EN CONTEXTE



Le projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres (TrRéussies) est une initiative de l'Université du Québec (UQ) qui s'inscrit dans les actions mises de l'avant pour contribuer au Plan d'action ministériel sur la réussite en enseignement supérieur (2021-2026) du ministère de l'Enseignement supérieur (MES).

C'est donc au printemps 2022 que la structure de gestion collaborative de ce projet d'envergure se met en place et que les équipes régionales qui participeront au projet sont recrutées. Depuis, quelque 40 personnes (scientifiques, professionnelles, gestionnaires, étudiantes, etc.) collaborent au sein de différents comités et équipes de travail, vers un même grand objectif :

Coconstruire et diffuser un modèle de soutien aux transitions entre les ordres secondaire, collégial et universitaire, composé de mesures structurantes qui auront été mises à l'essai par des partenaires interordres régionaux et encadré par un comité scientifique composé de chercheuses et de chercheurs universitaires et collégiaux.

Pour ce faire, la collaboration de multiples acteurs et actrices des milieux éducatifs québécois a été nécessaire à chacune des étapes du projet. Ainsi, ce sont d'abord cinq projets de recherche autonomes qui ont été entrepris dans cinq régions du Québec (Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Les-Îles, Mauricie, Montréal, Outaouais, Saguenay-Lac-Saint-Jean)¹, auxquels se sont ajoutés deux projets interrégionaux. Chaque projet regroupe différents partenaires associés notamment aux établissements du réseau de l'UQ, à une dizaine de cégeps, à trois pôles en enseignement supérieur, à plus de cinq centres de services scolaires et à une douzaine d'organismes régionaux liés de près ou de loin à l'éducation.

Les travaux du projet TrRéussies permettent de constater que le soutien aux transitions interordres réussies repose à la fois sur des mesures structurantes, qui engagent les institutions dans des propositions normatives et pérennes, et sur la mobilisation agile et parfois ponctuelle des acteurs et actrices au cœur des expériences des transitions.

¹ L'annexe I précise les références complètes permettant d'accéder et de consulter les rapports de recherche des sept projets autonomes.

LES PRÉMISSSES



Les prémisses énoncées représentent des conditions incontournables, des impératifs au succès du soutien aux transitions des personnes apprenantes, à la fois soutenues par des résultats de recherche scientifique, mais énoncées et rappelées par les personnes œuvrant quotidiennement sur le terrain. Ces personnes (gestionnaires, professionnelles, enseignantes, intervenantes, membres des associations étudiantes, etc.) sont celles qui soutiennent les personnes apprenantes, autant sur les plans personnel, académique et éducatif, institutionnel, que socio-économique et culturel, et qui déploient tous les efforts nécessaires pour une expérience étudiante épanouissante.

Le succès du soutien des transitions interordres repose sur une approche concertée qui engage des responsabilités individuelles, collectives et partagées, tant sur le plan structurel qu'organisationnel.



Des structures agiles pour faciliter et pérenniser le soutien

Les structures agiles pérennisent le cadre qui la facilite lorsque les visées de l'organisation sont partagées par les acteurs et les actrices impliquées. L'inverse est également vrai, en ce sens que la pérennisation des actions à la base des transitions réussies passe par leur traduction en cadre normatif, c'est-à-dire qui définit d'un commun accord ce qu'il faut faire pour soutenir la personne qui vit des transitions interordres. L'articulation de l'action agile et des structures au service des transitions réussies s'appuie sur des visées et des valeurs communes. Enfin, l'agilité qui s'inscrit dans un cadre normatif ainsi orienté par des valeurs favorise l'actualisation et la modification des structures pour assurer leur pertinence pour le soutien aux transitions réussies. Être agile au service des valeurs partagées est une clé du succès des établissements d'enseignement reconnus pour leur soutien aux transitions et à la réussite. Cela signifie aussi savoir pourquoi, quand et dans quel sens ajuster les cadres normatifs.

L'expertise des acteurs et des actrices en soutien aux transitions

Si l'agilité peut être comprise comme une façon de développer les capacités des acteurs et actrices à s'adapter rapidement aux besoins actuels et émergents des personnes visées par leurs actions, il est également important de souligner qu'elle s'ancre dans la confiance envers l'expertise de ces acteurs et actrices et leur participation dans l'élaboration des solutions². C'est pourquoi l'élaboration des mesures de soutien aux transitions réussies exige que les personnes apprenantes s'expriment et soient entendues et qu'elles soient parties prenantes des réponses à leurs besoins, en collaboration avec les acteurs et actrices qui les accompagnent dans leurs études.

La collaboration interordres, interprofessionnelle et intersectorielle

Afin de favoriser et de permettre la collaboration interordres, interprofessionnelle et intersectorielle, il importe que les paramètres d'action et de collaboration poursuivent cette même visée de collaboration interprofessionnelle, intersectorielle et interordres, et donc, entre les services destinés ou non au soutien direct à la réussite des transitions des personnes apprenantes. Ces paramètres, lorsqu'ils sont structurants et normatifs, agissent comme composantes essentielles de l'environnement capacitant. Ils servent non seulement à fournir des marges à l'agilité, mais également à assurer que les mesures qui sont évaluées comme fondamentales et essentielles puissent être pérennisées.

2 Marin, P. (2022). Agilité organisationnelle. Dans M. Benzerafa-Alilat, D. Lamarque et G. Orange (dir.), *Encyclopédie du management public* (p. 46-48). Institut de la gestion publique et du développement économique. <https://doi.org/10.4000/books.igpde.15463>

Une approche concertée des responsabilités partagées

Les échos de la mise en œuvre du *Plan d'action pour la réussite en enseignement supérieur (PARES)*³ et du *Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (PASME)*⁴ permettent de confirmer la nécessité d'une coordination provinciale, régionale et locale. Qu'il s'agisse de l'actualisation du MSTR, de mesures ou des pratiques existantes ou qui en découlent, une approche concertée des responsabilités partagées et collectives⁵ est déterminante.

Les responsabilités provinciales : impulser l'intervention

Au niveau provincial, la responsabilité première quant au MSTR est de provoquer et d'impulser l'actualisation du modèle dans les établissements et les organismes contributifs. Concrètement, **le rôle et les actions qu'entreprendront les ministères impliqués dans le soutien aux transitions réussies (ministère de l'Éducation et ministère de l'Enseignement supérieur) sont névralgiques dans la vie des actions concrètes qui découleront du MSTR.** Ces derniers ont la responsabilité de donner les moyens aux instances régionales et locales pour mettre sur pied un cadre structurel et organisationnel solide qui soutient les transitions interordres réussies. La mise en œuvre du MSTR nécessite en effet des efforts concertés et une allocation adéquate de ressources. Cela comprend un budget suffisant pour financer les initiatives, notamment pour les ressources humaines dédiées au soutien des transitions. À titre illustratif, les travaux réalisés dans le cadre de ces projets montrent que l'implication de l'ordre secondaire dans les instances de concertation interordres est sans conteste une condition incontournable de la mise en œuvre du MSTR. Or, assurer la présence des actrices et acteurs du secondaire exige de prendre en compte les réalités complexes de cet ordre d'enseignement, notamment en matière de budgets consacrés à leur participation soutenue.

3 Ministère de l'Enseignement supérieur. (2021). *Plan d'action ministériel sur la réussite en enseignement supérieur (2021-2026)*. Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-superieur/plan-action_reussite-ens-sup.pdf

4 Ministère de l'Enseignement supérieur. (2021). *Plan d'action sur la santé mentale étudiante en enseignement supérieur (2021-2026)*. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/education/publications-adm/enseignement-superieur/PASME.pdf>

5 Le projet TrRéussies suggère que la responsabilité du soutien aux transitions soit à la fois individuelle, collective et partagée. « La responsabilité est collective puisque les relations entretenues entre la personne apprenante et ses milieux de vie – scolaire, amical, familial – apportent soutien et accompagnement, qu'ils soient tangibles ou non. La personne évolue au sein d'une communauté, d'un groupe, où se produisent ces interactions et qui participe activement à son développement et à sa réussite. » Université du Québec, Courcy, J., Rousseau, N., Baril, D., Veilleux, M., Tardif, S., Lanoville, C., Demers, S., Parent, S., Kozanitis, A., Desjardins, F., Martin-Roy, S., Bachand, C.-A., Bergeron, J. et Deschênes, M. (2025). *Modèle de soutien aux transitions interordres réussies : une visée d'épanouissement – Volet théorique et empirique*. Réalisé dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec. p. 86

Les responsabilités régionales : garantir la concertation interordres

Au niveau régional, il apparaît nécessaire que **le pilotage du MSTR soit coordonné dans une dynamique interordres, par une ou des personnes responsables désignées**. Considérant que la responsabilité des acteurs et des actrices repose sur l'appropriation du MSTR, il est impératif que les gestionnaires (direction, cadre, etc.) et le personnel (professionnel et enseignant) qui constituent la première ligne des interventions en soutien à la réussite des transitions soient mobilisés et engagés dans les processus. Il apparaît que la coordination des actions est un élément clé pour assurer la cohérence et l'efficacité du soutien aux transitions interordres. Ainsi, il semble essentiel qu'une personne porteuse de dossiers soit formellement désignée pour chapeauter le dossier « Transitions » dans chaque établissement et assurer la liaison entre les différentes personnes actrices au niveau régional, puis participer à l'implantation au niveau provincial. Les expériences du PARES et du PASME ont montré toute l'importance de cette coordination provinciale, qui contribue non seulement à un échange de pratiques constructives et à la résolution des défis rencontrés, mais également à stimuler l'engagement et les actions concrètes des actrices et acteurs locaux. À ce sujet, la mise en place de journées pédagogiques interordres axées sur les transitions s'avèrerait un des nombreux leviers requis pour assurer la concertation régionale.

Les responsabilités locales : coordonner l'intersectorialité du soutien

Au niveau local, **les retombées positives pour le soutien ne sont possibles que si une personne répondante locale (par établissements) assure la coordination du soutien et la mobilisation des acteurs et actrices de l'établissement**. Considérant la pluralité des contextes locaux, chaque milieu doit contextualiser le MSTR au regard de ses visées et de ses lignes d'action, en fonction de sa réalité et des besoins spécifiques de ses populations étudiantes. Il importe qu'un bilan des actions, des mesures et des pratiques qui s'opèrent déjà soit réalisé, ciblant les arrimages pour combler ou améliorer les actions existantes. En misant sur la collaboration avec ses homologues interordres régionaux et provinciaux, la communauté de personnes répondantes de la transition interordres pourra envisager de coordonner les efforts d'implantation, puis d'évaluation et d'appréciation des retombées des actions mises en place afin d'optimiser les répercussions du MSTR sur la réussite des personnes apprenantes.

LE MODÈLE DE SOUTIEN AUX TRANSITIONS INTERORDRES RÉUSSIES (MSTR)



Le *Modèle de soutien aux transitions interordres réussies (MSTR)* correspond à ce que Chávez (2009)⁶ nomme « modèle éducationnel ». À l’instar de Ingham et Gilbert⁷ (1991), le modèle présenté dans les pages ci-dessous est une représentation simplifiée d’un système théorique basé sur certains de ses aspects plus spécifiques.

Le MSTR proposé offre une structure complexe, qui nécessite d’être actualisée par les milieux éducatifs.

En cohérence, le MSTR est divisé en trois volets complémentaires, soit :

- 1. Théorique et empirique⁸** : description de la notion de soutien aux transitions interordres réussies selon la perspective des gens qui la vivent ;
- 2. Opératoire** : mise en évidence des visées et des lignes d’action concrète associées au soutien de la réussite des transitions ;
- 3. Matérialisé** : pluralités d’outils accessibles et actualisables⁹.

Le MSTR propose une vision actualisée des dynamiques relatives à la réussite des transitions et du soutien durant ce processus. Appuyé par de solides ancrages d’abord théoriques, puis empiriques, le MSTR propose aux acteurs et actrices de l’éducation un cadre d’analyse et un cadre d’action pour soutenir, concrètement et de façon optimale, les personnes apprenantes en transitions éducatives interordres.

6 Chávez, M. (2009). Intégration de l’éthique de l’environnement comme dimension transversale de l’éducation en sciences : un modèle éducationnel. *Éducation relative à l’environnement. Regards-Recherches-Réflexions*, 8. <https://doi.org/10.4000/ere.1969>

7 Ingham, A. M. et Gilbert, J. K. (1991). The use of analogue models by students of chemistry at higher education level. *International Journal of Science Education*, 13(2), 193-202. <https://doi.org/10.1080/0950069910130206>

8 Université du Québec, Courcy, J., Rousseau, N., Baril, D., Veilleux, M., Tardif, S., Lanoville, C., Demers, S., Parent, S., Kozanitis, A., Desjardins, F., Martin-Roy, S., Bachand, C.-A., Bergeron, J. et Deschênes, M. (2025). *Modèle de soutien aux transitions interordres réussies : une visée d’épanouissement – Volet théorique et empirique*. Réalisé dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres (TrRéussies). Université du Québec. uqbec.ca/transitions-reussies/volet-theorique-empirique

9 <https://reseau.uqbec.ca/fr/transitions-reussies/utiliser-les-ressources>

Les lignes directrices du MSTR

Dans la foulée des travaux de coconstruction du MSTR, sept constats ont émergé de l'analyse des convergences et des complémentarités des travaux de recherche théorique et empirique des regroupements et du comité scientifique. Ces constats permettent d'orienter les trois volets du MSTR.

- 1** Les besoins de soutien en matière de transition sont diversifiés d'une personne apprenante à l'autre, mais peuvent être similaires d'un ordre d'enseignement à l'autre.
- 2** L'accompagnement des personnes apprenantes en contexte de transition vers les études supérieures est essentiel.
- 3** La transition, un processus où tous les protagonistes ont un rôle à jouer, s'inscrit dans un processus systémique et renvoie à une responsabilité partagée entre tous et toutes.
- 4** La culture de collaboration est une condition *sine qua none* pour soutenir la réussite des transitions.
- 5** La temporalité sous-jacente aux processus de transition est variable selon l'expérience de chaque personne apprenante.
- 6** La multiplication des ressources disponibles et leur mécompréhension appellent à une réflexion sur la cohérence et l'efficacité des mesures proposées.
- 7** Le développement de l'autonomie des personnes apprenantes apparaît comme une zone de divergence invitant à une réflexion plus grande.

La définition des transitions interordres réussies

Les travaux du projet TrRéussies ont permis de coconstruire une définition inédite de la notion de « transitions interordres réussies ».

« Dans le contexte du projet TrRéussies, une personne apprenante vit de multiples transitions au cours de sa vie, dont celles qui s'inscrivent dans son parcours éducatif. La notion plurielle de transitions incarne un processus dynamique et évolutif complexe, unique à chaque personne qui inclut, si nécessaire, différents allers-retours.

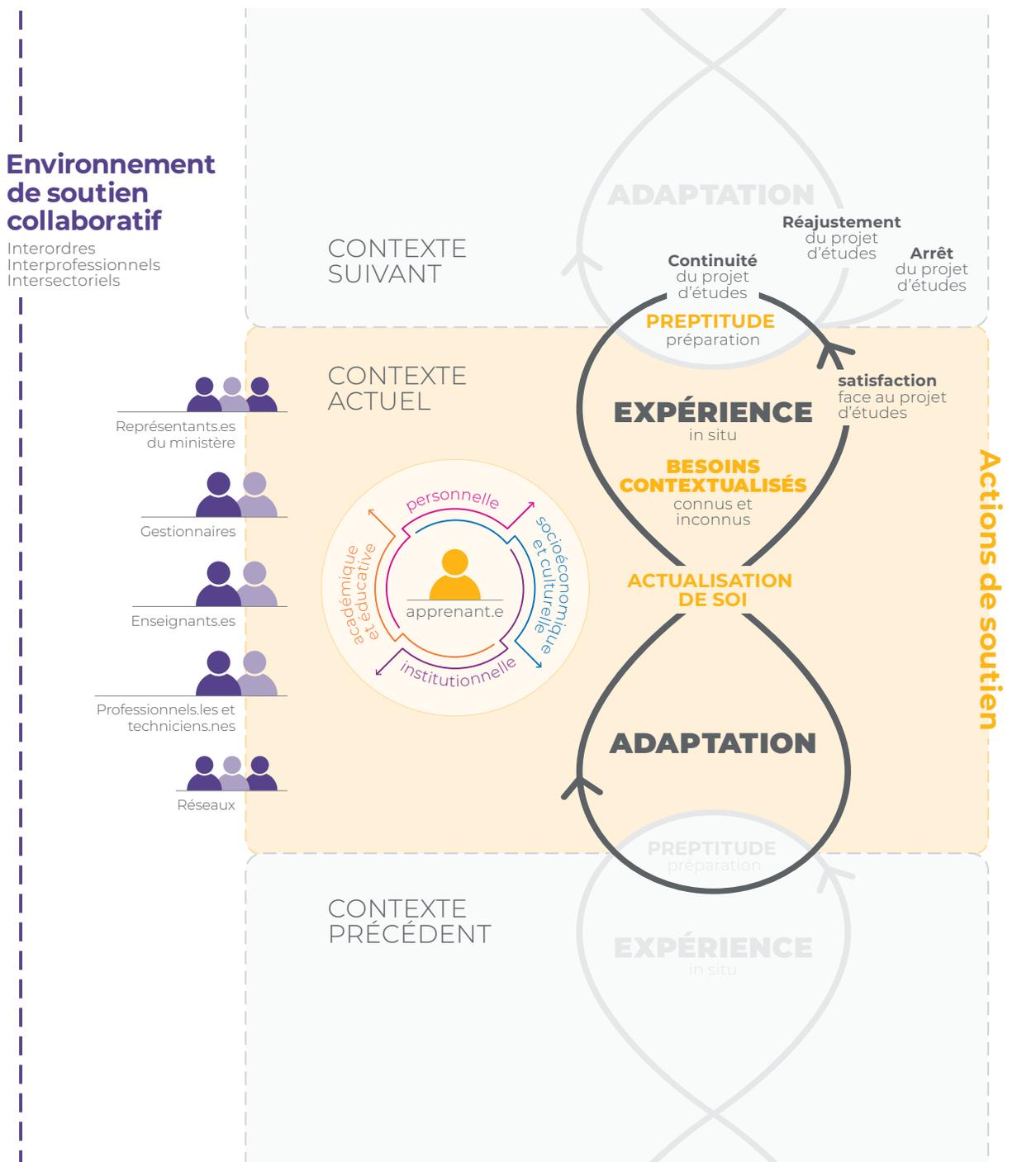
Les transitions éducatives sont plurielles, où de multiples dimensions se chevauchent, se combinent et se complètent (personnelles, académiques et éducatives, institutionnelles, socioéconomiques et culturelles). Ces dimensions s'articulent différemment selon les besoins de la personne, selon la situation vécue, selon le contexte et les ressources disponibles, selon le soutien offert, reçu ou encore perçu et finalement, selon l'expérience vécue par la personne apprenante.

En cohérence, c'est par le système tout entier qu'une personne est soutenue dans la réussite des transitions et de son expérience éducative, grâce à un environnement de soutien collaboratif interordres, interprofessionnels et intersectoriels. Ainsi, bien que la réussite éducative soit propre à chaque personne apprenante, orientée vers l'atteinte d'un certain équilibre entre son vécu et son devenir, la responsabilité de la réussite des transitions apparaît à la fois individuelle, collective et partagée. »¹⁰

¹⁰ Université du Québec, Courcy, J., Rousseau, N., Baril, D., Veilleux, M., Tardif, S., Lanoville, C., Demers, S., Parent, S., Kozanitis, A., Desjardins, F., Martin-Roy, S., Bachand, C.-A., Bergeron, J. et Deschênes, M. (2025). *Modèle de soutien aux transitions interordres réussies : une visée d'épanouissement – Volet théorique et empirique*. Réalisé dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec. p. 30

La représentation visuelle du MSTR en bref

Misant sur la cohérence entre les trois volets, le MSTR tire sa force sur ses propositions originales et réalistes au regard du soutien aux transitions.



L'ÉPANOUISSEMENT
COMME VISÉE
ULTIME DU MODÈLE
DE SOUTIEN AUX
TRANSITIONS
INTERORDRES
RÉUSSIES

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.

LE MOUVEMENT
CONTINU ET ÉVOLUTIF
DU PARCOURS
ÉDUCATIF TRIBUTAIRE
DU VÉCU DE CHAQUE
PERSONNE

Le MSTR est illustré par des boucles, qui 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.

UNE DYNAMIQUE
DE TRANSITION
EXPÉRIENTIELLE ET
ADAPTATIVE ANCRÉE
DANS LE CONTEXTE
ET LES SITUATIONS
VÉCUES

Le MSTR affirme que 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.

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.

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.

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.

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.

LES QUATRE DIMENSIONS DU SOUTIEN AUX TRANSITIONS RÉUSSIES

Quatre dimensions du soutien aux transitions (personnelles, académiques et éducatives, institutionnelles, socioéconomiques et culturelles) et leurs 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 apporté à la personne apprenante au regard de ses besoins apparaît crucial pour réussir les transitions.

L'ADOPTION D'UNE PERSPECTIVE HUMANISTE ET HOLISTIQUE POUR SOUTENIR UNE NORME DIVERSIFIÉE

Le modèle universel et holistique considère la diversité comme la norme, offrant un soutien global à toutes les personnes apprenantes, peu importe leurs besoins relatifs aux transitions et le moment d'émergences. Le soutien aux transitions interordres doit être compris comme une contribution collective d'actions facilitantes, adaptée aux besoins spécifiques de chaque personne apprenante.

L'ENVIRONNEMENT DE SOUTIEN COLLABORATIF INTERORDRES, INTERPROFESSIONNELS ET INTERSECTORIELS

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.

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.

LE RÔLE DES ACTEURS ET DES ACTRICES EN SOUTIEN AUX TRANSITIONS RÉUSSIES

L'environnement de soutien collaboratif réfère notamment au travail conjoint (interordres, interprofessionnels et intersectoriels) des divers acteurs et des diverses actrices des milieux éducatifs qui, par leurs actions professionnelles, soutiennent de près ou de loin les personnes apprenantes dans leurs transitions.

LES POSSIBILITÉS DE SOUTIEN INFLUENCÉES PAR LES PERCEPTIONS, LES REPRÉSENTATIONS ET LES ATTENTES

Les perceptions, les attentes et les représentations des personnes impliquées dans le soutien aux transitions influencent la nature et l'ampleur du soutien offert, ainsi que les possibilités de collaboration. Ces perceptions, attentes et représentations agissent comme des filtres déterminants dans l'interprétation, la réponse et l'ajustement des interventions offertes aux besoins des personnes apprenantes.

LES ACTIONS QUI FACILITENT LA RÉUSSITE DES TRANSITIONS : LE SOUTIEN PRÉVENTIF, PROACTIF, RÉACTIF ET POSTACTIF

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.

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 qui sont nécessaires pour la soutenir.

LE VOLET OPÉRATOIRE



Ce document présente le volet opératoire du MSTR qui réfère au **processus permettant de** clarifier les liens entre les aspects théoriques du MSTR et leur mise en œuvre pratique. La force du volet opératoire réside notamment sur la conscience d'une diversité de contextes éducatifs (local, régional, provincial), où les visées et les lignes d'action doivent être adaptées aux réalités des établissements.

Les objectifs spécifiques

Les objectifs spécifiques du volet opératoire ont été détaillés comme suit :

- Cibler et comprendre qui sont les personnes utilisatrices du MSTR;
- Cibler et comprendre quel rôle¹¹ les personnes utilisatrices peuvent jouer dans l'utilisation du MSTR;
- Mettre en commun et analyser les recommandations émises dans les rapports de recherches régionaux;
- Émettre des visées et des lignes d'action à l'intention des personnes utilisatrices du MSTR.

Pour remplir ce mandat, les recherches et les rapports produits par chaque regroupement ont d'abord été mis à profit afin de dégager des recommandations favorisant le soutien aux transitions. Aussi, les sites Web institutionnels des différents ordres d'enseignement ont été consultés afin de faire ressortir les informations existantes et diffusées quant aux rôles des personnes impliquées dans le soutien aux transitions interordres. L'analyse de ces sources a mené à une première version des visées et des lignes d'action qui ont été mises à l'épreuve du terrain, où une cinquantaine de personnes de tous les ordres ont remis en question ces propositions. Le document suivant propose le fruit d'une coconstruction, ponctuée de moments de développement et d'amélioration à la fois par l'équipe du projet TrRéussies et ceux et celles qui auront à utiliser le MSTR dans les années à venir.

¹¹ « Le projet TrRéussies définit un rôle comme une ligne de conduite générale qui guide les interventions d'une personne engagée pour soutenir les transitions interordres au sein d'une équipe ou d'une organisation. Le concept de rôle a d'abord pris racine dans les domaines de l'administration, de l'éducation et des sciences sociales (Huot, 2013). McShane et Benabou (2007) présentent le rôle comme désignant un ensemble de comportements devant être observés en raison d'une position occupée au sein d'une organisation. Dans le domaine de l'éducation, un rôle se définit principalement comme une ligne de conduite générale attendue qui guide les interventions d'une personne engagée au sein d'une équipe ou d'une organisation (Legendre, 2005; St-Vincent, 2011). Le terme responsabilité se distingue de la notion de rôle. La responsabilité est une obligation de réponse (Centre national de ressources textuelles et lexicales [CNRTL], 2012), dérivé de l'anglais "responsible". Dans le contexte du MSTR, il s'agit de la mobilisation attendue des personnes qui soutiennent la transition. » Université du Québec, Courcy, J., Rousseau, N., Baril, D., Veilleux, M., Tardif, S., Lanoville, C., Demers, S., Parent, S., Kozanitis, A., Desjardins, F., Martin-Roy, S., Bachand, C.-A., Bergeron, J. et Deschênes, M. (2025). *Modèle de soutien aux transitions interordres réussies : une visée d'épanouissement Volet théorique et empirique*. Réalisé dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec. pp. 85, 88

Les personnes utilisatrices du MSTR

En tant que personnes utilisatrices du MSTR, ce sont les responsables des transitions sur le plan ministériel (nommés représentants et représentantes du ministère dans le volet théorique et empirique) qui sont d'abord ciblées par le MSTR. Ensuite, aux ordres secondaire (formation générale des jeunes, formation générale des adultes, formation professionnelle), collégial (formation préuniversitaire, formation collégiale technique, formation collégiale de courte durée) et universitaire (1^{er}, 2^e et 3^e cycles), les personnes utilisatrices sont composées du personnel enseignant, du personnel professionnel, du personnel de soutien et technique, les gestionnaires incluant le personnel de direction et les cadres, les scientifiques intéressés par la question des transitions ainsi que les acteurs et actrices des organisations et des organismes communautaires (pôles, tables, instance de concertation, associations, etc.) agissant de concert avec les milieux éducatifs pour soutenir les transitions des personnes apprenantes.

Dans le volet opératoire, ce sont tous les acteurs et actrices qui œuvrent quotidiennement à proximité des personnes apprenantes de tous les ordres et secteurs d'enseignement qui sont ciblés par les visées et les lignes d'action proposées. Ce sont ceux et celles qui peuvent se mobiliser directement, être des leaders de changement, adapté aux contextes et aux situations qui surviennent. Plus spécifiquement, quant aux personnes gestionnaires, celles-ci doivent véhiculer dans leurs décisions et leur discours cette vision du nécessaire soutien en transition et en assurer les conditions de base pour permettre de l'actualiser.

L'élaboration du volet opératoire : convergence et consensus

Le projet TrRéussies, depuis ses débuts, profite d'une structure de gouvernance collaborative propice à la coconstruction. Une des forces du projet est de pouvoir nourrir le MSTR de diverses sources, dont les résultats de recherche des sept projets autonomes portant sur un objet commun : le soutien aux transitions interordres réussies.

La démarche d'élaboration et les sources de données utilisées

Les **sources de données utilisées pour proposer les visées et les lignes d'action cohérentes** sont les suivantes :

- Les recommandations formulées par les équipes de recherches autonomes issues des rapports de recherche régionale¹²;
- La documentation disponible¹³ au regard des rôles et des responsabilités attendues chez les personnes en soutien aux transitions interordres des milieux d'enseignement de l'ordre secondaire, collégial et universitaire;
- Les notes prises lors des discussions avec 12 groupes de consultations, effectuées auprès de personnes représentant toutes les personnes bénéficiaires et/ou utilisatrices ciblées par le MSTR;
- Le savoir expérientiel des personnes impliquées au sein de l'équipe de direction du projet TrRéussies, du comité et du conseil scientifique.

Afin de ne pas alourdir inutilement le document, il a été choisi de placer le détail de la démarche de traitement, d'analyse et de rédaction du volet opératoire, en annexe¹⁴.

Les consensus

Le traitement et l'analyse des données présentés ci-devant permettent de proposer des points de convergences qui font consensus dans les recommandations des rapports.

La force d'une approche concertée et des responsabilités partagées

L'importance de l'approche concertée et de la responsabilité partagée est indéniable. Les rapports le soulignent, une même vision du soutien aux transitions gagne à partager entre les ordres, les professionnels et les secteurs. Ainsi, chaque établissement – parfois accueillant et parfois laissant partir des personnes apprenantes – est invité à faire preuve de proactivité et d'agentivité. Le partage des responsabilités permet d'aborder les défis potentiels liés aux transitions réussies de façon concertée, plutôt qu'en silo ou entre les mains d'une seule personne ou d'un seul service. Finalement, les résultats suggèrent que la réussite des transitions au post-secondaire est basée sur le soutien aux transitions interordres organisé et structuré de façon régionale ou provinciale.

12 Voir l'annexe II.

13 Voir l'annexe II.

14 Voir l'annexe I.

La mise en place d'une approche concertée

Ainsi, parmi les recommandations pour les établissements se retrouvent des suggestions quant à la mise en place d'une approche concertée pour recenser et faire évaluer l'utilisation des mesures de soutien aux transitions par les personnes en vue de les bonifier et d'encourager ces dernières à saisir toutes les occasions de partage et d'échanges avec les autres personnes apprenantes et le personnel lorsqu'elles vivent une transition. Il importe d'assurer que les mesures de soutien soient pensées dans une perspective systémique de progression dans le temps et organisées dans l'établissement, articulées dans les programmes. Cette perspective du processus de transition implique que les personnels de soutien et de direction ajustent de manière continue leurs actions, et suppose qu'ils soient à la fois sensibilisés, informés et formés.

Le soutien du personnel enseignant dans le déploiement d'un environnement collaboratif

Le déploiement d'un environnement collaboratif est impératif pour soutenir la réussite des transitions interordres. En effet, des efforts pour mettre en valeur les retombées des mesures ciblées gagnent à être soutenus chez, notamment, des personnes enseignantes qui semblent être un relai de choix pour en faire la promotion. Les personnes enseignantes ont un contact de proximité avec les personnes apprenantes sur plusieurs semaines, ce qui leur permet d'établir une relation de confiance avec elles et de les orienter vers des ressources si elles perçoivent un besoin particulier.

La reconnaissance d'une diversité étudiante croissante

Les établissements gagnent à reconnaître l'évolution des profils chez la population étudiante de façon générale et de façon spécifique à leur contexte. L'accroissement du nombre de personnes apprenantes inclut désormais une plus grande diversité étudiante (en situation de handicap, de l'international ou de l'immigration, de genre, etc.) où le parcours typique et linéaire n'est plus une norme. Cette réalité module l'expérience scolaire et les besoins qui pourraient découler de cette expérience. Les recherches suggèrent unanimement que les établissements doivent connaître la diversité de leur population apprenante, pour mieux les soutenir dans leurs besoins. Aussi, certaines autres recommandations abordent le caractère universel et itératif des transitions, où des catégories de besoins de soutien, l'importance de la préparation, ou la visée d'épanouissement des transitions le confirment.

L'explicitation des attentes des établissements d'accueil

Les rapports de recherche convergeant, il est nécessaire que les établissements d'accueil énoncent clairement leurs attentes envers les personnes apprenantes. Toutefois, il est essentiel que l'établissement s'intéresse d'abord aux besoins de sa population étudiante. Une hétérogénéité grandissante des profils étudiants s'observe, où les compétences et les besoins de soutien lors des transitions sont tout aussi variés (soutien personnel, académique et éducatif, institutionnel, socioéconomique et culturel). Il importe que l'établissement connaisse ses apprenants et ses apprenantes, afin d'ajuster les structures en place selon ces besoins. Par la suite, l'expression des attentes de l'établissement est déterminante, avant la transition, afin que l'établissement d'accueil puisse soutenir le développement des compétences essentielles nécessaires à la réussite de la transition et à la poursuite des études des personnes apprenantes.

Des visées, des lignes d'action et des exemples d'actualisation

Cette section présente les visées, les lignes d'action et des exemples d'actualisation possibles dans les milieux éducatifs des trois ordres d'enseignement.

D'abord, précisons que l'action est considérée comme étant tributaire des possibilités qu'offre le contexte et ne peut être pensée uniquement en fonction des rôles (formels) établis dans l'établissement ou dans l'organisation. Les éléments contextuels, tels la grosseur de l'établissement, les ressources humaines, matérielles et financières disponibles, les forces et particularités des membres de l'équipe, les besoins ciblés des personnes apprenantes, etc., sont nécessaires à prendre en compte pour orienter l'action.

De plus, les diverses lignes d'action proposées pour soutenir la réussite des transitions à travers les neuf visées doivent correspondre aux réels besoins manifestés par les personnes apprenantes au moment où elles sont mises en œuvre. Pour cette raison, la voix des personnes apprenantes occupe une place primordiale dans le processus de soutien à la transition à l'intérieur de ces neuf visées. De fait, écouter les personnes apprenantes doit impérativement faire partie de la culture du milieu. Cela signifie, par exemple, de sonder régulièrement les besoins et l'appréciation des personnes apprenantes ou encore, de les impliquer dans les processus de décision, de création et de déploiement des mesures liées à la transition.

Les visées d'action

Les visées représentent des catégories de rôles que les personnels en soutien aux transitions interordres¹⁵ peuvent jouer pour soutenir les transitions interordres des personnes apprenantes. Considérant qu'un processus de transition se vit de manière continue, dans un contexte particulier et en situation, les visées ne se réalisent pas selon un ordre précis, mais plutôt de manière simultanée, ajustable selon les possibilités des contextes éducatifs.

¹⁵ Les personnes qui partagent la responsabilité du soutien aux transitions sont, à différents niveaux, les représentants et les représentantes des ministères, les gestionnaires (cadres, directions), le personnel enseignant, le personnel professionnel et le personnel technique ou encore les personnes composant les différents réseaux entourant le parcours éducatif de la personne apprenante (familial, amical, scolaire, associative, etc.). Université du Québec, Courcy, J., Rousseau, N., Baril, D., Veilleux, M., Tardif, S., Lanoville, C., Demers, S., Parent, S., Kozanitis, A., Desjardins, F., Martin-Roy, S., Bachand, C.-A., Bergeron, J. et Deschênes, M. (2025). *Modèle de soutien aux transitions interordres réussies : une visée d'épanouissement Volet théorique et empirique*. Réalisé dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec.

Neuf visées initiales ont été dégagées des recommandations des rapports de recherche régionaux, des données compilées à la suite de l'atelier avec les membres du conseil scientifique, de l'analyse des documents Web. Discuté durant les groupes de consultation, ces visées ont été retravaillées pour exprimer les réalités interordres concernant le soutien aux transitions.

- 1** Préparer les personnes apprenantes et les personnes de leur réseau aux transitions interordres.
- 2** Accueillir les personnes apprenantes à titre d'actrices du contexte éducatif actuel.
- 3** Établir des conditions favorables au développement du sentiment d'appartenance et de confiance envers les personnels de l'établissement en soutien aux transitions, d'une part et des autres personnes apprenantes, d'autre part.
- 4** Sensibiliser les personnes apprenantes et les personnes de leur réseau aux besoins et aux compétences à développer, liés à la réussite des transitions.
- 5** Coconstruire des mesures et des pratiques interordres, interprofessionnelles et intersectorielles.
- 6** Faire connaître les ressources, les personnes-ressources et les mesures disponibles pour répondre aux besoins en matière de soutien aux transitions aux personnes apprenantes et à leurs réseaux, aux personnels (enseignant, intervenant, professionnel, etc.) et de direction.
- 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.
- 8** Accompagner et diriger les personnes apprenantes et les personnes de leur réseau vers les ressources disponibles.
- 9** Assurer un suivi adapté dans la réponse aux besoins des personnes apprenantes.

Les lignes d'action

Les lignes d'action sont des déclinaisons des visées, où chaque action suggérée peut être posée par un membre du personnel. Formulée en débutant par un verbe qui incite à agir, une ligne d'action permet d'actualiser – soit de donner forme concrètement à – une visée en guidant de manière plus précise les actions à poser. Par conséquent, plusieurs lignes d'action devraient servir une visée, une même action pouvant répondre à différentes visées ou encore, être souhaitée, offerte ou suggérée, implicite ou explicite, individuelle ou collective, directe ou indirecte. Les lignes d'action proposées ne visent pas l'exhaustivité, sinon à être enrichies et à évoluer au fil du temps.

Les exemples d'actualisation

Les exemples d'actualisation ont été puisés dans les rapports de recherche régionaux et dans les résultats de l'analyse des groupes de consultation du MSTR. Ces exemples d'actions concrètes et réelles proviennent de tous les ordres, sans visée de recensement ni d'exhaustivité.

Il importe de comprendre que les mesures de soutien observées peuvent être mises en œuvre rapidement pour répondre à un besoin d'actualité qui s'atténue avec le temps (le soutien académique particulier pour les personnes apprenantes qui ont vécu la fin de leur secondaire en période pandémique). Elles peuvent également être maintenues ou pérennisées, institutionnalisées dans des structures offertes par les établissements malgré l'utilisation ponctuelle au regard des besoins émergents (l'embauche d'une personne intervenante « de corridor »). De plus, les expériences de mise en œuvre peuvent mener une organisation ou un établissement à changer les structures (un règlement sur l'intégrité dans les études) afin de dégager une marge d'action pour répondre de façon plus agile aux besoins des personnes apprenantes et des acteurs et actrices du soutien aux transitions réussies.



Le tableau intégrateur

Le tableau ci-dessous présente, pour chaque visée, les lignes d'action proposées et des exemples de lignes d'action (non exhaustives) qui ont été dégagées à la suite de la démarche d'analyse.

VISÉES D'ACTION

Lignes d'action possibles	Exemples d'actualisation
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.	
Faire connaître la structure de l'organisation du milieu d'accueil, les services et les principaux rôles des personnes-ressources	<ul style="list-style-type: none">■ Offrir un stage d'un jour – étudiant-e d'un jour■ Organiser une visite de l'établissement d'accueil■ Inviter une personne-ressource dans des classes à l'ordre du secondaire qui présente la vie au collégial, accompagnée de personnes apprenantes ambassadrices
Rendre explicite la culture d'apprentissage et d'enseignement dans le milieu d'accueil	<ul style="list-style-type: none">■ Inviter des personnes enseignantes du niveau collégial dans des classes du niveau secondaire pour répondre aux questions des élèves■ Expliciter les attentes générales et de certains cours, et le fonctionnement lié aux études l'année qui précède la transition
Permettre une exploration de la diversité des cheminements	<ul style="list-style-type: none">■ Organiser des événements salon carrière■ Offrir un cours de projet personnel d'orientations
Former les personnes apprenantes à l'utilisation des canaux de communication technologiques	<ul style="list-style-type: none">■ Mettre en place un camp préparatoire aux études supérieures durant la transition, destiné aux personnes apprenantes nouvellement admises d'une durée de deux jours

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

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.

Offrir des lieux dédiés invitants afin que les personnes apprenantes se les approprient

- Transformer un bureau en local accessible et ouvert où des personnes apprenantes peuvent se sentir accueillies et interagir avec une personne-ressource
- Aménager un espace avec des bureaux de travail et des fauteuils où les personnes apprenantes peuvent venir travailler ou discuter avec d'autres personnes apprenantes

Permettre des moments et des espaces d'échanges sur des sujets qui intéressent ou préoccupent les personnes apprenantes

- Cibler une personne intervenante qui organise des discussions avec des personnes apprenantes hebdomadairement sur divers sujets qui les touchent
- Créer un espace de discussion pour des personnes apprenantes ayant des besoins spécifiques (ex. : personnes apprenantes issues de la diversité sexuelle et de genre)

Assurer la présence de repères signifiants et les communiquer aux personnes apprenantes pour les orienter dans l'appropriation de la culture du milieu

- Cibler une personne intervenante qui explique dans les classes en début de trimestre les caractéristiques de la vie dans le milieu, en mettant l'accent sur des aspects agréables autant que sur des exigences

3. Établir des conditions favorables au développement du sentiment d'appartenance et de confiance envers les personnels de l'établissement en soutien aux transitions, d'une part et des autres personnes apprenantes, d'autre part

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.

Célébrer collectivement le commencement et certaines étapes de moments clés du parcours

- Organiser des événements pour favoriser des interactions et des liens potentiellement amicaux entre les personnes apprenantes

S'assurer que les personnes apprenantes se sentent écoutées, aidées et valorisées dans leur diversité

- Assurer la présence d'une personne intervenante sur le terrain pour aider une population qui manifeste des besoins spécifiques (ex. : personnes apprenantes issues de la diversité ethnoculturelle)

Mettre en place des activités pour permettre le réseautage entre pairs

- Jumeler la personne apprenante avec une personne apprenante plus expérimentée dans son parcours pour l'aider à s'approprier la culture et les lieux

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

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

Expliciter les attentes au regard des stratégies et des moyens à adopter pour développer les compétences

- Offrir régulièrement des ateliers sur « le métier d'étudiant » animés par les services aux personnes apprenantes
- Offrir régulièrement des ateliers sur la gestion du stress et de l'anxiété

Communiquer de manière adaptée les savoir-agir essentiels à mobiliser

- Organiser l'accueil des personnes apprenantes en incluant une personne déjà étudiante dans l'établissement qui vient témoigner de son expérience de transition

Faire émerger du sens dans le développement des compétences visées

- Offrir des ateliers de connaissance de soi en classe par la personne conseillère en orientation, notamment sur le plan des intérêts professionnels

Rendre accessibles des ressources et des outils qui normalisent certains besoins des personnes apprenantes en transition et valorisent leurs compétences

- Proposer un tutoriel accessible sur le Web portant sur différentes problématiques rencontrées par les personnes apprenantes
- Produire une cartographie de besoins transversaux et la présenter aux personnes apprenantes en début de trimestre sur des moniteurs dans l'établissement

5. Coconstruire des mesures et des pratiques interordres, interprofessionnelles et intersectorielles

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

Impliquer les personnes apprenantes dans les étapes de conception et d'évaluation d'une mesure de soutien

- Inclure des personnes apprenantes dans la coconstruction de certains éléments du cadre normatif de l'organisation

Lignes d'action possibles	Exemples d'actualisation
<p>Mettre en place des canaux pour instaurer et faciliter la collaboration, la coconstruction et la concertation pour l'élaboration et l'évaluation de mesures et de pratiques de soutien</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Organiser des communautés de pratique de personnes enseignantes des trois ordres d'enseignement pour développer un vocabulaire et des visées communes ■ Créer des espaces pour la mise en commun et le partage d'expériences pour les professionnels, les intervenants et les gestionnaires, implantés en alternance, de manière interordres, interprofessionnelle et intersectorielle ■ Proposer des activités de concertation interordres pour les personnes enseignantes et les professionnelles, des journées pédagogiques dédiées par année
<p>Produire en coopération des outils qui soutiennent les pratiques de soutien</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Élaborer d'une trousse numérique visant à rassembler les mesures permettant de soutenir la compétence numérique ■ Produire une cartographie présentant les mesures numériques disponibles (ex. : Boussole numérique)

6. Faire connaître les ressources, les personnes-ressources et les mesures disponibles pour répondre aux besoins en matière de soutien aux transitions aux personnes apprenantes et à leurs réseaux, aux personnels (enseignant, intervenant, professionnel, etc.) et de direction

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

<p>Propager les informations quant aux ressources existantes dans le milieu, dans la collectivité externe, aux services offerts, aux personnes-ressources accessibles et aux mesures en place</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proposer un événement d'accueil avec tous les programmes où sont présentés les multiples services ■ Faire une tournée dans des classes en début de trimestre (milieux postsecondaires) 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 où toute la communauté de l'établissement d'enseignement est invitée, incluant les personnes apprenantes
<p>Clarifier les rôles des personnes-ressources, les mesures et les collaborations possibles avec les personnels en soutien aux transitions</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ Proposer des rencontres en présentiel avec les personnels pour expliquer une mesure, écouter les suggestions, développer un langage commun et des collaborations avec d'autres organisations

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.

Définir et aménager les rôles des acteurs et des actrices lors du déploiement et de l'utilisation d'une mesure

- Libérer des personnes enseignantes pour la mise en œuvre de projets ou d'interventions visant à favoriser des transitions réussies

Convenir de manière concertée de certaines pratiques de soutien aux transitions interordres

- Adhérer à un continuum de développement de la compétence numérique

Promouvoir des outils autoportants qui incitent à l'utilisation des mesures

- 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

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

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.

Centraliser les mesures pour mieux cibler celles qui semblent pertinentes pour répondre aux besoins de la personne apprenante

- Consolider une boîte à outils intelligente qui comprend un robot conversationnel

Instaurer des moyens qui permettent de répondre rapidement aux besoins manifestés par la personne apprenante

- 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;
- Orienter les activités du Bureau des étudiants de première année vers une approche « juste à temps », offrant de l'aide au moment où la personne en ressent le besoin, sans nécessiter de prise de rendez-vous

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.

Cerner les réels besoins des personnes apprenantes

- Réévaluer les besoins à l'entrée dans le milieu d'accueil

Proposer des solutions qui témoignent de la flexibilité

- Offrir du soutien pour organiser l'horaire par la personne conseillère à la réussite

LA CONCLUSION



Ces neuf visées, les lignes d'action et les exemples d'actualisation, constituent un cadre riche et cohérent pour faciliter la transition des personnes apprenantes d'un milieu à un autre, d'un programme à un autre, etc. L'approche universelle et holistique adoptée s'articule naturellement dans le MSTR.

Conformément au mandat initial, l'ensemble des travaux du projet TrRéussies a pour objectif d'offrir à toutes les personnes étudiantes, quels que soient leur origine socioéconomique, culturelle, territoriale ou leur parcours scolaire, les conditions nécessaires pour préparer et vivre des transitions épanouissantes vers l'enseignement supérieur. Ce projet vise ainsi à faciliter l'accès à l'enseignement supérieur, à concrétiser leurs projets d'études et à soutenir la réalisation de leurs aspirations personnelles et professionnelles.

Pour assurer la pérennisation des initiatives et optimiser la concertation interordres, il est primordial de consolider les lieux de partage interordres existants et d'envisager la création de nouvelles instances et espaces de collaboration. L'ancrage solide des visées au sein de chaque établissement constitue un fondement essentiel à cette démarche. C'est uniquement à cette condition qu'il est possible d'espérer que les lignes d'action seront réinvesties, actualisées et enrichies pour mieux répondre aux besoins contextualisés.

La perspective interordres qui caractérise notre proposition nécessite une coordination étroite entre les instances régionales et provinciales, notamment pour soutenir les transitions des personnes apprenantes entre les différents ordres d'enseignement. Cette synergie entre les acteurs et actrices permettra d'actualiser les lignes d'action de manière contextualisée et interordres, renforçant ainsi les répercussions collectives des initiatives déployées.

Toutes les personnes en soutien à la réussite des transitions réussies (gestionnaires, personnel enseignant, personnel de soutien, personnel professionnel, autres personnes apprenantes, réseaux entourant la personne étudiante, et même, personnes de ministères) ont un rôle et des responsabilités à assumer en regard du soutien aux transitions interordres, dans la mesure où les ressources financières, humaines et matérielles sont disponibles et accessibles. L'actualisation de ces visées nécessite, pour assurer leur pertinence auprès des personnes apprenantes, un engagement soutenu et partagé par toutes les personnes qui peuvent faire une différence dans le soutien aux transitions interordres.

Par conséquent, en amont de la mobilisation souhaitée des personnels et des directions pour des transitions réussies, il est essentiel que le processus de transition constitue une priorité manifeste pour le personnel décisionnaire.



À retenir

Les travaux réalisés dans le cadre du projet TrRéussies, notamment ceux relatifs au MSTR, montrent que chaque niveau d'implication doit assurer une structure claire pour **porter le dossier du soutien aux transitions**. Que cette structure prenne la forme d'une seule personne, d'un comité ou d'une table, il est néanmoins nécessaire que le dossier soit porté en concertation, dans le respect des attentes des personnes apprenantes, principales bénéficiaires de ce soutien à la responsabilité partagée. Notons que les différents ordres d'enseignement disposent de cadres locaux et régionaux favorisant l'intégration structurante du MSTR, qu'ils s'agissent notamment du Plan d'engagement vers la réussite et des projets éducatifs à l'ordre secondaire, le Plan d'aide à la réussite et le Plan institutionnel d'évaluation des apprentissages au collégial ou les Règlements des études et les programmes d'études à l'ordre universitaire.

À l'ordre secondaire

À l'ordre secondaire (formation générale des jeunes, formation générale des adultes, formation professionnelle) les équipes des services des ressources éducatives des centres de services scolaires, les directions d'établissement et les personnes enseignantes, professionnelles ou techniques en soutien aux élèves bénéficieront d'une coordination dans le dossier du soutien aux transitions réussies, partageant les responsabilités et multipliant les effets bénéfiques sur les parcours scolaires des personnes apprenantes.

À l'ordre collégial

À l'ordre collégial, ce sont les directions des études (incluant les services offerts et le personnel enseignant), les directions des services aux étudiants et les associations étudiantes, ainsi que les directions de la formation continue qui pourront coordonner et optimiser les actions découlant du MSTR.

À l'ordre universitaire

À l'ordre universitaire, les équipes des vice-rectorats académiques, incluant notamment les décanats des études, les équipes départementales, les centres de pédagogies et les services aux personnes apprenantes, les associations étudiantes et les personnes enseignantes forment cette première ligne déterminante pour identifier, coordonner, opérationnaliser et évaluer les actions relatives à la réussite des transitions, de leur prise en compte dans les programmes de formation à l'accompagnement individuel des personnes apprenantes.

LES ANNEXES





Annexe I

La démarche d'élaboration des visées et des lignes d'action

En juin 2024, les rapports de recherches régionales autonomes ont été envoyés à l'équipe de direction du projet TrRéussies. Avec l'aide des régions, un traitement des recommandations énoncées dans les rapports a été réalisé, et une réflexion s'est amorcée collectivement en regard des postures à adopter, des choix à faire, des pistes à explorer pour élaborer le MSTR d'une manière unificatrice. Il importe de se rappeler que chaque recherche, bien que partageant un objet commun, avait ses objectifs spécifiques et adoptait ses propres préoccupations autant théoriques que méthodologiques.

En août 2024, les personnes chercheuses, les membres du conseil et du comité scientifique se sont rencontrées lors de journées de travail portant sur le traitement et l'analyse des convergences, des divergences et des récurrences émanant des rapports de recherche. Durant ces journées, l'équipe du volet opératoire a organisé un atelier encourageant les personnes participantes à partager des exemples situés d'actions de soutien de personnels ciblés, afin d'aider à mieux circonscrire les rôles et les responsabilités des populations ciblées par la réception du MSTR. En sous-équipes, les personnes participantes devaient présenter des exemples signifiants d'actions de soutien rencontrées, et étaient invitées à porter une attention particulière, lors de la discussion, sur :

- A.** La visée des actions : préparer, accueillir, sensibiliser, informer, diriger, assurer un suivi;
- B.** Les personnes impliquées dans les exemples, en questionnant si cela relevait de leur rôle habituel ou connu;
- C.** La nature de la collaboration manifestée dans les exemples : non visible, ponctuelle, habituelle, riche, à long terme, nouvelle, etc.;
- D.** Le fait ou non que ces actions étaient faites dans le cadre des pratiques établies des personnes impliquées, si elles s'inscrivaient dans un projet spécial, ou si elles correspondaient à des initiatives informelles;
- E.** La clarté des rôles des personnes professionnelles impliquées.

En septembre 2024, l'équipe du volet opératoire a traité la mise en commun des discussions ayant eu lieu lors de l'atelier d'août; cela a permis de faire ressortir des éléments à considérer pour faire émerger des lignes d'action, en regard des rôles et des responsabilités liés à la transition des personnels de soutien et de direction :

- Pérenniser certaines actions jugées porteuses en les formalisant dans l'organisation ;
- Assurer une marge de manœuvre, de manière complémentaire, afin de permettre une liberté d'agir au-delà des rôles prévus ;
- Établir la proximité nécessaire pour accompagner les personnes apprenantes afin qu'elles se sentent capables de se mobiliser ;
- Bien faire connaître les rôles et les ressources en place aux personnels de soutien au sein même d'une organisation ;
- S'appliquer à mettre en place des conditions pour des collaborations interordres, interprofessionnelles et intersectorielles ;
- Organiser les rôles des personnes dans le processus de transition avec une certaine flexibilité, en allant parfois au-delà des rôles formellement prévus, et ce, en fonction des types d'actions à poser : identifier des besoins, entreprendre un projet, mobiliser des ressources, promouvoir des mesures, intervenir, pérenniser des mesures, des structures, des moyens, des procédures, etc.

En octobre 2024, l'équipe a réalisé un survol des différents sites Web¹⁶ liés aux différents ordres d'enseignement (secondaire, collégial et universitaire) et aux milieux professionnels pour dégager les rôles et les responsabilités des personnes concernées par le soutien des personnes apprenantes durant le processus de transition : directions, personnels de soutien (enseignant, intervenant, professionnel, etc.), personnes apprenantes et de leurs réseaux.

Ce tour d'horizon a permis de faire émerger des rôles et des responsabilités attendus concernant les bénéficiaires (personnes apprenantes et leur réseau, tels les parents).

Les personnes apprenantes et leurs parents

À l'ordre du secondaire, dans les sites consultés, il est souvent mentionné que la personne apprenante devrait être active et avoir une attitude positive. Dans certains autres milieux (DEP, FGA), il est attendu qu'elle soit suffisamment autonome pour :

- Reconnaître ses besoins de soutien ;
- Être en mesure de cibler les réponses existantes dans le milieu ;
- Entreprendre les démarches nécessaires pour y avoir accès.

¹⁶ Les sites Web consultés sont ceux des établissements scolaires québécois à tous les ordres d'enseignement, des organismes liés à l'éducation comme les pôles régionaux, notamment. La liste complète des sites Web consultés a été ajoutée à l'annexe III.

De même, dans les sites consultés, il est mentionné que les parents doivent soutenir leur enfant en ce sens. Une attente implicite qui se dégage est que les parents ou toute autre personne de leur milieu doivent savoir comment le ou la soutenir ou comment aller chercher des ressources, et ce, indépendamment si les personnes sont familières ou non avec l'organisation du milieu ou du système.

Cette question est préoccupante, car les sites consultés ne précisent pas clairement si le rôle des personnels de soutien consiste à s'assurer que le réseau de la personne apprenante soit bien informé sur la transition interordres ou à les aider à se doter des outils nécessaires pour l'accompagner. Le discours présenté suppose que les personnes apprenantes et leur entourage sont en mesure de prendre cette responsabilité par eux-mêmes.

Les personnels enseignant, intervenant, professionnel, technique et de direction

L'analyse des documents Web a permis aussi d'extraire des rôles et des responsabilités des personnels de soutien à la transition et de direction. À la lumière des attentes envers les bénéficiaires et les personnels de soutien et de direction, il a été possible d'élaborer des visées générales liées au soutien aux transitions. Ces visées ont ainsi permis de mettre en évidence des rôles et responsabilités centraux du personnel qui soutient les transitions (enseignant, intervenant, professionnel, technique, de soutien, de direction).

- Préparer les personnes apprenantes et les parents à la transition ;
- Accueillir les personnes apprenantes à titre de nouveaux acteurs et actrices du milieu ;
- Sensibiliser les personnes apprenantes et leurs parents aux besoins et aux compétences à développer, liés à la transition ;
- Faire connaître les ressources et les mesures disponibles pour répondre aux besoins ;
- Accompagner et diriger les personnes apprenantes et leurs parents vers les personnes-ressources ;
- Assurer un suivi dans la réponse aux besoins des personnes apprenantes.

Ultimement, les recommandations des rapports, l'atelier et le survol des sites Web ont permis de consolider les neuf visées exposées en début de document.

En **novembre et décembre 2024**, le traitement et l'analyse des données issues des groupes de consultations ont permis de mettre en évidence l'importance de l'agilité dans les mesures et les pratiques de soutien aux transitions, de l'expertise des acteurs et des actrices en soutien aux transitions et la nécessité d'agir de façon collaborative, entre les ordres, les établissements, les services, les types de professionnels et les réseaux. De plus, ces consultations ont permis de cibler que les milieux et les personnes apprenantes reconnaissent les distinctions entre les responsabilités provinciales, régionales et locales, où chaque acteur et actrice joue un rôle spécifique dans le soutien, la mise en œuvre de l'action, etc. Les groupes s'entendent sur la nécessité d'assurer une coordination en regard du dossier des transitions.



Annexe II

Les sources de données consultées pour réaliser le volet opératoire

Rapports de recherche

Projets régionaux

Regroupement Bas-Saint-Laurent-Gaspésie-Les-Îles

Parent, S., Deschênes, M., Gonthier, M.-È., Jolicoeur, E., Michaud, N., Dionne, L. et Desmeules Thériault, G. (2024). *Développement de la compétence numérique interordres (CNIO)*. Rapport de recherche final présenté à l'Université du Québec dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec.

Regroupement Mauricie

Rousseau, N., St-Vincent, L.-A., Duranleau, C. et Baril, D. (2024). *Transitions réussies entre les voies de formation sous la perspective des jeunes de la Mauricie. Quels besoins de soutien aux transitions?* Rapport de recherche final présenté à l'Université du Québec dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec.

Regroupement Montréal

Kozanitis, A. et Zaidman, A. M. (2024). *Le soutien aux transitions interordres de personnes des populations de la diversité sexuelle et de genre et ethnoculturelle*. Rapport de recherche final présenté à l'Université du Québec dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec.

Regroupement Outaouais

Demers, S., Bachand, C.-A., Duguay, A., Aumond, D. et Néron, J. (2024). *Transitions académiques réussies vers les études supérieures : vers un continuum de compétences académiques transversales et des pratiques pour les soutenir*. Rapport de recherche final présenté à l'Université du Québec dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec.

Regroupement Saguenay–Lac-Saint-Jean

Desjardins, F., Tardif, S., Clin, B., Thivierge, J. et Arbour, N. (2024). *Démocratiser le recours aux mesures de soutien aux transitions interordres et intercycles*. Rapport de recherche final présenté à l'Université du Québec dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec.

Projets interrégionaux

Projet Collaboration interordres

Lanoville, C., Bergeron, J., Martin-Roy, S., Allaire, S., Veilleux, M., Demers, S. et Staiculescu, R. (2025). *Soutenir les transitions vers les études supérieures par la collaboration interordres*. Rapport de recherche final présenté à l'Université du Québec dans le cadre du projet Transitions réussies vers les études supérieures : un défi interordres. Université du Québec.

Projet Référentiel de développement de compétences essentielles aux études postsecondaires

Demers, S., Veilleux, M., Bélec, C., Tardif, S., Stockless, A., Parent, S., Michaud, N., Desjardins, F., Martin-Roy, S. et Staiculescu, R. (2024). *Référentiel de développement des compétences essentielles aux études postsecondaires*. Université du Québec.

Sites Web

Avenir d'enfants. (2019). *Transition scolaire : regard sur les actions des regroupements locaux de partenaires*. https://agirtot.org/media/489939/analyse-des-apprentissages-issus-des-actions-en-transition-scolaire_vf.pdf

Carrefour de la réussite au collégial. (s. d.) *Pédagogie de la première session*. <https://eduq.info/xmlui/bitstream/handle/11515/38218/trousse-1-pedagogie-premiere-session-guide-animation.pdf>

Cégep de Jonquière. (s. d.). *Info Parents*. <https://www.cegepjonquiere.ca/info-parents.html>

Cégep de Jonquière. (s. d.). *Mon rôle de parent*. <https://www.cegepjonquiere.ca/mon-role-de-parent.html>

Cégep de Lanaudière. (2007). *Rôles et responsabilités des instances*. https://cegep-lanaudiere.qc.ca/wp-content/uploads/2024/04/roles_et_resp_des_instances_final.pdf

Cégep de Rimouski. (2025). *Les droits et les responsabilités des étudiants*. <https://www.cegep-rimouski.qc.ca/les-droits-et-responsabilites-des-etudiants>

Cégep du Vieux Montréal. (1997). *Politique de disponibilité des enseignants auprès des élèves*. <https://www.cvm.qc.ca/wp-content/uploads/POL-disponibilite-enseignants-eleves.pdf>

Cégep Limoilou. (2012). *Enseigner au Cégep Limoilou. L'exercice des responsabilités professionnelles des enseignantes et des enseignants*. https://www.cegeplimoilou.ca/media/orxouyqh/g_enseigner-au-cegep_exercice-des-responsabilites-professionnelles-des-enseignants_juin2018.pdf

Centre de services scolaire de la Capitale. (2025). *Services éducatifs*. <https://cssc.gouv.qc.ca/services-educatifs/>

Centre de services scolaire de Saint-Hyacinthe. (2019). *Charte des droits et des responsabilités des élèves*. <https://www.csssh.gouv.qc.ca/ecole-secondaire-fadette/wp-content/uploads/sites/41/2019/09/Code-de-conduire-2019-2020.pdf>

Centre de services scolaire des Affluents. (2024). *Responsable de la gestion administrative. Profil organisation scolaire. Personnel d'encadrement*. https://cssda.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/2024/01/C23-24-15_Responsable-de-la-gestion-administrative_SOST_organisation-scolaire.pdf

Centre de services scolaire des Affluents. (2017). *Trousse EHDAA*. <https://blogues.csaffluents.qc.ca/trousseehdaa/files/2017/04/Trousse-EHDAA-parents-23-mars-2017.pdf>

Centre de services scolaire des Découvreurs. (2025). *Notre service*. <https://seduc.cssdd.gouv.qc.ca>

Centre de services scolaire des Grandes-Seigneuries. (2020). *Les transitions*. <https://www.cssdgs.gouv.qc.ca/parents-et-eleves/sujets-varies/la-boite-a-outils-en-adaptation-scolaire/les-transitions/?from=C%C3%A9gep&to=Universit%C3%A9&page=timeline>

Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité (CIMME). (2025). *Rôles et responsabilités*. <https://cimme.centrecsmb.com/roles-et-responsabilites/>

Collège de Maisonneuve. (2015). *Cadre de référence pour l'accompagnement des étudiants éprouvant des difficultés*. https://www.cmaisonneuve.qc.ca/wp-content/uploads/2015/08/cadre_reference_accompagnement_etudiants.pdf

Collège Lionel-Groulx. (2023a, 20 novembre). *La transition secondaire-collégial : à quoi s'attendre? Accompagner son jeune*. <https://clg.qc.ca/nouvelles/la-transition-secondaire-collegial-a-quoi-sattendre/>

Collège Lionel-Groulx. (2023b, 20 novembre). *La transition secondaire-collégial : à quoi s'attendre? Ressources pour vous aider*. <https://clg.qc.ca/nouvelles/la-transition-secondaire-collegial-a-quoi-sattendre/>

Comité patronal de négociation des collèges. (2025). *Personnel de soutien*. <https://cpn.gouv.qc.ca/cpnc/negociations/plan-de-classification/personnel-de-soutien/>

Comité patronal de négociation des collèges. (2023). *Personnel professionnel*. <https://cpn.gouv.qc.ca/cpnc/negociations/plan-de-classification/personnel-professionnel/>

Comité patronal de négociation des collèges. (2012). *Document Comité patronal de négociation des collèges*. <https://cpn.gouv.qc.ca/cpnc/negociations/plan-de-classification/personnel-de-soutien/>

Conseil scolaire catholique des Grandes-Rivières. (s. d.). *Rôles et responsabilités*. <https://cscdgr.education/education/enfance-en-difficulte/roles-et-responsabilites>

École Camille Lavoie. (s. d.). *Assiduité*. <https://www.ecolecamillelavoie.com/donnees/media/2/fichiers/Nathalie%20fortin/Assiduite.pdf>

Espace Parents. (2025a). *Accueil*. <https://espaceparents.org/>

Espace Parents. (2025b). *La formation générale aux adultes*. <https://espaceparents.org/post-secondaire/la-formation-generale-des-adultes/>

Espace Parents. (2025c). *La formation universitaire*. <https://espaceparents.org/post-secondaire/la-formation-universitaire/>

Espace Parents. (2025d). *Mon rôle en tant que parent – université*. <https://espaceparents.org/post-secondaire/la-formation-universitaire/mon-role-en-tant-que-parent-universite>

Espace Parents. (2025e). *Mon rôle en tant que parent – collégial*. <https://espaceparents.org/post-secondaire/la-formation-collegiale/mon-role-en-tant-que-parent-collegial/>

Espace Parents. (2025f). *Post secondaire*. <https://espaceparents.org/post-secondaire>

Fédération des centres de services scolaires du Québec. (2025a). *Dossiers stratégiques. Réussite éducative*. <https://www.fcssq.quebec/dossiers-strategiques/reussite-educative>

Fédération des centres de services scolaires du Québec. (2025b). *Mission & rôle*. https://www.fcssq.quebec/upload/files/Publications%20FCSQ/Role_FCSSQ_CSS-Avril-2021.pdf

Fédération des centres de services scolaires du Québec. (2025c). *Rôle*. <https://www.fcssq.quebec/centres-de-services-scolaires/role>

Fédération des syndicats de l'enseignement. (2023). *Guide pédagogique et professionnel. Droits, pouvoirs et responsabilités des enseignantes et enseignants*. Centrale des syndicats du Québec. https://sedrcsq.org/wp-content/uploads/2023/05/guide-peeagogiqueetprofessionnelavril_2023.pdf

Gouvernement du Québec. (2025). *Transition des élèves handicapés ou en difficulté d'adaptation ou d'apprentissage*. <https://www.quebec.ca/education/accompagnement-etudiants/transition-secondaire-collegial/transition-des-eleves-handicapes>

Guichet-Emplois. (2024a). *Professeur/ professeure d'université au Canada*. Gouvernement du Canada. <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/profession/4643/ca>

Guichet-Emplois. (2024b). *Formateur/ formatrice de collègue d'arts appliqués et de technologie au Canada*. Gouvernement du Canada. <https://www.guichetemplois.gc.ca/rapportmarche/profession-sommaire/22989/ca;jsessionid=7E6D7B18F6B455E0676E37B0A16CE519.jobsearch74>

Le Centre franco. (2025). *La réussite de toutes et de tous les élèves*. <https://reussitedeseleves.e-a-v.ca/la-planification-dapprentissage-de-carriere-et-de-vie-et-les-transitions/>

Ministère de l'Éducation. (2022). *Le plan d'engagement vers la réussite. Guide*. https://www.education.gouv.qc.ca/fileadmin/site_web/documents/PSG/politiques_orientations/PEVR-guide.pdf

Pôle sur les transitions en enseignement supérieur. (s. d.). *Outils, vidéos et liens utiles*. <https://poletransitionseducation.ca/outils-et-liens-utiles/>

Projet interordre sur l'accès et la persévérance aux études supérieures. (s.d.). Accueil. <https://transitionsscolaires.ca/index.php>

Réseau réussite Montréal. (2022, 3 novembre). *La transition secondaire-collégial*. <https://www.reseautreussite.comontreal.ca/dossiers-thematiques/transitions-scolaires/transition-secondaire-collegial/>

Table éducation Outaouais. (2021a). *Ensemble pour la réussite éducative, l'avenir de l'Outaouais. Transition vers le postsecondaire*. <https://tableeducationoutaouais.org/transition-vers-le-postsecondaire/>

Table éducation Outaouais. (2021b). *La transition postsecondaire*. <https://tableeducationoutaouais.org/wp-content/uploads/2021/04/La-transition-postsecondaire-de-mozaikportail.pdf>

Table régionale de l'éducation de la Mauricie. (2021). *Au revoir collégial, Bonjour université!* https://trem.ca/wp17/wp-content/uploads/2021/03/04-TREM_fiche_transition_universite_finale.pdf

VOLET OPÉRATOIRE

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

Mars 2025

