A group of diverse people, including a woman with glasses and a man in a red shirt, are gathered around a large sheet of paper. The paper features colorful brushstrokes in shades of red, yellow, blue, and purple. The background is slightly blurred, showing a chalkboard with some faint writing. The overall scene suggests a collaborative meeting or workshop.

**QUELLES SONT LES
ASSISES CONCEPTUELLES
DE CE LEADERSHIP QUI VISE
LE BIENÊTRE, L'ÉQUITÉ ET L'INCLUSION DE LA
DIVERSITÉ DE LA COMMUNAUTÉ ÉDUCATIVE ?**

CADRE DE RÉFÉRENCE ÉVOLUÉ

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

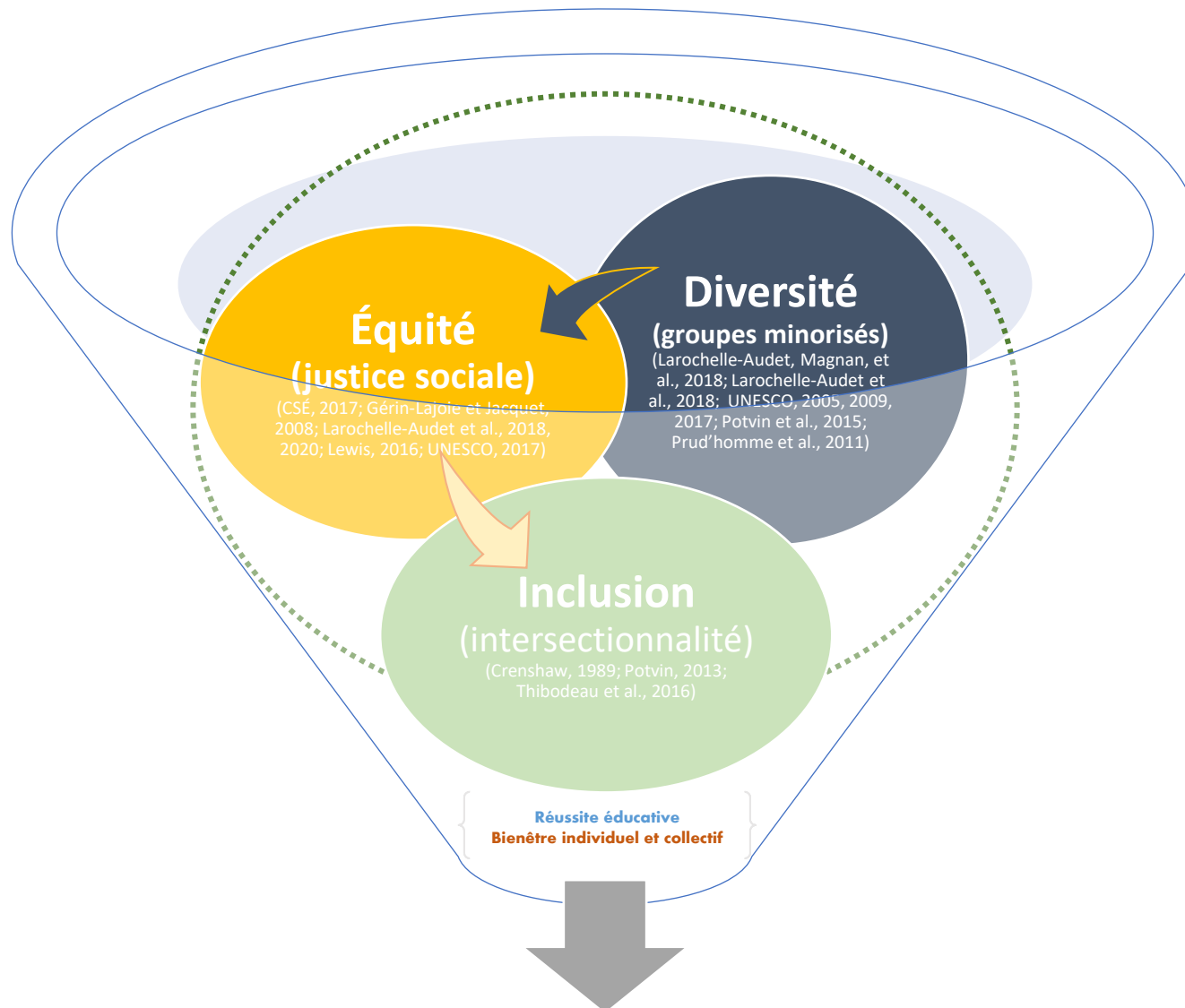
ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

(B-Lamoureux, 2024)



(B-Lamoureux, 2024)



Leadership bienveillant, inclusif et transformatif

(B-Lamoureux, 2020, 2024; Gélinas-Proulx et Shields, 2022)

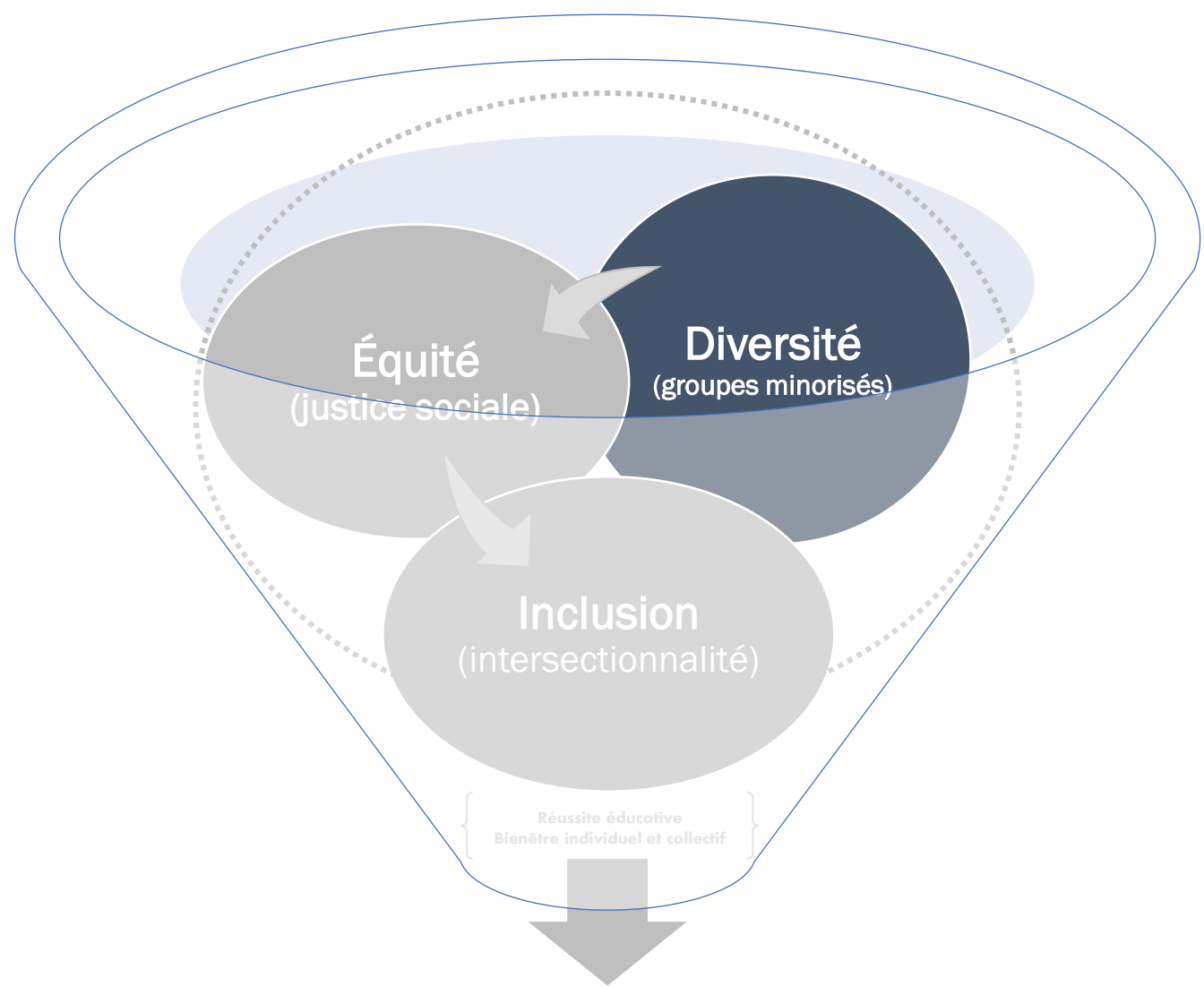
CADRE DE RÉFÉRENCE ÉVOLUÉ

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

(B-Lamoureux, 2024)



Leadership bienveillant, inclusif et transformatif

(B-Lamoureux, 2020, 2024; Gélinas-Proulx et Shields, 2022)

Singularité humaine dynamisée
contextes différents,
situations problèmes et
environnements particuliers

(Larochelle-Audet, Magnan, et al., 2018; UNESCO, 2005, 2009, 2017; Prud'homme et al., 2011)

Fait social immuable
≠ problème/richesse
(ex. : pauvreté socioéconomique)

**Ce qu'on en fait peut être
problématique et peut nuire
participation citoyenne**

(Larochelle-Audet et al., 2018)

Personnes de groupes minorisés
Personnes infériorisées, défavorisés,
dévalorisés, discriminés et exclus :
*Inaccessibilité opportunités, ressources
et pouvoirs décisionnels réservés au
groupe social dominant*

(Larochelle-Audet et al., 2018; Potvin et al., 2015)

(B-Lamoureux, 2024)



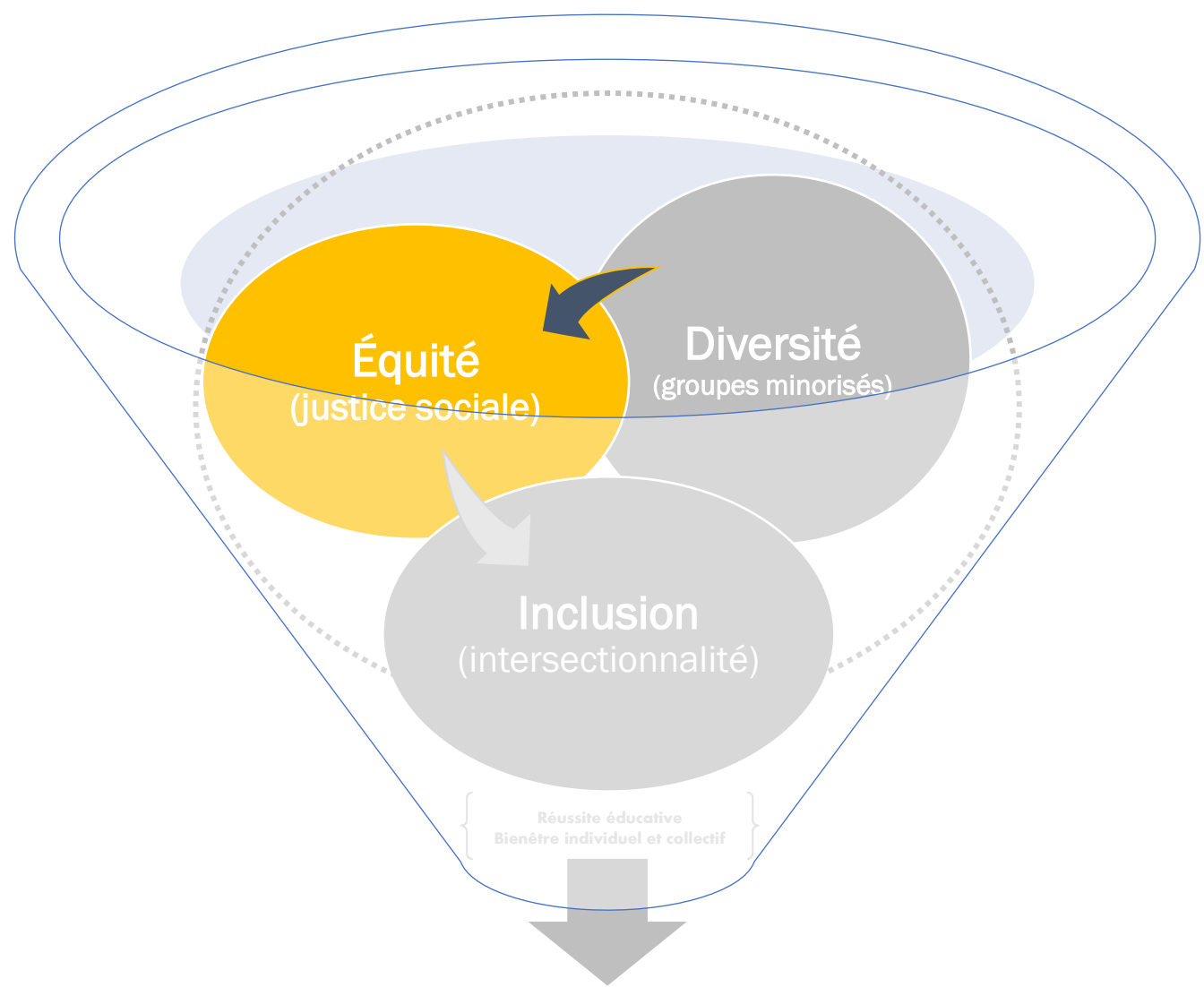
CADRE DE RÉFÉRENCE ÉVOLUÉ

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

(B-Lamoureux, 2024)



Leadership bienveillant, inclusif et transformatif

(B-Lamoureux, 2020, 2024; Gélinas-Proulx et Shields, 2022)

Remise en question :

(Gérin-Lajoie et Jacquet, 2008; Lewis, 2016)

- Structures reproduisent cultures/valeurs dominantes
- Dénonciation oppressions
- Abolition domination institutionnelle

Partage pouvoirs
Redistribution ressources
∞ enrayer inégalités,
injustices ou
discriminations systémiques

(Larochelle-Audet et al., 2018)

Traitement différencié
→ égalité concrète

(CSÉ, 2017;
Larochelle-Audet et al., 2018, 2020;
Lewis, 2016; UNESCO, 2017)

(B-Lamoureux, 2024)



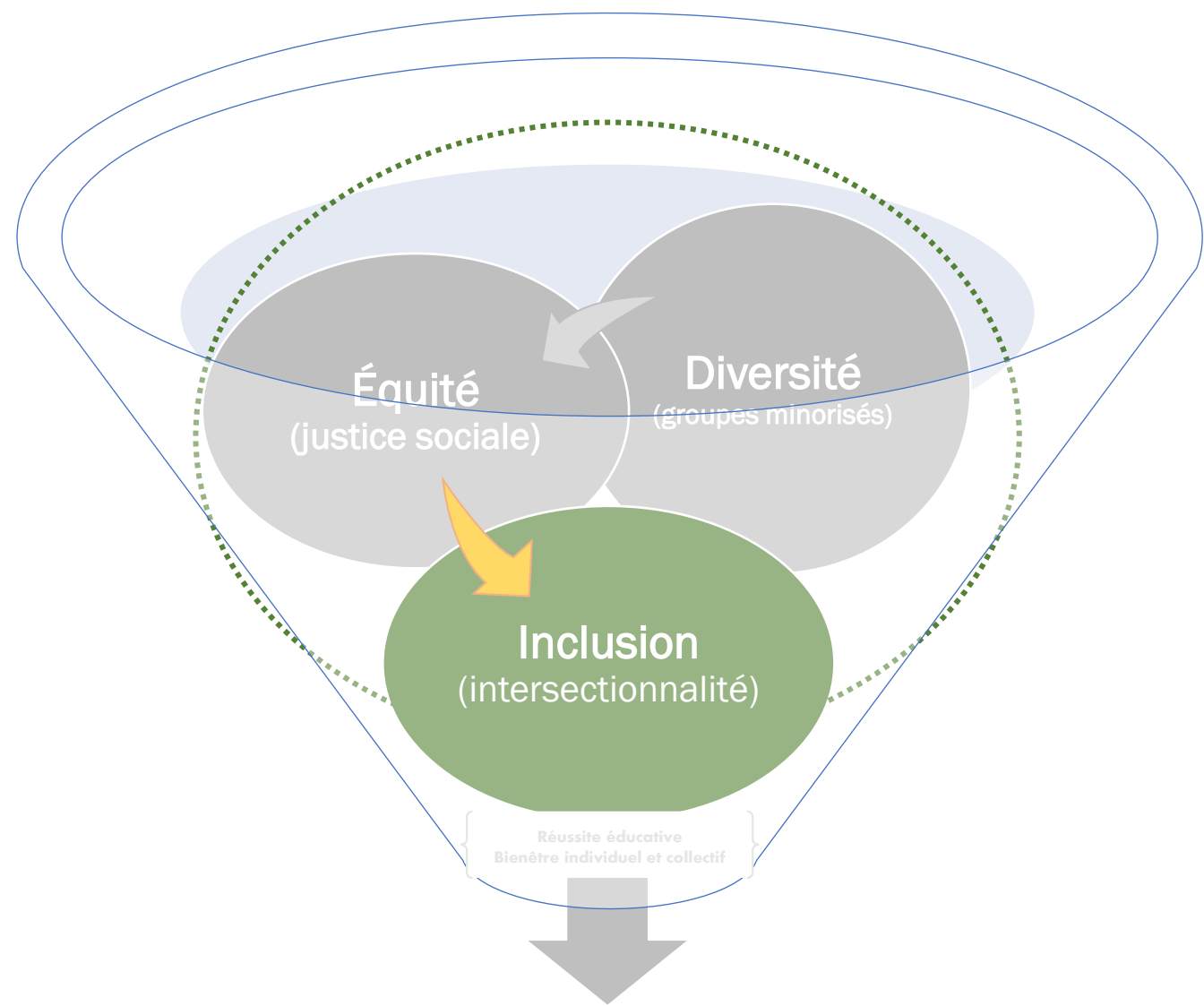
CADRE DE RÉFÉRENCE ÉVOLUÉ

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

(B-Lamoureux, 2024)



Leadership bienveillant, inclusif et transformatif

(B-Lamoureux, 2020, 2024; Gélinas-Proulx et Shields, 2022)

Reconnaissance singularité
→ contribution diversifiée
dans et auprès
communauté éducative
(Potvin, 2013)

Prise en compte
intersectionnalité diversité :

- Rapports sociaux avec inégalités sociales interreliées
- Dynamique exacerbant et complexifiant injustices oppressives

Culture scolaire où diversité,
justice sociale, équité
place centrale
(Thibodeau et al., 2016)

**Démarche prise conscience
critique et transformatif**
(Potvin, 2013, p. 22)

(B-Lamoureux, 2024)



CADRE DE RÉFÉRENCE ÉVOLUÉ

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

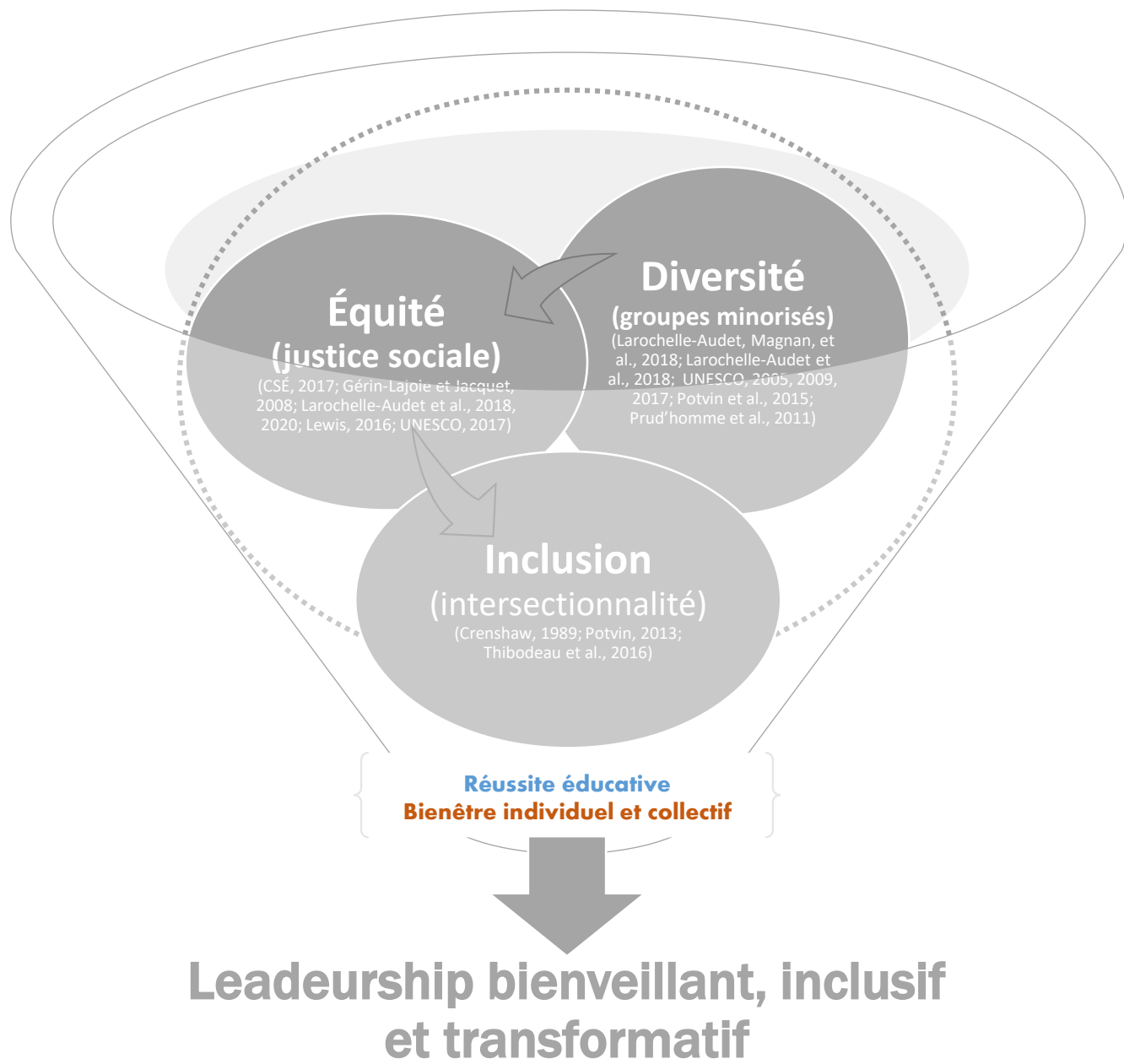
ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

(B-Lamoureux, 2024)



(B-Lamoureux, 2024)



CADRE DE RÉFÉRENCE ÉVOLUÉ

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

(B-Lamoureux, 2024)



**Visées
émancipatrices**

Réussite
éducative

Bienêtre
individuel
et collectif

*Synergie interdépendante et
interconnectée*



(B-Lamoureux, 2024)

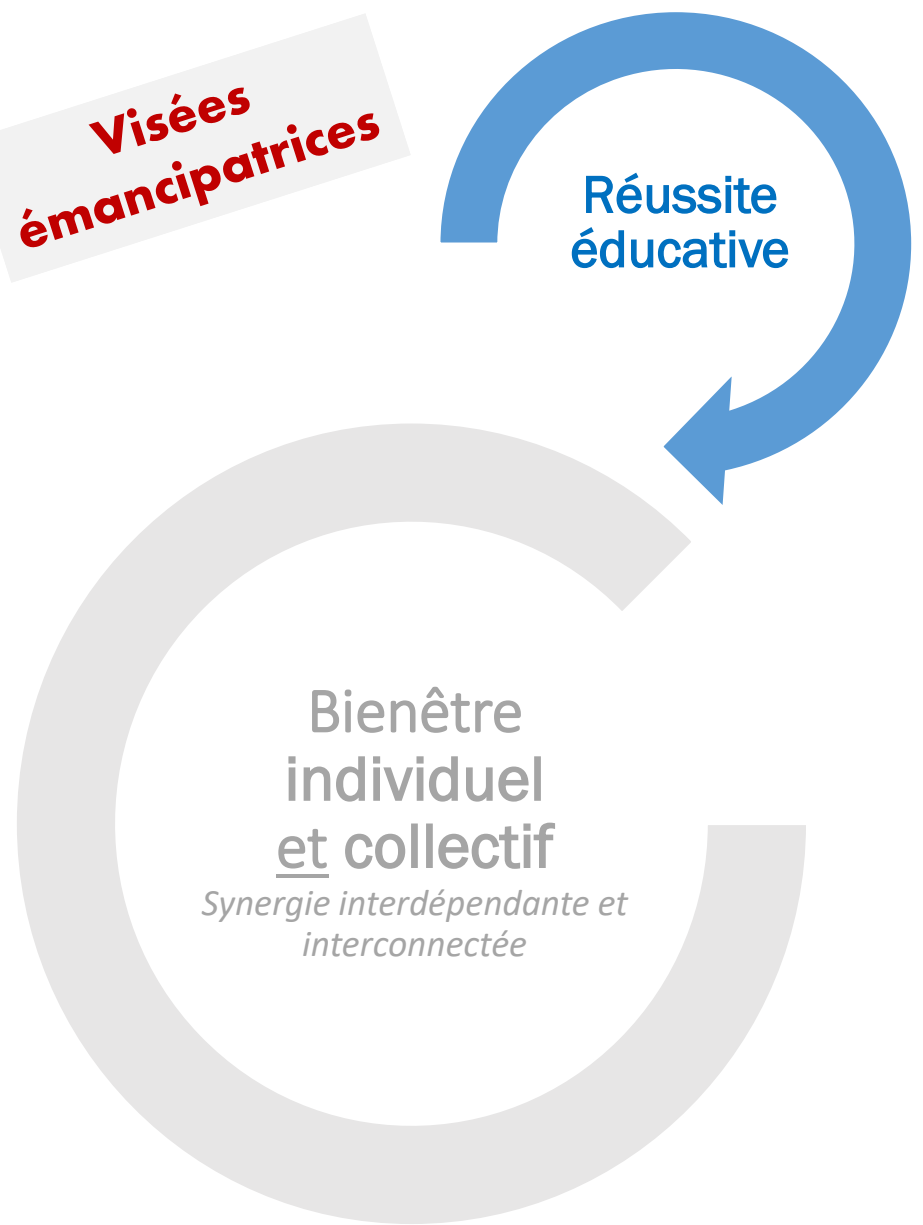
CADRE DE RÉFÉRENCE ÉVOLUÉ

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

(B-Lamoureux, 2024)



- *Instruire, socialiser, qualifier* (Kanouté et Lafortune, 2011)
Processus + résultats (Borri-Anadon et al., 2021)
- **Plein potentiel** personne apprenante - *Tout au long de la vie*
Dimensions intellectuelles, cognitives, affectives, sociales et physiques (Gouvernement du Québec, 2017)
- Développement savoirs, savoir-faire, savoir-être et **savoir devenir** (Borri-Anadon et al., 2021)
- Contribution **citoyenne** active, responsable et engagé « à la vie démocratique, sociale, communautaire, économique et culturelle » (Gouvernement du Québec, 2017, p. 14)



(B-Lamoureux, 2024)



Visées
émancipatrices

Réussite
éducative



Bien-être
individuel
et collectif

Synergie interdépendante et
interconnectée

• Bien-être holistique et émancipateur

(Borri-Anadon et al., 2021)

* *Processus dynamique dépendant relations entre individus-groupes-pratiques sociales*

* *Référence « image positive de soi s'appuyant sur dimensions mentales, physiques, spirituelles et émotionnelles de l'être » (Borri-Anadon et al., 2021, p. 30)*

• Vision systémique ➔ cerner/ modifier façons dont préjugés se répercutent sur bien-être élèves/personnels (Shah, 2021)

• Équilibre émotif, cognitif, psychosocial, physique et spirituel

(Goyette, Gagnon, Bazinet et Martineau, 2020; Ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2016)

* *Santé mentale = « état de bien-être permettant de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie et de contribuer à la vie de sa communauté » (OMS, 2022)*

* *Santé travail = capacité à se transformer + transformer l'environnement (Viviers, 2021)*

• **Interdépendance actualisation potentiel contribuer bien-être communauté** (Borri-Anadon et al., 2021)

• Sens, engagement, émotions et relations positives, atteindre objectif (Seligman, 2011)

• Accomplissement/réussite passe par **authenticité** chacune personne (contribution forces) ➔ **épanouissement individuel et collectif** (Laloux, 2015)



(B-Lamoureux, 2024)

CADRE DE RÉFÉRENCE ÉVOLUÉ

BIENÊTRE, ÉQUITÉ ET INCLUSION DIVERSITÉ

ACCOMPAGNEMENT LEADERSHIP

BIENVEILLANT, INCLUSIF ET TRANSFORMATIF

(B-Lamoureux, 2024)



Visées
émancipatrices

Réussite
éducative

Bien-être
individuel
et collectif

Synergie interdépendante et
interconnectée

- *Instruire, socialiser, qualifier* (Kanouté et Lafortune, 2011)
Processus + résultats (Borri-Anadon et al., 2021)
- **Plein potentiel** personne apprenante - *Tout au long de la vie*
Dimensions intellectuelles, cognitives, affectives, sociales et physiques
(Gouvernement du Québec, 2017)
- Développement savoirs, savoir-faire, savoir-être et **savoir devenir**
(Borri-Anadon et al., 2021)
- Contribution **citoyenne** active, responsable et engagé « à la vie
démocratique, sociale, communautaire, économique et culturelle »
(Gouvernement du Québec, 2017, p. 14)

- **Bien-être holistique et émancipateur** (Borri-Anadon et al., 2021)
* *Processus dynamique dépendant relations entre individus-groupes-pratiques sociales*
* *Référence « image positive de soi s'appuyant sur dimensions mentales, physiques, spirituelles et émotionnelles de l'être »* (Borri-Anadon et al., 2021, p. 30)
- Vision systémique ➡ **cerner/ modifier** façons dont préjugés se
répercutent sur bien-être élèves/personnels (Shah, 2021)
- **Équilibre émotif, cognitif, psychosocial, physique et spirituel**
(Goyette, Gagnon, Bazinet et Martineau, 2020; Ministère de l'Éducation de l'Ontario, 2016)
* *Santé mentale = « état de bien-être permettant de se réaliser, de surmonter les tensions normales de la vie et de contribuer à la vie de sa communauté »* (OMS, 2022)
* *Santé travail = capacité à se transformer + transformer l'environnement* (Viviers, 2021)
- **Interdépendance actualisation potentiel contribuer bien-être communauté** (Borri-Anadon et al., 2021)
- Sens, engagement, émotions et relations positives, atteindre objectif
(Seligman, 2011)
- Accomplissement/réussite passe par **authenticité** chacune personne
(contribution forces) ➡ **épanouissement individuel et collectif** (Laloux, 2015)



(B-Lamoureux, 2024)

PAUSE RÉFLEXIVE





Le cadre de référence

Bien-être, équité et inclusion de la diversité

Pistes réflexives

- Comment les équipes soutiennent-elles le partage des connaissances et des pratiques inclusives entre les membres, particulièrement en lien avec l'équité et l'inclusion ? (B-Lamoureux, 2024)
- Quand et comment discutez-vous des aspirations professionnelles et des besoins spécifiques des employés issus de groupes minorisés lors des entretiens annuels ou accompagnement/supervision pédagogiques (B-Lamoureux, 2024, inspiré de Dagenais-Desmarais, 2010)
- Les défis ou responsabilités confiés aux membres du personnel tiennent-ils compte de leurs capacités et de leur contexte personnel (ex. : conciliation travail-vie personnelle, charges spécifiques dues à leur marqueur de diversité) ? (B-Lamoureux, 2024, inspiré de Dagenais-Desmarais, 2010)

Références par thématique

Assises conceptuelles de ce leadership qui vise le bien-être, l'équité et l'inclusion de la diversité de la communauté éducative

RAPPEL

Référence principale : **B-Lamoureux, B.** (2024). *Le développement d'un leadership bienveillant, inclusif et transformatif chez des directions d'établissement scolaire du primaire : soutien par des produits conceptuels et d'accompagnement structurés, développés, améliorés et validés dans le cadre d'une recherche-développement* [Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke]. <https://savoirs.usherbrooke.ca/handle/11143/21789>

Voir la liste complète des références dans la capsule vidéo d'introduction



(B-Lamoureux, 2024)