

Rapport

# **PROFIL DE L'ENSEIGNANT DE QUALITÉ AU MALI**



Août 2010

Le Comité de Pilotage

# Table des matières

Liste des tableaux .....	iii
<b>1. Contexte .....</b>	<b>1</b>
1.1. Objectifs du mandat .....	1
1.2. Démarche méthodologique .....	1
1.3. Définition d'un profil de compétences selon les orientations nationales .....	2
<b>2. Profil de l'enseignant au Mali : Quelques repères importants.....</b>	<b>4</b>
2.1. Processus et implication des acteurs dans la définition d'un profil enseignant au Mali .....	4
2.1.1. Étude Nationale d'analyse des besoins (décembre 1999).....	4
2.1.2. Étude de faisabilité pour la mise en place d'un programme d'éducateurs de qualité au Mali .....	5
2.2. Le référentiel de profil de compétence de l'enseignant malien .....	5
2.3. La perception des acteurs sur le profil de l'enseignant malien .....	12
2.3.1. Les caractéristiques d'un bon enseignant.....	12
2.3.2. Les caractéristiques d'un mauvais enseignant .....	14
2.3.3. Les trois choses les plus importantes chez un bon enseignant.....	15
2.3.4. Les trois choses les plus mauvaises chez un mauvais enseignant .....	16
2.3.5. Ce qu'un enseignant doit avoir.....	17
2.3.6. Conseils pratiques et suggestions pour avoir un enseignant de qualité au Mali .....	17
<b>3. Conclusions et recommandations.....</b>	<b>26</b>
<b>Annexe I : Liste des documents revus.....</b>	<b>33</b>
<b>Annexe II : Grille d'entretien pour la collecte de données complémentaires sur l'élaboration d'un Profil Enseignant au Mali .....</b>	<b>34</b>
<b>Annexe III : Contenu de la plaquette du profil enseignant de qualité .....</b>	<b>35</b>
<b>Annexe IV: Stratégie de communication sur le profil enseignant .....</b>	<b>37</b>
<b>Annexe V : Listes des personnes .....</b>	<b>38</b>

## Liste des tableaux

Tableau 1.	Synthèse des perceptions des acteurs rencontrés.....	6
Tableau 2.	Référentiel des compétences de l'enseignant malien.....	7
Tableau 3.	Domaines de compétence, pertinence, acquis et limites.....	10
Tableau 4.	Acquis et défis de la formation continue selon la perspective des acteurs .....	11
Tableau 5.	Caractéristique d'un bon enseignant.....	13
Tableau 6.	Caractéristique d'un mauvais enseignant.....	14
Tableau 7.	Les trois choses les plus importantes chez un bon enseignant.....	15
Tableau 8.	Les trois choses les plus mauvaises chez un mauvais enseignant .....	16
Tableau 9.	Ce qu'un enseignant doit avoir.....	17
Tableau 10.	Conseils et suggestions des acteurs.....	19
Tableau 11.	Compétences attendues de l'enseignant malien.....	20
Tableau 12.	Portrait robot du profil de l'enseignant malien .....	22

## **1. Contexte**

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un programme d'éducateurs de qualité pour tous au Mali, les Organisations de la société civile intervenant dans le domaine de l'éducation (Coalition EPT), le Syndicat National de l'Éducation et de la Culture (SNEC) et le Ministère de l'Éducation Nationale (MEN) a engagé un processus d'élaboration d'un profil enseignant au Mali.

En effet, l'étude de faisabilité<sup>1</sup> de juin 2008 a clairement indiqué les insuffisances de la qualité des enseignants au Mali. Au nombre de ces insuffisances, il faut surtout noter le niveau disparate des différentes catégories d'enseignants<sup>2</sup> dans le même corps, la faible intégration des innovations pédagogiques dans le programme de formation initiale. Il est donc impérieux d'élaborer un profil de compétences qui **combine** les compétences de base et l'apprentissage des compétences de vie.

L'élaboration et la validation consensuelle de ce profil constitue la base pour toutes les activités de formation qui seront développées dans le cadre du Programme « Educateurs de qualité pour tous au Mali ».

Le profil d'élaboration de ce profil tient compte de l'existant, de la législation, des documents de politiques nationales en matière d'éducation et des cas de bonnes pratiques.

### **1.1. Objectifs du mandat**

Le mandat consiste à :

- identifier les expériences en matière de profils enseignants qui existent au Mali (revue documentaire) et ailleurs ;
- établir un profil de compétences qui combine l'enseignement des compétences de base et l'apprentissage des compétences de vie et les techniques de l'information (collecte de données complémentaires) ;
- produire un rapport ;
- appuyer le processus de présentation et de validation du profil enseignant défini par les partenaires impliqués dans la gestion du profil de l'enseignant.

### **1.2. Démarche méthodologique**

La démarche méthodologique a principalement consisté à faire une revue documentaire, des entretiens avec les acteurs directement impliqués. Cette première étape a aidé à l'identification de gaps et à l'organisation d'une collecte de données complémentaires pour combler les gaps identifiés. La collecte de données complémentaires a été réalisée dans les régions de Kayes, Koulikoro et Sikasso. Les données ont été collectées auprès des principaux acteurs (ONGs, enseignants, élèves, collectivités et parents d'élèves).

Le rapport produit a été soumis à une commission scientifique qui a eu comme principal mandat l'élaboration du profil enseignant. Cette élaboration a consisté à la transformation des compétences

---

<sup>1</sup> Cette étude a été réalisée en juin 2008 par Oxfamnovib et l'International de l'Éducation à travers leur représentant au Mali, à savoir la Coalition EPT et le SNEC.

<sup>2</sup> Il existe plusieurs catégories d'enseignants au Mali : les enseignants avec un diplôme d'enseignant, les enseignants sans diplôme d'enseignant et les enseignants sans aucun diplôme.

génériques en compétences opérationnelles avec des exemples pratiques à titre d'illustration. Le profil ainsi élaboré est soumis à un atelier de validation qui regroupe l'ensemble des parties prenantes. L'atelier de validation a regroupé les principaux acteurs de l'école sous la présidence du Ministre de l'Education de base et des langues nationales. L'atelier a en plus proposé le contenu de la plaquette (annexe III) et une stratégie de communication pour un meilleur partage du profil enseignant (annexe IV).

Les restitutions organisées dans les huit (08) régions et le District de Bamako ont permis une large diffusion du profil et de la plaquette au niveau des acteurs directement concernés. Il s'agit des services déconcentrés de l'éducation (Académie d'Enseignement, Centres d'Animation Pédagogique, Conseillers Pédagogiques, Instituts de Formation des Maîtres et Directeurs d'écoles), Syndicats d'enseignants, enseignants, Collectivités décentralisées (Mairies, Conseils de cercle, Assemblées régionales) et Partenaires de l'éducation notamment les ONG de la place. Il faut noter la présence de la presse (radios locales la télévision) pour la couverture médiatique. **Au total, 265 personnes** des profils ci-dessus ont participé aux ateliers de restitution dans les différentes régions du pays. Au niveau de chaque localité en raison du contexte et des réalités, des stratégies de communication ont été élaborées pour une meilleure appropriation et une diffusion plus large de la plaquette (**voir en annexe VIII**). Ces stratégies pour l'essentiel confirment celles élaborées au cours de l'atelier de validation. Au delà de la plaquette, les ateliers de restitution ont constitué des moments intenses d'échanges et de dialogue sur les paramètres concurrent à l'amélioration de la qualité des apprentissages.

Le secrétaire général du SNEC (Syndicat National de l'Education et de la Culture) qui a présidé l'atelier de restitution à Bamako a dit : « cette étude a permis de disposer d'une plaquette contenant un certain nombre de mentions devant servir de repère pour un enseignant de qualité. La profession d'enseignant n'est pas aujourd'hui un exercice facile, en raison de brumes qui couvrent son ciel, c'est pourquoi l'enseignant doit faire preuve d'un courage avéré et déterminant pour la sauvegarde de la génération future ». Cette activité de restitution s'est étalée du 07 juillet au 16 août 2010

### **1.3. Définition d'un profil de compétences selon les orientations nationales**

Un profil de compétences est une sorte de portrait-robot. Il s'agit de proposer un prototype souhaité pour réaliser telle ou telle mission ou un ensemble de tâches spécifiques sur la base de la réalité actuelle. Il permettra aux enseignants de se référer à une représentation professionnelle harmonisée. Il est à la fois un instrument d'analyse des besoins de formation et un outil de gestion et d'encadrement.

Un profil est tantôt une moyenne, tantôt un idéal, mais ce n'est pas une photographie de la réalité ni une liste exhaustive des compétences ou des tâches liées à une profession. Il brosse plutôt à larges traits les compétences actuelles ou souhaitées. Le profil de compétences souhaitées ici présenté est exprimé en termes d'idéal à atteindre. Ce profil découle à la fois des fondements de la formation des maîtres, des grandes orientations de l'école malienne proposées par le PRODEC et des données des différentes études réalisées dans le cadre de ce projet.

C'est une description des connaissances appliquées, des capacités techniques et des attitudes qui deviennent apparentes dans les comportements de l'enseignant en classe et qui pourraient se vérifier entre autres par le niveau d'acquisition des élèves. Par analogie au domaine du sport, ce n'est pas comprendre et apprendre tout du sport ; c'est la capacité de pouvoir le pratiquer, la capacité de pouvoir jouer.

Cette définition du profil est en conformité avec la *loi n° 99 - 046 du 28 décembre 1999 portant loi d'orientation sur l'éducation* qui stipule que « la compétence est un ensemble de savoirs, de savoir-faire

et de savoir être constatés et mesurés, permettant à une personne d'accomplir de façon adaptée une tâche ou un ensemble de tâches ».

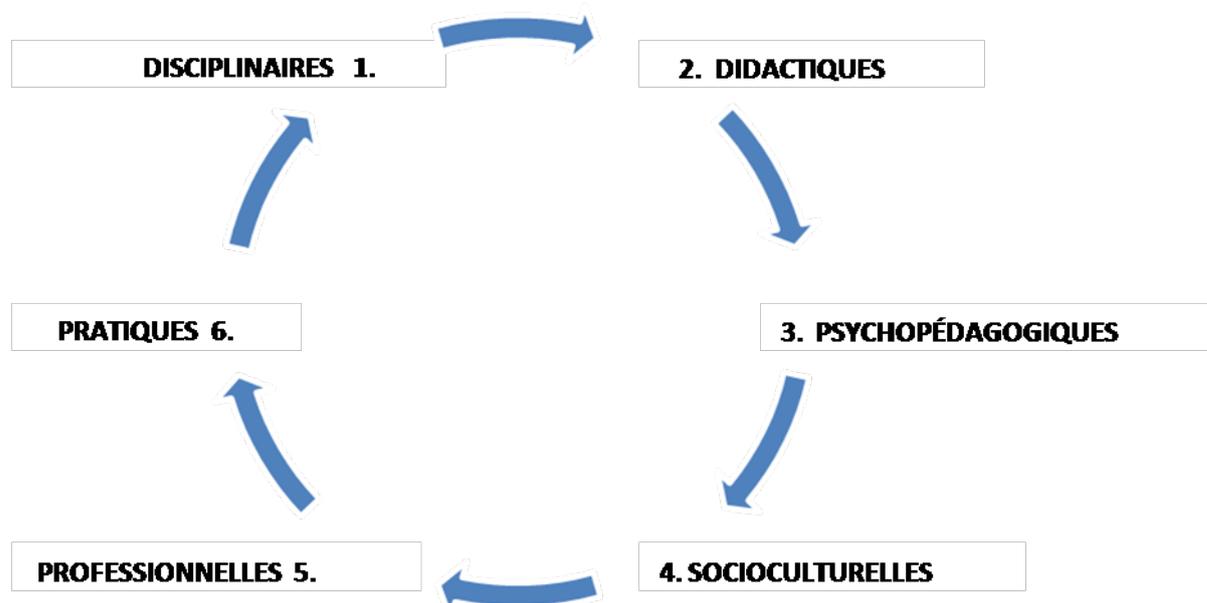
La compétence est donc considérée comme un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés et d'attitudes à mobiliser pour résoudre une situation problème. Elle se manifeste quand une personne utilise ces ressources pour agir. Face à une situation donnée, la personne compétente interprète les exigences et les contraintes, repère les ressources et les intègre.

Selon les grandes orientations du PRODEC, « les enseignants seront chargés d'enseigner non seulement les savoirs de base mais aussi d'utiliser et d'enseigner la ou les langues maternelles, de dispenser et de faciliter l'apprentissage pratique (initiation aux métiers) »<sup>3</sup>.

Ils devront posséder les compétences suivantes :

« Maîtriser leurs disciplines et la didactique de celles-ci ; maîtriser les techniques d'évaluation ; maîtriser les techniques d'animation socioculturelle ; maîtriser la langue maternelle comme moyen d'expression et de communication et comme objet d'enseignement ; maîtriser la législation et la morale professionnelle afin d'exercer leur fonction de façon éthique et responsable ; et collaborer avec les membres de l'équipe-école et les autres partenaires »<sup>4</sup>.

Il est ainsi attendu de l'enseignant six catégories de compétences (figure 1) : 1. disciplinaires ; 2. didactiques ; 3. psychopédagogiques ; 4. socioculturelles (attitudes et comportements) ; 5. Professionnelles (attitudes et comportements) ; et 6. Pratiques (formation pratique)<sup>5</sup>.



<sup>5</sup> Adapté de *Synthèse du rapport d'analyse des besoins de formation des enseignants du Mali*. (PRODEC), p. 24-27.

## Figure 1. Compétences à développer

Le profil de compétences souhaitées de l'enseignant malien s'intéresse plus particulièrement aux compétences transversales pouvant s'appliquer à toutes les disciplines généralement inscrites dans les programmes d'enseignement fondamental.

La définition d'un profil de compétence de l'enseignant au Mali vise essentiellement à :

- permettre à l'enseignant de connaître les standards qui sont attendus de lui afin de l'aider à prendre en charge son développement professionnel ;
- fournir un programme cadre de formation initiale ou continue intégrant un curriculum et des modules de formation, de mesurer et d'évaluer les progrès sur les élèves et d'apporter l'appui nécessaire aux enseignants du formel comme du non formel ;
- amener l'enseignant à être comptable devant les associations des parents d'élèves, les autorités décentralisées et le Ministère en charge de l'éducation par rapport au respect des standards dans la perspective d'une amélioration continue.

## **2. Profil de l'enseignant au Mali : Quelques repères importants**

### **2.1. Processus et implication des acteurs dans la définition d'un profil enseignant au Mali**

#### 2.1.1. Étude Nationale d'analyse des besoins (décembre 1999)

La méthodologie de cette étude a privilégié la combinaison d'outils de collecte de données variés auprès des groupes cibles pour recueillir le maximum d'informations (quantitatives et qualitatives) auprès de chacune des sous-populations ciblées. Ces outils ont regroupé 1) une revue documentaire, 2) un questionnaire fermé et une entrevue semi-dirigée, 3) des rencontres individuelles avec chaque directeur régional, 4) des "Focus group" afin de recueillir les points de vue des retraités de l'éducation (UNEREC), des syndicats d'enseignants, des groupes de femmes et des principaux responsables du MEB.

L'étude a été menée par une équipe de travail pluridisciplinaire, composée de cadres du MEB (tant au niveau régional que national), de représentants des régions, de membres de la Cellule technique du PRODEC et de trois experts canadiens. Dans chaque région, des inspecteurs et des conseillers pédagogiques ont été mis à contribution pour les entrevues et les rencontres. Les groupes cibles ayant participé à des entrevues sont les suivants : les administrateurs, les encadreurs, les enseignants, les formateurs de maîtres, les syndicats des enseignants et l'UNREC.

Il est important de souligner que ce processus a impliqué les acteurs traditionnels de l'école, en l'occurrence ceux qui interviennent directement en classe. Il s'agit essentiellement des enseignants, des

formateurs de maîtres, des syndicats et des enseignants à la retraite. L'étude n'a pas cependant suffisamment pris en compte la perception des parents et des organisations de la société civile qui ont des interventions très ciblées dans le domaine de l'éducation. Ces organisations non gouvernementales, il faut le rappeler, ont des initiatives assez novatrices dans le domaine de l'éducation.

### 2.1.2. Étude de faisabilité pour la mise en place d'un programme d'éducateurs de qualité au Mali

L'Étude de faisabilité a été conduite du 09 juin au 18 juillet 2008 par un consultant national avec la collaboration du Syndicat National de l'Éducation et de la Culture (SNEC) et de la Coalition des Organisations de la Société Civile pour l'EPT (COSC-EPT) comme points focaux.

Les principaux domaines de recherche ont surtout concerné les différents programmes de formation des enseignants (caractéristiques, contenu) en lien avec le programme national d'éducation primaire, les pratiques actuelles, les facteurs déterminants dans le recrutement et le déploiement d'enseignants formels et non formels ainsi que les acteurs majeurs qui interviennent dans le domaine de la formation des enseignant/es. Le profil de compétence des enseignants de même que la certification et l'accréditation des enseignants formels et non formels ont été analysés.

L'étude a été menée à travers un processus participatif en trois étapes majeures.

L'analyse des parties prenantes, la première phase du processus, a permis d'identifier les principales parties prenantes de l'éducation à partir du niveau de représentativité et de la capacité d'influence. Cette analyse a été conduite avec les deux points focaux et a servi à l'identification d'une vingtaine d'acteurs majeurs représentant le Ministère de l'Éducation, les différentes catégories d'enseignants, les organisations de la société civile, les représentants des élèves et des parents d'élèves. Chacun de ces acteurs a une connaissance approfondie des enjeux de la formation des enseignants et de la qualité de l'éducation. La dimension genre et géographique a été fortement respectée en termes de représentation numérique. L'analyse documentaire qui a constitué la seconde étape majeure a permis d'analyser vingt-deux (22) documents de politique, de programmes de formation, de rapports d'évaluation et de modules de formation initiale et continue des maîtres. La troisième phase a surtout porté sur la collecte des données auprès des parties prenantes à travers vingt (20) entretiens individuels, onze (11) focus groupes et un atelier participatif avec vingt-cinq (25) participant/es. L'ensemble du processus a été couronné par un atelier de validation des résultats qui a enregistré la participation de quarante neuf (49) acteur/ices provenant des différentes régions du Mali et du District de Bamako.

Les résultats enregistrés et validés par le groupe des parties prenantes indiquent un tableau des acquis, des défis et des propositions d'amélioration des différents programmes de formation des maîtres, des innovations pédagogiques.

L'étude de faisabilité a passé en revue avec les différentes parties prenantes les acquis et les défis des différentes initiatives en matière de formation des maîtres. Elle a pu majoritairement rencontrer les acteurs étatiques et les syndicats d'enseignants. Elle a aussi permis d'identifier certaines ONGs (Fondation Stromme, l'IEP, GADS-Mali) qui ont une expérience importante dans la formation des enseignants. Les expériences de ces organisations seront bien développées dans le cadre de l'élaboration du profil enseignant. L'étude n'a pas permis de recueillir la perception des parents des élèves.

## 2.2. Le référentiel de profil de compétence de l'enseignant malien

L'étude présente la perception des différents acteurs rencontrés par rapport à la formation initiale et continue (tableau 1). Ces perceptions s'expriment sous forme des aspects limitant la portée de la formation initiale et continue. Ces perceptions constituent à la fois des besoins de formation (situation actuelle) et l'idéal à atteindre (situation souhaitée) en matière de formation initiale et continue des maîtres. Elles ont servi à l'élaboration du profil de compétences des maîtres et au programme cadre pour la formation initiale et continue.

**Tableau 1. Synthèse des perceptions des acteurs rencontrés**

Niveau de formation	Perceptions	Propositions
Formation initiale	<p>Inadaptation par rapport aux réalités actuelles du milieu, des carences dans la formation aux langues nationales.</p> <p>Pratique est insuffisante</p> <p>Durée de la formation trop courte, compte tenu de la faiblesse des élèves qui s'inscrivent à ces programmes.</p> <p>Formations initiales ne prennent pas suffisamment en compte certaines innovations pédagogiques en cours dans les écoles (la pédagogie convergente, la gestion des classes à double vacation)</p> <p>Formation prioritairement centrée sur l'acquisition de savoirs académiques et pédagogiques et accorde très peu d'importance au développement de la personne même de l'enseignant dans son rôle d'animateur, d'intervenant et de professionnel agissant dans un milieu donné.</p>	<p>Intégration des innovations pédagogiques dans le cursus de formation initiale</p> <p>Accorder une place de choix à la formation psychopédagogique.</p>
Formation continue	<p>Des écarts entre les activités de formation continue et la réalité sur le terrain</p> <p>Des formations centrées sur les méthodes et les disciplines</p> <p>Le manque de cohérence et d'harmonisation de la formation continue</p> <p>Le manque de documentation au sein des écoles</p>	<p>Se conformer aux orientations du PRODEC qui préconise une formation transversale, centrée sur l'enfant, où les compétences de suivi, de soutien, d'animation et d'évaluation de l'enseignant l'emportent sur les compétences méthodologiques et didactiques.</p> <p>Développer des activités susceptibles de développer chez l'enseignant des capacités accrues d'autonomie et de responsabilisation, d'auto-formation et d'auto-évaluation, d'élaboration de matériel didactique, de conception de modules d'enseignement innovateurs, d'échange et d'entraide avec les autres enseignants.</p>

Cette étude a surtout eu l'avantage de clarifier la vision du PRODEC de l'enseignant malien et de la formation devant participer à sa modélisation.

- *Un enseignant à coté de son élève et non au-dessus afin qu'il aide celui-ci à apprendre et à découvrir par lui-même. Le rôle de l'enseignant n'est pas seulement d'aider à apprendre mais aussi d'aider à réussir.*
- *Une formation qui, tout en donnant une solide base disciplinaire et didactique, accorde une plus grande importance aux compétences de bases et aux compétences transversales de l'enseignant ; celles qui lui permettront de soutenir et d'instrumentaliser l'enfant afin de le rendre autonome dans son milieu de vie. Une formation des maîtres qui développe chez l'enseignant les attitudes requises pour jouer un rôle actif dans la communauté éducative à laquelle il appartient.*

Cette vision a servi à la définition du référentiel national de compétence de l'enseignant malien (Tableau 3).

Tableau 2. Référentiel des compétences de l'enseignant malien

Champs	Compétences
Compétences liées à l'appropriation du curriculum	S'approprier le curriculum
	Maîtriser le programme de formation
	Mettre en œuvre une unité d'apprentissage
	Évaluer les apprentissages des élèves
Compétences disciplinaires	Démontrer une bonne connaissance des disciplines qu'il devra enseigner (contenus et capacités développées par chaque discipline)
	Effectuer des liens entre les disciplines et démontrer la capacité d'utiliser ensemble plusieurs disciplines pour atteindre un objectif
Compétences didactiques	Appliquer les démarches et les méthodes pédagogiques suscitant la participation des élèves à leur propre formation
	Appliquer la didactique des langues nationales
	Appliquer la didactique des autres disciplines
	Concevoir, préparer, planifier et mettre en œuvre une activité d'apprentissage
	Éveiller l'intérêt et la curiosité des élèves
	Valoriser leurs expériences
	Axer l'apprentissage et l'évaluation sur le degré de maîtrise des compétences
	Motiver les élèves
Compétences psychopédagogiques	Soutenir chaque élève dans son cheminement, l'aider à mieux se connaître, à poursuivre sa formation malgré les difficultés, à s'intégrer dans son milieu (pédagogie différenciée)
Compétences socioculturelles	Développer des attitudes d'ouverture aux autres, de respect et de valorisation, ainsi que des comportements dépourvus de sexisme, de discrimination et de violence
Compétences de développement professionnel	Travailler en équipe
	Informier et impliquer les parents
	Affronter les devoirs et les dilemmes éthiques de la profession
	Gérer sa propre formation
	S'impliquer dans la formation des autres enseignants et enseignantes

Compétences administratives liées à la fonction	Rédiger une correspondance administrative, un procès-verbal, un compte-rendu, etc.
---	--

Source : Ministère de l'Éducation Nationale : Analyse des besoins de formation, 1999, Bamako

### **2.3. L'étude de faisabilité pour la mise en place d'un programme d'éducateurs de qualité au Mali**

L'étude de faisabilité a recueilli la perception sous forme d'acquis et de défis de plusieurs acteurs de l'éducation (enseignants, directeurs d'école, syndicats, ONGs) sur le profil enseignant comme défini ainsi que les stratégies utilisées dans le domaine de la formation continue.

Par rapport au profil de compétence, de l'avis des acteurs rencontrés, toutes les compétences sont pertinentes mais l'évolution de l'environnement scolaire fait appel à de nouvelles compétences comme les compétences de gestion, de maîtrise de l'outil informatique et de communication. L'acquisition de ces compétences est cependant limitée par plusieurs facteurs. (Tableau 4)

Tableau 3. Domaines de compétence, pertinence, acquis et limites

Compétence	Pertinence	Acquis	Défis/limites	Proposition d'amélioration
Compétences liées à l'appropriation du curriculum	Approche du curriculum pertinente	Ouverture sur les langues nationales (lecture et écriture)	Insuffisance de formation surtout à l'intérieur du pays	- Formation en nombre suffisant des formateurs en curriculum - Éditions de manuels suffisants et de qualité
Compétences disciplinaires	Bonne maîtrise des disciplines par les sortants des IFM	Maîtres compétents surtout les sortants des IFM	Couverture des besoins recrutement en maîtresses/maîtres compétents, insuffisance de budget	Formation des formateurs en insistant sur la didactique des matières
Compétences didactiques	Sont axées sur les méthodes actives	Bonne maîtrise des techniques d'enseignement	Matériels didactiques adaptés mais insuffisants	Formation continue des maîtres, introduire les communautés d'apprentissage dans les écoles
Compétences psychopédagogiques	Programmes adaptés mais à renforcer en les rendant plus pratiques pour ne pas revenir au fouet	Bonne connaissance de l'enfant	Insuffisance dans l'application dans les classes, forte tentation de recourir au fouet	Formation continue des enseignants en psychopédagogie
Compétences socioculturelles	Nécessaire pour compléter les compétences psychologiques	Imprégnation sur les valeurs culturelles	Difficultés liées à la transposition en situation d'apprentissage	Formation continue des enseignants en utilisant les ressources du milieu
Compétence de développement professionnel	Formation individuelle indispensable	Enseignants de plus en plus compétents et performants	Insuffisance de formation au plan professionnel surtout la morale professionnelle	Ouverture de bibliothèques dans toutes les écoles
Compétences administratives	Formation de base dans les IFM	Quelques rudiments	Plusieurs enseignants n'ont aucune compétence en administration	Formation continue des maîtres
Autres à ajouter	Maîtrise des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) Compétence en communication		- Rares sont les enseignants qui savent utiliser un ordinateur - Plusieurs responsables d'écoles ne disposent pas de compétence en communication	Introduire la formation en NTIC et les techniques de communication dans les programmes de formation continue

Source : Étude de faisabilité pour la mise en place d'un programme « Éducateurs de qualité pour tous au Mali », 2008

Par rapport à la formation continue, l'élaboration d'une politique de formation continue et le renforcement des compétences des enseignants surtout dans les disciplines non couvertes par la formation initiale sont des acquis importants. Ces acquis restent néanmoins fragiles et parcellaires à cause de la faiblesse de la programmation des sessions de formation (en pleine année scolaire, couverture limitée), le niveau disparate des formateurs et la non adaptation du contenu des modules en fonction des évolutions et nouveaux besoins. (Tableau 5).

**Tableau 4. Acquis et défis de la formation continue selon la perspective des acteurs**

Axes	Acquis (positifs)	Défis/limites	Propositions d'amélioration
Stratégie de mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Existence d'une politique nationale de formation des maîtres et sa mise en œuvre</li> <li>- Organisation de stages de formation au niveau central, régional et des écoles</li> <li>- Communautés d'apprentissage</li> </ul>	<p>Insuffisance de la diffusion de la politique et de sa mise en œuvre</p> <p>Mauvaise organisation des stages : caractère trop théorique des formations, durée insuffisante au regard du nombre important de modules à couvrir</p> <p>Mauvais choix du moment des formations, disponibilité des enseignants</p>	<p>Réviser les méthodes et les stratégies en adéquation avec le curriculum pour en assurer une meilleure maîtrise</p> <p>Faire un choix judicieux des thèmes comme le VIH/SIDA, l'environnement, l'économie familiale, le genre</p>
Objectifs	Renforcement des compétences du maître surtout dans les disciplines non couvertes dans la formation initiale	<p>Insuffisance du nombre de formateurs/rices</p> <p>Niveau disparate des formateurs</p>	<p>Procéder à une mise à niveau en français et en mathématiques des enseignants</p>
Contenu des programmes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La didactique des disciplines</li> <li>- Mise à niveau dans les disciplines clés (français, math, SIDA, environnement)</li> </ul>	<p>Niveau disparate des formateurs</p>	<p>Bien former les formateurs</p>
Durée de la formation	10 à 15 jours en général	Insuffisance du nombre de formateurs/rices	<p>Prévoir plus de ressources humaines matérielles et financières pour la formation continue des maîtres</p>
Profil des formateurs	Professeurs d'enseignement supérieur, secondaire, conseillers pédagogiques, directeurs d'écoles, les pairs	Infrastructures destinées à la formation généralement insuffisantes et inappropriées (exemple 120 enseignants dans une même salle)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Limiter les multiples innovations</li> <li>- Intensifier les sessions de formation pour avoir beaucoup d'enseignants formés surtout dans les zones rurales</li> </ul>
Qualité des produits	Compétences améliorées	Matériels didactiques souvent mal conçus	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser les formations en dehors de l'année scolaire</li> </ul>
Liens avec les autres acteurs (écoles, CAP, AE)	Implication de tous les acteurs : AE, CAP, école, CGS, ONG	<p>Mise en cause de certains programmes de formation</p> <p>Insuffisance de formation des maîtres</p>	

Source : Étude de faisabilité pour la mise en place d'un programme « Éducateurs de qualité pour tous au Mali », 2008

### **2.3. La perception des acteurs sur le profil de l'enseignant malien**

Pour compléter la revue documentaire, les données complémentaires sur le profil de l'enseignant malien ont été collectées auprès des organisations non gouvernementales, des parents d'élèves, des autorités décentralisées, des enseignants des écoles communautaires et des élèves dans les régions de Kayes, Koulikoro et Sikasso. Les questions ont essentiellement porté sur les caractéristiques d'un bon enseignant, d'un mauvais enseignant, les aspects les plus importants chez un bon enseignant, les compétences et les aptitudes qu'un enseignant doit avoir et les conseils pratiques pour avoir un enseignant de qualité.

#### **2.3.1. Les caractéristiques d'un bon enseignant**

Il ressort de la perception croisée des différents acteurs rencontrés dans les trois régions qu'un bon enseignant doit avoir la vocation. Cette vocation se traduit par l'amour du métier et surtout un dévouement à la cause de l'enseignant pour laquelle il doit faire des sacrifices. Les autres caractéristiques portent sur l'amour pour les enfants, les compétences générales, notamment la connaissance de base, le niveau d'instruction, la maîtrise des disciplines. Par ailleurs les acteurs ont aussi indiqué que le bon enseignant doit aussi avoir des aptitudes physiques, une conscience professionnelle. Il doit surtout être un modèle dans la société et son comportement doit être exemplaire. De l'avis des élèves et des parents, Il doit être discipliné, bien éduqué, gentil, respectueux et ponctuel.

Tableau 5. Caractéristique d'un bon enseignant

Acteurs/régions	Koulikoro	Sikasso	Kayes
ONGs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir une bonne culture générale</li> <li>- Savoir chanter et dessiner</li> <li>- Avoir des compétences en gestion de la classe, gestion du temps et communication</li> <li>- Être bien formé</li> <li>- Avoir l'amour des enfants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bon communicateur</li> <li>- Avoir des compétences</li> <li>- Bon niveau d'instruction</li> <li>- Avoir l'amour du métier</li> <li>- Savoir transférer les connaissances</li> <li>- Être en bonne santé physique</li> <li>- Avoir une bonne formation pédagogique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir de la pédagogie</li> <li>- Avoir l'amour du métier</li> <li>- Avoir un bon niveau de connaissance de base</li> <li>- Être apte à enseigner</li> </ul>
Enseignants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prend en compte les préoccupations des élèves</li> <li>- Avoir la capacité de faire participer les élèves</li> <li>- Suit le programme d'enseignement</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir des aptitudes physiques, intellectuelles et morales</li> <li>- Être ponctuel</li> <li>- Avoir l'amour des enfants</li> <li>- Être courtois</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir l'amour du métier</li> <li>- Avoir une bonne pédagogie</li> <li>- Avoir une conscience professionnelle</li> <li>- Être bien éduqué</li> <li>- Être un modèle</li> </ul>
Élèves	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir une bonne maîtrise de la discipline</li> <li>- Pouvoir bien expliquer les leçons</li> <li>- Être gentil et respectueux</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être gentil</li> <li>- Être compréhensif</li> <li>- Avoir une bonne manière d'enseigner</li> </ul>
Collectivités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Être dévoué à la cause</li> <li>- Être bien formé</li> <li>- Avoir l'amour du métier</li> <li>- Avoir l'amour des enfants</li> <li>- Être bien éduqué</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir la maîtrise de la pédagogie</li> <li>- Avoir l'amour pour les enfants</li> <li>- Être ponctuel</li> <li>- Avoir la vocation</li> <li>- Être respectueux de la hiérarchie</li> <li>- Être régulier dans la préparation des leçons</li> <li>- Avoir un bon niveau de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir l'amour du métier</li> <li>- Être attentif aux enfants</li> <li>- Bien connaître les enfants</li> <li>- Avoir de la pédagogie</li> </ul>
Parents d'élèves		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire la préparation des leçons</li> <li>- Avoir de la pédagogie</li> <li>- Savoir que l'enseignement est un sacerdoce</li> <li>- Avoir des aptitudes physiques et intellectuelles</li> <li>- Avoir la vocation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avoir la vocation</li> <li>- Avoir la pédagogie</li> <li>- Avoir la volonté</li> <li>- Être ponctuel</li> </ul>

### 2.3.2. Les caractéristiques d'un mauvais enseignant

De l'avis des acteurs rencontrés, la principale caractéristique du mauvais enseignant réside dans le manque de vocation. Ce manque se traduit par un manque d'amour pour le métier. Il s'agit surtout de l'enseignant qui est venu au métier par contrainte et qui est surtout motivé par le gain mensuel. Le mauvais enseignant est aussi caractérisé par le manque de pédagogie. Il ne sait pas gérer la classe, a une faible capacité de communication. Ces différentes lacunes sont aussi reflétées dans son comportement vis-à-vis des élèves et des parents. Il n'aime pas les élèves, les envoie faire des commissions pendant les heures de cours. Il est bavard, a des écarts de langage envers les élèves. Il prétend connaître tout alors qu'il ne maîtrise pas sa matière.

Tableau 6. Caractéristique d'un mauvais enseignant

Acteurs/régions	Koulikoro	Sikasso	Kayes
ONGs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne gère pas la classe</li> <li>- N'a pas une bonne capacité de communication</li> <li>- N'aime pas les enfants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Est réticent au changement</li> <li>- Manque d'organisation dans la classe</li> <li>- A un faible niveau d'instruction</li> <li>- Ne suit pas la démarche pédagogique</li> <li>- Absence de formation pédagogique</li> <li>- Pas d'amour pour le métier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de conscience professionnelle</li> <li>- N'a pas l'amour du métier</li> <li>- N'est pas disponible.</li> </ul>
Enseignants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prétend tout connaître</li> <li>- Rejette les questions</li> <li>- A une mine serrée</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Paresseux</li> <li>- N'aime pas les élèves</li> <li>- Ne respecte pas les horaires</li> <li>- Est régulièrement absent</li> <li>- N'a pas l'amour du métier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N'est pas correct</li> <li>- Bavard</li> <li>- Dépravé</li> <li>- Manque de préparation</li> <li>-</li> <li>-</li> </ul>
Élèves	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N'explique pas bien</li> <li>- Ne maîtrise pas sa matière</li> <li>- N'est pas gentil</li> </ul>	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Envoie les élèves en commission pendant les cours</li> <li>- N'est pas patient</li> <li>- Frappe les élèves</li> </ul>
Collectivités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N'aime pas le métier</li> <li>- Pas dévoué pour la cause</li> <li>- N'aime pas les enfants</li> <li>- N'est pas bien éduqué</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de vocation</li> <li>- Sans formation pédagogique</li> <li>- Retard chronique</li> <li>- Absentéisme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- N'a pas le niveau</li> <li>- Ne se sacrifie pas</li> <li>- N'est pas patient</li> </ul>
Parents d'élèves	-	<ul style="list-style-type: none"> <li>- A des écarts de langage</li> <li>- A une trop grande familiarité avec les enfants</li> <li>- Fait une mauvaise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pas de vocation</li> <li>- Ne se soucie que du gain mensuel</li> <li>- Est venu à l'enseignement</li> </ul>

		préparation des leçons - Manque de vocation	par contrainte - N'est pas ponctuel
--	--	--	--

### 2.3.3. Les trois choses les plus importantes chez un bon enseignant

En priorisant les caractéristiques d'un bon enseignant, les acteurs ont identifié trois aspects les plus importants. Le premier aspect porte sur la vocation, c'est l'amour du métier. Cet amour pour le métier se lit facilement dans les attitudes et les comportements de l'enseignant. Il est gentil, patient, compréhensif. Il aime les enfants. Il est courageux, disponible et respectueux. Il devient le modèle, l'exemple à suivre.

Tableau 7. Les trois choses les plus importantes chez un bon enseignant

Acteurs/régions	Koulikoro	Sikasso	Kayes
ONGs	Maîtrise les savoirs à enseigner et les compétences à développer Savoir gérer le temps Avoir l'amour du métier	Bon comportement social L'amour du métier Compétences pédagogiques	Formation Pédagogie Compétence
Enseignants	Ponctualité Ouvert Disponible	L'amour des enfants L'exemplarité dans le comportement Le respect de la réglementation scolaire	Bon niveau d'instruction Motivé à apprendre Vocation
Élèves	Respect Gentillesse Compréhensif		Gentillesse Patience Courage
Collectivités	Amour du métier Bonne formation Compétences	Très bonne formation Vocation Pédagogie	Formation Suivi Sacrifice
Parents d'élèves		Amour du métier Qualité physique et intellectuelle Bon comportement	Engagement Ponctualité Pédagogie

### 2.3.4. Les trois choses les plus mauvaises chez un mauvais enseignant

Le mauvais enseignant est surtout caractérisé par son manque d'amour pour le métier. Il développe une série de mauvaises attitudes. Il est toujours en retard, fermé et impatient. Il insulte souvent les parents des élèves. Il ne fournit aucun sacrifice. Il a un faible niveau d'instruction et de formation.

Tableau 8. Les trois choses les plus mauvaises chez un mauvais enseignant

Acteurs/régions	Koulikoro	Sikasso	Kayes
ONGs	Non maîtrise des savoirs à enseigner et des compétences à développer Mauvaise gestion du temps Pas d'amour pour le métier	Faible niveau d'instruction Faible niveau pédagogique Mauvais comportement social et professionnel	Pas de conscience professionnelle Pas d'amour pour le métier Faible niveau d'instruction
Enseignants	Retard Fermé Pas disponible	Absentéisme Non respect des lois et de la réglementation scolaire Non respect des enfants	Pas de niveau Sans vocation
Élèves	Pas gentil Ne maîtrise pas sa matière N'explique pas bien		Impatient N'aime pas les élèves Insulte les parents des élèves
Collectivités	Pas d'amour pour le métier Pas bien formé Pas dévoué	Manque de formation Manque de pédagogie Manque de vocation	Pas de niveau Pas d'amour pour le métier Ne se sacrifie pas
Parents d'élèves		Manque de vocation Manque de compétence Mauvais comportement	Retard Manque de pédagogie Pas d'amour pour le métier

### 2.3.5. Ce qu'un enseignant doit avoir

Les acteurs rencontrés ont regroupé les compétences qu'un enseignant de qualité doit avoir en six grandes catégories. Il s'agit essentiellement de l'amour du métier, de la pédagogie, d'un bon niveau de base, des compétences spécifiques comme l'amour pour les enfants, les compétences physiques et intellectuelles et les bons comportements et attitudes sociales (ponctualité, patience, courage).

Tableau 9. Ce qu'un enseignant doit avoir

Acteurs/régions	Koulikoro	Sikasso	Kayes
ONGs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amour du métier</li> <li>- Maîtrise des savoirs</li> <li>- Bonne gestion du temps</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amour du métier</li> <li>- Dévouement</li> <li>- Bon niveau d'instruction et pédagogique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation de base</li> <li>- Pédagogie</li> <li>- Compétence</li> </ul>
Enseignants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonne formation</li> <li>- Pédagogie</li> <li>- Matériel didactique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bonne formation</li> <li>- Matériel didactique</li> <li>- Amour des enfants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Profil enseignant</li> <li>- Amour du métier</li> <li>- Pédagogie</li> </ul>
Élèves	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bien enseigné (pédagogie)</li> <li>- Aimer les enfants</li> <li>- Bien expliqué</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respect</li> <li>- Courage</li> <li>- Patience</li> </ul>
Collectivités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amour du métier</li> <li>- Formation</li> <li>- Pédagogie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Très bonne formation</li> <li>- Amour des enfants</li> <li>- Pédagogie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Amour du métier</li> <li>- Sacrifice</li> <li>- Pédagogie</li> </ul>
Parents d'élèves		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compétence</li> <li>- Capacité physique et intellectuelle</li> <li>- Formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pédagogie</li> <li>- Amour du métier</li> <li>- Ponctualité</li> </ul>

### 2.3.6. Conseils pratiques et suggestions pour avoir un enseignant de qualité au Mali

Les conseils et suggestions pour avoir un enseignant de qualité au Mali se présentent en trois catégories majeures.

#### - *L'amélioration de la formation initiale et continue des enseignants*

Les acteurs rencontrés proposent une démultiplication des écoles de formation de maîtres accompagnée par un recrutement de formateurs de qualité dans ces écoles et surtout par un rehaussement du niveau d'accès aux écoles de formation. Ils proposent le niveau BAC pour accéder aux IFM. Au niveau des programmes de formation dans les IFM, ils proposent une révision et l'adaptation du contenu par rapport à la réalité des pratiques pédagogiques dans les classes et les nouvelles innovations pédagogiques. Il est important de mettre l'accent à la fois sur les formations initiales que continues sur la pédagogie, la législation morale et professionnelle et la communication.

Ces différentes formations doivent aussi s'accompagner d'une mise à disposition de matériel didactique.

- *L'amélioration des conditions matérielles des enseignants*

De l'avis des acteurs, la valorisation de la fonction est essentielle pour créer l'amour du métier. Cette valorisation passe aussi par la création de certaines conditions matérielles pour l'enseignant notamment le logement, les soins de santé. Il est aussi important à leur avis que les autorités politiques évitent de s'attaquer directement aux enseignants dans leur discours politiques. Ces attaques répétées dévalorisent aussi la fonction.

- *L'amélioration du suivi des enseignants*

Les acteurs conseillent plusieurs types de suivi des formations. Un suivi administratif qui doit être assuré par les conseillers, les directeurs d'écoles, un suivi communautaire assuré par les comités de gestion scolaire et les parents, un suivi-évaluation par les enseignants eux-mêmes à travers les communautés d'apprentissages (CA). Ces différents niveaux de suivi aideront les enseignants à assurer un certain réinvestissement des acquis des différentes formations dans les pratiques pédagogiques. Il aidera surtout à corriger les différents dysfonctionnements et à améliorer le rendement scolaire.

**Tableau 10. Conseils et suggestions des acteurs**

Acteurs/régions	Koulikoro	Sikasso	Kayes
ONGs	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation initiale de qualité en conformité avec les nouvelles orientations de la politique nationale</li> <li>- Tenir compte des aspects de communication</li> <li>- Assurer un bon suivi : administratif (conseiller, directeur), communautaire (comité de gestion scolaire, APE), évaluation (enseignants)</li> <li>- Récompenser le mérite sur la base du rendement scolaire et laisser à l'enseignant le choix de la nature de la motivation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre l'accent sur la formation initiale</li> <li>- Assurer la formation continue sur le terrain</li> <li>- Mettre à disposition le matériel didactique</li> <li>- Assurer le suivi régulier des enseignants</li> <li>- Renforcer l'enseignement de la législation scolaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revoir les programmes de formation au niveau des IFM</li> <li>- Arrêter le recrutement des enseignants sans profil de base</li> <li>- Assurer une formation à hauteur de souhait</li> </ul>
Enseignants	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Doter les IFM en ressources humaines de qualité</li> <li>- Prendre en compte le besoin en enseignant de chaque école</li> <li>- Avoir un profil enseignant</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Choisir des enseignants qui ont le profil enseignant et éviter de recruter des gens qui cherchent un gagne-pain</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Revoir les programmes de formation</li> <li>- Mettre fin à la formation au rabais</li> <li>- Mettre fin à la contractualisation</li> <li>- Motiver les plus méritants, y compris les distinctions</li> </ul>
Élèves	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prendre des bons enseignants qui savent bien enseigner, ne frappent pas les élèves, n'insultent pas, maîtrisent leur matière et les explique bien</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assurer une formation de qualité</li> <li>- Donner des conseils aux enseignants</li> <li>- Assurer le suivi des enseignants</li> <li>- Donner des conseils aux enseignants</li> <li>- Suivre les enseignants</li> <li>- Éviter de recruter des enseignants qui s'énervent vite</li> </ul>
Collectivités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Multiplier les écoles de formation de maîtres</li> <li>- Assurer le suivi des enseignants</li> <li>- Mettre fin au recrutement de ceux qui n'ont pas le profil</li> <li>- Accepter uniquement le niveau BAC pour entrer dans les IFM</li> <li>- Revendiquer de façon responsable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Exiger de la qualité dans les écoles de formation</li> <li>- Recruter ceux qui ont la vocation</li> <li>- Mettre les enseignants dans les conditions morales et matérielles</li> <li>- Respecter les enseignants surtout dans les discours politiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Valoriser la fonction (conditions matérielles, logement, soins de santé)</li> <li>- Réduire les effectifs pléthoriques des élèves dans les classes</li> <li>- Implication effective des parents dans l'éducation des enfants à l'école</li> </ul>
Parents d'élèves		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Redynamiser les écoles de formation de maîtres</li> <li>- Mettre l'accent sur la législation, la morale professionnelle</li> <li>- Définir proprement le rôle de chaque acteur dans l'éducation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Savoir choisir les enseignants</li> <li>- Établir un système d'engagement décennal dans la fonction pour éviter la déperdition des enseignants</li> <li>- Assurer une adéquation entre formation et emploi</li> </ul>

## 2.4. Profil de compétence de l'enseignant malien : une synthèse

Sur la base de la revue documentaire et des données collectées au niveau du terrain, les compétences propres à l'enseignant malien peuvent se regrouper en quatre catégories (Tableau 6). Un portrait robot est aussi proposé pour rendre ces domaines de compétences le plus explicite possible.

Tableau 11. Compétences attendues de l'enseignant malien<sup>6</sup>

Domaines de compétences	Description des compétences	Portrait robot des compétences
Les compétences disciplinaires et interdisciplinaires	Permettent à l'enseignant de maîtriser les contenus académiques, les méthodes propres aux diverses disciplines et les liens qui peuvent exister entre les disciplines	<b>La tête</b> : la maîtrise du contenu des disciplines
Les compétences proprement pédagogiques	Permettent à l'enseignant d'intervenir efficacement auprès des élèves et de favoriser leurs apprentissages. Ces compétences pédagogiques sont les compétences en psychologie de l'apprentissage, compétences en didactique et en technologie éducative, compétence en communication, en évaluation et en gestion de classe	<b>Le cœur</b> : l'engagement émotionnel de l'enseignant vis-à-vis de l'enfant, la connaissance des différentes phases de développement de l'enfant
Les compétences professionnelles	Permettent à l'enseignant de bien s'intégrer à la profession	<b>Les mains</b> : la pratique pédagogique dans son ensemble,

---

<sup>6</sup> Une adaptation du consultant Adama Moussa à travers une combinaison du profil de compétence au Mali et en Ouganda

	enseignante et d'agir en conformité avec l'éthique de sa profession.	la gestion du cours, de la classe et de l'école
Les compétences socioculturelles ou socio-relationnelles	Permettent à l'enseignant de véhiculer et de promouvoir les valeurs sociales de respect et de dignité de la personne et de jouer dans le milieu le rôle qu'on attend de lui	<b>Les pieds</b> : connexion avec l'environnement externe à la classe, les contacts avec la famille de l'apprenant, l'implication dans les activités extra scolaires

Ces compétences sont standards et transversales. Elles peuvent s'adapter à tous les contextes (formel et non formel) et sont flexibles pour faire de la place aux innovations pédagogiques.

## 2.5. La définition et la traduction en langage simple et opérationnelle du profil de compétence

Dans le cadre de l'opérationnalisation des différents domaines de compétence, les travaux de la commission scientifique ont permis de :

- spécifier les principes de base ;
- définir de façon opérationnelle les compétences pour opérationnaliser les principes ;
- fournir des conseils pratiques sous forme de bonnes pratiques ;
- définir les défis que le programme de formation doit tenter de résoudre par catégorie d'enseignants

Tableau 12. Portrait robot du profil de l'enseignant malien

Domaine	Principe de base	Compétences opérationnelles	Conseils pratiques	Défis à relever		
				Sortant ECOM	des IFM	SARPE
<b>Tête</b>	Etre bien formé et disponible.  Savoir bien communiquer.  Etre un modèle	Maîtriser la transcription de la langue nationale.  Maîtriser les disciplines et leurs didactiques.  Maîtriser les techniques	Etre disponible à recevoir la formation initiale et continue.  Etre disponible à traduire en acte les formations	Amélioration de l'encadrement pédagogique.  Maîtrise des innovations pédagogiques	Amélioration de l'encadrement pédagogique.  Maîtrise des innovations pédagogiques	Renforcement de la formation académique.  Renforcement de la didactique des

		<p>et méthodes d'enseignement.</p> <p>Maîtriser les concepts du VIH/SIDA.</p> <p>Maîtriser l'éthique genre.</p>	reçues.	es.	es. Renforcement de la formation initiale.	<p>disciplines .</p> <p>Amélioration de l'encadrement pédagogique.</p> <p>Maîtrise des innovations pédagogiques</p>
<b>Coeur</b>	<p>Etre motivé pour enseigner.</p> <p>Avoir l'amour du métier et des apprenants.</p> <p>Etre patient. Etre un modèle</p>	Avoir le goût de l'organisation de la gestion de la classe.	Il faut que l'enseignant sache capter l'affection et l'attention des apprenants et doit savoir valoriser le savoir et les avis des apprenants pour leurs donner plus	<p>Développement de l'amour du métier de la vocation.</p> <p>Amour des apprenants.</p>	<p>Développement de l'amour du métier de la vocation.</p> <p>Amour des apprenants</p>	<p>Développement de l'amour du métier de la vocation.</p> <p>Amour des apprenants</p>

			de confiance et de fierté en eux-mêmes.			
<b>Mains</b>	<p>Avoir une bonne aptitude physique.</p> <p>Avoir le goût et l'engagement pour le travail manuel.</p>	<p>Savoir bien écrire.</p> <p>Savoir bien dessiner.</p> <p>Savoir bien bricoler.</p> <p>Savoir concevoir, préparer, planifier des activités d'apprentissage.</p> <p>Savoir travailler en équipe.</p>	<p>Donner aux apprenants le goût de la méthode et du travail bien fait.</p> <p>Donner aux apprenants le sens de l'assainissement de son cadre de vie.</p> <p>Donner aux apprenants le goût de travail autonome.</p>	<p>Apprentissage pratique.</p> <p>Gestion de la classe.</p> <p>Habilité.</p>	<p>Renforcement de la didactique des disciplines.</p> <p>Renforcement de la législation scolaire et de la morale professionnelle</p>	<p>Renforcement de la didactique des disciplines .</p> <p>Renforcement de la législation scolaire et de la morale professionnelle</p>

<b>Pieds</b>	Avoir le goût pour le déplacement /mobilité.	Savoir danser. Maîtriser la gymnastique.	Mettre en confiance l'apprenant.	Faire le suivi Intégration dans le milieu	Faire le suivi Intégration dans le milieu	Faire le suivi Intégration dans le milieu
	Etre ouvert aux innovations pédagogiques	Savoir faire de la classe promenade. Savoir conduire des excursions scolaires.		Développement des valeurs sociales.	Développement des valeurs sociales.	Développement des valeurs sociales.
	Etre physiquement apte.	Avoir un penchant fort pour la découverte : Nature et environnement de l'apprenant.		Développement du goût de la découverte.	Développement du goût de la découverte	Développement du goût de la découverte

### **3-Conclusions et recommandations**

La revue documentaire a été utile pour comprendre les différents processus qui ont été menés dans le cadre de la définition de profil de compétence de l'enseignant malien. Ces différentes études ont effectivement permis de fournir une vue de l'ensemble des compétences qui sont attendues d'un enseignant malien. Elles ont en plus impliqué dans leur processus une bonne partie des acteurs, notamment les enseignants qui sont directement concernés.

L'implication des acteurs n'a pas cependant été effective au niveau des acteurs de la société civile ; des collectivités, des élèves et des parents des élèves. L'étude de faisabilité « éducateurs de qualité pour tous au Mali » a indiqué certaines expériences novatrices au niveau des organisations de la société civile. Il a été donc important dans le cadre de la collecte des données complémentaires de recueillir davantage la perception de ces acteurs par rapport au profil enseignant et surtout de capitaliser sur leur vision pour enrichir et rendre plus opérationnel le profil de compétence.

Il est à noter par ailleurs que bien que prévu dans le processus des différentes études, le profil de compétences de l'enseignant malien n'a pas fait l'objet d'un partage avec les acteurs y compris les enseignants eux-mêmes. Les différents processus ont surtout servis pour l'élaboration d'un programme cadre de formation continue et initiale. A l'issue de la revue documentaire, de la collecte des données complémentaires sur le terrain, les travaux de la commission scientifique et de la validation du profil, il est recommandé une large diffusion du profil et de la plaquette au niveau de tous les acteurs afin qu'ils puissent servir de

véritable référentiel de l'enseignant malien. C'est pour répondre à cette attente que les rencontres de restitution ont été menées dans toutes les régions et le district de Bamako. Au cours des ateliers organisés à cet effet les acteurs de l'éducation ont eu droit à une présentation de la plaquette du profil de l'éducateur de qualité non seulement pour son appropriation mais aussi pour sa large diffusion à travers des stratégies pratiques et faisables dans leur contexte respectif. Il serait souhaitable que le Programme accompagne techniquement et financièrement ces stratégies pour restituer à l'enseignant sa place et sa valeur d'antan à savoir un éducateur bien formé et qui sait communiquer avec les élèves. L'agrandissement de la plaquette, la traduction de son contenu en langues nationales puis son affichage dans toutes les écoles du primaire peuvent beaucoup aider à cela.

## **Annexe I : Liste des documents revus**

1. MEN, Synthèse du rapport d'analyse des besoins de formation des enseignants du Mali, 1999
2. MEN, Programme cadre de formation, Juillet 2003
3. MEN, Programme cadre de formation continue des maîtres, Août 2005
4. Étude de faisabilité pour la mise en place d'un programme « éducateurs de qualité au Mali », juin 2008
5. Uganda teacher competency profile, 2009
6. Politique de formation continue des maîtres de l'enseignement fondamental, MEN, Août 2003
7. Formation Continue des Maîtres, programme de formation, MEN, Août 2006
8. Politique de formation initiale des Maîtres, MEN
9. Formation des enseignants contractuels de la stratégie alternative, programme de formation initiale, MEN, juillet 2003
10. Formation des enseignants des écoles communautaires, programme de formation initiale, MEN, avril 2004.
11. Formation continue des maîtres (FCM), communautés d'apprentissage (CA) des maîtres, guide pratique, Décembre 2007
12. Curriculum de l'enseignement fondamental, référentiel niveau 1, MEN, Juin 2004

## **Annexe II : Grille d'entretien pour la collecte de données complémentaires sur l'élaboration d'un Profil Enseignant au Mali**

Cible :

- 2 ONG (au moins)
- APE
- Commission Éducation (maire)
- Focus groupe avec un groupe d'enseignants
- Focus groupe avec un groupe d'élèves

1. Présentation (Nom, prénom, structure)

2. Présentation du projet

- Partenariat entre le MEN, le SNEC et la Coalition EPT dans le cadre d'un programme de formation continue des maîtres
- Phase pilote consiste à l'élaboration d'un profil enseignant qui sera la base du programme cadre de formation
- Revue documentaire qui a indiqué les domaines de compétences souhaitées de l'enseignant malien avec comme constat une faible implication des ONGs, des parents d'élèves et des élèves dans la définition du profil de compétences
- Collecte de données complémentaires pour recueillir la perception de ces deux principaux acteurs (ONGs, les parents d'élèves, même des élèves)

3. Selon vous, quels sont les caractéristiques d'un bon enseignant ?  
Faire une description, fournir des exemples, donné les raisons
  
4. Selon vous, quelles sont les caractéristiques d'un mauvais enseignant ?  
Faire une description, fournir des exemples, donner les raisons
  
5. A votre avis, quelles sont les trois choses les plus importantes qui caractérise un bon enseignant ?
  
6. A votre avis, quelles sont les trois choses qui caractérise un mauvais enseignant ?
  
7. A votre avis, quelles sont les trois choses les plus importantes qu'un enseignant doit avoir ?
  
8. Quels sont vos conseils pratiques et suggestions pour avoir un enseignant de qualité au Mali ?

## Annexe III : Contenu de la plaquette

### CONTEXTE

La qualité du système éducatif a été toujours au centre des préoccupations au Mali. Un des axes prioritaires du PRODEC est l'amélioration de la qualité de l'enseignement par la formation d'enseignant de qualité. Pour contribuer à la réalisation de cette volonté, les organisations de la société civile intervenant dans le domaine de l'éducation (COATION EPT), le syndicat national de l'Education et de la culture (SNEC) et le Ministère de l'Education Nationale (MEN) ont élaboré cet profil de l'enseignant de qualité au Mali.

### **Du domaine des compétences**

Le bon enseignant doit développer :

- des compétences disciplinaires : une bonne connaissance des disciplines à enseigner.
- des compétences didactiques : application des démarches pédagogiques qui mettent les apprenants au centre des apprentissages.
- des compétences socioculturelles : développement des attitudes d'ouverture aux autres, de respects et de valorisation ainsi que des comportements dépourvus de sexismes de discrimination et de violence.
- des compétences de développement professionnel :

  - travail en équipe
  - information et implication des parents à affronter des devoirs et les dilemme éthiques de la profession, à gérer sa propre formation à s'impliquer dans la formation des autres enseignants/tes (Communauté d'apprentissage des maîtres).

### **Des caractéristiques d'un enseignant de qualité**

- Développer une vocation pour les métiers
- Développer la quête permanente de culture générale
- Avoir l'amour des apprenants
- Etre assidu et ponctuel

- Etre attentif aux élèves et à chacun des élèves
- Etre courtois vis-à-vis des apprenants, des collègues et des parents.
- Etre équitable entre les apprenants
- Savoir travailler en équipe
- Etre disponible et ouvert
- Avoir l'amour des apprenants
- Etre un modèle
- Etre capable de traduire en acte les formations reçues
- Etre capable de valoriser le savoir et les avis de l'apprenant
- Donner à l'apprenant le goût du travail bien fait
- Donner à l'apprenant le sens de l'assainissement de son cadre de vie
- Développer chez l'apprenant le goût du travail personnel
- Mettre en confiance l'apprenant
- Développer les activités extra scolaires
- Avoir la conscience professionnelle

### Des défis de formation continue et initiale

- La maîtrise des contenus académiques,
- La didactique des disciplines
- L'intégration des disciplines
- le développement des compétences psychopédagogiques
- la gestion des programmes
- la gestion de la classe
- la gestion des ressources
- l'évaluation des apprentissages

- La maîtrise et l'intégration des savoirs locaux transférables.
- La bonne aptitude physique
- Le développement de la promotion des valeurs sociales, le respect de la dignité, de la personne pour se faire distinguer dans son milieu par de bonnes habitudes.

Du portrait robot d'un bon enseignant (A placer sur la couverture de la plaquette)

Domaine	Principe de base	Compétences opérationnelles	Conseils pratiques	Défis à relever		
				Sortant des IFM	SARPE	ECOM
Tête	Etre bien formé et disponible. Savoir bien communiquer. Etre un modèle	Maîtriser la transcription de la langue nationale. Maîtriser les disciplines et leurs didactiques. Maîtriser les techniques et méthodes d'enseignement.  Maîtriser les concepts du VIH/SIDA.  Maîtriser l'éthique genre.	Etre disponible à recevoir la formation initiale et continue. Etre disponible à traduire en acte les formations reçues.	Améliorer l'encadrement pédagogique. Maîtriser des innovations pédagogiques.	Améliorer l'encadrement pédagogique. Maîtriser les innovations pédagogiques. Renforcer la formation initiale.	Renforcer la formation académique. Renforcer la didactique des disciplines. Améliorer l'encadrement pédagogique. Maîtrise des innovations pédagogiques

<p><b>Cœur</b></p>	<p>Etre motivé pour enseigner. Avoir l'amour du métier et des apprenants. Etre patient. Etre un modèle</p>	<p>Avoir le goût de l'organisation de la gestion de la classe.</p>	<p>Il faut que l'enseignant sache capter l'affection et l'attention des apprenants et doit savoir valoriser le savoir et les avis des apprenants pour leurs donner plus de confiance et de fierté en eux-mêmes.</p>	<p>Développer l'amour du métier de la vocation. Amour des apprenants.</p>	<p>Développer l'amour du métier de la vocation. Amour des apprenants</p>	<p>Développer l'amour du métier de la vocation. Amour des apprenants</p>
<p><b>Mains</b></p>	<p>Avoir une bonne aptitude physique. Avoir le goût et l'engagement pour le travail manuel.</p>	<p>Savoir bien écrire. Savoir bien dessiner. Savoir bien bricoler. Savoir concevoir, préparer, planifier des activités d'apprentissage. Savoir travailler en équipe.</p>	<p>Donner aux apprenants le goût de la méthode et du travail bien fait. Donner aux apprenants le sens de l'assainissement de son cadre de vie. Donner aux apprenants le goût de travail autonome.</p>	<p>Cultiver la pratique. Gestion de la classe. Habileté.</p>	<p>Renforcer la didactique des disciplines. Renforcement de la législation scolaire et de la morale professionnelle</p>	<p>Renforcer la didactique des disciplines. Renforcement de la législation scolaire et de la morale professionnelle</p>

<p>Pieds</p>	<p>Avoir le goût pour le déplacement /mobilité. Etre ouvert aux innovations pédagogiques être physiquement apte.</p>	<p>Savoir danser. Maîtriser la gymnastique. Savoir faire de la classe promenade. Savoir conduire des excursions scolaires. Avoir un penchant fort pour la découverte : Nature et environnement de l'apprenant.</p>	<p>Mettre en confiance l'apprenant.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire le suivis</li> <li>- Intégration dans le milieu</li> <li>- Développement des valeurs sociales. – Développement du goût de la découverte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire le suivis</li> <li>- Intégration dans le milieu</li> <li>- Développement des valeurs sociales. – Développement du goût de la découverte</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire le suivis</li> <li>- Intégration dans le milieu</li> <li>- Développement des valeurs sociales. – Développement du goût de la découverte</li> </ul>
--------------	--	--	---	--	---	---

#### Annexe IV : Stratégie de communication

La présente stratégie de communication présente les principales cibles à atteindre et les activités à mener pour assurer une communication très efficace autour du profil d'un enseignant de qualité.

Cibles	Activités	Moyens	Observations
Enseignants	Formation, conseils pédagogiques, C.A, rencontres sectorielles, conférences pédagogiques, traduction en langue nationale	Formation, télévision radios, presse écrite	
APE/CGS/AME	Formation, réunions, AG, traduction en langue nationale	Formation, télévision radios, presse écrite, communicateurs traditionnels, prospectus.	
ELEVES/ AEEM	AG ; traduction en langue nationale	Prospectus, presse audio visuelle sketch	
AUTORITE VILLAGEOISE ET COMMUNALE	AG Conseil communal sketch	Sketch, radio, TV	
ONG/SOCIETE CIVILE	Rencontres sectorielles formations	Sketch, communication audio-visuelle	

SYNDICATS	Formations, rencontres AG, conférences.	Presse écrite prospectus	
POLITIQUE	AG, conférences sessions de formation	Presse écrite et audio visuelle, prospectus	
PRESSE	Formation conférences de presse.	Journaux TV, Radio	

## **Annexe V: Liste des personnes rencontrées**

### **1. Région de Koulikoro**

<b>Prénom et nom</b>	<b>Position</b>	<b>Adresse</b>
Mme Keita Maria Diarra	Directrice	IEP, Kati
Cheick Oumar Coulibaly	Directeur Adjoint	IEP, Kati
Boubacar Traoré	2eme adjoint	Mairie de Kati
Ahmadou Cissé	Enseignant	IEP, Kati
Aminata Traoré	Enseignante	IEP, Kati
Moussa Coulibaly	Enseignant	IEP, Kati
Koni Coulibaly	Élève	IEP, Kati
Bourama Sangaré	Élève	IEP, Kati
Moussa Traoré	Élève	IEP, Kati
Kadidia Traoré	Élève	IEP, Kati
Coumba Cissé	Élève	IEP, Kati
Nieba Dabo	Élève	IEP, Kati

### **2. Région de Kayes**

<b>Prénom et nom</b>	<b>Position</b>	<b>Adresse</b>
Paul Keita	Coordinateur	Fandeema – Tél. 76 03 32 23
Moussa Diakité	Directeur d'école	Khasso III – Tél. 76 46 72 68

Yamadi Cissé	Enseignant	Khasso I – Tél. 76 46 72 68
Assetou Soumaré	Directrice	Khasso I
Coumba Kanté	Enseignante	Khasso I
Baka Cissoko	Président	Comité de gestion scolaire Kayes
Diakaridia Koné	Secrétaire général	Mairie, Kayes
Abdoulaye Traoré	Élève	Khasso III
Dada Dia	Élève	Khasso I
Fatoumata Dansoko	Élève	Khasso III
Zeinabou Sam	Élève	Khasso I
Niaga Sacko	Élève	Khasso I
Niagalé Macalou	Élève	Khasso III
Bah Haidara	Élève	Khasso III
Mamadou Diakité	Élève	Khasso III

### 3. Région de Sikasso

Prénom et nom	Position	Adresse
Diakala Diarra	Coordinateur SSA/Passerelle	GRAADEC 66 78 90 61
Lassine Traoré	Coordinateur	IREM Mali 21 62 24 82
Tiefing Koné	Directeur d'école	Sikasso AI 79 10 93 72
Youssef Ballo	Premier secrétaire à l'organisation	APE Primaire Sikasso

Salimata Sanogo	Directrice d'école	École communautaire de Kouloussandougou
Adama Diamoutène	Enseignant	École communautaire de Kouloussandougou
Salifou Bayoko	Enseignant	École Communautaire de Kouloussandougou
Bréhima Dembélé	Enseignant	École communautaire de Kouloussandougou
Mamadou Doumbia	Directeur	École communautaire de Longorola
Madame Bouaré Awa Coulibaly	Enseignante	École communautaire de Longorola
Chaka Sanogo	Enseignant	École communautaire de Longorola
Mme Kétio Coulibaly	Enseignant	École communautaire de Longorola

ANNEXE VI : Liste des membres de la commission scientifique

N°	Prénoms et nom	Poste et structure	Email	Téléphone
1	Douga Sissoko	SNEC/Conseiller pédagogique	<a href="mailto:dougapro@yahoo.fr">dougapro@yahoo.fr</a>	76460337
2	Mamadou Diawara	SNEC/Directeur		76390124
3	Abdoul Baky Maiga	COSC EPT/ Secrétaire Général	<a href="mailto:maigaboul@yahoo.fr">maigaboul@yahoo.fr</a>	79068756
4	Ahmadou Maïga	MEALN/DNEB		76309124
5	Mamadou Coulibaly	MEALN/DNEB	<a href="mailto:mamadoucoul1954@yahoo.fr">mamadoucoul1954@yahoo.fr</a>	66722999
6	Jean Samaké	FEN		76331625
7	Seydou Koïta	SNEC		73092754
8	Maouloud Ben KATTRA	SNEC	<a href="mailto:kattramaouloud@yahoo.fr">kattramaouloud@yahoo.fr</a>	76441201
9	Fodé Keïta	DNEB	<a href="mailto:fodekeita506950@yahoo.fr">fodekeita506950@yahoo.fr</a>	66627880

10	Malick Traoré	SNEC/Directeur	<a href="mailto:malicktosso@yahoo.fr">malicktosso@yahoo.fr</a>	66719463
11	Kadiatou Baby	COSC EPT/ Président		76413768
12	Cheick Oumar Coulibaly	TEP/Directeur adjoint	<a href="mailto:cheickcoul61@yahoo.fr">cheickcoul61@yahoo.fr</a>	78164847
13	Abdramane Togo	COSC EPT/chargé de programme	<a href="mailto:abdramanetogo@yahoo.fr">abdramanetogo@yahoo.fr</a>	66745106

**Annexe VII : Liste des participants à l'atelier de validation du profil enseignant**

N°	NOM ET PRENOM	STRUCTURE	FONCTION	TEL
1	Abdoul Baky Maïga	COSC EPT	S.G	79068156

2	Noumory Koumaré	CNE	Enseignant	76082734
3	Fatoumata Konaré	CNE	Enseignante	76361921
4	Boureïma Boïté	AEBRG	Professeur	76453337
5	Souleymane Kanté	World Education	Directeur	20201559
6	Faraba Mamadou Dieffaga	DNEB	Enseignant	66765536
7	Teybou Bolly	DNEB	Enseignant	79063112
8	Touré Korotoumou Sissoko	DNEB	Enseignante	66967908
9	Amadou Cissé	IEP	Chargé de communi	76389062
10	Fodé Keita	DNEB	Chargé de suivi	66627880
11	Maouloud Ben Kattrra	SNEC	Chargé éducation	76441201
12	Maiga Kdiatou Baky	COSC EPT	Présidente	76413768

13	Mamadou Coulibaly	DNEB	Chef Section Ecoles Publiques Communautaires	66722989
14	Pierre Saye	World Vision	Responsable Plaidoyer  World Vision Pierre-saye@wvi.org	76118585
15	Malik Traoré	SNEC	Directeur d'Ecole makicktosso@yahoo.fr	66719463
16	Sadia Magassouba	GADS-Mali	Coordinateur « Mots imprimés » gads@afribone.net.ml	76421721
17	Douga Sissoko	Conseil Pédagogique CAP de kalaban Coura	CP dougapro@yahoo.fr	76460337
18	Famoro Kéita	RASDEC-Mali	Président famorokeita@yahoo.fr	66762059
19	Mamadou Diallo	CAP Faladiè	CP	76320072

20	Ba Hamady	IFM-JN Bamako	Professeur bigjoba@yahoo.fr	66761449
21	Dembélé Fadiala	IFM-JN Bamako	Directeur des Etudes fadiosm@yahoo.fr	76437520
22	Habsatou A Touré	CADEX	Assistante habsatoua@yahoo.fr	75174687
23	Adama Moussa	CADEX	Consultant Adamamoussa69@yahoo.fr	76041046
24	Mohamed Guiteye	COSC-EPT	Comptable facmoh@live.fr	76457777
25	Tibou Telly	SNEC	Secrétaire Général tiboubastelly@yahoo.fr	76108235
26	Mahamadou Ongoiba	COSC-EPT	Coordonnateur Maha05ong04@yahoo.fr	65837469

27	Yaye Astou Diarra	COSC-EPT	Gestionnaire Financière dyayeastouaida@yahoo.fr	66797546
28				
29				

### VIII. Synthèse des stratégies régionales pour la diffusion de la plaquette

NIVEAUX	ACTIVITES	STRATEGIES	RESPONSABLES	PUBLIC CIBLE	FINANCEMENT
Central	Ateliers de restitution. Conférence de presse. Mise à disposition et multiplication de la plaquette. Activités d'information et de	Organisation de session. Débats télévisés (à l'écoute de l'école). Presse écrite. Spots publicitaires. Affiches.	MEALN /DNEB COALITION EPT SNEC	Responsables de structures. Agents de structures. Société civile.	MEALN SNEC COALITION EPT

	sensibilisation.				
A E	Ateliers.  Mise à disposition et distribution de la plaquette.  Activités d'information et de sensibilisation.	Organisation et sensibilisation.  Distribution de la plaquette.  Journal de l'AE	DAE	Agents AE  DCAP  CP  Société civile  Syndicats  Collectivités	MEALN  SNEC  COALITION EPT
CAP	Ateliers.  Distribution.  Activités d'information et de sensibilisation.	Organisation de sessions.  Distribution de la plaquette.  Lettres circulaires, réunions, conférences pédagogiques.	DCAP	DE  Enseignants  CGS  APE  CT	MEALN  SNEC  COALITION EPT
COLLECTIVITES	Restitution.  Distribution de plaquettes.  L'information et sensibilisation.	Session.  Distribution.  Réunion d'information et de sensibilisation, presse écrite et parlée.	Conseillers  Partenaires  Agents  Société civile		MEALN  SNEC  COALITION EPT



COSC EPT/SNEC  
 PROJET:PROFIL ENSEIGNANT  
 N°PROJET: MAL 505809-0008418

Liste de Présence

Atelier de restitution du Profil enseignant dans le District de Bamako

N°	Nom et Prénoms	Fonction et structure	Email	Téléphone
1	Seydou Koita	SNEC	-	73092754
2	Modibo Doumbia	SNEC	-	76078236
3	Mamadou Kanté	DCAP Adjt Torokoro	<a href="mailto:dakaya3@yahoo.fr">dakaya3@yahoo.fr</a>	79086125
4	Cissé Aye Diallo	SNEC		76187607
5	Ouatara Aminata Coulibaly	CP CAP Djélibougou		66735066
6	Kadidia G Camara	CP CAP Banankabougou		66727375
7	Fatimata Diakité	Adjointe DAE Rive Droite		66794465
8	Soumana Niaré	DCAP Kalabancoura	<a href="mailto:niaresoumana@yahoo.fr">niaresoumana@yahoo.fr</a>	66797072
9	Fablan Doumbia	DACAP/Sebenikoro		76041732
10	Sacko Danguiba	Mairie C II	<a href="mailto:danguibasacko@yahoo.fr">danguibasacko@yahoo.fr</a>	76195325
11	Sissoko Douga	CP CAP Kalabanoura		76460337
12	Adama S Koné	CP CAP Bozola		76123177
14	Moussa Diallo	Agent de Grade Banlieue	<a href="mailto:diallo,moussa67@yahoo.fr">diallo,moussa67@yahoo.fr</a>	76073454
15	Abdoul baky Maiga	COSC-EPT	<a href="mailto:maigabdoul@yahoo.fr">maigabdoul@yahoo.fr</a>	79068756
16	Tibou Telly	Secrétaire Général SNEC	<a href="mailto:snec@sotelma.net.ml">snec@sotelma.net.ml</a>	
17	Mamadou Coulibaly	Cef Section EP et Communautaires	<a href="mailto:mamadoucoul1954@yahoo.fr">mamadoucoul1954@yahoo.fr</a>	66722999
18	Sadia magassouba	Coordinateur ONG GADS	<a href="mailto:gadsmali@afribone.net.ml">gadsmali@afribone.net.ml</a>	66734497
19	Mme Traoré Minata Coulibaly	Directrice Adjointe CAP Centre Commercial		66883141

20	Mme Touré Mariam Ouane	DCAP / Bmako Coura	<a href="mailto:ouanemariam@yahoo.fr">ouanemariam@yahoo.fr</a>	76022661
21	Néguédougou Sanogo	DCAP/Hippodrome	<a href="mailto:sneguedougou@yahoo.fr">sneguedougou@yahoo.fr</a>	76364261
22	Famousa Samaké	DG/IFM-JNB		76395843
23	Abdoulye Macko	Yeleen Bulon	<a href="mailto:ablomacko@hotmail.com">ablomacko@hotmail.com</a>	76399005
24	Abdramane Togo	COSC-EPT	<a href="mailto:aadec@afribone.net.ml">aadec@afribone.net.ml</a>	20292422
25	Ibrahime H, Dicko	DCAP/Lafiabougou	<a href="mailto:ibsabadou@yahoo.fr">ibsabadou@yahoo.fr</a>	76413181
26	Mahamadou Ongoiba	Coordonnateur/COSC-EPT	<a href="mailto:maha05ong04@yahoo.fr">maha05ong04@yahoo.fr</a>	65837469
27	Mohamed Djiteye	Secrét/ Compt / COSC-EPT/Mali	<a href="mailto:facmoh@live.fr">facmoh@live.fr</a>	66947389
28	Mamadou Diawara	Directeur.Formatteur / SNEC		76390124
29	Malick Traoré	Directeur.Formatteur / SNEC	<a href="mailto:Malicktosso@yahoo.fr">Malicktosso@yahoo.fr</a>	66719463
30	Famoro Kéita	Président du RASDEC-Mali	<a href="mailto:famorokeita@yahoo.fr">famorokeita@yahoo.fr</a>	66762059
31	Mme Traoré Yaye Malon Diawara	Secrétaire à l'éducation et à la Culture BEN-CAFO	<a href="mailto:toureyayemad@yahoo.fr">toureyayemad@yahoo.fr</a>	76101540
32	Maouloud Ben Kattrra	CP/COSC-EPT	<a href="mailto:kattramaouloud@yahoo.fr">kattramaouloud@yahoo.fr</a>	76441201
33	Modibo Sissoko	CP/CAP Banankabougou		79480208
34	Aliou H. Maiga	CP/CAP Diélibougou		74688359
35	Mahamadou Diawara	Conseiller Communal / Commune III Bamako		76127886
36	Sikabar Idrissa Maiga	Chauffeur /COSC-EPT	<a href="mailto:chikabar@live.fr">chikabar@live.fr</a>	76303011

COSC EPT/SNEC

PROJET:PROFIL ENSEIGNANT

N°PROJET: MAL 505809-0008418

Liste de Présence

Atelier de restitution du Profil enseignant dans la région de Kidal

N°	Nom et Prénoms	Fonction et structure	Email	Téléphone
1	Armand Dembélé	CAP	-	
2	Sékouba Dembélé	AR KI	-	
3	Houseyni Kodio	SNEC		
4	Lahbib Cita	Assenblée Regionale		
5	Mahamdou Ag Idoual	Directeur Agharous		
6	Hameye Mahamane	SNEC		
7	Salouhou Djitteye	Enseignant LAAIK		
8	M'Barakou Mahamane	EFFAD		
9	Baba Ahmed Ag Attagh	CR EPT		
10	Mohamed Touré	Enseignant		
11	Abdoul Malick Maiga	Président CR EPT		
12	Mahamar Ibrahim	ONG AEDS		
14	Ibrahim Kangaye	Enseignant	-	
15	Mohamed Hady Barry	Segal Conseil de Cercle		
16	Abdoul Nasser Maiga	SYCEF	-	
17	Djibrila Samaké	Enseignant		
18	Mahamadou Djiri	SYCEF		
19	Daouda Konaté	Conseil de Cercle		
20	Omar Sissoko	Enseignant		
21	Adama Diarra	AE		

22	Ag Elmilick Hartata	AE		
23	Abdoul Aziz Salihou	Cap	-	
24	Saoudette Bika	CAP		
25	Ballé Niaré	Participant		
26	Mahamoudou Keita	CAP		
27	Niouka Boré	Lycée		
28	Malick Maiga	CR EPT		
29	Abdoul Baky Maiga	COSC EPT		
30	Mamadou Coulibaly	DNEB		
31	Ould Salem Boubacar	Participant		
32	Yehiya Hamadi Maiga	IFM		
33				
34				
35				

COSC EPT/SNEC

PROJET:PROFIL ENSEIGNANT

N°PROJET: MAL 505809-0008418

Liste de Présence

Atelier de restitution du Profil enseignant dans la région de Gao

N°	Nom et Prénoms	Fonction et structure	Email	Téléphone
1	Abdoul Baky Maiga	COSC EPT	-	79068756
2	Mamadou Coulibaly	MEALN/DNEB	-	66722999
3	Seydou Hamma Maiga	SYCEF		75125421
4	Ousmane Ag N Yattara	CP CAP Gao		66812796
5	Ibrahim wélé	Directeur Sosso S/C		79203548
6	Boubacar Ahmadou Maiga	SNEC		76177345
7	Zina Coulibaly	DCAP adjt Gao		79328261
8	Ismaril Ag Mohamed	Assenblée Régionale		76185500
9	Abdoul Aziz Ag Alwaly	CR EPT	<a href="mailto:agalwaly@yahoo.fr">agalwaly@yahoo.fr</a>	76046428
10	Soumeylou Soumaré	Coordination Regionale ONG		76052008
11	Mme Touré Koumba Maiga	Conseillère municipale Gao		76176272
12	Mme Maiga Aïssata Touré	Directrice Gadeye A		76278029
14	Idrissa Koné	AE	-	75295262
15	Sadou Hassane Maiga	CR EPT		76383859
16	Mohamed Assalek	SYLDEF	-	76177398
17	Mme Alhoussouna Touré	CP CAP Gao/SNEC		79088708
18	Alassane Ibrahima	CR EPT		66806041
19	Mme Alhoussouna Touré	AE		76051827
20	Lassine Maiga	Directeur Sosso B		76077131
21	Ahmadou Maiga	Directeur Aljanabandia C		75320520

22	Zalihatou Ayouba	CAFO		75187210
23	Aïssata Chabou	SYLDEF	-	76852168
24	Oumar Sidibé	SNEC		68236576
25	Alimatou Konaté	Enseignante		73446658
26	Toumani Fané	Directeur d'école		73126798
27				
28				
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

COSC EPT/SNEC

PROJET:PROFIL ENSEIGNANT

N°PROJET: MAL 505809-0008418

Liste de Présence

Atelier de restitution du Profil enseignant dans la région de Tombouctou

N°	Nom et Prénoms	Fonction et structure	Email	Téléphone
1	Berté Fatogoma	DAE Adjt	-	66788925
2	Youssouf Mossa	IFM	-	76174124
3	Amed Alhanafi	Prof Hégu/Tombouctou		76208876
4	Salem Ould Elhadj	Enseignant à la retraite		79407926
5	Alhad ag Zéda Traoré	CP Cap Tbctou		76270996
6	Mme Cissé Fadimata Gassamba	CP Cap Tbctou		76088218
7	Mme Chabane Aïchatou	SNEC		76048002
8	Asoumane Touré	SG CR EPT		76145871
9	Harandé Touré	Directeur d'école		76023567
10	Ahmed Ben yehiha	Fen		75464913
11	Moulaye I Haidara	UNTM		79151389
12	Mohamed Almouloud	CR EPT		76169419
14	Alhousseini Sidibé	Fen	-	76495424
15	Mamadou Coulibaly	MEALN/DNEB		66722999
16	Abdoul Baky Maiga	COSC EPT	-	79068756
17	Hamza L Maiga	Président CR EPT	<a href="mailto:hamza20fr@yahoo.fr">hamza20fr@yahoo.fr</a>	76041989
18	Baba Mama	CR EPT		76043972
19	Kalifa Ag Imama	Maire Adjt		76050945
20	Hawoïssa Bocar	SNEC		76050945
21	Youssouf Ag Ibrahim	Fen		79429601

22	Mahamane Alidji Touré	UNREC		76270921
23	Mohamed Ag Akalaminak	CDEB/AET	-	79416754
24	Agaïchatou N Maïga	CR EPT		76111444
25	Aïmrabiadou Ousmane	Enseignant		76233349
26	Soufiana Mahamane	Directeur d'école		76424312
27	Alhousseini Arouna	CR EPT		79063322
28	Attaher Ag Mohamed	CAP		
29	Zeïnabou A Sadia	SNEC		74600510
30	Ahmed Ag Ousmane	IFM		79694202
31	Ibrahim Touré	Hégire		66704328
32	Abdoul Aziz Maïga	Hégire		62303349
33				
34				
35				

COSC EPT/SNEC

PROJET:PROFIL ENSEIGNANT

N°PROJET: MAL 505809-0008418

Liste de Présence

Atelier de restitution du Profil enseignant dans la région de Mopti

N°	Nom et Prénoms	Fonction et structure	Email	Téléphone
1	Ali A Dicko	SG CR EPT	-	76199542
2	Abdoul Baky Maïga	COSC EPT	-	79068756
3	Mamadou Coulibaly	MEALN/DNEB		66722999
4	Maouloud Ben Kattrra	CP/SNEC		76441201
5	Abdoulaye Kassé	DCAP adjt/Mopti		66724746
6	Mody Cissé	AE		66797250
7	Younoussou S Maïga	AE		76032861
8	Seydou Traoré	Coord Rég SYCEF		75421394
9	Seydou Goro	SNEC		76320502
10	Souleymane Konaté	SNEC		76286169
11	Aïssata Souba Diarra	SYCEF		75430482
12	Abdoulaye Dara	SYCEF		76032858
14	Yamadou Sangaré	SNEC	-	76189437
15	Mohamed H Cissé	SYLDEF		79496784
16	Abdoulaye Sangaré	Directeur d'école	-	75225593
17	Drissa Traoré	DCAP adjt/Sevaré		79022166
18	Mohamadin Ousmane	Representant Prefet		76675456
19	Apome Djimdé	IFM		66537036
20	Alassane Sonta	IFM		73353097
21	Mme Djita Sissoko	CR EPT		76117683

22	Idrissa Guindo	SYNTEC		66982411
23	Amadou BAM	chargé de programme/Delta S		79075708
24	Sory Ibrahima Tapo	DE RC IV /D Coordinateur Mopti		76036063
25	Ogossagou Doumbo	CR EPT		21420052
26	Ibrahim M Maiga	Président CR EPT	<a href="mailto:ibra_maiga43@yahoo.fr">ibra_maiga43@yahoo.fr</a>	76015108
27	Tata Touré	CR EPT		76145983
28	Amayoko Guindo	Conseil Régional Mopti		69880991
29	Allaye Dougnon	SG Assemblée Regionale		
30	Fidel Dara	CR EPT		
31	Dramane Touré	CR EPT		76833450
32	Ibrahim Maiga	COSC EPT		
33				
34				
35				

COSC EPT/SNEC

PROJET:PROFIL ENSEIGNANT

N°PROJET: MAL 505809-0008418

Liste de Présence

Atelier de restitution du Profil enseignant dans la région de Ségou

N°	Nom et Prénoms	Fonction et structure	Email	Téléphone
1	Mamadou Coulibaly	DNEB/MEALN	-	66722999
2	Leopold Diarra	Président CR EPT	<a href="mailto:leopolddiarra@yahoo.fr">leopolddiarra@yahoo.fr</a>	66724341
3	David Dembélé	CR EPT		74533401
4	Yacouba Badiè Coulibaly	CR EPT		75199407
5	Olivier Diarra	Syntec Enseignant		75248887
6	Alphonse Konaté	Directeur Enseignement catho		79111596
7	Abdourahamane Aliou	SYLDEF		76194800
8	Moussa Togola	BB 2è C A Directeur		75043392
9	Mamadou Santara	AE		66803992
10	Fatimatou Sangaré	AE		66794650
11	Kadiatou Koné	AE		66988089
12	Sanogo Tiékoro	SYNTES		76062287
14	Amouyou Dolo	CAP	-	76361143
15	Mamady A Thieoro	Directeur d'école		76417060
16	Adama Traoré	Enseignant	-	76170672
17	Moussa Bouaré	Assemblée Régionale		66769185
18	Oumar Traoré	CR EPT		76380879
19	Issa Sidibé	Assemblée Régionale		75432146
20	Fatoumata Sogoba	CR EPT		66879836
21	Fatoumata Guindo	CR EPT		76074421

22	Antandou Ouologuem	CGS		79368642
23	Mme Djénéba Tangara	Conseil de Cercle	-	66723964
24	Mamadou Traoré	Conseil de Cercle		79111281
25	Mme Dalla Diallo	AE		66945909
26	Yaya Aw	FEN		75029834
27	Maouloud Ben Kattrra	CP/SNEC		76441201
28	Abdoul Baky Maiga	COSC EPT		79068756
29	Abdourhamane Maïga	CAP		78100068
30	Adama Coulibaly			76124465
31				
32				
33				
34				
35				

COSC EPT/SNEC

PROJET:PROFIL ENSEIGNANT

N°PROJET: MAL 505809-0008418

Liste de Présence

Atelier de restitution du Profil enseignant dans la région de Sikasso

N°	Nom et Prénoms	Fonction et structure	Email	Téléphone
1	Mamadou Coulibaly	DNEB/MEALN	-	66722999
2	Koké Fané	AE	-	76127269
3	Zié Bengaly	AE		79134649
4	Tidiane Nimaga	Mairie		66802741
5	Youssef D Bengaly	SYLDEF		66897894
6	Sidiki Traoré	CR EPT		66725056
7	Lassine Traoré	CR EPT		66789061
8	Fatoumata Diarra	CAP II		76217364
9	Diawoye Touré	SYLDEF		76212779
10	Bakary Koné	IFM		79140261
11	Fassara Sissoko	IFM		76013267
12	Zié Coulibaly	Directeur d'école Baboubott		76053256
14	Kayo Traoré	Directeur d'école	-	73320233
15	Mory Bengaly	Conseil de Cercle		76142902
16	Sourakata Djim	CR EPT	-	76014193
17	Alou Coulibaly	SYLDEF		76196613
18	Adama Aguibou	CAP I		79429713
19	Ratamata Abdoulaye Sylla	SNEC		66793687
20	Alassane Doura Maïga	SNEC		79431032
21	Fatoumata Berthé	Secrétaire Chargé de plaidoyer		76377133

22	Karifa Dembélé	1er vice président Conseil de Cercle		76013324
23	Mah Berté	CR EPT		66794684
24	Dramane Djiguiba	secetaire général CR EPT		66516869
25	Modibo Diallo	SNEC		76294984
26	Samba Sanogo	Assemblée Regionale		73291636
27	Maouloud Ben Kattrra	CP/SNEC		76441201
28	Abdoul Baky Maiga	COSC EPT		79068756
29	Diakaliya Diarra	CR EPT		79364003
30	Mme Kani Sissoko Konaté	DG IFM		66729267
31	Seydou Diarra	CR EPT		
32	Baba Diawara	CR EPT		
33				
34				
35				

COSC EPT/SNEC

PROJET:PROFIL ENSEIGNANT

N°PROJET: MAL 505809-0008418

Liste de Présence

Atelier de restitution du Profil enseignant dans la région de Koulikoro

N°	Nom et Prénoms	Fonction et structure	Email	Téléphone
1	Lassiné Mariko	CR EPT /Président APE Régionale	<a href="mailto:lassinemariko@yahoo.fr">lassinemariko@yahoo.fr</a>	76084706
2	Mamoudou Sidibé	Sec Général Conseil de Cercle	<a href="mailto:sidibemamoudou90@yahoo.fr">sidibemamoudou90@yahoo.fr</a>	76362157
3	Harouna Traoré	AE Koulikoro		76041804
4	Aoua Kané	SNEC	<a href="mailto:aou,kane@yahoo.fr">aou,kane@yahoo.fr</a>	76012612
5	Mousouina Yattassaye	Directrice de Centre 1er cycle B		79025974
6	Fanhiri Konaté	AE Koulikoro		75247589
7	Pébédoli Seydou Coulibaly	Enseignant		66044064
8	Brahima S Sissoko	Enseignant/FEN		75232839
9	Ali Samba Diallo	SG FEN		69625828
10	Kassoum Coulibaly	MSC/ FEN		76068456
11	Moussa A Diarra	SNEC		76025899
12	Soufiane D Touré	DCAP Adjoint		76182618
14	Mamoudou Kebé	SNEC	-	76176304
15	Fatoumata Ballo dite Niama	CR EPT		79126226
16	Moussa B Diallo	Président CR EPT	<a href="mailto:mbdiallo09@yahoo.fr">mbdiallo09@yahoo.fr</a>	76434913
17	Oumar Dia	2ème Vice président C,Cercle		76383492
18	Aboubacar Kané	CR EPT		76166758
19	Mamadou Coulibaly	MSCA		76285040
20	Seydou Fofana	MSC Directeur d'école		76285040

21	Balla Keita	CR EPT		75402809
22	Abdoul Baky Maiga	COSC EPT		79068756
23	Mamadou Coulibaly	Point Focal DNEB		66722999
24	Maouloud Ben Kattrra	SNEC/PC		76441201
25	Djigui Fané	CR EPT		73100058
26	Dalla Sissoko	CR EPT		75456783
27	Aminata Touré	CAFO		
28	Kané Aboubacar	CR EPT		73784828
29				
30				
31				
32				
33				
34				
35				

COSC EPT/SNEC

PROJET:PROFIL ENSEIGNANT

N°PROJET: MAL 505809-0008418

Liste de Présence

Atelier de restitution du Profil enseignant dans la région de Kayes

N°	Nom et Prénoms	Fonction et structure	Email	Téléphone
1	Traoré Demba	Directeur d'école		76044547
2	Dembélé Bruno Mallé	Conseiller aux sports CAP K		76161570
3	Diakité Habibatou	Directrice d'école		76369244
4	Coulibaly Oumar	Directeur d'école		66072504
5	Tina Niassan	Professeur IFM		76162038
6	Amidou Traoré	Professeur IFM		76419892
7	Oumar Kamaté	Agent animateur Stop Sahel		76047277
8	Fama M Sacko	MSC SNEC		76466763
9	Koureich Baba	Directeur		79423053
10	Joachim Traoré	Secrétaire Général CC Kayes		66729617
11	Salimata Sissoko	Mairie		76395183
12	Dramane Sy	Mairie		66780798
14	Moussa Diakité	Président CR EPT Kayes	<a href="mailto:creptkayes@yahoo.fr">creptkayes@yahoo.fr</a>	76467268
15	Fodé Bougou Konaté	Coordinateur Stop Sahel		76012751
16	Samba Kanouté	SNEC		76395261
17	Amadou N'diaye	SNEC		79412303
18	Sékou Diarra	Conseiller CAP KRG		76467848
19	Oumar Kouyaté	Enseignant CAP RG		76012630

20	Oumar Sissoko	DCAP		66760687
21	Adama Konaté	SNEC		76466905
22	Mamadou Coulibaly	DNEB		66722999
23	Abdoul Baky Maiga	COSC EPT	<a href="mailto:maigabdoul@yahoo.fr">maigabdoul@yahoo.fr</a>	79068756
24	Maouloud Ben Kattrra	SNEC/CP		76441201
25	Mamadou Diarra	Conseiller du Cercle		76908926
26	Fanta Sylla	Directrice d'école		75187210
27	Mahamdou Traoré	Assemblée Régionale		73353032
28	Seyni Tounkara	Directeur Ecole		
29	Zoumana Sacko	Mairie		66950046
30	Idrissa Konaté	Fandement		74600710
31	Ali Touré	Assemblée Régionale		76454026
32	Issaka Coulibaly	Enda Tiers Monde		74601010
33				
34				
35				