

Internationale
de l'Éducation
-
Kit pédagogique
2026

ENSEIGNER L'INCLUSION, CONSTRUIRE L'APPARTENANCE

*Un kit pédagogique à l'intention des enseignants et des
syndicats de l'éducation pour promouvoir l'inclusion et mettre
fin à la stigmatisation liée à la lèpre (maladie de Hansen)*

MODULE 5

Inclusion du personnel d'appui à l'éducation



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

SASAKAWA
LEPROSY
HANSEN'S DISEASE
INITIATIVE



À propos des auteurs :

Dr Peter Grimes

Le Dr Peter Grimes est un expert international en éducation, fort de 40 années d'expérience dans la promotion de l'équité en matière d'éducation, d'éducation inclusive, de protection de l'enfance, et de développement de la petite enfance à travers le monde, en collaboration avec des organisations telles que l'ONU et l'ensemble des grands bailleurs de fonds. Il a soutenu des réformes gouvernementales et la planification sectorielle à tous les niveaux du système éducatif, des écoles et des communautés jusqu'aux politiques nationales et mondiales. Auteur largement publié, ses recherches ont été citées dans de grandes publications internationales.

Dian Soliman

Dian Soliman est spécialiste de l'inclusion, avec une expertise en éducation inclusive du handicap. Elle a travaillé avec des organisations internationales et des acteurs de l'éducation pour élaborer et renforcer des politiques, des stratégies et des programmes favorisant des systèmes éducatifs inclusifs et équitables. Elle a dirigé et contribué à l'élaboration d'outils et de ressources pratiques, ainsi qu'à des initiatives de renforcement des capacités, afin d'accompagner les acteurs concernés dans la promotion de l'inclusion, de l'équité et de la non-discrimination.

À propos de l'artiste

(illustration de couverture et illustrations intérieures) :



Arianne Gaille Perez

" Je suis illustratrice et artiste visuelle basée aux Philippines. Je travaille l'illustration numérique, le croquis, et l'art traditionnel, et j'aime explorer différentes manières de transformer des idées et des observations en images.

Je suis attirée par les formes expressives, le mouvement, et les compositions réfléchies, créant souvent des œuvres qui laissent place à l'interprétation.

Pour moi, l'art est une façon d'observer le monde, de donner du sens à ce que je vois, et de le partager avec les autres. Je continue de chercher et de développer ma voix d'artiste, mais j'aime le processus d'expérimentation, d'apprentissage, et de découverte de ce vers quoi chaque œuvre me mène."

À propos de l'Internationale de l'Éducation :

L'Internationale de l'Éducation représente des organisations d'enseignants et d'autres personnels de l'éducation à travers le monde. C'est la plus grande fédération syndicale au monde, représentant trente millions de personnels de l'éducation au sein d'environ quatre cents organisations, dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Éducation rassemble les enseignants et les personnels de l'éducation.

Internationale
de l'Éducation

-
Kit pédagogique
2026

ENSEIGNER L'INCLUSION, CONSTRUIRE L'APPARTENANCE

*Un kit pédagogique à l'intention des enseignants et des
syndicats de l'éducation pour promouvoir l'inclusion et mettre
fin à la stigmatisation liée à la lèpre (maladie de Hansen)*

MODULE 5

Inclusion du personnel d'appui à l'éducation



Ce travail est distribué sous licence Creative Commons
Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans
les Mêmes Conditions 4.0 International.
(CC BY-NC-SA 4.0)

Publié par l'Internationale de l'Éducation - Septembre 2026
ISBN 978-92-9276-043-4 (PDF)

Remerciements :

L'Internationale de l'Éducation adresse ses sincères remerciements aux organisations membres, aux consultants en recherche, et aux experts dont les connaissances et l'expérience ont contribué à l'élaboration de ce kit pédagogique. Leurs contributions ont permis de veiller à ce que ce kit reflète les réalités des personnels de l'éducation et soutienne leurs efforts pour promouvoir une éducation publique de qualité, inclusive et équitable. Élaboré en tant que suivi de l'Appel mondial 2026 pour mettre fin à la stigmatisation et à la discrimination envers les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen), ce kit pédagogique reflète notre engagement commun à mobiliser le pouvoir de l'éducation pour lutter contre la stigmatisation, promouvoir l'inclusion, et défendre la dignité et les droits de toutes et tous.

L'Internationale de l'Éducation remercie également chaleureusement la Fondation Sasakawa pour la santé pour son soutien technique et financier, qui a rendu ce travail possible. Ce kit pédagogique est le fruit d'un effort collectif et de la solidarité internationale. Nous espérons qu'il constituera une ressource pratique pour les syndicats de l'éducation et les enseignants souhaitant créer des environnements d'apprentissage et de travail plus inclusifs, approfondir la compréhension de la lèpre (maladie de Hansen) et d'autres handicaps liés à la santé, et contribuer à mettre fin à la stigmatisation et à la discrimination dans l'éducation et la société.

Sommaire

Présentation du module	1
Unité 5.1. Comprendre le rôle du personnel d’appui à l’éducation	2
5.1.1 Rôle du PAE dans l’inclusion et le traitement de la stigmatisation et de la discrimination	3
Unité 5.2. Droits et soutien pour le personnel d’appui à l’éducation	12
5.2.1 Le personnel d’appui à l’éducation a des droits en tant que travailleurs de l’éducation	13
5.2.2 Comment le personnel d’appui à l’éducation peut-il être soutenu ?	15
Mise en pratique et application	26
Résumé de l’unité	28
Ressources complémentaires	29
Annexes	30
Annexe 1 : Rôle des assistants d’enseignement dans les classes inclusives	30
Annexe 2 : Les femmes des cuisines scolaires du Ghana (campagne « Green and Safe Kitchen » du TEWU)	33
Annexe 3 : Mise en pratique et application — Activités animées	34
Notes de fin	35

Sigles et abréviations

ESP	Personnel d'appui à l'éducation
EI	Internationale de l'Éducation
ILO	Organisation internationale du Travail
ICT	Technologies de l'information et de la communication

Présentation du module

Ce module examine le rôle du personnel d'appui à l'éducation (PAE) dans la construction d'écoles inclusives, sûres et bienveillantes. Il s'appuie sur les modules précédents relatifs à l'éducation inclusive, à la stigmatisation et à la discrimination, à la collaboration et aux approches à l'échelle de l'école, en se concentrant sur les travailleurs dont les interactions quotidiennes avec les apprenants, les familles, les enseignants, les chefs d'établissement et les communautés aident les écoles à fonctionner et les apprenants à participer de la manière la plus inclusive. Ce module examine qui est le PAE, comment son travail contribue à repérer et à lever les obstacles et à promouvoir l'accessibilité afin que tous les apprenants et éducateurs puissent participer sur un pied d'égalité, notamment en matière d'accès, de participation, de sécurité, de bien-être et d'apprentissage.

Le module explore l'importance que le PAE soit reconnu comme des travailleurs de l'éducation dotés de droits et les obstacles auxquels le PAE est confronté, y compris l'emploi précaire, le perfectionnement professionnel limité, la faible rémunération, les rôles flous, les lourdes charges de travail, les préoccupations de santé et de sécurité, et la voix limitée dans la prise de décision. Il souligne que l'inclusion s'applique au PAE lui-même, y compris le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen), le PAE handicapé, les femmes du PAE, et le PAE issu d'autres groupes qui subissent la stigmatisation ou la discrimination. Le PAE n'est pas un personnel auxiliaire en marge de l'inclusion, mais des membres d'équipes collaboratives qui rendent l'inclusion possible dans l'éducation.

Module Learning Objectives

1. Expliquer qui est le personnel d'appui à l'éducation et décrire comment les différents rôles du PAE contribuent à une éducation de qualité et inclusive.
2. Expliquer comment le PAE, les enseignants, les chefs d'établissement, les familles et les professionnels spécialisés travaillent en collaboration dans le cadre d'une approche à l'échelle de l'école pour repérer et lever les obstacles à la participation et pour soutenir l'éducation inclusive de tous les apprenants.
3. Repérer les obstacles et difficultés courants auxquels le PAE est confronté et expliquer comment ces obstacles peuvent affecter les apprenants, les travailleurs de l'éducation et les environnements scolaires inclusifs.
4. Décrire des moyens concrets par lesquels les écoles, les autorités éducatives et les syndicats peuvent reconnaître, soutenir, protéger et inclure le PAE dans le cadre d'une approche à l'échelle de l'école.
5. Appliquer une perspective d'inclusion et de droits aux expériences du PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen), du PAE handicapé, des femmes du PAE et d'autres membres du PAE susceptibles de subir la stigmatisation, la discrimination ou l'exclusion.

Unités de ce module

Unité 5.1 Comprendre le rôle du personnel d'appui à l'éducation

Unité 5.2 Comment le personnel d'appui à l'éducation peut-il être soutenu



Unité 5.1. Comprendre le rôle du personnel d'appui à l'éducation

Présentation de l'unité

Cette unité présente le personnel d'appui à l'éducation comme des membres essentiels de la main-d'œuvre éducative et explore comment leurs rôles quotidiens, leur expertise professionnelle et leur collaboration avec les enseignants et les chefs d'établissement contribuent à l'éducation inclusive. Elle examine les différentes catégories de PAE, la nature changeante de leur travail, et les façons dont le PAE soutient la participation, la sécurité, le bien-être, l'apprentissage des apprenants et leur lien avec la communauté scolaire élargie. L'unité souligne que l'inclusion est la plus efficace lorsqu'elle est soutenue par une approche à l'échelle de l'école dans laquelle le PAE, les enseignants, les chefs d'établissement, les familles, les communautés et les professionnels spécialisés travaillent tous ensemble en tant qu'équipes collaboratives, apportant une expertise complémentaire pour repérer et lever les obstacles à la participation, à l'accessibilité et à l'apprentissage. Elle met aussi en lumière les obstacles auxquels le PAE peut être confronté et examine comment la stigmatisation, le handicap, la lèpre (maladie de Hansen), le genre et les conditions de travail précaires peuvent affecter la participation, la reconnaissance et l'inclusion du PAE.

Objectifs d'apprentissage de l'unité

1. Repérer les différentes catégories de personnel d'appui à l'éducation et expliquer comment leurs rôles contribuent à l'accès, à la participation, à la sécurité, au bien-être et à l'apprentissage des apprenants.
2. Décrire comment le PAE renforce l'éducation inclusive par des interactions quotidiennes avec les apprenants, les familles, les enseignants, les chefs d'établissement et les communautés.
3. Reconnaître les obstacles courants auxquels le PAE est confronté, y compris les rôles flous, le perfectionnement professionnel limité, l'emploi précaire, les lourdes charges de travail, la faible rémunération, la reconnaissance limitée, les risques de santé et de sécurité, et la voix restreinte dans la prise de décision.
4. Décrire comment les droits à l'inclusion, à l'aménagement raisonnable, à l'accessibilité, à la participation et à la non-discrimination peuvent être réalisés pour le PAE, en particulier le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen), le PAE handicapé, les femmes du PAE et le PAE issu d'autres groupes marginalisés.

Plan de l'unité

5.1.1 Rôle du PAE dans l'inclusion et le traitement de la stigmatisation et de la discrimination

5.1.2 Obstacles et difficultés auxquels le personnel d'appui à l'éducation est confronté

5.1.1 Rôle du PAE dans l'inclusion et le traitement de la stigmatisation et de la discrimination

Qui est le personnel d'appui à l'éducation ?

Le personnel d'appui à l'éducation (PAE) désigne le personnel professionnel, administratif, technique, de santé, de protection sociale et général qui travaille dans l'ensemble du secteur de l'éducation et contribue à l'apprentissage, à la sécurité, au bien-être et à la participation des élèves.¹ Il comprend les assistants et auxiliaires d'enseignement, les infirmiers scolaires, les conseillers, les psychologues, les thérapeutes, les pédiatres du développement, les agents de santé, le personnel administratif, le personnel de cantine, le personnel de transport, le personnel de sécurité et d'autres dont le travail permet aux écoles de fonctionner et aux apprenants d'apprendre.

Le PAE constitue des acteurs essentiels de la prestation d'une éducation de qualité et a un rôle important à jouer, en particulier dans le contexte de l'éducation inclusive. Le PAE interagit étroitement avec les apprenants défavorisés, les familles, les enseignants, les chefs d'établissement et les communautés de nombreuses manières formelles et informelles. Souvent, ce sont les premières et les dernières personnes que les apprenants voient lorsqu'ils entrent à l'école et en sortent. Le travail quotidien du PAE peut aider à repérer les obstacles à la participation, à soutenir l'aménagement raisonnable, l'accessibilité et les parcours d'orientation, à promouvoir un langage respectueux et des informations exactes, et à contester la stigmatisation et les attitudes discriminatoires envers les personnes handicapées et les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen). De cette façon, le PAE aide les écoles à devenir des communautés où tous les apprenants et travailleurs de l'éducation sont traités avec dignité, protégés de l'exclusion et soutenus pour participer pleinement.

Selon le système éducatif et l'organisation de l'école, le PAE peut inclure les professions suivantes :²

- assistants et/ou auxiliaires d'enseignement
- personnel d'administration et de bureau
- orientation professionnelle et conseil
- documentalistes et bibliothécaires
- maintenance et métiers qualifiés
- alimentation et nutrition
- santé et protection sociale
- tuteurs et assistants d'apprentissage
- personnel de sécurité
- personnel technique, technologique et de communication
- personnel de transport
- professionnels spécialisés, y compris les pédiatres du développement et les thérapeutes

ESSAYEZ CECI !

Cartographiez qui soutient votre école

Dressez la liste de tous les personnels qui contribuent à l'éducation et au bien-être des apprenants, y compris le personnel qui n'est pas normalement considéré comme faisant partie de l'« équipe éducative ». Demandez :

- Que contribue chaque personne à l'éducation des apprenants ?
- Quels rôles sont visibles pour les apprenants et les familles ?
- Quels rôles sont souvent négligés ?
- Tout le PAE est-il inclus dans les réunions scolaires et les processus de planification pertinents pour son travail ?

Le rôle changeant du PAE dans l'éducation

Les rôles du PAE sont de plus en plus liés à la mission éducative plus large des écoles. Leur travail contribue non seulement au fonctionnement quotidien des écoles, mais aussi à la participation, à la sécurité, au bien-être, à l'apprentissage des apprenants et à leurs relations avec la communauté scolaire élargie.

Le rapport « Carrying the Community » de l'IE décrit le travail du PAE comme ayant des dimensions pédagogiques, matérielles et sociales. Le PAE apporte des compétences uniques, des capacités relationnelles et des connaissances culturelles aux communautés éducatives. Leur travail complète l'enseignement dirigé par l'enseignant et peut aider les écoles à répondre aux apprenants qui ont traditionnellement été exclus ou marginalisés. Le rapport identifie le PAE comme contribuant au bien-être et à la socialisation des élèves, à l'implication de l'école et de la communauté, à l'apprentissage et à la réussite, ainsi qu'à la santé et à la sécurité. Il met aussi en lumière leur rôle dans la mise en lien des écoles avec les familles et les communautés.

Cela signifie que le PAE ne devrait pas être considéré simplement comme des personnes qui accomplissent des tâches autour de l'enseignement. Leur travail quotidien peut contribuer directement à créer un environnement d'apprentissage inclusif, sûr et bienveillant.

Par exemple :

ESP role	Contribution à l'inclusion
Assistants d'enseignement ou de classe	Fournir un soutien supplémentaire aux apprenants, compléter l'enseignement dirigé par l'enseignant et aider les apprenants à participer aux activités de classe. Voir l' Annexe 1 : Rôle des assistants d'enseignement dans les classes inclusives pour plus d'informations.
Infirmiers scolaires et personnel de santé	Soutenir la santé et le bien-être des apprenants, repérer les préoccupations pouvant affecter la participation, et aider à mettre les apprenants et les familles en lien avec les services appropriés.

ESP role	Contribution à l'inclusion
Conseillers et travailleurs sociaux	Fournir un soutien émotionnel et psychosocial, nouer des relations avec les apprenants, et aider à repérer les préoccupations pouvant affecter la participation, l'apprentissage ou le bien-être.
Bibliothécaires et personnel de l'information	Aider les apprenants à accéder à l'information, aux ressources et aux espaces qui soutiennent l'apprentissage et la participation.
Le personnel administratif et de bureau peut	Aider les apprenants et les familles à naviguer dans les processus scolaires et à accéder à l'information et aux services.
Personnel de transport	Aider les apprenants, y compris ceux ayant un handicap ou des difficultés de mobilité, à accéder à l'école en sécurité et régulièrement.
Personnel de restauration et de nutrition	Contribuer à la santé, au bien-être des apprenants et à leur capacité à participer à l'école en aidant à garantir l'accès aux services alimentaires et nutritionnels.
Personnel d'entretien et de maintenance	Aider à maintenir des environnements d'apprentissage sûrs, sains et utilisables, y compris des espaces accessibles aux apprenants ayant des besoins différents.
Personnel de sécurité et de sûreté	Contribuer à un environnement scolaire sûr et accueillant et aider à repérer les situations où les apprenants peuvent avoir besoin d'un soutien supplémentaire.

Ces contributions vont au-delà de la description de poste spécifique d'un membre du PAE. Le rapport souligne les dimensions relationnelles et communautaires du travail du PAE : le PAE a souvent des interactions régulières et informelles avec les apprenants et peut développer des relations différentes de celles que les apprenants ont avec les enseignants ou les chefs d'établissement. Ces relations peuvent offrir de précieuses occasions de remarquer lorsqu'un apprenant éprouve des difficultés et de mettre l'apprenant en lien avec un soutien approprié.

Par exemple, le rôle d'un agent de transport peut formellement être de transporter les apprenants en sécurité vers et depuis l'école. Grâce à des interactions régulières avec les apprenants, cependant, l'agent peut établir une relation chaleureuse et de confiance avec les apprenants. Un apprenant peut se sentir plus à l'aise pour aborder une difficulté avec l'agent de transport qu'avec un enseignant ou un chef d'établissement. Le membre du PAE peut remarquer des changements dans le comportement de l'apprenant, reconnaître qu'un apprenant est en difficulté, ou prendre conscience d'un harcèlement, d'une exclusion ou d'obstacles d'accessibilité qui affectent le trajet de l'apprenant vers et depuis l'école (par ex. difficultés à monter dans un véhicule, dis-

« Le personnel d'entretien et de sécurité parle aux élèves dans les couloirs. Ils savent beaucoup de choses que les enseignants ignorent, parce qu'ils ont plus de contexte. Parfois, ils peuvent simplement s'asseoir avec un enfant qui est triste et lui dire : « Qu'est-ce qui se passe, qu'est-ce qui ne va pas ? », sans avoir à le juger ou à l'évaluer. Beaucoup d'entre eux viennent de la communauté, ce qui leur donne plus d'influence auprès des élèves. C'est particulièrement important, car ce quartier a un important problème de trafic de drogue. Et une fois que les enfants commencent à consommer de la drogue, ils ont tendance à continuer toute leur vie. Il est donc important d'avoir du personnel issu de la communauté. Ils connaissent les enfants. Ils habitent juste à côté de chez eux. Et ils peuvent avoir une influence positive parce que les enfants les respectent. »

- Représentant-e du FNE, Portugal, janvier 2024, rapport Carrying the Community



positions de transport inaccessibles, ou obstacles qui limitent un déplacement sûr et autonome). Avec des procédures de confidentialité et de protection appropriées, le membre du PAE peut alors partager la préoccupation avec l'enseignant, le chef d'établissement, le parent ou le service de soutien concerné. Cela peut aider à garantir qu'un soutien approprié, des améliorations de l'accessibilité ou des interventions soient envisagés.

De même, un agent d'entretien scolaire, un agent de restauration, un bibliothécaire ou un agent de sécurité peut interagir avec les apprenants en dehors de l'environnement formel de la classe. À travers ces interactions quotidiennes, ils peuvent devenir des adultes de confiance dans la vie des apprenants et d'importants observateurs des obstacles à la participation, à l'accessibilité et à l'inclusion.

Cela est particulièrement important pour l'éducation inclusive. Les apprenants touchés par la lèpre (maladie de Hansen), les apprenants handicapés et d'autres apprenants qui subissent la stigmatisation ou l'exclusion peuvent être confrontés à des obstacles qui restreignent leur participation et qui ne sont pas toujours visibles pendant l'enseignement en classe. Le PAE est souvent bien placé pour remarquer

équipe de soutien. Différents membres de la communauté scolaire peuvent remarquer différents obstacles à la participation et apporter une expertise, des perspectives et des relations différentes qui aident à repérer des solutions et à garantir que les apprenants reçoivent un soutien approprié.

On ne devrait pas attendre du PAE qu'il assume des responsabilités en dehors de son rôle ou de sa compétence professionnelle. Les écoles devraient plutôt reconnaître les précieuses observations, relations et connaissances que le PAE peut apporter et établir des moyens appropriés pour que celles-ci contribuent au système de soutien scolaire élargi.

Le rapport « Carrying the Community »³ souligne que, pour que le PAE contribue pleinement de ces manières, il doit être intégré dans le projet pédagogique de l'école, avoir des rôles clairement définis, être en mesure de mettre en lien les écoles avec les communautés, et avoir des occasions de développer ses compétences et ses connaissances. En revanche, le PAE fait face à de nombreuses difficultés sur le lieu de travail qui peuvent rendre cette intégration plus difficile.

5.1.2 Obstacles et difficultés auxquels le personnel d'appui à l'éducation est confronté

Malgré l'importance du PAE pour une éducation de qualité et inclusive, il travaille souvent dans des conditions qui limitent sa capacité à contribuer pleinement à la communauté scolaire et peuvent même violer ses droits humains. Le rapport « Carrying the Community » repère plusieurs défis interconnectés, y compris les déficits de financement, la privatisation, les charges de travail fragmentées, les pénuries de personnel, l'emploi précaire et l'accès limité au perfectionnement professionnel, qui peuvent nuire à la fois aux conditions de travail du PAE et à la qualité et au caractère inclusif de l'éducation. Ces obstacles affectent plus que les conditions de travail du PAE. Ils peuvent aussi affecter la capacité des écoles à créer des environnements d'apprentissage inclusifs. L'éducation inclusive dépend d'une collaboration efficace entre les enseignants, le PAE, les chefs d'établissement, les familles et les professionnels spécialisés. Lorsque les rôles du PAE sont flous, que l'expertise professionnelle n'est pas reconnue, ou que les occasions d'apprentissage et de collaboration sont limitées, les écoles peuvent être moins à même de repérer et de lever les obstacles à la participation, à l'accessibilité, à l'apprentissage et au bien-être. Soutenir le PAE est donc une part importante du renforcement de l'éducation inclusive et de la garantie que les équipes collaboratives puissent répondre efficacement aux divers besoins des apprenants.

Certains des obstacles courants auxquels le PAE est confronté incluent :

1. **Rôles flous ou changeants** — Les peuvent changer en réponse aux pénuries de personnel, aux contraintes de financement, à l'externalisation ou à d'autres pressions. Dans certains cas, on peut attendre du PAE qu'il assume des responsabilités au-delà de son rôle initial sans préparation, soutien ou reconnaissance adéquats. La fragmentation des tâches peut aussi rendre difficile pour le PAE de développer des relations durables avec les apprenants et les collègues. Cela peut rendre la collaboration plus difficile et réduire la capacité des équipes scolaires à fournir un soutien coordonné aux apprenants, en particulier ceux qui font face à des obstacles à la participation ou qui requièrent un soutien supplémentaire.

ESSAYEZ CECI !

REGARDEZ AU-DELÀ DE LA DESCRIPTION DE POSTE

Lors de la planification de l'inclusion, demandez :

- Qui interagit avec les apprenants en dehors de la classe ?
- Quels membres du PAE ont un contact régulier avec des apprenants susceptibles d'éprouver des difficultés ?
- Le PAE sait-il comment réagir lorsqu'un apprenant s'adresse à lui pour obtenir de l'aide ?
- Le PAE sait-il à qui orienter les préoccupations ?
- Existe-t-il des canaux clairs et sûrs pour partager les préoccupations tout en protégeant la vie privée de l'apprenant ?
- Comment les connaissances et les observations du PAE peuvent-elles contribuer à repérer et à lever les obstacles à la participation ?

et repérer les obstacles à la pleine participation de l'apprenant et pour aider à les traiter en mettant les apprenants en lien avec les personnes et les services de soutien spécialisés dont ils ont besoin.

L'inclusion est une responsabilité partagée. Les enseignants ont un rôle essentiel dans l'enseignement et l'apprentissage, mais créer une école inclusive exige la contribution de tous ceux qui interagissent avec les apprenants. L'éducation inclusive est renforcée lorsque les enseignants, le PAE, les chefs d'établissement, les familles et les professionnels spécialisés travaillent en collaboration au sein d'une

« Ici, en Espagne, cela fait — et je n'exagère pas — 20 ou 25 ans qu'il n'y a pas eu de concours pour de nombreuses catégories de postes. Imaginez un peu : des personnes ont débuté dans le métier à 30 ans ; aujourd'hui, elles ont la cinquantaine et sont toujours restées précaires. Elles ont toujours travaillé, souvent au même endroit, sans jamais obtenir de poste titulaire. Et comme elles sont précaires et non titulaires, elles n'ont pas bénéficié de promotions, car celles-ci sont réservées au personnel titulaire. »

- Représentant de la F.E.C.C.OO. (Espagne), février 2024, rapport *Carrying the Community*

2. Brouillage des rôles et des profils professionnels — Les frontières entre les différents rôles du personnel de soutien éducatif (PSE), ainsi qu'entre ce personnel et les autres professionnels de l'éducation, peuvent devenir floues. Il peut être attendu de certains membres du PSE qu'ils accomplissent des tâches d'ordre pédagogique ou liées aux soins sans disposer de la formation, du statut professionnel ou du pouvoir de décision correspondants. Parallèlement, la valeur éducative et pédagogique de leur travail actuel risque d'être méconnue. Cette situation peut compromettre les démarches collaboratives en faveur de l'inclusion, en limitant la reconnaissance de l'expertise spécifique que les différents professionnels apportent pour identifier les obstacles et élaborer des solutions avec les apprenants.

- 3. Perfectionnement professionnel et renforcement des capacités limités** — Le PAE joue un rôle de plus en plus important dans le soutien aux divers besoins académiques, sociaux, de santé, comportementaux et pratiques des apprenants. Cependant, il peut avoir un accès limité à la formation et au perfectionnement professionnel, en particulier là où les contraintes de financement réduisent les occasions de développement du personnel. Sans formation et soutien adéquats, le PAE peut être moins outillé pour contribuer aux pratiques inclusives, repérer les obstacles à la participation et à l'accessibilité, et travailler efficacement avec les enseignants et d'autres professionnels pour soutenir des apprenants divers. Le renforcement des capacités devrait refléter les responsabilités des différents rôles du PAE et peut inclure la communication, la protection de l'enfance, l'éducation inclusive, l'inclusion du handicap, la santé et le bien-être, le fait de reconnaître quand les apprenants ont besoin d'un soutien supplémentaire, et les parcours d'orientation. Le perfectionnement professionnel fait partie de la construction d'une main-d'œuvre éducative compétente et inclusive. Le PAE devrait avoir des occasions d'apprendre aux côtés des enseignants et d'autres personnels scolaires et d'apporter sa propre expertise professionnelle à l'apprentissage collaboratif.
- 4. Emploi précaire et rémunération inadéquate** — L'externalisation et les déficits de financement peuvent aboutir à des contrats temporaires ou précaires, à des salaires stagnants ou en baisse, à des avantages réduits et à une incertitude quant à la poursuite de l'emploi. Ces conditions peuvent affecter le bien-être, la motivation, le statut professionnel du PAE et sa capacité à rester dans l'éducation. Un roulement élevé du personnel et l'insécurité de l'emploi peuvent aussi perturber la continuité des relations que le PAE noue avec les apprenants, les familles et les collègues. Cela peut rendre plus difficile pour les écoles de fournir un soutien cohérent et de maintenir des approches collaboratives de l'inclusion.
- 5. Charges de travail lourdes et fragmentées** — Les pénuries de personnel et les contraintes de financement peuvent aboutir à ce que le PAE assume des charges de travail plus lourdes ou fragmentées. Certains membres du PAE peuvent travailler dans différentes écoles, différents lieux ou différents rôles, ce qui rend difficile l'établissement de relations stables avec les

apprenants et les collègues. Ces conditions peuvent réduire le temps disponible pour la collaboration, le perfectionnement professionnel et la participation aux activités scolaires. En conséquence, les occasions de repérer tôt les obstacles, de coordonner le soutien et de contribuer à une planification inclusive peuvent être réduites.

- 6. Faible rémunération et progression de carrière limitée** — La rémunération, les avantages et la progression de carrière sont d'importantes dimensions des conditions de travail du PAE. Les différences dans les modalités d'emploi peuvent aussi créer des inégalités entre catégories de travailleurs de l'éducation. Lorsque les rôles du PAE sont sous-évalués, cela peut renforcer les perceptions selon lesquelles leurs contributions à la participation, au bien-être, à l'accessibilité et à l'inclusion des apprenants sont moins importantes que celles d'autres professionnels de l'éducation.
- 7. Reconnaissance et voix limitées dans la prise de décision** — Le travail du PAE peut être sous-évalué ou traité comme distinct du travail éducatif central de l'école. Cela peut limiter les occasions du PAE de participer à l'apprentissage professionnel, à la prise de décision scolaire et aux discussions sur l'enseignement, l'apprentissage et le bien-être des élèves. Le PAE devrait avoir des occasions de contribuer à la prise de décision, en particulier sur les questions qui affectent son travail. Lorsque les voix et l'expertise du PAE sont exclues, les écoles peuvent passer à côté d'importants éclairages sur les obstacles, les besoins de soutien et les défis d'accessibilité vécus par les apprenants.
- 8. Préoccupations de santé et de sécurité** — Le PAE peut faire face à des risques de santé et de sécurité au travail, en particulier lorsque les conditions de travail, l'équipement, les effectifs ou la formation sont inadéquats. La santé et la sécurité sont des dimensions distinctes des conditions de travail du PAE. Des environnements de travail sûrs et sains sont aussi importants pour l'inclusion, car le PAE est mieux à même de soutenir les apprenants et de participer pleinement à la vie scolaire lorsque son propre bien-être et sa propre sécurité sont protégés.
- 9. Sous-évaluation genrée du travail du PAE** — De nombreux rôles du PAE sont associés au soin, au soutien et à d'autres formes de travail traditionnellement assumées par les femmes. Les compétences et le labeur impliqués dans le travail de soutien peuvent être traités comme un soin bénévole ou naturel plutôt que comme un travail professionnel méritant une reconnaissance et une rémunération appropriées. Cela est particulièrement pertinent lorsqu'on considère la composition majoritairement féminine de nombreux rôles du PAE et la stigmatisation et la discrimination liées au genre abordées dans le Module 4. Une telle sous-évaluation peut affaiblir la reconnaissance de l'expertise que de nombreuses femmes du PAE apportent à l'éducation inclusive et peut limiter leur participation, leur direction et leur influence au sein des écoles.
- 10. Stigmatisation et discrimination** — Le PAE peut subir ou craindre la stigmatisation et la discrimination liées au handicap, aux problèmes de santé, à l'âge, au genre, à la race, à l'origine ethnique, à la religion, au statut social ou à d'autres aspects de l'identité. La stigmatisation et la discrimination peuvent causer et aggraver les obstacles décrits ci-dessus en limitant l'accès à un travail sûr, à une rémunération équitable, au perfectionnement professionnel, à l'aménagement raisonnable, à des environnements de travail accessibles, à des conditions de travail sûres et à une participation significative à la vie scolaire. La stigmatisation peut aussi réduire le PAE au silence, rendant plus difficile de soulever des préoccupations, de divulguer des besoins de soutien ou de contester un traitement injuste. L'éducation inclusive exige que tous les membres de la main-d'œuvre éducative puissent participer sur un pied d'égalité. Lorsque le PAE subit l'exclusion ou la discrimination, les écoles perdent une précieuse expertise, des perspectives et un vécu qui peuvent aider à repérer et à lever les obstacles à l'inclusion pour les autres.



Le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen) et le handicap

L'inclusion signifie aussi l'inclusion du PAE handicapé. Il devrait non seulement être reconnu comme des travailleurs ayant droit au soutien et à la protection, mais aussi comme des professionnels, des dirigeants, des experts et des défenseurs dont le vécu peut renforcer l'éducation inclusive. Sa participation à la prise de décision apporte de précieuses connaissances sur les obstacles, l'accessibilité et l'inclusion. Les défis auxquels le PAE fait face peuvent être aggravés lorsque :

- il subit la stigmatisation et la discrimination en raison de la lèpre (maladie de Hansen) ou du handicap
- il ne bénéficie pas d'un aménagement raisonnable lorsqu'il en a besoin
- les lieux de travail, y compris les établissements d'enseignement, ne sont pas conçus et organisés pour être accessibles
- il appartient à d'autres groupes qui subissent la stigmatisation et la discrimination
- l'information, les installations et les infrastructures ne sont pas accessibles
- les politiques et les pratiques sont rigides et ne reconnaissent pas la diversité et l'inclusion.

Les obstacles associés à la stigmatisation, à la discrimination, aux environnements inaccessibles et à l'emploi précaire peuvent aggraver les inégalités existantes vécues par certains membres du PAE touchés par la lèpre (maladie de Hansen) ou le handicap. Par exemple, un membre du PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen) ne devrait pas être exclu du travail à cause d'idées fausses sur la transmission. Lorsqu'un membre du PAE a un handicap, l'école ou l'employeur devrait envisager un aménagement raisonnable et des besoins d'accessibilité appropriés afin que la personne puisse accomplir son travail et participer pleinement.

- **Insécurité de l'emploi et risques de santé :** le PAE handicapé ou touché par la lèpre (maladie de Hansen) requiert souvent des aménagements raisonnables, tels que des horaires flexibles ou du temps libre pour les soins médicaux et la gestion des ulcères. Parce que les rôles du PAE manquent de plus en plus d'avantages, de congé maladie rémunéré ou de protections syndicales (en raison de la privatisation), un membre du PAE qui prend du temps libre pour un traitement de la lèpre (maladie de Hansen) fait face à un risque immédiat de perte d'emploi et de pauvreté.
- **Marginalisation cumulée :** les rôles du PAE reposent fréquemment sur des personnes issues de communautés historiquement marginalisées. Lorsqu'un membre du PAE subit déjà une stigmatisation sociale en raison de déficiences visibles dues à la lèpre (maladie de Hansen), la dévalorisation professionnelle de son emploi aggrave sa marginalisation sociale. Il est traité comme facilement remplaçable, ce qui le rend très vulnérable à un licenciement discriminatoire déguisé en « coupes budgétaires ».
- **Voix réduites au silence :** les travailleurs précaires ont souvent peur de s'exprimer. Un membre du PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen) peut cacher son diagnostic ou endurer des conditions de travail dangereuses par crainte que le fait de demander des aménagements n'aboutisse au non-renouvellement de son contrat par un employeur privé.

Voir les [Ressources supplémentaires](#) en fin de module pour un lien vers l'article de l'Internationale de l'Éducation, « Le personnel d'appui à l'éducation est essentiel à une éducation publique inclusive de qualité : un appel à la reconnaissance et à un traitement équitable », qui fournit des exemples réels d'écoles sur les défis auxquels le PAE est confronté.

Qu'est-ce que cela signifie pour le PAE dans l'éducation inclusive ?

Les obstacles décrits ne sont pas seulement des questions d'emploi. Ils peuvent affecter directement les apprenants et la qualité de l'éducation. Lorsque le PAE manque de temps, de ressources, de formation, de conditions de travail stables ou d'occasions de collaborer adéquats, il peut avoir moins de capacité à fournir le soutien dont les apprenants ont besoin.

Cela est particulièrement important pour le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen) et le PAE handicapé. Il ne devrait pas être exclu du perfectionnement professionnel, se voir assigner des tâches inappropriées, ou être traité différemment en raison d'un handicap ou d'antécédents de lèpre (maladie de Hansen). Les écoles et les syndicats devraient envisager des aménagements raisonnables et d'autres mesures qui permettent au PAE de participer pleinement à son travail et à son perfectionnement professionnel.

Soutenir le PAE fait partie du soutien à l'éducation inclusive. Le PAE a besoin de rôles clairs, d'une préparation appropriée, d'un perfectionnement professionnel, de conditions de travail décentes et d'une voix dans la communauté scolaire afin de pouvoir contribuer pleinement à l'apprentissage, à la participation, à la sécurité et au bien-être de tous les apprenants. Cela exige des changements positifs dans les politiques et les pratiques ainsi que dans les attitudes et la culture.

Unité 5.2. Droits et soutien pour le personnel d'appui à l'éducation

Présentation de l'unité

Cette unité se concentre sur la façon dont le PAE peut être reconnu, protégé et soutenu en tant que travailleurs de l'éducation. Elle explore l'action concrète sur les droits, les conditions de travail, le perfectionnement professionnel, la participation, la représentation syndicale, l'accessibilité, l'aménagement raisonnable et la protection contre la discrimination, y compris pour le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen), le PAE handicapé, les femmes du PAE et d'autres membres marginalisés du PAE.

Objectifs d'apprentissage de l'unité

1. Décrire comment le PAE devrait être reconnu comme des travailleurs de l'éducation dotés de droits, de dignité, d'un statut professionnel et d'une voix dans les décisions affectant leur travail.
2. Expliquer comment la collaboration entre le PAE, les enseignants, les chefs d'établissement, les syndicats et d'autres parties prenantes de l'éducation soutient l'éducation inclusive et aide à réaliser les droits, la participation, l'accessibilité et l'inclusion du PAE.
3. Repérer les formes clés de soutien au PAE.
4. Décrire les actions concrètes que les écoles, les autorités éducatives et les syndicats peuvent entreprendre pour soutenir le PAE et renforcer l'éducation inclusive.
5. Appliquer une perspective d'inclusion et de droits pour soutenir le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen), le PAE handicapé, les femmes du PAE et d'autres membres marginalisés du PAE.

Plan de l'unité

5.2.1 Le personnel d'appui à l'éducation a des droits en tant que travailleurs de l'éducation

5.2.2 Comment le personnel d'appui à l'éducation peut-il être soutenu

5.2.1 Le personnel d'appui à l'éducation a des droits en tant que travailleurs de l'éducation

Le PAE constitue des travailleurs et des professionnels de l'éducation dont les droits et la dignité doivent être respectés.

La Déclaration de l'Internationale de l'Éducation sur les droits et le statut du personnel d'appui à l'éducation⁴ reconnaît le PAE comme une partie essentielle des systèmes éducatifs, et appelle à ce que son statut, ses droits, ses conditions de travail, son perfectionnement professionnel et sa participation à la prise de décision soient protégés et valorisés.⁵ Ces principes sont renforcés par la Convention n° 190 (C190) et la Recommandation n° 206 de l'OIT, qui reconnaissent le droit de chacun à un monde du travail exempt de violence et de harcèlement et appellent à des mesures inclusives, intégrées et sensibles au genre pour prévenir la discrimination, la violence et le harcèlement et fournir protection, soutien et réparations.⁶

Ces protections sont renforcées par la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH), qui établit l'égalité et la non-discrimination et reconnaît le droit des personnes handicapées à travailler sur un pied d'égalité avec les autres, y compris par l'aménagement raisonnable.⁷ Lorsque les membres du PAE touchés par la lèpre (maladie de Hansen) présentent des déficiences ou des handicaps liés à la lèpre, ces droits et protections sont particulièrement pertinents. Plus largement, les personnes touchées par la lèpre devraient être protégées de la discrimination et de l'exclusion dans l'emploi et la participation à la société.⁸

NORMES INTERNATIONALES CLÉS

- Convention n° 190 et Recommandation n° 206 de l'OIT : établissent un cadre pour prévenir et traiter la violence et le harcèlement dans le monde du travail, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre, et reconnaissent l'importance de l'égalité et de la non-discrimination.
- Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées (CRDPH) : protège l'égalité et la non-discrimination et le droit des personnes handicapées à travailler sur un pied d'égalité avec les autres, y compris par l'aménagement raisonnable.
- Principes des Nations Unies sur l'élimination de la discrimination à l'égard des personnes touchées par la lèpre : reconnaissent que les personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et les membres de leur famille devraient jouir de leurs droits humains et de leurs libertés fondamentales sans discrimination, y compris dans l'emploi et la participation à la société.

Pour les écoles et les syndicats de l'éducation, cela signifie qu'améliorer l'éducation exige de prêter attention non seulement aux enseignants et aux apprenants, mais aussi aux conditions de travail, au statut, à la voix, à la sécurité, à l'accessibilité et au perfectionnement professionnel du PAE. Le PAE touché par la lèpre et le PAE handicapé devraient être inclus sur un pied d'égalité, avec un aménagement raisonnable, un environnement de travail accessible et tout autre soutien nécessaire fourni au besoin.

En termes concrets, soutenir le PAE signifie traiter :

- une rémunération équitable et décente
- un emploi sûr
- des charges de travail et des horaires de travail raisonnables
- des conditions de travail sûres et saines
- l'accès aux avantages sociaux et à la protection sociale
- la préparation professionnelle et le perfectionnement continu
- les possibilités de progression de carrière
- la participation aux décisions affectant leur travail
- le droit de s'organiser et de négocier collectivement
- la liberté d'association et la représentation syndicale
- la protection contre la discrimination, le harcèlement et la violence
- des environnements de travail accessibles
- l'aménagement raisonnable au besoin

Ces domaines devraient être adaptés aux lois nationales du travail ainsi qu'aux politiques et lignes directrices scolaires et syndicales. Les modalités devraient être applicables aux différentes catégories de PAE.

5.2.2 Comment le personnel d'appui à l'éducation peut-il être soutenu ?

Six domaines de soutien au PAE

Domaine	Ce dont le PAE a besoin
1. Reconnaissance et statut	La reconnaissance en tant que professionnels de l'éducation et membres essentiels de la main-d'œuvre éducative
2. Capacité et perfectionnement professionnel	L'accès et la participation à une formation, une intégration, un apprentissage professionnel et un développement de carrière pertinents
3. Emploi décent	Un emploi stable, une rémunération équitable, des avantages sociaux, des charges de travail gérables et des conditions de travail sûres
4. Participation et voix	Une participation significative à la prise de décision scolaire et aux questions affectant leur travail
5. Collaboration et communication	Des rôles clairement définis et des occasions régulières de travailler avec les enseignants, les chefs d'établissement, les familles et d'autres professionnels
6. Droits et représentation	La liberté de s'organiser, la représentation syndicale et la négociation collective, avec une protection contre la discrimination et l'exploitation

1. Renforcement des capacités et perfectionnement professionnel – Le PAE a besoin d'avoir des occasions d'actualiser ses compétences et ses connaissances et de participer à la collaboration et à la formation. Le PAE apporte aussi de précieuses connaissances et expériences à l'apprentissage professionnel. Le perfectionnement professionnel devrait être collaboratif et reconnaître l'expertise que le PAE apporte aux écoles. Un PAE bien préparé est mieux à même de repérer et de lever les obstacles à la participation, à l'accessibilité, à l'apprentissage, au bien-être et à la sécurité, et de travailler efficacement avec les enseignants et d'autres professionnels pour soutenir des apprenants divers. Le soutien peut inclure :

- une intégration ou un accueil pour les nouveaux membres du PAE
- une formation pertinente pour leurs rôles spécifiques
- des occasions de participer à l'apprentissage professionnel à l'échelle de l'école
- une formation sur l'éducation inclusive et la protection
- des occasions d'apprendre des enseignants et d'autres membres du PAE
- des parcours de progression de carrière

Le PAE peut contribuer à l'apprentissage professionnel en partageant une expertise spécifique à son rôle (ex. : un infirmier scolaire peut informer les enseignants et d'autres membres du PAE sur des sujets liés à la santé ; un agent des TIC peut faire la démonstration d'outils numériques accessibles)

2. Rôles clairs et intégration dans l'école — Les écoles doivent intégrer le PAE dans le projet pédagogique de l'école, définir clairement ses rôles, et lui permettre de créer des liens entre les écoles et les communautés. Les apprenants en bénéficient lorsque le PAE est reconnu comme faisant partie d'équipes de soutien collaboratives, avec des rôles clairs et des occasions

d'apporter son expertise au repérage des obstacles et à la planification de réponses inclusives. Le PAE devrait avoir :

- des responsabilités clairement définies
- des occasions de contribuer à la planification scolaire
- une communication régulière avec les enseignants et les chefs d'établissement
- des occasions de partager des connaissances sur les apprenants et les familles
- une implication appropriée dans la planification de l'éducation inclusive

3. Politique nationale et sectorielle de l'éducation — Les problèmes vécus par le PAE ne peuvent pas être résolus au seul niveau de l'école. Des problèmes plus larges découlent d'un financement public inadéquat de l'éducation, de l'externalisation et de la privatisation, de l'emploi précaire, d'effectifs insuffisants, de la déréglementation et d'une reconnaissance inadéquate du PAE. Par conséquent, la position politique plus large de l'IE sur le PAE appelle les gouvernements à investir dans un PAE formé et qualifié bénéficiant de bonnes conditions de travail. L'éducation inclusive dépend non seulement des pratiques au niveau de l'école, mais aussi de politiques, de financements, d'effectifs et de conditions d'emploi qui permettent au PAE de participer pleinement et de fournir un soutien cohérent aux apprenants. Les syndicats peuvent plaider pour des politiques nationales ou sectorielles qui :

- reconnaissent le PAE comme une partie intégrante de la main-d'œuvre éducative
- fournissent un financement public adéquat pour les postes du PAE
- établissent des normes minimales d'emploi
- réglementent l'externalisation et l'emploi précaire
- fournissent un perfectionnement professionnel
- établissent une rémunération et des avantages équitables
- protègent les droits du PAE à s'organiser et à négocier collectivement

4. Rémunération et avantages sociaux — Le financement et les conditions de travail sont étroitement liés. Les déficits de financement peuvent aboutir à des charges de travail accrues, des avantages réduits, des salaires plus bas, des contrats précaires et de l'externalisation. Des conditions de travail décentes aident à attirer, retenir et soutenir un PAE qualifié, permettant aux écoles de maintenir des relations stables, une continuité du soutien et des approches collaboratives qui bénéficient aux apprenants. Au niveau de l'école/du syndicat, cela signifie vérifier si le PAE reçoit :

- une rémunération équitable et versée en temps voulu
- une compensation appropriée des heures supplémentaires
- des congés et d'autres avantages liés à l'emploi
- des conditions de travail sûres
- des charges de travail raisonnables
- une protection contre les changements arbitraires de fonctions

- une sécurité de l'emploi appropriée à la nature de leur travail
- les aménagements raisonnables requis
- un environnement de travail accessible

5. Collaboration et communication — Les écoles peuvent établir des structures régulières de collaboration, des canaux de communication clairs, des occasions pour le PAE de contribuer aux décisions affectant ses rôles, et des mécanismes de partage d'informations sur les apprenants tout en respectant la confidentialité. Différents membres de la communauté scolaire remarquent différents obstacles et apportent une expertise différente, et une collaboration efficace aide à garantir que les apprenants reçoivent un soutien coordonné et approprié. Des exemples concrets incluent :

- Les assistants d'enseignement et auxiliaires de classe peuvent planifier avec les enseignants les adaptations de cours et partager leurs observations sur la participation des apprenants
- Les infirmiers scolaires, le personnel de santé, les conseillers et les travailleurs sociaux peuvent travailler avec les enseignants, les dirigeants, les familles et les services pour traiter les préoccupations de santé, de bien-être, de protection ou psychosociales
- Le personnel administratif et de bureau peut aider les familles à naviguer dans les processus scolaires et alerter les dirigeants lorsque des obstacles d'accès, de documentation ou liés à la stigmatisation surviennent
- Le personnel de transport, de sécurité, d'alimentation, d'entretien et de maintenance peut signaler au personnel désigné les obstacles concrets à l'accès, à la sécurité, à l'hygiène, à la nutrition, à la mobilité ou à l'interaction entre pairs
- Les bibliothécaires, le personnel des TIC, de l'information et de la communication peuvent soutenir des supports accessibles, des technologies d'assistance, des présentations inclusives et une communication claire pour les apprenants et les familles

6. Voix, syndicalisation et action collective — L'action syndicale est une source importante de résistance à la détérioration des conditions de travail du PAE. Le rôle des syndicats va au-delà de la simple représentation du PAE dans les conflits du travail. L'éducation inclusive exige une main-d'œuvre éducative inclusive. Lorsque le PAE, en tant que titulaires de droits, peut plaider collectivement pour des conditions de travail équitables, la reconnaissance, l'accessibilité et la protection contre la discrimination, il est mieux à même de participer pleinement à la vie scolaire et d'apporter son expertise au soutien des apprenants. Les stratégies permettant aux syndicats de soutenir le PAE incluent :

- Reconquérir une définition complète de l'éducation publique qui reconnaît les enseignants et le PAE comme essentiels
- Accroître la visibilité du PAE et de ses contributions pédagogiques
- Améliorer directement les conditions de travail du PAE par l'action syndicale
- Construire des coalitions plus larges, renforcer les capacités, faire pression sur les décideurs et travailler avec des chercheurs et des acteurs internationaux



Soutenir le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen) ou handicapé

Une école inclusive devrait veiller à ce que le PAE lui-même ne soit pas exclu en raison d'un handicap ou de la lèpre (maladie de Hansen). Le PAE handicapé peut aussi servir d'importants modèles dans les écoles inclusives. Son vécu peut aider les communautés scolaires à mieux comprendre l'accessibilité, à contester les suppositions sur le handicap, et à repérer et lever des obstacles qui, autrement, pourraient être négligés.

Pour le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen)

L'accent devrait être mis sur le soutien dont le travailleur a besoin, plutôt que sur des suppositions concernant ce que la personne peut ou ne peut pas faire. Les écoles et les employeurs devraient :

- éviter les décisions fondées sur des idées fausses concernant la transmission de la lèpre (maladie de Hansen)
- maintenir la confidentialité des informations de santé d'une personne
- éviter l'exclusion inutile du travail ou des activités scolaires
- fournir un soutien approprié si le traitement ou les déficiences affectent temporairement le travail
- traiter la stigmatisation ou le comportement discriminatoire parmi les collègues, les apprenants ou les familles
- reconnaître leur expertise professionnelle et leur vécu et en tirer parti, y compris leurs éclairages sur la stigmatisation, l'accessibilité, la participation et la levée des obstacles

Pour le PAE handicapé

Les écoles et les employeurs devraient repérer et lever les obstacles et fournir un aménagement raisonnable au besoin. L'aménagement n'est pas un traitement préférentiel. C'est un moyen de lever un obstacle afin qu'une personne puisse participer et accomplir son travail sur un pied d'égalité. L'aménagement raisonnable devrait être déterminé en consultation avec la personne plutôt que supposé par d'autres. L'OIT identifie spécifiquement l'aménagement raisonnable comme un moyen important de garantir l'égalité et de prévenir la discrimination à l'égard des travailleurs handicapés.⁹

Les aménagements possibles peuvent inclure :

- des espaces de travail accessibles
- un équipement adapté
- une communication et une information accessibles
- des changements d'horaires ou de dispositions de travail le cas échéant
- du temps supplémentaire pour les tâches
- un soutien à la mobilité ou au transport
- d'autres ajustements repérés avec le travailleur

Inclusion de genre du PAE

Le genre est une considération importante dans l'inclusion du PAE, car la stigmatisation, la discrimination et l'inégalité sont souvent vécues différemment par les femmes et les hommes. Les femmes du PAE, en particulier celles handicapées ou issues d'autres groupes marginalisés, peuvent subir des formes cumulées de discrimination qui affectent leur participation, leur reconnaissance, leur sécurité, leurs conditions de travail et leurs possibilités d'avancement. Cela reflète la nature genrée plus large de la stigmatisation et de la discrimination dans l'éducation, abordée dans le Module 4. Dans ce contexte, il est important de reconnaître que de nombreux rôles d'appui à l'éducation sont fortement féminisés. Le travail de l'IE sur le PAE note que les femmes du PAE subissent souvent une faible rémunération, un emploi précaire, des charges de travail excessives, du harcèlement et de la violence,¹⁰ mettant en lumière comment les inégalités de genre peuvent façonner les expériences du PAE au sein des systèmes éducatifs.

Les écoles et les syndicats peuvent demander :

- Les femmes du PAE sont-elles concentrées dans les rôles les moins bien rémunérés ou les moins sûrs ?
- Les femmes du PAE sont-elles représentées dans la prise de décision ?
- Les rôles de soin et de soutien sont-ils valorisés de manière appropriée ?
- Le PAE dispose-t-il de mécanismes sûrs pour signaler le harcèlement ?
- Les politiques du lieu de travail sont-elles réactives à la violence et au harcèlement fondés sur le genre ?
- Les femmes du PAE handicapées ou ayant d'autres identités marginalisées subissent-elles des obstacles supplémentaires ?

Le but n'est pas de traiter les femmes du PAE uniquement comme des personnes ayant besoin de protection. Les femmes du PAE sont des travailleuses, des professionnelles et des dirigeantes qui devraient avoir une voix égale dans le façonnement de l'éducation.

Affaire Mme S. Clifford c. Aycliffe Village Primary School (Comté de Durham, Royaume-Uni, Tribunal du travail, 2019). Mme Clifford travaillait comme assistante d'enseignement dans une classe d'accueil depuis 2006, lorsqu'elle a développé une fibromyalgie et un syndrome de fatigue chronique. Un rapport de médecine du travail a recommandé des aménagements raisonnables — des tâches qu'elle pouvait effectuer assise ou debout, des horaires concentrés le matin et en début de semaine pour lui permettre de récupérer. Au lieu de cela, le directeur a refusé de la déplacer hors de la bruyante classe d'accueil, lui disant lorsqu'elle a contesté cette décision : « Je fais ce que je veux. » Lorsqu'elle a ensuite appelé pour organiser son retour de congé maladie, on lui a dit de ne pas revenir tant que son état ne se serait pas « atténué » — bien qu'elle ait expliqué qu'il s'agissait d'un handicap qui ne s'atténuerait pas. Elle a déposé une plainte formelle et a été licenciée peu après. Le tribunal a statué en sa faveur, constatant de multiples violations de l'Equality Act 2010 (loi sur l'égalité).

- Cartmell Shepherd Solicitors, 15 mai 2019: <https://www.cartmells.co.uk/headmaster-told-disabled-teaching-assistant-i-can-do-what-i-like/>

ESSAYEZ CECI !**Conseils pratiques pour les éducateurs et les chefs d'établissement sur le soutien au PAE**

- Reconnaissez chaque membre du PAE comme faisant partie de l'équipe éducative. Incluez-le dans les discussions et les activités scolaires pertinentes.
- Clarifiez les rôles et les responsabilités. Évitez d'assigner des responsabilités supplémentaires sans discuter de la charge de travail, de la préparation et du soutien.
- Demandez au PAE ce dont il a besoin. Ne supposez pas que les chefs d'établissement ou les enseignants savent quel soutien est requis.
- Partagez l'information. Veillez à ce que le PAE reçoive les informations pertinentes pour son travail, y compris les politiques scolaires, les procédures de protection et les procédures d'urgence.
- Reconnaissez les contributions publiquement. La reconnaissance peut aider à contester la perception que certaines formes de travail scolaire sont moins précieuses que d'autres.
- Vérifiez la présence d'obstacles. Prenez en compte les obstacles physiques, de communication, attitudinaux et organisationnels affectant la participation du PAE.

Que peuvent faire les syndicats ?

Les syndicats de l'éducation ont un rôle important à jouer pour veiller à ce que le PAE ne soit pas traité comme une main-d'œuvre invisible ou secondaire. Le rapport « Carrying the Community »¹¹ documente des exemples de syndicats répondant aux défis du PAE par l'organisation, l'action collective, la recherche, le lobbying et des efforts pour accroître la visibilité et la reconnaissance du PAE. Ses recommandations incluent l'amélioration des conditions de travail, l'accroissement de la reconnaissance, et le renforcement de la recherche et des connexions internationales.

Les actions concrètes pour les syndicats peuvent inclure :

1. Organiser le PAE

- Repérer quels membres du PAE sont représentés et lesquels ne le sont pas.
- Rendre l'adhésion syndicale accessible à toutes les catégories de PAE.
- Établir des représentants ou des personnes-ressources du PAE le cas échéant, en particulier des femmes, des membres du PAE touchés par la lèpre (maladie de Hansen) et handicapés.

2. Inclure le PAE dans la négociation collective

- Examiner la rémunération et les avantages à travers les catégories de PAE.
- Traiter les contrats précaires et l'externalisation.
- Négocier des charges de travail raisonnables et des conditions de travail sûres.
- Inclure des dispositions de non-discrimination, d'aménagement raisonnable et d'accessibilité.

3. Renforcer la voix du PAE

- Inclure des représentants du PAE dans les comités syndicaux pertinents.
- Consulter le PAE avant d'élaborer des politiques qui l'affectent.
- Créer des canaux sûrs pour que le PAE puisse soulever des préoccupations.

4. Renforcer les capacités

- Fournir une formation sur les droits du travail, la sécurité au travail et l'organisation syndicale.
- Veiller à ce que la formation elle-même soit accessible au PAE handicapé.
- Fournir des informations sur la discrimination, le harcèlement et les mécanismes de signalement et de soutien disponibles.
- Fournir des occasions de développement du leadership au PAE, en particulier aux femmes, aux membres du PAE touchés par la lèpre (maladie de Hansen) et handicapés.

5. Construire des alliances

- Travailler avec des organisations de personnes touchées par la lèpre (maladie de Hansen) et des organisations de personnes handicapées.
- S'engager avec des organisations communautaires et de santé sur les questions affectant le PAE et les apprenants.

Voir *l'Annexe 2 : Les femmes des cuisines scolaires du Ghana*, un exemple de la façon dont un syndicat a soutenu les femmes du PAE dans les écoles pré-tertiaires du Ghana pour obtenir de meilleures conditions de travail.

ESSAYEZ CECI !

Practical Tips for Educators and School Leaders on Supporting ESP

- Recognise every ESP as part of the education team. Include them in relevant school discussions and activities.
- Clarify roles and responsibilities. Avoid assigning additional responsibilities without discussing workload, preparation and support.
- Ask ESP what they need. Do not assume that school leaders or teachers know what support is required.
- Share information. Ensure ESP receive information relevant to their work, including school policies, safeguarding procedures, and emergency procedures.
- Recognise contributions publicly. Recognition can help challenge the perception that some forms of schoolwork are less valuable than others.
- Check for barriers. Consider physical, communication, attitudinal, and organisational barriers affecting ESP participation.

Outil : Liste de contrôle de l'inclusion et du soutien du PAE

Cette liste de contrôle est conçue pour aider les écoles, les autorités éducatives et les syndicats à évaluer dans quelle mesure le PAE est inclus, reconnu et soutenu dans le cadre d'un système éducatif inclusif. L'éducation inclusive dépend d'équipes collaboratives dans lesquelles les enseignants, le PAE, les chefs d'établissement, les familles et les professionnels spécialisés peuvent tous apporter leur expertise au repérage et à la levée des obstacles à la participation, à l'accessibilité, à l'apprentissage, au bien-être et à la sécurité. La liste de contrôle aide à repérer les forces et les lacunes dans les conditions qui permettent au PAE de participer pleinement et de contribuer efficacement à l'éducation inclusive.

L'outil s'appuie sur les conclusions du rapport « Carrying the Community » de l'IE et peut être adapté à différents contextes et besoins. Il est conçu comme un outil rapide d'auto-évaluation et de discussion plutôt que comme un examen ou un audit complet. La liste de contrôle peut servir de point de départ à la réflexion, au dialogue et à l'action pour renforcer l'inclusion et le soutien du PAE dans le cadre d'une approche à l'échelle de l'école.

Instructions: Pour chaque énoncé, indiquez **Oui**, **En partie** ou **Non**. Ajoutez des commentaires ou des actions au besoin.

Domaine	Point à vérifier	Oui	En partie	Non	Notes
Reconnaissance et statut	Le PAE est reconnu comme une partie intégrante de la main-d'œuvre éducative.	☐	☐	☐	
	Les contributions du PAE au bien-être, à la participation et à l'apprentissage des apprenants sont reconnues.	☐	☐	☐	
	Le PAE est inclus dans les activités scolaires et les discussions professionnelles pertinentes pour son travail.	☐	☐	☐	
Rôles et collaboration	Le PAE a des rôles et des responsabilités clairement définis.	☐	☐	☐	
	Le PAE a des occasions régulières de communiquer et de collaborer avec les enseignants et les chefs d'établissement.	☐	☐	☐	
	Le PAE est consulté sur les décisions qui affectent directement son travail.	☐	☐	☐	
	L'expertise et les perspectives du PAE sont reconnues et contribuent directement à soutenir la mise en œuvre d'écoles inclusives.	☐	☐	☐	
Renforcement des capacités	Le PAE reçoit une intégration lorsqu'il commence à travailler.	☐	☐	☐	
	Le PAE a accès à un perfectionnement professionnel pertinent.	☐	☐	☐	
	Le PAE peut participer aux activités de formation et d'apprentissage appropriées à l'échelle de l'école.	☐	☐	☐	

Domaine	Point à vérifier	Oui	En partie	Non	Notes
Conditions de travail	Le PAE a une rémunération équitable et versée en temps voulu.	☐	☐	☐	
	Le PAE reçoit des avantages et des droits à congé appropriés.	☐	☐	☐	
	Le PAE a des charges de travail gérables et des horaires de travail appropriés.	☐	☐	☐	
	Le PAE travaille dans un environnement sûr et sain.	☐	☐	☐	
	Le PAE a une sécurité de l'emploi appropriée et une protection contre le licenciement arbitraire ou l'externalisation.	☐	☐	☐	
Participation et voix	Le PAE peut soulever des préoccupations sans crainte de représailles.	☐	☐	☐	
	Le PAE a des occasions significatives de participer à la prise de décision scolaire.	☐	☐	☐	
	Le PAE handicapé participe aux décisions affectant l'accessibilité du lieu de travail, l'aménagement raisonnable et l'inclusion.	☐	☐	☐	
	Le PAE a accès à la représentation syndicale et à la négociation collective le cas échéant.	☐	☐	☐	
	Inclusion et non-discrimination	☐	☐	☐	
	Le PAE handicapé ou touché par la lèpre (maladie de Hansen) reçoit un aménagement raisonnable et n'est pas exclu de l'emploi ou de la participation.	☐	☐	☐	
	Les installations scolaires, les communications, l'information, les technologies et le perfectionnement professionnel sont accessibles au PAE handicapé.	☐	☐	☐	
	Le PAE issu de groupes marginalisés est traité équitablement et ses contributions sont valorisées.	☐	☐	☐	
	Politique et reddition de comptes	☐	☐	☐	
Politique et reddition de comptes	Il existe un processus clair pour soulever et résoudre les préoccupations du lieu de travail.	☐	☐	☐	
	L'école/le syndicat examine régulièrement les conditions de travail et le soutien du PAE.	☐	☐	☐	
	The school/union reviews ESP working conditions and support regularly.	☐	☐	☐	

Après avoir complété la liste de contrôle : Sélectionnez les trois domaines nécessitant l'attention la plus urgente.

Domaine prioritaire	Qu'est-ce qui doit changer ?	Qui doit agir ?	Première étape	Échéancier
1.				
2.				
3.				

Mise en pratique et application

Mon rôle dans le soutien à une école inclusive

L'éducation inclusive est une responsabilité partagée. Le PAE, les enseignants, les chefs d'établissement et les syndicats de l'éducation ont des rôles différents, mais chacun peut contribuer à créer un environnement scolaire où les apprenants et le personnel de l'éducation sont valorisés, soutenus et inclus. Cette activité aide les participants à réfléchir à leur propre rôle dans la création d'un environnement scolaire inclusif et bienveillant.

Instructions: Complétez la section qui correspond à votre rôle.

Si vous êtes un membre du PAE : pensez à votre propre travail et aux apprenants avec qui vous interagissez. Réfléchissez à la façon dont votre travail contribue à l'accès, à la participation, à la sécurité, à l'apprentissage ou au bien-être des apprenants.

- Quelle est une chose que je fais déjà qui aide les apprenants à se sentir inclus ou soutenus ?
- Quelle est une façon dont mon travail contribue à la sécurité, à l'apprentissage ou au bien-être des apprenants ?
- Quelle est une façon supplémentaire dont je pourrais contribuer à une école inclusive ?
- Quel soutien, quelle formation ou quelles ressources m'aideraient à le faire ?

Si vous êtes un enseignant : pensez à votre propre rôle d'enseignant, y compris à la façon dont vous travaillez avec le PAE pour soutenir les apprenants.

- Quelle est une chose que je fais déjà qui aide les apprenants à se sentir inclus ou soutenus ?
- Comment est-ce que je travaille avec le PAE pour soutenir l'apprentissage, la participation, la sécurité ou le bien-être des apprenants ?
- Quelle est une chose que je pourrais faire pour renforcer la collaboration avec le PAE ?
- Quel soutien ou quelles ressources m'aideraient à travailler plus efficacement avec le PAE ?

Si vous êtes un chef d'établissement : pensez à la façon dont votre direction et les systèmes scolaires permettent au PAE de contribuer à l'éducation inclusive.

- Comment le PAE est-il actuellement reconnu comme membre de l'équipe éducative ?
- Quelles occasions le PAE a-t-il de contribuer aux discussions sur les besoins et le bien-être des apprenants ?
- Quelle est une chose que je pourrais faire pour renforcer le soutien, la reconnaissance ou la participation du PAE ?
- Quelles ressources, politiques ou occasions de renforcement des capacités sont nécessaires ?

Si vous êtes un représentant de syndicat de l'éducation : pensez à la façon dont le syndicat peut soutenir le PAE et plaider en sa faveur.

- Quelles questions affectant le PAE le syndicat traite-t-il actuellement ?
- Quel est un domaine où le syndicat pourrait renforcer son soutien au PAE ?
- Comment le syndicat peut-il veiller à ce que le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen) et le PAE handicapé soient inclus et protégés de la discrimination ?
- Quelle question de politique, de perfectionnement professionnel, de conditions de travail ou de négociation collective le syndicat pourrait-il faire avancer ?

Réflexion : Après avoir répondu aux questions, repérez une action concrète relevant de votre rôle que vous pouvez entreprendre pour renforcer l'inclusion, la participation, la sécurité, l'apprentissage ou le bien-être des apprenants et du PAE.

Résumé de l'unité

- * **Le PAE est une partie essentielle d'une éducation de qualité et inclusive.** Ses rôles vont au-delà des tâches administratives ou de soutien et contribuent à la participation, à la sécurité, au bien-être et à l'apprentissage des apprenants.
- * **Les rôles du PAE changent, mais ses conditions de travail n'ont pas toujours suivi le rythme de ces changements.**
- * **Les obstacles courants incluent l'emploi précaire, les charges de travail fragmentées ou excessives, une préparation inadéquate, un perfectionnement professionnel limité, une faible rémunération et de faibles avantages, une mauvaise reconnaissance, des risques de santé et de sécurité, et une voix limitée.**
- * **Le PAE constitue des travailleurs dotés de droits.** Le soutenir exige une action sur les conditions d'emploi, le perfectionnement professionnel, la santé et la sécurité, la participation, la représentation et la protection contre la discrimination.
- * **L'inclusion s'applique au PAE lui-même.** Le PAE touché par la lèpre (maladie de Hansen) et le PAE handicapé ne devraient pas subir l'exclusion ou la discrimination en raison de leur état de santé ou de leur handicap.
- * **L'accessibilité, la levée des obstacles et l'aménagement raisonnable permettent au PAE handicapé de participer et de contribuer sur un pied d'égalité avec les autres.**
- * **Le genre importe.** Le travail d'appui à l'éducation est fortement féminisé et les femmes du PAE peuvent faire face à des formes croisées de sous-évaluation, de précarité, de harcèlement et de discrimination.
- * **Les écoles et les syndicats partagent la responsabilité de veiller à ce que le PAE soit reconnu, entendu, soutenu et protégé.**
- * **Renforcer les droits du PAE est aussi une question d'éducation inclusive :** les écoles ne peuvent pas construire des environnements d'apprentissage inclusifs tout en excluant ou en sous-évaluant les personnes qui contribuent à rendre ces environnements possibles.

Ressources complémentaires

1. **Education International, Carrying the Community**, la ressource principale de ce module. Le rapport examine le rôle changeant du PAE et ses dimensions pédagogiques, matérielles et sociales : <https://www.ei-ie.org/en/item/28615:carrying-the-community>
2. **Education International, Declaration on the Rights and Status of Education Support Personnel** — utile pour élaborer des engagements syndicaux et sur le lieu de travail concernant les droits du PAE : <https://www.ei-ie.org/en/item/26434:declaration-on-the-rights-and-status-of-education-support-personnel>
3. **ILO – Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)** — pertinente pour la protection sur le lieu de travail, le signalement, les réparations et le soutien, y compris la violence et le harcèlement fondés sur le genre : <https://www.ilo.org/resource/ilc/ilc108/violence-and-harassment-convention-2019-no-190>
4. **Education International, Education support personnel are key to quality inclusive public education: A call for recognition and fair treatment, 2025** : <https://www.ei-ie.org/en/item/29921:education-support-personnel-are-key-to-quality-inclusive-public-education-a-call-for-recognition-and-fair-treatment>

Annexes

Annexe 1 : Rôle des assistants d'enseignement dans les classes inclusives

Les assistants d'enseignement dans les classes inclusives

Les apprenants touchés par la lèpre (maladie de Hansen) et les apprenants handicapés ont le même droit fondamental : fréquenter l'école ordinaire de leur quartier et prendre part aux activités aux côtés de leurs pairs. C'est l'objectif vers lequel chaque école devrait tendre. Dans la pratique, certaines écoles sont plus avancées que d'autres sur ce chemin. Les ressources, les effectifs et la formation varient largement, et une école qui fait passer un apprenant d'une classe séparée à une participation partielle en milieu ordinaire réalise un progrès réel, même si l'inclusion complète n'est pas encore à portée. La ségrégation — placer les apprenants touchés par la lèpre dans des institutions séparées, ou les apprenants handicapés dans des écoles spéciales, des classes séparées ou un enseignement individuel systématique en retrait — va à l'encontre de cet objectif et devrait être évitée partout où l'école en a les moyens. Là où elle existe actuellement, l'objectif est de la traiter comme un point de départ à partir duquel construire, et non comme un dispositif permanent à défendre. L'éducation inclusive, dans son essence, signifie améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage pour que les enfants puissent apprendre ensemble — en reconnaissant qu'il s'agit généralement d'une évolution progressive, et non d'une décision unique prise du jour au lendemain.

Ce qu'est — et n'est pas — ce rôle. Le travail de l'assistant d'enseignement :

- Se situe de préférence à l'intérieur de la classe ordinaire, et non dans une salle ou une institution séparée, partout où l'école peut l'organiser ainsi
- Se concentre sur le repérage et la levée des obstacles à l'apprentissage et à la participation
- Vise à s'éloigner de l'enseignement de rattrapage individuel comme approche par défaut pour aider un apprenant à « rattraper son retard »
- Tend à réduire la dépendance à l'égard du modèle de l'« enseignant fantôme », où un assistant reste assis à côté d'un seul apprenant toute la journée
- Est centré sur le soutien à l'enseignant de la classe pour adapter l'environnement, la pédagogie, le curriculum et les aides à l'apprentissage afin que davantage d'apprenants puissent être inclus au fil du temps
- Comprend le travail avec les enseignants, les parents, les apprenants et la communauté élargie pour développer la compréhension et faire évoluer progressivement la stigmatisation — qu'elle vise un handicap visible ou un apprenant touché par la lèpre

Responsabilités clés

Un assistant d'enseignement aide l'école à devenir plus inclusive au fil du temps — pour un apprenant ayant un handicap physique, sensoriel ou intellectuel comme pour un apprenant touché par la lèpre — plutôt que de gérer des enfants individuels isolés de leurs camarades.

Domaine	À quoi cela ressemble
Soutenir l'apprentissage et le bien-être	■ aider l'école à comprendre et à répondre aux besoins de chaque apprenant ■ travailler avec le chef d'établissement et les enseignants sur les aménagements raisonnables ■ co-enseigner, soutenir en petits groupes et modéliser des stratégies ■ suivre les progrès de tous les apprenants, y compris ceux touchés par la lèpre ou le handicap
Renforcer la pratique à l'échelle de l'école	■ conseiller sur la politique et la pratique inclusives ■ aider à sélectionner et à adapter les ressources d'apprentissage ■ soutenir la formation du personnel ■ contribuer aux plans de soutien à l'enfant et à la famille / au plan d'éducation individualisé
Construire le partenariat	■ impliquer les apprenants et les familles dans les décisions concernant leurs propres progrès ■ assurer la liaison avec d'autres professionnels (travailleurs sociaux, thérapeutes, psychologues) ■ travailler en étroite collaboration avec les parents et les tuteurs
Tâches générales	■ Protéger le bien-être des apprenants ■ soutenir les sorties et les activités ■ tenir des registres de progrès ; préparer et adapter les cours ■ évaluer le travail

Idées fausses courantes

Mythe	Une façon plus utile d'y penser
L'assistant d'enseignement est seul responsable de l'éducation et des progrès d'un apprenant.	Les deux enseignants partagent cette responsabilité : planifier, dispenser et évaluer l'apprentissage ensemble, pour chaque apprenant de la classe.
Les assistants d'enseignement retirent les apprenants handicapés ou touchés par la lèpre de la classe pour un enseignement séparé et individuel.	Le soutien fonctionne le mieux à l'intérieur de la classe lorsque c'est possible, car cela aide l'apprenant à éviter la stigmatisation et à rester intégré à la vie ordinaire de la classe. Là où une école s'appuie actuellement davantage sur le soutien en retrait, évoluer progressivement vers plus de soutien en classe est une étape suivante raisonnable, plutôt qu'un basculement du tout au rien.
L'assistant d'enseignement reste assis à côté d'un seul apprenant toute la journée, se contentant de l'aider à suivre.	Alternier entre soutien à toute la classe, en petits groupes et individuel tend à mieux fonctionner qu'un dispositif fixe d'« enseignant fantôme », qui peut isoler un apprenant de ses camarades. Si une école utilise actuellement l'enseignant fantôme, il vaut la peine de le traiter comme une étape transitoire plutôt que comme l'objectif final.
Seul l'assistant d'enseignement gère le plan de soutien à l'enfant et à la famille / le plan d'éducation individualisé.	L'assistant d'enseignement peut faciliter le processus, mais l'élaboration et la mise en œuvre du plan fonctionnent le mieux comme une responsabilité partagée par toute l'équipe autour de l'enfant.



Voir aussi une courte vidéo sur le rôle des assistants d'éducation en milieu inclusif : « Rethinking the role of educational assistants » <https://youtu.be/UIH7Dz3wMpQ?si=gla7UrxUk8bVjpd>

Annexe 2 : Les femmes des cuisines scolaires du Ghana (campagne « Green and Safe Kitchen » du TEWU)

Le Teachers and Educational Workers' Union of TUC-Ghana (TEWU) documente les conditions de travail des femmes qui cuisinent pour les élèves dans les écoles pré-tertiaires du Ghana : des heures passées dans des cuisines enfumées sans ventilation ni équipement de protection adéquats, suivies d'un travail de soin non rémunéré à la maison, avec « des voies de promotion limitées, une insécurité de l'emploi, une faible visibilité systémique et, dans certains cas, une exposition au harcèlement ». Le TEWU qualifie explicitement cela de « pas seulement une question de sécurité au travail. C'est une question de justice de genre. » La réponse du TEWU — une campagne nationale pour des cuisines plus sûres et ventilées, associée à des horaires équitables, à une protection contre le harcèlement et à des voies de promotion pour les femmes — est un exemple de la façon dont les syndicats peuvent contribuer à soutenir les femmes sur le lieu de travail.

Voir le lien vers l'article complet : <https://www.ei-ie.org/en/item/32505:the-hidden-crisis-facing-women-who-work-in-kitchens-in-ghanas-pre-tertiary-schools>

Source : Amanor, T. D., « The hidden crisis facing women who work in kitchens in Ghana's pre-tertiary schools », Education International, Worlds of Education (13 mai 2026).

Annexe 3 : Mise en pratique et application — Activités animées

Rendre le PAE visible

Objectif: Aider les participants à repérer comment le PAE contribue à l'inclusion, et un changement concret qui peut renforcer sa participation et ses droits. Les participants devraient idéalement être un mélange de PAE, d'enseignants, de chefs d'établissement et de représentants de syndicats de l'éducation.

- 1. Cartographier les contributions du PAE.** En petits groupes, choisissez une école et dressez la liste des différents membres du PAE qui y travaillent. Pour chaque rôle, discutez :
 - Que contribue cette personne à l'éducation, à la sécurité ou au bien-être des apprenants ?
 - Quels obstacles pourraient l'empêcher d'accomplir son travail efficacement ?
 - Est-elle incluse dans les décisions scolaires pertinentes ?
- 2. Repérer une lacune.** Utilisez l'outil **Liste de contrôle de l'inclusion et du soutien du PAE** du Module 5 pour repérer un domaine où l'école ou le syndicat pourrait fournir un meilleur soutien.

- 3. Convenir d'une action.** Complétez :

Notre priorité de soutien au PAE est : _____

Le changement que nous voulons voir est : _____

Qui doit agir : _____

Notre première étape sera : _____

Nous examinerons les progrès d'ici : _____

Note pour l'animateur : La discussion devrait inclure le PAE lui-même dans la mesure du possible. Évitez de concevoir des solutions pour le PAE sans sa participation.

Notes de fin

- ¹ Education International, "Education Support Personnel," April 9, 2021, <https://www.ei-ie.org/en/dossier/1369:education-support-personnel>.
- ² L. Cone and A. Giudici, "Carrying the Community: Addressing the Consequences of Privatization and Funding Shortfalls for Education Support Personnel" (Education International, 2024), <https://www.ei-ie.org/en/item/28615:carrying-the-community>.
- ³ Ibid.
- ⁴ Education International, "Declaration on the Rights and Status of Education Support Personnel," May 16, 2018, <https://www.ei-ie.org/en/item/26434:declaration-on-the-rights-and-status-of-education-support-personnel>.
- ⁵ Cone and Giudici, "Carrying the Community."
- ⁶ International Labour Organization, "Violence and Harassment against Persons with Disabilities in the World of Work," https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/briefingnote/wcms_738118.pdf.
- ⁷ United Nations, Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2006).
- ⁸ UN Human Rights Council, Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination against Persons Affected by Leprosy and Their Family Members (2010), <https://digitallibrary.un.org/record/688344?ln=en&v=pdf>.
- ⁹ ILO, Violence and harassment against persons with disabilities in the world of work. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40dgreports/%40gender/documents/briefing-note/wcms_738118.pdf
- ¹⁰ UN Human Rights Council, Principles and Guidelines for the Elimination of Discrimination against Persons Affected by Leprosy and Their Family Members (2010), <https://digitallibrary.un.org/record/688344?ln=en&v=pdf>.
- ¹¹ Cone and Giudici, "Carrying the Community."



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale



Ce travail est distribué sous licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International.
(CC BY-NC-SA 4.0)

Vous êtes libre de :

Partager — copier et redistribuer le contenu, sur tout support et sous tout format

Adapter — remixer, transformer, et créer à partir du contenu

Selon les conditions suivantes :

Attribution — Vous devez créditer l'œuvre, fournir un lien vers la licence, et indiquer si des modifications ont été apportées. Vous devez le faire de manière raisonnable, sans toutefois suggérer que le concédant vous approuve ou approuve votre utilisation de l'œuvre.

Pas d'utilisation commerciale — Vous n'êtes pas autorisé à utiliser le contenu à des fins commerciales.

Partage dans les mêmes conditions — Si vous remixez, transformez, ou créez à partir du contenu, vous devez distribuer vos contributions sous la même licence que l'original. as the original.

Internationale de
l'Éducation

-
Kit pédagogique
2026

ENSEIGNER L'INCLUSION, CONSTRUIRE L'APPARTENANCE

Un kit pédagogique à l'intention des enseignants et des syndicats de l'éducation pour promouvoir l'inclusion et mettre fin à la stigmatisation liée à la lèpre (maladie de Hansen)

MODULE 5

Inclusion du personnel
d'appui à l'éducation



Education International
Internationale de l'Éducation
Internacional de la Educación
Bildungsinternationale

Siège

15 Boulevard Bischoffsheim
1000 Bruxelles, Belgique
Tél +32-2 224 0611
headoffice@ei-ie.org
www.ei-ie.org
[#unite4ed](https://twitter.com/unite4ed)

L'Internationale de l'Éducation représente des organisations d'enseignants et d'autres personnels de l'éducation à travers le monde. C'est la plus grande fédération syndicale au monde, représentant trente millions de personnels de l'éducation au sein d'environ quatre cents organisations, dans cent soixante-dix pays et territoires à travers le monde. L'Internationale de l'Éducation rassemble les enseignants et les personnels de l'éducation.



Ce travail est distribué sous licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International. (CC BY-NC-SA 4.0))

Publié par l'Internationale de l'Éducation - Septembre 2026
ISBN 978-92-9276-043-4 (PDF)