



Équipe spéciale internationale
sur les enseignants
pour Éducation 2030

Plan stratégique **2022-2025**

Introduction

L'éducation est un droit humain fondamental qui permet d'accéder à d'autres droits. Elle est essentielle pour exercer la citoyenneté, améliorer la santé, obtenir un emploi décent et relever les défis du changement climatique. Un objectif de développement durable (ODD) essentiel, « Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie » (ODD 4) est étroitement lié à la réalisation de tous les aspects du Programme de développement durable à l'horizon 2030.

De nombreux travaux de recherche mettent en évidence le rôle central de la qualité des enseignants dans les résultats d'apprentissage : en effet, l'accès à des enseignants et à un enseignement de qualité entraîne une amélioration de l'apprentissage et un meilleur accès à une éducation de qualité, équitable et inclusive. C'est pourquoi la réalisation de la cible 4c des objectifs de développement durable, qui vise à « accroître considérablement le nombre d'enseignants qualifiés », est si cruciale pour la réalisation de l'ODD 4.

Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour que chaque élève bénéficie de l'enseignement d'un professeur qualifié. Il existe une pénurie mondiale d'enseignants, et notamment d'enseignants qualifiés. Rien qu'en Afrique subsaharienne, où la pénurie d'enseignants est la plus aiguë, les pays devront recruter 15 millions d'enseignants pour atteindre les objectifs en matière d'éducation d'ici à 2030. En outre, la préparation des enseignants dans la région constitue un immense défi - 35 % des enseignants du primaire déployés ne répondent pas aux exigences minimales de qualification, et selon des données récentes¹ ce chiffre atteint 50 % pour l'enseignement secondaire. Dans de nombreux pays parmi les plus pauvres du monde, les structures de gouvernance font défaut et les ressources financières ne sont tout simplement pas suffisantes pour garantir que les enseignants reçoivent la formation professionnelle avant leur entrée en fonction et en cours d'activité nécessaire pour répondre aux besoins des élèves d'aujourd'hui.

La pandémie de COVID-19 a mis en évidence un grand nombre de problèmes préexistants auxquels les systèmes éducatifs sont confrontés et qui constituent un frein à la réalisation de l'ODD 4. Elle a également mis en lumière l'engagement, la créativité et le potentiel d'innovation dont ont fait preuve les enseignants. Les discussions qu'elle a suscitées sur les questions de continuité pédagogique et de pertes d'apprentissage constituent une raison supplémentaire de promouvoir - et d'appliquer - la notion selon laquelle l'enseignement doit être une profession bien formée, disposant de ressources suffisantes et bénéficiant d'un soutien institutionnel et professionnel adéquat. Dans les endroits où l'éducation n'a pas été complètement interrompue, l'apprentissage s'est poursuivi parce que les enseignants ont su garder le contact avec leurs élèves, adopter des modes d'enseignement alternatifs et innover dans leurs pratiques.

La pandémie a également rappelé que les enseignants doivent être considérés et valorisés d'une manière qui reconnaisse leur mission fondamentale : en tant que médiateurs et facilitateurs de la connaissance, les enseignants forment les prochaines générations de citoyens, de penseurs, de scientifiques et de dirigeants qui façonneront la manière dont l'humanité fera face à ses défis actuels et futurs, notamment le changement climatique et ses conséquences sociales, politiques et économiques.

À l'heure où l'attention se concentre sur le fait de reconstruire en mieux, la formulation des politiques éducatives doit accorder une attention particulière au renforcement des systèmes (cadres juridiques, infrastructures, financement, outils et procédures) ainsi qu'au soutien apporté aux enseignants (formation et perfectionnement, outils et approches pédagogiques, mécanismes de soutien socio-émotionnel, mise en réseau des pairs, garantie de la participation des enseignants à la formulation des politiques d'éducation, etc.). La résilience future des systèmes éducatifs dépend précisément de l'articulation de ces deux dimensions.

¹ Équipe Spéciale Internationale sur les Enseignants pour l'Éducation 2030 (2021). *Remédier à la pénurie — Garantir un nombre suffisant d'enseignants qualifiés et soutenus en Afrique subsaharienne*, 2021. Paris : UNESCO.

L'Équipe spéciale sur les enseignants et la réalisation de la cible 4.c des ODD

L'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030, également appelé Teacher Task Force (TTF), est un partenariat unique créé en 2008 pour défendre les enseignants et la profession enseignante dans le monde entier. La TTF vise à garantir que le rôle essentiel des enseignants et de l'enseignement reste une priorité de l'agenda éducation, à plaider pour des politiques adéquates et un financement accru. Cette Équipe a pour mission de diffuser les connaissances, de plaider en faveur des enseignants et de l'enseignement et de soutenir l'élaboration des politiques en vue d'atteindre la cible 4.c de l'ODD 4.

La TTF compte plus de 150 membres (dont des gouvernements nationaux, des organisations internationales, des organisations internationales non gouvernementales et de la société civile [ONG et OSC] ainsi que des fondations) qui collaborent pour garantir la présence d'un enseignant qualifié, motivé et autonome dans chaque classe.

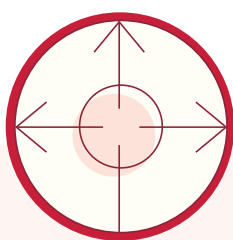
La TTF cherche à apporter des contributions essentielles à l'architecture mondiale de l'éducation : veiller à ce que les questions relatives aux enseignants et à la qualité de l'enseignement soient traitées comme une priorité et financées de manière adéquate dans le cadre de l'agenda mondial, et contribuer à la création de données probantes pour guider les orientations politiques des mécanismes mondiaux. Parallèlement, la TTF s'efforce de susciter un changement de politique aux niveaux régional et national en renforçant les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses.

Ce plan stratégique présente la quatrième phase de l'existence du réseau, sur la base d'une évaluation externe réalisée au début de l'année 2021 et de la contribution de tous les membres. Il vise à définir la manière dont le réseau s'efforcera de réaliser sa vision et sa mission en s'appuyant sur trois piliers de travail et un système de gouvernance renforcé.



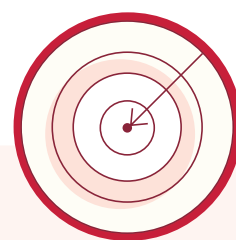
Vision

La vision de la TTF est que l'enseignement soit une profession valorisée et que chaque élève reçoive un enseignement dispensé par des enseignants qualifiés, motivés et autonomisés, au sein de systèmes dotés de ressources suffisantes, performants et gérés efficacement, afin de favoriser l'apprentissage et de parvenir à une éducation de qualité inclusive et équitable pour tous.



Mission

La TTF a pour mission de mobiliser les gouvernements et les autres parties prenantes pour promouvoir les enseignants et un apprentissage de qualité, en agissant comme un catalyseur des efforts mondiaux, régionaux et nationaux par la création, la conservation et la diffusion des connaissances, le plaidoyer et les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses.



Objectif et résultats

La TTF est une alliance mondiale de partenaires dont l'objectif est de veiller à ce que les enseignants et l'enseignement restent une priorité de l'agenda de l'éducation, de favoriser les discussions, les programmes et les normes et de mobiliser les gouvernements et les autres parties prenantes en vue de promouvoir les enseignants et un apprentissage de qualité.

Cet objectif global de la TTF s'aligne sur la cible 4.c des ODD et sur la déclaration et le cadre d'action d'Incheon pour que « les enseignants et les éducateurs aient les moyens d'agir, soient recrutés et rémunérés de manière adéquate, jouissent d'une formation et de qualifications professionnelles satisfaisantes, soient motivés et soutenus au sein de systèmes gérés de manière efficace et efficiente,

et dotés de ressources suffisantes ».² La TTF vise aussi à élever le statut de la profession afin que leur voix, leur action et leur statut soient reconnus et défendus au niveau mondial.

Dans cet objectif, la TTF s'efforcera d'atteindre les trois résultats suivants, ou axes d'action (MLA) :



Axe d'action n° 1 Production et la diffusion de connaissances

Les lacunes en matière de connaissances sont identifiées et comblées, et le suivi est renforcé afin de garantir que des connaissances pertinentes et actualisées sur les enseignants et l'enseignement sont disponibles pour étayer la formulation et la mise en œuvre de politiques globales relatives aux enseignants (par la **production et la diffusion de connaissances** - Axe d'action 1) ;



Axe d'action n° 2 Plaidoyer

Le rôle essentiel des enseignants et de l'enseignement de qualité est défendu, et les messages clés sont adoptés et amplifiés par les membres de la TTF et au-delà (par le **plaidoyer** - axe d'action 2) ; et



Axe d'action n° 3 Échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses

Les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses sont encouragés afin de soutenir le développement d'une politique holistique pour les enseignants, en s'appuyant sur les besoins de ses membres (par les **échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses** - Axe d'action 3).

² UNESCO et al, 2016. Education 2030: Déclaration d'Incheon et cadre d'action, para. 22.

Ces résultats s'appuient sur les conclusions de l'évaluation externe³ réalisée en 2021 qui reconnaît la valeur ajoutée du « travail et de la capacité de la TTF à fournir un soutien dans les domaines du plaidoyer et de l'échange de connaissances ». Ils reflètent également un ajustement, faisant suite à la recommandation mentionnée dans l'évaluation selon laquelle la TTF doit modifier son travail sur le changement de politique au niveau national.

La TTF vise à soutenir les enseignants à tous les niveaux de l'éducation formelle et non formelle dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Il est particulièrement attentif aux domaines transversaux clés, notamment : la dimension sexuée du travail des enseignants, le soutien aux enseignants dans le cadre du virage numérique, l'accélération des progrès dans les domaines de l'inclusion et de l'équité dans l'éducation,

la garantie de disposer d'enseignants formés, motivés et bien soutenus dans quel que soit le contexte, y compris dans les situations de crise et d'urgence.

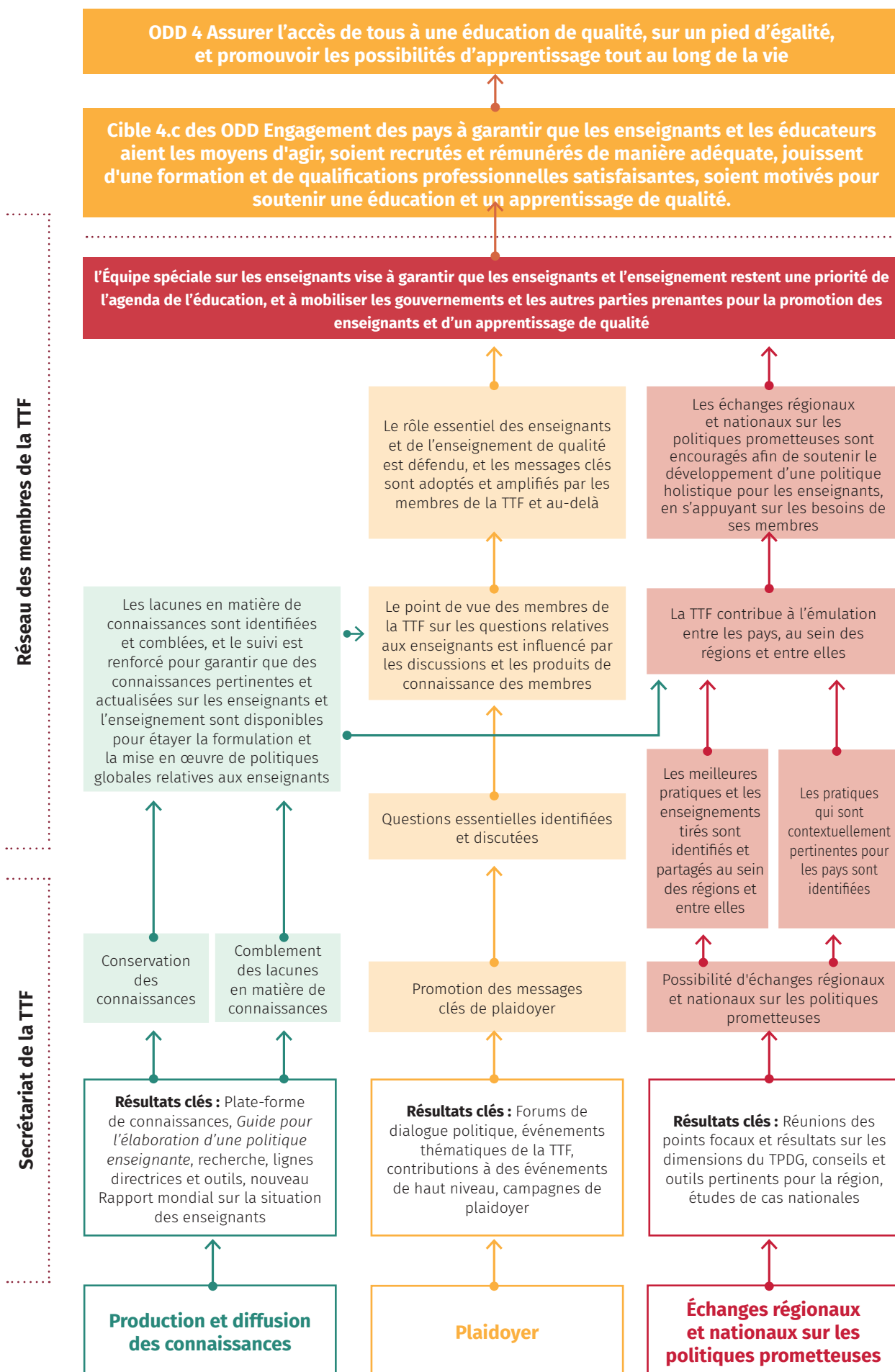
Comme dans le Plan stratégique précédent, l'importance du dialogue social demeurera un domaine prioritaire essentiel qui s'appliquera également à tous les domaines de travail. L'élément central de ce travail est la formulation de politiques holistiques pour les enseignants, telles que détaillées dans le *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante*, en particulier ses neuf dimensions : le recrutement et la rétention des enseignants ; la formation initiale et continue des enseignants ; leur déploiement ; leur parcours professionnel ; les conditions d'emploi et de travail des enseignants ; la gratification et la rémunération des enseignants ; les normes qui leur sont applicables ; la redevabilité des enseignants et la gouvernance scolaire.

Tableau 1. Aperçu du cadre de résultats

<p>Objectif primordial : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie</p>		
<p>OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : ODD 4.C. Engagement des pays à garantir que les enseignants et les éducateurs aient les moyens d'agir, soient recrutés et rémunérés de manière adéquate, jouissent d'une formation et de qualifications professionnelles satisfaisantes, soient motivés pour soutenir une éducation et un apprentissage de qualité.</p>		
<p>OBJECTIF GÉNÉRAL : La TTF vise à garantir que les enseignants et l'enseignement restent une priorité de l'agenda de l'éducation, et à mobiliser les gouvernements et les autres parties prenantes pour la promotion des enseignants et d'un apprentissage de qualité</p>		
<p>OBJECTIF (MLA) 1 : Production et diffusion des connaissances</p>	<p>OBJECTIF (MLA) 2 : Plaidoyer</p>	<p>OBJECTIF (MLA) 3 : Échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses</p>
<p>Résultat N 1. Les lacunes en matière de connaissances sont identifiées et comblées, et le suivi est renforcé pour garantir que des connaissances pertinentes et actualisées sur les enseignants et l'enseignement sont disponibles pour étayer la formulation et la mise en œuvre de politiques globales relatives aux enseignants</p>	<p>Résultat N 2. Le rôle essentiel des enseignants et de l'enseignement de qualité est défendu, et les messages clés sont adoptés et amplifiés par les membres de la TTF et au-delà</p>	<p>Résultat N 3. Les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses sont encouragés afin de soutenir le développement d'une politique holistique pour les enseignants, en s'appuyant sur les besoins de ses membres</p>

³Technopolis (2021). Évaluation externe de l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030 pour son Plan stratégique 2018-2021. Rapport final.

Figure 1. Théorie du changement sous-tendant le Plan stratégique pour 2022-2025



Axes d'action

L'évaluation externe 2021 souligne la validité des axes d'action de la TTF concernant la **production et la diffusion de connaissances** et le **plaidoyer** pour informer et influencer l'agenda mondial sur les questions liées aux enseignants et à l'enseignement. La TTF poursuivra son travail dans ces domaines afin d'influencer et d'informer les discussions mondiales et de plaider en faveur de la nécessité d'augmenter le nombre d'enseignants qualifiés, dotés de ressources suffisantes et motivés. Elle s'efforcera également de faire progresser les discussions sur les normes et les règles relatives aux enseignants en tant que dimension essentielle de la qualité de l'éducation et de l'apprentissage.

En gardant à l'esprit les recommandations de l'évaluation concernant la nécessité de réajuster l'engagement de la TTF au niveau national, la TTF renforcera **les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses**. Dans ce nouveau Plan stratégique, l'objectif est de favoriser les échanges entre les membres, de créer une dynamique aux niveaux international et régional, la TTF jouant le rôle de champion du changement. Les partenaires régionaux et nationaux feront l'objet d'une attention particulière, en partant du principe que cet échange entre les membres les amènera à adopter et à mettre en œuvre les enseignements politiques tirés par les membres (Figure 1).

Cela s'appuiera sur une relation renforcée entre les points focaux, les groupes thématiques et les membres du réseau TTF ayant des attributions régionales. Comme pour les deux autres axes d'action, l'objectif ultime reste d'induire un changement dans la formulation et la mise en œuvre des politiques relatives aux enseignants au niveau national. Le rôle aspirationnel de **la TTF passe toutefois du statut d'agent de changement à celui de champion du changement**, qui cherche à obtenir un engagement en faveur de l'amélioration de la formulation, du financement et de la mise en œuvre des politiques relatives aux enseignants.

Les membres du réseau de la TTF joueront un rôle stratégique en reliant le travail de la TTF à leurs propres actions et réseaux au niveau régional afin de créer une dynamique de changement dans les pays.



©GPE/NayanTara Gurung Kakshapati



Axe d'action n° 1 : Production et diffusion des connaissances

RÉSULTAT 1

Les lacunes en matière de connaissances sont identifiées et comblées, et le suivi est renforcé pour garantir que des connaissances pertinentes et actualisées sur les enseignants et l'enseignement sont disponibles pour étayer la formulation et la mise en œuvre de politiques globales relatives aux enseignants.

Principe et objectif

Il existe un volume important et croissant de littérature sur les enseignants, leur politique, leur financement et leur pratique. Ces connaissances sont essentielles pour élaborer des messages de dialogue et de plaidoyer fondés sur les informations et les connaissances les plus pertinentes et les plus récentes (y compris le suivi des progrès accomplis dans la réalisation de l'ODD 4.c). Toutefois, ces informations ne sont pas toujours facilement accessibles aux décideurs et aux responsables politiques dans un format convivial ou utile.

Par conséquent, la TTF doit continuer à s'appuyer sur le travail entamé au cours des quatre dernières années avec la production, la conservation et la diffusion de produits d'information pertinents sur les questions et les politiques holistiques relatives aux enseignants. En outre, pour faire en sorte que les connaissances et les données probantes influencent l'échange et la formulation des politiques, le travail de la TTF fournira des informations et des connaissances dans des formats adaptés aux différents niveaux auxquels les membres de la TTF interagissent : les niveaux international, régional et national.

En ce qui concerne le niveau national en particulier, il faut reconnaître qu'une part importante des connaissances produites ne correspond pas à ce dont les décideurs ont besoin pour entraîner un changement de politique. Par conséquent, leurs besoins doivent être mieux identifiés, et des produits d'information spécifiques doivent être mis à disposition pour soutenir la prise de décision.

Mise en œuvre

Le Secrétariat de la TTF continuera à développer sa plate-forme de connaissances et encouragera son utilisation comme moyen d'interaction entre les membres (**résultat 1.1**). L'accent sera mis sur l'utilisation du dynamisme de l'ensemble du partenariat de la TTF pour identifier les ressources existantes, en co-crée de nouvelles et établir des partenariats et des synergies pour le partage des connaissances. La TTF contribuera au suivi de l'ODD 4.c par la collecte et la diffusion de statistiques et d'indicateurs pertinents. En fonction de la disponibilité des fonds, elle produira également un rapport phare dédié sur un cycle de deux à quatre ans (voir encadré 1).

En s'appuyant sur le retour d'information de ses membres, le Secrétariat s'efforcera de documenter les bonnes pratiques et de produire des documents de réflexion sur des domaines peu étudiés d'un point de vue politique. Sur la même base, et à mesure qu'elle conserve et réorganise les connaissances existantes dans des formats adaptés à ses différents membres, la TTF sera attentive à l'opportunité de développer davantage des outils tels que le *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante* (TPDG), en incluant d'autres modules et lignes directrices (**résultat 1.2**) pour soutenir l'élaboration de politiques holistiques pour les enseignants.

Encadré 1. Nouvelle proposition d'activité phare - Rapport mondial sur la situation des enseignants dans le monde

Parmi les recherches de plus en plus nombreuses sur les enseignants et les questions d'enseignement, il n'existe toujours pas de rapport phare consacré à l'examen et au suivi des progrès mondiaux vers la réalisation de l'ODD 4.c. Sur la base de recherches indépendantes, la TTF produira, **tous les deux à quatre ans**, un rapport mondial qui permettra de suivre les progrès réalisés en matière d'indicateurs et de cibles liés aux enseignants et visera à fournir une étude approfondie de certaines questions relatives aux enseignants. Le rapport visera à soutenir les objectifs généraux de la TTF, tels qu'ils sont décrits dans la présente stratégie, par la création et le partage de connaissances, le plaidoyer et les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses.

La valeur ajoutée du rapport proviendrait de sa capacité à tirer parti de la richesse des connaissances et des informations déjà disponibles au sein du réseau TTF.

Les membres du TTF seront donc appelés à fournir des informations et à contribuer aux sections thématiques du rapport. Les membres nationaux pourraient fournir des études de cas, des meilleures pratiques et des enseignements, tandis que les organisations internationales et régionales fourniraient également toutes les données et recherches pertinentes générées par leurs réseaux respectifs.

Le Secrétariat s'efforcera de travailler en étroite collaboration et en synergie avec les membres et les partenaires de la TTF qui produisent déjà des études mondiales sur les enseignants, afin d'éviter les doublons et les chevauchements. Il s'agit notamment de l'équipe du Rapport mondial de suivi sur l'éducation, de l'Internationale de l'éducation, de l'UNICEF et de la Banque mondiale.

(Cette activité est en attente de financement)



Axe d'action n° 2 : **Plaidoyer**

RÉSULTAT 2

Le rôle essentiel des enseignants et de l'enseignement est défendu, et les messages clés sont adoptés et amplifiés par les membres de la TTF et au-delà.

Principe et objectif

La TTF cherche à s'assurer que les questions relatives aux enseignants restent une priorité de l'agenda de l'éducation et qu'elles occupent une place importante aux niveaux national, régional et international. La **définition d'un agenda** international et régional est essentielle pour plaider en faveur de politiques adéquates et d'un financement accru afin de résoudre la « crise des enseignants ».

L'ambition de la TTF est de continuer à jouer un rôle stratégique au sein de l'architecture mondiale de l'éducation et de fournir des messages de plaidoyer fondés sur des données factuelles en faveur des enseignants, afin d'influencer les membres des organes mondiaux, notamment le Groupe Sherpa et le Comité directeur de haut niveau.

Les membres de la TTF peuvent également favoriser le changement au niveau national et influencer les programmes politiques nationaux. En outre, comme les messages de plaidoyer ont un impact sur la formulation des programmes et les mécanismes de financement, cela incite davantage les pays à prendre en compte les questions spécifiques liées aux enseignants.

Outre le plaidoyer sur l'importance d'augmenter le nombre d'enseignants qualifiés, dotés de ressources suffisantes et motivés dans l'ensemble des systèmes éducatifs, la TTF fera la promotion des normes et des accords existants sur les enseignants, tels que la Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) et la Recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997).

Le succès du plaidoyer de la TTF dépendra de la pertinence et de la qualité des messages promus, ainsi que du niveau d'engagement de l'ensemble des membres de l'Équipe pour soutenir, relayer, multiplier et contextualiser les messages.

Mise en œuvre

Les membres de la TTF travailleront ensemble pour identifier les principaux messages de plaidoyer et les possibilités de campagnes visant à influencer sur l'agenda mondial aux niveaux politique et technique (**résultat 2.1**). Ils seront soutenus par des recherches ciblées afin de garantir que les messages clés sont fondés sur des données factuelles.

Les membres auront plusieurs occasions d'interagir à différents moments, la plus importante étant le Forum de dialogue politique bisannuel, ainsi que d'autres webinaires et d'autres événements d'actualité (**résultat 2.2**). Ces événements seront l'occasion de discuter des problèmes et de dégager un consensus sur les messages clés à relayer et à amplifier par le biais des réseaux des membres. La TTF s'efforcera également d'influer sur d'autres événements et processus externes clés (tant politiques que techniques), non seulement par le biais de campagnes de plaidoyer ciblées, mais aussi en recherchant la visibilité au sein de l'architecture mondiale de l'éducation, des institutions membres du système des Nations unies et du groupe d'experts des pays les moins avancés (PMA). En gardant à l'esprit l'importance de garantir la continuité de l'éducation dans les situations d'urgence, la TTF s'efforcera de plaider en faveur de politiques holistiques pour les enseignants, également par le biais des clusters pour l'éducation (mondiaux et nationaux) et d'autres mécanismes de ce type relatifs à l'éducation dans les situations d'urgence.

Le succès du plaidoyer dépendra également de l'engagement des membres de la TTF à adopter et à adapter les messages clés du plaidoyer et à les relayer auprès de leurs publics respectifs, le cas échéant dans un format contextualisé (**résultat 2.3**). La TTF poursuivra ses partenariats stratégiques avec les acteurs clés de l'architecture mondiale de l'éducation afin de faire avancer le plaidoyer sur de multiples fronts, notamment sur la nécessité : d'un dialogue social, d'une préparation des enseignants avant emploi et en cours d'emploi, de politiques nationales holistiques relatives aux enseignants et de systèmes de gouvernance, de politiques de recrutement, de nomination et de déploiement ; de données internationales solides pour suivre les progrès vers la réalisation de la cible 4.c des ODD ; et de systèmes de responsabilisation pour faire le point sur les progrès collectifs réalisés en vue de combler les pénuries des enseignants.

Une nouvelle **stratégie de communication et de plaidoyer** sera élaborée au début de la période de quatre ans pour accompagner la mise en œuvre de ce Plan stratégique. Elle visera à créer des liens entre la communication externe du Secrétariat, le travail de la plate-forme de connaissances et les objectifs et activités de plaidoyer, y compris ceux des membres de la TTF. La stratégie de communication de la TTF reposera sur une approche à deux niveaux : au sein et en dehors des membres. Outre la diffusion des messages et des résultats du TTF par le biais de la représentation et de documents imprimés, le Secrétariat veillera à ce que le réseau s'engage activement dans les réseaux sociaux afin de favoriser la visibilité et la portée de ses messages et événements.



Axe d'action n° 3 : Échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses

RÉSULTAT 3

Les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses sont encouragés afin de soutenir le développement d'une politique holistique pour les enseignants, en s'appuyant sur les besoins de ses membres.

Principe et objectif

Partant de l'hypothèse qu'une approche plus proche des réalités du terrain est plus susceptible de favoriser la formulation de politiques fondées sur des données probantes, la TTF se concentrera davantage sur les niveaux régional et national et sur les mécanismes régionaux existants, qui constituent un lien essentiel entre l'échange et le changement de politique. Si les grands forums tels que le Forum de dialogue politique sont bien adaptés pour créer une dynamique au niveau mondial, la TTF concentrera ses efforts sur la promotion des échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses par des canaux privilégiant le niveau régional. Cette approche permettra de favoriser l'émulation entre les pays pour introduire des changements de politique dans l'esprit de la coopération Sud-Sud et l'appropriation de bonnes pratiques et de normes communes grâce à une meilleure contextualisation.

Cette démarche est une réponse à la conclusion de l'évaluation externe de 2021 selon laquelle la « TTF - telle qu'elle est actuellement mise en place et financée - n'a pas vocation à être un agent de changement au niveau national ». Elle est cependant bien placée pour être un champion du changement. Cette approche permettra à la TTF de mettre à profit la combinaison des activités de plaidoyer, de création et de diffusion des connaissances pour les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses au niveau régional, dans le but de renforcer la formulation et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux enseignants.

Mise en œuvre

Au cours de la période de quatre ans, la TTF renforcera les interactions entre ses membres, les États membres, les groupes thématiques et les organisations et les groupes régionaux. Les membres organiseront des réunions régionales des points focaux afin d'échanger sur les meilleures pratiques, de discuter des questions et tendances émergentes, et de les adapter en fonction des spécificités régionales et nationales (**résultat 3.1**). Les réunions des points focaux seront guidées par l'approche holistique promue par le *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante* (TPDG) et ses neuf dimensions. Cela permettra aux membres des clusters régionaux de promouvoir une approche holistique de la formulation et de la mise en œuvre des politiques relatives aux enseignants. Le Forum analysera, documentera et partagera également ces pratiques efficaces dans des formats qui permettront leur adaptation et leur mise à l'échelle. Le Secrétariat fera remonter les connaissances et les informations recueillies lors des réunions régionales des points focaux par le biais de la plate-forme de connaissances et les utilisera pour développer des outils et des modules pour accompagner le TPDG (**voir le résultat 1.2**). Le fait d'en apprendre davantage sur les réalités et les besoins nationaux et régionaux permettra de mieux orienter les domaines de travail et les orientations futures de la TTF.

À cette fin, les organisations membres de la TTF ayant une compétence régionale seront sollicitées pour contribuer à faire connaître les travaux de la TTF et à atteindre les décideurs (**résultat 3.2**). En outre, la TTF s'efforcera de mieux synchroniser ses événements régionaux avec ceux de ses membres afin d'étendre sa portée, notamment auprès des décideurs politiques. À cette fin, elle travaillera en partenariat étroit avec des organisations telles que l'Union africaine, la CONFEMEN et l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) en Afrique, l'Organisation des ministres de l'Éducation de l'Asie du Sud-Est (SEAMEO) en Asie ou l'Organisation des États ibéro-américains pour l'éducation, la science et la culture (OEI).



©GPE/Stephan Bachenheimer

Encadré 2. Les activités phares de la TTF

Au cours de la période quadriennale, plusieurs activités phares seront classées par ordre de priorité pour diriger les travaux de la TTF (voir également l'encadré 1) :

→ La **plate-forme de connaissances de la TTF** restera une activité phare dans le travail de l'Équipe spéciale sur les enseignants et vise à apporter une contribution unique à la promotion de la profession d'enseignant dans le monde entier. L'objectif général de la plate-forme de connaissances est de recueillir et de partager des informations sur les politiques relatives aux enseignants dans les pays et les régions, afin de soutenir le développement des enseignants aux niveaux mondial, régional et national par le biais de politiques améliorées basées sur un accès accru aux connaissances et aux données factuelles. Au cours de cette période, des informations de qualité continueront d'être mises à la disposition des décideurs politiques et de la communauté internationale. Cet objectif sera atteint grâce à la conservation et au partage à la génération de connaissances et au renforcement des réseaux par le biais de communautés de pratique. Un nouveau centre de ressources pour les enseignants, basé sur celles déjà produites par les membres de la TTF, sera construit au cours de cette période.

→ Le **Forum de dialogue sur les politiques** réunira les principales parties prenantes de l'éducation, membres et non-membres de la TTF, afin de mettre à l'ordre du jour la question des enseignants, d'examiner les problèmes auxquels ils sont confrontés, de partager les pratiques et les défis et de favoriser une collaboration et une communication efficaces. À la suite d'un processus de révision qui s'est déroulé au cours de la période 2018-2021, le Forum sera organisé selon un cycle biennal et continuera à favoriser les progrès en matière de politiques et de pratiques relatives aux enseignants en contribuant à la création et à la diffusion de connaissances, au plaidoyer et à l'échange entre les pairs aux niveaux national et régional. On veillera tout particulièrement à ce que les discussions des forums débouchent sur des résultats clairs, susceptibles d'entraîner des changements et un impact tangibles, en particulier au niveau national.

→ La TTF continuera d'être le champion de **l'élaboration d'une politique holistique pour les enseignants** au niveau national grâce au *Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante*, et à sa mise en œuvre par le biais de nouveaux guides, modules et outils. Elle se fondera sur des évaluations des besoins, en s'appuyant notamment sur les contributions des membres de la TTF, grâce à une nouvelle dynamique régionale et aux échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses.



©Khasar Sandag/World Bank

Méthode de travail

Comme indiqué, la TTF travaille à tous les niveaux de l'éducation formelle et non formelle dans le cadre de l'ODD 4 - Programme Éducation 2030 et dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie. Son travail est fondé sur des notions transversales clés, en particulier le genre, l'équité et l'inclusion, en prenant en considération les enseignants qui travaillent avec des populations marginalisées et dans des situations de crise et d'urgence.

S'appuyer sur la diversité

Les membres de la TTF représentent une grande diversité d'acteurs politiques. Les organisations internationales et les entités à vocation internationale ont une portée et une empreinte mondiales ; elles ont un fort pouvoir de rassemblement et font autorité. Les membres de la TTF ayant une compétence régionale ont l'avantage supplémentaire d'avoir une approche plus contextualisée et une meilleure compréhension de la dynamique à ce niveau. Ils sont également plus proches des réalités du pays.

Les représentants nationaux de la TTF sont idéalement placés non seulement pour décrire les réalités et les besoins sur le terrain afin qu'ils puissent être repris dans le travail plus large des membres de la TTF, mais aussi pour aider à créer et à maintenir la demande de changement et d'amélioration du recrutement d'enseignants qualifiés et motivés, au sein de systèmes dotés de ressources suffisantes.

Mettre en synergie les points forts des membres

Ce Plan stratégique vise à tirer parti des synergies entre les profils variés et complémentaires des membres. Sur la base de ces profils complémentaires, et avec le soutien de son Secrétariat, la TTF sera en mesure d'identifier les besoins, de partager les bonnes pratiques et de systématiser les connaissances en vue d'alimenter le cycle politique.

Le Secrétariat facilite les échanges et le transfert de connaissances au sein des membres. Il organise le dialogue sur les questions et les sujets clés pour améliorer la qualité et la quantité des enseignants ; il fournit des contributions à ce dialogue, et organise, trouve ou crée des canaux de plaidoyer pour les soutenir. Les membres de la TTF jouent eux-mêmes un rôle central dans la création et la diffusion des connaissances, l'amplification et la contextualisation des messages de plaidoyer et l'aide à la saisie et au partage des connaissances. En particulier, les pays membres de la TTF peuvent jouer un double rôle dans le réseau. D'une part, ils partagent leur point de vue et leurs expériences sur les questions relatives aux enseignants dans le cadre des interactions du réseau. D'autre part, ils sont, en fin de compte, la seule catégorie de membres ayant l'autorité et la légitimité pour formuler des politiques relatives aux enseignants et les mettre en œuvre. À ce titre, ils jouent un rôle déterminant dans la recherche et la promotion d'options pratiques pour le changement de politique.

La mise en œuvre de ce Plan stratégique mettra l'accent sur la co-construction et la copropriété des différentes activités lancées grâce à la collaboration et au travail conjoint du Secrétariat et des membres de la TTF.

La TTF s'efforcera de consolider sa présence dans les organismes nationaux, régionaux et internationaux grâce à une structure de gouvernance renforcée.

Gouvernance et durabilité

RÉSULTAT

Renforcement de la gouvernance de la TTF grâce à un engagement accru de ses membres, à la mobilisation des ressources et à une meilleure visibilité.

Comité directeur

Le Comité directeur continuera à orienter les orientations stratégiques et thématiques de la TTF et à superviser la mise en œuvre des plans de travail et du budget semestriels.

Outre les réunions semestrielles, les membres du Comité directeur constitueront un canal de communication essentiel avec l'ensemble de ses membres de la TTF, afin de les tenir informés des travaux de la TTF et de les faire participer. Cela les aidera, ainsi que le Secrétariat, à solliciter les contributions actives et l'engagement de l'ensemble de ses membres du réseau. En tant que principal organe de surveillance et de délibération de la TTF, le Comité directeur occupe une position privilégiée pour garantir l'engagement de tous les membres du réseau. Il s'efforcera également de veiller à ce qu'il existe des liens entre les travaux de la TTF et d'autres mécanismes mondiaux, notamment la réunion mondiale sur l'éducation dans le cadre de l'ODD 4.

Points focaux

Les points focaux restent un élément central pour faciliter le partage d'expériences et de connaissances, promouvoir le dialogue sur les moyens possibles d'améliorer la quantité et la qualité des enseignants, et contribuer aux échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses.

Sur la base des leçons du passé et comme le reflète l'évaluation externe, le Secrétariat et le Comité directeur de la TTF travailleront ensemble pour renforcer les mécanismes d'adhésion, en veillant à ce que les points focaux représentent les ministères et les organisations dans lesquels ils devraient siéger, et qu'ils aient l'aval de ces derniers (**résultat 4.1**).

Afin de renforcer les échanges sur les politiques prometteuses, le Secrétariat de la TTF, en collaboration avec les membres du réseau, intensifiera le potentiel des réunions régionales. Dans la mesure du possible, les réunions régionales de la TTF contri-

bueront aux discussions relatives aux enseignants menées par les membres des réseaux régionaux (par exemple, la CONFEMEN, la SEAMEO, l'ADEA, l'Organisation des États américains) dans le but de renforcer les liens entre l'échange et le changement de politique.

De nouveaux termes de référence seront établis pour clarifier le profil souhaité, le rôle et les règles d'engagement des points focaux. De nouveaux supports de communication et d'accueil seront également élaborés.

Groupes thématiques

Les groupes thématiques de la TTF offrent la possibilité d'approfondir les échanges et la compréhension sur toute une série de questions et d'accroître la portée et la visibilité de la TTF. La TTF veillera à ce qu'ils représentent la voix de la TTF de manière cohérente et constante, en agissant sur les principes et les priorités du présent Plan stratégique. L'accent sera également mis sur la création de liens plus forts entre les thèmes couverts par les groupes thématiques et la politique holistique pour les enseignants, en particulier les neuf dimensions identifiées dans le *TPDG*.

Les groupes thématiques, en raison de leur orientation même et du fait qu'ils sont étroitement contrôlés par les membres, offrent la possibilité d'ajouter une profondeur thématique aux interactions au sein du réseau. Dans la mesure où la TTF se concentre davantage sur le niveau régional au cours de ce Plan stratégique, il est prévu que les groupes thématiques consacrent une partie de leurs travaux à des contributions spécifiques et pertinentes au niveau régional. Ces résultats contribueront à alimenter les débats et les discussions des réunions régionales des points focaux sur l'examen de questions liées, par exemple, à l'utilisation des technologies de l'information et de la communication (TIC), à l'enseignement et à l'apprentissage hybrides, au genre et aux enseignants travaillant à d'autres niveaux d'enseignement au-delà du cursus scolaire allant de la maternelle au secondaire.

Systemes d'information

Comme indiqué précédemment, le Comité directeur est le principal organe de surveillance de la TTF. À ce titre, il reçoit régulièrement des rapports d'activité et d'exécution émanant du Secrétariat de la TTF.

Les rapports et l'évaluation seront guidés par l'ensemble des indicateurs de performance définis dans le cadre de résultats annexé au présent Plan stratégique. De 2022 à 2025, en plus de présenter des données factuelles en lien avec la trajectoire prévue pour la mise en œuvre des activités et la réalisation des résultats, le Secrétariat s'efforcera de collecter des données concernant les activités menées au sein du réseau afin de mieux évaluer l'engagement de ses membres relativement aux trois axes d'action décrits dans ce document.

Questions administratives

Les dispositions d'accueil établies en 2008, lors de la création de la TTF, seront maintenues, y compris son cadre administratif et juridique. Cela permettra à la TTF de continuer à « tirer parti des capacités institutionnelles et de l'expertise de l'UNESCO pour promouvoir son agenda et mettre en œuvre son programme de travail. »⁴

Les dispositions d'hébergement entre le Secrétariat de la TTF et l'UNESCO continueront à être mutuellement bénéfiques. La TTF continuera à bénéficier du travail de l'UNESCO dans le domaine du développement des enseignants et de son rôle de leader plus large dans la coordination de l'ODD 4 pour faciliter les synergies, tout en conservant son indépendance fonctionnelle et en se concentrant sur l'ensemble de ses membres. L'UNESCO bénéficie de la solidité des partenariats et du réseau, des connaissances générées et de la visibilité que la TTF apporte aux questions relatives aux enseignants et à l'enseignement.

Mobilisation de ressources

Le financement de la TTF reste tributaire d'un petit nombre de donateurs principaux. L'objectif reste de diversifier la base de contributeurs. Dans le cadre des activités de mobilisation des ressources pour la période 2022-2025, la TTF devra plaider en faveur d'un soutien financier de ses travaux, que ce soit par le biais de contributions sans affectation prédéfinie ou de financements plus ciblés. Le Secrétariat travaillera en collaboration avec le Comité directeur pour continuer à soutenir les efforts de collecte de fonds et pour identifier les sources de financement potentielles (résultat 4.2). À cette fin, un dossier de collecte de fonds sera élaboré et utilisable par les membres lorsqu'ils s'adresseront à des partenaires potentiels en vue de diversifier la base de financement de la TTF et de contribuer à financer la mise en œuvre du présent Plan stratégique.

Les membres de la TTF seront également encouragés à aider le Secrétariat à obtenir une expertise supplémentaire par le biais d'un soutien en nature, y compris le détachement de personnel, afin de renforcer les capacités du Secrétariat de la TTF.

Enfin, dans un souci d'optimisation des ressources, les membres de la TTF aideront le Secrétariat à gagner en efficacité en travaillant sur des options permettant de mieux intégrer les activités de la TTF à celles des membres.

Au cours de la période de quatre ans couverte par le présent Plan stratégique, la TTF fonctionnera sur la base de plusieurs hypothèses concernant son positionnement, la dynamique et la portée du réseau, les niveaux de ressources et les questions de gouvernance.

⁴Groupe Technopolis (2021). *Évaluation externe de l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030 en vue de l'élaboration de son Plan stratégique 2018-2021. Rapport final.*

Hypothèses et risques

Positionnement

La TTF est l'expression de la reconnaissance du rôle clé que jouent les enseignants dans la réalisation de l'ODD 4 et de ses cibles. Son action dépend du soutien politique continu apporté aux objectifs de la TTF aux niveaux national et régional. Des priorités concurrentes ou d'autres perturbations pourraient potentiellement éroder cette perception et la reconnaissance politique de l'importance des enseignants.

Dynamique et portée du réseau

Afin d'augmenter la probabilité d'atteindre les résultats escomptés, le Comité directeur et le Secrétariat de la TTF s'efforceront de créer une nouvelle dynamique au sein du réseau, de sorte que ses membres soient mieux informés, plus engagés et plus actifs dans le travail de la TTF et dans son rayonnement. Cela repose sur l'hypothèse que plus les membres du réseau, qu'ils travaillent individuellement ou dans des configurations différentes, travaillent ensemble, plus il est probable qu'ils adoptent des positions communes fondées sur un consensus concernant des questions telles que la formation et le développement des enseignants ou la participation des enseignants à la prise de décision.

La dynamique autour du réseau est tout aussi importante. L'hypothèse sous-jacente est que les membres relaieront et amplifieront le travail de la TTF par le biais de leur propre travail et de leurs propres réseaux, et qu'ils contribueront à créer des ponts aux niveaux régional et national entre les points focaux de la TTF et les événements et initiatives régionaux et nationaux, d'une part, et les principaux acteurs régionaux et nationaux (y compris les élus, les autres ministères, etc.), d'autre part.

Questions de gouvernance

Au-delà du Secrétariat, le travail et les résultats de la TTF dépendent de l'engagement de l'ensemble de ses membres. Celui-ci repose en grande partie sur l'implication et la participation du Comité directeur et des points focaux. On suppose en outre que la relation mutuellement bénéfique avec l'organisation hôte perdurera.

Niveaux de ressources

Dans le pire des scénarios, ce plan prévoit que les niveaux de ressources seront similaires à ceux mis à disposition pour la période 2018-2021. Il suppose également que le vivier de compétences dont dispose le Secrétariat sera maintenu. Cependant, l'évaluation externe de 2021 a indiqué que le Secrétariat actuel est surchargé par rapport à l'ambition de son Plan de travail et aux ressources disponibles pour le réaliser.

L'étroitesse de la base de financement de la TTF reste un risque, car elle signifie que le travail dépend fortement d'un petit groupe de contributeurs. Cela constitue une menace pour la pérennité du réseau TTF et de son travail. Les activités de mobilisation des ressources décrites dans ce Plan stratégique constituent une première réponse à ce problème. La mesure dans laquelle les membres seront capables de travailler collectivement pour positionner la TTF comme un champion du changement et un facilitateur de premier plan sur les questions liées aux enseignants contribuera à attirer la visibilité et le soutien du travail qu'il mène.

Annexe 1. Cadre de résultats

Présentation générale

Objectif primordial : Assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie

OBJECTIF INTERMÉDIAIRE : ODD 4.C. Engagement des pays à garantir que les enseignants et les éducateurs aient les moyens d'agir, soient recrutés et rémunérés de manière adéquate, jouissent d'une formation et de qualifications professionnelles satisfaisantes, soient motivés pour soutenir une éducation et un apprentissage de qualité.

OBJECTIF GÉNÉRAL : L'Équipe spéciale sur les enseignants vise à garantir que les enseignants et l'enseignement restent une priorité de l'agenda de l'éducation, et à mobiliser les gouvernements et les autres parties prenantes pour la promotion des enseignants et d'un apprentissage de qualité

<p>OBJECTIF (MLA) 1 : Production et diffusion des connaissances</p>	<p>OBJECTIF (MLA) 2 : Plaidoyer</p>	<p>OBJECTIF (MLA) 3 : Échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses</p>
<p>Résultat N 1. Les lacunes en matière de connaissances sont identifiées et comblées, et le suivi est renforcé pour garantir que des connaissances pertinentes et actualisées sur les enseignants et l'enseignement sont disponibles pour étayer la formulation et la mise en œuvre de politiques globales relatives aux enseignants</p>	<p>Résultat N 2. Le rôle essentiel des enseignants et de l'enseignement de qualité est défendu, et les messages clés sont adoptés et amplifiés par les membres de la TTF et au-delà</p>	<p>Résultat N 3. Les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses sont encouragés afin de soutenir le développement d'une politique holistique pour les enseignants, en s'appuyant sur les besoins de ses membres</p>



©Jordi Matas/Save the Children

Cadre de résultats - résultats, produits de connaissance et activités

Objectif : L'Équipe spéciale sur les enseignants vise à garantir que les enseignants et l'enseignement restent une priorité de l'agenda de l'éducation, et à mobiliser les gouvernements et les autres parties prenantes pour la promotion des enseignants et d'un apprentissage de qualité

PIP Instruments/publications internationaux et régionaux reflétant la position de la TTF sur le développement des enseignants et l'ODD 4.c

Axe d'action n° 1 - Création et diffusion des connaissances

Résultat N°1 : Les lacunes en matière de connaissances sont identifiées et comblées, et le suivi est renforcé pour garantir que des connaissances pertinentes et actualisées sur les enseignants et l'enseignement sont disponibles pour étayer l'élaboration de politiques holistiques pour les enseignants.

Principaux indicateurs de performance (PIP)	<i>Volume de matériel de qualité, conservé, mis à la disposition de la TTF et de la communauté au sens large sur la plate-forme de connaissances</i>
	<i>Nombre de recherches/publications produites et diffusées par an</i>
	<i>Publication et diffusion du Rapport sur la situation des enseignants dans le monde (2023)</i>
	<i>Augmentation de la taille du lectorat qui consulte la plate-forme de connaissances</i>
	<i>Nombre de pays et d'organisations utilisant le Guide pour l'élaboration d'une politique enseignante et ses modules, outils et lignes directrices</i>

Réalisation n° 1.1 : Les connaissances clés sur les questions actuelles concernant les enseignants et l'enseignement sont diffusées aux niveaux mondial, régional et national afin d'informer les politiques et les pratiques

- Activités*
1. Maintenir et promouvoir la plate-forme de connaissances de la TTF grâce à des publications et des événements pertinents et de qualité en lien avec les enseignants
 2. Produire un rapport bisannuel sur la situation mondiale des enseignants et soutenir le suivi de l'ODD 4.c
 3. Convertir les connaissances existantes en formats adaptés au public, en particulier pour les décideurs politiques
 4. Construire un nouveau centre de ressources pour les enseignants sur la plate-forme de connaissances
 5. Commander de nouvelles recherches ou publications basées sur l'échange des politiques et la systématisation de l'utilisation du TPDG

Réalisation n° 1.2 : Promotion de politiques holistiques pour les enseignants

- Activités*
1. Diffuser, promouvoir et utiliser le TPDG, notamment par l'échange des politiques prometteuses au niveau régional
 2. Compléter le TPDG par l'ajout de lignes directrices, de modules et d'outils

Axe d'action n° 2 - Plaidoyer	Résultat n° 2 : Le rôle essentiel des enseignants et de l'enseignement est défendu, et les messages clés sont adoptés et amplifiés par les membres de la TTF et au-delà	
	PIP	<i>Nombre de messages et de campagnes de plaidoyer conçus et mis en œuvre</i>
		<i>Nombre de notes d'orientation produites et diffusées</i>
		<i>Nombre de forums et de réunions organisés</i>
		<i>Adhésion démontrée des membres, y compris comment le message clé a été adopté par chaque partenaire</i>
<p>Réalisation n° 2.1 : Identification des messages de plaidoyer en faveur des enseignants et de l'enseignement et élaboration de campagnes</p> <p><i>Activités</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les questions importantes et d'actualité relatives aux enseignants sur la base des contributions/consultations des membres 2. Coordonner les recherches et les partenariats pertinents pour étayer les messages 3. Élaborer des documents et des campagnes de sensibilisation 4. Développer une stratégie de communication et de plaidoyer 		
<p>Réalisation n° 2.2 : Diffusion de messages de plaidoyer et création d'un consensus pour influencer sur l'agenda mondial et promouvoir la profession d'enseignant</p> <p><i>Activités</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Organiser des forums de dialogue politique tous les 2 ans 2. Organiser des réunions thématiques et d'actualité et participer à d'autres événements 3. Parvenir à un consensus sur les questions et les sujets relatifs aux enseignants au sein des membres de la TTF et peser sur d'autres événements mondiaux 		
<p>Réalisation n° 2.3 : Les membres contextualisent et diffusent les principaux messages de plaidoyer sur les enseignants et l'enseignement</p> <p><i>Activités</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Travailler avec les membres pour identifier les opportunités de diffusion des messages de plaidoyer 2. Soutenir les membres pour contextualiser les messages et les campagnes de plaidoyer 		
Axe d'action n° 3 – Échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses	Objectif n° 3 : Les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses sont encouragés afin de soutenir l'élaboration de politiques holistiques pour les enseignants, en s'appuyant sur les besoins de ses membres	
	PIP	<i>Fréquence de l'interaction entre les points focaux nationaux par le biais des réunions régionales de la TTF (technique)</i>
		<i>Nombre d'événements organisés par des organismes régionaux impliquant des membres de la TTF sur des questions de politique relatives aux enseignants</i>
		<i>Fréquence de l'interaction avec les décideurs politiques</i>
	<p>Réalisation n° 3.1 : Les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses sont encouragés</p> <p><i>Activités</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifier les besoins nationaux et régionaux en matière d'enseignants et d'enseignement 2. Organiser des réunions régionales de points focaux sur les dimensions pertinentes concernant les politiques et les pratiques relatives aux enseignants 3. Soutenir les échanges entre les pairs et le partage des enseignements au sein des membres de la TTF concernant les politiques holistiques pour les enseignants 	
<p>Réalisation n° 3.2 : Les décideurs régionaux et nationaux sont contactés pour l'apprentissage des politiques</p> <p><i>Activités</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Établir des partenariats avec des membres ayant des attributions régionales 2. Obtenir des possibilités d'intervention lors d'événements régionaux impliquant des décideurs politiques 		

Objectif n° 4 : Renforcement de la gouvernance de la TTF grâce à un engagement accru des membres, à la surveillance et à la mobilisation des ressources

PIP

Part des points focaux qui sont actifs et engagés

Révision des termes de référence, création de matériel d'initiation pour les points focaux et organisation de réunions

Nombre de Comités directeurs et mise en place d'autres groupes de travail ad hoc

Part du Plan de travail qui est financée

Réalisation n° 4.1 : La gouvernance est renforcée par l'adhésion à la TTF

Activités

1. Réviser les termes de référence des points focaux, le cas échéant
2. Concevoir des ressources d'initiation/formation à l'attention des points focaux
3. Organiser les réunions du Comité directeur et convoquer des groupes de travail ad hoc pour superviser les différents domaines d'activité de la TTF

Réalisation n° 4.2 : Soutien et développement des partenariats TTF

Activités

1. Améliorer la mobilisation des ressources pour garantir le financement intégral du Plan de travail
2. Accroître le nombre de membres de la TTF et diversifier ses partenariats

Annexe 2. Principaux indicateurs de performance

	Valeurs de référence	Cible 2022	Cible 2025	Méthode	Source	Cible
<p>Objectif : L'Équipe spéciale sur les enseignants influe sur les discussions, les programmes et les normes et mobilise les gouvernements et les autres parties prenantes pour la promotion des enseignants et d'un enseignement de qualité</p>						
PIP	s.o.	à définir	à définir	Analyse documentaire des rapports et des déclarations publiés par certains membres de la TTF, par type (déclarations, normes, règles, etc.)	Examen annuel des instruments adoptés par les principales entités des Nations Unies et les organismes d'intégration régionale.	
<p>Instruments/publications internationaux et régionaux reflétant la position de la TTF sur le développement des enseignants et l'ODD 4.c</p>						
<p>Résultat N 1 Les lacunes en matière de connaissances sont identifiées et comblées, et le suivi est renforcé pour garantir que des connaissances pertinentes et actualisées sur les enseignants et l'enseignement sont disponibles pour étayer la formulation et la mise en œuvre de politiques globales relatives aux enseignants</p>						
	360 entrées dans la plate-forme de connaissances	400 entrées dans la plate-forme de connaissances	530	Compilation des documents disponibles sur la plate-forme de connaissances	Récupération chaque année, à partir du catalogue de la plate-forme de connaissances	10 % d'augmentation annuelle
	2 notes d'orientation 1 fiche d'information 1 document de recherche	2 notes d'orientation 1 fiche d'information 1 document de recherche	8 notes d'orientation 4 fiches d'information 4 documents de recherche	Publications disponibles sur la plate-forme de connaissances	Rapport annuel	
Principaux indicateurs de performance (PIP)	0	0	2	Publication disponible sur la plate-forme de connaissances	Rapport annuel	Tous les 2 ans
	15 000 consultations web en moyenne/mois	Moyenne 16 500/mois	21 000	Compilation de profils uniques qui téléchargent les produits de connaissance disponibles sur la plateforme de connaissances	Récupération annuelle à partir de l'analyse des journaux pour être enregistrés sur la plate-forme de connaissances	10 % d'augmentation annuelle
	1 164 423	1 280 865	1 704 000	Analyse du Web	Rapport annuel	10 % d'augmentation annuelle
Axe d'action 1 - Création et diffusion des connaissances	5 pays/orgs	7 pays/orgs	15	Analyse des articles	Enquête annuelle réalisée auprès des membres	30 % d'augmentation annuelle
<p>Résultat N 2 : Le rôle essentiel des enseignants et de l'enseignement est défendu, et les messages clés sont adoptés et amplifiés par les membres de la TTF et au-delà</p>						
<p>Axe d'action 2 - Plaidoyer</p>						
	2/an	1/an	8 au cours de la période quadriennale	Compilation des dossiers de plaidoyer produits avec indication de la couverture thématique (thèmes généraux/spécifique à la période biennale).	Récupération chaque année à partir du registre des publications de la TTF.	2 par an
	s.o.	3/an	8 au cours de la période quadriennale	Compilation des notes d'orientation	Récupération chaque année à partir du registre des publications de la TTF.	
PIP	1 PDF/exercice biennal 4 webinaires/an	1 forum de haut niveau 4 webinaires/an	2 PDF 16 webinaires	Compilation des réunions organisées	Récupération chaque année à partir des registres de la TTF.	1 PDF/exercice biennal 4 webinaires/an
	s.o.	20 % d'augmentation	à définir	Analyse documentaire des documents principaux relatifs aux membres (par exemple, les documents de résultats PDF, les déclarations communes).	Récupération chaque année à partir des registres de la TTF.	20 % d'augmentation annuelle

Objectif : L'Équipe spéciale sur les enseignants influe sur les discussions, les programmes et les normes et mobilise les gouvernements et les autres parties prenantes pour la promotion des enseignants et d'un enseignement de qualité		Valeurs de référence	Cible 2022	Cible 2025	Méthode	Source	Cible
Résultat N° 3 : Les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses sont encouragés afin de soutenir l'élaboration de politiques holistiques pour les enseignants, en s'appuyant sur les besoins de ses membres							
Axe d'action 3 - Échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses	Fréquence de l'interaction entre les points focaux nationaux par le biais des réunions régionales de la TTF	8 réunions/période de 4 ans	2 réunions	8 réunions/période de 4 ans	Compilation des réunions de la TTF par région	Récupération chaque année à partir des registres de la TTF.	2 réunions/an
	Nombre d'événements organisés par des organismes régionaux impliquant des membres de la TTF sur des questions de politique enseignante	8 réunions/période de 4 ans	2 réunions	8 réunions/période de 4 ans	Analyse des articles	Enquête annuelle réalisée auprès des membres	2 réunions/an
	Fréquence de l'interaction avec les décideurs politiques	8 réunions/période de 4 ans	2 réunions	8 réunions/période de 4 ans	Compilation des réunions avec la participation des décideurs politiques (niveau ministériel/ conseiller ministériel/du Secrétaire général)	Récupération chaque année à partir des registres de la TTF	2 réunions/an
Résultat N° 4 : Renforcement de la gouvernance de la TTF grâce à un engagement accru de ses membres, à la mobilisation des ressources et à la visibilité							
Gouvernance et durabilité							
Gouvernance et durabilité	Part des points focaux qui sont actifs et engagés	20 %	24 %	42 %	Calcul interne effectué par la TTF basé sur l'analyse des critères d'engagement.	Calculé annuellement à partir des données de la TTF	20 % d'augmentation annuelle
	Révision des termes de référence et développement et partage du matériel de formation	s.o.	Révision d'1 terme de référence et élaboration d'1 kit d'initiation	Révision d'1 terme de référence et élaboration d'1 kit d'initiation	Publications disponibles sur la plate-forme de connaissances	Récupération chaque année à partir du registre des publications de la TTF.	
	Nombre de Comités directeurs et de groupes de travail ad hoc organisés	3/an	3/an	9 réunions/période de 4 ans	Documents relatifs à la gouvernance	Récupération chaque année à partir des registres de la TTF.	Stable (pas d'augmentation)
	Part du Plan de travail qui est financée	90 %	100 %	100 %	Comparaison entre le budget approuvé pour l'année n par rapport à l'année n-1 et les documents financiers de l'année n-1 par rapport à l'année n	Budgets et comptes de la TTF	100 %





Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030

Plan stratégique 2022-2025

Chaque apprenant mérite un enseignant qualifié. Accéder aux enseignants et l'enseignement de qualité promeut des améliorations dans l'apprentissage et une éducation de qualité, équitable et inclusive. C'est pourquoi la réalisation de la cible 4.c des Objectifs de développement durable, qui vise à « augmenter substantiellement l'offre d'enseignants qualifiés » est si cruciale pour la réalisation des objectifs mondiaux de l'éducation et ses cibles.

L'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour l'éducation 2030 (TTF) est un partenariat unique créé en 2008 pour défendre les enseignants et la profession enseignante dans le monde entier. La TTF compte plus de 150 membres qui travaillent ensemble pour s'assurer que le rôle critique des enseignants et de l'enseignement reste au premier plan de l'agenda de l'éducation, pour plaider en faveur de politiques adéquates et un financement accru.

Ce *Plan stratégique 2022-2025* présente la quatrième phase des activités du réseau. Il expose la manière par laquelle cette alliance mondiale soutiendra la réalisation de l'objectif global de l'enseignant : à travers la production et diffusion des connaissances, plaider et les échanges régionaux et nationaux sur les politiques prometteuses.

L'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030 (aussi appelée « Équipe spéciale sur les enseignants ») est une alliance internationale indépendante. On compte parmi ses membres des gouvernements nationaux, des organisations intergouvernementales, des ONG, des agences de développement international, des organisations de la société civile (OSC), des organismes du secteur privé et des entités des Nations Unies. Leur objectif consiste à défendre les questions qui touchent les enseignants.

Le secrétariat de l'Équipe spéciale sur les enseignants est établi au siège de l'UNESCO, à Paris.

Photo de couverture : ©Chavez/World Bank



www.teachertaskforce.org/fr



@TeachersFor2030



@TeachersTaskForce



Teacher Task Force



Équipe Spéciale
Internationale sur
les Enseignants pour
Éducation 2030

