

Breaking down Barriers

FICHE
PROJET
13

Les directeurs d'école sont les moteurs
de l'éducation inclusive en Zambie

Courtiers en inclusion

Esther Kamaara, Willem Elbers, Thomas Mtonga et Auma Okwany¹

Résumé

L'écart flagrant entre la politique et la pratique de l'éducation inclusive pour les enfants handicapés est dû aux obstacles physiques, technologiques, attitudes, financiers et systémiques dans son implémentation ; ces obstacles sont à la fois scolaires et structurels. Dans ce contexte, cette étude, réalisée en Zambie en 2021, a suivi les directeurs d'école qui démontrent un engagement exceptionnel à mettre en œuvre l'inclusion, permettant ainsi aux écoles de faire des progrès considérables dans la mise en œuvre de l'EI pour surmonter les défis et les obstacles actuels. L'étude met en évidence les stratégies-clés employées par ces directeurs d'école, à savoir la façon dont ils abordent l'estime de soi et la confiance en soi des enfants handicapés, ainsi que la manière de bâtir des relations avec les parents, d'optimiser les ressources limitées et de mobiliser des ressources alternatives dans la mise en œuvre de l'EI.

Photo d'en-tête : Une mère partage l'impact de l'implémentation de l'éducation inclusive sur sa fille handicapé physique.



Directeur d'école (centre), Directeur d'école adjoint (extrême droite) et chercheurs.

Un parent partage l'influence dont a fait preuve un directeur d'école pour s'assurer que son fils handicapé ait accès à l'éducation.



Introduction

Environ 90% des millions d'enfants handicapés en Afrique sont mal desservis, ce qui signifie une violation massive de leur droit à l'éducation. Cette statistique prévaut en raison de l'écart entre les politiques bien conçues d'éducation inclusive (EI) et les lacunes et contraintes persistantes de sa mise en œuvre. Les directeurs d'école représentent de lien entre la politique et la pratique de l'EI, et sont donc indispensables à une mise en œuvre réussie. Toutefois, leur rôle dans la promotion de l'EI reste mal compris et mal documenté.

En Zambie, les directeurs d'école sont confrontés à un environnement particulièrement difficile aux nombreux obstacles, tels que le manque de formation à l'EI, le manque de matériel pédagogique et d'apprentissage, des conceptions d'infrastructures défavorables, etc. Néanmoins, certains leaders « déviant positifs » ont créé un environnement favorable à l'éducation inclusive malgré les obstacles existants. Sur la base d'une étude menée en Zambie entre juillet et août 2021, ce document met en évidence comment ces directeurs d'école déviant positifs ont pu progresser dans le domaine de l'EI. L'étude les cadre comme des courtiers de l'inclusion en raison des stratégies qu'ils ont employées pour naviguer parmi les obstacles, manœuvrer tout autour et les surmonter afin d'implémenter l'EI.

Méthodologie

Cette recherche a été réalisée dans les provinces de l'Est, du Sud et de Lusaka, de la Zambie, axée sur une école par province. Les écoles ont été identifiées grâce à l'aide des représentants des districts et d'ONG travaillant sur l'EI. Les critères de sélection étaient basés sur les écoles qui (1) étaient très performantes en EI, et (2) pratiquaient l'EI grâce principalement aux actions de leurs directeurs d'école (par opposition aux aides externes). Dans les trois écoles, cinq directeurs d'école ont été identifiés, à savoir trois chefs d'établissement et deux enseignants responsables des unités spécifiques. En plus des entretiens semi-structurés avec les directeurs d'école, des entretiens ont été menés avec des informateurs-clés auprès de 30 autres intervenants en éducation inclusive qui avaient été identifiés par échantillonnage en boules de neige. Ces intervenants

comprenaient des dirigeants de la mise en œuvre de la politique de l'EI au niveau du district, des enseignants, des parents, des enfants handicapés et leurs pairs sans handicap.

Les résultats

Les directeurs d'école diffèrent quant à leurs domaines d'intérêt en matière d'EI et à la manière dont ils utilisent leurs connaissances et leurs compétences pour développer l'EI. Cependant, leur point commun est leur engagement exceptionnel à l'inclusion que plusieurs d'entre eux ont décrit comme leur « vocation ». Ces directeurs d'école ont été formés professionnellement à l'EI, et trois d'entre eux ont eu en plus une formation spéciale d'enseignement. Les résultats révèlent bien que l'engagement et les compétences des directeurs ont contribué au succès de la mise en œuvre de l'EI dans leurs écoles. En s'attaquant aux obstacles à l'EI, l'étude a constaté que ces directeurs d'école ont tous investi du temps et de l'énergie pour (1) s'attaquer aux attitudes négatives envers le handicap et l'EI, et (2) surmonter la pénurie de ressources.



Des étudiants valides partagent leur expérience d'apprentissage aux côtés d'enfants handicapés.



Directeur d'école présentant le jardin de l'école. Tous les bénéfices tirés de la vente de produits agricoles frais de ce jardin vont directement à l'achat d'aides techniques.

S'attaquer aux attitudes négatives

Deux types d'activités sont apparues comme étant essentielles dans les efforts des responsables scolaires pour s'attaquer aux attitudes négatives : s'attaquer au manque d'estime de soi des enfants handicapés et développer les liens entre l'école et le foyer familial en termes d'engagement actif auprès des parents dans la mise en œuvre.

• S'attaquer à l'estime de soi des enfants handicapés

La plupart des enfants handicapés des sites de l'étude ont été victimes de discrimination et de stigmatisation et ont ainsi développé des perceptions négatives de leur image. Certains d'entre eux ont reconnu avoir été « cachés » de la société et étaient considérés comme une source de honte pour leurs familles. Il est impératif de renforcer l'estime de soi des enfants handicapés, car ces images ou ces sentiments pourraient les empêcher de croire en leurs capacités propres et de participer pleinement à l'école. Les directeurs d'école ont entretenu une estime de soi positive et une confiance dans les enfants handicapés en leur proposant d'entrer dans leur école malgré le rejet subi dans d'autres écoles. Cette acceptation a permis aux enfants handicapés de se sentir dignes d'apprendre et a amélioré ainsi leur perception d'être des êtres « capables ».

Les directeurs d'école ont également participé au développement des enfants handicapés après leur inscription en concevant et en assurant le suivi de leurs plans d'éducation individualisés. Ces plans ont encouragé le passage de certains enfants handicapés de la scolarité spécialisée vers des classes traditionnelles. Les enfants handicapés ont vu une amélioration de leurs notes en classe ainsi que l'acceptation et le soutien des directeurs d'école et des autres élèves, ce qui a renforcé leur confiance en soi. Par exemple, l'un des directeurs d'école a amélioré la confiance en soi d'un enfant handicapé mal voyant dans son école en lui fournissant un soutien émotionnel et d'enseignement. Il a rapidement enseigné à l'enfant comment lire sans aides techniques spécialisées. Cet enfant a pu ainsi quitter sa classe spécialisée pour aller suivre un enseignement classique et il a réussi son examen national de fin d'études primaires.

• Liens entre l'école et le foyer familial

Dans cette étude, on voit que les directeurs d'école comprennent aussi l'importance du lien avec les parents qui doivent s'engager à soutenir la mise en œuvre de l'EI. En Zambie, les parents d'enfants handicapés hésitent parfois lorsqu'on leur demande d'amener leurs enfants handicapés à l'école. Cela s'explique par les opinions sociétales dominantes concernant le handicap, à savoir que les personnes handicapées sont considérées comme inaptes, incapables et un fardeau pour la société. Du point de vue de ces parents, il n'est peut-être pas logique d'amener d'emblée leurs enfants handicapés à l'école.

Les directeurs d'école de cette étude comprennent ce phénomène et créent délibérément des liens avec les parents dont ils connaissent la perception négative du handicap due aux stéréotypes sociétaux. En outre, ils reconnaissent que la participation des parents d'enfants handicapés est nécessaire pour s'assurer de la continuité de l'apprentissage à domicile. En agissant en harmonie avec les parents, les directeurs d'école reconnaissent l'importance de s'attaquer à la honte et reconnaissent que les parents d'enfants handicapés tentent de donner du sens à la situation de leurs enfants. Grâce au système de recherche d'enfants (Child Find), les directeurs d'école indiquent avec diplomatie aux parents les possibilités d'éducation dont peuvent bénéficier leurs enfants handicapés et font leur possible pour négocier avec ces parents les prochaines étapes que pourront suivre ces enfants.

Plus précisément, le personnel scolaire dédié visite les communautés et recherche les enfants handicapés non scolarisés qui pourraient être admis dans les écoles. Les directeurs d'école encouragent avec patience et détermination les parents d'enfants handicapés à inscrire leurs enfants à l'école. Une fois que les parents ont accepté d'inscrire leurs enfants et que ces derniers sont officiellement admis dans les écoles, les directeurs d'école veillent à ce que les parents participent activement en tant que co-exécutants de l'inclusion en les invitant à rejoindre le « Pack familial ». Cet exercice invite les parents à observer la façon dont leurs enfants apprennent à l'école en s'asseyant à côté d'eux et en les regardant travailler pendant une demi-journée. Après cette interaction, les directeurs d'école demandent aux parents de leur donner un feedback et intègrent cette information dans les stratégies scolaires ou dans les plans d'apprentissage individualisés de leurs enfants.

Surmonter la pénurie de ressources

En Zambie, les écoles manquent de ressources financières et humaines pour créer un environnement inclusif à proprement dit. Elles sont cruellement sous-financées et manquent des ressources pour offrir une éducation classique de manière adéquate. Moins de 5 % des enseignants en Zambie ont été formés à l'EI, et de nombreuses écoles perçoivent donc l'EI comme un objectif exagéré, ce qui résulte en une certaine apathie envers l'EI. Cependant, les directeurs d'école de cette étude sont engagés à l'inclusion et n'acceptent pas que la notion d'EI soit considérée comme un objectif inaccessible. Ils reconnaissent toutefois l'importance des ressources comme condition préalable à la réussite de l'EI, et consacrent donc beaucoup de temps et d'efforts pour surmonter la pénurie de ressources. L'étude a identifié deux approches principales utilisées par les directeurs d'école pour surmonter la pénurie de ressources. Premièrement, nous voyons qu'ils ont déployé beaucoup d'efforts pour optimiser leurs maigres ressources et deuxièmement, ils ont mobilisé des ressources alternatives.

• Optimiser leurs maigres ressources

Ils n'acceptent pas de ne pas mettre en œuvre l'EI au motif qu'ils manquent de ressources financières et humaines. Dans une école, par exemple, seuls deux enseignants formés professionnellement évaluent tous les enfants lorsqu'ils sont admis en 1^{ère} année, créent et suivent les plans d'apprentissage individuels de 18 enfants handicapés dans les classes traditionnelles, et préparent et facilitent la mise en œuvre de plans d'apprentissage individuels pour les 11 enfants handicapés dans leur unité spécialisée. Dans toutes les écoles, les enseignants formés à l'EI, y compris les directeurs d'école, sont impliqués dans la formation de collègues aux différents aspects de l'inclusion. Dans l'ensemble des écoles, les directeurs d'école utilisent à cette fin le « Programme de perfectionnement professionnel continu » mandaté par le gouvernement.

Dans tous les sites de l'étude, les directeurs d'école ont utilisé la stratégie de la « débrouille » pour mettre en œuvre l'EI. Cela impliquait d'utiliser les ressources dont ils disposaient pour démarrer une pratique de l'EI dans leurs écoles sans avoir toutes les ressources nécessaires pour l'implémenter durablement. Cette stratégie s'est révélée efficace, car elle a permis aux directeurs d'école de consacrer du temps à une réaffectation pragmatique des fonds, et les a poussés à innover en matière de mobilisation des ressources. La débrouille implique une conviction et une volonté intenses, car lancer des activités sans clarté budgétaire à long terme constitue une source importante d'incertitudes.

• Mobiliser des ressources alternatives

Dans la mise en œuvre de cette stratégie, les directeurs d'école ont utilisé plusieurs approches créatives :

- Les écoles étaient toutes impliquées dans des activités génératrices de revenus. Il s'agissait notamment d'une entreprise de vente de pop-corn, dont les revenus ont été versés pour soutenir l'achat de matériel d'apprentissage pour les enfants handicapés ; l'entretien d'un jardin dans le complexe scolaire pour produire des légumes destinés à la vente à la collectivité afin de recueillir des fonds pour les appareils et aides techniques ; et l'organisation d'événements permettant aux membres de la communauté d'aider les parents d'enfants handicapés à faible revenu à payer les frais de scolarité.
- Une école a créé un comité d'EI dans la communauté avec des parents, des enseignants, un travailleur social, une infirmière, un inspecteur de police, etc. Les membres de ce comité utilisent leurs propres ressources pour répondre aux divers besoins des enfants handicapés.
- Les directeurs d'école font du lobbying dans leurs Bureaux d'éducation de district respectifs pour réévaluer les allocations budgétaires. Ils demandent spécifiquement un financement pour les pratiques d'EI qui avaient été précédemment exclues des budgets. Par exemple, l'un des dirigeants de l'école a demandé des fonds pour ouvrir une unité spécialisée dans leur école qui ferait office de classes de transition pour les enfants aux handicaps sévères vers les classes traditionnelles, et la subvention a été approuvée.
- Dans une école, les directeurs ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration d'un système de transport d'enfant à enfant pour aider les parents d'enfants handicapés à déposer et à récupérer leur enfant de l'école. Il s'agit de confier à des enfants non-handicapés la tâche d'aller chercher leurs camarades de classe handicapés avant l'école et des ramener

après l'école. Cette innovation a contribué à l'inclusion sociale des enfants handicapés dans l'école, des camaraderies se sont créées et les enfants ont appris les uns des autres.

Recommandations

Les directeurs d'écoles de cette étude ont, sans aucun doute, été une force motrice importante dans les succès de l'EI obtenus dans les écoles. Ces leaders partagent tous un engagement et des compétences pour l'EI et consacrent beaucoup de temps et d'efforts à s'attaquer aux attitudes négatives envers le handicap et l'EI et à surmonter la pénurie de ressources. À partir des conclusions, les recommandations suivantes émergent à l'attention des décideurs impliqués dans la conception des initiatives de l'EI :

1. Reconnaître l'importance cruciale de plusieurs directeurs d'école ;
2. Donner la priorité aux écoles ayant des dirigeants engagés et compétents lors de la sélection d'écoles élues pour des initiatives visant à promouvoir l'EI ;
3. Reconnaître l'importance de s'attaquer aux attitudes négatives envers les enfants handicapés (estime de soi et confiance en soi), d'inclure les parents et autres intervenants comme condition préalable au succès de l'EI ;
4. Soutenir les écoles dans la conception et le renforcement des stratégies visant à lever des ressources alternatives pour la mise en œuvre de l'EI.



Un entretien à domicile avec un enfant handicapé, son tuteur et ses copains

Rédacteurs

Esther Kamaara, Willem Elbers, Thomas Mtonga et Auma Okwany

Pour en lire davantage sur

Kamaara E.W. (2021). Courtiers en inclusion : Comprendre le rôle des directeurs d'école dans la mise en œuvre réussie des pratiques d'éducation inclusive dans les écoles primaires en Zambie. Thèse MA. La Haye : Université Erasmus de Rotterdam.

Notes

- ¹ Le Dr Willem Elbers est le chercheur en chef du projet « Breaking down Barriers » à l'Université Radboud. Le Dr Auma Okwany est professeur agrégé de politique sociale à l'Université Erasmus de Rotterdam. Le Dr Thomas Mtonga est Zambien, conférencier spécialisé dans le handicap et aveugle, de l'Université de Zambie.