



LA GESTION DES ENSEIGNANT·E·S RÉFUGIÉ·E·S

Cette Note d'information fournit des recommandations de base en matière de planification et de programmation pour la gestion des enseignant·e·s réfugié·e·s; il s'adresse particulièrement aux situations de camp où les enseignant·e·s sont recruté·e·s directement au sein des communautés de réfugié·e·s. Cette Note d'information s'adresse à toute personne responsable du recrutement, de la gestion et/ou de la formation des enseignant·e·s dans les situations de réfugié·e·s, notamment le HCR, les ONG, le Ministère de l'Éducation ou le personnel de l'organisation nationale qui s'occupe des réfugié·e·s.

POURQUOI LA PLANIFICATION EST-ELLE IMPORTANTE EN CE QUI CONCERNE LES ENSEIGNANT·E·S RÉFUGIÉ·E·S?

Les enseignant·e·s réfugié·e·s sont des acteurs cruciaux au niveau des services d'éducation destinés aux réfugié·e·s et constituent une proportion significative des travailleurs bénéficiant d'une prime d'encouragement dans les situations de camps gérés par le HCR. Une planification efficace en ce qui concerne les enseignant·e·s réfugié·e·s offre un appui aux niveaux suivants :

✓ L'ACCÈS À L'ÉDUCATION POUR LES ENFANTS ET JEUNES RÉFUGIÉ·E·S

Il faut un nombre suffisant d'enseignant·e·s formé·e·s pour garantir un accès large aux services d'éducation destinés aux enfants et jeunes réfugié·e·s. Les pénuries d'enseignant·e·s mènent à des restrictions de scolarisation et à de classes surpeuplées, ce qui compromet la qualité en classe et donne lieu à des problèmes de protection.



Cette note d'information a été produite par l'Unité de l'éducation, Division de la protection internationale, pour les opérations sur le terrain et les partenaires comme guide de référence rapide sur les questions clés de l'éducation.

✓ LA SÉCURITÉ ET LA PROTECTION POUR LES ENFANTS RÉFUGIÉ·E·S :

La présence d'enseignant·e·s non formé·e·s et stressé·e·s mène à de piètres résultats scolaires et peut également constituer un risque de protection dans les écoles. Toutefois, les enseignant·e·s qui ont des rôles et responsabilités claires exposées dans un code de conduite, une formation et une supervision en appui peuvent garantir que les écoles sont des espaces sûrs, de protection, où les enfants peuvent retrouver un sentiment de normalité suite à l'expérience (parfois traumatique) du déplacement. Les enseignant·e·s formé·e·s peuvent également garantir que les enfants acquièrent des connaissances et des compétences vitales telles que la prévention de maladies, l'autoprotection vis à vis des risques issus de l'environnement, notamment de la violence sexuelle et sexiste.

✓ L'APPRENTISSAGE POUR LES ENFANTS ET JEUNES RÉFUGIÉ·E·S :

Dans de nombreuses situations de réfugié·e·s, des enseignant·e·s non formé·e·s travaillent dans des salles de classe complexes composées de grands nombres d'apprenant·e·s présentant une variété d'âges, d'aptitudes et de besoins psychosociaux. Les enseignant·e·s ont besoin d'un soutien fort pour que les enfants acquièrent les bases de la lecture, de l'écriture et du calcul nécessaires pour pouvoir réussir le cycle de l'éducation primaire et la transition vers l'école secondaire.

✓ LES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES POUR LES ENSEIGNANT·E·S RÉFUGIÉ·E·S :

L'investissement dans les enseignant·e·s réfugié·e·s en tant que professionnel·le·s et en tant qu'apprenant·e·s est un investissement dans les solutions durables. Les enseignant·e·s réfugié·e·s élargissent leurs expériences et leurs compétences professionnelles en tant qu'enseignant·e·s, ce qui façonne le capital humain tant sur le plan personnel que pour les élèves, et qui établit les bases pour des solutions à long terme pour les communautés de réfugié·e·s.



© UNHCR / H. Macleod

LA PLANIFICATION POUR LES ENSEIGNANT·E·S RÉFUGIÉ·E·S EN 4 ÉTAPES

- ➊ **ÉVALUER LES BESOINS** : Suivez et budgétisez avec précision votre approvisionnement en enseignant·e·s.
- ➋ **RECRUTER** : Standardisez et harmonisez les politiques de recrutement et de gestion des enseignant·e·s.
- ➌ **FORMER** : garantisiez à tou·te·s les enseignant·e·s l'accès à une orientation, à une formation et à un soutien continu en fonction de leurs besoins.
- ➍ **MOTIVER** : trouvez des moyens de soutenir les enseignant·e·s, de les motiver et de les récompenser.

➊ ÉVALUER LES BESOINS : Suivez et budgétisez avec précision votre approvisionnement en enseignant·e·s.

Afin de garantir la présence d'un nombre suffisant d'enseignant·e·s de qualité pour les enfants en classe, vous devez suivre avec précision le nombre exact d'enseignant·e·s que vous avez, le nombre dont vous avez besoin maintenant et dont vous aurez besoin l'année prochaine, ainsi que le coût de leurs rémunérations et de leurs formations. Bien qu'il puisse y avoir plusieurs partenaires d'exécution qui recrutent et gèrent les enseignant·e·s, il est important de disposer de données de base précises et centralisées pour que **le HCR et ses partenaires puissent garantir la disponibilité d'un nombre suffisant d'enseignant·e·s ainsi que la prise en compte de fonds suffisants dans les répartitions de budget pour les payer ET les former.**

QUESTIONS PRINCIPALES

- ➔ Disposez-vous actuellement d'un nombre suffisant d'enseignant·e·s pour avoir une proportion enseignant·e / élève acceptable? Combien d'enseignant·e·s supplémentaires vous faut-il?
- ➔ Combien d'enseignant·e·s supplémentaires vous faudra-t-il l'année prochaine en tenant compte des augmentations de scolarisation prévues?
- ➔ En quelle(s) année(s) d'études la pénurie d'enseignant·e·s est-elle la plus sévère (ou quelle(s) année(s) d'études ont présenté la proportion enseignant·e / élève la plus élevée)?

- Quelle est la moyenne du taux de rotation de vos enseignant·e·s (en moyenne, combien d'enseignant·e·s partent par trimestre)?
- De quelle sorte d'enseignant·e·s avez-vous le plus besoin (enseignant·e·s et enseignant·e·s diplômé·e·s, par exemple)? Comment et où pouvez-vous en trouver davantage?

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE PLANIFICATION

- **Maintenez à jour les données désagrégées par sexe sur les enseignant·e·s** dans votre système de gestion de l'information sur l'éducation, notamment : le nombre d'enseignant·e·s par niveau (Développement de la petite enfance, primaire, éducation accélérée, secondaire), par sexe (masculin et féminin), par diplôme (diplômé·e·s ou non diplômé·e·s), par statut (réfugié·e·s ou national). Suivre également le nombre moyen d'enseignant·e·s qui partent chaque trimestre. Pour le primaire, inclure également le nombre d'enseignant·e·s par année ou par primaire inférieur et supérieur.
- **Calculez la proportion enseignant·e / élève par année OU par primaire inférieur et supérieur.** Le fait de calculer la proportion enseignant·e / élève pour le primaire peut s'avérer trompeur parce que les taux de scolarisation tendent à être irréguliers, avec de grands nombres d'enfants en primaire inférieur et des nombres en voie de diminution en primaire supérieur. Afin d'obtenir une image plus précise de la proportion enseignant·e / élève et d'identifier où se situent les pénuries graves d'enseignant·e·s, veillez à ce que les proportions soient calculées par année d'études ou par primaire inférieur et supérieur.
- **Utilisez les données sur les enseignant·e·s pour budgétiser les coûts liés aux salaires des enseignant·e·s ET à leur formation.** Tou·te·s les enseignant·e·s, diplômé·e·s ou non, ont besoin d'orientation et de formation en ce qui concerne le code de conduite, leurs responsabilités et les façons de gérer des classes complexes de réfugié·e·s. Les enseignant·e·s non diplômé·e·s, sans expérience, ont besoin d'appui et de formations périodiques supplémentaires afin de devenir des enseignant·e·s efficaces. Veillez à avoir des projections précises pour que la rémunération et la formation des enseignant·e·s se retrouvent dans les planifications et les budgets annuels.

② RECRUTER : Standardisez et harmonisez les politiques de recrutement et de gestion des enseignant·e·s.

Dans les situations de camp, où les services d'éducation sont fournis en dehors du cadre politique d'un Ministère national de l'Éducation, il est fondamental que le HCR et tous les partenaires qui s'occupent de recrutement, de gestion et de formation des enseignant·e·s se réunissent afin d'établir des politiques et des pratiques communes et standardisées en ce qui concerne les enseignant·e·s. Quand il y a plusieurs politiques concernant les enseignant·e·s qui sont déterminées individuellement par les organisations, il y a un manque de responsabilisation tant parmi les enseignant·e·s que parmi les partenaires, de voir des enseignant·e·s migrer d'une organisation vers une autre, et de voir naître l'insatisfaction et la confusion parmi les enseignant·e·s. Le manque de transparence à propos des politiques concernant les enseignant·e·s, en particulier au niveau des rémunérations, peut provoquer des tensions nuisibles entre les enseignant·e·s réfugié·e·s et les enseignant·e·s du pays. **Utilisez les Accords de Partenaire d'exécution et les dispositifs de coordination afin de garantir l'utilisation par les partenaires de politiques et de pratiques standardisées et harmonisées pour la gestion des enseignant·e·s.**

QUESTIONS PRINCIPALES

- Est-ce que tous les partenaires utilisent des politiques et des pratiques de gestion des enseignant·e·s qui sont standardisées et harmonisées?
- Est-ce que les échelles de salaires et d'encouragement des enseignant·e·s du pays et les autres formes de rémunérations sont harmonisées parmi les partenaires d'exécution?
- Est-ce que ces systèmes et ces politiques sont transparents et clairement compris par les enseignant·e·s, les écoles et les membres de la communauté?
- Quelles sont les possibilités qui existent pour renforcer les ressources en vue d'une gestion des enseignant·e·s à l'école?

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE PLANIFICATION

- **Veillez à ce que toutes les organisations qui travaillent avec des enseignant·e·s utilisent des politiques et des pratiques standardisées, communes, en ce qui concerne les enseignant·e·s,** notamment :



- des critères et des procédures communs pour le recrutement des enseignant-e-s;
- des cahiers de charges/descriptions de poste communs pour les enseignant-e-s, qui décrivent les rôles et responsabilités, la rémunération, les heures de service, les congés, etc.
- un code de conduite commun pour les enseignant-e-s avec des dispositifs de suivi et des protocoles pour régler les cas de violation du code des enseignant-e-s, notamment des dispositifs de confidentialité pour les élèves et leurs familles en cas de signalement de problèmes avec des enseignant-e-s.
- Des évaluations courantes de performance et le partage des résultats entre les acteurs de l'éducation.
- Veillez à l'harmonisation de la rémunération des enseignant-e-s entre toutes les organisations. Plaidez également en faveur d'échelons dans les primes d'encouragement qui reflètent le niveau de compétences nécessaires pour les enseignant-e-s et qui reconnaissent les niveaux plus élevés de compétences parmi les enseignant-e-s diplômé-e-s et/ou expérimenté-e-s.
- Veillez à ce que les critères et les procédures de recrutement des enseignant-e-s soient transparents et clairs pour les enseignant-e-s, ainsi que les conditions d'emploi et la rémunération. Ceci revêt une importance particulière lorsque les enseignant-e-s réfugié-e-s et les enseignant-e-s du pays sont payé-e-s différemment sur la base du statut légal et du droit de travailler.

③ FORMER : garantissez à tou-te-s les enseignant-e-s l'accès à une orientation, à une formation et à un soutien continu en fonction de leurs besoins.

Dans les situations qui nécessitent le recrutement d'enseignant-e-s réfugié-e-s non diplômé-e-s, inexpérimenté-e-s, il est crucial de s'engager à renforcer la capacité des enseignant-e-s pour garder les enfants en sécurité et les aider à apprendre à l'école. La formation des enseignant-e-s est un domaine technique qui nécessite une expertise, donc il est recommandé de faire appel aux partenaires nationaux afin de garantir un développement professionnel de qualité. **Utilisez ces deux normes fondamentales dans la planification de formations destinées aux enseignant-e-s (en vous rappelant que les enseignant-e-s non formé-e-s constituent un risque de protection) :**

- ① **Tou-te-s les enseignant-e-s non formé-e-s nouvellement recruté-e-s ont accès à une formation sur les compétences d'enseignement fondamentales dans les trois mois suivant le recrutement.**
- ② **Tou-te-s les enseignant-e-s ont accès à une induction/ orientation initiale, à une formation périodique et à un appui continu au cours de leur service à l'école afin de développer leur pratique d'enseignement.**

QUESTIONS PRINCIPALES

- Comment se présente le niveau d'études des enseignant·e·s? Ou quelle est la proportion d'enseignant·e·s qui sont diplômé·e·s, d'enseignant·e·s qui n'ont pas de titre pédagogique mais qui ont un diplôme d'études supérieures, de l'enseignement secondaire, de l'enseignement primaire?
- Est-ce que tous les partenaires utilisent un ensemble (« paquet ») standard de formations initiales pour tou·te·s les nouvelles/nouveaux enseignant·e·s? Est-ce que cet ensemble de formations comprend les sujets fondamentaux suivants : le rôle et la responsabilité des enseignant·e·s; la protection de l'enfance; la connaissance du sujet et le programme d'enseignement; la pédagogie?
- Quelles sont les autres options disponibles pour le développement des enseignant·e·s à part les ateliers courts?
- Quels partenaires de l'éducation nationale pourraient fournir un appui technique pour former les enseignant·e·s réfugié·e·s? (Ministère de l'éducation, Collèges de Formation des enseignant·e·s, Universités, UNICEF, ONG locales et/ou internationales, etc.)

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE PLANIFICATION

- **Évaluez les besoins en développement professionnel des enseignant·e·s et planifiez des formations initiales d'induction/introduction conformément à ces besoins.** Utilisez les données sur le niveau de formation scolaire et d'expérience des enseignant·e·s afin de planifier les formations. Il se peut que les enseignant·e·s expérimenté·e·s, bien diplômé·e·s, n'aient besoin que d'une induction/introduction à propos de leurs rôles et responsabilités ainsi que de la protection de l'enfance dans les situations de réfugié·e·s, tandis que les enseignant·e·s non diplômé·e·s auront besoin d'une formation de base complète pour pouvoir commencer à enseigner. Les enseignant·e·s qui ont un niveau d'études peu élevé auront besoin d'appui supplémentaire afin d'acquérir les compétences et les connaissances fondamentales sur les sujets en alphabétisation, en mathématiques et en science. Les enseignant·e·s du pays ont besoin d'induction/introduction sur le contexte et les droits des apprenant·e·s réfugié·e·s ainsi que de préparation pour les défis auxquels elles et ils sont susceptibles d'être confronté·e·s, tels que la langue et les problèmes psychosociaux.
- **Veillez à ce que tou·te·s les nouvelles/nouveaux enseignant·e·s non diplômé·e·s reçoivent une formation de base commune :** développez un ensemble standard de formations initiales destiné à tou·te·s les enseignant·e·s non diplômé·e·s, à utiliser par tous les partenaires, et qui couvre les

connaissances, les attitudes et les compétences les plus fondamentales et nécessaires. Ce « paquet » de formations doit comprendre les compétences principales en ce qui concerne les rôles et les responsabilités des enseignant·e·s, la protection et le bien-être de l'enfance, le programme d'enseignement ainsi que la connaissance du sujet et la pédagogie.

- **Utilisez différentes stratégies pour continuer à renforcer les compétences des enseignant·e·s.** Explorez les méthodes qui pourraient soutenir le développement des enseignant·e·s à l'école, en incluant notamment les éléments suivants : l'observation d'enseignant·e·s, la planification collaborative de leçons, la recherche-action. Vous pouvez utiliser des conseillers/conseillères pédagogiques, des enseignant·e·s diplômé·e·s du pays et/ou des enseignant·e·s réfugié·e·s expérimenté·e·s ou diplômé·e·s pour appuyer le développement à l'école.

4 MOTIVER : Trouvez des façons de soutenir les enseignant·e·s, de les motiver et de les récompenser.

Dans de nombreuses situations de réfugié·e·s, des taux élevés de rotation des enseignant·e·s (« turnover rate ») provoquent une déstabilisation de l'approvisionnement en enseignant·e·s et une fuite de l'investissement dans la formation des enseignant·e·s. Une rémunération ou des primes d'encouragement bas, en combinaison avec une charge de travail éprouvante induite par l'enseignement à de grands groupes complexes d'apprenant·e·s, contribuent à une rotation élevée des enseignant·e·s. La motivation des enseignant·e·s ne repose toutefois pas seulement sur les rémunérations. **Tandis qu'il faut poursuivre les efforts pour augmenter les primes d'encouragement des enseignant·e·s, d'autres mesures peuvent également contribuer à la motivation du corps enseignant, à sa qualité et à son professionnalisme, notamment : aider les enseignant·e·s à se sentir respecté·e·s sur le plan professionnel, participer à la prise de décisions, améliorer les conditions de travail et appuyer fortement le développement professionnel et la certification pour les enseignant·e·s réfugié·e·s.**

QUESTIONS PRINCIPALES

- Quelles sont les options disponibles pour améliorer les conditions de travail des enseignant·e·s?
- Quelles sont les options disponibles pour susciter la participation des enseignant·e·s dans la prise de décisions?
- Qui sont les partenaires potentiels au niveau national avec qui ouvrir un dialogue à propos d'une formation

continue des enseignant·e·s à grande échelle avec la possibilité d'obtenir un diplôme?

RECOMMANDATIONS EN MATIÈRE DE PLANIFICATION

- **Améliorez les conditions de travail.** Les efforts visant à améliorer les conditions de travail doivent faire partie de plans de secteur de l'éducation plus larges, et pourraient comprendre les éléments suivants : la fourniture de meubles et de matériel pour les enseignant·e·s (fournitures scolaires fondamentales fournies chaque trimestre); fourniture de guides et de textes d'enseignement; utilisation d'assistant·e·s pédagogiques; utilisation de deux écoles en une pour décongestionner, etc.
- **Impliquez les enseignant·e·s.** Le fait de susciter la participation des enseignant·e·s à la planification de programmes d'éducation et à leur exécution les implique en tant que partenaires de résolution de problèmes au lieu de les voir comme faisant partie d'un problème. Invitez les représentant·e·s des enseignant·e·s aux réunions de coordination et de planification et consultez-les de manière régulière pour avoir leur feedback à des fins de planification.
- **Élargissez l'accès aux titres pédagogiques en négociant avec le Ministère de l'éducation et/ou les universités.** Envisagez les options suivantes comme exemples de ce qui pourrait être possible :
 - un nombre accru de bourses pour les institutions de formation des enseignant·e·s;
 - des négociations avec le Ministère de l'éducation ou les universités pour ouvrir des lieux de formation des enseignant·e·s sur place, via l'apprentissage à distance ou des unités mobiles;
 - des négociations avec le Ministère de l'éducation ou les universités pour autoriser des crédits empilables pour des formations ou des cours sur place, à court terme, qui peuvent mener au diplôme.

LES ENSEIGNANT·E·S DU PAYS DANS LES SITUATIONS DE RÉFUGIÉ·E·S

Les enseignant·e·s du pays peuvent s'avérer des ressources excellentes dans les situations de réfugié·e·s. Ce sont habituellement des diplômé·e·s de l'université ou des enseignant·e·s diplômé·e·s, qui apportent de bonnes connaissances du programme d'enseignement national et du système d'éducation du pays. Ces personnes peuvent servir de leaders dans les écoles, renforcer les compétences des enseignant·e·s réfugié·e·s non diplômé·e·s et fournir un stimulant bien nécessaire à un enseignement et un apprentissage de qualité. Toutefois, il se peut que les enseignant·e·s du pays soient confronté·e·s à des défis en travaillant dans des situations de réfugié·e·s et qu'un appui soit nécessaire. Voici quelques recommandations de mesures à prendre :

- Fournir une orientation, un mentorat et un appui systématiques dans les situations de camp isolé où les conditions de travail sont rudes.
- Garantir le logement et la sécurité des enseignant·e·s qui travaillent dans des camps éloignés.
- Favoriser les liens avec les enseignant·e·s réfugié·e·s ou avec les membres de la communauté afin de faciliter la compréhension de la formation scolaire des communautés de réfugié·e·s et leur expérience du déplacement, en vue de les aider en ce qui concerne la langue, la culture, la religion.
- Fournir une formation visant à répondre aux problèmes psychosociaux et à gérer les salles de classe présentant une diversité scolaire, linguistique et culturelle.
- Fournir une formation aux enseignant·e·s qui travaillent avec des groupes mixtes composés d'enfants réfugié·e·s et d'enfants de la communauté hôte afin de favoriser la tolérance et de diminuer la discrimination.

Quelques ressources utiles :

- INEE, Notes d'orientation sur l'enseignement et l'apprentissage <http://goo.gl/JFvqk9>
- Notes d'orientation de l'INEE sur la rémunération des enseignants dans les États fragiles, les situations de déplacement et de réadaptation post-crise <http://goo.gl/oGVXmr>
- Guide de poche de l'INEE sur l'éducation inclusive <http://goo.gl/z5Tblx>
- UNESCO, Trousse à outils sur les codes de conduite des enseignants <http://goo.gl/UuQ8SZ>
- UNESCO *Embracing Diversity: Toolkit for Creating Inclusive Learning-Friendly Environments* (NdT : en anglais uniquement <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001375/137522e.pdf>)

LA GESTION DES ENSEIGNANT·E·S RÉFUGIÉ·E·S

Liste de contrôle

❶ ÉVALUER LES BESOINS : SUIVEZ ET BUDGÉTISEZ AVEC PRÉCISION VOTRE APPROVISIONNEMENT EN ENSEIGNANT·E·S.

- ✓ Données disponibles sur les enseignant·e·s désagrégées par niveau (développement de la petite enfance, primaire, etc.); genre; diplôme; statut (réfugié·e·s ou national); par année ou primaire inférieur/supérieur.
- ✓ Données disponibles sur le taux de rotation des enseignant·e·s.
- ✓ Prévisions précises du nombre d'enseignant·e·s nécessaire pour obtenir une proportion enseignant·e·s / élève acceptable pour cette année et la suivante et présence de ces prévisions dans les planifications annuelles.
- ✓ Les planifications annuelles comprennent un budget pour la rémunération ET pour la formation des enseignant·e·s non diplômé·e·s.

❷ RECRUTER : STANDARDISEZ ET HARMONISEZ LES POLITIQUES DE RECRUTEMENT ET DE GESTION DES ENSEIGNANT·E·S.

- ✓ Tous les partenaires utilisent des politiques et des pratiques standardisées, communes, notamment :
 - les critères et les procédures de recrutement des enseignant·e·s;
 - les cahiers de charges des enseignant·e·s;
 - le code de conduite des enseignant·e·s;
- ✓ La rémunération des enseignant·e·s est harmonisée entre tous les partenaires.
- ✓ Le recrutement des enseignant·e·s, les conditions d'emploi et les politiques de rémunérations sont transparentes et claires pour tou·te·s les enseignant·e·s.

❸ FORMER : GARANTISSEZ À TOU·TE·S LES ENSEIGNANT·E·S L'ACCÈS À UNE ORIENTATION, À UNE FORMATION ET À UN SOUTIEN CONTINU EN FONCTION DE LEURS BESOINS.

- ✓ Données disponibles sur le parcours scolaire des enseignant·e·s, leur titre pédagogique et l'expérience disponible.
- ✓ Tou·te·s les enseignant·e·s réfugié·e·s non diplômé·e·s nouvellement recruté·e·s sont formé·e·s sur les compétences d'enseignement fondamentales dans les trois mois suivant le recrutement.
- ✓ Tou·te·s les enseignant·e·s du pays et diplômé·e·s reçoivent une orientation et une formation sur les questions spécifiques liées aux situations de réfugié·e·s.
- ✓ Tou·te·s les enseignant·e·s bénéficient d'un appui continu en service; en outre, prévoir la coordination et la planification d'une formation périodique selon les besoins.

❹ MOTIVER : TROUVEZ DES FAÇONS DE SOUTENIR LES ENSEIGNANT·E·S, DE LES MOTIVER ET DE LES RÉCOMPENSER.

- ✓ Amélioration des conditions de travail des enseignant·e·s.
- ✓ Possibilités de participation des enseignant·e·s à la prise de décisions et à la planification.
- ✓ Possibilités de négociations en faveur d'un titre pédagogique et d'une certification auprès des instituts nationaux de formation ou des universités.