



Alliance pour une communauté
éducative inclusive

GUIDE pour un MENTORAT réussi



Guide de mentorat pour enseignantes et enseignants en milieu
de français langue seconde

Accompagner, inspirer et réussir ensemble

Avis important



Ce guide a été conçu pour soutenir les mentors qui accompagnent le personnel enseignant en début de carrière en début de carrière en contexte de français langue seconde (FLS). Il propose des repères, des exemples et des stratégies fondés sur la recherche, l'expérience terrain et des principes de bienveillance professionnelle.

Toutefois, ce guide ne remplace pas les politiques, directives ou formations officielles des conseils scolaires. Les pratiques proposées doivent être adaptées aux réalités locales et aux exigences institutionnelles en vigueur dans votre milieu. Il est de la responsabilité du mentor de s'informer des attentes propres à son conseil scolaire et de respecter les cadres éthiques et légaux applicables.

Les outils, tableaux et suggestions inclus dans ce guide sont fournis à titre indicatif. Ils peuvent être modifiés ou enrichis selon le contexte et les besoins du mentoré. Le jugement professionnel, la collaboration et l'ouverture demeurent les fondements essentiels de tout accompagnement réussi.

Droit d'auteur et reproduction



Ce guide est la propriété de l'Alliance pour une communauté éducative inclusive. Il est protégé par les lois canadiennes sur le droit d'auteur. Toute reproduction, adaptation, traduction, diffusion ou utilisation, en tout ou en partie, à des fins commerciales ou de formation externe, est strictement interdite sans l'autorisation écrite de l'ACEI. L'usage à des fins éducatives à l'intérieur d'un cadre scolaire ou institutionnel est permis, à condition que la source soit clairement citée et que le contenu ne soit pas modifié. Pour toute demande de reproduction, veuillez communiquer avec l'équipe de l'ACEI.

Table des matières

Qui sommes-nous? 1

À qui s'adresse ce guide? 2

Introduction 3

Chapitre 1: Fondements du mentorat 7

Les bénéfices du mentorat 9

1.1. Quel est le profil du mentor ? 10

 1.1.1. Responsabilités et attentes du mentor 10

 1.1.2. Auto-évaluation : Puis-je faire un bon mentor? 10

1.2. Le milieu de français langue seconde : Perspectives d'enseignant.e.s francophones issu.e.s de l'immigration récente 16

Chapitre 2 : Accompagnement personnalisé et intégration 19

2.1. Comprendre les besoins individuels de l'enseignant mentoré 19

2.2. Offrir une rétroaction efficace au mentoré 20

2.3. Organisation du mentorat et gestion du temps 24

2.4. Gestion des défis rencontrés par le mentoré 26

 2.4.1. Méconnaissance du système scolaire et des curricula de FLS 27

 2.4.2. Difficulté d'accès aux ressources pédagogiques disponibles 27

 2.4.3. Défis liés aux modalités d'enseignement 28

 2.4.4. Préparation des cours et gestion de classe 28

 2.4.5. Barrières linguistiques 29

 2.4.6. Discrimination et soutien en matière de droits de la personne 29

2.5. Stratégies d'accompagnement adaptées aux étapes de carrière 31

 2.5.1. Le NTIP et les attentes du nouveau personnel enseignant 31

 2.5.2. Composantes du NTIP 32

 2.5.3. Rôle du mentor dans l'information du nouveau personnel 32

2.6. Attentes et impact sur le développement professionnel 34

Chapitre 3 : Exploitation du curriculum et pratiques pédagogiques en milieu FLS 36

- 3.1. Exploiter le curriculum FLS au quotidien : Stratégies pour un mentorat réussi 36
- 3.2. Pistes d'actions pour analyser le curriculum de FLS avec un mentoré 37
- 3.3. Utilisation efficace du CECR et du curriculum de FLS 39
 - 3.3.1. Comprendre les fondements du CECR dans le cadre du mentorat 39
 - 3.3.2. Le rôle du CECR dans l'enseignement du FLS en Ontario 39
 - 3.3.3. Renforcer les pratiques pédagogiques par une approche basée sur le CECR 40
- 3.4. Stratégies d'évaluation et de différenciation pédagogique 40
- 3.5. Exploitation des ressources numériques pour l'apprentissage 41
- 3.6. Outils d'évaluation spécifiques au FLS et conseils sur la rétroaction 43
 - 3.6.1. Des outils variés pour des contextes diversifiés 44
 - 3.6.2. Donner une rétroaction qui soutient l'apprentissage 44
 - 3.6.3. Rôle du mentor dans le développement des pratiques évaluatives 44

Chapitre 4 : Promotion de la langue et de la culture françaises, stratégies de communication et approches inclusives 47

- 4.1. Conseils généraux 47
- 4.2. Au quotidien 49
 - 4.2.1. Choisir le bon outil de communication 49
 - 4.2.2. Déterminer si le sujet nécessite une communication 50
 - 4.2.3. Choisir le bon moment pour envoyer un message 50
- 4.3. Approches inclusives et valorisation de la diversité culturelle 51
 - 4.3.1. Comprendre les concepts 51
 - 4.3.2. Pratiques inclusives recommandées en FLS 52

Chapitre 5 : Développement personnel, professionnel et leadership 43

- 5.1. Leadership pédagogique et innovation en FLS 53
- 5.2. Stratégies pour cultiver le leadership pédagogique et l'innovation 54
 - 5.2.1. Encourager la création d'espaces d'apprentissage signifiants 55

5.2.2. Modéliser la prise de risques et l'innovation	55
5.2.3. Valoriser les initiatives de collaboration et d'échange	56
5.2.4. Développer une vision à long terme pour l'enseignement du FLS	57
5.2.5. Soutenir le développement professionnel continu	57
5.3. Opportunités de formation continue et de réseautage professionnel	58
5.3.1. Réseautage professionnel au sein des associations d'enseignant.e.s	58
5.3.2. Formations et ateliers de développement professionnel	58
5.4. Bien-être de l'enseignant mentoré	59
5.5. Outils et ressources pratiques - Partir du bon pied	62
5.6. Études de cas et exemples concrets de situations de mentorat	63
5.6.1. La classe sans manuel : innover malgré peu de ressources	63
5.6.2. Élèves qui refusent de parler en français : créer un climat d'audace	63
5.6.3. Crise de confiance avant l'observation de la direction	63
5.6.4. Nouvellement arrivée et enseignante en FLS : une double adaptation	63
5.6.5. Bien-être en chute libre : signes silencieux	64
5.7. Outils d'observation	65
5.8. Outils de rétroaction	65

Glossaire 68

Ressources supplémentaires 70

Références 72



Qui sommes-nous?



L'Alliance pour une communauté éducative inclusive (ACEI) est un organisme engagé dans la promotion de l'équité, de la diversité et de l'inclusion au sein du système éducatif canadien. Elle œuvre à soutenir les enseignantes et enseignants issu.e.s de l'immigration en leur offrant des ressources adaptées, des formations et un accompagnement personnalisé pour faciliter leur intégration professionnelle. En collaborant avec les établissements scolaires, les associations éducatives et les instances gouvernementales, l'ACEI contribue activement à la construction d'un environnement scolaire où chaque enseignant.e peut s'épanouir et développer son plein potentiel.

Notre mission est de favoriser l'intégration et la réussite des enseignant.e.s francophones en milieu minoritaire en mettant en place des initiatives innovantes et adaptées à leurs besoins. Nous travaillons à renforcer les capacités des enseignant.e.s par le biais de programmes de mentorat, d'ateliers de formation et de groupes de discussion, tout en valorisant la richesse de leur parcours et de leurs expériences. Grâce à une approche collaborative, nous cherchons à créer des ponts entre les enseignant.e.s, les élèves et les communautés scolaires afin de bâtir un espace éducatif inclusif et dynamique.

En s'appuyant sur une vision de l'éducation fondée sur la diversité et l'équité, l'ACEI milite pour une reconnaissance accrue des compétences et des contributions du personnel enseignant issu de l'immigration. Nous plaidons pour des politiques et des pratiques éducatives qui tiennent compte des réalités des enseignant.e.s en milieu francophone minoritaire et qui favorisent un accompagnement adapté. À travers nos actions, nous aspirons à une communauté éducative où chacun, peu importe son parcours, peut trouver sa place et contribuer à l'excellence du système scolaire canadien.

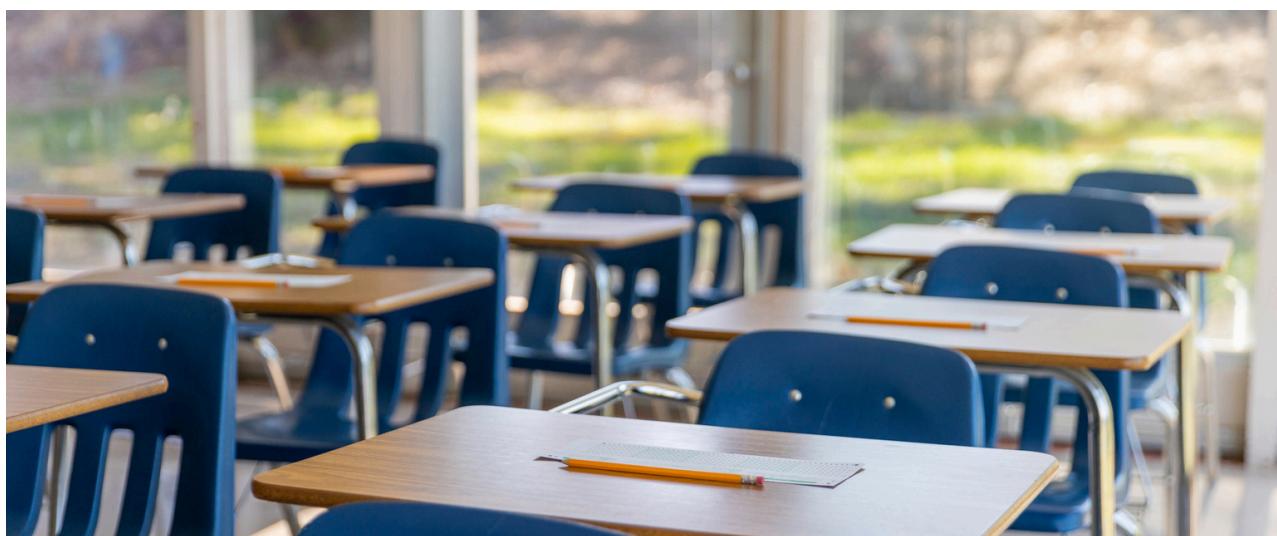


À qui s'adresse ce guide?



Ce guide s'adresse aux mentors* engagés dans l'accompagnement des enseignantes et enseignants francophones issu.e.s de l'immigration récente, évoluant dans un contexte de français langue seconde au Canada. Il est conçu pour les enseignant.e.s expérimenté.e.s qui souhaitent partager leur savoir-faire et soutenir leurs collègues en leur offrant des conseils pratiques, un accompagnement pédagogique et un soutien moral. En fournissant des ressources adaptées et des stratégies éprouvées, ce guide vise à renforcer les compétences des mentors afin qu'ils puissent favoriser une intégration réussie et harmonieuse des enseignant.e.es nouvellement arrivé.e.s.

En outre, ce guide peut être utile aux directions d'établissement, aux responsables pédagogiques et aux organismes impliqués dans l'accueil et l'intégration du personnel enseignant francophone en milieu de français langue seconde. Il offre des outils et des pistes de réflexion pour mieux comprendre les défis spécifiques auxquels ces enseignant.e.s font face et pour mettre en place des pratiques de mentorat efficaces et adaptées à leur réalité professionnelle. L'objectif est de créer un environnement éducatif inclusif et bienveillant, où chaque enseignant.e peut s'épanouir et contribuer pleinement à la réussite des élèves.



Note : Tout au long de ce document, le terme mentor sera utilisé pour désigner les personnes, sans distinction de genre, assurant le mentorat pour les personnes enseignantes nouvellement recrutées.

Introduction



Dans le contexte de l'enseignement en français comme langue seconde, le personnel enseignant nouvellement recruté se trouve confronté à une pluralité de défis: barrières linguistiques, différences culturelles, et ajustements aux particularités des systèmes éducatifs dominés par une autre langue. Face à ces enjeux, le mentorat apparaît comme une approche stratégique et essentielle, permettant d'accompagner ces enseignant.e.s dans leur intégration professionnelle et linguistique tout en contribuant à leur développement professionnel. Ce document se propose de fournir un cadre structuré aux mentors, offrant des outils et des stratégies destinés à faciliter l'accompagnement des enseignant.e.s FLS (français langue seconde) tout au long de leur parcours d'adaptation.

Ce guide se veut aussi un outil pratique pour accompagner l'évolution des pratiques de mentorat et, par conséquent, celle de l'intégration réussie des enseignant.e.s francophones issu.e.s de l'immigration et exerçant en contexte FLS.

Contexte d'enseignement en français langue seconde (FLS)

De 2021 à 2023, l'ACEI a mené en collaboration avec les professeures Monika Jezak et Luisa Veronis de l'Université d'Ottawa, une recherche ayant pour sujet: Insertion et intégration professionnelle des enseignant.es de français langue seconde issu.es de l'immigration francophone : Évaluation des besoins. (ACEI, 2024). Selon le rapport de cette recherche, l'intégration des enseignant.e.s francophones en milieu de français langue seconde (FLS) au Canada est marquée par plusieurs défis structurels. L'un des obstacles majeurs concerne l'accessibilité aux ressources pédagogiques. Comme le souligne le rapport, la majorité des ressources disponibles dans ces milieux sont en anglais, ce qui complique leur appropriation par les enseignant.e.s francophones et limite leur capacité à adapter leur enseignement aux besoins des élèves. Cette barrière linguistique restreint l'accès aux meilleures pratiques et entrave la compréhension des attentes pédagogiques spécifiques aux conseils scolaires anglophones.

Un autre défi important réside dans le manque de connaissance des administrateurs scolaires concernant le programme de français langue seconde et les ressources existantes. Le rapport mentionne que plusieurs cadres scolaires ne sont pas suffisamment informés des attentes du programme FLS ni des outils mis à disposition pour accompagner les enseignants (ACEI, 2024). Cette méconnaissance institutionnelle contribue à l'absence de stratégies d'accompagnement adaptées, rendant plus difficile l'intégration des nouveaux enseignant.e.s dans leur environnement professionnel.

En outre, le soutien offert aux enseignant.e.s nouvellement embauché.e.s demeure insuffisant. Nombre d'enseignant.e.s se retrouvent livrés à eux-mêmes après leur embauche, sans encadrement clair ni mentorat, ce qui génère un fort sentiment d'isolement et complique leur adaptation. (ACEI, 2024). Cette situation reflète un manque de structures formelles d'accompagnement, qu'il s'agisse de formations ciblées ou de dispositifs de mentorat facilitant leur intégration.

Face à ces difficultés, le rapport met en avant l'importance de développer des stratégies d'accompagnement adaptées. La mise en place de communautés de pratique et de programmes de mentorat s'avère importante pour soutenir ces enseignant.e.s, leur permettre de mieux comprendre les attentes institutionnelles et favoriser leur sentiment d'appartenance. (ACEI, 2024). En renforçant ces mécanismes de soutien, il devient possible d'améliorer l'intégration des enseignant.e.s en FLS et d'optimiser leur réussite professionnelle.

Principales conclusions du rapport de recherche

Un taux de rétention préoccupant	Un rôle essentiel dans la transmission du français	Des défis professionnels et personnels
<p>De nombreux.ses enseignant.e.s francophones issu.e.s de l'immigration quittent la profession après quelques années seulement en raison de défis liés à l'adaptation culturelle, au manque de soutien institutionnel et aux difficultés d'intégration dans les communautés scolaires anglophones. Le mentorat apparaît comme une solution clé pour favoriser leur maintien en poste et leur bien-être professionnel.</p>	<p>Les enseignant.e.s francophones en milieu de français langue seconde jouent un rôle essentiel dans la promotion et la transmission de la langue et de la culture francophones au Canada. Pourtant, ils doivent souvent composer avec des environnements où le français est minoritaire, ce qui rend leur mission d'autant plus complexe et exigeante.</p>	<p>En plus des exigences pédagogiques, ces enseignant.e.s doivent s'adapter à des attentes professionnelles différentes, naviguer entre plusieurs référentiels éducatifs et faire face à des réalités administratives parfois déstabilisantes.</p>





Objectifs du guide

- Offrir des outils concrets pour les mentors : Proposer des ressources pratiques, des stratégies et des recommandations adaptées au mentorat en contexte FLS.
- Structurer l'accompagnement du personnel enseignant en contexte FLS : Définir des étapes clés et des meilleures pratiques pour un mentorat efficace et efficient.
- Faciliter l'adaptation et la réussite des enseignant.e.s dans les conseils scolaires anglophones : Aider les enseignant.e.s FLS à comprendre le fonctionnement des conseils scolaires, à s'intégrer rapidement et à développer leur expertise pédagogique.





Chapitre 1 : Fondements du mentorat



Le mentorat est un processus structuré d'accompagnement visant à faciliter la transmission des savoirs, des compétences et des valeurs professionnelles entre un mentor expérimenté et une personne en début de carrière ou en transition professionnelle. Il repose sur une relation de confiance où l'échange et le soutien jouent un rôle fondamental. Dans le contexte éducatif, le mentorat permet d'accompagner les enseignant.e.s dans leur intégration professionnelle, en leur offrant un cadre bienveillant pour favoriser leur développement et leur épanouissement.

D'un point de vue théorique, le mentorat s'appuie sur des approches de l'apprentissage socioculturel (Vygotski, 1978) et sur la notion de "communauté de pratique" développée par Wenger (1998). Ces concepts mettent en avant l'apprentissage par l'interaction et la collaboration au sein d'un groupe partageant des objectifs communs. Dans cette dynamique, le mentorat dépasse la simple transmission de connaissances pour devenir un espace d'échange et de co-construction des savoirs professionnels. Le mentor joue alors un rôle de facilitateur, aidant le mentoré à prendre conscience de ses compétences et à développer des stratégies adaptées à son environnement de travail.

Pour le personnel enseignant francophone issu de l'immigration récente et travaillant en milieu de français langue seconde au Canada, le mentorat revêt une importance particulière. Il contribue à réduire les incertitudes que peuvent avoir ces personnes en raison des différences culturelles et linguistiques entre leur formation initiale et le système éducatif canadien. De plus, il leur permet d'adapter leurs pratiques pédagogiques aux attentes des conseils scolaires anglophones, tout en valorisant leur identité et leur expertise professionnelle.

Les avantages du mentorat sont multiples. Il favorise le bien-être du personnel enseignant en leur offrant un espace d'écoute et de partage, renforce leur sentiment d'appartenance à la communauté éducative et facilite leur progression professionnelle. En intégrant un réseau de soutien, les personnes mentorées acquièrent une meilleure compréhension des exigences du

système scolaire, développent leur autonomie et renforcent leur confiance en elles. Ce guide a pour objectif d'outiller les mentors afin qu'ils puissent accompagner efficacement le personnel enseignant dans cette démarche essentielle à leur réussite et à leur intégration.

Les bénéfices du mentorat

Le mentorat en enseignement, particulièrement en contexte de français langue seconde (FLS), ne se limite pas à une transmission de savoirs : il constitue un levier puissant de développement professionnel, personnel et organisationnel. Cette section met en lumière les différents bénéfices que procure le mentorat, tant pour les mentorés que pour les mentors.





Bénéfices pour le mentor et le mentoré

Pour le mentor : Un levier de développement professionnel

S'engager dans un rôle de mentor permet de bâtir un leadership informel qui peut ouvrir la voie à des responsabilités plus formelles, comme des postes de coordination ou de direction pédagogique. En guidant un collègue, le mentor développe des compétences interpersonnelles avancées, renforce sa capacité à communiquer efficacement et améliore ses aptitudes en gestion de l'accompagnement adulte, un atout précieux en andragogie. Ce rôle contribue également à l'enrichissement de son profil professionnel, ce qui peut générer de nouvelles opportunités de carrière. Enfin, en partageant son expertise, le mentor consolide ses propres savoirs, affine ses pratiques et renforce son sentiment d'utilité et d'engagement au sein de la communauté éducative.

Pour le mentoré : Un accompagnement structurant

Du côté du mentoré, l'accès à un soutien continu en milieu professionnel représente un avantage considérable, surtout pour les enseignant.e.s nouvellement arrivé.e.s dans un système éducatif qu'ils doivent apprivoiser. La présence d'un mentor offre un repère sécurisant, une personne de confiance à qui poser des questions, partager des inquiétudes et recevoir des conseils adaptés aux réalités du terrain. Cette relation permet de mieux comprendre les attentes institutionnelles, de découvrir des stratégies pédagogiques efficaces et de renforcer son sentiment d'appartenance à la communauté éducative. Grâce au mentorat, les nouveaux enseignant.e.s gagnent en assurance, développent des compétences essentielles et augmentent leurs chances de réussite et de rétention dans leur milieu professionnel.

1.1. Quel est le profil du mentor ?

Dans les conseils scolaires de langue anglaise en Ontario Canada, les exigences pour tenir le rôle de mentor sont variées et tiennent généralement compte des spécificités du milieu scolaire. Il n'existe pas de cadre strict à l'échelle provinciale définissant les critères spécifiques pour devenir mentor. Cependant, le mentorat exige un certain niveau d'expérience et de maturité professionnelle que ne peut pas encore posséder un.e enseignant.e en début de carrière. Être mentor ne se limite pas à partager des conseils ou à offrir du soutien moral ; il s'agit d'un rôle engageant qui requiert des compétences variées, allant des ressources cognitives aux aptitudes sociales et psychologiques.

1.1.1. Responsabilités et attentes envers le mentor

Le mentor est un leader informel qui joue un rôle clé dans l'accueil et l'accompagnement d'un.e nouvel.le enseignant.e. Ses responsabilités incluent :

- Partager des ressources pédagogiques
- Offrir un soutien pour la planification
- Faciliter la compréhension du fonctionnement de l'école et du conseil scolaire
- Intégrer le mentoré dans l'équipe éducative

Les attentes envers le mentor incluent la possession de solides compétences :

- Cognitives : Connaissance des pratiques pédagogiques, capacité à résoudre des problèmes
- Sociales : Gestion des émotions, écoute empathique
- Psychologiques : Optimisme, résilience, proactivité

Le mentorat repose sur la confiance, la bienveillance et le respect mutuel, et doit être perçu comme une opportunité d'apprentissage mutuel plutôt qu'une simple supervision.

 Spécifiquement, de quelles ressources le mentor doit-il disposer?

Un bon mentor doit disposer de solides ressources cognitives, notamment une capacité avancée à résoudre des problèmes. Il doit être en mesure d'identifier les défis auxquels fait face l'enseignant.e mentoré.e et de proposer des stratégies adaptées pour y répondre. De plus, une connaissance approfondie des pratiques pédagogiques efficaces en vigueur dans l'école et dans les

salles de classe est essentielle. Cette maîtrise du contexte éducatif permet au mentor d'offrir des conseils pertinents et applicables, influençant directement l'apprentissage des élèves. La pensée systémique, qui consiste à comprendre les interactions entre les différents acteurs du milieu scolaire, est également un atout majeur.

Le mentor doit aussi démontrer des compétences en perception et gestion des émotions. En effet, l'accompagnement d'un.e enseignant.e nouvellement arrivé.e implique une compréhension des défis affectifs liés à l'intégration professionnelle. Le mentor doit savoir écouter avec empathie, gérer les réactions émotionnelles de son mentoré et répondre de manière appropriée aux situations de stress ou d'incertitude. Cette intelligence émotionnelle est essentielle pour instaurer une relation de confiance et créer un climat de mentorat bienveillant et efficace.



Ce que le mentorat est...	Ce que le mentorat n'est pas...
Un processus d'accompagnement basé sur l'écoute et le partage d'expériences.	Une relation hiérarchique où le mentor impose ses idées au mentoré.
Un espace de développement professionnel et personnel.	Une simple transmission de tâches ou de savoirs techniques.
Une relation basée sur la confiance, la bienveillance et le respect mutuel.	Une supervision ou une évaluation du travail du mentoré.
Une opportunité d'apprentissage mutuel, bénéfique pour le mentor et le mentoré.	Un processus à sens unique où seul le mentoré apprend.
Un soutien qui aide à mieux comprendre les défis professionnels et à développer des stratégies adaptées.	Une solution immédiate à tous les problèmes rencontrés par le mentoré.
Un moyen d'intégration sociale et culturelle, surtout pour les nouveaux arrivants dans un milieu donné.	Un programme de formation rigide avec des objectifs prédéfinis et peu de flexibilité.
Une relation qui favorise l'autonomie et la prise de décision éclairée.	Un tutorat où le mentoré est dépendant des conseils du mentor.
Un cadre évolutif qui s'adapte aux besoins et aux objectifs du mentoré.	Une relation fixe et uniforme qui suit un modèle unique.
Une démarche volontaire où l'engagement des deux parties est essentiel.	Une obligation imposée sans prise en compte des motivations personnelles.

Enfin, un bon mentor doit faire preuve d'optimisme et de confiance en ses propres capacités, car son attitude influence directement l'état d'esprit de l'enseignant accompagné. La résilience lui permet d'aborder les défis avec patience et persévérance, tandis que la proactivité l'incite à anticiper les besoins de son mentoré et à lui proposer des solutions avant même que les difficultés ne surgissent. En combinant ces qualités, le mentor devient un véritable pilier pour l'enseignant.e, l'aidant à s'épanouir et à prendre pleinement sa place au sein du système éducatif canadien.

Le questionnaire à la page suivante permet au mentor de réfléchir à ses propres capacités et à son engagement avant de prendre en charge un.e enseignant.e nouvellement recruté.e.

Auto-évaluation : Puis-je faire un bon mentor?

1. Avez-vous une bonne connaissance des défis spécifiques auxquels un.e enseignant.e francophone nouvellement arrivé.e peut faire face dans un contexte FLS?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
2. Êtes-vous à l'aise avec les différences culturelles qui peuvent influencer l'intégration d'un.e enseignant.e dans le milieu scolaire canadien?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
3. Avez-vous déjà mentoré un.e enseignant.e dans un contexte FLS ou dans un environnement multiculturel?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
4. Avez-vous la volonté de créer un environnement de soutien qui favorise la confiance et l'ouverture avec un.e enseignant.e nouvellement arrivé.e?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
5. Êtes-vous disposé à écouter activement les préoccupations et les idées de votre mentoré tout en lui fournissant des conseils constructifs?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
6. Avez-vous une bonne maîtrise des ressources pédagogiques et des outils spécifiques au FLS que vous pouvez partager avec votre mentoré?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
7. Êtes-vous prêt à adapter votre style de communication pour répondre aux besoins de votre mentoré?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
8. Avez-vous l'expérience de travailler avec des enseignant.e.s de différentes qualifications et expériences professionnelles?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement

Auto-évaluation : Puis-je faire un bon mentor? (suite)

9. Êtes-vous capable de donner des retours constructifs sur la pratique d'enseignement de votre mentoré de façon régulière?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
10. Êtes-vous conscient des ressources supplémentaires, telles que des formations ou des supports pédagogiques, que vous pouvez recommander à votre mentoré pour l'aider dans son développement professionnel?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
11. Êtes-vous à l'aise pour discuter des enjeux liés à la gestion de classe et au climat de l'école en général avec le mentoré?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement
12. Êtes-vous engagé à soutenir votre mentoré à long terme, en l'aidant à s'intégrer dans le système scolaire tout en respectant ses besoins individuels?	1: Oui; 2: Non; 3: Partiellement

Interprétation des résultats

- Si la majorité des réponses sont "Oui" (au moins 8), cela indique que vous possédez les compétences et l'engagement nécessaires pour accompagner efficacement un.e enseignant.e nouvellement arrivé.e dans un contexte FLS. Vous êtes bien préparé à relever les défis du mentorat et à offrir un soutien adapté à l'enseignant.e.
- Si la majorité des réponses sont "Non" ou "Partiellement", cela suggère que vous pourriez manquer de certaines compétences essentielles pour soutenir un enseignant dans ce contexte et avoir besoin de plus de développement dans des domaines spécifiques. Un travail sur des aspects spécifiques du mentorat pourrait être nécessaire pour renforcer vos capacités.

1.2. Le milieu de français langue seconde : Perspectives d'enseignant.e.s francophones issu.e.s de l'immigration récente



L'enseignement du français langue seconde (FLS) au Canada repose sur un équilibre fragile entre les attentes du système éducatif et la réalité du terrain. Pour les enseignant.e.s francophones récemment arrivé.e.s, cette réalité est souvent marquée par des défis liés à la reconnaissance de leurs qualifications, l'accès aux ressources pédagogiques et l'intégration dans un environnement où l'anglais domine.

Il est important de se demander si certaines perceptions liées à ces difficultés relèvent uniquement d'idées reçues. Il convient aussi d'explorer les enjeux majeurs qui façonnent le quotidien de ces personnes en milieu FLS. Cette réflexion permettra de mieux comprendre les écarts entre les attentes institutionnelles et les expériences vécues, tout en mettant en lumière les solutions envisageables pour améliorer leur intégration et leur réussite professionnelle.

Le tableau ci-après confronte ces idées aux situations réelles telles que décrites dans le rapport de recherche de l'ACEI (2024) sur les enseignant.e.s FLS issue.s de l'immigration récente.

Perception	Réalité
Les enseignants francophones issus de l'immigration récente sont immédiatement intégrés dans les écoles FLS grâce à leur maîtrise du français.	En réalité, ils rencontrent des obstacles liés à la reconnaissance de leurs qualifications et doivent souvent suivre des formations supplémentaires avant d'enseigner.
Le système scolaire offre un accompagnement structuré pour faciliter leur insertion professionnelle.	Plusieurs enseignants rapportent un manque de soutien et se sentent livrés à eux-mêmes après leur embauche.
Les ressources pédagogiques sont facilement accessibles en français.	La majorité des ressources sont en anglais, ce qui complique leur adaptation aux exigences du programme.
Les directions d'école en milieu FLS comprennent bien les défis des enseignant.e.s immigrant.e.s francophones.	De nombreux administrateurs scolaires méconnaissent les réalités spécifiques des enseignant.e.s francophones issus de l'immigration.
Les enseignant.e.s immigrant.e.s ont accès aux mêmes opportunités d'avancement que leurs collègues formés localement.	Ils font face à des obstacles systémiques et dans certains cas un plafond de verre freine leur progression professionnelle.
L'enseignant.e nouvellement arrivé.e bénéficie du soutien d'une communauté forte et solidaire d'enseignants FLS.	Le sentiment d'isolement est fréquent chez les enseignant.e.s francophones issus de l'immigration, en raison du manque de réseaux et d'espaces d'échange.
Les conseils scolaires offrent une formation continue adaptée aux réalités des enseignant.e.s immigrant.e.s.	Les formations en milieu FLS sont souvent générales et ne tiennent pas compte des défis spécifiques des enseignant.e.s francophones issu.e.s de l'immigration récente.
Les enseignant.e.s francophones issu.e.s de l'immigration récente sont pleinement acceptés et valorisés par la communauté scolaire en milieu FLS.	Certains font face à des préjugés et doivent constamment prouver leur compétence, malgré leur expérience et leur formation.

Avec cet état des lieux, l'on comprend qu'en offrant un soutien personnalisé le mentoré pourra mieux comprendre les attentes du système scolaire, accéder aux ressources appropriées et développer des stratégies pédagogiques adaptées. Le mentor jouera aussi un rôle clé dans la création d'un sentiment d'appartenance et la réduction de l'isolement professionnel, facilitant ainsi une adaptation plus harmonieuse au milieu FLS.





Chapitre 2 : Accompagnement personnalisé et intégration



Accompagner un.e enseignant.e en début de carrière, particulièrement lorsqu'il est issu de l'immigration francophone et qu'il enseigne le français langue seconde (FLS), ne peut se faire sans une prise en compte fine de ses besoins spécifiques. Ce chapitre explore les dimensions essentielles de cet accompagnement individualisé, en mettant l'accent sur la compréhension du parcours du mentoré, la qualité de la rétroaction fournie, ainsi que l'organisation du mentorat au sein de l'établissement scolaire. À travers une approche centrée sur la personne, il s'agit de créer un environnement favorable à l'intégration professionnelle, à la consolidation des compétences pédagogiques et à la valorisation du potentiel unique que représente chaque enseignant.e nouvellement arrivé.

2.1. Comprendre les besoins individuels de l'enseignant.e mentoré.e

Il est primordial pour un mentor de reconnaître et de comprendre les défis particuliers auxquels font face les enseignant.e.s de français langue seconde (FLS) issus de l'immigration francophone en Ontario. Les résultats d'études mettent en lumière plusieurs enjeux spécifiques :

Le manque d'informations sur l'accès au marché d'emploi en FLS

L'absence de formation spécifique en FLS

Le manque d'appui et de ressources pour l'enseignement du FLS

Bien que ces enseignant.e.s constituent une main-d'œuvre précieuse, plusieurs obstacles peuvent freiner leur intégration. Parmi les défis recensés dans la littérature sur l'insertion professionnelle des enseignant.e.s immigrants au Canada, on retrouve :

Un manque de formation adéquate et d'information

Une maîtrise parfois précaire de l'anglais

Une dissonance entre la culture scolaire du pays d'origine et celle du Canada

Des difficultés liées à l'utilisation des supports numériques, souvent disponibles en anglais.

De plus, ces enseignant.e.s peuvent être confrontés à des discriminations raciales et culturelles, ainsi qu'à une double, voire triple minorisation (immigrant.e, francophone et membre d'une minorité visible). Pour répondre efficacement à ces besoins, le mentor doit évaluer leurs compétences linguistiques, leur expérience professionnelle et leur familiarité avec le système éducatif ontarien et les programmes de FLS (français cadre, immersion, intensif).

2.2. Offrir une rétroaction efficace au mentoré

La rétroaction aux enseignant.e.s mentoré.e.s constitue un outil essentiel pour leur développement professionnel et l'amélioration constante des pratiques pédagogiques. Afin d'offrir une rétroaction efficace, il convient de s'appuyer sur une évaluation triangulée qui intègre plusieurs points de vue sur l'activité de l'enseignant.e, tout en veillant à ce que les commentaires soient constructifs, adaptés aux besoins spécifiques et en phase avec les exigences du curriculum de français langue seconde (FLS). Après cette évaluation, vous serez en mesure d'offrir une rétroaction constructive.

2.2.1. Évaluation triangulée

La rétroaction efficace se fonde sur l'intégration d'au moins trois sources d'évaluation complémentaires :

Observations en classe

L'observation directe en contexte réel permet d'identifier les comportements pédagogiques, les stratégies didactiques et l'interaction avec les élèves. Il est recommandé que ces observations soient planifiées et consignées de manière structurée pour permettre une analyse ultérieure. L'enseignant.e mentoré.e bénéficie ainsi d'un regard externe éclairé sur la dynamique de sa classe et de ses pratiques d'enseignement.

Conversations avec le mentoré

Des échanges réguliers et ouverts favorisent la co-construction de sens. Les entretiens permettent de clarifier les intentions pédagogiques et d'explorer les difficultés rencontrées. La communication interpersonnelle contribue à créer un climat de confiance et encourage le mentoré à exprimer ses interrogations, ses succès et ses besoins.

Productions des élèves

L'analyse des travaux et productions des élèves offre un indicateur direct de l'efficacité de l'enseignement. La qualité des productions permet de mesurer l'impact des stratégies pédagogiques sur l'apprentissage et d'identifier les leviers d'amélioration, tout en valorisant les efforts fournis par l'enseignant.e.



2.2.2. Caractéristiques d'une rétroaction constructive

En général

Pour être véritablement efficace, la rétroaction doit respecter plusieurs principes essentiels :

Continuité et régularité

La rétroaction doit être envisagée comme un processus continu et non comme une intervention ponctuelle. Elle doit s'inscrire dans une démarche de développement professionnel à long terme, avec des retours fréquents et systématiques à chaque cycle d'évaluation.

Adaptation aux besoins communicatifs spécifiques

Chaque enseignant.e mentoré.e évolue dans un contexte particulier et possède des besoins propres. Une rétroaction efficace se doit d'être différenciée en fonction des compétences linguistiques, des stratégies pédagogiques spécifiques et des objectifs professionnels du mentoré. L'approche doit rester centrée sur l'interaction significative et l'amélioration des pratiques communicatives en classe.

Prise en compte des attentes du curriculum FLS

Les objectifs du curriculum de FLS orientent les pratiques d'enseignement. La rétroaction doit ainsi valoriser la mise en œuvre de stratégies d'enseignement respectant ces attentes. Elle aide le mentoré à aligner sa pratique avec les standards instructifs, tout en soulignant l'importance de l'approche communicative et des méthodes interactives pour favoriser l'apprentissage du français.

Encouragement de l'auto-observation et de l'auto-évaluation

Il est primordial d'inciter l'enseignant.e mentoré.e à s'engager dans un processus d'auto-réflexion. L'auto-observation, que ce soit par la tenue d'un journal de bord ou par l'enregistrement des séances de classe, permet une prise de recul indispensable. L'auto-évaluation, quant à elle, favorise l'identification de points forts et de pistes d'amélioration, consolidant ainsi l'autonomie professionnelle de l'enseignant.e. Cette approche intègre :

- Des opportunités de réflexion post-observation,
- Des utilisations de grilles d'évaluation auto-administrées, et
- La comparaison entre l'intention pédagogique et l'impact observé sur l'apprentissage des élèves.

Pratique dans des situations ouvertes

La mise en situation dans des contextes moins contraints, ou des simulations pédagogiques, contribue à renforcer l'efficacité de la rétroaction. Ces pratiques permettent au mentoré d'expérimenter de nouvelles stratégies dans un environnement sécurisé. En favorisant l'émergence d'un dialogue réflexif sur les pratiques, l'enseignant.e est amené.e à adopter une posture d'apprenant permanent, s'inscrivant dans une démarche de perfectionnement continu.

De façon générale donc, offrir une rétroaction efficace au mentoré passe par une évaluation triangulée qui combine observations en classe, échanges constructifs et analyse des productions des élèves. Cette approche assure une rétroaction continue, adaptée aux besoins spécifiques de l'enseignant.e mentoré.e tout en respectant les exigences du curriculum FLS.



Dans la pratique

- Quand on accompagne un.e collègue enseignant.e en tant que mentor, la rétroaction – ou feedback – devient un outil clé pour l'aider à progresser. Mais attention : il ne s'agit pas simplement de dire ce qui va ou ce qui ne va pas. Une bonne rétroaction est formative, continue et adaptée à la réalité de la classe. Elle s'inscrit dans une relation de confiance où mentor et mentoré travaillent ensemble dans un esprit de collaboration.
- Concrètement, que veut dire cela? Prenons l'exemple d'un.e enseignant.e débutant.e qui anime une leçon sur les adjectifs en 5e année. Après l'avoir observé, vous pouvez l'inviter à revoir un extrait vidéo de sa leçon ou à simplement en discuter avec vous. Ensemble, vous analysez ce qui a bien fonctionné et ce qui pourrait être amélioré. Cette démarche aide le mentoré à prendre du recul sur sa pratique, à mieux comprendre ses gestes professionnels et à faire évoluer ses méthodes.
- Une bonne rétroaction doit aussi être précise et adaptée au contexte. Par exemple, au lieu de dire « tu devrais mieux gérer ta classe », on peut dire : « J'ai remarqué que certains élèves perdaient le fil quand tu écrivais au tableau. Peut-être qu'en gardant un contact visuel plus fréquent, tu pourrais maintenir leur attention. » Ce genre de remarque, fondée sur des observations concrètes, aide vraiment le mentoré à progresser.
- La rétroaction ne doit pas être un simple « top-down ». On gagne à impliquer activement le mentoré, à l'encourager à s'autoévaluer. Par exemple, après une activité, on peut lui poser des questions comme : « Comment as-tu trouvé la participation des élèves ? Qu'aurais-tu aimé faire autrement ? » Ces échanges renforcent la réflexion professionnelle et créent un véritable dialogue.
- Enfin, certains mentors trouvent utile d'utiliser des outils simples : une grille d'observation, des critères clairs, ou même une fiche de rétroaction partagée. Cela permet de structurer la discussion, d'être juste et d'éviter les jugements flous. Si la technologie est disponible, revoir ensemble une captation vidéo ou échanger via un outil collaboratif (comme Google Docs ou une plateforme de mentorat) peut aussi enrichir le processus.

2.3. Organisation du mentorat et gestion du temps

Pour qu'un accompagnement porte ses fruits, il est essentiel de structurer le temps, les rôles et les modalités d'interaction. Cette section propose des repères pour organiser le mentorat de manière durable.

2.3.1. Organisation du mentorat

L'organisation du mentorat chez les enseignant.e.s constitue un levier essentiel pour favoriser l'insertion professionnelle et la rétention du nouveau personnel enseignant, tout en stimulant une dynamique de développement professionnel continu. Cette organisation se décline en plusieurs niveaux, allant de la conception de dispositifs institutionnels adaptés à la clarification des rôles et des responsabilités des différents acteurs.

Le tableau suivant met en parallèle certaines conclusions clés issues de la littérature scientifique et des exemples concrets d'application dans le quotidien du mentor en milieu FLS.

Que dit la recherche?	Comment cela devrait-il se refléter en pratique?
<p>Une première dimension réside dans la structuration des dispositifs de mentorat pour répondre aux besoins diversifiés des enseignants débutants, notamment dans des contextes culturels variés. Ainsi, Gagnon et Duchesne (2018) ont démontré l'importance d'un mentorat interculturel pour les nouveaux enseignants issus de l'immigration, soulignant que l'accompagnement personnalisé permet de surmonter les obstacles liés à la diversité des contextes d'enseignement et de favoriser une intégration réussie dans le milieu scolaire. En ce sens, l'organisation du mentorat doit intégrer des composantes culturelles et institutionnelles afin de répondre aux enjeux spécifiques d'un public hétérogène.</p>	<p>Les mentors doivent adopter une posture d'écoute active et d'ouverture culturelle. Par exemple, lorsqu'un nouvel enseignant arrive d'un autre pays, le mentor peut prendre le temps de discuter avec lui de son parcours, de ses références éducatives et des différences culturelles perçues dans le fonctionnement de l'école. Il peut aussi adapter son accompagnement en tenant compte de ces réalités et expliquer les codes implicites de l'école (ex. : relation aux parents, gestion du comportement, rôle de l'administration).</p>

Que dit la recherche?	Comment cela devrait-il se refléter en pratique?
<p>La mise en place de programmes de mentorat adaptés repose sur une planification proactive des équipes humaines et pédagogiques. Granger et al. Granger et al. (2024)</p>	<p>En tant que mentor, il est important que vous sachiez où commence et où s'arrête votre rôle, tout en collaborant avec les autres acteurs de l'école. Par exemple, si vous accompagnez un nouvel enseignant qui vit des difficultés en gestion de classe, vous pouvez lui offrir du soutien pédagogique concret (co-modélisation, rétroaction, conseils pratiques), tout en travaillant de concert avec la direction ou les conseillers pédagogiques si des ajustements plus larges sont nécessaires. Si vous repérez un besoin récurrent chez votre mentoré (ex. : compréhension du programme, préparation de bulletins, communication avec les parents), signalez-le à l'équipe pédagogique. Votre rôle est essentiel dans cette chaîne de soutien, et votre perspective est précieuse pour assurer une meilleure répartition des responsabilités et une insertion réussie.</p>
<p>La littérature systématique atteste également que l'efficacité du mentorat dépend directement de la formation et de la clarification des responsabilités du mentor. Ndzeno et al. (2024) ont réalisé une recension systématique de la littérature montrant que les bénéfices du mentorat en début de carrière sont significativement amplifiés lorsque les mentors reçoivent une formation appropriée et que les attentes de la part de la direction sont clairement établies.</p>	<p>Le mentorat ne s'improvise pas : se former régulièrement, échanger avec d'autres mentors, et actualiser vos pratiques vous permettra d'avoir un impact encore plus positif sur la trajectoire professionnelle des enseignants que vous accompagnez. Votre expertise mérite d'être nourrie et reconnue. N'hésitez pas à demander à votre direction des précisions sur vos responsabilités et sur les attentes institutionnelles envers vous. Une clarification en début d'année ou de mandat vous aidera à structurer votre accompagnement et à vous sentir soutenu dans votre rôle.</p>

2.3.2. Gestion du temps

Bien que la gestion du temps ne soit pas toujours explicitement définie, elle est essentielle à l'efficacité du mentorat. Il est recommandé :

- D'organiser des espaces de partage d'expérience entre nouveaux enseignants;
- D'être disponible pour répondre aux questions en temps opportun;
- De structurer l'accompagnement par des rencontres régulières;
- D'intégrer la co-planification des leçons comme outil d'apprentissage.

L'utilisation d'outils technologiques de collaboration peut grandement faciliter l'organisation du mentorat et la gestion du temps. Des plateformes comme **Google Workspace** (Google Drive, Docs, Calendar) permettent de partager des documents, de planifier des rencontres et de centraliser les ressources pédagogiques. **Microsoft Teams** et **Slack** offrent des espaces de discussion en temps réel où le mentor et le mentoré peuvent échanger rapidement, poser des questions et collaborer sur des projets. Des outils de gestion de projet comme **Trello** ou **Asana** peuvent être utilisés pour suivre l'évolution du mentorat en définissant des tâches et des échéances claires. Enfin, des applications de visioconférence comme **Zoom** ou **Google Meet** facilitent les rencontres régulières, notamment pour les mentorés qui ne peuvent pas toujours se déplacer physiquement. L'intégration de ces outils contribue à une meilleure structuration du mentorat et optimise l'accompagnement des nouveaux.elles enseignant.e.s.

2.4. Gestion des défis rencontrés par le mentoré

La gestion des défis rencontrés par le mentoré constitue un élément central du processus de mentorat chez les enseignant.e.s. Le mentor joue un rôle clé dans l'accompagnement des nouveaux.elles enseignant.e.s. pour surmonter divers obstacles inhérents à leur insertion dans le système scolaire ontarien, spécialement dans le contexte de l'enseignement du français langue seconde (FLS). Ce document présente une analyse détaillée des principaux défis identifiés et propose des stratégies pratiques pour leur gestion, en s'appuyant sur des repères théoriques et des études empiriques.

2.4.1. Méconnaissance du système scolaire ontarien et des curricula de FLS

La compréhension du fonctionnement du système scolaire ontarien et des exigences spécifiques des curricula de FLS est essentielle pour une pratique pédagogique efficace. Le mentor peut intervenir en :

- a) Fournissant une introduction détaillée aux structures administratives et aux politiques éducatives spécifiques à l'Ontario, en expliquant les rôles des divers acteurs institutionnels ainsi que les attentes des conseils scolaires.
- b) Proposant des sessions de formation ciblées sur l'analyse et la mise en œuvre des curricula de FLS, permettant d'identifier les compétences à développer et les approches pédagogiques recommandées.
- c) Partageant des documents et guides institutionnels, ainsi que des retours d'expérience concrets issus de pratiques de mentorat antérieures.

En facilitant l'accès à ces informations, le mentor aide le mentoré à se situer dans un contexte administratif et pédagogique dont la compréhension est cruciale pour la réussite de sa mission d'enseignement.

2.4.2. Difficulté d'accès aux ressources pédagogiques disponibles

Le manque d'accès aux ressources pédagogiques constitue un frein à la mise en œuvre de pratiques de FLS adaptées. Pour atténuer ces difficultés, le mentor peut :

- a) Identifier et mettre en réseau des ressources (supports didactiques, outils numériques, bibliothèques virtuelles) disponibles localement et en ligne, en s'appuyant sur des partenariats institutionnels.
- b) Aider le mentoré à élaborer ou adapter des outils pédagogiques en fonction des besoins spécifiques de sa classe, en partageant des modèles de leçons et des activités interactives validées par des pairs.
- c) Encourager la participation à des communautés de pratique ou des réseaux professionnels où le partage d'expériences et de ressources enrichit la pratique collective.

Cette démarche permet au mentoré de pallier l'insuffisance ou l'inadéquation des ressources et de rester à jour avec les innovations pédagogiques relatives au FLS.

2.4.3. Défis liés aux modalités d'enseignement

Les modalités d'enseignement variées imposent des adaptations différencierées. Le mentor doit :

- a) Clarifier les caractéristiques et les exigences propres à chaque modalité, en évaluant conjointement avec le mentoré les forces et les limites des approches immersives, du français de base ou des enseignements intensifs.
- b) Partager des stratégies pédagogiques spécifiques à chaque modalité, telles que la différenciation pédagogique, l'utilisation de supports multimédias et la mise en place d'activités interactives centrées sur l'apprenant.
- c) Proposer des séances d'observation ou des retours d'expérience permettant d'analyser les pratiques en contexte et d'ajuster les interventions en fonction des retours des élèves et des évaluations formatives.

Ces stratégies contribuent à une adaptation effective du mentoré aux divers environnements d'apprentissage et à une meilleure réponse aux besoins de la population étudiante.

2.4.4. Préparation des cours et gestion de classe

La préparation rigoureuse des cours et une gestion de classe efficace sont des compétences transversales indispensables. Le mentor peut soutenir le mentoré par :

- a) L'élaboration conjointe de plans de cours détaillés qui intègrent des objectifs clairs, des activités diversifiées et des méthodes d'évaluation en phase avec le curriculum de FLS.
- b) Le partage d'outils et de techniques éprouvées pour la gestion de classe, incluant des stratégies de gestion du comportement, de l'engagement des élèves et de différenciation pédagogique.
- c) L'organisation de simulations ou d'ateliers pratiques permettant au mentoré de tester et de recevoir des retours sur ses méthodes d'organisation et d'intervention auprès des élèves.

Une telle approche favorise la confiance du mentoré et sa capacité à organiser des séances d'enseignement structurées et adaptées à l'apprentissage des élèves.

2.4.5. Barrières linguistiques

Les barrières linguistiques, tant du côté du mentoré que de celui des élèves, peuvent compromettre l'efficacité de l'enseignement. Le rôle du mentor consiste à :

- a) Identifier précisément les difficultés liées aux barrières linguistiques et proposer des stratégies favorisant une communication claire.
- b) Faciliter la mise en place d'un système de soutien entre collègues pour partager des ressources et assurer une collaboration interdisciplinaire, notamment auprès des enseignant.e.s bilingues expérimentés.
- c) Encourager le mentoré à adopter une démarche réflexive concernant l'usage de la langue dans sa pratique pédagogique, en valorisant une approche communicative axée sur l'interaction signifiante avec les élèves.

En gérant ces barrières efficacement, le mentor aide le mentoré à créer un environnement d'apprentissage inclusif et facilitateur.

2.4.6. Discrimination et soutien en matière de droits de la personne

La discrimination, qu'elle soit linguistique, culturelle ou liée à d'autres facteurs, constitue un défi majeur pour certain.e.s enseignant.e.s. Le mentor doit informer le mentoré sur ses droits et lui orienter vers des ressources de soutien :

- a) En rappelant les politiques institutionnelles et les recours possibles en cas de discrimination au sein du milieu scolaire.
- b) En mettant en place des rencontres ou des groupes de discussion sur les enjeux de la diversité, permettant au mentoré d'échanger sur ses expériences et d'apprendre des stratégies pour répondre à ces situations.
- c) En l'orientant vers des conseillers ou des instances dédiées, telles que le service des ressources humaines ou les associations professionnelles, garantissant ainsi une prise en charge adéquate des situations discriminatoires.

En général, la gestion des défis rencontrés par le mentoré dans le contexte de l'enseignement du FLS en Ontario requiert une approche globale et structurée. Le mentor doit adopter une posture à la fois informatrice, collaborative et soutenante, en s'appuyant sur des stratégies pratiques et des réseaux de ressources diversifiés. Par l'orientation, le partage d'expériences et l'accompagnement personnalisé, le mentor contribue à renforcer la compétence, la résilience et l'autonomie du mentoré, tout en favorisant une intégration harmonieuse dans le milieu de français langue seconde. Cette démarche, articulée autour des défis identifiés – méconnaissance institutionnelle, accès aux ressources, modalités d'enseignement, préparation des cours, barrières linguistiques et discrimination – s'inscrit dans une dynamique d'amélioration continue de la pratique pédagogique et du bien-être professionnel.



2.5. Stratégies d'accompagnement adaptées aux différentes étapes de carrière

Chaque parcours professionnel est unique, et les besoins d'un.e enseignant.e mentoré.e évoluent selon son stade de carrière. Pour être pertinent et efficace, le mentorat doit donc s'ajuster aux réalités vécues par le/la mentoré.e.

L'accompagnement doit être ajusté en fonction de l'expérience du mentoré :

- Début de carrière : Orientation sur la dynamique de l'école, contact avec les parents, profil des élèves, fonctionnement du système scolaire
- Changement d'établissement : Découverte des nouvelles ressources pédagogiques, gestion du budget pour l'achat de matériel, adaptation aux spécificités locales, faciliter l'intégration dans l'équipe et l'établissement scolaire

Le mentor doit jouer un rôle actif dans l'intégration du mentoré :

- Présentation aux membres de l'équipe
- Encouragement à participer aux espaces d'échange et de réseautage
- Sensibilisation de l'administration à l'importance de créer un environnement accueillant et inclusif

2.5.1. Le NTIP et les attentes du nouveau personnel enseignant

Le Programme d'insertion professionnelle du nouveau personnel enseignant (PIPNPE), également connu sous l'appellation New Teacher Induction Program (NTIP), représente une initiative clé pour faciliter l'intégration du nouveau personnel enseignant au sein du système scolaire. Ce dispositif vise à soutenir leur développement professionnel en offrant diverses ressources, notamment un mentorat personnalisé et des ateliers axés sur la gestion de classe ainsi que sur la planification. En leur offrant les clés pour comprendre l'environnement éducatif ontarien et en leur fournissant des outils pertinents, le NTIP contribue à renforcer la confiance et l'efficacité du nouveau personnel enseignant, favorisant leur rétention et leur épanouissement professionnel (Gérin-Lajoie, 2020). Dans ce contexte, le rôle du mentor est central, puisqu'il doit informer au besoin le nouveau personnel des attentes inhérentes au programme et des ressources disponibles pour leur perfectionnement professionnel.

2.5.2. Composantes du NTIP

Le mentorat personnalisé

Le mentorat personnalisé constitue l'un des piliers du NTIP. Il s'agit d'un accompagnement individualisé qui permet au nouveau personnel enseignant de bénéficier de l'expertise d'un professionnel expérimenté. Le mentor, par le biais d'observations en classe, de conversations formelles et d'échanges informels, aide le mentoré à identifier ses points forts et ses axes d'amélioration. La nature du mentorat dans ce contexte se veut formative et continue, favorisant le développement d'une auto-réflexion critique ainsi que l'adaptation des pratiques pédagogiques aux réalités du terrain. Le mentor aborde également la culture institutionnelle et administrative du système scolaire ontarien, facilitant ainsi la compréhension des processus décisionnels et des attentes administratives Desbiens & Larouche (2021).

Opportunités de développement professionnel

Outre le mentorat personnalisé, le NTIP comprend des ateliers destinés à renforcer des compétences essentielles, telles que la gestion de classe et la planification des cours. Ces ateliers offrent au nouveau personnel enseignant des stratégies concrètes et éprouvées pour instaurer un environnement d'apprentissage favorable. La gestion de classe implique la mise en place de routines, la gestion des comportements et la stimulation de l'engagement des élèves, tandis que la planification se concentre sur l'élaboration de séquences pédagogiques cohérentes et en phase avec les curricula de français langue seconde (FLS) ou d'autres disciplines. Ces formations interactives permettent aux enseignant.e.s de partager leurs expériences, de confronter leurs pratiques et d'adopter des méthodes innovantes applicables dans leur contexte quotidien (Sirois et al., 2023).

2.5.3. Rôle du mentor dans l'information du nouveau personnel

Le mentor occupe un rôle prépondérant en ce qui concerne l'information et le soutien apporté au nouveau personnel enseignant dans le cadre du NTIP. Pour répondre aux attentes du programme, le mentor doit :

- Informer au besoin le nouvel enseignant des objectifs et des échéances du NTIP, en expliquant clairement les standards attendus en termes de performance et de développement professionnel.

- Présenter les différentes ressources disponibles, incluant l'accès aux outils numériques, aux guides institutionnels et aux réseaux de soutien pédagogique qui facilitent l'adaptation des pratiques d'enseignement. (Des ressources sont répertoriées à titre indicatif à la fin du présent guide).
- Organiser et animer des séances d'orientation spécifiques qui abordent des thématiques clés du fonctionnement du système scolaire ontarien, tout en intégrant des aspects pratiques tels que la gestion de classe et la planification des cours.
- Encourager l'auto-évaluation et l'auto-observation, afin que le mentoré puisse mesurer sa progression et identifier ses besoins en formation complémentaire.

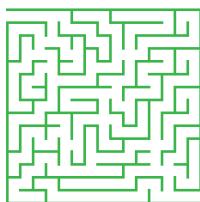


Points essentiels

- Orientez au besoin le mentoré vers les bons services, comme les enseignants ressources ou les conseillers pédagogiques.
- Guidez le mentoré dans sa capacité à apprendre, à s'adapter, à se structurer, et à réussir dans son environnement professionnel.
- L'écoute active est votre meilleur outil. Soyez attentif aux besoins, inquiétudes ou doutes exprimés par le mentoré.
- Au lieu de résoudre les problèmes à la place du mentoré, vous pouvez plutôt l'aider à trouver ses propres pistes de solution.
- Informez les responsables (enseignant.e ressource, direction, etc.) si des difficultés importantes ou persistantes surgissent. La communication est essentielle pour offrir un soutien de qualité.

2.6. Attentes et impact sur le développement professionnel

Les attentes associées au NTIP se déclinent en plusieurs dimensions, dont la maîtrise des compétences pédagogiques, la capacité à gérer efficacement une classe et l'intégration des valeurs institutionnelles dans la pratique quotidienne. La réussite du NTIP repose sur la synergie entre le mentorat personnalisé et les ateliers pratiques, lesquels permettent de créer un environnement propice à l'amélioration continue des compétences de l'enseignant.e. Ainsi, le mentor joue un rôle d'agent de changement en guidant le mentoré vers une posture professionnelle, critique et innovante.



Aide à la navigation des politiques administratives des conseils scolaires

Bienvenue dans le Labyrinthe Administratif !

Chaque conseil scolaire est un monde en soi : règlements, politiques, procédures, plateformes numériques...etc. Pour un.e nouvel.le enseignant.e, cela peut vite ressembler à un véritable labyrinthe. Heureusement, le mentor est là pour tenir la carte et la boussole !

Pourquoi ça compte ?

Une bonne connaissance des politiques équivaut à:

- Décisions pédagogiques plus solides
- Communication fluide avec l'administration
- Intégration plus rapide et sereine dans l'équipe-école

Quelques stratégies gagnantes :

- Présentez les **règlements essentiels** (gestion de classe, ressources humaines, programmes...).
- Expliquez leur **utilité concrète** sur le terrain.
- Soulignez au besoin les différences d'un conseil scolaire à un autre.

La navigation dans l'environnement administratif des conseils scolaires constitue un enjeu central pour tout.e nouvel.le enseignant.e qui intègre le système éducatif. Les politiques administratives, dont la compréhension et l'application varient d'un conseil scolaire à l'autre, déterminent en grande partie les modalités d'organisation, de gestion des ressources et de mise en œuvre des programmes pédagogiques. Dans ce contexte, le mentor joue un rôle essentiel en aidant le mentoré à démystifier et à interpréter ces politiques.

Une connaissance approfondie de celles-ci permet au nouveau personnel enseignant de naviguer avec plus d'aisance dans son environnement professionnel, assurant ainsi une meilleure adaptabilité et une intégration réussie.





Chapitre 3 : Exploitation du curriculum et pratiques pédagogiques en milieu FLS



En enseignement du français langue seconde (FLS), comprendre et exploiter le curriculum ne se limite pas à suivre des documents officiels : il s'agit d'en faire un levier vivant pour guider, enrichir et adapter les pratiques pédagogiques. Le mentor joue un rôle essentiel dans ce processus, en accompagnant le mentoré à s'approprier les fondements du curriculum, à s'outiller avec des approches efficaces, et à répondre aux besoins diversifiés des élèves. Ce chapitre propose des stratégies concrètes pour analyser ensemble le curriculum, intégrer les référentiels comme le CECR, mobiliser des outils d'évaluation adaptés et tirer profit des ressources numériques.

3.1. Exploiter le curriculum FLS au quotidien : Stratégies pour un mentorat réussi



Alignez la langue et la culture

Le curriculum en FLS ne se limite pas à enseigner la langue. Il est aussi un outil pour explorer des enjeux socioculturels. Encouragez le mentoré à choisir des contenus et des approches qui relient l'apprentissage du français à la réalité des élèves (ex. : situations de communication authentiques, sujets d'actualité, diversité culturelle).

Adaptez aux profils des apprenants

Aidez le mentoré à ajuster ses pratiques aux besoins variés de ses élèves. Cela peut inclure l'usage de supports visuels, d'outils numériques, ou encore de stratégies différencierées en lecture et en écriture.

Intégrez des outils numériques

Recommandez l'exploration de ressources éducatives pour rendre les apprentissages plus interactifs.

Osez les approches innovantes

Invitez le mentoré à organiser, par exemple, des activités autour de référents culturels francophones.

3.2. Pistes d'actions pour analyser le curriculum de FLS avec un mentoré

Commencer par une relecture des grandes attentes au besoin

- Identifier les intentions pédagogiques et les principales attentes.
- Discuter des représentations institutionnelles (ce que l'école et le conseil scolaire attendent) et comment cela influence l'enseignement.

Relier le programme aux réalités de la classe

- Analyser comment les contenus proposés s'adaptent (ou non) à la diversité des élèves.
- Identifier les écarts entre ce qui est prescrit dans le curriculum et ce qui est réellement vécu en classe.

Utiliser le mentorat comme levier de réflexion

- Organiser des échanges réguliers entre mentor et mentoré pour réfléchir aux pratiques.
- Encourager le mentoré à poser des questions, proposer des idées et expérimenter de nouvelles approches.

Explorer les innovations pédagogiques ensemble

- Introduire des idées ou technologies nouvelles qui peuvent enrichir l'enseignement du FLS.
- Discuter de stratégies adaptées au contexte ontarien, comme en milieu minoritaire ou en classe d'immersion.

Contextualiser les contenus

- Adapter les approches pédagogiques aux besoins des élèves (culturels, linguistiques, affectifs).
- Aider le mentoré à faire le lien entre les concepts du curriculum et les activités concrètes en classe.

S'appuyer sur des modèles structurés d'accompagnement

- Encourager la pratique réflexive régulière du mentoré.
- Mettre à sa disposition des outils pour guider sa réflexion (Voir un exemple à la page suivante).

Renforcer l'esprit critique du mentoré

- Favoriser une lecture critique du programme et des pratiques traditionnelles.
- Inciter le mentoré à proposer des ajustements ou innovations en réponse aux réalités de terrain.

Faire le lien entre théorie et pratique

- Traduire ensemble les grandes attentes en gestes pédagogiques concrets.
- Superviser l'élaboration des séquences d'enseignement cohérentes avec le curriculum et les besoins du milieu.

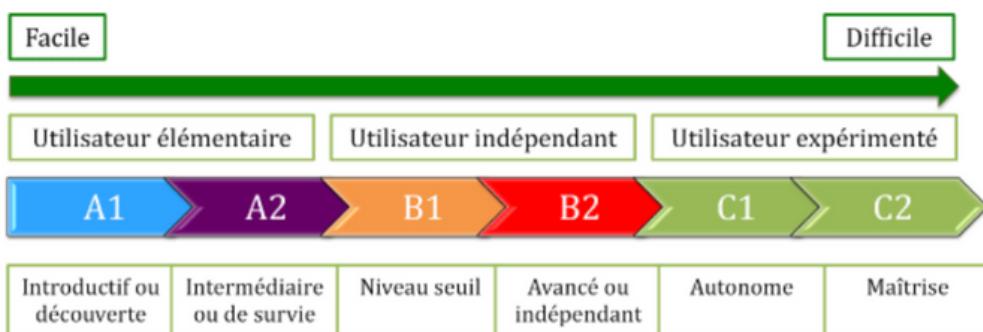
Quelques questions pour guider ma pratique réflexive (mentoré·e)

- Qu'est-ce que j'ai bien réussi dans ma séance aujourd'hui ?
- Y a-t-il eu un moment où je me suis senti moins à l'aise ? Pourquoi ?
- Comment mes élèves ont-ils réagi à mes consignes ou à mes activités ?
-
- Quel est un élément que je referais de la même façon ? Et pourquoi ?
- Quel aspect de ma pratique pourrais-je améliorer ? Par où commencer ?
- Comment ai-je adapté mon approche aux besoins linguistiques de mes élèves ?
- En quoi ma leçon est-elle en lien avec les attentes du curriculum de FLS ?
- Ai-je intégré des éléments culturels ou identitaires dans mon enseignement ? Comment ?
- De quel soutien aurais-je eu besoin pour mieux préparer ou gérer cette séance ?
- Quelles sont mes prochaines étapes pour faire évoluer ma pratique ?
-
- Liste de vérification pour une classe de FLS efficace
-
- Est-ce que mes leçons sont basées sur les attentes du curriculum FLS?
- Est-ce que les activités choisies sont interactives? Est-ce qu'elles encouragent l'interaction authentique?
- Est-ce que j'offre plusieurs moyens d'engagement, de représentation et d'expression?
- Est-ce que je réponds aux divers besoins et styles d'apprentissage de mes élèves?
- Est-ce que je diversifie mes méthodes d'évaluation?

Note: Le curriculum de FLS favorise les tâches actionnelles car elles placent l'apprenant au cœur de situations authentiques où la langue est utilisée comme un outil pour accomplir des actions concrètes, ce qui renforce la motivation, la pertinence des apprentissages et le développement de compétences communicatives réelles.

3.3. Utilisation efficace du CECR et du curriculum de FLS

Explorer avec le mentor les principes fondamentaux du Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) et son rôle dans le contexte de l'enseignement du Français langue seconde (FLS) en Ontario.



3.3.1. Comprendre les fondements du CECR dans le cadre du mentorat

Le Cadre européen commun de référence pour les langues (CECR) est un outil international de référence pour l'apprentissage, l'enseignement et l'évaluation des langues. Il propose une échelle de niveaux de compétence allant de A1 (utilisateur débutant) à C2 (utilisateur expérimenté), permettant d'évaluer de façon cohérente la progression langagière des apprenants. Pour un mentoré en enseignement du FLS, explorer le CECR avec un mentor permet de mieux situer les apprenants dans leur parcours linguistique et d'adapter les objectifs pédagogiques à leurs besoins. En contextualisant les six niveaux de compétence (compréhension orale, compréhension écrite, production orale, production écrite, interaction et médiation), le mentor aide le mentoré à se familiariser avec une approche centrée sur les descripteurs d'habiletés communicatives, et à concevoir des séquences d'apprentissage cohérentes, mesurables et progressives.

3.3.2. Le rôle du CECR dans l'enseignement du FLS en Ontario

Bien que le CECR soit un outil européen, ses principes sont de plus en plus intégrés dans les politiques linguistiques canadiennes, notamment en Ontario, dans les programmes de FLS. Le curriculum ontarien en FLS s'inspire de cette approche pour structurer les attentes selon des niveaux de compétence linguistique, tout en mettant l'accent sur la communication authentique et fonctionnelle. Le mentor peut accompagner le mentoré dans l'identification des correspondances entre le CECR et les attentes spécifiques du programme de français cadre, immersion ou intensif.

En comprenant cette correspondance, le mentoré pourra mieux cibler ses interventions pédagogiques et concevoir des évaluations formatives alignées sur des objectifs réalistes. Cela permet aussi de rendre les apprentissages plus transparents pour les élèves et leurs parents, en leur donnant des repères clairs sur les progrès réalisés.

3.3.3. Renforcer les pratiques pédagogiques par une approche basée sur le CECR

L'intégration du CECR dans les pratiques pédagogiques constitue une occasion d'enrichir les stratégies d'enseignement du FLS. Le mentor peut encourager le mentoré à utiliser les descripteurs du CECR pour formuler des objectifs d'apprentissage clairs, différencier les activités selon les profils des élèves et favoriser une approche inclusive. Par exemple, en classe d'immersion avec des élèves de niveaux variés, le CECR peut servir à planifier des tâches communicatives graduées et à suivre la progression individuelle. Le mentor peut également partager des outils comme les grilles d'autoévaluation du CECR ou des banques de tâches langagières authentiques pour aider le mentoré à développer l'autonomie linguistique de ses élèves. Dans une perspective de développement professionnel, explorer ensemble le CECR renforce la posture réflexive de l'enseignant et l'aide à mieux répondre aux défis liés à l'enseignement du FLS dans un contexte minoritaire, multiculturel et multilingue.

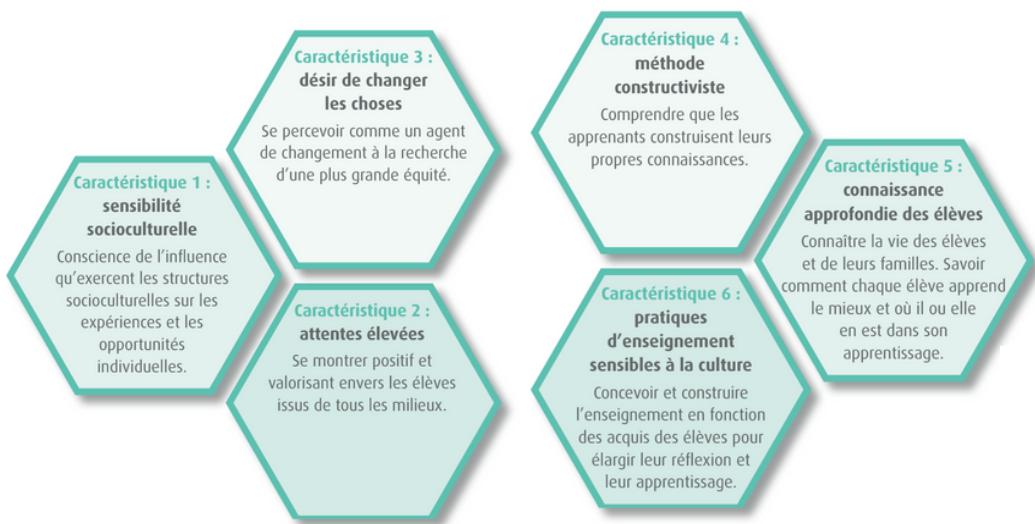
Note : Le CECR n'est ni un programme, ni un curriculum; c'est un outil qui décrit les compétences dont les apprenants en langue seconde ont besoin pour pouvoir communiquer efficacement.

3.4. Stratégies d'évaluation et de différenciation pédagogique

Pour que les stratégies d'évaluation soient réellement équitables et porteuses de sens, elles doivent s'appuyer sur une compréhension fine des réalités culturelles et linguistiques des élèves. En tant que mentor, il est essentiel de guider le mentoré dans le développement d'une posture inclusive, capable d'adapter l'enseignement et l'évaluation à la diversité présente en classe. La section suivante met en lumière les caractéristiques d'un enseignant sensible à la culture, afin d'en faire un repère dans l'accompagnement pédagogique.

Rappel : Les caractéristiques de l'enseignant.e sensible à la culture

Dans une salle de classe de FLS, où se croisent des trajectoires linguistiques, culturelles et identitaires variées, la sensibilité interculturelle de l'enseignant.e joue un rôle central. En tant que mentor, il est essentiel de reconnaître ces qualités, non seulement pour les incarner soi-même, mais aussi pour aider le mentoré à les développer. Un enseignant.e sensible à la culture ne se limite pas à transmettre des savoirs ; il crée un espace où chaque élève se sent vu, respecté et valorisé. Le graphique ci-après présente les traits clés de cette posture pédagogique.



Caractéristiques de l'enseignant.e sensible à la culture.

Une pédagogie sensible à la culture. Promouvoir l'équité et l'inclusivité dans les écoles de l'Ontario:

https://edusourceontario.com/res/ac-M-12_p%C3%A9dagogie-sensible-culture

3.5. Exploitation des ressources numériques pour l'apprentissage

Les outils numériques permettent non seulement de diversifier les approches pédagogiques, mais aussi d'adapter les apprentissages aux profils variés des apprenants, en particulier ceux qui rencontrent des défis liés à la langue ou à l'environnement scolaire en milieu minoritaire.

Les outils numériques permettent non seulement de diversifier les approches pédagogiques, mais aussi d'adapter les apprentissages aux profils variés des apprenants, en particulier ceux qui rencontrent des défis liés à la langue ou à l'environnement scolaire en milieu minoritaire.

Lors de la planification d'activités en FLS, il est utile de se questionner sur l'utilisation stratégique du numérique :

Pour soutenir des habiletés cognitives de base, comme la mémorisation ou la compréhension, on peut utiliser des applications de quiz, des jeux de vocabulaire interactifs, des capsules vidéo avec sous-titres, ou encore des lignes du temps visuelles. Ces outils permettent de renforcer les acquis de manière ludique et accessible.

Pour développer des compétences plus complexes, comme l'analyse, la réflexion critique ou la production écrite/orale, le numérique offre également des ressources riches : cartes conceptuelles collaboratives, forums de discussion, balados, projets multimédias, ou encore outils de création de contenu (comme Canva, Book Creator ou Genially). Ces plateformes encouragent les élèves à utiliser la langue dans des situations signifiantes et créatives.

Les environnements numériques, lorsqu'ils sont bien choisis et intégrés, peuvent transformer l'apprentissage du FLS en le rendant plus actif, interactif et contextualisé (voir tableau à la page suivante pour des exemples).

Méthodes traditionnelles	Apports du numérique	Exemples d'outils
Manuels et fiches papier	Ressources multimédias et interactives	YouTube, Edpuzzle, TV5Monde
Activités peu engageantes ou répétitives	Activités variées et interactives	Quizizz, Kahoot!, LearningApps
Difficulté à différencier selon les niveaux	Contenus adaptables aux besoins individuels	Google Classroom, Wordwall, Genially
Évaluations fermées (dictées, QCM...)	Évaluations créatives et dynamiques	Flip, Formative, Seesaw
Peu de production authentique de la langue	Expression dans des contextes réels	Book Creator, Canva, Adobe Express
Peu de collaboration entre élèves	Travail collaboratif en ligne	Padlet, Google Docs, Jamboard
Accès limité à la culture francophone contemporaine	Découverte de la culture en ligne	Radio-Canada, un jour une actu

3.6. Outils d'évaluation spécifiques au FLS et conseils sur la rétroaction

Les outils d'évaluation dans le contexte FLS doivent ainsi tenir compte de la compétence communicative globale de l'élève. L'usage de grilles descriptives basées sur les niveaux du CECR (Cadre européen commun de référence pour les langues) ou des Niveaux de compétence linguistique canadiens (NCLC) permet de situer l'élève sur une échelle de progression continue plutôt que de sanctionner des erreurs ponctuelles.

3.6.1. Des outils variés pour des contextes diversifiés

Pour répondre à la diversité des profils d'élèves, l'enseignant.e en FLS peut recourir à une panoplie d'outils adaptés : autoévaluations guidées, enregistrements audio ou vidéo, tâches langagières authentiques (rédaction d'un courriel, participation à un débat, description d'une image), portfolios numériques, etc. Ces outils permettent de capter différentes dimensions de la compétence langagière et encouragent l'élève à réfléchir sur ses propres apprentissages. Intégrer des outils comme Flip (anciennement Flipgrid), Seesaw ou Canva offre aussi des formats d'expression variés qui motivent les apprenants à s'investir.

3.6.2. Fournir une rétroaction qui soutient l'apprentissage

La rétroaction en FLS joue un rôle fondamental pour soutenir la motivation et orienter la progression. Elle doit être claire, ciblée, bienveillante et orientée vers l'action. Au lieu de corriger tous les éléments en bloc, il est préférable de choisir un ou deux aspects à travailler (par exemple : clarté du message ou utilisation du vocabulaire). La rétroaction peut aussi inclure des questions ouvertes invitant l'élève à réfléchir (« Comment pourrais-tu reformuler cette phrase pour qu'elle soit plus claire ? »). Ce type d'approche favorise l'autonomie et renforce la confiance de l'élève dans sa capacité à progresser.

3.6.3. Le rôle du mentor dans le développement des pratiques évaluatives

Dans un processus de mentorat, il est essentiel d'accompagner l'enseignant débutant à développer des pratiques d'évaluation cohérentes avec les principes du FLS. Le mentor peut partager des outils qu'il utilise, modéliser des grilles d'observation simples ou proposer d'observer ensemble une tâche langagière. Il peut aussi guider le mentoré dans la formulation de commentaires constructifs, en l'aidant à équilibrer les remarques correctives et les encouragements. En intégrant peu à peu ces stratégies, le mentoré développe une posture évaluative formative, essentielle à un enseignement du FLS respectueux du rythme et du cheminement linguistique de chaque élève.

En résumé : 7 conseils pour bien accompagner un.e enseignant.e débutant en FLS

Laissez-le expérimenter dans sa classe

Même si vous avez envie de l'aider à « sauver » une leçon qui déraille, donnez-lui la chance d'aller au bout de son plan. Enseigner en FLS demande une capacité d'adaptation constante. Il doit apprendre à ajuster ses stratégies en direct. Soyez là en soutien, mais laissez-lui l'espace nécessaire pour apprendre.

Exposez-le aux réalités de la profession

Le métier d'enseignant.e en FLS ne se limite pas à la salle de classe. Faites-lui découvrir les autres dimensions : échanges avec les parents anglophones, réunions avec l'équipe-école, préparation des ressources dans un contexte minoritaire... Cela l'aidera à bâtir une vision réaliste de son rôle.

Offrez une communication claire et bienveillante

En formulant des observations précises et respectueuses, vous permettez au mentoré de mieux situer où il en est dans son développement professionnel, et de cibler des pistes concrètes d'évolution. Dans un contexte FLS, où l'isolement et le sentiment de surcharge sont fréquents, une rétroaction honnête, formulée avec tact, peut devenir un véritable levier de confiance et de progression.

Soyez ouvert à fournir des rétroactions

En formulant des observations précises et respectueuses, vous permettez au mentoré de mieux situer où il en est dans son développement professionnel, et de cibler des pistes concrètes d'évolution. Dans un contexte FLS, où l'isolement et le sentiment de surcharge sont fréquents, une rétroaction honnête, formulée avec tact, peut devenir un véritable levier de confiance et de progression.

Encouragez l'autonomie professionnelle

Permettez au mentoré d'explorer, d'expérimenter et de développer ses propres stratégies pédagogiques, même si elles diffèrent des vôtres. L'accompagnement ne vise pas à former une copie du mentor, mais à soutenir l'émergence d'un.e enseignant.e confiant.e dans ses choix et adapté à son contexte.



Valorisez son enthousiasme et ses idées nouvelles

En tant que mentor, votre regard peut fortement influencer la manière dont le mentoré vivra ses débuts. Même si certaines de ses idées vous paraissent idéalistes ou peu réalistes, elles méritent d'être entendues et explorées. Présentez les défis du métier mais aussi, prenez soin de partager également vos moments marquants, vos réussites et ce qui vous passionne encore dans l'enseignement.

Faites preuve de bienveillance

Vos attitudes et votre éthique professionnelle servent de modèle implicite. En traitant le mentoré avec respect, confiance et égalité, vous contribuez à renforcer son sentiment d'appartenance et à cultiver une culture de collaboration.





Chapitre 4 : Promotion de la langue et de la culture françaises, stratégies de communication et approches inclusives



Le français n'est pas qu'une matière enseignée à l'école : c'est une langue vivante, porteuse d'identités, de récits et de cultures variées. Quand les élèves perçoivent le français comme utile, vivant et connecté à leur réalité, ils sont plus enclins à s'investir dans leur apprentissage. Vous pouvez accompagner le mentoré à intégrer ces pratiques de plusieurs manières. Cela peut inclure :

- Le partage de ressources culturelles adaptées au niveau linguistique des élèves
- Des suggestions de projets ou d'activités motivantes
- Des modèles de séquences où la culture est intégrée à l'apprentissage

4.1. Conseils généraux : Stratégies de communication avec les parents et la communauté en contexte FLS

Dans le contexte minoritaire de l'enseignement du français langue seconde (FLS), établir une communication claire et bienveillante avec les parents et la communauté est essentiel. Cela permet non seulement de créer un climat de confiance, mais aussi de renforcer l'engagement des familles dans le parcours d'apprentissage de leur enfant. Pour le nouveau personnel enseignant, cette communication peut représenter un défi supplémentaire, surtout lorsque les parents ne parlent pas le français. Le rôle du mentor est donc essentiel pour les aider à développer des stratégies efficaces et inclusives.

4.1.1. Favoriser une communication bilingue et accessible

Pour éviter tout malentendu ou sentiment d'exclusion chez les parents, les communications doivent être proposées dans une langue que les parents comprennent, souvent l'anglais. Cela peut inclure des bulletins d'information bilingues, des courriels traduits ou l'usage d'outils comme Google Translate pour les messages simples.

Il est également essentiel de rappeler que les conseils scolaires ont des politiques précises en matière de communication avec les familles, notamment en ce qui concerne la langue, le contenu et les moyens de diffusion autorisés. Le mentor peut accompagner le mentoré dans la connaissance et le respect de ces balises, tout en lui suggérant des pratiques accessibles et inclusives.



4.1.2. Établir des canaux de communication ouverts et réguliers

Les parents apprécient d'être informés non seulement des défis, mais aussi des progrès de leur enfant. Encouragez le mentoré à adopter des outils comme les plateformes de suivi scolaire (ex. : Google Classroom, Seesaw), les courriels, ou les appels téléphoniques ponctuels pour créer une relation continue avec les familles. Il peut aussi exploiter des moments de discussion planifiés (rencontres parents-enseignant, soirées d'information FLS) pour aborder les objectifs du programme, les méthodes d'enseignement et l'importance de l'apprentissage du français.

4.1.3. Valoriser le rôle des familles dans le parcours linguistique

Même si les parents ne parlent pas le français, ils peuvent jouer un rôle actif dans le soutien à l'apprentissage. Invitez-les à créer un environnement positif autour du français à la maison : écouter de la musique francophone, visionner des dessins animés ou des émissions en français avec sous-titres, encourager la lecture de livres simples... Le mentor peut modéliser comment l'enseignant.e peut proposer des idées concrètes aux familles, adaptées à leur réalité et à leurs moyens.

4.1.4. Créer des ponts avec la communauté francophone

Encourager le mentoré à s'impliquer dans des événements culturels, des bibliothèques francophones ou des organismes communautaires est un excellent moyen de renforcer l'ancrage du FLS dans la vie réelle. Il peut inviter les familles à des activités en français à l'école (spectacles, expositions, fêtes culturelles) ou organiser des partenariats avec des intervenants francophones de la communauté. Cela contribue à enrichir l'expérience linguistique des élèves tout en développant une culture d'école inclusive et vivante.

4.2. Au quotidien

Note: Les tableaux et grilles présentés sont fournis à titre indicatif. Ils ne remplacent pas les politiques propres à chaque conseil scolaire ni votre jugement professionnel. L'objectif est de vous offrir des repères pour guider la réflexion et soutenir votre mentoré dans le développement de bonnes pratiques de communication. Il est essentiel d'adapter ces outils aux réalités du terrain, aux attentes institutionnelles et aux besoins spécifiques des élèves et de leurs familles. N'hésitez pas à les enrichir avec vos propres exemples ou à les ajuster selon le contexte.

4.2.1. Choisir le bon outil de communication

Objectif : Aider le mentoré à utiliser des moyens conformes aux politiques du conseil scolaire		
Questions à poser au mentoré	À faire / À éviter	Exemples/outils recommandés
Quels outils le conseil scolaire recommande-t-il ?	✓ Utiliser les plateformes approuvées (ex. : Google Classroom, SchoolMessenger) ✗ Éviter les plateformes telles que WhatsApp ou les réseaux sociaux personnels	Google Classroom, SchoolMessenger, Seesaw, courriel professionnel, Blogue de la classe
Avez-vous besoin d'un outil qui traduit automatiquement ?	✓ Utiliser des outils qui offrent une fonction de traduction simple et relire le texte ✗ Éviter la traduction automatique non révisée	Google Translate (pour base), DeepL, Microsoft Co-Pilot
Avez-vous un gabarit approuvé pour les messages ?	✓ Fournir un gabarit, demander au secrétariat ou à un collègue ✗ Utiliser le gabarit sans personnaliser, écrire un message trop informel	Modèles de courriel professionnel

4.2.2. Déterminer si le sujet nécessite une communication

Objectif : Éviter la surcharge inutile d'informations aux parents		
Type de sujet	Communiquer ou pas ?	Mode recommandés
Changement majeur (sortie scolaire, devoirs nouveaux, comportement problématique)	✓ Recommandé	Google Classroom, SchoolMessenger, Seesaw, courriel professionnel, Blogue de la classe
Rappel de routine déjà envoyé (ex. : apporter du matériel de travail)	✗ Peu recommandé, sauf en cas d'information additionnelle	Message bref dans l'agenda ou la plateforme utilisée par les parents (ex., Google Classroom)
Progrès ou réussite de l'élève	✓ Recommandé	Message personnalisé ou note positive
Difficulté ponctuelle mineure (ex : oubli d'un devoir)	✗ Peu recommandé	Observation notée, en parler si récurrent

4.2.3. Choisir le moment adéquat pour envoyer un message

Objectif : Respecter le cadre professionnel et les horaires raisonnables	
Questions à se poser	Bonnes pratiques
Est-ce un moment propice pour le parent (et pour moi) ?	-Éviter les envois le soir tard, tôt le matin ou le week-end. -Planifier un envoi différé au besoin.
Suis-je sous le coup de l'émotion ?	En cas de situation conflictuelle, ne pas envoyer de message immédiatement, se donner un temps de réflexion.
Est-ce un courriel ou un appel nécessaire ?	Si le message est sensible ou complexe, un appel vaudra mieux qu'un courriel.

4.3. Approches inclusives et valorisation de la diversité culturelle

Un enseignement inclusif crée des conditions où chaque élève peut se sentir reconnu, respecté et encouragé à apprendre. Cela passe par des pratiques pédagogiques équitables, la valorisation des identités multiples, et un engagement actif pour réduire les inégalités en salle de classe.

4.3.1. Comprendre les concepts

Concept clé	Explication + Exemple concret en FLS
Diversité Reconnaître les différences individuelles (culture, genre, langue, religion, capacités, etc.)	<p>La diversité désigne la richesse des identités présentes dans la classe. La reconnaître, c'est prendre en compte les origines, les histoires et les besoins de chacun sans imposer une norme unique.</p> <p>Exemple : L'enseignant.e organise une activité « carte du monde » où chaque élève place un repère sur le pays dont il est originaire ou celui de ses parents, et partage une tradition</p>
Équité Offrir à chaque élève ce dont il a besoin pour réussir, avec des conditions et des interventions adaptées	<p>L'équité, ce n'est pas traiter tout le monde de la même façon, mais donner à chacun les outils nécessaires pour progresser selon ses besoins spécifiques.</p> <p>Exemple : Pendant une activité de lecture, un élève allophone utilise une version audio du texte et un dictionnaire visuel, pendant que</p>
Inclusion Créer une classe FLS où chaque élève, peu importe ses besoins, peut s'épanouir sur les plans académique, socioémotionnel, culturel et physique	<p>L'inclusion vise à faire en sorte que tous les élèves se sentent à leur place et puissent participer pleinement à la vie de classe, peu importe leurs différences ou défis.</p> <p>Exemple : Un élève ayant des besoins particuliers est intégré dans une activité de groupe où les tâches sont réparties selon les forces de chacun (par exemple, dessiner, écrire, présenter).</p>

4.3.2. Pratiques inclusives recommandées en FLS

Pratique pédagogique inclusive	Explication + Exemple concret en FLS
<p>Développer sa sensibilité aux biais</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les biais inconscients et leur impact - Utiliser des ressources comme des témoignages, vidéos, et discussions pour y faire face 	<p>Être conscient de ses propres biais permet d'ajuster son comportement et ses attentes. Cela contribue à éviter les stéréotypes envers certains groupes d'élèves.</p> <p>Exemple : Lors d'un cours de vocabulaire sur les métiers, l'enseignant.e propose des images non genrées (ex. : une femme mécanicienne, un homme infirmier) et invite les élèves à réfléchir à leurs représentations.</p>
<p>Créer un climat bienveillant</p> <ul style="list-style-type: none"> - Favoriser des interactions respectueuses entre élèves d'origines diverses - Avoir des routines claires et inclure des activités qui reflètent les cultures des élèves 	<p>Un climat positif repose sur des règles partagées, la valorisation des différences et des occasions de se connaître autrement.</p> <p>Exemple : Mise en place d'un "mur des salutations" où chaque élève écrit "bonjour" dans sa langue d'origine pour amorcer une discussion sur la diversité linguistique.</p>
<p>Adapter l'enseignement</p> <ul style="list-style-type: none"> - Relier les apprentissages aux réalités des élèves (ex. : cuisine, mode, fêtes culturelles) - Utiliser des supports visuels, audio, multimodaux pour les élèves allophones ou ayant des besoins particuliers 	<p>Adapter les contenus aux intérêts et aux besoins des élèves les rend plus accessibles et motivants, en particulier en FLS.</p> <p>Exemple : Lors d'un projet d'écriture, les élèves créent une recette illustrée en français inspirée d'un plat de leur culture familiale, avec images et narration audio.</p>
<p>Valoriser toutes les cultures</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mettre en lumière les peuples autochtones, les élèves racisés, les élèves immigrants - Proposer des projets sur les langues d'origine et les réalités des communautés 	<p>Intégrer les cultures présentes dans la classe favorise le respect mutuel et le sentiment d'appartenance.</p> <p>Exemple : Lecture d'un album jeunesse autochtone suivie d'un atelier de création où les élèves présentent un conte ou une histoire de leur pays d'origine.</p>



Chapitre 5 : Développement personnel, professionnel et leadership



Le développement personnel et professionnel est au cœur de la réussite d'un.e enseignant.e, en particulier dans un contexte aussi exigeant et spécifique que celui du français langue seconde (FLS). En tant que mentor, vous jouez un rôle clé dans l'accompagnement du mentoré vers une posture réflexive, confiante et engagée. Il ne s'agit pas seulement d'acquérir des compétences techniques, mais aussi de cultiver une conscience de soi, une capacité d'adaptation, et une ouverture à l'apprentissage continu. Le soutien que vous offrez peut faire toute la différence dans la construction de l'identité professionnelle du nouveau personnel enseignant.

Ce chapitre propose des pistes concrètes pour nourrir le développement professionnel, encourager le bien-être personnel et stimuler le leadership, même à petite échelle. Que ce soit par la participation à des communautés d'apprentissage, la gestion saine du stress, ou l'initiative dans des projets pédagogiques, l'objectif est de permettre au mentoré de se voir comme un acteur autonome, compétent et influent dans son milieu scolaire. Vous y trouverez des stratégies pour susciter l'enthousiasme, renforcer la confiance, et accompagner l'émergence de leaders pédagogiques sensibles à l'équité, à la collaboration et à l'innovation.

5.1. Leadership pédagogique et innovation en FLS

Cela prend peu d'effort et beaucoup de volonté...

Quand Amira a commencé à enseigner le français langue seconde dans une école anglophone du nord de l'Ontario, elle se sentait à la fois enthousiaste... et seule. Sa salle de classe était minuscule, ses élèves avaient des niveaux très variés, et peu de collègues comprenaient vraiment ce qu'impliquait l'enseignement du FLS. Pourtant, Amira avait une idée.



Elle voulait créer un espace où ses élèves auraient envie d'apprendre le français, pas seulement pour les notes, mais parce qu'ils s'y reconnaîtraient. Plutôt que de suivre uniquement les manuels, elle a lancé un projet : « Ma voix en français ». Chaque élève devait créer une capsule vidéo pour présenter une passion ou une histoire de famille. Elle a utilisé Canva et Flip (de façon encadrée). Les élèves, d'abord réticents, ont fini par s'enthousiasmer. Un élève introverti a raconté, pour la première fois en classe, comment sa grand-mère lui avait appris à cuisiner un plat haïtien. Une élève allophone, nouvellement arrivée, a osé faire une présentation sur son pays d'origine... en français, avec sous-titres.

Amira n'avait pas attendu une reconnaissance officielle pour faire preuve de leadership. Elle a simplement observé un besoin, cru en une idée, mobilisé ses forces... et osé innover. Rapidement, ses collègues ont voulu en savoir plus. Elle a partagé son projet lors d'une journée pédagogique, puis au conseil scolaire. Ce qui avait commencé comme une simple initiative de classe est devenu un levier de changement, inspirant d'autres enseignant.e.s à renouveler leur approche du FLS.

Le leadership pédagogique, ce n'est pas nécessairement occuper un poste de direction. C'est, comme Amira, oser penser autrement, créer des espaces où la langue prend vie, et croire que chaque élève mérite une expérience d'apprentissage riche et signifiante. Et c'est exactement ce que le mentor peut cultiver chez le mentoré : la confiance d'innover, d'agir, et de transformer l'ordinaire en opportunité pédagogique.

5.2. Stratégies pour cultiver le leadership pédagogique et l'innovation en FLS

Le leadership pédagogique ne se résume pas à l'autorité ou à l'expérience : il se manifeste surtout par la capacité à innover, à créer des environnements d'apprentissage engageants et à inspirer les élèves comme les collègues. En tant que mentor, vous avez l'opportunité d'accompagner le mentoré dans le développement de cette posture proactive et créative. Ce rôle implique de l'encourager à oser, à expérimenter de nouvelles approches, et à mettre en place des pratiques qui donnent du sens à l'apprentissage du FLS.

5.2.1. Encourager la création d' espaces d'apprentissage signifiants

Le leadership pédagogique, en particulier en contexte de FLS, commence par la création d'environnements où les élèves se sentent engagés et valorisés. Un.e enseignant.e ne devrait pas se limiter à suivre les méthodes traditionnelles ; il devrait s'efforcer d'innover pour que chaque élève puisse se sentir impliqué dans son apprentissage. Comme Amira l'a montré avec son projet « Ma voix en français », il est essentiel de créer des espaces d'expression personnelle et culturelle.

Encouragez le mentoré à intégrer des projets créatifs où les élèves peuvent explorer des sujets qui les passionnent, comme des présentations vidéo, des podcasts ou des créations artistiques. Cette approche permet non seulement d'améliorer leurs compétences linguistiques, mais aussi de renforcer leur sentiment d'appartenance à la communauté scolaire. Le mentoré peut être guidé pour utiliser des outils numériques comme Canva, Flip ou d'autres plateformes plus populaires chez les élèves, tout en assurant un cadre pédagogique sécurisé et respectueux.

Exemple de mise en œuvre :

Organisez une tempête d'idée (séance de brainstorming) avec le mentoré pour réfléchir aux intérêts culturels et personnels de ses élèves. Proposez l'idée de projets multimédias qui intègrent des éléments de leur vécu. Guidez-le dans l'utilisation d'outils numériques accessibles, en insistant sur les aspects sécuritaires et éducatifs.



5.2.2. Modéliser la prise de risques et l'innovation

Il arrive que certain.e.s enseignant.e.s hésitent à innover, par crainte que leurs initiatives ne donnent pas les résultats escomptés. Pourtant, le leadership pédagogique passe par la prise de risques calculés et la confiance dans ses idées. Amira n'a pas eu besoin que son projet soit validé par une autorité scolaire pour le mettre en place ; elle a agi sur la base de son intuition et de son observation des besoins de ses élèves.



Montrez au mentoré qu'il peut expérimenter sans craindre l'échec. Encouragez-le à tester des approches nouvelles et à apprendre des retours des élèves, qu'ils soient positifs ou négatifs. Cette capacité à ajuster et à modifier ses méthodes est une qualité essentielle pour un leader pédagogique. De plus, chaque expérience devient un point d'ancrage pour la croissance professionnelle.

Exemple de mise en œuvre :

Organisez une réunion avec le mentoré pour discuter de ses idées innovantes, même si elles sont audacieuses. Accompagnez-le dans la mise en œuvre de ces idées en commençant par des projets à petite échelle. Après chaque projet, invitez-le à mener une pratique réflexive sur les éléments qui ont bien fonctionné et ceux à améliorer. Aidez-le à développer un processus d'auto-évaluation continu.

5.2.3. Valoriser les initiatives de collaboration et d'échange

Un aspect central du leadership pédagogique réside dans la capacité à partager et à collaborer avec ses pairs. L'exemple d'Amira susmentionné montre de quelle manière elle a initié et partagé son projet avec ses collègues. Il serait bénéfique pour le mentoré de cultiver une culture de collaboration dans son école. Les initiatives novatrices en FLS ne doivent pas rester limitées à la salle de classe, mais devraient être partagées et adaptées au sein de la communauté éducative.



Encouragez le mentoré à créer des moments d'échange avec ses collègues, que ce soit lors de journées pédagogiques, de réunions informelles ou dans le cadre d'autres communautés d'apprentissage professionnel.

Exemple de mise en œuvre :

Invitez le mentoré à un groupe de discussion sur des projets FLS innovants dans les communautés de pratique au sein ou en dehors de l'école, des groupes de réflexion et d'échanges, où les enseignant.e.s peuvent partager leurs idées et expériences. Aidez-le à préparer des présentations lors de journées pédagogiques, en montrant comment ses projets ont eu un impact sur les élèves, pour que d'autres enseignant.e.s puissent s'en inspirer.

5.2.4. Développer une vision à long terme pour l'enseignement du FLS

Un leader pédagogique devrait voir au-delà de l'instant présent et imaginer des évolutions à long terme dans sa pratique. Il est important que le mentoré se fixe des objectifs pédagogiques à long terme, en lien avec l'innovation en FLS, et qu'il sache comment faire évoluer ses pratiques tout en restant fidèle à la mission éducative.



Aidez le mentoré à réfléchir à l'impact à long terme de ses initiatives sur les élèves et à développer une vision stratégique de son enseignement. Cela inclut la planification de projets futurs, la réflexion sur l'intégration des nouvelles technologies, ou l'adoption de pratiques inclusives qui favorisent une meilleure expérience d'apprentissage pour tous.

Exemple de mise en œuvre :

Organisez une session de réflexion avec le mentoré pour l'aider à formuler une vision à long terme pour son enseignement du FLS. Incitez-le à s'inscrire à des ateliers ou à des conférences pour rester informé des nouvelles tendances pédagogiques.

5.2.5. Soutenir le développement professionnel continu

Le leadership en FLS implique également une volonté d'apprendre et de se perfectionner constamment. Un mentor efficace doit encourager le mentoré à poursuivre son développement professionnel et à se tenir informé des dernières recherches et innovations pédagogiques.



Encouragez le mentoré à identifier des ressources professionnelles, telles que des lectures, des formations ou des réseaux d'enseignant.e.s, qui lui permettront de continuer à enrichir ses pratiques pédagogiques. Le mentoré doit être soutenu dans son parcours de développement personnel, par des ressources qui lui permettront de renforcer son expertise.

Exemple de mise en œuvre :

Partagez avec le mentoré des articles, des blogs ou des vidéos pédagogiques sur l'enseignement en FLS. Encouragez-le à participer à des conférences ou à des séminaires. Proposez des rencontres régulières pour discuter de ses progrès et de ses défis dans le développement de ses compétences pédagogiques.

5.3. Opportunités de formation continue et de réseautage professionnel

En tant que mentor, il est essentiel d'encourager le mentoré à profiter des diverses opportunités de formation continue et de réseautage professionnel pour se perfectionner et rester à jour dans le domaine de l'enseignement du français langue seconde (FLS).

5.3.1. Réseautage professionnel au sein des associations d'enseignant.e.s

Les associations professionnelles jouent un rôle essentiel dans le soutien à l'enseignement du FLS. Elles offrent des possibilités de réseautage, des conférences, des ateliers, et des ressources pédagogiques. Voici quelques exemples et ressources disponibles pour les enseignant.e.s en Ontario et au Canada :

- Association ontarienne des professeurs de langues vivantes (AOPLV) Une association appuyant les enseignantes et les enseignants de français langue seconde et de langues internationales dans toute la province par le biais de ressources et d'expériences d'apprentissage professionnel www.omlta.org
- Association Canadienne des professeurs de langue secondes (ACPLS). Une association canadienne dévouée au soutien des professeurs de langue seconde. L'expression « langues secondes » englobe à la fois les langues officielles et les langues internationales. www.casltnet.org
- Association canadienne des professionnels d'immersion (ACPI). Une organisation professionnelle qui participe à la promotion et l'épanouissement d'un Canada bilingue en ralliant les éducateurs en immersion française. www.acpi.ca

5.3.2. Formations et ateliers de développement professionnel

Des formations spécialisées peuvent être un excellent moyen pour les enseignant.e.s de se perfectionner. Ces formations abordent des sujets variés comme l'utilisation des technologies en classe, les stratégies pédagogiques pour l'enseignement du FLS, ou encore la gestion de la diversité linguistique. Par exemple, l'Alliance pour une communauté éducative inclusive (ACEI) organise des ateliers de perfectionnement professionnel pour le personnel enseignant francophone exerçant en contexte de français langue seconde. L'ACPI, de même que l'AOPLV, l'ACPLS organisent régulièrement des ateliers pour les enseignant.e.s FLS.

Ces occasions permettent aux enseignant.e.s de partager leurs expériences, de découvrir des pratiques gagnantes et de renforcer leur sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle engagée. En encourageant le mentoré à s'y engager activement, vous les aidez à développer leur leadership pédagogique tout en enrichissant leur boîte à outils didactique et en adoptant une posture de développement professionnel continu.

5.4. Bien-être de l'enseignant.e mentoré.e

Quand Julien a obtenu son premier poste d'enseignant.e de FLS dans une école secondaire en Ontario, il était plein d'enthousiasme. Il passait ses soirées à planifier ses leçons, ses fins de semaine à corriger et ses pauses à chercher de nouvelles ressources. Il voulait tout donner à ses élèves et se prouver qu'il avait sa place. Mais au bout de quelques mois, la fatigue s'est installée. Il dormait mal, doutait de lui, et avait perdu l'énergie qu'il avait au début. Lorsqu'un collègue lui a demandé : « Et toi, comment tu vas, vraiment? », il a réalisé qu'il n'avait jamais pris le temps de se poser la question. C'est ce moment-là qui a marqué un tournant dans sa façon d'enseigner... et de vivre son métier.



Le bien-être de l'enseignant .en'est pas un luxe, mais une nécessité fondamentale pour assurer une pratique professionnelle durable, épanouie et efficace. En contexte de français langue seconde, où les défis peuvent être multiples (isolement professionnel, diversité linguistique en classe, attentes élevées, adaptation culturelle), il est d'autant plus important que le mentoré prenne soin de lui-même, dès le début de sa carrière.

S'intéresser à son bien-être, c'est reconnaître que l'enseignant.e est une personne avant d'être un professionnel. Cela signifie apprendre à reconnaître ses limites, à demander de l'aide quand il le faut, à instaurer un équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

Trop souvent, les jeunes enseignant.e.s tombent dans le piège du perfectionnisme : vouloir tout faire, tout réussir, tout de suite. Cela mène rapidement à l'épuisement. En développant une conscience de son propre bien-être, le mentoré apprend à poser des limites saines, à se recentrer sur ses valeurs, et à développer des pratiques de résilience.

Le bien-être passe aussi par l'appartenance à une communauté professionnelle. Vous pouvez aider le mentoré à se sentir soutenu, compris, encouragé. Avoir une personne de confiance à qui parler de ses succès et de ses difficultés peut faire une grande différence dans la perception que l'on a de soi-même comme enseignant.e. Se sentir valorisé, célébré dans ses petits pas, peut transformer le climat de travail et renforcer la motivation à long terme.

La conséquence logique sera d'avoir un.e enseignant.e qui va transmettre ce bien-être à ses élèves. Il créera un climat de classe serein, bienveillant et propice à l'apprentissage. En prenant soin de lui-même, le mentoré apprend à prendre soin des autres. C'est un cercle vertueux.

Soutenir le bien-être du mentoré : situations, outils et effets

Situation vécue par le mentoré	Outils ou pratiques proposés par le mentor	Effet attendu sur le bien-être
Fatigue ou surcharge mentale liée à la planification	<ul style="list-style-type: none"> - Proposer un gabarit de planification simple - Partager des ressources faciles à adapter (ex. : banques de leçons FLS) - Aider à prioriser les tâches 	Réduction du stress, gain de temps, sentiment de compétence
Sentiment d'isolement dans l'école	<ul style="list-style-type: none"> - Organiser un café-pédago informel avec d'autres enseignant.e.s FLS - Encourager la participation à des communautés en ligne (ex. : groupes Facebook ACPI, forums enseignant.e.s FLS) 	Renforcement du sentiment d'appartenance et de soutien
Doutes sur ses compétences ou baisse de confiance	<ul style="list-style-type: none"> - Offrir une rétroaction valorisante et constructive - Souligner les progrès et les réussites, même petites - Partager ses propres débuts et défis vécus 	Augmentation de l'estime de soi et motivation renouvelée
Difficultés à gérer la diversité linguistique ou culturelle en classe	<ul style="list-style-type: none"> - Présenter des stratégies différencierées concrètes - Suggérer des outils comme le Portfolio langagier canadien ou le Cadre européen commun de référence - Offrir un moment d'échange pour ventiler 	Meilleure gestion des émotions, sentiment de compétence professionnelle
Difficulté à séparer vie professionnelle et personnelle	<ul style="list-style-type: none"> - Poser des limites claires (ex. : pas de courriels après 18h) - Partager des astuces d'équilibre travail-vie personnelle - Proposer des temps de pause bien-être dans les rencontres de mentorat (respiration, recentrage) 	Prévention de l'épuisement, amélioration de l'équilibre de vie

5.5. Outils et ressources pratiques – Partir du bon pied

Les premiers contacts avec le mentoré			
Rencontres hebdomadaires	Objectifs	Contenu / Activités proposées	Résultats attendus
1re rencontre	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un lien de confiance - Clarifier les attentes et poser les bases de la relation de mentorat - Identifier les besoins d'apprentissage 	<ul style="list-style-type: none"> - Échange structuré sur le parcours et les influences marquantes de la personne mentorée. - Discussion sur les attentes : objectifs généraux, confidentialité, responsabilités, fréquence des 	<ul style="list-style-type: none"> - Relation de confiance amorcée - Entente sur les règles du mentorat (fréquence, confidentialité, limites, objectifs initiaux)
2e rencontre	<ul style="list-style-type: none"> - Approfondir la relation - Clarifier les objectifs d'apprentissage - Identifier des objectifs préliminaires 	<ul style="list-style-type: none"> - Échanges informels : partage des expériences positives/négatives récentes et ce qu'elles révèlent. - Questions pour cerner les objectifs : pertinence, faisabilité, mesurabilité, ressources. 	<ul style="list-style-type: none"> - Objectifs préliminaires établis - Meilleure compréhension des motivations et priorités de la personne mentorée
3e rencontre	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer la relation de mentorat - Utiliser des outils de dialogue pour accroître la confiance. - Relier les objectifs à des activités concrètes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Échanges informel : Choisir une question/problématique à explorer ensemble, parmi les priorités déterminées durant les rencontres précédentes 	<ul style="list-style-type: none"> - Clarification des objectifs spécifiques - Premières pistes d'action ou projets concrets envisagés - Alignement sur les priorités de développement professionnel de la personne mentorée

5.6. Études de cas et exemples concrets de situations de mentorat

5.6.1. La classe sans manuel : innover malgré peu de ressources

Contexte : Aïcha, mentorée débutante en FLS, est affectée à une école rurale où il n'y a pas de manuel adapté ni de budget pour du matériel supplémentaire.

Défi : Elle se sent démunie face à la planification.

Intervention du mentor : Le mentor propose de co-construire une banque d'activités thématiques simples (recettes, chansons francophones, jeux de rôle), de mutualiser les ressources créées par d'autres enseignant.e.s, et de travailler avec des ressources en accès libre (p.ex., TV5Monde, Idéollo).

Pistes de réflexion : Comment transformer un manque de ressources en opportunité créative ? Quel rôle le mentor joue-t-il dans la valorisation des solutions « maison » ?

5.6.2. Élèves qui hésitent à parler en français : créer un climat de confiance

Contexte : Mathieu, enseignant débutant, remarque que ses élèves anglophones répondent systématiquement en anglais, malgré ses efforts.

Défi : Surmonter le doute quant à ses capacités à motiver les élèves à s'exprimer en français.

Intervention du mentor : Ensemble, ils conçoivent un défi mensuel « 100 mots en français » avec récompenses symboliques, et mettent en place une routine orale quotidienne. Le mentor propose aussi d'observer sa classe pour donner des pistes concrètes d'ajustement.

Pistes de réflexion : Comment aider le mentoré à voir les petits progrès ? Comment le mentor peut-il soutenir la gestion de classe du mentoré en FLS ?



5.6.3. Crise de confiance avant l'observation de la direction

Contexte : Juste avant une visite de la direction pour l'évaluation dans le cadre du programme d'insertion professionnelle (NTIP), Chantal confie à son mentor qu'elle ne se sent pas à la hauteur et envisage de remettre en question sa carrière.

Défi : Gestion du stress, confiance en soi.

Intervention du mentor : Le mentor peut organiser une simulation d'observation bienveillante, aider à cibler une leçon simple mais engageante, et partager sa propre première expérience d'observation.

Pistes de réflexion : De quelles manières le mentor pourrait-il utiliser ses propres expériences pour soutenir le mentoré ? Quel impact ont les récits personnels dans la relation de mentorat ?

5.6.4. Nouvellement arrivée et enseignante en FLS : une double adaptation

Contexte : Farah, enseignante FLS d'origine marocaine, enseigne pour la première fois au Canada. Elle maîtrise bien le français mais découvre des différences culturelles et institutionnelles qui la déstabilisent.

Défi : Elle ne sait pas comment ajuster ses approches pédagogiques ni comment interagir avec les parents ou l'administration.

Intervention du mentor : Le mentor propose un accompagnement interculturel : comparaison des systèmes, explication du curriculum, simulations de réunions parents-prof. Il valorise aussi ses savoirs issus d'ailleurs.

Pistes de réflexion : Comment le mentor peut-il devenir un médiateur culturel ? En quoi le fait que le mentoré soit issu de l'immigration est-il une richesse pour l'école ?

5.6.5. Bien-être en chute libre : signes silencieux

Contexte : Henri semble de plus en plus épuisé, arrive en retard, évite les échanges. Le mentor sent qu'il traverse un moment difficile mais n'ose pas trop aborder le sujet.

Défi : Aborder le bien-être sans intrusion.

Intervention du mentor : Il organise une discussion dans un cadre informel, partage des outils d'autogestion du stress, et oriente au besoin vers les services de soutien psychologique du conseil scolaire.

Pistes de réflexion : Comment aborder des signes de détresse avec délicatesse ? Quel équilibre entre accompagnement professionnel et soutien humain ?

5.7. Outils d'observation

Note: L'outil importe moins que l'intention : la rétroaction la plus puissante est celle qui renforce la confiance, donne envie d'essayer, et part d'une posture d'écoute.

Outil	Description	Utilité
Grille d'observation ciblée	Tableau avec des critères précis (ex. : gestion du temps, interactions élèves, utilisation du français, différenciation pédagogique)	Aide à guider le regard du mentor sans juger, et à prendre des notes factuelles
Carte mentale d'observation	Le mentor trace une carte mentale avec des catégories d'observation (ex. : contenu, posture, gestion, participation)	Favorise une approche plus visuelle et intuitive de l'observation
Application de prise de notes (OneNote, Notability)	Permet de noter en direct sur tablette, avec possibilité d'ajouter des captures ou de l'audio	Facilite la collecte de données pendant une classe sans perturber l'enseignant.e
Vidéo de classe (avec consentement)	Le mentoré filme une leçon pour s'autoobserver avec le mentor par la suite	Encourage l'autoévaluation, permet une discussion basée sur des faits

5.8. Outils de rétroaction

Outil	Description	Utilité
Critiques constructives	Points positifs, aspects à améliorer, suggestions concrètes	Offre une rétroaction équilibrée et motivante
Modèle de rétroaction descriptive	Décrit ce qui a été vu, sans jugement, puis invite à la réflexion : « J'ai observé... Qu'en penses-tu ? »	Favorise l'analyse réflexive du mentoré et la co-construction de solutions
Journal de mentorat	Un carnet partagé où mentor et mentoré notent leurs impressions, questions, suivis.	Encourage une relation de confiance et le suivi à long terme

Grille d'observation

Cette grille peut servir de base pour construire une grille plus personnalisée si vous planifiez d'observer le mentoré en situation d'enseignement. Elle est composée de plusieurs grands axes, chacun étant subdivisé en critères spécifiques. Chaque critère peut être noté sur une échelle de 1 à 5, où 1 représente une performance très insuffisante et 5 une performance excellente. En parallèle des critères quantitatifs, des observations qualitatives peuvent également être notées et commentées pour enrichir l'évaluation.

1. Préparation et Organisation

- Les objectifs de la séance sont-ils clairement définis et communiqués aux élèves ?
- Le matériel nécessaire est-il préparé en amont et est-il pertinent au regard des objectifs de la leçon ?
- La séquence d'apprentissage est-elle logique et cohérente ?

2. Gestion de la Classe

- Comment se manifeste l'environnement de classe ? Est-il positif et propice à l'apprentissage ?
- Le temps est-il utilisé efficacement durant la séance ?
- Les règles de comportement sont-elles clairement établies et respectées par les élèves ?

3. Interaction et Communication

- Les consignes et explications fournies aux élèves sont-elles compréhensibles ?
- L'enseignant.e montre-t-il/elle une écoute active vis-à-vis des contributions des élèves ?
- Y a-t-il une place pour la rétroaction positive et les erreurs sont-elles traitées de manière constructive ?

4. Pratiques Pédagogiques

L'enseignant.e adapte-t-il/elle sa pédagogie en fonction des niveaux variés des élèves ?

Les modalités d'enseignement sont-elles diversifiées pour maintenir l'engagement des élèves ?

Les outils technologiques sont-ils intégrés de manière pertinente dans le processus d'enseignement ?

5. Évaluation des élèves

L'enseignant.e utilise-t-il/elle des stratégies d'évaluation diagnostique ou formative pour vérifier le niveau des élèves?

Les élèves sont-ils encouragés à réfléchir sur leur propre apprentissage et à s'auto-évaluer ?



Glossaire



ACPI	Association canadienne des professionnels d'immersion
ACPLS	Association Canadienne des professeurs de langues secondes
AOPLV	Association ontarienne des professeurs de langues vivantes
Approche actionnelle	Approche en enseignement des langues centrée sur l'apprenant en tant qu'acteur social qui utilise la langue pour accomplir des tâches concrètes et authentiques
Communauté d'apprentissage professionnelle (CAP)	Groupe d'enseignant.e.s qui se réunissent régulièrement pour réfléchir à leur pratique, partager des ressources et coconstruire des solutions pédagogiques
Différenciation pédagogique	Stratégie qui consiste à adapter les contenus, les processus et les productions aux besoins, styles d'apprentissage et niveaux des élèves
Programme FLS (Frar seconde)	Approche d'enseignement du français à des apprenants dont la langue première n'est pas le français. En Ontario, cela s'applique notamment aux élèves inscrits dans des écoles anglophones
Gestion de classe	Gestion de classe Ensemble des stratégies utilisées par un.e enseignant.e pour organiser l'environnement d'apprentissage, instaurer un climat positif, et gérer les comportements des élèves
Innovation pédagogique	Introduction de nouvelles idées, stratégies ou outils dans l'enseignement, afin de répondre aux besoins des apprenants et d'améliorer l'efficacité de l'apprentissage



Glossaire



Mentorat	Relation d'accompagnement professionnel entre un.e enseignant.e expérimenté.e (mentor) et un.e enseignant.e en début de carrière (mentoré.e), visant le développement des compétences et du bien-être professionnel
Observation formative	Visite en salle de classe dans une optique de développement professionnel. L'objectif n'est pas l'évaluation, mais la réflexion partagée et l'amélioration continue
Plan de perfectionnement professionnel	Outil permettant à l'enseignant.e de fixer des objectifs de développement professionnel, de planifier les moyens pour les atteindre et de suivre les progrès réalisés
Rétroaction constructive	Commentaire précis, bienveillant et orienté vers l'amélioration, formulé par le mentor ou un collègue afin d'aider un.e enseignant.e à progresser dans sa pratique



Ressources supplémentaires (sites web, articles, livres, organismes)

- A Guide for Ontario Schools: Including Students with Special Education Needs in French as a Second Language Programs. <https://www.ontario.ca/page/french-second-language-programs>
- Growing success: assessment, evaluation, and reporting in Ontario schools (grades 1 to 12). <https://www.ontario.ca/page/growing-success-assessment-evaluation-and-reporting-ontario-schools-kindergarten-grade-12>
- Ontario CEFR initiatives. Matériel d'apprentissage professionnel tiré des initiatives provinciales du CECR avec les conseils scolaires de langue anglaise de l'Ontario, pour aider à planifier, enseigner et évaluer efficacement dans les programmes de FLS. <https://sites.google.com/teltgafe.com/cefr-ontario/home>
- French Street. Base de données facile à naviguer présentant des activités en français, des programmes et autres ressources, qui permettent d'accroître l'expérience du FLS en salle de classe et dans la communauté. www.frenchstreet.ca/fr/
- Ministère de l'Éducation. Page du site Web du ministère de l'Éducation de l'Ontario sur le français langue seconde. <http://www.edu.gov.on.ca/fre/amenagement/FSL.html>
- Destination DELF Ontario. Un site web conçu pour aider les élèves et familles à se préparer pour le Diplôme d'études en langue française (DELF). <https://destinationdelf.ca>
- <https://transformingfsl.ca/fr/responsables-du-fls/>. Ce site Web a pour but de fournir aux responsables du français langue seconde (FLS) de l'information et du matériel pertinent pour les aider dans leur rôle de champions du français langue seconde.
- Ordre des enseignantes et enseignants de l'Ontario. Normes d'exercice de la profession enseignante: <https://www.oct.ca/fr-ca/public/professional-standards/standards-of-practice>
- Une carte routière pour soutenir le cheminement des étudiants en FLS. <https://transformingfsl.ca/fr/resources/une-carte-routiere-pour-soutenir-le-cheminement-des-etudiants-en-fls/>
- Commission ontarienne des droits de la personne (2019). Le droit de lire. <https://www.ohrc.on.ca/fr/rapport-de-enqu%C3%AAte-le-droit-de-lire>
- Framework for French as a Second Language in Ontario Schools, Kindergarten to Grade 12. <https://www.ontario.ca/page/french-second-language-ontario-schools>
- Camerise. Ressources pour l'enseignement du français langue seconde, studio collaboratif : <https://camerisefsl.ca/about-camerise/>



Ressources supplémentaires (sites web, articles, livres, organismes)



- Transforming FLS. Répertoire de ressources en français langue seconde. <https://transformingfsl.ca/fr/resources/>
- Table nationale du français langue seconde. Forum de collaboration. <https://tnfsls-ntfsl.ca/en/>
- TV5 Monde: enseigner.tv5monde.com
- Idélo: www.idello.org
- Le cadre de leadership de l'Ontario https://www.education-leadership-ontario.ca/application/files/4214/9452/2469/Cadre_de_leadership_de_lOntario.pdf

Application utiles

- Duolingo
- Kahoot
- Quizlet
- Book Creator



Références

- Desbiens, J. and Larouche, R. (2021). Satisfaction au travail et attachement à l'emploi des enseignants/es d'éducation physique : une contribution à l'analyse des conditions de travail en enseignement au Québec. *Phronesis*, 10(4), 108-127. <https://doi.org/10.7202/1083980ar>
- Gagnon, N. and Duchesne, C. (2018). Insertion professionnelle des nouveaux enseignants issus de l'immigration : quelques conditions pour un mentorat interculturel réussi. *Alterstice Revue Internationale De La Recherche Interculturelle*, 8(1), 107-119. <https://doi.org/10.7202/1052612ar>
- Gérin-Lajoie, D. (2020). Les politiques scolaires et l'inclusion des élèves issus de l'immigration dans les écoles de langue française en Ontario. *Éducation Et Francophonie*, 48(1), 164-183. <https://doi.org/10.7202/1070105ar>
- Granger, N., Racicot, C., & Stabile, C. (2024). Accompagner au mentorat pour soutenir l'insertion professionnelle des nouveaux enseignants. *Revue Hybride De L'Éducation*, 8(4), 1-23. <https://doi.org/10.1522/rhe.v8i4.1732>
- Morin, C. and Carrier, A. (2015). Outiller l'enseignant pour soutenir une rétroaction centrée sur l'apprenant. Expérience d'introduction d'un outil de rétroaction lors de la production de schémas. *Revue Internationale De Pédagogie De L'enseignement Supérieur*, 31(1). <https://doi.org/10.4000/ripes.919>
- Sirois, G., Dembélé, M., & Morales-Perlaza, A. (2023). Pénuries d'enseignantes et d'enseignants dans la francophonie canadienne et internationale : un état de la recherche. *Éducation Et Francophonie*, 50(2). <https://doi.org/10.7202/1097031ar>
- Vygotski, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- Wenger, E. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.
- Morris, A., & Pace, S. (2006). Mentoring as a professional tool: Practicing reflective inquiry for professional and personal growth. *Educational Research and Reviews*.
- Arthur, N., & Flynn, R. (2008). The role of mentoring in teacher professionalisation: A study of the teacher mentoring practices in high-need schools. *Teaching and Teacher Education*.

www.aceicanada.org
info@aceicanada.org