

Perspectives : Comment pouvons-nous favoriser le bien-être des enseignants ?

6 juin 2023

Au cours des trois dernières années, le monde a été témoin de l'incroyable contribution des enseignants pendant qu'ils naviguaient à relever de nombreux défis : déplacer immédiatement l'apprentissage en ligne, soutenir les élèves lors d'événements tels que la pandémie et les guerres, et relever de nombreux autres défis quotidiens qui créent du stress et de l'anxiété.

Tout cela a imposé un lourd fardeau aux enseignants, aggravant les défis existants rencontrés dans le monde entier pour attirer et retenir les enseignants dans la profession. Il a également accordé une plus grande importance au bien-être et à la santé mentale des enseignants, pour leur propre durabilité dans ce travail, et aussi pour qu'ils puissent être de bons intendants pour soutenir le bien-être et l'apprentissage de leurs élèves.

Au cours des dernières années, nous avons appris ce qu'il faut pour favoriser le bien-être des enseignants. Nous avons constaté que les organisations qui accordent la priorité au bien-être des enseignants font ce qui suit :

1. Accorder la priorité au bien-être comme un élément essentiel et non comme facultatif

Le bien-être est un résultat clé à prioriser en soi à la fois pour les élèves et pour les adultes qui les soutiennent. Nous voulons que les élèves et les enseignants obtiennent des résultats, mais nous voulons aussi qu'ils éprouvent de la joie, du sens, de l'amour et de la connexion pendant qu'ils le font.

Pour les enseignants, il est également essentiel de mettre l'accent sur le bien-être pour assurer leur durabilité à long terme dans le travail. De plus, la science nous montre qu'un élève peut refléter l'état émotionnel d'un enseignant. Cela signifie qu'un enseignant calme peut inspirer le calme à ses élèves, tandis qu'un enseignant stressé peut transmettre le stress aux élèves.

Pour les élèves, le bien-être est essentiel à l'apprentissage, car la sécurité et l'amour sont des conditions préalables à l'apprentissage. La science du cerveau nous montre que lorsque les élèves sont dans des états de stress, cela affecte non seulement leur bien-être, mais inhibe également les centres exécutifs de leur cerveau responsables de la pensée cognitive d'ordre supérieur.

Nous avons également appris qu'il est important d'être intentionnel au sujet du bien-être, et que c'est un résultat vers lequel nous pouvons travailler. De nombreux partenaires du réseau prennent des mesures pour mettre davantage l'accent sur le bien-être, par le biais d'efforts tels que la création d'équipes de bien-être ou la conception d'enquêtes qui évaluent le bien-être des enseignants.

2. Mettent l'accent sur le bien-être à tous les niveaux

Si nous voulons que les élèves soient en bon état et qu'ils apprennent, nous devons également aider les enseignants à être en bon état. Cela signifie que nous devons également investir dans le bien-être du personnel qui soutient ces enseignants.

Juan Manuel Gonzalez, PDG d'**Enseña por México**, a déclaré : « *Il est difficile d'accompagner le bien-être des enseignants et des élèves si vous ne le faites pas d'abord vous-même.* » Son organisation s'est donnée comme priorité d'investir dans le bien-être de son propre personnel, en particulier pendant la pandémie, lorsqu'elle a constaté que le personnel était débordé. Elle a commencé par créer un partenariat avec le Centre for Emotional Intelligence (Centre pour l'intelligence émotionnelle). Au fur et à mesure que le personnel a commencé à apprendre à mieux identifier et réguler ses propres émotions, elle a vu la valeur de ces outils et a commencé à les partager avec les enseignants de son programme. À leur tour, ces enseignants ont commencé à utiliser ces outils avec leurs élèves.

Ce cercle vertueux du bien-être est également soutenu par de la recherche. En analysant les données relatives à la perte d'enseignants recueillies dans l'ensemble de notre réseau global, nous avons découvert que les niveaux d'« engagement » des membres du personnel des organisations partenaires de Teach For All (notre indicateur le plus proche du bien-être du personnel) sont en corrélation avec les tendances en matière de rétention des enseignants. Cela signifie que ce que ces organisations font pour prendre soin des membres de leur équipe, y compris ceux qui servent de formateurs et de coachs des enseignants, se traduit par ce que ressentent les enseignants.

3. Veillent à ce que les besoins fondamentaux soient satisfaits

Les enseignants travaillent souvent dans des environnements difficiles. Dans certains cas, répondre aux besoins fondamentaux peut faire une différence significative. Par exemple, **Teach For Nigeria** fournit des allocations de sécurité financière supplémentaires pour ceux qui vivent dans les zones frontalières, des soins de santé pour ses enseignants et des allocations pour accéder à Internet pour aider les enseignants à se connecter les uns aux autres. D'autres partenaires du réseau ont fourni un soutien de base pour relever les défis uniques auxquels les enseignants sont confrontés dans leurs contextes, tels que fournir aux enseignants l'accès à des espaces de coworking sûrs, offrir des séminaires sur le bien-être financier et se concentrer sur les bonnes pratiques nutritionnelles.

4. Développent des capacités de « leadership intérieur »

Il est important d'aider les enseignants à faire le « travail intérieur » sur eux-mêmes pour développer des compétences et des mentalités qui peuvent les aider à faire face à des environnements de plus en plus complexes et incertains. Cela signifie aider les enseignants à être conscients de leurs émotions et à développer des mécanismes d'adaptation sains, qu'il s'agisse de respirer consciemment ou de demander de l'aide à un collègue. Lorsque les enseignants travaillent durement pour leur bien-être, la cause profonde est souvent un sentiment sous-jacent de « *Je ne suis pas assez bon* », ou « *Je ne peux pas tout faire* », ou « *Je dois être à 100% en contrôle.* » Nous devons aider les enseignants à désapprendre ces croyances limitantes et à accroître leur capacité à faire face aux défis.

De nombreux programmes de notre réseau construisent explicitement une formation des enseignants qui met l'accent sur les compétences en leadership telles que la résilience, la pleine conscience, la gestion de l'énergie, la régulation des émotions et la prise de perspective. Par exemple:

- **Teach For Slovakia** utilise le Modèle de Résilience PR6, qui se concentre sur six domaines qui prédisent la résilience (par exemple, la connexion à l'objectif, la régulation émotionnelle, la résolution de problèmes, la santé fondamentale, la ténacité, la collaboration). Chaque enseignant élabore un plan de développement axé sur l'un de ces domaines et se concentre sur la création d'habitudes qui soutiennent ce domaine.

- **Enseña por México** a créé un « programme » de bien-être holistique pour son personnel et ses enseignants, avec des sessions toutes les deux semaines sur des sujets allant de la compassion pour soi à la construction de relations saines. Elle utilise également des outils simples comme un *thermomètre émotionnel* pour aider les élèves, les enseignants et le personnel à devenir plus conscients de leurs émotions. En outre, l'équipe a introduit une application mobile, qui contient des méditations guidées qui encouragent les utilisateurs à faire une pause tout au long de la journée.
- **Teach For Lebanon** propose des sessions pratiques de renforcement des compétences avec les enseignants sur des sujets tels que la gestion du stress et la gestion du temps, avec un programme de bien-être géré *pour* les enseignants et *par* les enseignants afin que les stratégies soient pertinentes et pratiques.

5. Créent un espace pour la guérison et aident les enseignants à travailler avec les traumatismes

Les enseignants et les élèves d'aujourd'hui sont confrontés à de nombreux traumatismes et stress toxiques, motivés par d'énormes défis mondiaux tels que la pandémie, la guerre, les crises de réfugiés et les défis locaux. Nous voyons des exemples de traumatismes intergénérationnels qui persistent pendant des décennies, parce que peu a été fait pour guérir des effets passés du colonialisme, de la guerre, de la pauvreté endémique et d'autres défis systémiques. Non seulement nous voyons l'impact du traumatisme se manifester chez les élèves, mais nous voyons également l'effet du traumatisme indirect sur les enseignants.

Si nous allons devoir placer des enseignants dans des environnements difficiles, nous devons être en mesure de les soutenir. En renforçant la capacité de nos enseignants à traiter les traumatismes en eux-mêmes, ils peuvent également mieux soutenir leurs élèves dans les moments difficiles. Le cœur de ce travail consiste à créer des environnements – organisations et salles de classe – où chaque personne se sent en sécurité, aimée et connectée.

Le *fellowship mondial des praticiens en traumatologie et bien-être*, organisée par Teach For All aux côtés d'experts en traumatologie de l'Université de Georgetown, a réuni des enseignants développeurs de 22 pays en mettant l'accent sur le développement de leur propre capacité à travailler avec les traumatismes, puis sur le soutien aux enseignants dans leurs contextes pour renforcer également cette capacité - fondé sur les dernières pratiques d'enseignement tenant compte des neurosciences et des traumatismes. Ceux qui ont participé ont ensuite mis en œuvre des initiatives tenant compte des traumatismes et adaptées à leur propre contexte local.

À titre d'exemple, **Teach For Nigeria** a formé tous ses coach d'enseignants et ses enseignants aux pratiques tenant compte des traumatismes, en mettant au centre l'accent sur la sécurité et l'amour. Dans le cadre de ces séances, les enseignants et les coach ont chacun construit leurs propres cartes de systèmes pour explorer les facteurs de leur propre vie qui peuvent contribuer au stress ou aux traumatismes. Ce travail personnel pour comprendre et guérir son propre traumatisme est important, en particulier pour les enseignants, afin qu'ils ne reproduisent pas involontairement leurs propres cycles de traumatisme avec leurs élèves.

6. Se connectent à un objectif plus large

Lorsque nous avons interrogé des enseignants de notre réseau global, beaucoup ont partagé que lorsqu'ils étaient en mesure de se connecter avec un sens plus profond de l'objectif, ils se sentaient

mieux en mesure de relever les défis. Sussan Benjamin, enseignante à **Teach For Nigeria** qui encadre également des adolescentes, a déclaré : « *Si vous faites ce que vous aimez, vous ne vous sentez pas stressée. Au lieu de vous sentir stressé, vous vous sentez motivé parce que vous voulez en apprendre plus et en faire plus.* »

Nara Magtaghyan, directrice générale du programme chez **Teach For Armenia**, a expliqué que lorsque les enseignants commencent, ils se plaignent souvent de la charge de travail. Cependant, au bout de deux ans, à mesure qu'ils deviennent plus connectés à un objectif plus large, celui de mettre « les élèves au centre », tout change. Lorsqu'ils se rendent compte qu'ils ne font pas ce travail *pour* leurs élèves, mais plutôt *avec* leurs élèves, leurs plaintes diminuent. Leurs conversations se déplacent ensuite vers ce qu'ils peuvent faire de plus pour faciliter le leadership de leurs élèves.

Nara a également partagé que des habitudes et des pratiques régulières peuvent aider les enseignants à se connecter à cet objectif plus large sur une base continue. Par exemple, **Teach For Armenia** encourage les pratiques quotidiennes de journalisation où les enseignants peuvent recadrer les défis quotidiens en renouant avec leur plus grand « pourquoi ».

7. Construisent des réseaux de soutien et veillent à ce que les enseignants se sentent vus et entendus

La [recherche](#) nous montre que si les enseignants ont des systèmes de soutien solides (même une ou deux relations clés au sein de l'école), cela peut faire une énorme différence dans la prévention de l'épuisement professionnel. Cela peut ressembler à un soutien entre pairs, à un soutien des coach ou d'autres membres du personnel, ou à un soutien psychologique professionnel. Ces réseaux aident les enseignants à réaliser qu'ils ne sont pas seuls et à se sentir soutenus pour surmonter les défis. Par exemple:

- **Ako Mātātupu (Teach First New Zealand)** construit une communauté de soins autour des enseignants pour soutenir leur bien-être, fondée sur des modèles autochtones de bien-être qui donnent la priorité aux relations et aux soins holistiques. Cela inclut les kaihāpai (coach d'enseignants) qui fournissent un soutien scolaire et des soins pastoraux, ainsi que l'accès à un thérapeute professionnel profondément ancré dans les valeurs de l'organisation. L'accent est mis sur le bien-être de la personne dans son ensemble et sur la garantie que tous les aspects de l'expérience humaine d'un enseignant, tels que sa culture, sa vie familiale et son identité, sont pleinement valorisés.
- **Teach For Nigeria** a créé *Fellows Connect*, une cellule de 25 à 30 enseignants dans chaque province, où les enseignants se soutiennent mutuellement sur des défis communs et cela est dirigé entre pairs. Ces groupes aident également les pairs à renforcer leurs liens les uns avec les autres, alors qu'ils travaillent ensemble sur des projets communs dans leurs communautés locales.
- De nombreux partenaires offrent un soutien psychologique professionnel à leurs coach ou enseignants. Par exemple, **Teach for the Philippines** a un responsable interne du bien-être ; **Teach For India** offre un soutien en partenariat avec une entreprise de santé mentale ; **Enseña por México** s'associe à une école d'intelligence émotionnelle qui soutient le personnel et les enseignants ; **Teach For Nigeria** organise un cercle trimestriel de gratitude et de bien-être pour les enseignants, auquel un thérapeute se joint pour offrir du soutien.

Beaucoup ont partagé que ce n'est pas seulement ce que nous *faisons* qui compte, mais aussi qui nous *devenons*. Lorsqu'un enseignant exprime un défi auquel il est confronté, le plus important est qu'il se

sente vu et entendu. Il est important d'écouter sans jugement et d'offrir un espace sûr où les préoccupations de l'enseignant peuvent d'abord être validées. Joyce Saadeh, une enseignante de Teach For Lebanon, a partagé son plus grand conseil pour les nouveaux enseignants : « *Rappelez-vous que vous n'êtes pas seul. Vous avez des réseaux de soutien autour de vous. Tendez la main et obtenez de l'aide.* »

Pour en savoir plus

- Regardez cet article de Wendy Kopp et Radha Ruparell sur le [cercle vertueux de la promotion du bien-être dans nos écoles](#)
- Consultez les résumés et les vidéos de notre premier [Sommet sur le bien-être](#) de septembre 2022 pour en savoir plus sur le bien-être des enseignants, l'enseignement tenant compte des traumatismes et le bien-être organisationnel.
- La [communauté de la santé mentale et du bien-être](#) est un espace d'apprentissage virtuel mensuel entre pairs permettant aux participants, aux anciens élèves et au personnel du réseau Teach For All d'apprendre ensemble sur des sujets de santé mentale et de bien-être. Pour rejoindre cet espace ou en savoir plus sur les opportunités futures, inscrivez-vous [ici](#).
- Pour en savoir plus sur notre travail de soutien à la pratique tenant compte des traumatismes au sein du réseau global Teach For All, contactez Stephanie.Wong@teachforall.org.
- Le [Global Leadership Accelerator](#) aide les leaders de l'ensemble du réseau à faire le « travail intérieur » pour transformer les systèmes qui les entourent. Pour en savoir plus, contactez Radha.Ruparell@teachforall.org