



LE DÉVELOPPEMENT DE PRATIQUES INCLUSIVES EN MILIEU SCOLAIRE :

une démarche
commune
nécessaire

Mélissa Bissonnette

Professeure en gestion de la diversité en éducation
Université du Québec à Montréal (UQAM)



CENTRE DE RECHERCHE
INTERUNIVERSITAIRE
SUR LA FORMATION ET LA
PROFESSION ENSEIGNANTE

Conférence/webinaire

13 novembre 2024



1

Contexte de la
recherche

2

Objectifs de la
recherche

3

Cadre scientifique

4

Phases de la
recherche et
résultats

5

Recommandations

Quelques constats...

Les grands mouvements migratoires impacts dans les milieux scolaires du Québec

La diversité ethnoculturelle impose une réflexion sur le vivre-ensemble malgré nos différences

L'intégration de pratiques inclusives peu représentées dans les programmes de formation initiale

Formations continues offertes de manière souvent isolée.

(Bissonnette et Robillard, 2024; Borri-Anadon, et al., 2018; Larochelle-Audet, et al., 2013)



CONTEXTE DE LA RECHERCHE

CONTEXTE DE LA RECHERCHE

Nécessité **d'adapter les pratiques scolaires pour qu'elles soient plus inclusives**

Nécessité de former le personnel scolaire pour qu'ils aient **les connaissances, les habiletés et les attitudes appropriées** face à la diversité et plus spécifiquement la diversité ethnoculturelle

Nécessité que cela soit perçu **comme une valeur fondamentale de la mission et de la vision de l'école**

Nécessité d'outiller les milieux pour que ces valeurs soient cultivées de **manière holistique**

(Bissonnette et Robillard, 2024; Macarthy, 2016; Santos, Araújo et Simões, 2014; Santoro, 2014)

OBJECTIFS DE LA RECHERCHE



Question de recherche

Comment favoriser des pratiques inclusives cohérentes pour tous les acteurs et actrices d'une même institution scolaire?

Objectif de recherche

Développer et implanter des pratiques inclusives dans un établissement scolaire et en décrire l'évolution dans le milieu



CADRE SCIENTIFIQUE

PRAXIS INTERCULTURELLE (Sorrells, 2022)

Sensibiliser les individus

Développer et promouvoir une action socialement responsable

Sorrells (2022) présente son modèle comme un plan visant à unir les connaissances, les compétences et les capacités d'agir afin de créer un monde plus juste et équitable.

CADRE SCIENTIFIQUE

Praxis interculturelle

Sorrells, 2022



PHASES DE LA RECHERCHE (MÉTHODOLOGIE)

Objectif spécifique:

Analyser les pratiques déclarées de divers membres du personnel scolaire au regard du modèle de la praxis interculturelle avant et après la co-construction et la mise en place d'une formation commune

Recherche
collaborative

(Desgagné et al. 2001)



PHASE 1:
COLLECTE DE
DONNÉE 1



PHASE 2:
CO-
CONSTRUCTION
D'UNE
FORMATION



PHASE 3:
FORMATION



PHASE 4:
COLLECTE DE
DONNÉES 2



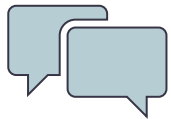
PHASE I

COLLECTE DE DONNÉES I

MÉTHODOLOGIE (COLLECTE DE DONNÉES 1)



POSTURE INTERPRÉTATIVE



DONNÉES: DISCOURS DU PERSONNEL SCOLAIRE



ÉCHANTILLON INTENTIONNEL NON-PROBABILISTE



Entrevues semi-structurées (N=21)



ANALYSE THÉMATIQUE: NVIVO

Personnel scolaire

Directions (2)
Enseignantes (11)
Professionnels (2)
Éducatrices(6)

Années d'expérience

0-4 ans (3)
5-9 ans (2)
10-14 ans (1)
15-19 ans (5)
20 ans et + (10)

Âgé entre

35-39 ans (2)
40-44 ans (4)
45-49 ans (5)
50-54 ans (7)
55 ans et + (3)

Origine

Né au Canada (17)
Né à l'extérieur du Canada (4)

RÉSULTATS

QUESTIONNEMENT

- Méconnaissance de l'origine des élèves, *color blindness* et préjugés.

Défis relevés : davantage développer l'ouverture d'esprit, la curiosité et la suspension du jugement



CADRAGE

- Conscience des réalités culturelles d'autrui, capacité d'adaptation et richesse culturelle.
- Difficulté à aborder les sujets sensibles, malaises en lien avec les différences culturelles, sentiment de menace ressenti

Défis relevés : davantage développer le réflexe de validation de perception et la conscience de la réalité culturelle d'autrui

RÉSULTATS

POSITIONNEMENT

- Quelques participantes se servent de leur position afin de promouvoir la différence et la cohésion
- Des préjugés, des sentiments de malaise ainsi que des réactions disproportionnées sont présents

Défis relevés : davantage développer la conscience de sa position de pouvoir, de son cadre de référence et l'impact de sa culture sur son comportement



DIALOGUE

- La majorité des membres de l'équipe-école se veulent dans une approche de bienveillance et s'intéressent aux élèves
- La majorité des participantes se disent empathiques envers les élèves, mais cette empathie ne reflète pas toujours la compréhension de l'autre

Défis relevés : davantage développer le réflexe de valider ses perceptions, ses connaissances, et améliorer la communication interculturelle

RÉSULTATS

RÉFLEXION

- Pratique réflexive essentielle afin de rendre compte de nos préjugés
- Ce ne sont pas tous les membres de l'équipe-école qui font de la pratique réflexive

Défis relevés : développer davantage l'habitude de faire de la pratique réflexive, instaurer des moments de pratique réflexive de groupe.



ACTION

- Les enseignantes ont tendance à davantage faire d'actions significatives
- Des actions provenant de bonnes intentions peuvent avoir des effets inverses à ceux voulus.

Défis relevés : améliorer la compréhension du cadre de référence, la capacité de positionnement, de dialogue et de réflexion. Inciter aux actions positives et d'intégration.



PHASE 2

CO-CONSTRUCTION D'UNE FORMATION

COMPOSITION DU COMITÉ

- 9 personnes
- Représentant.es de chaque catégorie du personnel

TÂCHES DU COMITÉ

- Réaction des résultats généraux de la collecte de données
- Identification des besoins de formations
- Co-construction d'une formation
 - Contenus; modalités; format; dates; etc.





PHASE 3

FORMATION

FORMATION

Modalités et format

- Hiver 2023
- Ensemble du personnel scolaire
- 5 h
- 2 groupes
- 2 * ½ journée (F1 et F2)
- Témoignages/vidées
- Cas/échanges

Contenus F1

- Parcours migratoire
- Intégration (processus/ dimensions)
- Mécanismes d'exclusion

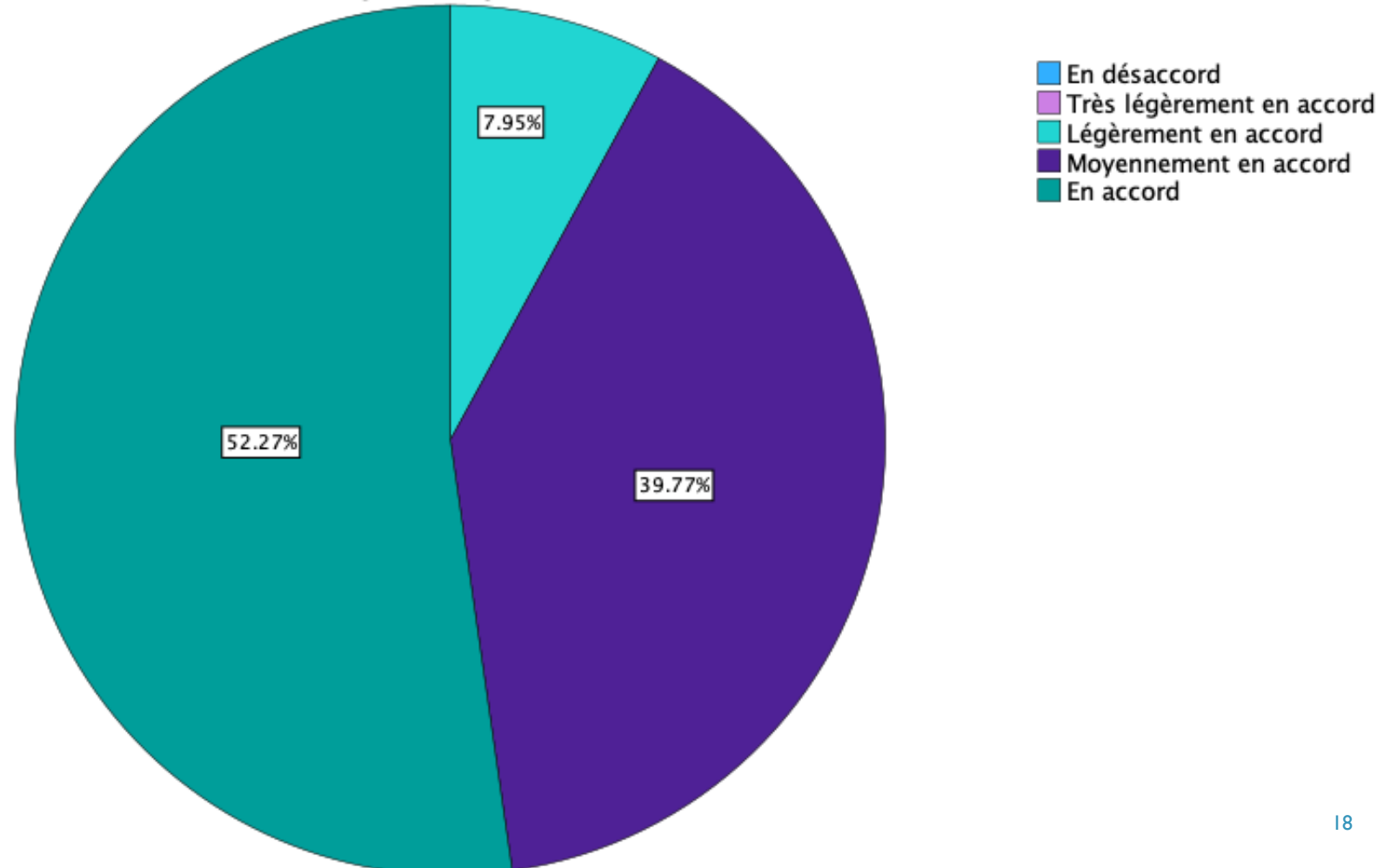
Contenus F2

- Concept de culture
- Individualisme/ collectivisme
- Communication interculturelle
- Sujets sensibles

QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION

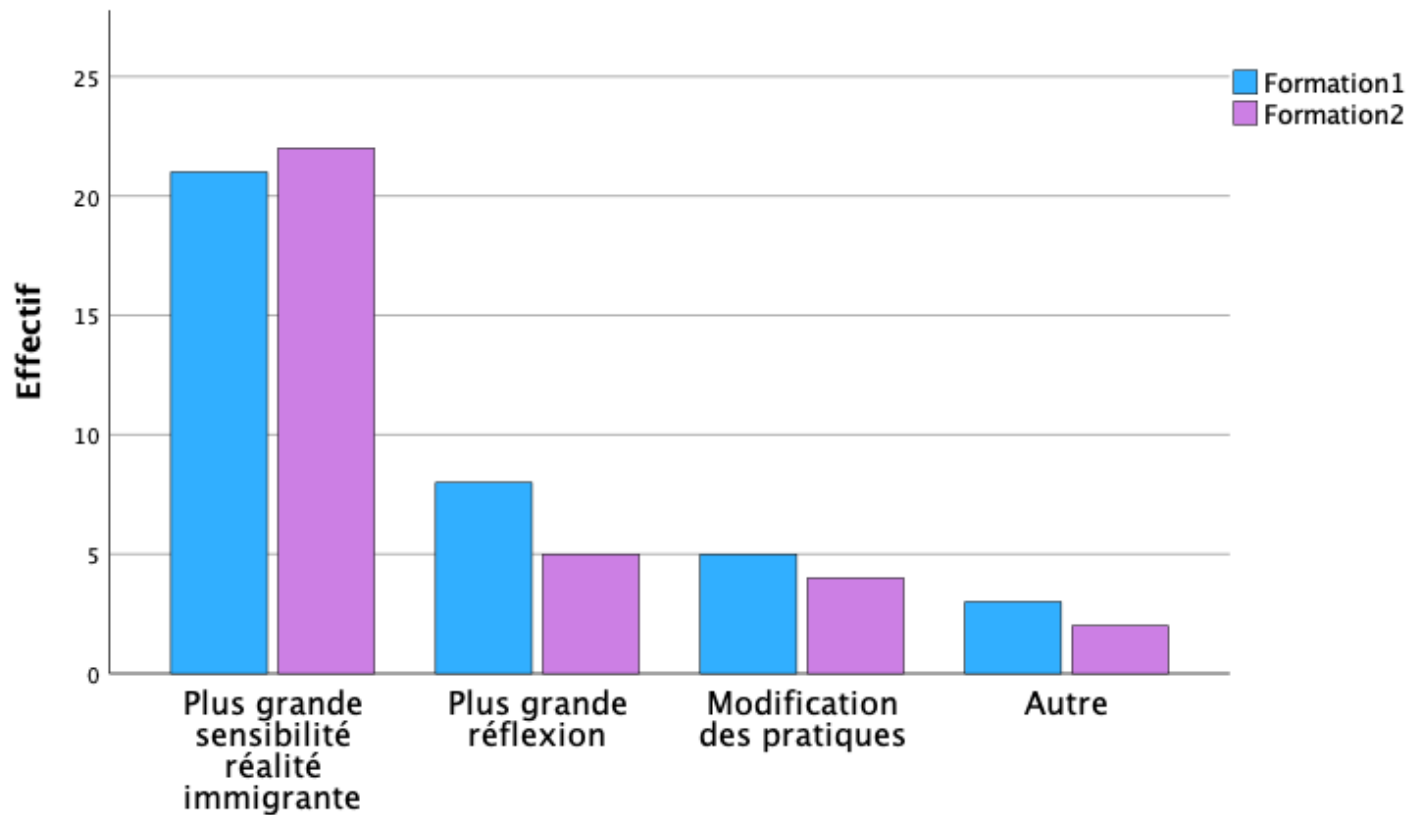
SATISFACTION à l'égard de la formation

En général, je suis satisfaite de la formation



QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION

De quelle manière la formation sera utile au travail

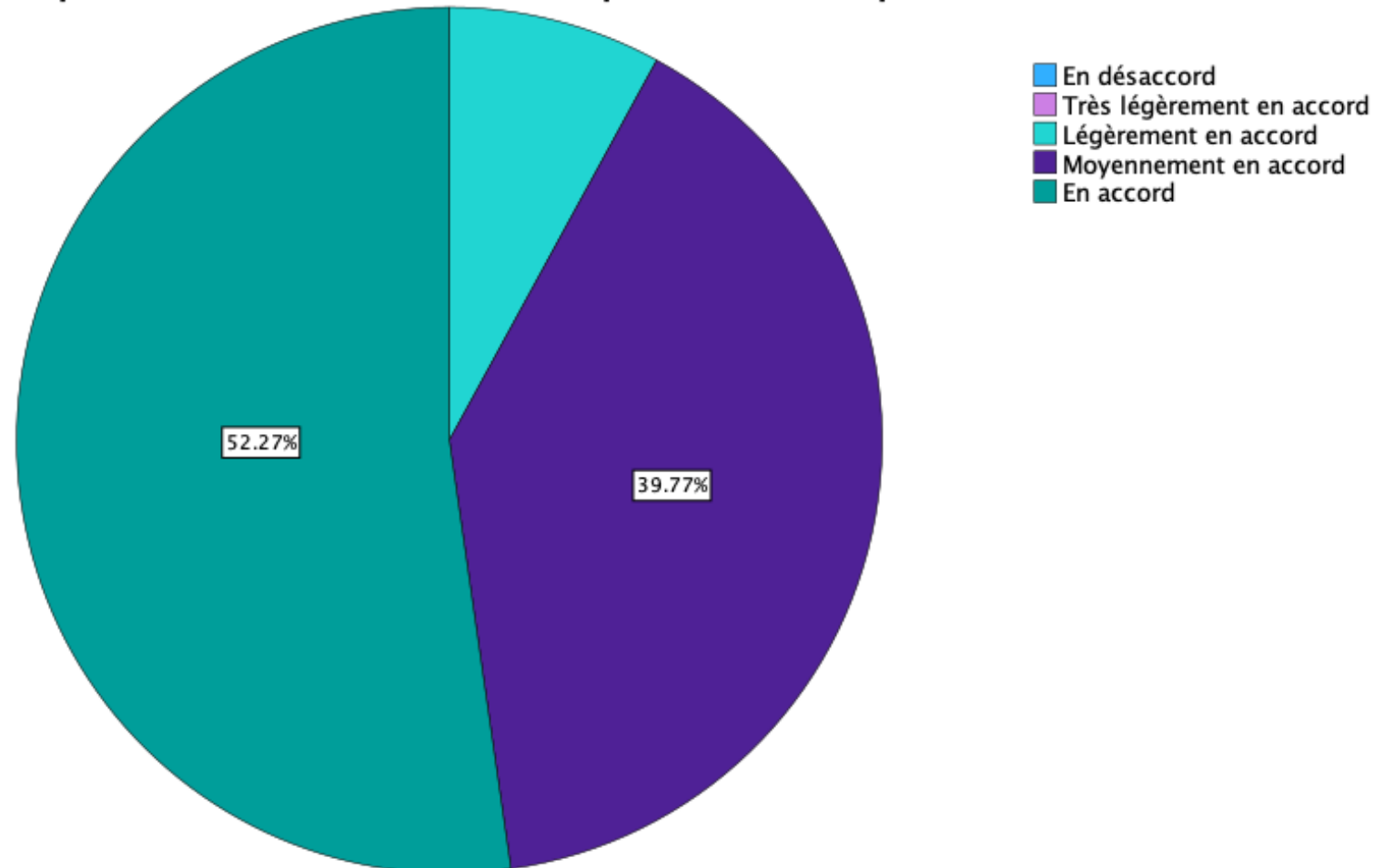


UTILITÉ
de la formation

QUESTIONNAIRE D'APPRÉCIATION

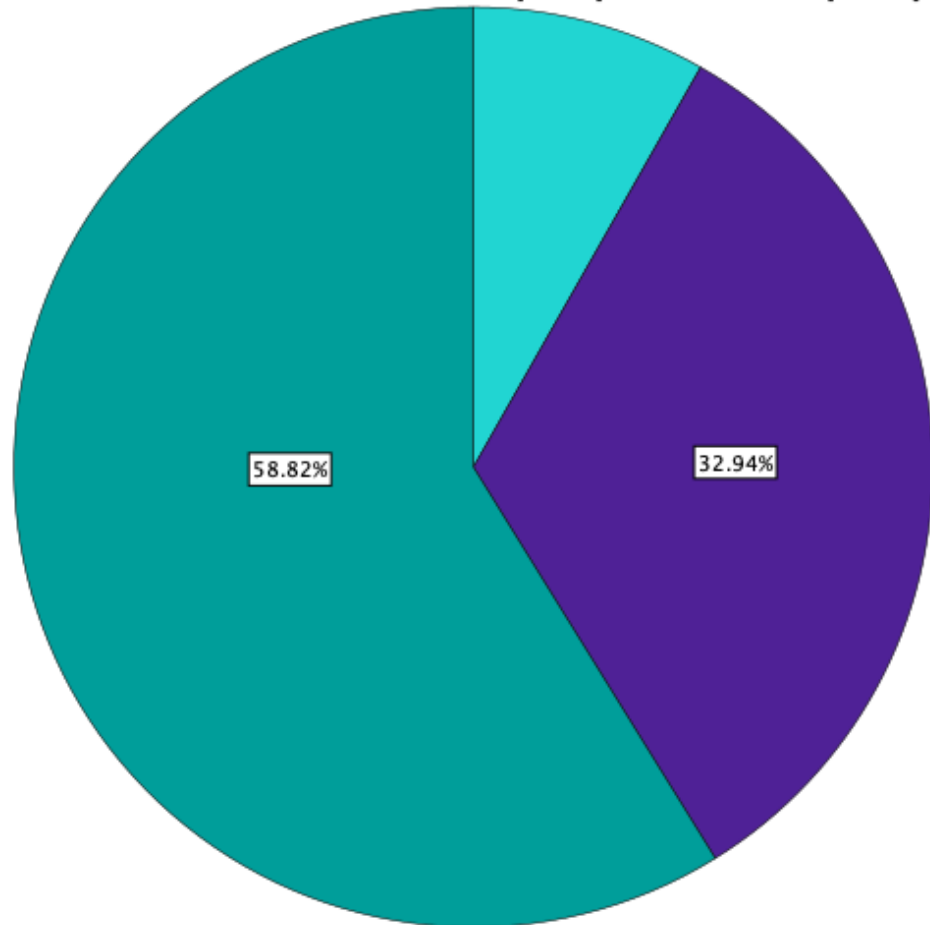
Réponse à l'énoncé: Cette formation répond à un besoin présent dans mon milieu

RÉPOND à un
besoin du milieu



CETTE FORMATION AURA UN IMPACT POSITIF SUR LES PRATIQUES DE MES COLLÈGUES

Cette formation aura un impact positif sur les pratiques de mes collègues



Impact positif de la formation sur collègues

- En désaccord
- Très légèrement en accord
- Légèrement en accord
- Moyennement en accord
- En accord

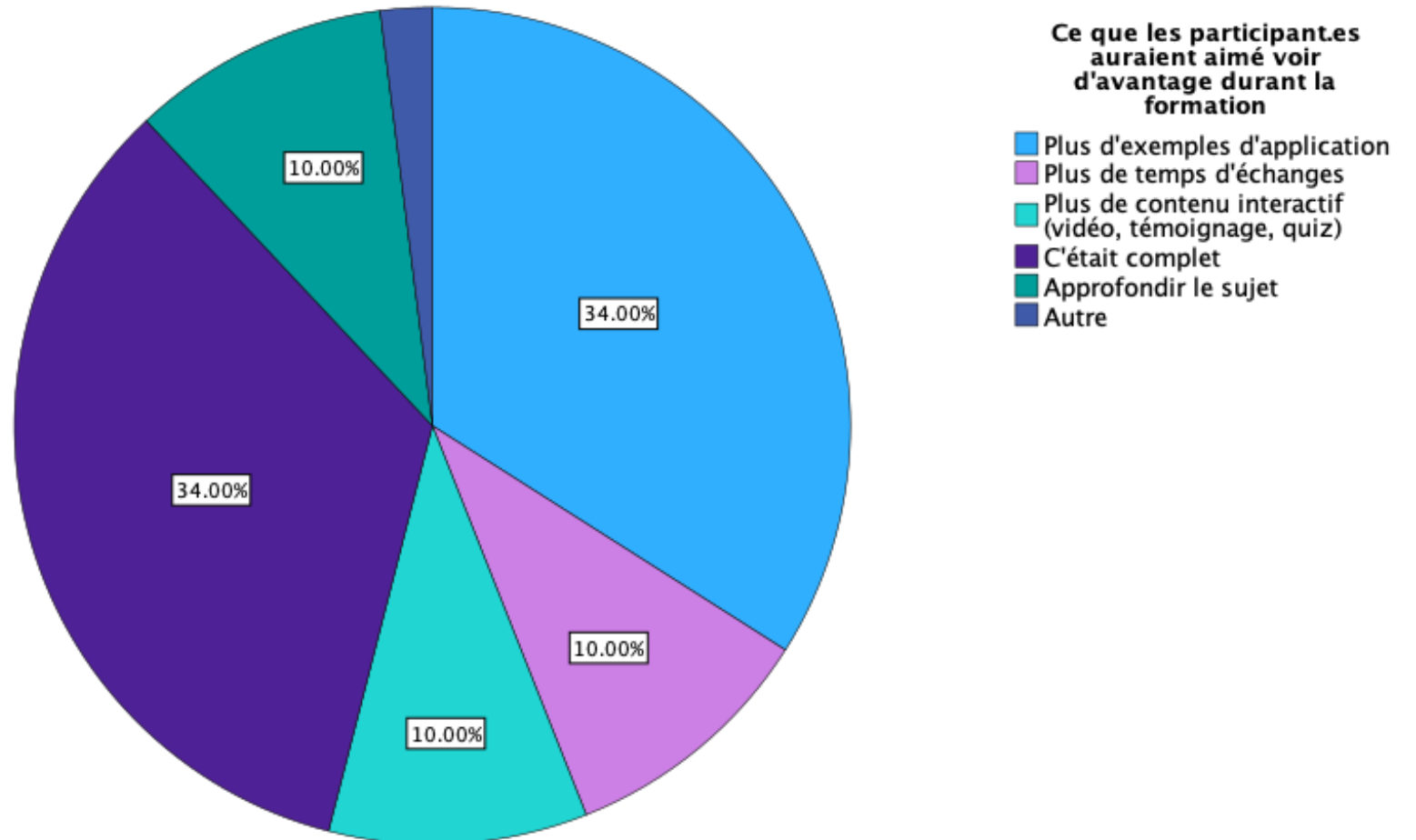
IMPACT POSITIF sur les pratiques des collègues

AMÉLIORATION CRITIQUE

CE QUE LES PARTICIPANT.ES AURAIENT AIMÉ VOIR D'AVANTAGE DURANT LA FORMATION

Diagramme représentant ce que les participant.es auraient aimé voir davantage durant la formation

AMÉLIORATIONS POSSIBLES à la formation





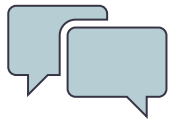
PHASE 4

COLLECTE DE DONNÉES 2

MÉTHODOLOGIE (COLLECTE DE DONNÉES 2)



POSTURE INTERPRÉTATIVE



DONNÉES: DISCOURS DU PERSONNEL SCOLAIRE



ÉCHANTILLON INTENTIONNEL NON-PROBABILISTE



Entrevues semi-structurées (N=21)



ANALYSE THÉMATIQUE: NVIVO

Personnel scolaire

Directions (1)
Enseignantes (11)
Professionnels (2)
Éducatrices (6)

Années d'expérience

0-4 ans (1)
5-9 ans (2)
10-14 ans (1)
15-19 ans (5)
20 ans et + (4)

Âgé entre

30-39 ans (2)
40-44 ans (2)
45-49 ans (4)
50-54 ans (4)
55 ans et + (1)

Origine

Né au Canada (18)
Né à l'extérieur du Canada (3)

Besoins de formation ciblés

QUESTIONNEMENT

Développer l'ouverture d'esprit, la curiosité et la suspension du jugement



Observations post-formation

QUESTIONNEMENT

Augmentation de la curiosité et de l'ouverture d'esprit

CADRAGE

Développer le réflexe de validation de la perception et de la conscience de la réalité culturelle des autres



CADRAGE

Meilleure compréhension des problématiques auxquelles sont confrontés leurs élèves issus de l'immigration

Besoins de formation ciblés

POSITIONNEMENT

Conscientiser sur l'influence de sa culture sur son comportement (position de pouvoir, cadre de référence)



Observations post-formation

POSITIONNEMENT

Elles témoignent adapter leurs interventions et porter davantage d'attention à la réalité immigrante et culturelle diverses de leurs élèves

DIALOGUE

Développer le réflexe de valider ses perceptions/connaissances, d'améliorer la communication interculturelle



DIALOGUE

En situation de diversité ethnoculturelle, elles rapportent une augmentation de la collaboration et d'un meilleur vivre-ensemble professionnel

Besoins de formation ciblés

RÉFLEXION

Développer davantage l'habitude d'avoir des pratiques réflexives.
Établir des moments de pratique réflexive en groupe



Observations post-formation

RÉFLEXION

Elles rapportent une augmentation des comportements de questionnement, de validation et de réflexion en contexte ethnoculturel

ACTION

Améliorer la compréhension du cadre de référence, la capacité de positionnement, de dialogue et de réflexion
Encourager les actions positives et inclusives



ACTION

Elles témoignent d'une confiance accrue pour aborder et intervenir dans des situations impliquant des enjeux ethnoculturels ainsi que des enjeux liés aux mécanismes d'exclusion

RECOMMANDATIONS

Établir une culture inclusive

Promouvoir la collaboration

Adapter les pratiques pédagogiques et les interventions

Analyser et sensibilisation du personnel aux besoins et réalités des élèves

Reconnaitre et éliminer les obstacles





Merci

Mélissa Bissonnette
Ph.D. (UQAM)
Membre du CRIFPE
bissonnette.melissa@uqam.ca