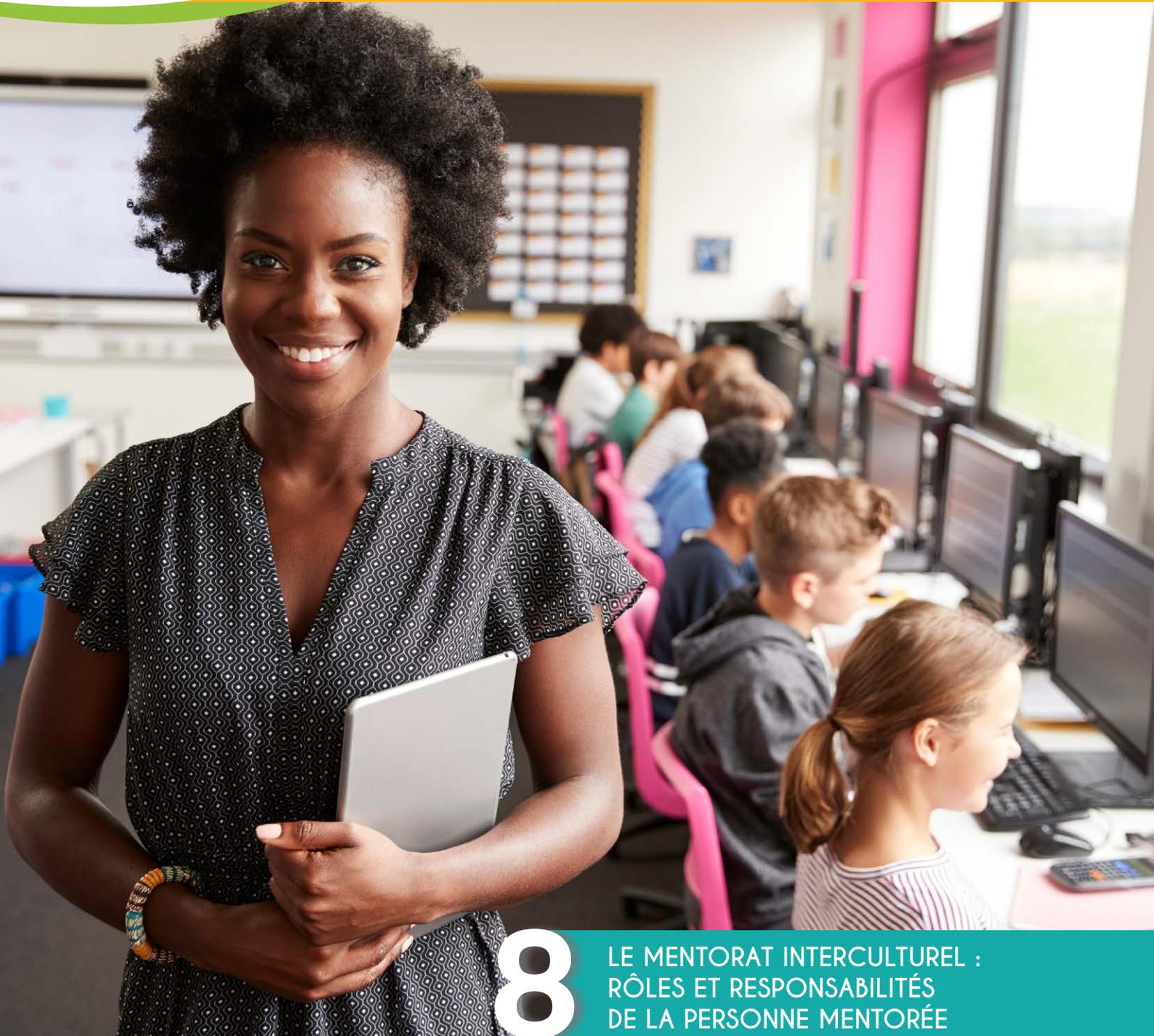




Portraits de l'éducation

Favoriser l'insertion professionnelle du personnel enseignant d'immigration récente



8

LE MENTORAT INTERCULTUREL :
RÔLES ET RESPONSABILITÉS
DE LA PERSONNE MENTORÉE

Ce fascicule est destiné aux membres du personnel enseignant évoluant en tant que personnes mentorées dans le cadre d'un jumelage mentorat. Il présentera les rôles et les responsabilités qui relèvent de la personne mentorée ainsi que quelques stratégies qui soutiennent la qualité de sa relation avec son mentor ou sa mentore et la réussite de son intégration dans sa nouvelle communauté professionnelle.

Coordination : Brigitte Bergeron, directrice, Programme pour la francophonie

Rédaction : William Tcheumtchoua Nzali, Université d'Ottawa, wtche014@uottawa.ca

Nathalie Gagnon, Université du Québec à Rimouski, Nathalie_Gagnon@uqar.ca

Claire Duchesne, Université d'Ottawa, claire.duchesne@uottawa.ca

Production : Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants

Validation : Comité consultatif du français langue première

Réseau des agentes et des agents de liaison francophones

Révision linguistique : RévisArt

Graphisme : Martine Desrochers

© Fédération canadienne des enseignantes et des enseignants (CTF/FCE)

Dépôt légal 2022

Bibliothèque et Archives Canada

ISBN 978-0-88989-440-2

Bienvenue à l'école de langue française!



Nouvellement embauchés dans une école francophone en milieu minoritaire, les enseignantes et enseignants d'immigration récente prennent conscience de la réalité de l'enseignement dans un tel contexte, ainsi que des défis pédagogiques, sociaux et politiques qui en découlent. Ce fascicule est destiné aux enseignantes et enseignants d'immigration récente évoluant en tant que personnes mentorées dans le cadre d'un jumelage mentorale. Il présentera les rôles et les responsabilités qui relèvent de la personne mentorée ainsi que quelques stratégies qui soutiendront la qualité de sa relation avec son mentor ou sa mentore et la réussite de son intégration dans sa nouvelle communauté professionnelle.

Un état des lieux

Lorsqu'ils sont embauchés dans une école francophone située à l'extérieur du Québec, les membres du personnel enseignant d'immigration récente prennent conscience de la réalité de l'enseignement en contexte linguistique minoritaire ainsi que des enjeux pédagogiques, sociaux et politiques qui y sont associés. Comme le souligne Duchesne (2018) :

[...] c'est d'abord leur appartenance à un groupe ethnoculturel particulier et, dans plusieurs cas, leur statut de minorité visible qui détermine [sic], à leurs yeux, leur situation de minoritaires. En immigrant au Canada, ils n'avaient pas prévu que la langue française, pourtant relativement bien maîtrisée par la majorité d'entre eux, constituerait un enjeu politique et, dans plusieurs cas, une difficulté de plus à leur intégration sociale et professionnelle (p. 18).



L'enseignante ou l'enseignant d'immigration récente est soumis à un remaniement identitaire multidimensionnel lors de son entrée en poste.

En effet, les membres du personnel enseignant d'immigration récente doivent se familiariser avec les variations linguistiques qui sont propres à la communauté francophone qui les accueille, puisque le français parlé à Moncton est différent de celui de Windsor ou de Saint-Boniface. Ils doivent également prendre en compte que le français qu'ils utilisent (accent, prosodie, vocabulaire, etc.) peut à son tour présenter des défis de compréhension pour leurs élèves. En outre, les enseignantes et enseignants d'immigration récente réalisent que certains d'entre eux semblent plus à l'aise de s'exprimer en langue anglaise et que, dans l'ensemble, le niveau de maîtrise du français écrit diffère de ce qu'ils avaient prévu. Par ailleurs, de nombreux membres du personnel enseignant d'immigration récente n'avaient pas imaginé, avant leur entrée en fonction à titre d'enseignantes et d'enseignants, qu'ils devraient assumer l'identité de passeurs culturels et soutenir la construction identitaire francophone de leurs élèves, même lorsque leur tâche n'inclut pas l'enseignement de la langue. Ainsi, ceux qui enseignent en contexte francophone minoritaire voient leurs conceptions de la langue et leur identité professionnelle bousculées.



Ils doivent, dès lors, s'ajuster à la réalité et aux besoins du milieu qui les accueille. Duchesne (2018) rappelle, à cet égard, que le personnel enseignant d'immigration récente est alors soumis à un remaniement identitaire multidimensionnel, puisqu'il est appelé

[...] à se situer et sans doute à se repositionner en tant qu'immigrant, en tant que possible membre d'une minorité visible, en tant que néo-Canadien, en tant que francophone et agent de reproduction linguistique, et en tant qu'enseignant en contexte minoritaire (p. 21).

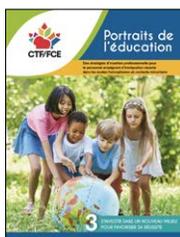


Enseigner en contexte francophone minoritaire pose un certain nombre de défis auxquels s'ajoutent ceux que doivent relever les membres du personnel enseignant d'immigration récente à leur entrée en poste. Cette immersion dans la communauté professionnelle d'accueil peut générer des tensions d'intensité

variable, voire provoquer un bouleversement chez le nouveau membre du personnel. Dans leur étude, Morrissette et Demazière (2018) ont d'ailleurs relevé les tensions vécues par des enseignantes et des enseignants d'immigration récente au regard de leurs rapports à leurs élèves et aux parents de ceux-ci, de même qu'à leurs rapports aux collègues. Des ajustements, nécessaires à l'intégration dans la nouvelle communauté professionnelle, doivent alors être effectués par les enseignantes et enseignants d'immigration récente afin d'apaiser les tensions ressenties. Le *mentorat interculturel* constitue dès lors une avenue à privilégier afin de faciliter le processus d'acculturation auquel font face ces nouveaux membres du personnel enseignant.



UN PAS DE +



La section intitulée « Moi, dans mon école » du fascicule 3 *S'investir dans un nouveau milieu pour favoriser sa réussite* vous permettra d'amorcer une réflexion à propos de votre rôle de passeur culturel que vous pourrez par la suite poursuivre lors d'une conversation avec votre mentor ou mentore.



ÉGOPORTRAIT



Quels défis **d'ordre pédagogique** (liés à votre enseignement) avez-vous rencontrés depuis votre entrée en fonction?

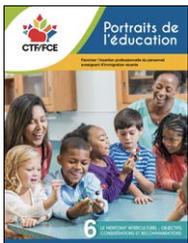
Quels défis **d'ordres linguistique et culturel** avez-vous rencontrés depuis votre entrée en fonction?

Quels défis **d'ordre socioprofessionnel** (liés à vos relations avec les membres de l'équipe ou à la structure de votre travail) avez-vous rencontrés depuis votre entrée en fonction?



Le mentorat interculturel

Le mentorat est une relation d'accompagnement dans laquelle « une personne d'expérience offre son expertise à une autre personne dans le but de favoriser son développement professionnel et l'acquisition de compétences » (Gagnon et al., 2015, p. 2). Dans la profession enseignante, ce mentorat est offert par une personne d'expérience, le mentor ou la mentore, à un nouveau membre du personnel enseignant, la personne mentorée. Lorsque la dyade mentorale est composée de deux personnes s'identifiant à des cultures différentes, comme c'est le cas du jumelage entre un membre du personnel enseignant né ou ayant grandi au Canada et un membre du personnel enseignant d'immigration récente, on parle alors de mentorat interculturel. Le fascicule 6 *Objectifs, considérations et recommandations* porte justement sur ce type de mentorat.



Ainsi, que le membre du personnel enseignant d'immigration récente débute dans la profession ou qu'il possède déjà une certaine expérience de l'enseignement acquise dans un autre pays, une relation mentorale fructueuse facilitera à la fois le processus d'acculturation et l'insertion

socioprofessionnelle dans le nouveau milieu d'accueil. Si l'accompagnement mentorale requiert un fort engagement du mentor ou de la mentore envers la personne mentorée, nous verrons, dans le présent fascicule, que la réussite de l'insertion socioprofessionnelle du nouveau membre du personnel enseignant d'immigration récente repose également sur un investissement considérable de sa part en tant que personne mentorée.

La réussite de l'insertion socioprofessionnelle du nouveau membre du personnel enseignant d'immigration récente repose sur un investissement considérable de sa part en tant que personne mentorée.



Les rôles et les responsabilités de la personne mentorée

À partir d'une recherche documentaire exhaustive, un référentiel regroupant les 12 rôles qui relèvent des enseignantes et enseignants d'immigration récente lors de leur insertion socioprofessionnelle dans les écoles canadiennes a été élaboré. Ces rôles mettent en lumière leurs responsabilités selon les dimensions pédagogique et socioprofessionnelle de leur travail. Nous vous invitons à prendre connaissance de ces rôles tout en réfléchissant à la façon dont vous les mettez en action dans votre milieu de travail.



Dimension pédagogique

1. En tant que **gestionnaire**, vous créez des conditions favorables à l'apprentissage. Il vous revient, entre autres, d'assurer la gestion de la classe, des enseignements comme de la discipline, des différents rythmes d'apprentissage ainsi que des profils différenciés de vos élèves.
2. En tant qu'**accompagnatrice ou accompagnateur**, vous soutenez vos élèves en leur manifestant de la sollicitude, de l'empathie et de la disponibilité. Vous favorisez le développement de leurs connaissances et l'acquisition de nouvelles compétences. Vous les incitez à l'autonomie, vous les guidez vers une plus grande responsabilisation et vous leur fournissez des occasions de s'épanouir au contact d'autrui.
3. En tant que **motivatrice ou motivateur**, vous valorisez vos élèves et suscitez en eux le goût d'apprendre. Vous les encouragez à se dépasser et à persévérer devant les difficultés qu'ils rencontrent. Vous renforcez leur estime d'eux-mêmes, vous les traitez avec dignité et vous les encouragez à reconnaître et à apprécier les

différences ainsi que la diversité du monde qui les entoure.



4. En tant qu'**éducatrice ou éducateur**, vous initiez vos élèves à la responsabilité citoyenne, à l'interculturalisme, au respect des différences, à la prise de conscience des discriminations et au développement d'un esprit critique à propos des situations sociales dont ils font l'expérience.
5. En tant que **médiatrice culturelle ou médiateur culturel**, vous soutenez la construction identitaire de vos élèves par une démarche réflexive sur leur rapport à la langue, aux membres de la communauté francophone et à l'affirmation de leur identité. Vous agissez en tant que responsable de la passation des traditions professionnelles en contexte interculturel et franco-minoritaire au sein de votre communauté.
6. En tant que **modèle**, vous êtes un exemple inspirant, exerçant une influence positive sur vos élèves dans toutes les dimensions de leur vie. Vous agissez de façon éthique dans l'exercice de vos fonctions d'instruction, d'éducation et de socialisation. Vous symbolisez les valeurs associées à la culture et à la langue françaises. Vous représentez, aux yeux de vos élèves, un modèle de réussite en matière de diversité, d'acculturation et d'intégration.





Il vous revient, par ailleurs, de collaborer avec la direction d'école afin de trouver des solutions aux problèmes vécus par vos élèves, de discuter avec votre mentor ou mentore des difficultés que vous rencontrez dans l'exercice de vos fonctions et de recourir au soutien des différents intervenants du milieu scolaire en cas de besoin.

11. En tant que ***négociatrice ou négociateur***, avec le soutien de votre mentor ou mentore, vous vous engagez dans un processus de négociation interculturelle vous permettant de réduire les tensions suscitées par la rencontre de nouveaux élèves, de parents d'élèves, de collègues et de la direction d'école dans un contexte qui vous est peu familier. Il vous revient d'aller vers l'autre, de vous laisser découvrir par celui-ci et de vous approprier peu à peu la culture, les codes et les pratiques du milieu d'accueil.
12. Enfin, en tant que ***porte-parole défenseuse ou porte-parole défenseur***, vous assurez la défense et la reconnaissance des minorités par l'instauration d'un espace de dialogue sécuritaire. Vous faites la promotion d'une éducation équitable et d'une pédagogie interculturelle inclusive. Vous allez à l'encontre des préjugés en les dénonçant et en valorisant la diversité. Vous vous dissociez des comportements fondés sur la victimisation et les jugements hâtifs. Vous posez un regard critique et nuancé sur les enjeux interculturels. Vous vous présentez également comme une personne qui défend ardemment la langue française et vous assurez sa promotion au sein de votre communauté.



Quels sont les rôles avec lesquels vous vous sentez le plus à l'aise et qui vous posent le moins de défis? Pourquoi?

Quels sont les rôles qui vous semblent les plus difficiles à assumer dans votre contexte actuel d'enseignement? Pourquoi?

Déterminez vos besoins professionnels les plus importants à cet égard. Réfléchissez à quelques stratégies vous permettant de répondre à ces besoins.

Comment votre mentore ou mentor pourrait-il vous aider à surmonter vos défis et à répondre à vos besoins?



Quelques stratégies pour assurer la réussite de la relation mentorale

Il est en outre attendu, de la part des enseignantes et des enseignants d'immigration récente nouvellement embauchés dans une école, qu'ils agissent de façon proactive non seulement dans leur enseignement auprès de leurs élèves, mais également dans leur collaboration auprès des différents intervenants du milieu scolaire. Ces derniers sont habituellement pleinement conscients des défis que rencontrent les nouveaux membres du personnel enseignant et ils n'hésiteront pas à proposer leur aide, au besoin. Lorsqu'ils sont jumelés à un mentor ou à une mentore, leur statut de personne mentorée implique un engagement important dans la relation mentorale de la part des enseignantes et des enseignants d'immigration récente. Bien qu'il n'existe pas de façon unique d'accomplir les fonctions de personne mentorée, des stratégies fondées sur la qualité de la communication, l'ouverture et la régulation des pratiques peuvent être mises en place par les membres du personnel enseignant d'immigration récente afin d'assurer tout le succès possible à la relation mentorale et, par extension, à leur insertion socioprofessionnelle.

Stratégies de la personne mentorée pour assurer la réussite de la relation mentorale

- Discutez avec votre mentor ou mentore de ses attentes envers vous en tant que personne mentorée, et de vos attentes à son égard en tant que mentor ou mentore. Établissez quelques règles de fonctionnement (calendrier de rencontres, objectifs, contenus à prioriser, etc.).
- Discutez avec votre mentor ou mentore de vos préoccupations pédagogiques et professionnelles; proposez des pistes de solutions aux défis rencontrés et évaluez ensemble leur pertinence.
- Échangez avec votre mentor ou mentore à propos de votre rôle et de vos responsabilités à l'égard de la construction identitaire de vos élèves et de votre contribution à la communauté francophone en contexte minoritaire.



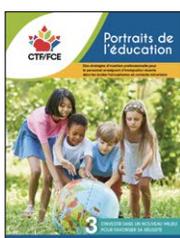
- Faites preuve de réceptivité à l'égard des conseils offerts par votre mentor ou mentore; mettez-les en application et évaluez par la suite leur efficacité dans un contexte donné.
- Invitez votre mentor ou mentore à observer une séance d'enseignement dans votre classe afin de bénéficier de ses suggestions d'amélioration.
- Dans un esprit de collégialité, proposez à votre mentor ou mentore des activités ou des outils pédagogiques qui vous semblent efficaces et qui pourraient lui être bénéfiques.
- Prenez le temps de connaître votre mentor ou mentore et de vous laisser découvrir. Discutez de ce que vous avez en commun (un centre d'intérêt, une passion, une expérience, une pratique pédagogique, etc.). Rappelez-vous que le succès du mentorat repose à la fois sur la confiance réciproque et sur la construction d'une identité professionnelle commune.
- Faites « entendre votre voix », c'est-à-dire exprimez vos besoins, vos idées et votre ressenti dans le respect des codes de la profession et tout en vous assurant de la qualité de vos relations avec les différents intervenants du milieu.



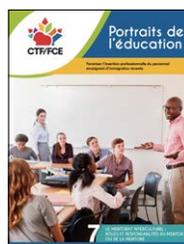
Dans le cas du membre du personnel enseignant d'immigration récente ayant déjà cumulé un certain nombre d'années d'expérience en enseignement avant son installation au Canada, il pourrait sembler superflu, à première vue, d'être jumelé à un collègue-mentor ou à une collègue-mentore. Pourtant, le soutien d'une telle personne peut être aussi bénéfique au personnel enseignant d'immigration récente expérimenté qu'au novice dans la profession. En effet, le mentor ou la mentore, par ses conseils et son soutien, facilitera le processus d'acculturation du membre du personnel enseignant qui est peu familier avec les codes, les pratiques et les procédures ayant cours dans l'école, le conseil scolaire et la province ou le territoire d'adoption. Par ailleurs, dans le cadre d'un mentorat interculturel, l'expérience en enseignement acquise dans un autre pays sera prise en compte et enrichira les discussions avec le mentor ou la mentore, comme avec les autres intervenants du milieu d'accueil. Le fascicule 7 *Le mentorat interculturel : rôles et responsabilités du mentor* ou de la mentore suggère de nombreuses pistes de réflexion et d'intervention à cet égard.



UN PAS DE +



Les stratégies d'insertion socioprofessionnelle présentées dans le fascicule 3 *S'investir dans un nouveau milieu pour favoriser sa réussite* et destinées aux membres du personnel enseignant d'immigration récente constituent un excellent complément d'information et de réflexion à cette typologie de rôles.





Le succès de l'insertion socioprofessionnelle des membres du personnel enseignant d'immigration récente repose à la fois sur la prise en compte des rôles et des responsabilités qui leur incombent en tant que nouveaux enseignants et enseignantes au Canada, mais également sur leur engagement proactif dans la relation mentorale. L'intégration d'un nouveau membre dans la communauté enseignante procure de nombreuses occasions d'apprentissage, de réflexion, d'ajustement et d'adaptation. Pour le personnel enseignant nouvellement installé au Canada, les défis sont nombreux; le soutien du mentor ou de la mentore, des collègues, de la direction d'école et de l'ensemble des intervenants du milieu scolaire constitue, dès lors, une ressource essentielle pour une insertion socioprofessionnelle réussie.

RÉFÉRENCES

Duchesne, C. (2018). Langue, culture et identité : défis et enjeux de l'intégration professionnelle des enseignants d'immigration récente en contexte francophone minoritaire. *Alterstice*, 8(2), 13-24.

Gagnon, N., Gravelle, F. et Duchesne, C. (2015). *Défis et bénéfices liés à l'accompagnement de nouveaux enseignants issus de l'immigration : le point de vue d'enseignant-mentors* (p. 1-13). Biennale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles, Paris, France.

Morrisette, J. et Demazière, D. (2018). L'expérience du personnel enseignant formé à l'étranger dans les écoles de Montréal. Apports et enseignements d'une recherche collaborative. *Éducation et francophonie*, 46(2), 189-207.



Découvrez la collection Portraits de l'éducation!

La collection propose des fascicules simples visant à faciliter l'insertion socioprofessionnelle des membres du personnel enseignant issus de l'immigration récente qui débutent leur carrière dans les écoles de langue française, en contexte minoritaire.

Téléchargeable gratuitement à :

<https://publications.ctf-fce.ca/fr/collections/all/portraits-de-leducation>



1 866 283-1505 (sans frais)
613 232-1505 (région d'Ottawa)

www.ctf-fce.ca