



NOTE D'ORIENTATION

Le bien-être du personnel enseignant dans les situations d'urgence



Réseau Inter-agences
pour l'Éducation en
Situations d'Urgence

Le Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE) est un réseau ouvert, mondial composé de membres travaillant ensemble dans des contextes humanitaires et de développement pour garantir à tous le droit à une éducation de qualité, sûre et pertinente. Pour plus d'informations et pour rejoindre l'INEE, visitez inee.org/fr.

Publié par :

Le Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE)
c/o International Rescue Committee
122 East 42nd Street, 14th Floor
New York, NY 10168
États-Unis d'Amérique

INEE © 2022

Citation suggérée :

Le Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE). (2022)
Une note d'orientation pour le bien-être du personnel enseignant dans les situations d'urgence. New York, NY. <https://inee.org/fr/ressources/note-dorientation-sur-le-bien-etre-du-personnel-enseignant-dans-les-situations-durgence>

Licence :

Ce document est sous licence Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0. Il est attribué au Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence (INEE)



Image de couverture :

Syrie. 2021 © Takaful Al Sham

Tout commentaires ou questions concernant cette note d'orientation peut être adressé à teacher-wellbeing@inee.org.

Bienvenue

À aucun moment de l'histoire récente, les enseignants et enseignantes n'ont été aussi essentiels à la paix, à la santé et à la prospérité présentes et futures. Les titres des médias soulignent le travail essentiel et l'influence des enseignants, notamment lorsque les écoles ont été fermées en raison de la COVID- 19 et que les communautés et les familles devinrent des partenaires davantage intégrés dans l'enseignement et de l'apprentissage.

À l'échelle mondiale, nous assistons également à des déplacements de population sans précédent - en provenance d'Afghanistan, de Birmanie / Myanmar, de Syrie, du Soudan du Sud, du Yémen et d'ailleurs - en raison des conflits, des inégalités économiques, du changement climatique et des catastrophes associées. En première ligne de ces crises, les enseignants et enseignantes aident les enfants et les adolescents déplacés de force à trouver un sentiment d'appartenance, à se remettre de leurs traumatismes et à acquérir les connaissances et les compétences nécessaires à la consolidation de la paix, à la préservation de l'environnement, à l'emploi et à un avenir sain.

Pourtant, il arrive souvent que les enseignants et enseignantes proviennent des mêmes milieux et connaissent un éventail de complexités similaire à celui des enfants et des adolescents à qui ils et elles enseignent, avec trop peu ou pas de soutien professionnel pour leur propre développement, leur santé mentale ou leur bien-être. Et lorsqu'un tel soutien est fourni, il ne tient régulièrement pas compte des nuances socioculturelles des contextes d'origine ou de travail du personnel enseignant, sans parler des forces ou des stratégies existantes que les enseignants partagent aux niveaux local et mondial. En outre, les enseignantes et les enseignantes sont mal rémunérées et ne sont pas reconnues à leur juste valeur pour le rôle essentiel qu'ils et elles jouent. Ceci aggrave davantage les difficultés auxquelles ils et elles sont confrontées. Le travail du personnel enseignant dans des situations de crise, bien que vital et gratifiant, n'est donc pas viable et constitue en soi un risque pour le bien-être.

Cette Note d'orientation alignée sur les Normes minimales de l'INEE est l'occasion de placer le bien-être du personnel enseignant au centre de nos efforts de réponse et de rétablissement dans les contextes de conflit et de crise. Non seulement parce qu'un investissement dans les enseignants et enseignantes est un investissement dans les enfants et les adolescents, mais aussi parce qu'à ce moment de l'histoire, les enseignants méritent notre attention sans égale, comme une fin en soi. Notre vision est que les recommandations qui se trouvent dans ce document établissent et définissent une référence pour le bien-être du personnel enseignant ; une norme de soins et de reconnaissance que chaque enseignant - indépendamment de l'endroit où il ou elle vit et travaille - devrait attendre du gouvernement ou de l'architecture humanitaire qui le soutient. En outre, accentuer l'importance du bien-être du personnel enseignant souligne son rôle essentiel dans le renforcement de la cohérence humanitaire-développement et améliore la résilience des systèmes éducatifs.

Pour qu'un(e) enseignant(e) s'épanouisse en classe, il ou elle a besoin des conditions, des opportunités et du soutien pour s'épanouir en dehors de la classe également. Nous espérons donc que grâce à cette note d'orientation et à votre travail et coordination continues, nous puissions avancer ensemble vers notre objectif commun pour et avec le personnel enseignant.

Julia Finder Johns, coprésidente, Groupe de travail collaboratif de l'INEE sur le SPS-ASE,

Chris Henderson et Amy Parker, coprésidents, Groupe de travail collaboratif de l'INEE TiCC.

Remerciements

L'INEE tient à remercier le fonds Éducation Sans Délai pour le soutien financier apporté à cette note d'orientation. Sophia D'Angelo (PhD), Raksha Sule, Samaya Mansour et Jwalin Patel (PhD) l'ont rédigée. Le contenu et la structure sont le fruit de réunions, de consultations et d'analyses avec des personnes qui travaillent avec des enseignants et des enseignantes dans des situations de crise humanitaire dans différents domaines (éducation, SMSPS, santé, protection) et lieux.

Une équipe de base de l'INEE, composée de coprésidents et de représentants de l'INEE des Groupes de Travail collaboratifs sur le Soutien psychosocial - Apprentissage social et émotionnel (SPS/ASE) et sur le Personnel Enseignant en Situations de Crise (TiCC), dont Rachel Smith, Charlotte Bergin, Chris Henderson, Julia Finder Johna et Amy Parker, a coordonné et coédité ce document. Un Groupe de Référence de l'INEE sur le Bien-être du Personnel Enseignant a fourni des orientations techniques et une supervision. Le cadre organisationnel de la Note d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant suit les Normes Minimales de l'INEE (2010).

La Note d'orientation s'articule autour de 3 principes du bien-être du personnel enseignant qui ont émergé lors d'ateliers en ligne organisés en août 2021 avec des enseignants et des enseignantes, des chefs d'établissement, des membres d'organisations non gouvernementales, des décideurs, des donateurs et des chercheurs et chercheuses du monde entier. Au début, nous avons sollicité des exemples, des études de cas et des ressources mises en avant, liées au bien-être du personnel enseignant. Nous avons reçu des propositions d'exemples de Food for the Hungry, d'IRC, du Manahel Syrian Education Program, du Conseil Norvégien pour les Réfugiés, de Plan International Tanzanie, de Right to Play Ghana, de l'Université de Simón Bolívar et de l'Université catholique d'Andrés Bello au Venezuela ainsi que de War Child Holland.

Nous remercions le Groupe de Référence de l'INEE sur le Bien-être du Personnel Enseignant pour sa précieuse contribution, et plus particulièrement Carmen América Affigne, Zouheir Bitar, Hilal Döner, Lisa Walker et Wisam Zeidan. Nous remercions tout particulièrement les membres du Groupe de travail collaboratif SPS-ASE, Caroline Keenan, Barbara Moser-Mercer et Clare Sadd pour leur révision. Nous sommes également sincèrement reconnaissants aux pairs examinateurs pour leur réflexion et leurs conseils, en particulier Vania Alves (UNICEF), Danni Falk (Collège de formation du personnel étudiant, Université de Columbia), David Frost (Université de Cambridge), Stephanie Bengtsson (UNESCO), Ashley Nemiro (Collaborative SMSPS), Lauren Gerken (INEE), Bente Sandal-Aasen (INEE) et Louise Shah (Right to Play).

Révision et traduction par Traducteurs sans frontières (CLEAR Global) et l'INEE.

***Note de la traduction : nous essayons d'utiliser un maximum l'écriture inclusive, cependant, afin de faciliter la lecture du document parfois nous utilisons le mot unique d'enseignant, de facilitateur, étudiant ou apprenant, entre autres. Nous reconnaissons que ceci n'est pas idéal et nous sommes dans un processus de réflexion afin d'améliorer notre utilisation du langage inclusif. Nous tenons à souligner que nous reconnaissons les différentes identités de genre regroupées derrière ce terme. Si vous avez des suggestions sur le langage inclusif, merci de nous écrire à gender@inee.org.*

Modèle fourni par 2D Studio.

Table des matières

Bienvenue	4
Introduction	12
Pourquoi cette Note d'orientation ?	13
A qui cette note s'adresse-t-elle ?	13
Comment est organisée cette Note d'orientation ?	14
Comment utiliser cette Note d'orientation	17
Principes du bien-être du personnel enseignant en situations d'urgence	18
Principe 1. Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS	18
Principe 2. Créer des environnements de travail plus propices pour le personnel enseignant	21
Principe 3. Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant	22
Favoriser le bien-être du personnel enseignant grâce aux Normes minimales de l'INEE	10
Aperçu des Normes minimales et des trois principes directeurs	10
1. Stratégies visant à soutenir le bien-être du personnel enseignant dans le domaine 1	29
Domaine no.1 : Normes fondamentales	29
Normes 1 et 2 : Participation communautaire	29
Participation (D1N1)	29
Norme 3 : Coordination (D1N3)	35
Normes 4 - 7 : Analyse	40
Les stratégies d'intervention (D1N5)	40
Suivi (D1N6)	40
2. Stratégies pour soutenir le bien-être du personnel enseignant dans le Domaine 2	47
Domaine 2 : Accès et environnements d'apprentissage	47
Norme 1 : Egalité d'accès (D2N1)	47
Norme 2 : Protection et bien-être (D2N2)	50
Norme 3 : Etablissements et services (D2N3)	54

3. Stratégies visant à soutenir le bien-être du personnel enseignant dans le	
Domaine 3	57
Domaine 3 : Enseignement et apprentissage	57
Norme 1: Programmes scolaires (D3N1)	57
Norme 2 : Formation, développement professionnel et soutien (D3N2)	61
Norme 3 : Enseignement et processus d'apprentissage (D3N3)	64
Norme 4 : Évaluation des résultats de l'apprentissage (D3N4)	67
4. Stratégies de soutien pour le bien-être du personnel enseignant dans le	
Domaine 4	71
Domaine 4 : Enseignants et autre personnel d'éducation	71
Norme 1: Recrutement et sélection (D4N1)	71
Norme 2 : Conditions de travail (D4N2)	75
Norme 3 : Appui et supervision (D4N3)	78
5. Stratégies de soutien pour le bien-être du personnel enseignant dans le	
Domaine 5	82
Domaine 5 : Politique éducative	82
Norme 1 : Formulation des politiques et des lois (D5N1)	82
Norme 2 : Planification et mise en œuvre (D5N2)	86
Bibliographie	90
Annexe I. Ressources clés	92
Annexe II. Méthodologie	94
Annexe III. Glossaire	95

Liste d'acronymes

ASE	Apprentissage socio-émotionnel
CASEL	Collaboration pour l'apprentissage académique, social et émotionnel
CdP	Communauté de pratique
EFTP	Éducation et formation techniques et professionnelles
ESD	Éducation Sans Délai
ESU	Éducation en situations d'urgence
IASC	Comité permanent inter-organisations
IPEE-UNESCO	Institut international de planification de l'éducation - Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture
INEE	Réseau Inter-agences pour l'Éducation en Situations d'Urgence
OING	Organisation internationale non gouvernementale
ONG	Organisation non gouvernementale
OMS	Organisation mondiale de la Santé
SM	Santé mentale
SMSPS	Santé mentale et soutien psychosocial
SPS	Soutien psychosocial
SPS-ASE	Soutien psychosocial et apprentissage socio-émotionnel
TICC	Personnel enseignant en situations de crise
TTC	Collège de formation du personnel enseignant
UNESCO-IBE	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture - Bureau international d'éducation
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
USAID	Agence Américaine pour le Développement International

Liste des illustrations

Illustration 1	Cadre d'orientation sur la note d'orientation concernant le bien-être du personnel enseignant	15
Illustration 2	Pyramide SMSPS pour le bien-être du personnel enseignant	19

Liste des tableaux

Tableau 1	Résumé des domaines et des Normes minimales de l'INEE	25
------------------	---	----

Liste des encadrés

Encadré 1	Ne pas nuire	17
Encadré 2	Pratiques d'enseignement holistique	18
Encadré 3	Lutter contre la stigmatisation	21
Encadré 4	La voix des enseignants et enseignantes	23
Encadré 5	Transfert de tâches	<u>30</u>

Liste d'exemples sous les projecteurs

Coup de projecteur 1	Travailler avec les parents pour comprendre les besoins des apprenants vulnérables au Népal	35
Coup de projecteur 2	Donner des ressources et des bourses d'études par l'intermédiaire de l'Université de Simón Bolívar au Venezuela	35
Coup de projecteur 3	Coordination avec les guérisseurs traditionnels et les services de santé primaire pour aider les personnes réfugiées dans l'Est du Tchad	39
Coup de projecteur 4	Utilisation du guide d'intervention mhGAP (mhGAP-IG) pour les troubles mentaux, neurologiques et liés à l'usage de substances dans les établissements de santé non spécialisés	45
Coup de projecteur 5	Examiner ce dont le personnel enseignant a besoin pour aider les enfants à apprendre à distance pendant la COVID-19	46
Coup de projecteur 6	Cartographie géospatiale des conflits armés et des catastrophes naturelles pour l'égalité d'accès aux itinéraires scolaires et aux écoles	50
Coup de projecteur 7	T.A.Y.O. Naman! (Tulong, Alaga, Yakap at Oras para sa mga Tagapagtaguyod ng Edukasyon) Kumustahan, Philippines	53
Coup de projecteur 8	Donner des kits scolaires au personnel enseignant et aux étudiant(e)s du Venezuela	56
Coup de projecteur 9	Le guide du programme de santé mentale de l'école africaine au Malawi et en Tanzanie	60
Coup de projecteur 10	Sammarth, Indian Institute of Management Ahmedabad et EmpowerEd, Fondation Together In Development & Education	64
Coup de projecteur 11	Des enseignants se soutiennent mutuellement grâce au mentorat dans le camp de personnes réfugiées de Kakuma, au Kenya	67
Coup de projecteur 12	Reporter les examens ou adapter les systèmes d'évaluation en réponse à la COVID-19 en Amérique latine	70

Coup de projecteur 13	Déclaration de l'IGAD de Djibouti sur l'éducation régionale des personnes réfugiées	75
Coup de projecteur 14	Programme d'éducation syrien de Manahel	78
Coup de projecteur 15	CORE pour le personnel enseignant	80
Coup de projecteur 16	Faire le point avec le personnel enseignant et développer leurs efforts de soins auto-administrés à La Vega - Caracas	81
Coup de projecteur 17	Éducation Sans Délai prend une position ferme sur le bien-être du personnel enseignant dans le plan du programme pluriannuel de résilience (MYRP - PPR)	86
Coup de projecteur 18	Plan d'action de la déclaration de Djibouti sur l'éducation des réfugiés	89

Introduction

« L'enseignant(e) peut faciliter la vie d'un élève... mais l'enseignant(e) doit se sentir suffisamment bien pour venir en classe et influencer positivement ses élèves lors de leurs interactions. Même si c'est seulement pour donner un sentiment de sécurité aux élèves... si en tant qu'enseignant(e), vous vous sentez en sécurité et vous avez quelqu'un pour vous soutenir, vous autonomiser quant à vos compétences, évidemment, tout ceci se répercute sur les étudiant(e)s en salle de classe. »

- Amena, enseignante, Jordanie

« La situation [COVID19] m'a forcée à travailler de plus en plus à domicile et a affecté mes travaux domestiques en tant que femme et que mère. Mes relations sociales s'étaient extrêmement taries et cela m'a rendue, la plupart du temps, stressée, anxieuse et fatiguée mentalement et physiquement. »

- Rokkya, enseignante, Palestine

Les urgences humanitaires empêchent des millions d'enfants de se rendre à l'école et menacent le bien-être des élèves, des étudiants et étudiantes et du personnel enseignant. Nous soutenons souvent les enseignants afin d'améliorer le bien-être et l'apprentissage des étudiants, mais nous nous concentrons rarement sur le bien-être des enseignants pour leur propre bien-être. De nombreux enseignants en situations d'urgence sont extrêmement résistants, mais certains ont besoin d'aide pour soutenir leur propre bien-être. Sans cela, ils et elles peuvent se sentir isolées, fâchées, perdues et stressées, comme la pandémie de COVID-19 l'a bien montré.

Cette Note d'orientation vous apporte des conseils sur comment soutenir le bien-être du personnel enseignant dans les 5 domaines des Normes minimales de l'INEE (2010). Elle explique comment :

- favoriser la santé mentale et le soutien psychosocial (SMSPS) du personnel enseignant ;
- créer des environnements de travail plus propices pour les enseignants et enseignantes ; et
- améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant en situations de crise. Nous offrons également des ressources, des outils et des exemples de ces normes à l'œuvre.

Pourquoi cette Note d'orientation ?

Cette Note d'orientation approfondit les Normes minimales de l'INEE. Si vous travaillez dans l'éducation en situations d'urgence (ESU) et d'autres secteurs (tels la protection, la finance, EAH), vous pouvez l'utiliser pour soutenir le bien-être du personnel enseignant.

La Note d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant s'appuie sur le travail des Groupes de Travail collaboratif sur le soutien psychosocial et l'apprentissage social et émotionnel (SPS-ASE) et sur le personnel enseignant en situations de crise (TiCC) de l'INEE. Ceci inclut les [Normes minimales de l'INEE pour l'éducation : Préparation, Intervention, Rétablissement](#) (2010), [Étude du secteur : Le bien-être des enseignants](#) (Falk et al., 2019) et la [Cartographie sur les outils et les ressources pour le bien-être du personnel enseignant et rapport d'analyse sur les lacunes](#).¹ Les personnes consultantes et les membres du Groupe de Référence sur le Bien-être du Personnel Enseignant ont tenu des ateliers en anglais et en espagnol avec des membres de l'INEE dans différents pays pour recueillir leurs opinions. Les Groupes de Travail collaboratif SPS-ASE et TiCC ont également recueilli des études de cas dans leur rapport [Des pratiques prometteuses dans la gestion, le développement professionnel et le bien-être du personnel enseignant](#) (INEE, 2019) et s'appuient dessus via une [carte interactive en temps réel](#). L'INEE a également mis en place une [Communauté de pratique \(CdP\)](#) en ligne pour aider à partager les connaissances ESU, amplifier les voix, développer les ressources, informer les politiques, bâtir les capacités, entreprendre un plaidoyer commun et identifier le contenu digne d'être disséminé à un plus grand nombre.²

Nous incluons des citations directes uniquement. Pour des ressources et de la lecture de contexte, veuillez vous référer à la bibliographie à la page 90.

A qui cette note s'adresse-t-elle ?

Ces directives s'adressent aux personnes qui travaillent dans les secteurs de l'humanitaire et du développement. Le bien-être du personnel enseignant dépend de nombreuses choses, aussi vaut-il mieux inclure de nombreux secteurs. Par exemple, nous devons travailler avec le secteur de la santé pour fournir la [SMS-ASE](#) et le secteur de la protection veille à la sécurité du personnel enseignant (et des étudiants et étudiantes) à l'école. Nous offrons des conseils aux **acteurs et actrices clés dans différents secteurs** afin que les enseignants puissent être soutenus de toutes parts.

1 Pour plus d'informations sur ces ressources clés, voir l'annexe I.

2 Cette CdP fonctionne par le biais du service de messagerie Slack. Il comprend différents canaux de communication en fonction des thèmes ou des intérêts, et il y a un canal pour les enseignants et les enseignantes. Pour la rejoindre, inscrivez-vous via le lien ci-dessous : shorturl.at/cnBR

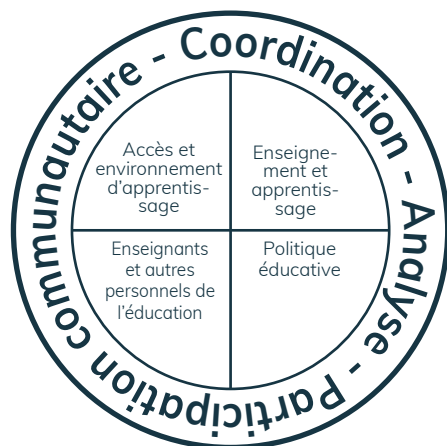
Comment est organisée cette Note d'orientation ?

Le cadre de cette Note d'orientation est issu des Normes minimales de l'INEE (2010). Les Normes minimales incluent 19 normes dans 5 domaines (voir l'image). Elles sont utilisées en situations de conflit et de crise et régissent :

- la sauvegarde et la protection
- l'éducation et la formation des enseignants
- les programmes d'études et la rémunération

Tous ces facteurs affectent le bien-être du personnel enseignant, mais parce qu'elles ont été rédigées avant que le bien-être du personnel enseignant ne devienne une priorité, il existe certaines lacunes dans les Normes minimales de 2010. Ici, nous comblons ces lacunes et expliquons comment les 19 Normes minimales se rapportent au bien-être du personnel enseignant et comment vous pouvez l'encourager.³

L'illustration 1 ci-dessous montre l'organisation de cette Note d'orientation. Elle explique l'interaction entre les Normes minimales, les 3 principes du bien-être du personnel enseignant (expliqués ci-dessous) et le modèle socio-écologique du bien-être du personnel enseignant. Elle montre également comment le bien-être du personnel enseignant dépend du contexte et est lié au travail des organisations humanitaires et de développement.⁴



³ Nous avons rédigé la Note d'orientation sur le bien-être du personnel enseignant via un processus consultatif (voir l'annexe II pour connaître l'approche et la méthode). Au moment où nous rédigeons la Note, les Normes minimales étaient également en cours d'être mises à jour.

⁴ Les Groupes de Travail collaboratif sur le SPS-ASE et sur le TiCC de l'INEE préconisent des approches organiques, locales et communautaires pour soutenir le personnel enseignant. C'est la raison pour laquelle la Note d'orientation est organisée pour encourager les connaissances locales en se concentrant sur elles.

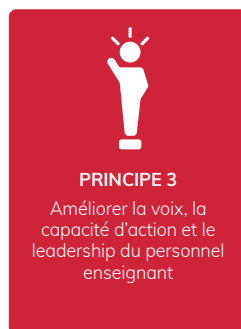
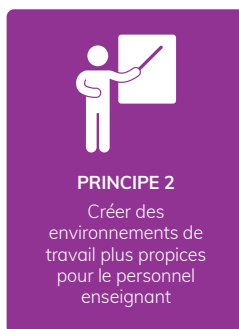
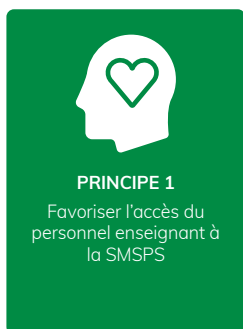
Illustration 1. Cadre d'orientation sur la note d'orientation concernant le bien-être du personnel enseignant



Nous basons nos conseils sur les 3 principes du bien-être du personnel enseignant :

1. Favoriser la santé mentale et le soutien psychosocial du personnel enseignant (SMSPS)
2. Créer des environnements de travail plus propices pour le personnel enseignant
3. Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant

Nous avons choisi ces principes après avoir consulté de nombreuses personnes, y compris des enseignants et des enseignantes. Les enseignants en situations de crise sont pleins de ressources, résistants et peuvent souvent soutenir leur propre bien-être. Le principe 3 cherche à favoriser le bien-être du personnel enseignant en se servant de ressources qu'ils et elles possèdent déjà. Vous devriez également demander directement aux enseignants ce dont ils et elles ont besoin et essayer de comprendre comment leurs sentiments à l'égard de leur travail les affectent.



Ces trois principes sont liés. Par exemple, les enseignants ont besoin d'environnement de travail sûr (**Principe 2**) pour aider leur santé mentale et leur bien-être (**Principe 1**). Les enseignants devraient décider (**Principe 3**) comment vous pouvez les soutenir au mieux. Le contraire vaut également : les enseignants ne peuvent prendre l'initiative (**Principe 3**) que s'ils et elles sont rémunérées équitablement pour ce travail (**Principe 2**), et ils et elles doivent être en bonne santé pour contribuer (**Principe 1**).⁵

Nous discutons de chaque Norme minimale et de chaque Principe en termes d'**indicateurs, actions, outils** et d'**exemples** :

1. **Indicateurs** : Pourquoi cette Norme minimale est-elle importante et pourquoi est-elle parfois difficile à atteindre ?
2. **Action** : Qu'est-ce qui marche ?
3. **Outils** : Ressources, base de données et plateformes qui vous aident à trouver plus d'idées et d'outils.
4. **Exemples** : Nous avons tenté de trouver des ressources et des exemples actuels pour chaque norme, mais il y a des lacunes. Veuillez nous envoyer vos suggestions par e-mail : teacher-wellbeing@inee.org

⁵ Les trois principes sont liés et interdépendants, mais la Note d'orientation donne des conseils et suggère des actions là où elles ont le plus d'impact ou pour les cas les plus courants.

Comment utiliser cette Note d'orientation

Nous nous sommes basés sur le travail de l'INEE sur le bien-être du personnel enseignant pour rédiger cette Note d'orientation. L'annexe I contient davantage de ressources et vous pouvez y accéder facilement en cliquant sur les liens contenus dans cette Note d'orientation. De plus :

- Nous utilisons des acronymes pour les Normes minimales. Par exemple, [D3N1](#) signifie « Domaine 3 Norme 1 » (programme scolaire). Cliquez sur les liens pour les lire.
- Nous expliquons les idées et les mots clés (en **gras**) dans le **glossaire**. Cliquez sur les liens pour les lire.

Vous devez adapter les conseils de cette Note d'orientation aux circonstances de chaque enseignant(e). Comme dans toutes les Notes d'orientation de l'INEE, « les stratégies mentionnées sont là pour inviter à la réflexion plutôt que pour donner des mesures normatives ; il sera nécessaire de s'adapter à chaque contexte unique » (INEE, 2013, p.9). Veuillez vous demander :

1. **Qui sont les enseignants dans cette urgence ?** À quelle(s) communauté(s) appartiennent-ils et elles ? Quels avantages ont-ils et elles ? De quoi ont-ils et elles besoin ? À quels risques sont-ils et elles confrontés ? Font-ils et elles partie de groupes vulnérables (statut de personne déplacée/réfugiée, genre, ethnicité, religion ou handicaps potentiels) ?
2. **De quel genre d'urgence s'agit-il ?** Le conflit armé est différent des catastrophes environnementales ou des urgences sanitaires.
3. **De quelle phase d'urgence s'agit-il ?** Le bien-être du personnel enseignant diffère selon les phases de préparation, d'intervention et de relèvement.
4. **Quelles ressources sont disponibles ?** Il pourrait être nécessaire de dresser une liste des ressources humaines, matérielles et financières au niveau local, national et international.
5. **Quels risques dois-je prendre en compte ?** Le plus important est le principe « ne pas nuire » (expliqué à l'encadré 1).

Encadré 1. Ne pas nuire

« Ne pas nuire » signifie que les approches, processus et interventions ne devraient jamais nuire aux personnes enseignantes ou prestataires, ni empirer les effets de l'urgence. Vous pouvez trouver ici des stratégies pour réduire le risque de nuire du SMSPS : [Directives du CPI concernant la SMSPS dans les situations d'urgence](#) (2007, p. 10) ; et [Le Manuel Sphère](#) (2018, p. 61-62).

Principes du bien-être du personnel enseignant en situations d'urgence

« Ce que j'aimerais, c'est que le reste du monde sache que nous autres enseignants travaillons dans des conditions qui sont souvent difficiles, étant donné le contexte de terrorisme dans la région du Sahel, qu'il sache tout d'abord que les enseignants travaillent souvent dans un contexte peu propice à la sécurité, mais qu'ils font des efforts louables pour transmettre des connaissances aux élèves dont ils sont responsables. »

- Ouoba Leopold, enseignant, Burkina Faso

PRINCIPE 1. Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



La santé mentale et le soutien psychosocial (SMSPS) représente « tout type de soutien local ou externe visant à protéger ou favoriser le bien-être psychosocial et/ou prévenir ou traiter les troubles mentaux » (IASC, 2007, p. 1). Dans le contexte ESU, la SMSPS inclut tout ce qui favorise et protège la santé mentale et le bien-être psychosocial et les pratiques d'enseignement holistiques des enseignants (voir encadré 2).

Les enseignants ayant des troubles de santé mentale et des défis psychosociaux ont besoin de services SMSPS adaptés à leurs circonstances et qui les aident à se comprendre eux-mêmes. Lorsqu'ils et elles peuvent mieux prendre soin d'eux et elles, ils et elles peuvent créer des environnements d'apprentissage positifs, gérer le stress et prévenir l'épuisement professionnel (burn-out).

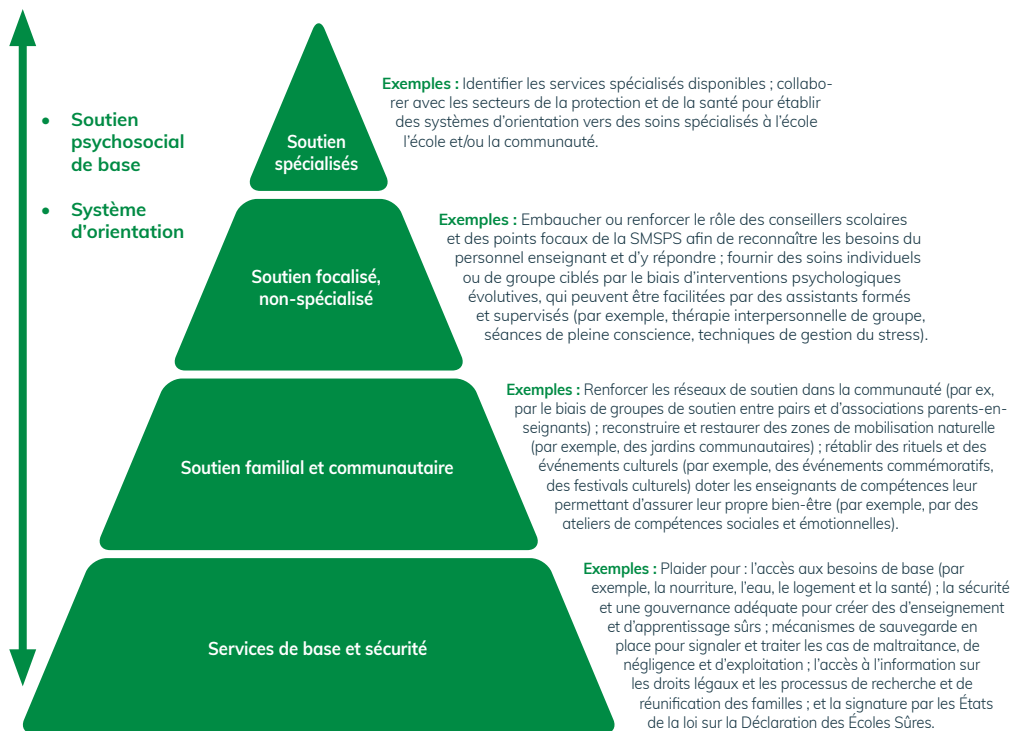
Encadré 2. Pratiques d'enseignement holistique

« Les pratiques d'enseignement holistiques » signifient que les enseignants peuvent être eux-mêmes et elles-mêmes (du point de vue intellectuel, émotionnel, de l'imaginaire et corporel) pour enseigner plus efficacement et complètement (adapté de UNESCO-IBE, 2021). Pour ce faire, les enseignants doivent connaître et soutenir leur santé mentale et leurs compétences psychosociales. Vous pouvez soutenir les enseignants et enseignantes en :

- organisant des séances d'information sur la santé mentale et le bien-être psychosocial
- organisant des séances de formation sur les compétences sociales et émotionnelles
- préconisant que les compétences sociales et émotionnelles fassent partie du programme d'études national (D3N1), de la pédagogie (D3N3), des systèmes d'évaluation (D3N4) et des politiques d'éducation et de formation des enseignants (D3N2).

La pyramide d'intervention IASC (CPI - 2007) peut vous aider à comprendre comment satisfaire les besoins du personnel enseignant (illustration 2). Il existe quatre niveaux de soutien. Idéalement, plus vous montez dans la pyramide, moins les enseignants auront besoin de soutien. Nous décrivons les quatre niveaux ci-dessous, avec des exemples d'interventions et d'activités⁶.

Illustration 2. SMSPS pour le bien-être du personnel enseignant



⁶ Certaines activités peuvent se produire à plus d'un niveau, en fonction du niveau technique (clinique) du soutien et de qui l'offre (un leader communautaire qui enseigne des exercices de pleine conscience se situe au niveau de soutien familial et communautaire, mais un psychologue qui propose une thérapie cognitive basée sur la pleine conscience se situe au niveau de soutien spécialisé).

Adapté de : IASC (2007), ESD (2021) et Kit des standards minimums de la SMSPS (2021)

- **Services de base et sécurité** : Plaide en faveur des conditions minimales et des normes de santé, de sécurité et de dignité des enseignants (pour des exemples voir [D2N1](#), [D4N3](#)).⁷
- **Soutien familial et communautaire** : Renforce et mobilise les compétences et ressources des familles et des communautés afin d'encourager le rétablissement, la résilience, le bien-être mental et psychosocial du personnel enseignant (pour des exemples, voir [D1N1](#), [D2N2](#)).
- **Soutien focalisé, non-spécialisé** : Renforce les mécanismes de défense et les compétences de développement personnel du personnel enseignant (voir [D2N2](#)). La programmation est souvent fournie par les prestataires non spécialistes formés et supervisés (comme les travailleurs de la santé communautaires) ; et ils et elles devraient également répondre aux besoins des enseignants vulnérables, tels les enseignants et enseignantes ayant des handicaps ou ayant été victimes de violence basée sur le genre.
- **Soutien spécialisé** : Soutien des enseignants qui peuvent avoir besoin de soins cliniques dispensés par des spécialistes de la santé mentale (par exemple, des infirmiers psychiatriques, des psychologues, des psychiatres) pour faire face à de graves problèmes de santé mentale et à d'autres complications (notamment en raison d'un traumatisme grave, de problèmes de toxicomanie ou d'un handicap pour des exemples, voir [D2N2](#)).

En outre, deux considérations transversales doivent être prises en compte à tous les niveaux (également reflétés dans l'illustration 2 ci-dessus) :

- **Soutien psychosocial de base** : Ceci signifie « une intervention basique, humaine et compatissante à la souffrance et un point d'entrée pour approfondir le soutien et l'aiguillage » (SMSPS MSP, 2021). Ceci inclut l'utilisation de compétences d'assistance de base pour comprendre les besoins et les préoccupations des enseignants ; les écouter, les rassurer et les aider à se sentir calmes ; les connecter à l'information, les soutenir et les protéger de tout préjudice additionnel. Des approches telles que [Les premiers soins psychologiques](#) (IFRC, 2018) peuvent être utilisées ici.
- **Systèmes d'orientation** : Instaurez des systèmes d'orientation pour les besoins à travers tous les niveaux, en travaillant avec les autres secteurs (comme la santé, la protection, le genre et la religion).

⁷ À ce niveau, vous n'offrez pas d'habitude directement des services et de la sécurité de base, mais incitez à en discuter à travers tous les secteurs (UNICEF, 2018). Donc dans le principe 1, vous trouverez des conseils pour inciter ceci. Les principes 2 et 3 discutent de comment les concevoir et les mettre en œuvre.

Encadré 3. Gérer la stigmatisation

Dans certaines cultures, la santé mentale et le bien-être psychosocial sont stigmatisés, et les enseignants peuvent avoir peur de demander de l'aide. Vous pouvez les aider en :

- utilisant un langage qui les mette à l'aise et en vous adaptant à la culture locale (voir [D1N3](#))
- intégrant des services SMSPS dans des systèmes et des secteurs qui ne portent pas de stigmates (comme des mécanismes de soutien communautaires/scolaires existants)
- travaillant avec des guérisseurs traditionnels locaux pour combiner les soins traditionnels aux pratiques cliniques
- parlant à la communauté pour comprendre et transformer les biais et les pré-occupations concernant la santé mentale et le bien-être psychosocial
- œuvrant pour normaliser la [SMSPS](#)
- prenant en compte les différentes stigmatisations affectant les hommes et les femmes. Dans certaines cultures, les enseignants masculins peuvent ne pas chercher d'aide car ils croient que les hommes ne devraient pas exprimer leurs sentiments ou demander de l'aide. Pour mettre un terme à la stigmatisation, vous devez comprendre d'où elle vient.

Former toutes et tous les bénévoles ou les employés qui recueillent des données de SMSPS ou qui participent à des activités de SMSPS pour comprendre les problématiques éthiques et sécuritaires et les compétences de soutien psychosocial de base (voir [D1N3](#) pour des ressources du [Kit de service minimum de SMSPS](#)).

PRINCIPE 2. Créer des environnements de travail plus propices pour le personnel enseignant



Les enseignants éprouvent un sentiment d'efficacité personnelle et de satisfaction au travail lorsqu'ils et elles sont en mesure de bien faire leur travail et en confiance.

Nous avons sondé plus de mille enseignants en situations d'urgence pour ce projet. Ce qu'ils et elles trouvaient le plus stressant étaient les bas salaires, les ressources d'enseignement limitées et les comportements difficiles des élèves.

Ils et elles nous ont dit que le **développement professionnel des enseignants (DP)** et les réseaux sociaux professionnels étaient importants pour leur bien-être. Sans bon développement professionnel (**DP**), les enseignants sont plus stressés et moins enclins à recourir aux ressources et au soutien pour résoudre des problèmes au travail. Les formations d'enseignant de type descendant (imposées par la hiérarchie) qui ne sont pas pertinentes ou sont un fardeau affectent également négativement leur bien-être.

Le Principe 2 met l'accent sur les environnements de travail du personnel enseignant qui incluent les ressources matérielles (D3N3) et humaines dont ils et elles ont besoin pour enseigner.⁸ Les enseignants se sentent bien et enseignent bien quand ils et elles ont :

- des écoles sûres et des transports de et vers les écoles sûrs, surtout pour les femmes
- des codes de conduite (D4N2) et des mécanismes de signalement clairs pour la violence sexuelle et basée sur le genre (VSBG)
- des services EAH (WASH), de nutrition, de médecine et de santé (y compris des produits d'hygiène menstruelle pour les enseignantes et un soutien pour les enseignants atteints de handicaps ou de maladies chroniques, par exemple)
- des services de santé mentale spécialisés
- l'équipement nécessaire pour enseigner, y compris des **manuels et ouvrages supplémentaires**, de l'équipement de laboratoire pour les sciences et des machines pour les instituts d'enseignement et de formation technique et professionnelle (EFTP)
- du soutien et du développement professionnel (D4N2) pertinents

Le Principe 2 enseigne également aux enseignants comment tirer le maximum de leur environnement. « L'environnement de travail » inclut également les politiques, les structures et les autres personnes :

- Au niveau de l'école, les relations enseignant-élève (D3N3), les relations entre enseignants, le leadership de l'école et le soutien/la supervision de l'enseignement (D5N3)
- Au niveau des politiques, le programme d'études (D3N1) et les cadres d'évaluation (D3N4), les politiques de gestion des enseignants, la certification et le droit au travail (D5N1), l'éducation et la formation des enseignants et la rémunération (D4N2)

PRINCIPE 3. Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant



Le Principe 3 aborde trois domaines clés : la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant. Il vous encourage à envisager les politiques et la programmation de l'enseignement d'une manière qui s'appuie sur les forces du personnel enseignant et les considère comme des professionnels de talent qui peuvent se gérer et leur manière de travailler indépendamment. L'étude du secteur décrit ce que signifie la capacité d'action des enseignants en termes d'efficacité personnelle. Lorsque les enseignants développent des compétences et de la confiance en elles et eux, ils et elles apprennent qu'ils et elles ont une capacité d'agir et de changer les choses. C'est important dans les écoles, les communautés et au niveau des politiques, « où la participation dans la prise de décision, avoir un emploi et une rémunération sont des leviers potentiels pour soutenir l'efficacité personnelle et le bien-être du personnel enseignant » (Falk et al., 2019, p.13).

⁸ Leur environnement de travail façonne leurs besoins et opportunités en SMSPS. Le Principe 2 explore des conseils pour créer et permettre un environnement de travail aux enseignants, mais tout ce qui touche au SMSPS peut être trouvé dans le principe 1.

Le Principe 3 explique l'importance pour les enseignants de partager leurs réflexions sur les politiques et programmes qui les affectent car :

- les enseignants sont les experts de l'enseignement, de l'apprentissage et de leur propre bien-être personnel
- les enseignants se sentent plus dévoués aux politiques lorsqu'ils et elles peuvent les planifier et prendre des décisions les concernant
- la contribution des enseignants aux décisions est importante
- le leadership des enseignants améliore leur bien-être et renforce les systèmes éducatifs.

Vous pouvez améliorer la voix des enseignants de manières formelles et informelles, en utilisant des évaluations préliminaires des besoins (en particulier dans la phase d'intervention immédiate), des groupes de consultation ou en impliquant les enseignants dans la création de politiques et de programmes (voir encadré 4). La recherche participative, telle que la recherche-action ou la recherche basée sur la conception, permet aux enseignants de réfléchir à et d'améliorer leur enseignement.⁹

Encadré 4. La voix des enseignants et des enseignantes

Améliorer la voix des enseignants ne devrait pas être purement symbolique.

La participation doit être facultative, afin de ne pas peser sur ou nuire aux enseignants. Mettez en place des mécanismes de sauvegarde pour aider les enseignants bouleversés par des souvenirs difficiles qui peuvent remonter à la surface durant le processus.

L'équité est également importante.

Assurez-vous que les enseignants vulnérables aient un accès équitable (en particulier les femmes, les enseignants déplacés ou réfugiés, issus de minorités ethniques ou atteints de handicaps). Vous pouvez également fournir davantage de services (tels que la garde d'enfant ou un transport sûr et gratuit) afin d'encourager leur participation.

La capacité d'action du personnel enseignant implique que les enseignants développent une raison d'être, fixent des objectifs et aient une autonomie professionnelle. Lorsque les enseignants ont une autonomie professionnelle, ils et elles ont l'autorité de prendre des décisions concernant leur travail. Ceci inclut l'autonomie dans le programme scolaire et pédagogique, ainsi que posséder les ressources et la formation nécessaires pour développer leurs compétences à adapter ou différencier le programme scolaire (D3N1), leur manière d'enseigner (D3N3) et les outils d'évaluation (D3N4). L'autonomie professionnelle peut améliorer la satisfaction au travail du personnel enseignant, ce qui favorise leur bien-être (Falk et al., 2019).

Les enseignants peuvent également développer des compétences de leadership informel pour renforcer leur capacité d'action. Le leadership formel peut impliquer de travailler en tant que coach, mentor ou leader dans des associations de parents d'élèves et d'en-

⁹ Nous définissons et approfondissons ces approches dans la Note d'orientation.

seignants ou dans le comité de gestion de l'établissement scolaire. Le leadership officiel implique de diriger des changements et des projets. Vous pouvez mettre en valeur le travail du personnel enseignant (D2N2), ou les aider à concevoir et mener à bien des projets scolaires et communautaires qui répondent à leurs besoins d'enseignement (D1N1).¹⁰ Toutes les opportunités de leadership doivent être bénévoles et rémunérées.

Favoriser le bien-être du personnel enseignant grâce aux Normes minimales de l'INEE

« Je n'oublierai jamais ce jour du 10 août 2016, quand je suis rentrée à la maison portant mon uniforme de remise des diplômes et tenant mon diplôme d'enseignante. Je pouvais voir chez mes voisins les sentiments partagés de choc et de surprise... Ce sentiment d'accomplissement était gratifiant après des années de scepticisme et de difficultés. »

- Lidia Napaua, enseignante, Mozambique

Aperçu des Normes minimales et des trois principes directeurs

L'aperçu des Normes minimales vous montre comment celles-ci sont liées aux trois principes directeurs. Il vous donne une vue d'ensemble de ce que vous trouverez dans la Note d'orientation et c'est également une table des matières afin que vous puissiez cliquer sur les numéros de page pour vous rendre directement aux sections que vous souhaitez lire.

¹⁰ Il existe peu de recherches sur le leadership des enseignants en situations d'urgence.

Tableau 1. Résumé des domaines et des normes des Normes minimales de l'INEE (2010)

DOMAINE 1. NORMES FONDAMENTALES D1N1. Participation communautaire D1N2. Ressources communautaires D1N3. Coordination D1N4. Analyse : Évaluation D1N5. Analyse : Stratégies d'intervention D1N6. Analyse : Suivi D1N7. Analyse : Évaluation	DOMAINE 3. ENSEIGNEMENT ET APPRENTISSAGE D3N1. Programmes scolaires D3N2. Formation, développement professionnel (DP) et appui D3N3. Enseignement et processus d'apprentissage D3N4. Évaluation des résultats de l'apprentissage
DOMAINE 2. ACCÈS ET APPRENTISSAGE D2N1. Égalité d'accès D2N2. Protection et bien-être D2N3. Etablissements et services	DOMAINE 4. ENSEIGNANTS ET AUTRES PERSONNELS DE L'ÉDUCATION D4N1. Recrutement et sélection D4N2. Conditions de travail D4N3. Appui et supervision
	DOMAINE 5. POLITIQUE ÉDUCATIVE D5N1. Formulation des politiques et des lois (lois nationales et subnationales) D5N2. Planification et mise en œuvre (liens entre national/subnational et mondial et/ou régional)

Domaines et Normes minimales de l'INEE (2010)	Accès au SMSPS : processus, approches et interventions qui favorisent et protègent le bien-être et les pratiques d'enseignement holistiques des enseignants	Environnements de travail favorables : fournir des ressources, des établissements, des structures et des politiques qui soutiennent les enseignants	Voix et capacité d'action : donner aux enseignants des opportunités de participer aux processus qui les affectent, afin de développer autonomie professionnelle et leadership
Domaine 1. Normes fondamentales 1. Participation communautaire a. Participation [D1N1] b. Ressources [D1N2] 2. Coordination [D1N3] 3. Analyse a. Évaluation préliminaire [D1N4] b. Stratégies d'intervention [D1N5] c. Suivi [D1N6] d. Évaluation [D1N7]	1. Renforcer la participation communautaire et soutenir la santé mentale et le bien-être psychosocial des enseignants grâce aux ressources de la communauté 2. Aider les différents secteurs et acteurs et actrices à travailler ensemble pour soutenir la santé mentale et le bien-être psychosocial du personnel enseignant 3. Évaluer les besoins des enseignants et enseignantes en termes de santé mentale et de bien-être psychosocial, répondre à ces besoins et évaluer l'efficacité de la réponse	1. Offrir aux enseignants des ressources communautaires pour les aider dans leurs tâches liées ou non à l'enseignement 2. Soutenir l'enseignement et l'apprentissage de manière coordonnée 3. Comprendre et répondre aux besoins des enseignants et enseignantes, et évaluer l'efficacité des interventions	1. Donner au personnel enseignant les compétences et les connaissances dont ils et elles ont besoin pour travailler avec les communautés et utiliser les ressources locales 2. Traiter les enseignants comme des partenaires dans le cadre des stratégies de coordination et du travail avec les différentes parties prenantes 3. Impliquer les enseignants dans la création d'outils visant à évaluer, suivre et apprécier les interventions qui les touchent
Domaine 2. Accès et environnements d'apprentissage 1. Égalité d'accès [D2N1] 2. Protection et bien-être [D2N2] 3. Établissements et services [D2N3]	1. Veiller à ce que le personnel enseignant ait un accès équitable à des services de SMSPS de qualité et comprennent clairement comment y accéder 2. Intégrer les activités de SMSPS dans les initiatives de protection et de bien-être dans les lieux d'apprentissage 3. Travailler avec d'autres secteurs pour sécuriser les écoles et les routes vers les écoles ainsi que pour soutenir la santé mentale et le bien-être psychosocial des enseignants	1. Donner aux enseignants un accès équitable à l'éducation et aux formations, en particulier pour les personnes enseignantes en situations de déplacement forcés/réfugiées (et leurs familles) 2. Garantir la sécurité, la nutrition et la santé physique au travail 3. Donner au personnel enseignant les ressources et les structures matérielles basiques dont ils et elles ont besoin pour enseigner	1. Inclure la voix du personnel enseignant dans le choix et la conception des espaces d'apprentissage 2. Impliquer le personnel enseignant dans la conception des projets de protection et de bien-être 3. Impliquer le personnel enseignant dans la conception d'installations sûres et dans la mise en place des services scolaires

<p>Domaine 3. Enseignement et apprentissage</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Programmes scolaires [D3N1] 2. Formation, développement professionnel et appui [D3N2] 3. Enseignement et processus d'apprentissage [D3N3] 4. Évaluation des résultats d'apprentissage [D3N4] 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inclure les sujets relatifs à la <u>SMSPS</u> (y compris ASE) dans les programmes d'études des étudiants et veiller à ce que la stigmatisation et la discrimination soient abordées 2. Ajouter les sujets relatifs à la <u>SMSPS</u> (y compris ASE) dans les programmes scolaires des enseignants et les former régulièrement sur ces sujets. Discuter de la stigmatisation et de la discrimination 3. Utiliser l'appui des collègues, les espaces communautaires et envisager un transfert des tâches pour les emplois qui ne relèvent pas de l'enseignement 4. Intégrer la santé mentale, le psychosociale, et les compétences sociales et émotionnelles dans les évaluations 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Créer des programmes d'études qui respectent la culture locale et traitent les garçons et les filles sur un pied d'égalité. Intégrer des sujets pertinents de réponse aux urgences 2. Apporter aux enseignants une formation qui réponde aux besoins du contexte en termes de ressources et de programmes d'études 3. Donner aux enseignants des outils et des compétences dans le cadre de pédagogies adaptées et souples 4. Veiller à ce que la direction des écoles et les environnements scolaires soient favorables, et créer des procédures constructives et justes en matière de mentorat et d'inspection 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Créer les programmes d'études avec les enseignants. Encourager l'<u>autonomie professionnelle</u> pour l'innovation pédagogique 2. Impliquer les enseignants dans la formation des enseignants et le développement professionnel des enseignants 3. Aider les enseignants à s'améliorer, notamment grâce à la <u>recherche-action</u>. Encourager l'innovation pédagogique 4. Développer les systèmes d'évaluation avec les enseignants. Soutenir l'<u>autonomie professionnelle</u> des enseignants lorsqu'ils et elles adaptent de manière raisonnable les outils d'examen
---	--	--	--

<p>Domaine 4. Enseignants et autre personnel d'éducation</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Recrutement et sélection [D4N1] 2. Conditions de travail [D4N2] 3. Appui et supervision [D4N3] 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Créer des processus de recrutement et de sélection qui reconnaissent les besoins des enseignants en matière de <u>SMSPS</u>, de manière non discriminatoire et en prenant en compte les situations de crise 2. Intégrer l'accès aux services de <u>SMSPS</u> dans les contrats des enseignants et les programmes de rémunération. Indiquer clairement aux enseignants la procédure pour déposer des plaintes formelles. Créer des systèmes pour responsabiliser chacun 3. Recruter et former des personnes capables d'apporter des services de <u>SMSPS</u> 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aligner la sélection et le recrutement sur les qualifications et les intérêts du personnel enseignant 2. Aligner les contrats, les codes de conduite, les programmes de rémunération et les échelles salariales normalisées sur les qualifications des enseignants 3. Soutenir et superviser l'enseignement/l'apprentissage 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Créer des processus de recrutement et d'évaluation transparents qui traitent les enseignants comme des professionnels autonomes et compétents 2. Consulter les enseignants sur leurs contrats et les programmes de rémunération 3. Consulter les enseignants sur les structures de soutien aux enseignants, y compris les mécanismes d'évaluation. Proposer aux enseignants des postes <u>de direction formels et informels</u> pour qu'ils et elles s'entraident (systèmes de tutorat)
<p>Domaine 5. Politique éducative</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Formulation des politiques et des lois (nationales, subnationales, locales) [D5N1] 2. Planification et mise en œuvre (connexions entre mondial et national/infranational/local) [D5N2] 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Créer des politiques exhaustives et équitables qui soutiennent la santé mentale et le bien-être psychosocial du personnel enseignant 2. Renforcer les cadres, la recherche et le financement au niveau mondial pour soutenir la <u>SMSPS</u> des enseignants 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Utiliser des politiques exhaustives qui soutiennent les enseignants dans leur travail. 2. Renforcer les cadres, la recherche et le financement au niveau mondial pour soutenir les enseignants dans leur travail 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Collaborer avec les enseignants pour travailler sur la politique éducative 2. Créer des possibilités en matière <u>d'organisation des enseignants</u>, d'autonomie et de direction dans les cadres/normes internationaux [D5N2]

1. Stratégies visant à soutenir le bien-être du personnel enseignant dans le domaine 1

« Nous ne recevons qu'un tout petit salaire... Sans l'aide généreuse de la communauté, en particulier des parents, les simples repas de tous les jours ne seraient pas assurés... Le soutien des parents, des chefs d'établissement et des étudiants est tous les jours indispensable pour les enseignants. »

- Ja Aung, enseignante, Myanmar

Domaine no.1 : Normes fondamentales

Normes 1 et 2 : Participation communautaire

Participation (D1N1)

Les membres de la communauté participent activement, de manière transparente et sans discrimination, à l'analyse, la planification, la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des interventions éducatives.

Ressources (D1N2)

Les ressources de la communauté sont recensées, mobilisées et utilisées afin de mettre en œuvre des possibilités d'apprentissage appropriées aux différents âges.

Quelle est la participation communautaire à l'ESU et en quoi peut-elle promouvoir le bien-être du personnel enseignant ?

La participation communautaire invite les membres de la communauté¹¹ à utiliser leurs atouts, leurs compétences, leurs ressources et leurs idées pour soutenir les lieux d'apprentissage et les enseignants, afin d'aider le système éducatif à atteindre ses buts et ses objectifs.

Pour aider les enseignants, les communautés peuvent :

- Mettre en place des comités communautaires d'éducation (CCE, ou associations de parents d'élèves et d'enseignants, ou comités de gestion de l'établissement scolaire)
- Assumer des tâches qui ne relèvent pas de l'enseignement (transfert de tâches, voir l'encadré 5)
- Soutenir les activités qui encouragent le bien-être du personnel enseignant
- Sensibiliser sur l'importance pour les communautés de contribuer au bien-être du personnel enseignant
- Plaider auprès des décideurs (y compris les autorités locales, nationales et internationales) pour qu'ils et elles répondent aux besoins du personnel enseignant.

Les ressources communautaires, y compris les ressources humaines, intellectuelles, linguistiques, financières, et matérielles, peuvent également soutenir le bien-être du personnel enseignant en améliorant la sécurité, l'accès et la qualité des services.

Encadré 5. Transfert de tâches

Le transfert des tâches est « un processus dans le cadre duquel certaines des responsabilités des enseignants peuvent être déléguées à d'autres membres de la communauté (ou de l'école), réduisant ainsi la probabilité de stress lié au travail ou d'épuisement professionnel » (INEE, 2021, p.32). Le transfert des tâches peut consister à :

- faire l'appel des présences
- prendre des notes
- distribuer le matériel
- préparer les ressources
- apprendre aux membres de la communauté à utiliser la pyramide de la SMSPS de l'IASC (CPI pour acronyme en français) dans les écoles et les écoles communautaires

¹¹ La participation de la communauté concerne les parents ou les encadrants, les enfants et les jeunes, les organisations de la société civile, les ONG locales et les organisations religieuses, les syndicats d'enseignants et les chefs traditionnels. Elle consiste à œuvrer pour que les hommes et les femmes soient représentées de manière équitable, et pour que les minorités sexuelles et les autres groupes marginalisés, y compris les personnes en situation de handicap ou les minorités ethniques, raciales et linguistiques, soient représentées de manière juste.

Quels sont les obstacles à la participation aux efforts de bien-être du personnel enseignant ?

- Un manque de comités communautaires d'éducation, ou des relations de pouvoir inégales, ou un manque de confiance dans ces communautés (ou en général). Les enseignants doivent alors travailler plus dur pour trouver un soutien ailleurs.
- La communauté n'est pas très disposée à soutenir le bien-être du personnel enseignant. Les gens peuvent ne pas comprendre pourquoi c'est important ou ne pas faire confiance aux enseignants. Les enseignants peuvent ne pas avoir confiance en la communauté pour les aider ou les soutenir.
- Il n'y a pas assez de ressources. Si les contributions des parties prenantes locales et des enseignants ne sont pas reconnues, elles ne seront pas adoptées au niveau local et ne seront donc pas durables.

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Rappeler aux communautés l'importance du personnel enseignant et leur droit à la santé mentale et au bien-être psychosocial
- Mener des activités de sensibilisation sur la santé mentale (comme des ateliers de sensibilisation ou des campagnes de plaidoyer) pour les communautés et les décideurs. Enseigner l'importance de la SMSPS pour les enseignants et lutter contre la stigmatisation. Encourager la bienveillance et la protection du personnel enseignant
- Trouver et renforcer les initiatives et les structures communautaires (par exemple des groupes de soutien) qui peuvent soutenir la santé mentale et le bien-être psychosocial du personnel enseignant. Se concentrer sur les groupes vulnérables, y compris les survivants de violences sexuelles et basées sur le genre, sur les enseignants en situation de déplacement forcé, et sur les enseignants en situation de handicap
- Garder la liste de tous les services de SMSPS dans la communauté et partagez-la avec le personnel enseignant. La mettre à jour régulièrement
- Enseigner et encourager les familles et communautés à soutenir la santé mentale et le bien-être psychosocial du personnel enseignant (pour l'utilisation du Soutien psychosocial de base et programmation individuelle et de groupe non spécialisée, voir D2N2)
- Demander aux enseignants et aux directeurs d'école quels sont les endroits sûrs où les communautés peuvent se connecter et aider à reconstruire et à restaurer ces endroits (comme les parcs, les centres communautaires et les espaces de rassemblement des femmes).
- Travailler avec des guérisseurs traditionnels et des chefs religieux pour promouvoir des événements communautaires avec l'objectif de rétablir des événements de commémoration, des rituels ou des événements culturels. Inclure la prière et la spiritualité en services de soutien
- Faire campagne pour que les ressources de SMSPS soit une priorité élevée dans les programmes de développement humanitaire afin d'obtenir plus de financement



- Créer et améliorer les CEC, les syndicats du personnel enseignant et autres organisations qui renforcent la voix des enseignants et améliorent la collaboration et la confiance
- Aider, et recruter d'autres personnes pour aider, pour que les enseignants puissent déléguer (**transfert des tâches**) et alléger leur charge de travail
- Demander à des membres de confiance de la communauté de contribuer en tant qu'assistants de classe ou agents de liaison scolaire. Ils et elles peuvent aider à faire face au harcèlement ou abus à l'école et sur le chemin de l'école
- Utiliser les ressources locales dans les écoles, y compris les trousse de premiers soins, le PPE ou les matériels EAH
- Utiliser les systèmes de gestion de l'éducation (SIGE) pour traquer les ressources, surtout dans les zones rurales et éloignées
- Soutien aux relations positives et promouvoir les négociations pour gérer les conflits (notamment entre les communautés d'accueil et les réfugiés ou les ethnies minoritaires). Vous pouvez le faire en créant des codes de conduite qui rendent les écoles et les sites d'apprentissage sûrs
- Partager les informations en ce qui concerne l'urgence et les ressources avec les écoles et les communautés. S'assurer qu'elles sont dans les langues locales et autochtones et sont accessibles aux enseignants vivant avec un handicap (utiliser des interprètes en langue des signes, des histoires sociales et des guides visuels)
- Plaider auprès des gouvernements, des décideurs politiques et autres pour répondre aux besoins du personnel enseignant



- S'assurer que toutes et tous les enseignants peuvent rejoindre les comités de gestion scolaire ou travailler avec les associations des parents d'élèves - enseignants s'ils et elles le souhaitent
- Aider les enseignants à créer des relations avec les familles et la communauté
- Aider les enseignants à réfléchir aux besoins spécifiques de leurs écoles et communautés et à créer des projets ou des plans pour en discuter. Utiliser la [recherche-action](#) scolaire ou communautaire et le **travail de développement dirigé par les enseignants**
- Inviter les enseignants à créer et à partager des ressources. S'assurer que les enseignants représentent des identités différentes, afin de ne pas renforcer les dynamiques de pouvoir et les stéréotypes existants (comme avoir des hommes comme leaders et des femmes dans des rôles de soutien)
- Former les enseignants à accéder et à adapter les ressources locales ou internationales telles que les ressources pédagogiques libres (OERs) en ligne
- Former les enseignants à s'auto-organiser et à défendre leurs droits

Ressources de soutien pour la participation communautaire

- [Directives du CPI concernant la SMSPS dans les situations d'urgence \(2007\)](#) :
 - Aide mémoire 5.1 : Créer les conditions pour une mobilisation des communautés, leur appropriation et leur contrôle de l'intervention d'urgence dans tous les secteurs (p. 103-110)
 - Aide mémoire 5.2 : Promouvoir l'entraide et le soutien social communautaire (p. 111-117)
 - Aide mémoire 5.3 : Créer des conditions favorables à des pratiques communautaires de conciliation culturelle, spirituelle et religieuse (p. 118-122)
 - Aide mémoire 6.4 : Apprendre à connaître et, le cas échéant, collaborer avec les systèmes de santé locaux, autochtones indigènes et traditionnels (p. 153-159).
- [Programmes de services minimums SMSPS \(2021\)](#) : 3.4 Soutenir les activités de SMSPS dirigées par la communauté.
- Réseau CDAC (2021). [Communautés pour l'approche de communication](#) pour agir avec/pour les communautés en situations d'urgence et de crise

Coup de projecteur 1 (initiative) : Travailler avec les parents pour comprendre les besoins des apprenants vulnérables au Népal

Les communautés et les parents aident les apprenants vulnérables à soutenir les enseignants au Népal.

Caritas a organisé un cours de formation d'un mois pour les mères d'enfants en situation de handicap (mental, auditif, visuel et physique) dans les camps de réfugiés bhoutanais. L'objectif était d'améliorer le bien-être psychosocial des mères et de développer leurs compétences en matière de premiers secours, de gestion du stress et de planification familiale. Les mères et les personnes vivant avec un handicap ont créé des groupes d'entraide (10 à 15 adultes) dans chaque camp et elles se rencontrent chaque semaine afin de s'entraider. Elles ont également discuté des besoins des personnes handicapées dans les camps. Les listes de besoins qu'elles ont créées ont aidé Caritas à comprendre comment soutenir efficacement ces enfants.

Source : « Women's Commission, 2008 » cité dans INEE, 2018, p. 29

Coup de projecteur 2 (initiative) : Donner des ressources et des bourses d'études par l'intermédiaire de l'Université de Simón Bolívar au Venezuela

AlumnUSB est une plateforme permettant aux diplômés de l'Université Simón Bolívar (USB) du Venezuela de se connecter et de soutenir leur université. AlumnUSB a fait don d'équipements, d'outils TIC, d'électronique et de pièces détachées pour aider l'administration, les services et le personnel enseignant de l'université. Il dispose d'un programme de bourses pour les étudiants à faible revenu ayant de bons résultats scolaires et décerne des prix d'enseignement aux enseignants. Ils et elles utilisent les dons pour les diplômés et des amis de l'université pour envoyer aux professeurs gagnants entre 50 et 100 USD par mois pendant un an maximum. Un professeur de l'USB a dit : « ce prix est une aide d'urgence, qui a sauvé les enseignants de l'USB de la faim extrême ».

Source : Exemple d'enquête sur l'éclaircissement – Professeur, Université de Simón Bolívar

Norme 3 : Coordination (D1N3)

Il existe des mécanismes de coordination de l'éducation qui appuient les parties prenantes travaillant à garantir l'accès à une éducation de qualité et la continuité de cette éducation.

Qu'est-ce que la coordination dans l'ESU et comment peut-elle favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

Si vous souhaitez soutenir une éducation de qualité, juste et inclusive en situations d'urgence et renforcer la cohérence entre l'aide humanitaire et le développement, vous devez coopérer avec différentes organisations pour utiliser efficacement les ressources. Les groupes de coordination tels que les clusters d'éducation, les groupes de travail sur l'éducation en situations d'urgence et les groupes locaux d'éducation (LEG) peuvent travailler ensemble pour que plus d'enfants dans le besoin reçoivent une meilleure éducation.

Quels sont les obstacles à la coordination aux efforts de bien-être du personnel enseignant ?

- Manque d'accès direct des enseignants aux groupes de coordination, de sorte que leurs voix ne sont pas entendues
- Les groupes de coordination ont des priorités concurrentes (comme la « lutte contre les incendies » alors que les urgences fluctuent, l'accès des apprenants et le développement professionnel)
- Manque de coordination entre les clusters ou les groupes de travail (entre le cluster d'éducation et les groupes de santé et de protection par exemple)
- Manque d'approches harmonisées des politiques de gestion du personnel enseignant, de l'éducation et de la formation du personnel enseignant, des cadres de qualification du personnel enseignant ou des normes de rémunération
- Soutien limité aux enseignants de l'éducation non formelle pour accéder aux programmes de certification (voir [D4N2](#)), ce qui affaiblit la cohérence humanitaire-développement
- Les travailleurs humanitaires et de développement ont des budgets, des sources de financement, des objectifs, des goûts du risque et des délais concurrents, ce qui rend difficile de resserrer l'écart entre l'humanitaire et le développement

Recommandations pour une égalité d'accès effective au bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Encourager les personnes travaillant dans le secteur de l'éducation à participer aux réunions du groupe de travail technique SMSPS
- Développer et mettre à jour des voies d'orientation conjointes afin que les enseignants puissent accéder aux services SMSPS et à d'autres soutiens (comme la protection, la santé, les moyens de subsistance, la nutrition, les soutiens religieux)
- Travailler avec les leaders religieux, les guérisseurs traditionnels et d'autres chefs communautaires sur les efforts de coordination
- Ajouter des activités SMSPS à d'autres systèmes lorsque cela est possible (comme les mécanismes de soutien communautaire, les systèmes scolaires formels/non formels, les services de santé généraux, les services sociaux). Ces systèmes atteignent plus de personnes et sont souvent plus durables et portent moins de stigmatisation

Créer un environnement de travail favorable



- Soutenir les enseignants travaillant ensemble pour les inciter à réclamer de meilleures politiques pour les enseignants et de meilleurs salaires (voir D5N2)
- Travailler avec les groupes de travail du secteur de l'éducation, les ministères et les institutions de formation du personnel enseignant pour harmoniser leur formation et le développement professionnel du personnel enseignant (avec des cadres de compétences partagés, des approches de formation, des modèles de certification et d'accréditation, par exemple) ainsi que les politiques de gestion du personnel enseignant (approches convenues en matière de rémunération et compensation)
- Encourager les enseignants à travailler ensemble et à créer des groupes scolaires régionaux et des réseaux professionnels axés sur le bien-être
- Élaborer des mécanismes (comme des forums, des groupes de travail ou des communautés de pratique) afin que les acteurs et actrices humanitaires et de développement puissent travailler ensemble pour soutenir le personnel enseignant. Cela crée des solutions humanitaires et de développement à court et à long terme.



- S'associer aux enseignants pour travailler sur des stratégies de coordination entre les différents acteurs, actrices et parties prenantes.
- Impliquer les enseignants dans les groupes et comités de coordination de l'éducation en tant que décideurs. Assurez-vous que les enseignants les plus marginalisés et les plus difficiles à atteindre y ont accès (comme les enseignants ayant un accès limité à Internet)
- Se concentrer sur la voix et les besoins des enseignants dans les stratégies de coordination et les plans d'intervention en matière d'éducation, en particulier les enseignants les plus marginalisés ou difficiles à atteindre.

Ressources de soutien à la coordination

- UNICEF, HCR, UNFPA et OMS (2021). Programme de services minimum de la SMSPS
- Boîte à outils du cluster mondial de l'éducation : <https://www.educationcluster.net/Toolkit> pour identifier les moyens de mieux soutenir les populations touchées (par exemple, les enseignants)
- INEE (2016) Cadre de compétences intégré au module de formation TiCC
- Directives du CPI concernant la SMSPS dans les situations d'urgence (2007) :
 - Aide-mémoire 1.1 : Assurer la coordination intersectorielle de la santé mentale et du soutien psychosocial (p. 37-41)
 - Aide mémoire 6.4 : Apprendre à connaître et, le cas échéant, collaborer avec les systèmes de santé locaux, autochtones indigènes et traditionnels (p. 153-159)

Exemple sous les projecteurs

Coup de projecteur 3 (initiative) : Assurer la coordination avec les guérisseurs traditionnels et les services de santé primaire pour soutenir les personnes réfugiées dans l'Est du Tchad.

Il est possible que plusieurs enseignants préfèrent recevoir des soins de santé mentale et des soins psychosociaux de la part des guérisseurs traditionnels et des chefs religieux ; il est donc important de collaborer efficacement avec eux.

Entre 2005 et 2006, une ONG internationale qui proposait des soins de santé mentale dans les camps pour personnes réfugiées de l'est du Tchad a travaillé avec des guérisseurs traditionnels issus de la population du Darfour. Le personnel de l'ONG a rencontré les tradipraticiens afin qu'ils puissent apprécier le travail de l'ONG. Les guérisseurs ont alors partagé leurs connaissances et leurs méthodes de travail avec le personnel de l'ONG. Ils ont :

- expliqué leurs difficultés à travailler sans livres de prières et sans herbes
- décrit comment ils répertoriaient et aidaient les personnes souffrant de problèmes émotionnels ou de troubles mentaux
- expliqué que la plupart des personnes réfugiées voulaient des soins de santé traditionnels et occidentaux

L'ONG et les guérisseurs traditionnels ont partagé leurs connaissances et leurs compétences. Pendant six mois, ils se sont régulièrement réunis pour discuter des questions de stress émotionnel, des traumatismes et des réactions post-traumatiques, des troubles mentaux graves, des difficultés d'apprentissage, de l'épilepsie et d'autres sujets (p.ex. la mutilation génitale féminine/l'excision, le jeûne, la nutrition et l'allaitement).

Source : [IASC, 2007, p. 159](#)

Normes 4 - 7 : Analyse

Évaluation préliminaire (D1N4)

Des évaluations préliminaires de la situation d'urgence sont conduites au moment opportun et de manière holistique, transparente et participative.

Les stratégies d'intervention (D1N5)

Des stratégies d'interventions d'éducation inclusive sont élaborées. Elles comprennent une description claire du contexte, des obstacles au droit à l'éducation et des stratégies pour surmonter ces obstacles.

Suivi (D1N6)

Un suivi régulier est fait sur les activités des interventions éducatives et l'évolution des besoins d'apprentissage des populations affectées.

Évaluation (D1N7)

Des évaluations systématiques et impartiales améliorent les activités des interventions éducatives et renforcent la prise de responsabilité.

Qu'est-ce que l'analyse dans l'ESU et comment peut-elle favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

Vous devez fonder les stratégies d'adaptation sur des preuves et des données issues des processus d'évaluation, de suivi et d'appréciation. Dans les situations d'urgence, vous ne pouvez aider les enseignants que si vous comprenez leurs besoins et trouvez des moyens de les satisfaire en dépit des difficultés.

Les évaluations du bien-être du personnel enseignant sont parfois axées sur la situation (comme l'analyse des conflits ou l'analyse des risques) ou ciblent un problème spécifique. Les données d'évaluation peuvent vous servir d'indication sur les perceptions, les capacités, les ressources, les situations de vulnérabilités, les lacunes et les opportunités locales afin de promouvoir le bien-être du personnel enseignant. Elles peuvent également vous indiquer la meilleure façon de trouver des ressources pour les initiatives relatives au bien-être du personnel enseignant. Pour surveiller le bien-être du personnel enseignant, vous devez régulièrement vérifier si les projets répondent aux besoins des enseignants et comment ils et elles y réagissent, surtout dans des environnements qui évoluent rapidement. Les évaluations du bien-être du personnel enseignant peuvent vous fournir des données crédibles et transparentes, améliorer la redevabilité et vous aider à planifier l'avenir. Les enseignants qui sont confrontés à une marginalisation supplémentaire (en raison de leur genre, de leur handicap ou de leur origine ethnique) peuvent vous dire si les interventions et les politiques les aident.

Quels sont les obstacles à l'analyse au travers des efforts pour le bien-être du personnel enseignant ?

- Les enseignants et leurs besoins ne sont pas pris en compte dans les évaluations, donc vous ne savez pas comment les soutenir et vous ne pouvez pas inclure des activités axées sur les enseignants dans les stratégies d'intervention
- L'analyse n'est pas inclusive, transparente et participative, de ce fait, la peur de la stigmatisation et de la discrimination empêche les enseignants de participer, et les communautés reculées ou les enseignants en situation de déplacements forcés et en mouvement ne sont pas pris en compte.
- Il n'y a pas assez de financement. Si les donateurs doivent faire face à des concurrences de priorités et ne comprennent pas l'importance du personnel enseignant et de leur bien-être, ils et elles risquent de ne pas générer suffisamment de données et de stratégies pour donner le soutien nécessaire aux besoins de bien-être du personnel enseignant
- Les enseignants ne participent pas aux processus d'évaluation, de conception d'intervention, de suivi et d'évaluation ; ils et elles ont donc moins de représentation

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Recueillir des données désagrégées sur les besoins et les ressources en général de SMSPS des enseignants dans le cadre des évaluations des besoins, et prendre en compte la SMSPS dans la planification, la conception, l'utilisation et l'analyse des évaluations multi groupes/de secteurs (comme par exemple la protection et la santé)
- Adapter les évaluations de la SMSPS standardisées ainsi que les outils de MEAL au contexte socioculturel (inclure par exemple les expressions et les idiomes locaux)
- Recueillir et analyser des informations sur :
 - les besoins et les mécanismes d'adaptation perçus en matière de SMSPS
 - les facteurs de risque et de protection
 - les groupes vulnérables
 - ce que signifie le bien-être dans différentes cultures
 - les termes utilisés pour parler de la santé mentale et du bien-être
 - comment les gens cherchent de l'aide
 - les obstacles d'accès aux soins
 - les activités communautaire en matière de SMSPS
 - le type de soutien dont les communautés ont besoin
- Créer des stratégies d'intervention sur la SMSPS avec les secteurs de la protection et de la santé, les chefs traditionnels confessionnels et les guérisseurs traditionnels ainsi que d'autres membres de la communauté (voir D1N2 sur la coordination) et discuter de la stigmatisation, de la discrimination et de la violence basée sur le sexe et le genre (VSBG)
- Choisir des indicateurs et des outils de mesure conformes aux objectifs des activités de SMSPS et partager les données avec les parties prenantes concernées, notamment les secteurs de la protection et de la santé, et en particulier les enseignants
- Respecter la confidentialité et l'anonymat pendant la collecte et l'analyse des données. Cela peut réduire la peur de la stigmatisation et de la discrimination et encourager les enseignants à participer. Des conversations informelles avec les enseignants peuvent vous aider à recueillir des données sur des informations sensibles
- Partager les bonnes pratiques et les leçons que vous avez retenues en matière de SMSPS dans les situations d'urgence afin d'améliorer le plaidoyer, les programmes et les politiques
- Mener une campagne visant à ce que toutes les formes de SMSPS respectent les normes internationales en matière des droits humains



- Élaborer ou récupérer un SIGE national pour les données sur les enseignants. Vous devriez inclure des informations sur la localité, le salaire, la formation et les qualifications des enseignants et suivre les caractéristiques importantes, notamment le genre, la localité, le statut de réfugié, l'appartenance ethnique et le handicap.
- Utiliser une analyse qualitative et quantitative pour comprendre les besoins des enseignants en matière de :
 - recrutement
 - stage en entreprise
 - rémunération et indemnisation
 - éducation et formation au cours des différentes phases d'urgence
 - les risques de sûreté et de sécurité dans les écoles, les communautés et les aires de jeu, en particulier pour les groupes vulnérables (en fonction du genre, de l'éloignement, du statut de réfugié)
 - les données sur l'approvisionnement en eau et sur les infrastructures EAH (eau, assainissement et hygiène) qui sont spécifiques au genre (voir [D2N2](#), [D2N3](#))
 - des mesures pour l'achat et la réception de livres et d'autres fournitures, en particulier dans les écoles éloignées et difficiles d'accès, ou dans les communautés touchées par un conflit ou une catastrophe
 - des données sur la façon dont les enseignants réagissent face au soutien (satisfaction, participation) et sur les résultats (connaissances, compétences)
- Accorder plus d'importance au bien-être du personnel enseignant. Harmoniser le recrutement, le placement professionnel, la rémunération, l'éducation et la formation des enseignants avec la politique nationale/locale et parmi tous les acteurs et les actrices
- Donner aux enseignants une formation sur les secours d'urgence (voir [D3N1](#)) et inclure les stratégies de secours d'urgence dans les codes de conduite des enseignants afin qu'ils et elles sachent quoi faire en cas d'urgence (voir [D4N2](#))
- Former les autorités nationales et locales ainsi que les directeurs d'écoles à la collecte, la gestion, l'interprétation, l'utilisation et le partage des informations
- Encourager ou aider à superviser les enseignants de manière informelle. Les contrôles effectués par les chefs d'établissement peuvent contribuer à la création d'un environnement de travail favorable (voir [D4N3](#)) et encourager les enseignants à s'auto-contrôler afin qu'ils et elles puissent mieux s'autoréguler
- Aider les enseignants à superviser les résultats d'apprentissage des étudiants en améliorant les pratiques d'évaluation et en utilisant les données relatives à l'apprentissage des élèves ([D3N4](#))
- Utiliser les résultats des évaluations afin de créer des systèmes de redevabilité pour l'éducation et la formation du personnel enseignant, pour séparer les ressources d'enseignement de celles d'apprentissage, pour créer des écoles et des environnements d'apprentissage sûrs, et pour des politiques de gestion des enseignants
- Réfléchir sur les leçons tirées et aux bonnes pratiques en matière de formation et d'éducation des enseignants dans les situations d'urgence et les partager largement pour la mise en œuvre du programme et les politiques futures



- Mettre l'accent sur le bien-être du personnel enseignant dans les stratégies d'intervention
- Demander aux enseignants de participer à la conception et à la mise en œuvre des stratégies d'intervention afin qu'elles répondent aux besoins locaux
- Créer un registre de leadership et de prise de décision des enseignants
- Partager les leçons tirées et les bonnes pratiques acquises afin d'aider les enseignants à développer leur représentation dans les situations d'urgence
- Tenir compte de la compréhension des enseignants de leur environnement lorsque vous analysez les données sur les enseignants afin que vous puissiez prendre en compte les caractéristiques linguistiques et socioculturelles, et utiliser, dans la mesure du possible, des approches localisées ou autochtones pour la collecte des données
- Travailler avec les enseignants pour développer, réaliser, évaluer et partager l'évaluation ainsi que les approches et les données de MEAL. Les former et les soutenir sans oublier qu'ils et elles ont beaucoup de responsabilités
- Partager les données et les résultats avec les enseignants et expliquer ce qu'ils signifient. Demander aux enseignants d'aider à l'analyse des données et à créer des stratégies d'interventions basées sur des données probantes et sur le contexte local. Aider les enseignants à utiliser les résultats.

Ressources de soutien pour l'analyse

- [Directives du CPI concernant la SMSPS dans les situations d'urgence \(2007\)](#)
 - Aide-mémoire 2.1 : Procéder à des évaluations des problèmes de santé mentale et des problèmes psychosociaux (p. 42-50)
 - Aide-mémoire 2.2 : Mettre en place des systèmes participatifs de suivi et d'évaluation (p. 51-55)
 - Aide-mémoire 3.1 : Mettre en place un cadre pour assurer le respect des droits de l'homme par le biais de la santé mentale et du soutien psychosocial (p. 56-61)
 - Aide-mémoire 3.2 : Recenser, suivre, prévenir et répondre aux menaces et aux abus en matière de protection par le biais de la protection sociale (p. 62-70)
- Ensemble de services minimum de la SMSPS (2021) : [1.2. Évaluer les besoins et les ressources de la SMSPS pour orienter la mise en œuvre du programme](#)
- IASC. (2021). [Cadre commun de suivi et d'évaluation pour la santé mentale et le soutien psychosocial dans les situations d'urgence - Avec moyens de vérification \(Version 2.0\)](#)
- USAID (2020). [Conseils pour les partenaires de mise en œuvre du secteur de l'éducation : suivi, évaluation et apprentissage \(MEL\) pendant la pandémie de Covid-19](#)
- PNUD (2009). [Guide de la planification, du suivi et de l'évaluation axés sur les résultats de développement](#)

Coup de projecteur 4 : Utilisation du guide d'intervention mhGAP (mhGAP-IG) pour les troubles mentaux, neurologiques et liés à l'usage de substances dans les établissements de santé non spécialisés.

Les personnes qui ne sont pas des spécialistes des soins de santé mentale, notamment les médecins, les infirmières, les agents de santé, ainsi que les planificateurs et les gestionnaires de la santé, peuvent utiliser le [mhGAP-IG Version 2.0](#) pour aider les troubles mentaux, neurologiques et ceux liés à l'usage de substances.

Nous vous encourageons à adapter le mhGAP-IG à votre contexte socioculturel, notamment en utilisant des termes locaux pour mieux communiquer. Vous trouverez des considérations d'adaptation à la page 154 du mhGAP-IG.

L'outil présente d'abord les bonnes pratiques cliniques et les lignes directrices sur la manière dont les prestataires devraient traiter les personnes dans « soins et pratiques essentiels ». Vous pouvez également trouver des informations sur les symptômes courants des pathologies qui ont besoin d'être traitées d'urgence dans un « graphique général ». Le graphique souligne que les pathologies les plus graves doivent être prises en charge en premier. Ensuite, l'outil est divisé en modules. Chaque problème prioritaire est couvert par l'un des 7 modules (dépression, psychoses, épilepsie, démence, troubles causés par l'usage de substances, et automutilation/suicide). Il existe également un module sur les « autres plaintes importantes en matière de santé mentale ». Chaque module comporte 3 sections :

- évaluation (symptômes communs et questions d'évaluation)
- la gestion (comment gérer la pathologie, les traitements)
- le suivi (comment poursuivre la relation clinique et les instructions pour la gestion du suivi)

Source : Organisation mondiale de la Santé (2016)

Coup de projecteur 5 (initiative) : Examiner ce dont le personnel enseignant a besoin pour aider les enfants à apprendre à distance pendant la COVID-19

Pendant la pandémie de COVID-19, le service d'éducation du Ghana a utilisé l'enseignement par l'intermédiaire de la radio et de la télévision pour que les enfants puissent continuer l'apprentissage. Il a également pris en compte le bien-être du personnel enseignant durant les cours à la radio et à la télévision. Certains enseignants qui avaient été formés à la pédagogie à travers le jeu par Right to Play ont également utilisé des plateformes face à face et WhatsApp pour enseigner.

Dans une étude en ligne, le service d'éducation du Ghana et Right to Play ont demandé aux enseignants :

- comment la COVID-19 a affecté leur bien-être
- dans quelle mesure ils et elles sont prêtes à continuer à utiliser une approche d'apprentissage à travers le jeu durant la pandémie de COVID-19
- que pensent les enseignants sur le fait d'aider les jeunes enfants
- que pensent les enseignants sur le fait de donner aux parents des informations précises sur la COVID-19 et sur rester en bonne santé
- que pensent les enseignants sur l'enseignement de la lecture, de l'écriture et de l'arithmétique

Cette étude a été conçue pour être une ressource pour les enseignants et les prestataires de services, même après le COVID-19.

Source : Exemple d'étude sous les projecteurs - Kwabena Gao - Right to Play Ghana



© UNICEF, ECU, 2020, Carrera

2. Stratégies pour soutenir le bien-être du personnel enseignant dans le Domaine 2

« Être enseignante à Palabek en ce moment est un défi, cela ne fait aucun doute. En raison du grand nombre de personnes réfugiées, il y a trop d'enfants par classe. Nous avons besoin de ressources pédagogiques et de livres. Nous avons besoin de logements pour les enseignantes comme moi qui viennent de loin. »

- Alice Abdul, enseignante, Ouganda

Domaine 2 : Accès et environnements d'apprentissage

Toutes les personnes ont accès à des possibilités d'éducation pertinentes et de qualité.

Norme 1 : Égalité d'accès (D2N1)

Que signifie l'égalité d'accès dans l'ESU et comment peut-elle favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

L'égalité d'accès signifie que tous les enseignants peuvent recevoir une éducation et une formation inclusives et non discriminatoires, avant et pendant leur travail (D3N2). Les services de formation et d'éducation doivent être flexibles et adaptés aux besoins et aux défis locaux, y compris culturellement, ainsi qu'aux programmes d'éducation des enseignants en tenant compte du genre (D3N1). Chaque enseignant devrait pouvoir participer à des ateliers et à des formations pour favoriser son bien-être psychosocial, développer ses compétences sociales et émotionnelles et améliorer ses aptitudes. Chaque

enseignant devrait également avoir accès à des services de santé mentale et physique dans les écoles et être orienté vers des services spécialisés s'il ou elle en ont besoin. Leur environnement physique doit également être sûr et accessible ([D2N2](#), [D2N3](#)).

Quels sont les obstacles à l'égalité d'accès au travers des efforts de bien-être du personnel enseignant ?

- Les politiques discriminatoires excluent les enseignants issus de groupes minoritaires. Cela comprend les personnes réfugiées, les minorités ethniques ou religieuses, les femmes et les enseignants en situation de handicap.
- Les enseignants doivent avoir un certificat professionnel ou de citoyenneté pour pouvoir travailler
- Les écoles sont utilisées comme abris ou bases militaires en cas d'urgence
- Il y a des barrières physiques ou aucun mécanismes de sauvegarde pour faire face aux risques sur le chemin de l'école
- Il n'existe pas de politiques de réinstallation et de déploiement favorables aux familles pour les enfants d'enseignants

Recommandations pour une égalité d'accès efficace pour le bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- S'assurer que les enseignants bénéficient d'un accès égal à la mise en œuvre du programme de [SMSPS](#) de qualité (tels des transports abordables et sûrs, des gardes d'enfants, des infrastructures et des communications accessibles aux minorités ethniques et linguistiques ou aux enseignants en situation de handicap)
- Assurer la sécurité des enseignants lorsqu'ils et elles participent à des projets sur la SMSPS. Conserver les informations personnelles confidentielles et faire face à la stigmatisation et à la discrimination
- Demander aux acteurs et actrices de la protection et de la sécurité de créer des protocoles et des infrastructures de sécurité appropriés pour assurer la sécurité des enseignants, en particulier des enseignants en situation de handicap ou ayant d'autres vulnérabilités
- Créer des voies d'orientation pour que le personnel enseignant puissent accéder à la SMSPS, et les expliquer à toutes et tous les enseignants

Créer un environnement de travail favorable



- Revoir les politiques de réponses aux urgences afin que les écoles ne soient pas utilisées comme des abris ou des bases militaires. Trouver d'autres endroits
- Supprimer les obstacles physiques sur le chemin des écoles et offrir aux enseignants et à leurs familles des moyens de transport sûrs
- Inclure un soutien aux familles, en particulier aux enfants, dans les politiques de délocalisation et de déploiement des enseignants - par exemple, aider l'inscription des élèves dans de nouvelles écoles et fournir des services de gardes d'enfants aux enseignants
- S'assurer que les politiques de recrutement, d'éducation et de formation des enseignants sont inclusives et non discriminatoires et qu'elles se concentrent sur les différents besoins (femmes, enseignants en situation de handicap)
- Créer des procédures pour reconnaître les certificats des enseignants en situations de déplacement forcé ou réfugiés (voir [D4N1](#), [D4N2](#), [D5N2](#))
- Superviser et encadrer les enseignants, en particulier lorsque l'apprentissage est perturbé comme lors de la pandémie de Covid-19. Les former à enseigner à distance en utilisant des outils numériques ou non numériques (voir [D3N1](#)).

Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant



- Aider les enseignants à signaler les problèmes d'accès d'une manière sûre et confidentielle
- Donner aux enseignants les compétences et les possibilités nécessaires pour rendre les écoles plus accessibles à toutes et tous les membres de la communauté
- Encourager la flexibilité des programmes ([D3N1](#)) et pédagogique ([D3N3](#)) afin que le personnel enseignant puisse offrir à tous les étudiants et étudiantes une éducation de qualité qui réponde à leurs besoins.
- Donner aux enseignants des chances équitables de promotion et de reconnaissance formelle et informelle, en particulier pour les enseignants qui sont souvent exclus, notamment les femmes, les minorités ethniques, les enseignants déplacés et les enseignants en situation de handicap.
- Faire participer régulièrement les enseignants, en particulier les femmes, les enseignants en situation de handicap et les autres groupes vulnérables dans le choix de la localité et de la conception des infrastructures scolaires.

Ressources de soutien pour l'égalité d'accès

- ECHO (2019) Orientations opérationnelles : [L'inclusion des personnes en situation de handicap dans les opérations d'aide financées par l'UE](#)
- Réseau d'éducation habilitante (EENET)

Coup de projecteur 6 (outil) : Cartographie géospatiale des conflits armés et des catastrophes naturelles pour l'égalité d'accès aux routes scolaires et aux écoles.

Le bureau des Nations Unies pour la coordination des affaires humanitaires (OCHA) dispose de 2 sites internet à sources ouvertes qui cartographient les conflits et les catastrophes naturelles. Ces outils peuvent vous aider à :

- améliorer l'égalité d'accès au soutien à l'enseignement, à l'apprentissage et à la SMSPS
- déterminer les risques entourant les écoles
- planifier le transport scolaire pour les enseignants
- trouver des itinéraires sûrs et efficaces pour acheminer des EPI, des équipements EAH, des médicaments, de la nourriture ou des ressources pédagogiques

(1) Humanitarian Data Exchange (humdata.org) et (2) l'équipe de Humanitarian OpenStreetMap (hotosm.org) aident les éducateurs à « générer des politiques fortement liées au contexte qui veillent à ce que le système d'éducation soit adapté » au besoins locaux (IIPE-UNESCO, n.d.). Ils utilisent des outils tels ceux de l'IIPE et de GISPO pour comprendre [le degré d'accessibilité et de sécurité des écoles](#). L'outil Conflict Pulse d'ACLED peut être utilisé pour [suivre les tendances prévues dans le comportement des acteurs de conflits](#). Ceci peut vous aider à fournir des services de base et à aider les processus de sécurité pour protéger et soutenir le personnel enseignant.

Norme 2 : Protection et bien-être (D2N2)

Les environnements d'apprentissage sont sans danger et sûrs et contribuent à la protection et au bien-être psychosocial des apprenants, des enseignants et autres personnels de l'éducation.

Que sont la protection et le bien-être dans l'ESU et comment peuvent-ils favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

Les environnements d'apprentissage qui favorisent le bien-être du personnel enseignant doivent présenter des projets de réduction des risques de catastrophes et de gestion. Ils devraient fournir des services de soutien psychosocial, et envisager de quelle façon

maintenir la sécurité d'accès aux écoles. Les environnements d'apprentissage devraient suivre le Cadre de Dakar afin que les enseignants travaillent dans un environnement qui « promeut la compréhension mutuelle, la paix et la tolérance, et qui participe à la prévention de la violence et des conflits ». Il est aussi important de discuter des besoins des enseignants vulnérables ; par exemple, les survivants de violences sexuelles et de genre ou les enseignants en situation de handicap.

Quels sont les obstacles à la protection et au bien-être au travers des efforts de bien-être du personnel enseignant ?

- Le manque de coordination (D1N2) avec les secteurs de la protection et de la sécurité, et avec les acteurs des conflits rend difficile l'obtention de résultats en matière de sûreté et sécurité pour les enseignants
- Des systèmes d'orientation et des services sur la santé mentale spécialisés peuvent ne pas être disponibles, accessibles ou possibles à établir ; ce qui limite la capacité des enseignants à accéder au soutien adapté dans le cas de conditions difficiles et de détresse
- Les enseignants hésitent à dénoncer la violence parce qu'ils et elles ne peuvent pas le faire en toute sécurité et confidentialité
- Les soutiens psychosociaux, de protection et juridiques sont inadéquats et pourraient traumatiser à nouveau ou nuire au personnel enseignant
- La formation et la surveillance dans le programme de la SMSPS sont inadéquates et pourraient traumatiser à nouveau ou nuire aux enseignants

Recommandations pour la protection efficace et pour le bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Promouvoir l'accès aux services et aux activités à tous les niveaux de la SMSPS (y compris les besoins fondamentaux, et de sécurité, de famille et de communauté, un soutien focalisé, non spécialisé ainsi qu'un soutien spécialisé)
- Promouvoir la santé mentale du personnel enseignant avec le soutien des membres de la communauté, des familles, des dirigeants religieux et des OSC (voir D1N1)
- Utiliser les compétences fondamentales en SPS
- Aider les enseignants à se soutenir mutuellement grâce à un soutien officiel entre collègues
- Aider à créer des projets généraux de soutien individuel ou de groupe et les superviser afin de s'assurer que les projets soient réalisés correctement
- Trouver des prestataires de service spécialisés et mettre en place ou renforcer les systèmes d'orientation
- S'assurer que les ressources et les services sur la SMSPS sont adaptées au contexte, abordables, inclusifs et respectueuses du genre (D2N1)



- Si les écoles sont trop éloignées pour que les enseignants et les apprenants puissent s'y rendre en sécurité, il convient de les encourager à se retrouver dans des écoles subsidiaires (dites « satellites » ou « sources ») qui sont plus près de leur domicile
- Renforcer les bâtiments ou les murs d'enceinte et utiliser des agents de sécurité
- Fournir un hébergement sur place aux enseignants, en particulier à celles et ceux qui sont vulnérables
- Créer des codes de conduite qui respectent le Cadre de Dakar et s'assurer que les directeurs d'écoles ainsi que les autorités locales et nationales en parlent lors des formations et des activités de supervision
- Mettre en place formellement un comité de bien-être mental dans les écoles pour aider le personnel enseignant à finaliser les plans de bien-être mental et à prendre soin d'eux et elles-mêmes
- Organiser une formation régulière de base en SPS et des projets individuels, ou de groupe, en fonction des emplois du temps des enseignants
- Recruter des conseillers scolaires et des interlocuteurs sur la [SMSPS](#)
- Aider les enseignants à récolter des fonds pour les ressources, les collations et les boissons, ainsi que pour les matériels tel le papier et les stylos
- Inclure des normes de protection et de bien-être dans les politiques du système éducatif et les cadres juridiques (pour plus d'informations, voir [D5N1](#))



- Inviter les enseignants à faire des évaluations de risques pour qu'ils et elles comprennent les besoins en matière de protection et les priorités. Les impliquer dans la prévention des catastrophes et les activités de gestion où ils et elles peuvent créer des plans de préparation aux urgences et décider des mesures à prendre en matière de sécurité
- Demander aux enseignants comment vous pouvez réduire la stigmatisation, de quels services de soutien ils et elles ont besoin et veulent, ainsi que comment vous pouvez les aider à créer des systèmes d'orientation accessibles
- Former les enseignants au SPS de base (comme les premiers soins psychologiques) et proposer des projets de soutien individuel ou en groupe
- Encourager les enseignants à apprendre à améliorer leur bien-être et à se protéger. Leur donner des ressources d'apprentissage qu'ils et elles peuvent utiliser de manière indépendante (par exemple pour le développement de compétences socio-émotionnelles)

Ressources de soutien pour la protection et le bien-être

- UNESCO (2000) Cadre d'action de Dakar
- IFRC (2018) Exemple de soutien psychosocial de base : Premiers soins psychologiques
- Exemple de soutien focalisé, non spécialisé (programme individuel) : Gestion des problèmes plus
- Exemples de soutien focalisé, non spécialisé (programme de groupe) : Mise en œuvre du programme Arbre de vie (REPSSI et CRS, n.d.) ; Thérapie interpersonnelle de groupe pour la dépression (OMS, 2020).
- Directives du CPI concernant la SMSPS dans les situations d'urgence (2007) :
 - Aide-mémoire 6.2 : Assurer l'accès aux soins pour les personnes souffrant de graves troubles mentaux (p. 138-147)
 - Aide-mémoire 6.5 : Réduire au minimum les méfaits de la consommation d'alcool et d'autres substances (p. 160-166)

Coup de projecteur 7 (initiative) : T.A.Y.O. Naman! (Tulong, Alaga, Yakap at Oras para sa mga Tagapagtuguyod ng Edukasyon) Kumustahan, Philippines

T.A.Y.O. Naman!* est une ressource en ligne pour le personnel enseignant et non-enseignant du ministère de l'Éducation aux Philippines.

Le principal point du programme est « Nandito kami para sa inyo » (« Nous sommes là pour vous »). T.A.Y.O. Naman! met l'accent sur la notion de solidarité du mot philippin « tayo » et met en avant la capacité des communautés à résister, ou tayo, face aux crises. La mise en œuvre du programme s'est servie des retours de commentaires des études et des groupes de discussion pour mettre au point le concept et elle gère : 1) une série de webinaires publics et 2) une session de « kumustahan » (ou réunion en ligne) détaillée et artistique sur Zoom.

Source : Exemple d'Enquête mise sous les projecteurs – Joan Grace Llamado, Ministère de l'Éducation

Norme 3 : Etablissements et services (D2N3)

Les établissements scolaires contribuent à la sécurité et au bien-être des apprenants, des enseignants et autres personnels de l'éducation et sont en lien avec des services de santé, de nutrition, de protection, et des services psychosociaux.

Quels établissements et services sont importants en ESU et comment peuvent-ils promouvoir le bien-être du personnel enseignant ?

Des environnements d'enseignement et d'apprentissage sûrs sont très importants pour le bien-être du personnel enseignant. Les écoles et autres espaces d'apprentissage doivent être accessibles, sûrs, et inclure les établissements et les services dont les enseignants ont besoin. Ils doivent respecter les différences de genre, d'âge, de handicap et se trouver dans des zones sûres pour tous les enseignants et les élèves. Lors d'urgences, les enseignants peuvent être confrontés à de nombreux risques en matière de sécurité, notamment les conflits armés, les abus et la violence basés sur le genre ainsi que des risques environnementaux et sanitaires.

Quels sont les obstacles aux établissements et aux services au travers des efforts de bien-être du personnel enseignant ?

- Il n'existe pas de mécanismes de sécurité et de gouvernance ou des politiques visant à protéger les enseignants et les apprenants comportant des évaluations de conflits et de risques ainsi que de planification
- Les espaces d'apprentissage sont mal construits et dangereux
- Les écoles sont utilisées comme abris temporaires ou bases militaires
- Il n'y a pas suffisamment d'informations sur les localités sûres pour les écoles et sur la façon de protéger les enseignants
- Il n'y a ni ressources, ni infrastructures pour la santé, la nutrition, l'eau, l'assainissement et l'hygiène (EAH)
- Il n'y a pas d'infrastructures EAH uniquement réservées aux femmes
- La mise en œuvre de programmes d'alimentation scolaire ainsi que les services de santé dans les écoles sont interrompus
- Les salles de classe sont surpeuplées et il n'y a pas assez de matériels éducatifs et d'infrastructures

Recommandations pour des établissements et des services efficaces pour le bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Mettre à la disposition des enseignants des infrastructures pour la protection, l'hygiène, la santé et la nutrition. Prendre en compte le genre, l'âge et les handicaps (voir [D1N2](#) pour plus d'informations sur la coordination)
- S'assurer que tous les enseignants ont accès aux services de la SMSPS (voir [D2N2](#) pour plus d'informations sur la protection et le bien-être)
- Mettre en place la sécurité et la gouvernance pour créer des environnements d'apprentissage sûrs (au moyen de mécanismes de protection pour les enseignants afin qu'ils et elles aient accès aux itinéraires scolaires durant par exemple, les situations d'urgence et de crises)

Créer un environnement de travail favorable



- Faire en sorte que la politique de l'école consiste à former les enseignants à la protection et à l'intervention d'urgence (voir [D1N3](#) pour plus d'informations sur l'intervention)
- Donner au personnel des rôles clairs et le former à la gestion des crises et des urgences telles les attaques contre les écoles, les catastrophes naturelles ou les problèmes de santé et d'hygiène
- Gérer les risques liés à la sécurité du personnel enseignant à l'école et sur le chemin de l'école. Offrir aux enseignants un transport sûr. Aider les enseignants à signaler les abus ou les mauvais traitements en toute sécurité et confidentialité (voir [D2N2](#) pour en savoir plus sur la protection et le bien-être)
- Veiller à ce que les écoles disposent du matériel dont elles ont besoin, en particulier dans les zones rurales ou les camps pour personnes réfugiés (éclairage, ordinateurs, matériel de laboratoire). Fournir du mobilier et du matériel pédagogique
- Veiller à ce que les écoles et le matériel soient accessibles au personnel enseignant et aux élèves en situation de handicap (voir [D3N3](#) sur l'éducation et l'apprentissage et [D3N4](#) sur l'évaluation des résultats d'apprentissage pour en savoir plus sur les ressources d'enseignement et d'apprentissage)
- Veiller à ce que les écoles disposent d'infrastructures EAH uniquement réservées aux femmes et aux filles
- Travailler avec des services spécialisés pour les enseignants ayant des besoins supplémentaires (infirmières qualifiées, professionnels de la santé et spécialistes)
- Proposer aux enseignants un service de garde d'enfants à l'école ou leur donner des informations sur les services de garde d'enfants dans la communauté. C'est particulièrement important pour les femmes, qui sont souvent considérées comme responsables de s'occuper des enfants



- Co-concevoir des écoles sûres avec les enseignants, en intégrant leurs voix dans l'architecture et la programmation des écoles. Veiller à ce que les enseignants marginalisés tels les femmes et les enseignants en situations de déplacement forcé, soient entendus
- Demander aux enseignants si les établissements et les services répondent à leurs besoins
- Donner aux enseignants la possibilité d'être des leaders et des interlocuteurs dans les établissements et les services scolaires s'ils et elles le souhaitent

Ressources de soutien pour les établissements et les services

- Cartographie géospatiale des conflits armés et des catastrophes naturelles par le biais du Bureau de la coordination des affaires humanitaires des Nations Unies (OCHA) - Humanitarian Data Exchange (humdata.org) et de la Humanitarian OpenStreetMap Team (hotosm.org) (voir aussi [D1N3](#) sur l'évaluation)

Coup de projecteur 8 (initiative) : Donner des kits scolaires au personnel enseignant et aux étudiant(e)s du Venezuela

Le Conseil Norvégien pour les Réfugiés (NRC) est une ONGI qui fournit des « kits » éducatifs aux enseignants et aux écoles dans le monde entier. Au Venezuela, la crise économique a déplacé de nombreuses personnes et provoqué une pauvreté structurelle. De nombreux enfants et adolescents ont cessé d'aller à l'école. Le Conseil Norvégien pour les Réfugiés choisit des enseignants vulnérables et des écoles comptant de nombreux élèves à risque et donne aux enseignants des ressources d'enseignement et d'apprentissage. Ils et elles offrent également aux apprenants des sacs à dos contenant du matériel scolaire, organisent des ateliers et soutiennent les associations de parents d'élèves et les conseils d'éducation afin d'aider les enseignants et de créer un environnement de travail favorable à l'école

Source : Exemple mis sous les projecteurs - Carlos Javier Piña, Conseil Norvégien pour les Réfugiés (NRC)

3. Stratégies visant à soutenir le bien-être du personnel enseignant dans le Domaine 3

« Je pensais que ces activités n'étaient pas pour moi, mais j'ai appris que tous les humains en ont besoin - comment être plus conscients, comment se détendre. »

- Maria Guadalupe Alvarenga, enseignante, Salvador

« J'ai commencé la mise en œuvre avec l'une des classes et j'ai immédiatement observé l'impact. Les élèves se sont sentis détendus et ont beaucoup parlé de leurs sentiments. J'ai commencé à comprendre leur comportement et j'ai commencé à construire des voies de communication avec elles et eux. »

- Othman, enseignant, Palestine

Domaine 3 : Enseignement et apprentissage

Norme 1: Programmes scolaires (D3N1)

Des programmes scolaires pertinents du point de vue culturel, social et linguistique sont utilisés pour fournir une éducation formelle et non formelle, appropriée au contexte et aux besoins particuliers des apprenants.

Que sont les programmes dans le contexte de l'ESU et comment peuvent-ils promouvoir le bien-être du personnel enseignant ?

Le contenu et les objectifs d'apprentissage d'un programme scolaire constituent la base des plans de cours des enseignants et guident leurs décisions quotidiennes. Il est difficile pour les enseignants et enseignantes d'enseigner un programme scolaire obsolète qui ne répond pas aux besoins de leurs étudiants et étudiantes. Lorsqu'il n'y a pas de matériels supplémentaires ou de ressources d'enseignement et d'apprentissage, les enseignants sont davantage stressés et s'épuisent au travail.

Quels sont les obstacles aux programmes au travers des efforts de bien-être du personnel enseignant ?

- Des programmes scolaires qui ne mettent pas l'accent sur les compétences sociales et émotionnelles ou qui ne traitent pas des besoins en terme de santé mentale, de bien-être psychosocial et de protection d'une communauté
- Les programmes scolaires qui ne couvrent pas les thèmes de la préparation aux urgences ou de l'intervention, de sorte que les enseignants et les étudiants sont pris au dépourvu
- Les programmes qui mettent l'accent sur le nationalisme ou les stéréotypes de genre, ethniques, religieux ou autres. Cela peut accroître la discrimination et la haine envers certains enseignants (et certains étudiants)
- Les programmes scolaires qui ne tiennent pas compte de la diversité linguistique des enseignants et/ou des étudiants (p.ex., celles et ceux qui appartiennent à des minorités ethniques ou qui sont des personnes réfugiées)
- Les programmes scolaires qui ne sont pas mis à jour régulièrement, ce qui oblige les enseignants à faire un travail supplémentaire pour trouver les ressources pertinentes
- Les programmes scolaires qui ne proposent pas de conseils sur les approches de différenciation pour les apprenants ayant des besoins éducatifs divers. Les enseignants en situations d'urgence enseignent souvent à des classes à plusieurs niveaux, ou à des apprenants qui n'ont pas les compétences de base, ce qui les oblige à adopter une approche différente pour chacun et chacune
- L'inspection et la supervision des enseignants mettent la pression sur celles et ceux-ci et pourraient les inciter à bâcler le programme scolaire
- Les programmes enseignés aux personnes réfugiées et aux personnes déplacées ne sont pas reconnus par les gouvernements d'origine et d'accueil. C'est un problème pour l'enseignement aux étudiants réfugiés, et pour les enseignants réfugiés ou déplacés qui se déplacent avec leur famille.
- Les enseignants et les étudiants ne sont pas impliqués dans la conception et la réforme des programmes, de sorte que le contenu ne leur semble pas pertinent
- Les programmes scolaires et le matériel pédagogique sont prescriptifs et ne laissent pas aux enseignants la liberté d'innover ou d'adapter

Recommandations pour des programmes efficaces pour le bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Réviser les programmes scolaires pour s'assurer qu'ils favorisent explicitement la santé mentale et le bien-être psychosocial, y compris le développement des compétences sociales et émotionnelles
- Veiller à ce que les programmes, les manuels scolaires et autres matériels complémentaires encouragent la diversité et l'inclusion et ne soient pas biaisés à l'encontre des femmes et des filles, des personnes réfugiées ou des personnes déplacées, des minorités ethniques, des personnes en situation de handicap ou des enfants liés à des forces ou groupes armés
- S'assurer que les programmes, les manuels scolaires et autres matériels traitent de la stigmatisation et de la discrimination liées à la SMSPS

Créer un environnement de travail favorable



- Concevoir des programmes d'enseignement qui couvrent la réponse et la préparation aux urgences (comme les programmes sensibles aux conflits et la sensibilisation aux dangers). Les compétences et les connaissances contenues dans les programmes doivent être pertinentes pour les enseignants (et les étudiants)
- Créer **du matériel supplémentaire**, y compris des manuels et des guides pour le personnel enseignant afin de les aider à enseigner et à adapter le programme (par exemple, par le biais de l'enseignement différencié)
- Fournir des infrastructures, des équipements (comme des équipements de laboratoire pour les sciences, ou des machines pour l'EFTP) et des ressources pour enseigner toutes les matières du programme. Cela inclut l'accès à la technologie (comme les appareils d'assistance et les lecteurs électroniques) et les ressources humaines (comme les enseignants spécialisés, les interprètes en langue des signes) pour enseigner et adapter le programme à toutes et tous les apprenants
- Utilisez le soutien des organisations et des leaders de la communauté (voir D1N1) pour :
 - développer des supports d'enseignement et d'apprentissage locaux pour le programme
 - utiliser les espaces ou les ressources de la communauté pour enrichir l'expérience d'apprentissage
 - former et renforcer les compétences pour enseigner le programme scolaire
- Former les membres du personnel enseignant pour qu'ils et elles puissent enseigner à distance à l'aide d'outils numériques ou non numériques ou de matériels à code source ouvert, y compris les ressources éducatives libres (REL) (voir D2N1).



- Concevoir et développer des programmes avec le personnel enseignant (et les étudiants). Inclure les enseignants ayant des expériences et des identités diverses, et donner à toutes et tous les enseignants la possibilité de partager leurs opinions et de participer à la prise de décisions
- Plaider pour l'autonomie des programmes. Permettre aux enseignants de s'adapter et de faire des aménagements raisonnables, en particulier pour les étudiants réfugiés ou déplacés et les apprenants en situation de handicap

Ressources de soutien pour la conception des programmes

- UNICEF (2012) [La réduction des risques de catastrophes dans les programmes scolaires : Études de cas dans 30 pays](#)

Exemples mis en avant

Coup de projecteur 9 (initiative) : Le guide du programme de santé mentale de l'école africaine au Malawi et en Tanzanie

Le [Guide du programme scolaire africain sur la santé mentale](#) a été utilisé pour la première fois au Malawi pour intégrer la connaissance de la santé mentale dans le programme scolaire. 218 éducateurs et éducatrices (enseignants et responsables de clubs de jeunes) ont pris connaissance du programme lors d'un atelier de formation de 3 jours ([Kutcher et al., 2015](#)). Le programme de formation sur la connaissance de la santé mentale a également été traduit en kiswahili et adapté pour être utilisé en Tanzanie. 61 membres du personnel enseignant ont suivi la formation de 3 jours ([Kutcher et al., 2016](#)). Les programmes scolaires comprennent une auto-évaluation pour les enseignants ainsi que des informations sur :

- les concepts de santé mentale
- l'importance d'une santé mentale positive
- la stigmatisation et la discrimination
- la recherche d'aide et de soutien

Dans les deux cas, un programme de formation sur la santé mentale a permis d'accroître les connaissances en la matière et de réduire la stigmatisation ([Kutcher et al., 2015](#) ; [Kutcher et al., 2016](#)). En Tanzanie, elle a peut-être aidé les enseignants à mieux demander de l'aide ([Kutcher et al., 2016](#)).

Norme 2 : Formation, développement professionnel et soutien (D3N2)

Les enseignants et autres personnels de l'éducation reçoivent une formation périodique pertinente et structurée, adaptée aux besoins et aux circonstances.

Que représentent la formation, le développement professionnel (DP) et le soutien dans l'ESU ? Comment peuvent-ils favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

Le développement professionnel du personnel enseignant (DPE) de haute qualité, axé sur l'école et continu, permet aux enseignants d'acquérir les compétences et les connaissances dont ils et elles ont besoin pour bien faire leur travail et gérer les défis au travail. Cela se rapporte directement aux aspects du bien-être du personnel enseignant, comme l'efficacité personnelle. Cela peut aider les enseignants à acquérir des compétences socio-émotionnelles et des stratégies d'adaptation en vue de gérer l'épuisement professionnel et le stress. Cependant, faire suivre un DPE inadapté à des enseignants peut aggraver leur stress, anxiété et sentiment d'insatisfaction.

Quels sont les obstacles à la formation, au DP et à l'appui dans les différentes initiatives pour le bien-être du personnel enseignant ?

- Les éducateurs, éducatrices et les formateurs et formatrices qualifiés sont en nombre insuffisant, ainsi que les infrastructures et ressources
- Les programmes et pédagogies en vigueur dans les établissements de formation d'enseignants sont dépassés et ne correspondent pas au programme scolaire national
- Le DPE est inadapté ou peu organisé. Il est généralement trop théorique ou éloigné des cultures et expériences des enseignants
- Les problématiques liées aux secours d'urgence ne sont pas abordées dans le DPE
- Les services d'orientation et de soutien dans les écoles contactent les étudiants uniquement en cas d'urgence
- Les enseignants non certifiés, les volontaires ou enseignants réfugiés/déplacés n'ont pas accès au DPE agréé
- La charge de travail/les domaines de compétence des dirigeants des écoles portent sur des tâches administratives et de gestion plutôt que d'appui aux enseignants
- Les enseignants ne sont pas impliqués dans la conception du DPE
- Les financements pour le DPE et la formation sur le soutien en SMSPS sont insuffisants

Recommandations pour une formation, un DP et un soutien efficaces favorisant le bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Enseigner la santé mentale, l'apprentissage psychosocial et socio-émotionnel dans les programmes de DP en formation initiale et continue
- Mettre en place un DPE régulier sur la santé mentale, le bien-être psychosocial et les compétences sociales et émotionnelles, particulièrement pour les nouvelles et nouveaux enseignants travaillant dans des situations d'urgence ou de crise
- S'assurer que le DPE aborde les sujets potentiellement difficiles et sensibles comme ceux relatifs aux violences sexuelles et sexistes et au handicap, et la manière dont ils influencent la santé mentale et le bien-être psychosocial
- Dans le cadre du DPE, informer les enseignants sur la santé mentale, le soutien psychosocial et les activités ainsi que sur la procédure de prise en charge de personnes
- S'assurer que le matériel de formation aborde les stigmates et la discrimination dans la SMSPS
- Inclure les enseignants dans les services d'orientation et de soutien dans les écoles
- Créer des structures protégeant la confidentialité pour les enseignants qui font appel aux services de la SMSPS



- Former les enseignants et les éducateurs/formateurs sur les thèmes relatifs aux secours d'urgence (prévention des conflits, réduction des risques de catastrophes, sensibilisation aux risques, etc.)
- Réexaminer les programmes et pédagogies de DPE pour qu'ils soient moins axés sur la théorie, se rapprochent de ce que les enseignants font en classe et aident les enseignants à réfléchir et à mettre en pratique leurs connaissances
- Donner aux enseignants un DP pratique qui soit en rapport avec le programme scolaire local, la langue et les besoins des enseignants, y compris des méthodes d'enseignement tenant compte du genre ou des traumatismes, une éducation sensible aux conflits et un apprentissage socio-émotionnel
- Encourager les enseignants à travailler et à planifier ensemble ou à partager les ressources et les stratégies pédagogiques
- Soutenir les directions des écoles pour qu'elles deviennent des appuis et chefs de file éducatifs
- Aider les organisations communautaires à travailler avec les écoles pour renforcer la formation des enseignants et créer ensemble des ressources
- Créer des communautés d'apprentissage professionnel ou des communautés de pratique (CdP) dans et entre les écoles pour aider les enseignants à travailler ensemble et à apprendre les uns et les autres
- Concevoir un programme de DPE continu conforme aux exigences nationales pour que les enseignants non certifiés, volontaires ou réfugiés/déplacés puissent travailler



- Inciter les enseignants à participer à la conception et la création de programmes et de projets de formation initiale et continue
- Aider les enseignants à développer un sens de l'objectif commun en travaillant ensemble pour l'apprentissage des étudiants
- Laisser les enseignants mener le DPE ou prendre le rôle de modèles pour d'autres enseignants (tels les programmes de mentorat)
- Inciter les enseignants à adhérer à des associations professionnelles, à des syndicats et à des réseaux au sein et en-dehors des écoles (avec des collègues, par le biais de communautés de pratique ou de réseaux inter-écoles) pour bénéficier d'opportunités de développement professionnel

Ressources complémentaires pour la formation, le DP et l'appui

- INEE (2016) [Kit de formation de TiCC destiné aux enseignants](#)
- MHPSS.net (2021). [Outils pour la SMSPS et l'ESU. Bien-être des enseignants et développement professionnel dans les situations d'urgence](#)

Coup de projecteur 10 (initiative) : Sammarth, Indian Institute of Management Ahmedabad et EmpowerEd, Fondation Together In Development & Education

Sammarth et EmpowerED sont des programmes de développement professionnel. Sammarth était un module de DPE continu à grande échelle. EmpowerEd crée des communautés de pratiques collaboratives pour autonomiser les enseignants dans le monde de l'après-pandémie. Les deux sont des projets ascendants qui mettent en avant la voix des enseignants, les concertent sur la conception de programmes et mutualisent les meilleures pratiques de classe. Les enseignants peuvent réfléchir à leur travail et choisir un projet éducatif ou d'action sociale sur lequel travailler. Les deux programmes font intervenir des « experts » qui ne font pas partie du personnel enseignant pour aider à recontextualiser les meilleures pratiques, mais ne sélectionnent pas le contenu. Sammarth a permis de favoriser la [capacité d'agir des enseignants](#) et leur motivation intrinsèque (réf. Sherry Chand, 2020).

Source : HunderEd, Banque mondiale et Fondation TIDE

Norme 3 : Enseignement et processus d'apprentissage (D3N3)

Les processus d'enseignement et d'apprentissage sont centrés sur l'apprenant, participatifs et inclusifs.

Que représentent l'enseignement et les processus d'apprentissage dans l'ESU ? Comment favorisent-ils le bien-être du personnel enseignant ?

Les enseignants qui travaillent dans des contextes d'urgence doivent donner à leurs étudiants des opportunités d'apprendre qui soient de qualité et inclusives. Cependant, ils et elles travaillent souvent dans des environnements défavorables, où ils et elles font face à de nombreux défis et ont accès à des ressources d'enseignement et d'apprentissage limitées ([D3N3](#)) ou à un appui pédagogique et une supervision réduites (voir [D4N3](#)).

Quels sont les obstacles aux processus d'enseignement et d'apprentissage dans les différentes initiatives pour le bien-être du personnel enseignant ?

- Les salles de classe sont surpeuplées. Les classes comportant des élèves de niveaux différents et ayant des besoins différents engendrent du stress et un épuisement professionnel lorsque les enseignants n'ont pas les compétences ou l'appui nécessaire pour les gérer
- Les enseignants enseignent dans leur deuxième ou troisième langue, particulièrement s'ils et elles sont des personnes réfugiées ou déplacées dans des communautés d'accueil, ou sont issues de minorités ethniques. Souvent, la langue de l'école est liée à l'époque coloniale et aux opportunités contemporaines de développement économique et mobilité sociale
- Les enseignants ne disposent pas de matériel pédagogique, d'infrastructures ni d'équipements pour la classe
- Les emplois du temps des enseignants sont très chargés et ils et elles n'ont pas assez de temps pour préparer leurs leçons
- Les enseignants ne peuvent pas suivre de DPE ([D3N2](#)) ni se former par eux et elles-mêmes pour améliorer leurs compétences pédagogiques

Recommandations pour des processus d'enseignement et d'apprentissage efficaces favorisant le bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Créer des réseaux entre collègues (voir [D3N2](#)) pour les enseignants afin qu'ils et elles puissent discuter entre eux et elles de leur stress, anxiété et des difficultés qu'ils et elles rencontrent
- Donner aux enseignants l'opportunité d'organiser l'enseignement et l'apprentissage dans des espaces communautaires pour développer et renforcer des relations positives entre la communauté et l'enseignant
- Apporter des connaissances et compétences socio-émotionnelles aux enseignants pour qu'ils et elles puissent gérer le stress, l'anxiété et les autres difficultés dans leurs classes

Créer un environnement de travail favorable



- Aider les enseignants et les dirigeants des écoles à utiliser des stratégies de gestion de classe positives (notamment la pratique réparatrice), à établir des relations positives et à créer des salles de classe et des écoles adaptées aux enfants
- Proposer aux enseignants un DPE continu, sur l'ensemble de l'école pour améliorer leurs compétences pédagogiques
- Aider les enseignants à se mettre en contact et à échanger. Favoriser l'observation par les pairs, le mentorat et co-enseignement ou la préparation de leçons en groupes
- Mutualiser et concevoir des ressources expliquant ce qui fonctionne et ce qui ne fonctionne pas dans certaines écoles, communautés ou contextes locaux
- Donner aux enseignants des outils et ressources pour qu'ils et elles fournissent un enseignement de qualité et inclusif qui correspond aux besoins des étudiants
- Envisager de demander aux parents, tuteurs, ou chefs de la communauté d'aider les enseignants dans les tâches autres que l'enseignement (transfert de tâches, voir [D1N1](#)) pour alléger leur charge de travail et leur permettre de se concentrer sur la [pédagogie](#) et l'enseignement

Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant



- Demander aux enseignants ce qu'il leur faut pour mieux enseigner et concevoir conjointement avec elles et eux des programmes de DPE ([D3N2](#)) pour développer les compétences dont ils et elles ont besoin
- Aider les enseignants à réfléchir sur leur travail. Les former à la [recherche-action](#) et à l'innovation dans l'enseignement et la pédagogie
- Créer des programmes et des politiques qui reconnaissent que les enseignants sont des personnes expertes qui s'approprient leurs espaces de travail
- Encourager l'innovation et l'expérimentation pédagogique par le biais de la [recherche-action](#) ou de l'[étude de cours](#)
- Créer des environnements où les enseignants écoutent avec respect les avis, les expériences et les idées des autres
- Récompenser et reconnaître les enseignants qui font un travail exemplaire. Leur donner les opportunités d'adopter des rôles de [leadership informel](#) en tant que mentors ou coachs, en dirigeant ou en aidant à organiser des réunions, des ateliers et des événements.

Ressources complémentaires pour les processus d'enseignement et d'apprentissage

- INEE (2010) [Guide de poche de l'INEE sur l'appui aux apprenants handicapés](#)
- INEE (2021) [Cartographie et le rapport](#) inclut l'auto-évaluation des ressources et les kits de formation pour assister les enseignants
- INEE (2016) [Kits de formation TiCC](#) inclut les modules sur la discipline positive (module 2) et les pédagogies axées sur l'enfant (module 3)
- [Les sciences de l'enseignement](#) de la RTI comprennent une série de guides pratiques explicatifs spécifiquement axés sur l'amélioration de l'enseignement de l'alphabetisation et des notions élémentaires de calcul

Coup de projecteur 11 (initiative) : Les enseignants se soutenant mutuellement par le biais du mentorat dans le camp de personnes réfugiées de Kakuma, au Kenya.

Dans le camp de personnes réfugiées de Kakuma au Kenya, les enseignants ont tenu des réunions en présentiel pour discuter des problèmes quotidiens rencontrés dans l'enseignement en situations d'urgence. Les enseignants se sont également connectés avec des mentors par le biais de WhatsApp. Les mentors ont assisté les enseignants, leur ont permis de partager leurs expériences et se sont mutuellement assistés. Ceci a amélioré le bien-être du personnel enseignant et leur a permis de se sentir mieux préparés, plus sûrs d'elles et eux, plus motivés, et plus intéressés par le fait de travailler ensemble pour aider les apprenants.

Source : (Mendenhall, 2017 : p.6-8, cité dans INEE, 2018 : p.55)

Norme 4 : Évaluation des résultats de l'apprentissage (D3N4)

Des méthodes appropriées d'évaluation et de validation des résultats de l'apprentissage sont utilisées.

Qu'est-ce que l'évaluation des résultats d'apprentissage dans l'ESU et comment peut-elle favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

L'efficacité de l'enseignant est souvent basée sur l'amélioration de l'apprentissage des élèves. Il nous faut des outils d'évaluation et des méthodes permettant de déterminer si les enseignants peuvent effectuer correctement leur travail. Lorsque les évaluations des élèves ne correspondent pas aux programmes, ou ne tiennent pas compte des besoins des étudiants, il peut sembler que les enseignants effectuent un travail médiocre. Dans les situations d'urgence, les enseignants qui sont déjà confrontés à de nombreuses difficultés subissent alors encore davantage de tension. Cela augmente la tension, le stress, et l'insatisfaction au travail.

Quels sont les obstacles à l'évaluation des résultats de l'apprentissage dans les efforts d'améliorer le bien-être du personnel enseignant ?

- Les enseignants ont le sentiment qu'ils et elles doivent « enseigner en fonction des examens » afin que les élèves réussissent leurs examens, en particulier lorsque les programmes sont très denses ou non conformes aux systèmes d'évaluation
- L'estimation et l'évaluation des méthodes ne correspondent pas aux besoins divers ou aux types d'apprentissage des apprenants, en particulier concernant les apprenants en situation de handicap ou appartenant à des minorités. Il est alors plus difficile aux enseignants de soutenir ces étudiants
- Les enseignants ne sont pas libres d'adapter les examens et les évaluations et d'établir une distinction. Cette approche uniforme place les enseignants sous davantage de pression
- Les politiques préfèrent les évaluations récapitulatives (telles que les examens nationaux à enjeux élevés) qui mesurent les progrès. Les données d'évaluation de ces types d'examen ne sont pas souvent partagées avec les enseignants qui ne peuvent donc pas les utiliser pour améliorer l'enseignement et l'apprentissage
- Les évaluations sont utilisées pour juger les performances et la valeur des enseignants, en particulier dans les situations d'urgence.
- Les enseignants n'ont pas le sentiment que l'enseignement est leur vocation, par conséquent les mauvaises appréciations sont particulièrement préjudiciables à leur auto-efficacité et à leur bien-être

Recommandations pour une évaluation efficace des résultats de l'apprentissage pour le bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Créer des réseaux de soutien social plus solides pour les enseignants en demandant aux parents et aux responsables de la communauté d'aider les enseignants lors des évaluations (c-à-d. le transfert des tâches, voir [D1N1](#))
- Envisager d'ajouter aux évaluations la santé mentale, les compétences psychosociales, sociales et émotionnelles

Créer un environnement de travail favorable



- Créer des programmes et des politiques axés sur l'apprentissage et le développement plutôt que sur les examens ou les résultats des tests
- Examiner les outils et les méthodes d'évaluation afin qu'ils correspondent aux cours (EFTP, par exemple)
- Proposer aux enseignants de l'EFTP d'élaborer des outils d'évaluation formateurs et récapitulatifs (tels que des évaluations ludiques et des évaluations authentiques). Cela peut inclure la façon d'utiliser des ajustements appropriés ou d'adapter les outils aux besoins des élèves
- Donner aux superviseurs davantage de pouvoir dans les écoles afin d'aider les enseignants à créer des évaluations équitables
- Fournir aux enseignants des banques de questions et des outils d'évaluation
- Aider les enseignants à utiliser les données d'évaluation des élèves afin d'adapter leur façon d'enseigner

Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant



- Encourager les enseignants à être autonomes dans les évaluations. Permettre aux enseignants d'élaborer des outils d'évaluation de la classe, de faire des ajustements appropriés, et leur fournir les compétences pour y parvenir
- Demander des évaluations ou des inspections des enseignants qui soient équitables et qui n'utilisent pas uniquement les résultats des tests pour les évaluer
- Reconnaître le travail considérable du personnel enseignant en examinant les évaluations et les progressions des étudiants, les relations entre les étudiants et les enseignants, et les projets/développements au niveau de la classe et de l'école

Ressources de soutien en matière d'évaluation des résultats d'apprentissage

- UNESCO (2020). *Évaluations formatives et continuité d'apprentissage pendant les situations d'urgence et les crises* (Bawane et Sharma (2020))
- (INEE, 2012). [Outil d'auto-évaluation pour les enseignants : Votre salle de classe est-elle inclusive et adaptée aux enfants ?](#) (en anglais)

Coup de projecteur 12 (politiques) : Reporter les examens ou adapter les systèmes d'évaluation en réponse à la COVID-19 en Amérique latine

En raison de la COVID-19 et des fermetures d'écoles, certains pays d'Amérique latine ont adapté les systèmes d'évaluation des élèves. C'est vital pour le bien-être du personnel enseignant, car cela supprime la pression de « l'enseignement axé sur les examens ». Les politiques incluent :

- En **Colombie**, le décret législatif no. 532 (*Decreto Legislativo N° 532*). Les étudiants du secondaire n'ont pas besoin de passer des examens nationaux (examens d'états) pour être admis dans l'enseignement supérieur.
- Au **Chili**, les étudiants n'ont pas besoin de passer des examens d'entrée pour accéder à l'enseignement supérieur. Ces examens sont à présent optionnels et leur valeur a été abaissée de 50% à 30%. Le gouvernement a également accordé davantage d'importance aux notes de l'enseignement secondaire.
- Au **Costa Rica**, le gouvernement a suspendu l'examen national du FARO (*Fortalecimiento de Aprendizajes para la Renovación de Oportunidades*) pour toutes et tous les étudiants du secondaire en 2020 car « la pandémie et son impact sur l'année scolaire ont rendu inéquitable une évaluation normalisée ». En remplacement de cet examen, les étudiants doivent maintenant réussir chaque sujet, module, période, et sous-zone du programme pour pouvoir passer au niveau suivant. Le Ministère de l'enseignement public a également décidé de ne pas utiliser les examens de compétence linguistique en anglais et français. Une nouvelle évaluation, approuvée par le Conseil Supérieur de l'Éducation, détermine le développement personnel des étudiants. Ce système sera utilisé tout au long de l'année scolaire, même lors du retour de l'enseignement en présentiel.
- Le ministère **brésilien** de l'Éducation et l'Institut national de recherche et statistiques de l'éducation (INEP) a reporté de 30 à 60 jours l'examen national du secondaire (ENEM), en fonction de la façon dont les communautés et les écoles ont été touchées. Le Brésil a également reporté de 2021 à 2022, et de 2024 à 2025, deux cycles du programme pour l'évaluation des étudiants étrangers (PISA)
- En **Argentine**, le conseil fédéral de l'éducation a décidé de n'utiliser aucune note chiffrée pour les étudiants. L'évaluation de l'étudiant est formative et axée sur le suivi et le soutien aux étudiants et aux familles, ainsi qu'aux processus d'enseignement et d'apprentissage, « en tenant compte des conditions hétérogènes et inéquitables dans lesquelles ils ont lieu ».

Source : [SITEAL \(2020\)](#)

12 Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

13 Exame Nacional do Ensino Médio



© UNICEF Pakistan, 2011, Asad Zaidi

4. Stratégies de soutien pour le bien-être du personnel enseignant dans le Domaine 4

« Cette situation a donné lieu à de mauvaises conditions de vie pour les enseignants et les a confrontés à de nombreux problèmes : des problèmes de bas salaires et de statut inférieur dans la communauté. Les enseignants ne sont pas heureux. »

- Ndayikeza Emery, enseignant, Tanzanie

« Le secteur de l'éducation ne se préoccupe pas du bien-être des enseignants, mais des résultats. Comment peut-on s'attendre à obtenir du lait d'une vache non nourrie ? »

- Hakizimana Honoré, enseignant, Tanzanie

Domaine 4 : Enseignants et autre personnel d'éducation

Norme 1: Recrutement et sélection (D4N1)

Un nombre suffisant d'enseignants, enseignantes et autres personnels de l'éducation est recruté à travers un processus participatif et transparent, selon des critères de sélection qui prennent en compte la diversité et l'équité.

Quels sont les processus de recrutement et de sélection en matière d'ESU et comment peuvent-ils favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

Afin d'éviter toute discrimination envers les enseignants en fonction de leur contexte, les Normes minimales de l'INEE préconisent l'utilisation de critères équitables et transparents au cours du recrutement. Les processus de recrutement équitables favorisent le bien-être du personnel enseignant, car ils prennent en compte leurs besoins (notamment leur santé mentale et leurs besoins d'ordre psychosocial), le genre, l'ethnicité, le statut professionnel, et les statuts de personnes déplacées ou réfugiées afin de veiller aux perspectives de conflits. Des processus clairs de recrutement permettent d'avoir des ratios gérables d'étudiant à enseignant, des rôles clairs, des droits, et des responsabilités pour les enseignants, ainsi que des perspectives pour progresser et utiliser leur capacité d'action.

Quels sont les obstacles aux efforts en matière de recrutement et de sélection par rapport au bien-être du personnel enseignant ?

- Il n'existe pas de politiques nationales de recrutement des enseignants, en particulier les enseignants déplacés ou réfugiés
- Il n'existe pas d'ajustements à l'égard d'enseignants venant de différents groupes
- Les enseignants ne reçoivent pas d'informations sur leurs conditions de travail et n'ont pas la possibilité de les modifier
- Les enseignants ne connaissent pas trop le processus de recrutement
- Les pratiques d'embauche ne sont pas transparentes. D'ailleurs, les employeurs ne comprennent pas qu'il est important d'embaucher des enseignants qui reflètent la population étudiante
- Les descriptions de poste sont discriminatoires à l'égard des enseignants en raison de leur âge, de leur genre, de leur origine ethnique, de leur statut de réfugié ou de personne déplacée, ou de leurs besoins en matière de santé mentale
- Il n'est pas possible pour les enseignants réfugiés ou déplacés de travailler dans les communautés d'accueil, car leurs qualifications ne sont pas reconnues
- Les budgets sont trop faibles ou il n'y a pas de fonds pour les nouveaux enseignants
- Il n'existe pas de données, en particulier des données désagrégées, sur les besoins des enseignants qui pourraient aider le SIGE et les systèmes éducatifs à faire correspondre les enseignants disponibles avec les besoins des écoles

Recommandations pour le bien-être du personnel enseignant lors du recrutement et de la sélection

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Mettre en place des processus de recrutement et de sélection sensibles aux circonstances et respectueux de la santé mentale, des besoins psychosociaux et sociaux et émotionnels des enseignants, non discriminatoires et adaptés aux situations de crise
- Expliquer aux enseignants, lors des entretiens d'embauche, comment les écoles contribuent au bien-être psychosocial, et quels sont les services de SMSPS qu'elles proposent
- Donner aux enseignants des informations juridiques pour soutenir leur santé mentale et leur bien-être psychosocial. Expliquer les droits qui les protègent contre la maltraitance, la négligence et l'exploitation, et comment ils et elles peuvent rapporter et trouver de l'aide en cas de violation des droits humains (y compris la violence fondée sur le genre et le sexe)

Créer un environnement de travail favorable



- Mettre en place des processus clairs pour le recrutement d'enseignants en cas de crise. Tenir compte de l'équité, notamment du genre, de l'origine ethnique, de l'emploi et du statut de personne réfugiée ou déplacée
- Collecter et suivre des données désagrégées sur le statut d'emploi des enseignants (sont-ils et elles contractuelles, à temps partiel, à temps plein ?) dans les secteurs publics et privés
- Trouver les enseignants qui ont quitté l'enseignement en raison d'une urgence, leur demander pourquoi, et les encourager à revenir (éventuellement)
- Aider les enseignants non certifiés à devenir certifiés, notamment par le biais de cadres régionaux pour soutenir les enseignants réfugiés et déplacés (D5N2)
- Reconnaître les qualifications au-delà de la certification, telles que la compétence culturelle, les réseaux sociaux et l'identité de genre ou ethnique des enseignants
- Aider les enseignants des régions éloignées, rurales ou en crise en leur accordant d'autres avantages (comme un logement ou une indemnité de transport)
- Discuter des attentes et des défis réalistes avec les enseignants pendant le processus d'embauche, afin que les enseignants puissent prendre des décisions qui correspondent à leurs besoins



- Impliquer les enseignants dans la prise de décisions qui les concernent et qui concernent leurs conditions de travail
- Créer des critères d'embauche qui traitent les enseignants comme des professionnels autonomes et qualifiés
- Utiliser des systèmes d'évaluation qui reconnaissent les forces et les efforts des enseignants
- Impliquer les enseignants dans la création des critères de recrutement et dans l'encadrement et la formation des nouveaux enseignants
- Créer des plans de progression de carrière pour les enseignants

Ressources de soutien pour le recrutement et la sélection

- [Le guide de CPI sur la santé mentale et le soutien psychosocial dans des situations d'urgence](#) (2007) Aide-mémoire 6.2 : Fournir des informations à la population affectée sur l'urgence, les aides de secours et leurs droits légaux (pg. 157-162)
- Portail d'apprentissage UNESCO-IPE (2020) [Recrutement et déploiement des enseignants](#)
- IPE de l'UNESCO (n.d.) [Boîte à outils stratégique pour le recrutement et la sélection des enseignants](#)
- Équipe Spéciale Internationale sur les enseignants pour l'Éducation 2030, plate-forme des connaissances sur les politiques relatives aux enseignants (2019) [Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante](#)

Exemple sous les projecteurs

Coup de projecteur 13 (politique) : Déclaration de l'IGAD de Djibouti sur l'éducation régionale des personnes réfugiées

En 2017, l'autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD) a organisé une réunion régionale à Djibouti avec le HCR, l'Union européenne et l'Agence de coopération allemande pour le développement (GIZ). Les ministres de l'Éducation de l'IGAD ont convenu d'utiliser un plan d'action pour renforcer les cadres régionaux et inclure les enseignants réfugiés en Afrique orientale (à Djibouti, en Érythrée, en Éthiopie, au Kenya, en Somalie et au Soudan du Sud, par exemple).

Points d'action clés :

- aide à l'accréditation et à la certification transfrontalières des enseignants
- comment accélérer la formation et la certification
- comment aligner les salaires et les conditions dans les communautés d'accueil pour les enseignants réfugiés sur la base de l'expérience et des qualifications
- comment soutenir le développement professionnel continu des enseignants
- comment augmenter la parité entre les sexes
- comment égaliser les opportunités de progression de carrière ([IGAD, 2017](#))

Norme 2 : Conditions de travail (D4N2)

Les enseignants et autres personnels de l'éducation ont des conditions de travail clairement définies et sont rémunérés convenablement.

Quelles sont les conditions de travail dans l'ESU et comment peuvent-elles favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

Les conditions de travail dans le cadre des Normes minimales couvrent tous les détails des descriptions de poste et des contrats des enseignants :

- tâches et responsabilités
- assiduité
- les heures et les jours de travail
- durée du contrat
- rémunération et avantages

Ces facteurs définissent la charge de travail d'un(e) enseignant(e) et ce que l'on attend de lui/d'elle. Les conditions de travail façonnent le travail d'un(e) enseignant(e), le stress qu'il/elle subit et le soutien qu'il/elle reçoit. Un salaire et une rémunération équitables sont particulièrement importants pour le bien-être du personnel enseignant. Comme le sou-

ligne l'analyse des lacunes en matière de bien-être du personnel enseignant réalisée par l'INEE (2021), les documents de politiques relatifs aux droits des enseignants demandent souvent une meilleure rémunération mais mentionnent rarement les services de la SMSPS tels que la sécurité sociale, l'assurance maladie, les soins médicaux et de santé mentale spécialisés, ou les congés payés.

Quels sont les obstacles aux conditions de travail dans les efforts de bien-être du personnel enseignant ?

- Les enseignants sont mal payés et doivent assumer des tâches supplémentaires
- Les bas salaires renforcent le statut inférieur des enseignants, de sorte que les enseignants et leur travail sont sous-évalués
- Les enseignants ne bénéficient pas de régimes de rémunération comprenant des avantages tels qu'une assurance maladie (y compris des services spécialisés de santé mentale), des congés payés, ou un congé parental
- Les contrats des enseignants ne comprennent pas de codes de conduite ou, s'il en existe un, il est rarement utilisé pour protéger l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des enseignants
- Les enseignants n'osent pas parler à leurs employeurs de leurs difficultés et de leurs besoins mentaux et psychosociaux, car cela pourrait nuire à leur sécurité d'emploi

Créer des conditions de travail propices au bien-être du personnel enseignant

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Couvrir la SMSPS au niveau scolaire, communautaire et national. Inclure des soins de santé mentale spécialisés
- Campagne pour que les enseignants bénéficient d'une sécurité sociale, d'une assurance de santé et d'un accès à des services nutritionnels dans le cadre de leur rémunération
- Sensibiliser et réduire la stigmatisation pour promouvoir le bien-être du personnel et créer une culture de promotion de la santé mentale dans les écoles
- Aider les prestataires d'éducation formelle et non formelle à rédiger des contrats et des codes de conduite non discriminatoires qui traitent de la stigmatisation liée à la SMSPS et mettent en place des moyens permettant aux enseignants de rapporter les problèmes en toute sécurité et en toute confidentialité
- Former les enseignants au Soutien psychosocial (SPS) de base pour qu'ils et elles puissent se soutenir eux et elles-mêmes et soutenir les autres

Créer un environnement de travail favorable



- Créer des normes de rémunération pour le personnel enseignant. Veillez à ce que les différences entre les salaires soient fondées sur les qualifications, l'expérience et les responsabilités
- Revoir les échelles salariales pour les adapter au coût de la vie et s'assurer que les enseignants gagnent un salaire décent
- Faites campagne pour que le gouvernement verse à tous les enseignants un salaire équitable qui leur permette de vivre, en temps voulu
- Donner aux enseignants la sécurité sociale, l'assurance maladie et l'accès à des services de santé physique ou mentale et en matière de nutrition
- Veillez à ce que les enseignants, les chefs d'établissement et les décideurs communiquent bien pour prévenir l'épuisement professionnel des enseignants

Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant



- Encouragez les enseignants à travailler sur des codes de conduite. S'assurer que toutes et tous les enseignants peuvent participer aux décisions concernant les contrats
- Donner aux enseignants des occasions de discuter de la profession d'enseignant, en particulier du salaire et de la rémunération
- Respecter la recommandation de l'OIT et de l'UNESCO (1966) concernant la condition du personnel enseignant, qui a été conçue « pour servir de base aux lois et pratiques nationales concernant les enseignants et pour influencer le développement de ces lois et pratiques » ([OIT et UNESCO, 2016](#))

Ressources de soutien pour les conditions de travail

- Organisation Internationale du Travail (OIT) et UNESCO (1966) [Recommandations concernant la condition du personnel enseignant](#)
- UNESCO (1997) [Recommandation concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur](#)
- Save The Children (2017) [Code de conduite de l'école - Manuel de formation des enseignants](#) (en anglais)

Exemple sous les projecteurs

Coup de projecteur 14 (initiative) : Programme d'éducation syrien de Manahel

Manahel est financé par le Royaume-Uni. Département du Royaume Uni pour le développement international (DFID) et l'Union européenne (UE). Il offre aux enfants syriens des possibilités d'apprentissage de qualité et aide les enseignants à gérer l'éducation. Le programme est axé sur :

- le paiement du personnel enseignant et du personnel éducatif
- le suivi du paiement et l'assiduité des enseignants
- la formation des autorités chargées de l'éducation et des ONG
- offrir une éducation de qualité et un soutien psycho-social

Source : Exemple d'enquête sous les projecteurs – Ferzat Al Sheikh

Norme 3 : Appui et supervision (D4N3)

Des mécanismes d'appui et de supervision pour les enseignants et autres personnels de l'éducation fonctionnent efficacement.

Quels sont les appuis et les supervisions dans l'ESU et comment peuvent-ils favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

Les enseignants doivent être soutenus formellement et informellement. Ils et elles peuvent être soutenues ou formées par un autre enseignant, un mentor, un coach ou un superviseur. Des exemples d'appui et de supervision comprennent le DPE continu (D3N2), l'observation et le partage de commentaires aux enseignants et les évaluations régulières des performances. En fonction de la façon dont ils et elles sont gérées, ces derniers peuvent être soit encourageants, soit stressants pour les enseignants. La supervision et l'évaluation ne doivent pas être effectuées par des inspecteurs externes qui ne connaissent pas les enseignants et les étudiants. Si les enseignants peuvent exprimer leurs besoins et leurs préoccupations, ce processus peut leur apporter un soutien.

Quels sont les obstacles au soutien et à la supervision dans les efforts de bien-être du personnel enseignant ?

- Il n'y a pas assez d'enseignants qualifiés, de formateurs d'enseignants et d'autorités locales ou nationales pour agir à titre de mentor, encadrer ou superviser les enseignants
- Les enseignants résistent au mentorat, au coaching et à la supervision parce qu'ils et elles ont vécu de mauvaises expériences
- Il est difficile de responsabiliser les superviseurs

- Les salles de classe sont surpeuplées et il n'y a pas assez de matériel et d'équipement (voir aussi [D2N3](#))
- La santé mentale étant stigmatisée, les enseignants ne demandent pas de soutien psychosocial même lorsqu'il est disponible

Recommandations pour améliorer le soutien et la supervision

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Recruter et former des personnes pour fournir des SPS individuels ou de groupe de base et ciblés, non spécialisés (voir [D1N1](#), [D2N2](#))
- Recruter et former des spécialistes pour fournir un soutien spécialisé en soins de santé mentale (voir [D1N1](#), [D2N2](#))
- S'assurer que toutes les personnes qui soutiennent et supervisent les enseignants sont formées à la protection et à la sauvegarde dans le cadre d'une politique de « ne pas nuire »
- Éliminer la stigmatisation de la [SMSPS](#) (en sensibilisant, par exemple) afin que les enseignants n'hésitent pas à demander de l'aide

Créer un environnement de travail favorable



- Offrir un développement professionnel des enseignants continu et un soutien non discriminatoire qui repose sur les besoins et les forces des enseignants ([D2N1](#), [D3N2](#)) et conformément à leurs contrats et à leurs codes de conduite ([D4N2](#))
- Encourager les élèves à faire part de leurs commentaires aux enseignants afin qu'ils et elles puissent créer ensemble des environnements plus favorables
- Mettre en place des systèmes de responsabilisation nationaux et locaux. Aider les autorités, les chefs d'établissement et les enseignants à obtenir de l'aide lorsque les superviseurs ne remplissent pas leurs fonctions
- Inclure les ratios enseignants/étudiants. Créer un inventaire pour suivre le matériel et veiller à ce que toutes les écoles disposent d'une part équitable d'équipement. Surveiller et mettre à jour régulièrement. Veiller à ce que toutes les écoles disposent du matériel dont elles ont besoin

Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant



- Demander aux enseignants de quel type de formation ils et elles ont besoin. Utiliser leur contribution pour concevoir des mécanismes de soutien et de supervision
- Utiliser le mentorat et le soutien par les pairs pour motiver les enseignants et les autres personnels de l'éducation en les aidant à se fixer des objectifs et à décider comment ils et elles peuvent s'améliorer
- S'assurer que les discussions sur l'évaluation du rendement vont dans les deux sens. Demander aux enseignants de partager leurs opinions, de discuter des problèmes et de convenir de la manière de les résoudre avec les superviseurs ou leurs mentors

Ressources de soutien pour l'appui et la supervision

- INEE (2018) TiCC [Kit de coaching par les pairs](#)

Coup de projecteur 15 (initiative) : CORE pour le personnel enseignant

Le projet Coaching, Observing, Reflecting and Engaging (CORE) offrait aux enseignants des soins psychologiques et un soutien personnalisé en classe. CORE a utilisé un modèle de coaching axé sur l'amélioration continue. Il fournit un apprentissage et une réflexion constants sur plusieurs compétences holistiques pour améliorer le bien-être du personnel enseignant et les compétences socio-émotionnelles.

Il est composé de 5 ateliers bien-être de 2 heures et de 3 mois d'accompagnement intensif en milieu scolaire (6 modules de coaching direct des enseignants pendant la période scolaire). Le cycle de soutien à l'école est composé de séances d'apprentissage et de définition d'objectifs et du cycle de soutien CORE. Quatre éléments composent chaque module (Pratique, Auto-réflexion, Observation, Réflexion).

CORE est conçu sur la thérapie d'acceptation et d'engagement et le cadre d'apprentissage socio-émotionnel CASEL. Toutes et tous les enseignants dans n'importe quel cadre et à tous les niveaux peuvent l'utiliser. Il doit être adapté afin d'être pertinent et acceptable dans différents contextes.

Nous avons testé ce projet en Colombie, où les enseignants l'ont trouvé utile et pertinent. Il a été développé par :

- Des enseignants colombiens
- Des entraîneurs
- D'autres personnes travaillant dans l'éducation
- Des conseillers nationaux en matière d'éducation et de SMSPS de War Child
- War Child, Partner global education et des conseillers SMSPS

Source : Exemple d'enquête mise en avant – April Coetzee, WarChild Hollande

Coup de projecteur 16 (initiative) : Faire le point avec le personnel enseignant et développer leurs efforts de soins auto-administrés à La Vega - Caracas

L'Université Catholique d'Andrés Bello (UCAB) soutient 5 écoles dans une communauté rurale marginalisée du district de La Vega à Caracas, au Venezuela. Dans le cadre de son projet de soutien à l'ensemble de l'école, l'UCAB encadre et forme des femmes chefs d'établissement pour les aider à promouvoir l'empathie et la solidarité à l'école. Les facilitateurs et facilitatrices de l'UCAB et les chefs d'établissement créent ensemble une approche qui fonctionne pour leurs enseignants.

À l'école de *Camaina (Escuela Camaina)*, par exemple, le chef d'établissement a créé une routine matinale où toutes et tous les enseignants arrivaient à l'école 20 minutes plus tôt. Les enseignants ont pris un café et ont partagé leurs inquiétudes et leurs défis. Le chef d'établissement a ensuite informé les dirigeants de l'UCAB de ces défis afin qu'ils et elles puissent élaborer un plan de soutien. Le chef d'établissement a également aidé les enseignants à créer des plans de soins personnels, comme faire une promenade de 20 minutes pour soulager le stress. Ces espaces et rituels réguliers ont contribué à créer une collégialité et un soutien. Les membres de l'UCAB ont déclaré que cette approche fonctionnait parce qu'elle était flexible et axée sur les défis quotidiens. Ils et elles ont convenu qu'il est important de bâtir une culture de partage et de communauté.

Source : Exemple d'enquête mise en avant – Heryca Colmenares Sepúlveda, Constanza Armas et Carolina Fernández, de Red La Vega



© GPE Sudan, juillet 2021

5. Stratégies de soutien pour le bien-être du personnel enseignant dans le Domaine 5

« J'aimerais voir les conditions de travail des enseignants s'améliorer rapidement. À l'heure actuelle, il y a trop peu d'enseignants pour les nombreux élèves. Nous manquons de ressources pédagogiques et de conditions de travail adéquates. Concrètement, cela ferait une grande différence si les enseignants et les élèves pouvaient manger pendant les longues journées d'école. Et si nous, les enseignants, pouvions trouver un endroit où habiter. »

- Francis Ocaya, enseignant, Ouganda

Domaine 5 : Politique éducative

Norme 1 : Formulation des politiques et des lois (D5N1)

Les autorités chargées de l'éducation font de la continuité et du rétablissement d'une éducation de qualité, avec un accès libre et inclusif à la scolarisation, une priorité.

Qu'est-ce que la formulation des lois et des politiques dans l'ESU et comment peut-elle promouvoir le bien-être du personnel enseignant ?

La formulation des lois et des politiques dans les contextes ESU doit se concentrer sur le soutien et la reconstruction des systèmes éducatifs qui accordent une grande importance au bien-être du personnel enseignant et des communautés. Cela signifie donner aux communautés des financements et des services de soutien (telle que la santé scolaire) afin qu'elles puissent offrir un accès gratuit et inclusif à l'enseignement et à l'apprentissage. Il est important de se concentrer sur le salaire et la rémunération, la sécurité des enseignants et l'accès aux services de santé mentale en cas de crise, car ceux-ci

s'aggravent en cas de crise. Dans les situations de crise, la formulation des lois et des politiques doit inclure l'élaboration de cadres nationaux et infranationaux (telle que la déclaration de Djibouti) qui tiennent compte des besoins et des circonstances des enseignants afin de promouvoir la collaboration et la coordination. En outre, les politiques efficaces de bien-être du personnel enseignant sont éclairées par des preuves et des données sur les besoins et les défis des enseignants, tout en reflétant les normes internationales.

Quels sont les obstacles à la formulation de lois et de politiques dans les efforts pour le bien-être du personnel enseignant ?

- Les opinions des enseignants ne sont pas incluses dans les lois et les politiques
- Les politiques relatives au personnel enseignant dans les contextes de crise ont tendance à se concentrer sur des initiatives à court terme et ne tiennent pas compte des opportunités de croissance professionnelle, de progression de carrière et de parcours
- Les lois et les politiques ne reflètent pas l'importance des enseignants et de leur bien-être pour les systèmes éducatifs, les écoles et l'apprentissage des élèves
- Les lois sur le recrutement et la gestion des enseignants sont discriminatoires et ne sont pas liées aux besoins des enseignants en temps de crise
- Les évaluations des conflits et des droits de l'homme et les analyses de préparation aux risques et aux catastrophes ne sont pas utilisées pour aider à concevoir et à mettre à jour les politiques et les lois relatives aux enseignants
- Les informations sur les politiques et les réponses stratégiques nationales ne sont pas accessibles au public dans les situations d'urgence et les contextes de crise
- Les données SIGE liées à la crise et spécifiquement liées aux enseignants sont faibles ou ne sont pas utilisées lors de la conception de politiques et de lois inclusives et efficaces
- Analyse comparative/liens incohérents des politiques nationales aux normes internationales et aux instruments, en particulier en contextes de crise et relatif au bien-être du personnel enseignant

Recommandations pour une formulation des politiques et des lois pour le bien-être du personnel enseignant.

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Créer et réviser les politiques de l'éducation afin de promouvoir les services de SMSPS dont les enseignants ont besoin et s'assurer que la stratégie de diffusion/communication est en place pour informer de la disponibilité des services
- Collecter et analyser les données en rapport avec les enseignants dans le cadre du SIGE (ou établir un système d'information de gestion des enseignants) pour mieux comprendre leurs besoins en matière de SMSPS et assurer une prise de décision basée sur des recherches et des données relatives à leur bien-être
- Mettre à jour et créer des lois et des politiques qui valorisent des modèles de financement à long terme et flexibles pour les services de la SMSPS
- Créer et mettre à jour les plans de crise en matière de santé mentale et psychosociale dans les écoles, guider les responsables de l'éducation, les enseignants et le personnel afin qu'ils puissent soutenir les enseignants exposés à des risques élevés de problèmes de santé mentale ou psychosociale. Planifier ce qu'il faut faire lorsqu'il n'y a pas d'options de référence
- Ajouter le programme de SMSPS à d'autres politiques et à d'autres lois (comme les services sociaux, la santé, la nutrition et la protection)

Créer un environnement de travail favorable



- Encourager les ministères et les secteurs qui s'y rattachent (comme l'éducation, le travail, la finance et la protection sociale) à développer des politiques de soutien et de gestion du personnel enseignant qui proposent un accès à l'enseignement et à ses bénéficiaires (comme une rémunération et autres, voir ci-dessous)
- Concevoir des politiques de recrutement complètes et centrées sur l'enseignant (D4N1), politiques DPE (D3N2), politiques d'appui et de supervision (D4N3) et régimes de rémunération (D4N2)
- Donner aux enseignants les informations les plus récentes concernant leurs droits et les politiques ou la législation qui touchent leur travail. Encourager les enseignants à rejoindre des syndicats et des groupes similaires quand cela est possible et en toute sécurité



- Collaborer avec les enseignants pour travailler sur la politique éducative et la planification. Leur fournir des opportunités pour aider à la conception de lois et de politiques (comme l'évaluation préliminaire des besoins en formation commune, la planification du secteur de l'éducation)
- Donner du temps, créer des systèmes et des espaces afin de mettre en place des réseaux régionaux qui incitent ou travaillent à l'évolution des politiques
- Collaborer avec les enseignants pour mettre en place des normes nationales en matière de programmes de formations initiales et de formations en cours de service
- Développer des systèmes impliquant des représentants du personnel enseignant, des syndicats et les enseignants elles et eux-mêmes dans les réformes politiques par le moyen d'enquêtes, de réunions et de discussions

Ressources de soutien à la formulation des politiques et des lois

- Les outils de l'IIEP-UNESCO (2020) pour l'élaboration des politiques proposent plus de 500 options politiques pour intervenir en fonction des défis fréquents inhérents aux programmes éducatifs, comme les recrutements, les salaires et indemnités et la formation et l'éducation du personnel enseignant
- GPE (2016) Guide pour la préparation d'un plan de transition de l'éducation
- IIEP-UNESCO (N.d.) La planification de l'éducation adaptée aux crises
- IIEP-UNESCO (N.d.) Plateforme Education4Resilience
- UNESCO TTF (2019) Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante
- Les politiques enseignantes et la planification adaptées aux situations d'urgence et de déplacement - webinaire
- UNESCO TTF (2020) Soutenir les enseignants dans les efforts de retour à l'école - Orientation à l'intention des décideurs

Exemple sous les projecteurs

Coup de projecteur 17 : Éducation Sans Délai (ESD) prend une position ferme sur le bien-être du personnel enseignant dans les plans du programme pluriannuel de résilience (PPR - MYRP en anglais)

ESD soutient fermement la santé mentale et le bien-être du personnel enseignant et des étudiants. La SMSPS en milieu scolaire est requise pour chaque investissement ESD des pays et est un axe important des efforts de renforcement des systèmes. La logique est la suivante : les enfants et les adolescents ne pourront pas apprendre correctement et les enseignants ne seront pas en mesure de les soutenir totalement si leur SMSPS n'est pas suivie. L'objectif des PPR d'ESD est d'améliorer le bien-être du personnel enseignant et de les motiver à éduquer et être utiles aux étudiants. ESD a des résultats inférieurs à ceux qui étaient prévus pour chaque plan national qui devraient mener à des changements et à la création de nouvelles politiques. Les résultats inférieurs à ceux qui étaient prévus concernant le bien-être du personnel enseignant sont :

- Les enseignants et les instructeurs sont rémunéré de manière juste et équitable en matière de salaires et d'avantages, y compris dans les zones reculées et en situations de crise
- Les enseignants et les instructeurs ont accès à des formations de soins auto-administrés et aux services de la SMSPS en cas de besoin

Norme 2 : Planification et mise en œuvre (D5N2)

Les activités éducatives prennent en compte les politiques, lois, normes et plans internationaux et nationaux pour l'éducation ainsi que les besoins d'apprentissage des populations affectées.

Que sont la planification et la mise en œuvre dans l'ESU et comment peuvent-elles favoriser le bien-être du personnel enseignant ?

La planification et la mise en œuvre dans l'ESU mettent en relation la législation nationale avec les cadres juridiques régionaux et mondiaux. Les politiques efficaces de bien-être du personnel enseignant viennent des enseignants elles et eux-mêmes, de preuves et de données en rapport avec leurs besoins et les défis auxquels ils et elles doivent faire face. Cela fonctionne si les actrices et les acteurs locaux, nationaux et internationaux planifient et mettent cela en place en étroite collaboration avec les enseignants qui jouent un rôle fondamental. Ils et elles doivent développer des systèmes éducatifs inclusifs à long terme, justes et équitables. Les autorités nationales, les donateurs et les agences humanitaires peuvent soutenir le bien-être du personnel enseignant financièrement grâce à des politiques transparentes et responsables, des pratiques et des plans d'action.

Quels sont les obstacles à la planification et la mise en œuvre en matière de bien-être du personnel enseignant ?

- Les acteurs locaux, internationaux et d'autres secteurs ne sont pas bien coordonnés
- Les politiques de gestion des normes internationales des enseignants ne se concentrent pas sur le bien-être
- Les ressources ne sont pas réparties équitablement afin de tirer parti des efforts de bien-être efficaces menés par le personnel enseignant
- Il n'y a pas assez de preuves de pratiques prometteuses ou pas assez de données pour répondre aux besoins des enseignants et aux défis auxquels ils et elles sont confrontés
- La politisation ou la corruption empêchent la bonne exécution des politiques de bien-être du personnel enseignant et des lois
- Il n'y a pas de données ou de données anciennes concernant le secteur de l'éducation à échelle locale, nationale ou mondiale
- Suivi et évaluation limités pour suivre les progrès

Recommandations de planification et de mise en œuvre du bien-être du personnel enseignant.

Favoriser l'accès du personnel enseignant à la SMSPS



- Poursuivre les politiques de l'éducation via des stratégies chiffrées et concrètes qui incluent les services SMSPS et s'assurer qu'ils sont utilisés vigoureusement et complètement
- S'assurer qu'il existe des procédés pour réviser et mettre à jour régulièrement les plans et les programmes de l'éducation afin de soutenir la mise en œuvre de politiques liées à la SMSPS
- Renforcer les politiques liées à la SMSPS au sein d'autres secteurs tels que EAH, se coordonner avec d'autres acteurs et actrices humanitaires
- Inclure les indicateurs de bien-être de santé mentale et psychosociale dans les cadres mondiaux de l'éducation et du développement international de l'éducation et s'assurer que tous les programmes liés à la SMSPS ont des cadres de suivi et évaluation adéquats
- Encourager les parties en conflit à signer et suivre la déclaration sur la sécurité dans les écoles

Créer un environnement de travail favorable



- Mettre en place et renforcer les cadres régionaux afin d'inclure les enseignants réfugiés et déplacés. Mettre en place des étapes de certification, d'équivalence et d'accréditation (D4N1, D4N2, D3N2)
- Mettre en place et/ou renforcer le SIGE afin de collecter et de suivre les données sur le bien-être du personnel enseignant et les utiliser dans la planification et la mise en œuvre
- Encourager tout le monde à partager des recherches et des connaissances sur les politiques efficaces en matière de bien-être du personnel enseignant, en particulier celles provenant de contextes et de lieux différents
- Trouver des moyens pour rassembler les organisations humanitaires et de développement autour du bien-être du personnel enseignant avec des responsables locaux et des communautés

Améliorer la voix, la capacité d'action et le leadership du personnel enseignant



- S'assurer que les cadres internationaux et les normes puissent proposer des agences d'enseignants, une autonomie professionnelle et une direction
- Développer des moyens de travailler régulièrement avec les syndicats d'enseignants, les représentants d'enseignants, les prestataires de services éducatifs et les enseignants pour actualiser les réformes politiques grâce à des enquêtes, des réunions et des discussions
- Mettre en place des réseaux régionaux d'écoles et d'enseignants afin de faire pression ou de s'associer à un changement de politique, notamment sur les questions liées à la responsabilité et à la transparence

Ressources de soutien à la planification et la mise en œuvre

- [Déclaration sur la sécurité dans les écoles](#)
- IASC (2021) [Cadre commun de suivi et d'évaluation de la santé mentale et du soutien psychosocial dans les situations d'urgence - Avec moyens de vérification \(Version 2.0\)](#)
- [Équipe Spéciale Internationale sur les Enseignants pour Éducation 2030 de l'UNESCO](#)
- IIEP et Education Development Trust [Gestion des enseignants dans les contextes de réfugiés](#)

Exemple sous les projecteurs

Coup de projecteur 18 (outil) : Plan d'action de la déclaration de Djibouti sur l'éducation des réfugiés

Le plan d'action de la Déclaration de Djibouti sur l'éducation des réfugiés de l'IGAD expose les actions à réaliser pour mener à bien une éducation de qualité et des résultats d'apprentissage pour les réfugiés, les personnes rapatriées et les communautés d'accueil de la région.

Bibliographie

Education Cannot Wait (ECW). (2021). Technical guidance note on mental health and psychosocial support (MHPSS) in education in emergencies and protracted crises. <https://www.educationcannotwait.org/wp-content/uploads/2021/07/Updated-MHPSS-Technical-Guidance-Note-2.0.pdf>

Falk, D., Varni, E., Finder, J., & Frisoli, P. (2019). Landscape review: Teacher wellbeing in low resource, crisis, and conflict-affected settings. Education Equity Research Initiative. <https://inee.org/resources/landscape-review-teacher-well-being-low-resource-crisis-and-conflict-affected-settings>

International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies. (2018). A guide to psychological first aid. https://pscentre.org/?resource=a-guide-to-psychological-first-aid-for-red-cross-red-crescent-societies&wpv_search=true

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2010). Minimum standards for education: Preparedness, response, recovery. <https://inee.org/resources/inee-minimum-standards>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2013). Guidance Note on Conflict Sensitive Education. <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-conflict-sensitive-education>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2019). Promising practices in teacher management, professional development, and wellbeing. <https://inee.org/resources/teachers-crisis-contexts-promising-practices-teacher-management-professional>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2018). Guidance note on psychosocial support: Facilitating psychosocial wellbeing and social and emotional learning <https://inee.org/resources/inee-guidance-note-psychosocial-support>

Inter-agency Network for Education in Emergencies (INEE). (2021). Teacher wellbeing resources mapping and gap analysis. <https://inee.org/resources/teacher-wellbeing-resources-mapping-gap-analysis>

Inter-Agency Standing Committee (IASC). (2007). Inter-Agency Standing Committee guidelines on mental health and psychosocial support in emergency settings. https://www.who.int/mental_health/emergencies/guidelines_iasc_mental_health_psychosocial_june_2007.pdf

MHPSS MSP (2021). MHPSS minimum services package. <https://mhpssmsp.org/en>

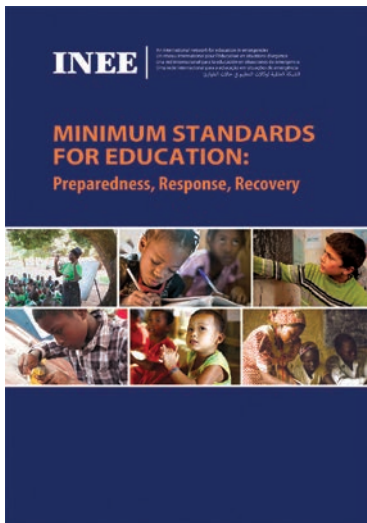
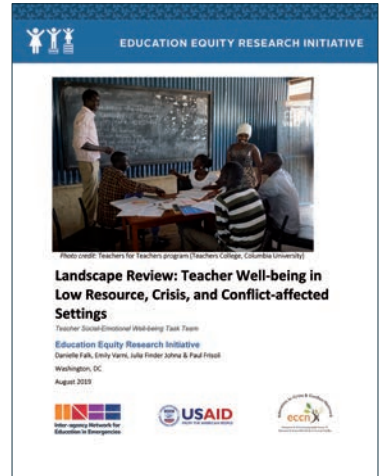
Sherif, Y., Brooks, D., & Mendenhall, M. (2020). Teachers shoulder the burden: Improving support in crisis contexts. <http://www.ipsnews.net/2020/10/teachers-shoulder-burden-improving-support-crisis-contexts/>

United Nations Children's Fund (UNICEF). (2018). Operational guidelines on community based mental health and psychosocial support in humanitarian settings: Three-tiered support for children and families. <https://www.unicef.org/reports/community-based-mental-health-and-psychosocial-support-guidelines-2019>

Annexe I. Ressources clés

L'Étude du secteur de l'INEE Étude du secteur (Falk et al., 2019) décrit le bien-être du personnel enseignant à faibles ressources, en situations de crise, touchés par des conflits, et décrit les facteurs individuels et contextuels qui peuvent avoir une influence sur le bien-être. L'étude du secteur propose :

- Un cadre socio-écologique décrivant les facteurs à risques et de protection qui façonnent le bien-être de l'enseignant à des niveaux national ou international de politiques individuelles, des écoles, des communautés
- Définitions de 4 aspects clés du bien-être de l'enseignant : l'auto-efficacité, le stress et l'épuisement professionnel, la satisfaction au travail et la compétence socio-émotionnelle
- Résultats du bien-être de l'enseignant (résultats fondamentaux, intermédiaires, et au niveau du système) (p. 44)
- Directives (p. 43-53) sur la manière de soutenir le bien-être du personnel enseignant dans les différents volets socio-écologiques en situations d'urgence



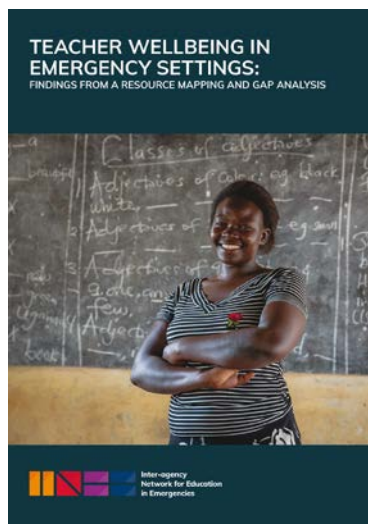
Le **Manuel des Normes minimales de l'INEE (2010)** vise à améliorer la qualité de la préparation de l'éducation, la capacité de réaction et de redressement, à accroître l'accès à des possibilités d'apprentissage sûres et pertinentes ainsi qu'à assurer une responsabilité dans la fourniture de ces services. Cinq domaines principaux et 19 normes avec des actions clés qui peuvent s'utiliser dans de nombreuses situations d'urgence différentes :

- Domaine 1. Normes fondamentales
- Domaine 2. Accès et environnement d'apprentissage
- Domaine 3. Enseignement et apprentissage
- Domaine 4. Enseignants et autre personnel de l'éducation
- Domaine 5. Politique éducative

Bien que le bien-être du personnel enseignant ne soit pas encore une préoccupation principale dans le manuel, les domaines, les normes et les actions clés affectent directement ou indirectement le bien-être du personnel enseignant.

La **Cartographie sur les outils et les ressources pour le bien-être du personnel enseignant et rapport d'analyse sur les lacunes** des outils actuels, des ressources, et des documents de stratégie sur le bien-être du personnel enseignant. Treize recommandations clés que les directives pratiques et la boîte à outils de l'INEE utilisent pour gérer le bien-être du personnel enseignant dans des situations d'urgence sont proposées. Ces recommandations comblent des lacunes importantes dans les documents conçus pour soutenir le bien-être du personnel enseignant :

- Le manque de documents qui sont contextualisés et discutent les besoins personnels des enseignants et enseignantes en se basant sur les questions d'équité, telles que le genre et le déplacement
- Le besoin de plus de ressources et des ressources qui impliquent les enseignants dans leur conception et cocréation



Annexe II. Méthodologie

Nous avons utilisé une approche participative pour concevoir et écrire cette Note d'orientation et avons consulté les enseignants, enseignantes et d'autres parties prenantes de l'ESU tout au long du processus. Nous définissons cette approche participative en utilisant la matrice des actions clés de l'étude du secteur, qui suggère que les efforts pour le bien-être du personnel enseignant « incluent et valorisent les perspectives et les expériences des enseignants » et « le travail dans des secteurs pertinents (éducation, travail, finance, etc.) et les domaines (par exemple, la santé mentale et le soutien psychologique (SMSPS)) » (Falk et al., 2019: p. 45-53).

Nous avons organisé des ateliers participatifs dans différentes langues avec des personnes représentant diverses organisations qui font partie du réseau de l'INEE. Nous avons aussi inclus des décideurs politiques, des directeurs d'école, des enseignants, et d'autres experts qui ont vécu des situations d'urgence à court et à long terme dans des lieux différents. Les ateliers virtuels de consultation étaient en anglais et en espagnol. Nous avons recueilli des observations sur des politiques exemplaires, des programmes, ou des outils qui peuvent s'utiliser comme exemples tout au long de la Note d'orientation. Nous les avons utilisés pour les « études de cas » ou « des ressources additionnelles » soulignées dans la Note d'orientation. Puis nous avons créé un questionnaire dans les cinq langues de l'INEE (arabe, anglais, français, portugais, et espagnol) et nous l'avons largement partagé pour obtenir des exemples venant d'une audience diverse.

Une équipe de chercheurs et chercheuses a écrit et développé ensemble la Note d'orientation. Les ateliers nous ont aidé à créer une structure conceptuelle pour la Note d'orientation qui inclut les 3 principes clés du bien-être du personnel enseignant : accès à la SMSPS, à un milieu de travail favorable, et la voix de l'enseignant, l'agence et le leadership. L'équipe de chercheurs a exploré ces 3 principes par un examen des documents avant d'écrire la Note d'orientation. L'équipe de chercheurs et chercheuses a aussi utilisé les données collectées pendant la recherche sur la cartographie de l'INEE (par exemple des entretiens avec des informateurs clés et données du sondage auprès des enseignants), les ressources, les outils et les stratégies politiques collectés (INEE, 2021) pour que ce soit conforme avec une recherche antérieure.

Nous avons aussi travaillé en équipe pour écrire et réviser la Note. Une équipe principale de personnes représentantes de l'INEE et le Groupe de Référence sur le Bien-être du Personnel Enseignant a formulé des commentaires sur le contenu et la structure de la Note d'orientation. L'équipe de recherche a écrit la Note d'orientation et impliqué et donné les informations actuelles au Groupe de Travail de l'équipe principale de l'INEE. Elles ont également été incluses dans les décisions sur sa forme et son contenu. Puis nous avons invité des personnes expertes à réviser les thèmes (comme le SPS ou le développement professionnel du personnel enseignant) pour s'assurer que la Note d'orientation ait inclus les commentaires de l'audience à laquelle elle est destinée.

Annexe III. Glossaire

- **Cocréation** : un processus où les enseignants travaillent avec les décideurs politiques, les formateurs, et les représentants d'organisations locales et internationales pour concevoir, réaliser et évaluer des programmes, des interventions et des politiques.
 - **Recherche-action** : étudier votre propre enseignement et apprentissage pour améliorer et résoudre les problèmes dans les écoles et les classes. La recherche-action implique de collecter et utiliser les données pour réfléchir et prendre des décisions.
 - **Recherche basée sur la conception** : en utilisant des méthodes de recherche quantitatives et qualitatives pour résoudre les problèmes dans la pratique. Implique de concevoir et réaliser des projets.
- **Consultation** : peut être informelle ou formelle, qualitative ou quantitative (de rapides évaluations de besoins pour des réponses rapides à des consultations ethnographiques à plus long terme). Nous révisons certains outils que vous pouvez utiliser dans la section du domaine fondamental
- **Programme scolaire et matières complémentaires** : Nous utilisons le mot programme scolaire pour indiquer les programmes nationaux (ou territoriaux) qui font partie de la politique éducative. Nous appelons manuels scolaires des étudiants, guides des enseignants, les guides et manuels qui sont utilisés pour soutenir l'enseignement des « matières supplémentaires » des programmes
- **Programmes sensibles aux conflits** : comprennent des sujets en rapport avec la paix (comme la pensée critique, les droits humains, l'éducation civique) et sans préjugés (INEE, 2013: p. 29)
- **Leadership** : la capacité de créer un changement et d'influencer les autres.
 - **Le leadership officiel** : le leadership avec des positions officielles dans la gestion des écoles.
 - **Le leadership informel** : le leadership en dehors des positions officielles dans la gestion des écoles.
- **L'étude de cours** : le développement professionnel où les enseignants travaillent ensemble pour planifier, concevoir, participer et réfléchir sur un cours ou sur un autre domaine qu'ils et elles veulent améliorer.
- **Pratiques d'enseignement holistique** : un enseignement qui utilise les compétences cognitives et affectives et les connaissances, y compris les compétences socio-émotionnelles

- **La santé mentale et le soutien psychosocial (SMSPS) :** processus, approches et interventions qui promeuvent et protègent le bien-être et les pratiques d'enseignement holistique de toutes et tous les enseignants.
 - **Soutien ciblé, non spécialisé :** renforce les mécanismes d'adaptation naturelle des enseignants et la capacité à s'aider eux et elles-mêmes.
 - **Soutien spécialisé :** soutient les enseignants qui peuvent nécessiter des soins cliniques, spécialisés de spécialistes de la santé mentale (tels que infirmier/ère psychiatrie, psychologues, psychiatres) pour faire face à des troubles de santé mentale déjà graves et à d'autres problèmes (y compris à cause de la consommation de drogues, ou souffrant d'un handicap), et pour soutenir les enseignants qui sont en détresse.
- **Pédagogie :** les processus d'enseignement et d'apprentissage, y compris l'enseignement et l'évaluation, ainsi que les programmes et les documents utilisés pour enseigner les matières.
- **Autonomie professionnelle :** la liberté des enseignants de choisir comment réaliser leurs travaux, y compris l'autonomie en matière de programmes et de pédagogie
- **L'agence des enseignants :** avoir une agence signifie croire dans votre pouvoir d'agir et implique une introspection éclairée et pragmatique, évaluation et prise de décision. Les enseignants développent un sens des valeurs et poursuivent les buts et les objectifs qu'ils et elles choisissent.
- **L'éducation des enseignants et leur formation :** formation des enseignants avant emploi (elle prend place généralement dans des écoles de formation des enseignants ou dans des universités) et un développement professionnel continu du personnel enseignant (DPE).
- **Cadres des qualifications du personnel enseignant :** normes légales ou politiques qui décrivent les compétences, les attitudes, ou les valeurs que les enseignants nécessitent pour enseigner et apprendre
- **Environnement de travail :** où ont lieu l'enseignement et l'apprentissage. Cela inclut les environnements officiels (écoles, universités, Instituts TVET de formation technique et professionnelle, écoles de formation des enseignants (TTCs) et les environnements informels (comme les camps de personnes réfugiées ou villages, ONG ou instituts sans but lucratif).



**Réseau Inter-agences
pour l'Education en
Situations d'Urgence**