



Internationale de l'Éducation



# Réduire les barrières pour les enseignants des écoles communautaires pour devenir des enseignants qualifiés



Adama Moussa, Consultant  
Rapport Final

Juillet 2011



Internationale  
de l'Éducation



# Réduire les barrières pour les enseignants des écoles communautaires pour devenir des enseignants qualifiés

Rapport Final

Adama Moussa, Consultant

Juillet 2011

# TABLE DES MATIERES

Liste des tableaux .....	4
<b>1. CONTEXTE</b>	
1.1 Méthodologie .....	5
1.2 Difficultés rencontrées .....	10
<b>2. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE</b>	
2.1 Offre de formation d'enseignants de qualité .....	11
2.2 Processus de définition du contenu et des trajectoires de formation continue .....	15
2.3 Rôle des IFM dans la formation des enseignants de qualité .....	19
2.4 Lien entre le référentiel de compétences et le profil enseignant de qualité.....	21
2.5 Position des syndicats sur le processus d'uniformisation des statuts : <i>"Tous les enseignants doivent avoir le même statut, quelque soit le profil"</i> .....	23
2.6 Le niveau de connaissance des enseignants, des critères d'uniformisation .....	24
2.7 Principaux gaps au niveau des enseignants communautaires pour satisfaire aux critères d'un enseignant de qualité.....	25
2.8 Les principaux acteurs qui investissent dans la formation continue des enseignants des écoles communautaires .....	27
2.9 Propositions des enseignants des écoles communautaires pour combler les gaps .....	29
<b>3. PRINCIPALES BARRIÈRES AUX ENSEIGNANTS DES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES POUR DEVENIR DES ENSEIGNANTS DE QUALITÉ</b>	
3.1 Un niveau de qualification à parfaire .....	31
3.2 Un plan de carrière à développer .....	34
<b>4. PRINCIPAUX LEVIERS POUR DEVENIR DES ENSEIGNANTS QUALIFIÉS</b>	
4.1 Le dialogue politique pour l'uniformisation des statuts .....	35
4.2 La mise en place d'un programme d'appui à la professionnalisation.....	37
4.3 Articulation avec le projet <i>"Éducateurs de qualité pour tous"</i> .....	38
<b>ANNEXES</b>	
ANNEXE I : SUPPORTS DE COLLECTE DES DONNEES .....	39
ANNEXE II : LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES .....	43

## LISTE DES TABLEAUX

<b>Tableau 1</b>	Structures de formation des enseignants .....	18
<b>Tableau 2</b>	Référentiel des compétences de l'enseignant malien .....	20
<b>Tableau 3</b>	Compétences attendues de l'enseignant malien .....	22
<b>Tableau 4</b>	Choix de statuts .....	25
<b>Tableau 5</b>	Situation des enseignants des Ecom par rapport au profil " <i>enseignant de qualité</i> " .....	25
<b>Tableau 6</b>	Principaux défis et propositions des enseignants .....	26
<b>Tableau 7</b>	Situation des enseignants des écoles communautaires au Mali .....	31
<b>Tableau 8</b>	Analyse comparative des différentes catégories d'enseignants par type d'école (1er cycle fondamental) .....	32
<b>Tableau 9</b>	Acquis et défis liés à la formation initiale des écoles communautaires selon la perspective des acteurs .....	33
<b>Tableau 10</b>	Transformation des écoles communautaires en écoles communales 2008-2009 ...	36
<b>Tableau 11</b>	Programme de formation proposée pour devenir un enseignant de qualité .....	37

# 1. CONTEXTE

Au Mali, le droit à l'éducation est confirmé dans les articles 17 et 18 de la Constitution de la République ainsi que par l'Article 11 de la Loi d'Orientation sur l'Éducation (Article n°99-046) et dans les autres documents de politique et de planification tels que le Cadre Stratégique de Croissance et de Réduction de la Pauvreté et le Programme Décennal de Développement de l'Éducation, un programme d'éducation décennal, lancé en 1998 et appliqué dans trois programmes consécutifs "PISE". Le gouvernement s'est fixé l'objectif de former chaque année 2 500 nouveaux enseignants du primaire. Ceci ne suffit pas réduire, voire combler la carence d'enseignants. Le Mali a besoin de 27 247 enseignants, soit une augmentation de 77% du nombre actuel. Ce nombre ne prend pas en compte le fait que la majorité des enseignants du Mali ne sont pas qualifiés. Le manque d'enseignants qualifiés s'élève à 43 350 – le double du nombre d'enseignants qualifiés en service actuellement. Seulement un quart des enseignants en service actuellement sont des femmes bien que les données du gouvernement indiquent que plus d'enfants restent à l'école lorsque l'enseignant est une femme, surtout les filles.

## 1.1 Méthodologie



*Séance sur l'exposé du contenu de la plaquette «Éducateur de Qualité»*

Dans le cadre de la réalisation de cette étude, les données ont été collectées au niveau de la revue documentaire et auprès des acteurs sur le terrain. La revue documentaire a permis de comprendre les principaux gaps et les données collectées ont servi pour l'élaboration des supports de données auprès des acteurs sur le terrain.



*Rencontre avec la commission régionale du suivi du Programme "Profil Éducateur de Qualité"*

La collecte des données terrain a été réalisée par une équipe de deux personnes par région. Il s'agit d'un consultant national et du point focal de la commission régionale de suivi de la diffusion de la plaquette «enseignant de qualité» au cours de la période de 13 au 20 juin 2011 dans les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso et Ségou. La grande majorité des enseignants des écoles communautaires se retrouve dans ces quatre régions. Les principaux acteurs rencontrés par région sont les suivants.

## **A. LES ENSEIGNANTS DES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES**

Il a été organisé au niveau de chacune des capitales régionales, un atelier d'une journée regroupant une cinquantaine d'enseignants des écoles communautaires. Ces enseignants ont été retenus en concertation avec les responsables des syndicats d'enseignants des écoles communautaires. Ces enseignants sont venus de tous les principaux centres d'animation pédagogique de la région. Les frais de transport et de restauration ont été pris en charge dans les frais de collecte de données de l'étude.

Au cours de l'atelier, le profil enseignant de qualité a été présenté pour servir de base de discussion sur les principaux défis des enseignants des écoles communautaires ainsi que les stratégies pour combler ces défis. Les questionnaires utilisés pour la collecte des données au niveau des enseignants, des syndicats et des responsables locaux ont permis de recueillir les principaux défis des enseignants des écoles communautaires pour devenir des enseignants de qualité. Ces défis, il faut le rappeler tournent autour du statut et des domaines de compétence de l'enseignant de qualité comme défini dans le profil "enseignant de qualité".

Au total, 200 enseignants ont été contactés au niveau des quatre régions. Les ateliers ont été co-animés par un consultant et le point focal de la commission régionale. Le principal support de collecte de données est fourni en annexe 1.

## B. LES SYNDICATS D'ENSEIGNANTS

Au niveau de chacune des régions, le consultant a organisé une rencontre sous forme de focus groupe (annexe 2) avec les responsables des enseignants des écoles communautaires pour recueillir la position des syndicats sur (i) l'offre de formation continue des enseignants en services dans les régions; (ii) la position des syndicats sur le processus d'uniformisation des statuts; (iii) les principaux gaps au niveau des enseignants communautaires pour satisfaire aux critères d'un enseignant de qualité et (iv) les principales stratégies pour combler ces gaps ainsi que (v) les principaux acteurs qui investissent dans la formation continue des enseignants des écoles communautaires.

*Focus groupe «Syndicats des enseignants»*

---

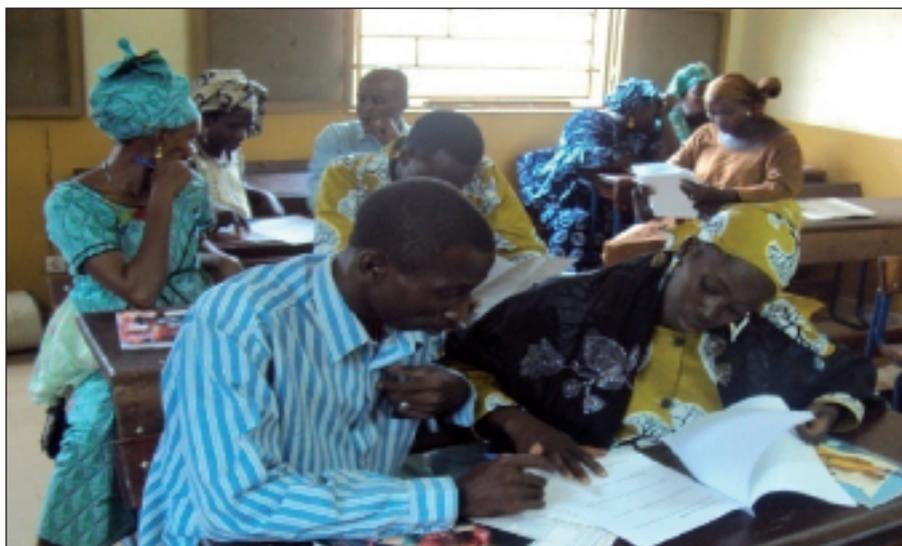


*Focus groupe des enseignants*

---

### C. LES RESPONSABLES DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION AU NIVEAU DE LA RÉGION

Au niveau de chaque région, le consultant a rencontré le responsable du Ministère de l'Éducation Nationale au niveau de l'Académie d'Enseignement de la Région en charge de la formation continue. Il faut noter que, dans le cadre de la formation continue des enseignants, il existe au niveau de chaque région, une base de données sur la formation des enseignants. Cette rencontre a permis de collecter auprès du responsable les informations sur (i) les données précises sur l'effectif actuel des enseignants des écoles communautaires; (ii) les principales formations reçues par les enseignants des écoles communautaires en lien avec le profil enseignant proposé; (iii) les barrières qui limitent l'accès aux enseignants des écoles communautaires aux propositions d'uniformisation ainsi que les pistes de stratégies et d'actions possibles pour supprimer celles-ci mais également d'examiner les possibilités de certification des formations; (iv) la performance des enseignants des écoles communautaires.



*Gros plan focus sur des enseignants des Ecom*

Par ailleurs, le consultant a organisé une rencontre d'échange avec le Directeur de l'Institut de Formation des Maîtres (IFM) pour comprendre l'articulation entre le profil enseignant tel que défini et le contenu du programme de formation des enseignants généralistes.

### D. LES RESPONSABLES DES COLLECTIVITÉS

8 La rencontre avec les responsables des collectivités notamment les maires des communes à concerné (i) les principaux critères de recrutement des enseignants des

écoles communautaires; (ii) les conditions de travail (grille salariale) et de promotion (plan de carrière); (iii) la performance des enseignants des écoles communautaires.



*Gros plan focus sur des enseignants des Ecom*

## **E. LES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS**

Le consultant a rencontré les principaux partenaires qui interviennent dans le domaine de la formation des enseignants qui ont été identifiés lors de l'atelier de sensibilisation. La rencontre a permis de comprendre les programmes en cours et les stratégies utilisées y compris le processus de sélection des enseignants et de définition du contenu du programme de formation.



*Gros plan focus sur des enseignants des Ecom*



## 1.2. Difficultés rencontrées

La principale difficulté rencontrée dans la collecte des données s'est située au niveau de la disponibilité des acteurs, notamment les responsables du Ministère de l'Éducation Nationale. L'étude s'est déroulée pendant la période de l'organisation des examens de fin d'année scolaire et la plupart des responsables de l'Académie d'Enseignement (AE) étaient dans les centres d'examen. Les consultants ont dû se déplacer dans les centres de correction pour les rencontrer et échanger avec eux. Cette difficulté a été néanmoins utilisée comme une opportunité car les consultants ont pu, en plus du représentant de l'AE, rencontrer les directeurs des centres d'animation pédagogique (CAP) qui avaient une connaissance beaucoup plus approfondie de la situation des enseignants des écoles communautaires car ils sont plus proches du terrain que l'Académie.

## 2. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Les résultats de l'étude sont présentés selon les principales questions de recherche. Il s'agit à la fois des données de la revue documentaire et celles collectées auprès des principaux acteurs.

### 2.1 Offre de formation d'enseignants de qualité

Selon le rapport statistique de l'UNESCO 2006, pour que le Mali atteigne l'Éducation Pour Tous en 2015, le pays doit augmenter son effectif d'enseignants à 82.200, soit un taux d'augmentation annuel de 10,7%. Le nombre total d'enseignants pour atteindre l'Éducation Pour Tous en 2015 est de 89/000 enseignants. Il existe une pénurie significative d'enseignants à cause de plusieurs facteurs combinés (les départs massifs à la retraite anticipée, la fermeture de la plupart des écoles de formation de maîtres à partir des années 1985, la faiblesse des salaires, etc.).

Pour combler le déficit en enseignants suffisamment formés, d'autres catégories d'enseignants avec une formation limitée ont été créées :

**Tableau 1 : Structures de formation des enseignants**

Catégorie	Cibles	Durée de la formation	Principaux Modules
IFM	Profil régulier (après 9ème D.E.F.)	4 ans	Les matières scolaires, les connaissances de base, la didactique des disciplines et les stages
	Profil Bac	2 ans	Idem
La Stratégie Alternative de Recrutement du Personnel Enseignant (SARPE)	Profil enseignant	45 jours	Matières scolaires, Connaissances de base, Didactique des disciplines
	Profil non enseignant		
(Généralistes...)	90 jours	Formation psychopédagogique et didactique des disciplines	
Enseignants des Écoles Communautaires	Enseignants non qualifiés	60 jours	Les matières scolaires les connaissances de base, la didactique des disciplines et les leçons d'essai
Communautés d'apprentissage	Personnels d'une école ou un ensemble d'écoles	Réunions-ateliers selon les besoins	Programmation des ateliers selon les besoins exprimés par les personnels. Formation par le Directeur d'école ou un collègue.

À l'heure actuelle, la proportion d'enseignants n'ayant pas reçu une véritable formation initiale constitue plus de la moitié du personnel enseignant du premier cycle du fondamental; ce sont des enseignants contractuels «*non professionnels*». La conséquence de la pénurie des enseignants a été surtout traduite par une faible couverture des différentes régions en personnel enseignant avec comme incidence une faible scolarisation des filles et garçons et un accroissement du personnel enseignant non qualifié avec la création des écoles communautaires.

Le Programme Décennal de Développement de l'Éducation (PRODEC) du Mali indique comme l'un de ses onze axes prioritaires une politique soutenue de formation des enseignants avec un objectif quantitatif de recrutement d'enseignant de 2.450 par an au fondamental, un recyclage de tous les enseignants en cours d'emploi (11.000 au fondamental, 2.304 au secondaire et 64 à l'enseignement normal) et un objectif qualitatif visant l'amélioration de la formation initiale et continue des enseignants.

Dans le cadre de la mise en œuvre d'un mécanisme de mise à niveau des enseignants (toutes catégories confondues), la Direction Nationale de l'Éducation de Base a élaboré un plan stratégique 2007-2010 de la formation des enseignants du fondamental qui prend en compte toutes les catégories d'enseignants évoluant dans le fondamental.

Ce plan, validé en décembre 2006, détermine pour les différentes catégories d'enseignants (sortants des IFM, contractuels de la SARPE, enseignants des écoles communautaires) les durées de formation continue, les modules et les coûts de la formation. Les buts du Gouvernement du Mali en matière de formation continue des maîtres ont été définis en 2003 comme suit<sup>1</sup>:

- réduire l'échec scolaire par l'amélioration des résultats des élèves;
- compléter la formation initiale et répondre à de nouveaux besoins;
- instaurer les communautés d'apprentissage qui permettront aux enseignants de travailler ensemble et de se perfectionner;
- améliorer le statut et la qualification professionnelle des enseignants.

Au niveau du PISE II, il est prévu les actions suivantes<sup>2</sup>:

- la formation d'environ 16.000 enseignants à raison de 20% d'enseignants chaque année, avec une moyenne de 20 jours par enseignant. Ce recyclage s'adressera à tous les enseignants, quels que soient leurs statuts (enseignants, encadreurs pédagogiques) et le type d'école (public, privé, laïc, communautaire, médersas);

<sup>1</sup> République du Mali, Ministère de l'éducation nationale : « Formation Continue des Maîtres. Programme de Formation », Bamako, Août 2006, p.2

<sup>2</sup> Rapport d'évaluation à mi-parcours de la seconde phase du Programme d'Investissement dans le Secteur de l'Éducation (PISE II) et de l'Initiative Fast Track », Bamako, Mars 2009. p.21.

- la définition et la mise en œuvre d'un mécanisme de mise à niveau des enseignants des écoles communautaires et ceux issus de la méthode SARPE et cela avec certification;
- le rapprochement du bénéficiaire de la formation du lieu de sa formation, toutes les fois que cela est possible;
- la mise en place de mécanismes de certification des formations (formations certifiantes) et de leur prise en compte dans le plan de carrière de l'enseignant;
- le renforcement des capacités de la Direction Nationale l'Éducation de Base (DNEB) dans la coordination et le suivi de la mise en œuvre de la politique de formation continue des maîtres, des services déconcentrés et des IFM pour la planification et la mise en œuvre des activités de formation aux niveaux régional et local;
- le suivi-évaluation de l'application en classe des formations reçues par les maîtres.

La nouvelle politique de formation continue d'août 2003 définie à partir du diagnostic établi par le PRODEC vise ainsi dans un premier temps à compléter la formation initiale et à répondre à de nouveaux besoins de formation. Il s'agit de faire acquérir à un bon nombre d'enseignants et d'enseignantes des compétences pédagogiques pour améliorer leurs pratiques de classe et partant, les résultats scolaires.

Ainsi, le programme de formation continue cible trois catégories (groupes) d'enseignants: (1) les sortants des IFM, (2) les enseignants contractuels non professionnels de la SARPE ou "*Sarpiens*" et (3) les enseignants des écoles communautaires.

La première catégorie regroupe ceux qui ont "*le profil enseignant*", c'est-à-dire les diplômés issus d'une école qui prépare à la fonction d'enseignant. Ces diplômés ont déjà bénéficié dans leur formation initiale de cours de pédagogie et psychologie de l'enfant. Ils sont donc soumis à un stage de 45 jours consacré essentiellement à la didactique des disciplines enseignées au premier cycle de l'enseignement fondamental.

La seconde, composée des "*profils non enseignant*", comprend : les recalés des écoles supérieures, les diplômés des écoles secondaires techniques et professionnelles, les titulaires du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) et les détenteurs du Brevet de Technicien (BT). Les sortants de ces écoles, puisqu'ils n'ont pas eu une formation psychopédagogique, sont soumis à un stage de 90 jours axé sur la formation psychopédagogique et la didactique des disciplines enseignées au fondamental. Ils constituent la majorité des stagiaires.

La troisième catégorie est constituée d'enseignants sans diplôme. La grande majorité ne possède qu'un niveau variant entre la 6<sup>e</sup> et la 9<sup>e</sup> année de l'École Fondamentale. Certains sont d'anciens auditeurs ou moniteurs des Centres d'Alphabétisation. Les éléments de cette troisième catégorie sont soumis à un stage de 110 jours qui est axé sur la culture générale, la formation à la psychologie et à la didactique des disciplines enseignées au fondamental.

Au niveau des régions (Kayes, Koulikoro, Ségou, Sikasso), l'ensemble des acteurs sont unanimes que les différentes sessions de formation organisées dans le cadre de la formation continue des enseignants ne touchent qu'une "petite partie" des enseignants des écoles communautaires. En effet, dans le cadre de la refondation du système éducatif, une série d'actions ont été initiées dans toutes les régions pour améliorer la qualité de l'enseignement et des apprentissages. Seulement 100 enseignants des écoles communautaires de l'Académie de Sikasso ont été formés à 21 modules de 2007 à 2011, soit moins de 10% de l'effectif total des enseignants des écoles communautaires; le même effectif, environ 111 enseignants ont été formés dans les régions de Kayes, Ségou et Koulikoro.

Les principaux défis de l'offre de formation indiqué par les enseignants des écoles communautaires rencontrés sur le terrain se situent au niveau de la faible couverture, de l'insuffisance de suivi post-formation et le faible niveau de réinvestissement des acquis de la formation dans les pratiques de classe.

Au niveau de la couverture, la grande majorité des activités de formation continue sont réalisées par le Ministère de l'Éducation Nationale et ces formations ont majoritairement ciblé les enseignants du système formel. En ce qui concerne les enseignants des écoles communautaires, les personnes rencontrées lors de la collecte de données ont surtout indiqué un certain désengagement de l'État au profit des collectivités qui ne sont pas suffisamment sensibles à la question de la formation continue des enseignants.

Par rapport au suivi post-formation, il ressort du rapport de suivi "*appui aux enseignants des écoles communautaires de mars 2011*" de l'Académie de Sikasso que les principales difficultés que les enseignants des écoles communautaires rencontrent portent sur l'insuffisance de la maîtrise de la transcription des langues locales, l'insuffisance de manuels congruents avec le curriculum. Par rapport au réinvestissement des acquis de la formation dans les pratiques de classe, il ressort que la plupart des enseignants des écoles communautaires observés "*se sont efforcés d'utiliser des techniques pédagogiques actives, dont les plus courantes sont le brainstorming (recherche collective d'idées) et les travaux de groupe. On a pu observer également d'autres techniques comme le jeu de rôle, le dialogue, le procédé Lamartinien,...* Cependant, ces techniques ne sont pas toujours bien maîtrisées par les enseignants dans leur exécution et /ou ne sont pas toujours pertinentes"<sup>3</sup>. Les mémoires de classe sont sous-utilisées et souvent mal exploitées, les cahiers des élèves (cahiers d'exercices, cahiers de devoirs, cahiers d'écriture) sont rarement bien tenus et bien utilisés; il n'y pas d'évaluation régulière (compositions mensuelles) des performances et les résultats des élèves ne sont ni enregistrés ni communiqués aux élèves et aux parents.

## 2.2 Processus de définition du contenu et des trajectoires de formation continue

Le contenu de la formation continue relève principalement de la responsabilité du Gouvernement du Mali à travers le Ministère de l'Éducation Nationale et de l'Alphabétisation. Le contenu du programme est défini selon une trajectoire ascendante qui commence à la base et remonte vers le sommet. L'école reste en principe le premier niveau de définition des besoins de formation des enseignants.

### ■ Niveau école

L'école est le premier niveau d'identification et de planification des besoins de formation. Le Directeur d'École (DE) se trouve donc être le premier responsable de l'identification des besoins de formation continue de ses maîtres. Il dispose à cet effet de divers instruments dont : l'outil d'Identification des besoins de formation des enseignants et le référentiel de compétences pour identifier ses propres besoins de formation. L'analyse de ces besoins de FCM (Formation Continue des Maîtres) est en principe faite au début de l'année scolaire dans les deux semaines suivant la rentrée scolaire. Après avoir fait l'analyse des besoins de formation pour tout le personnel enseignant de l'école (à l'aide des outils appropriés), le Directeur d'École (DE), en collaboration avec les enseignants de son école, détermine les besoins de formation continue jugés prioritaires pour l'année scolaire. Une fois les besoins de formation identifiés et priorisés, chaque école (DE et enseignants) procède à la planification annuelle des activités de formation devant aboutir au plan annuel de formation continue de l'école : le Directeur d'École coordonne l'élaboration de ce plan annuel de formation continue des maîtres en collaboration avec tous les enseignants de son établissement. Le DE et ses enseignants retiennent pour l'année scolaire dix (10) actions de formation provenant des besoins prioritaires de formation identifiés. À ces actions pourraient s'ajouter : (1) des activités de FCM envisagées par les partenaires de l'école tels que les ONG locales, la Commune, les associations, (2) les priorités nationales que le CAP aura indiqué au DE. Ce plan annuel de formation continue ainsi élaboré est alors acheminé par le DE au CAP pour validation. Ce plan comporte en plus des activités issues des besoins priorisés avec les enseignants et celles de formation continue planifiées par les partenaires, les ONG ou le niveau central, (i) l'identité des personnes visées par ces formations, (ii) une proposition de calendrier de réalisation de ces activités, (iii) l'identité des intervenants (des formateurs). Les plans annuels de FCM des écoles doivent parvenir au CAP au plus tard un mois après la rentrée scolaire. Le CAP dispose de deux semaines pour les valider et les retourner aux écoles pour mise en œuvre.

### ■ Niveau CAP

Au niveau du CAP, le Directeur du Centre d'Animation Pédagogique (DCAP) est le premier responsable de la formation continue. À ce titre, il contribue à l'identification des besoins de formation continue de ses conseillers (CP). Le Directeur du CAP (i) répertorie les

besoins de formation de ses agents et (ii) identifie également pour lui-même les domaines qu'il juge devoir renforcer, que ce soit au niveau des compétences administratives, pédagogique ou autres. Le DCAP et ses agents identifient, à travers les besoins de formation répertoriés, ceux jugés prioritaires qu'ils inscriront au plan de formation du CAP. Il est à noter que l'identification et la priorisation des besoins de formation des agents du CAP doivent être réalisées au plus tard quatre semaines après le début de l'année scolaire. Une fois les besoins de formation identifiés et priorisés, la direction du CAP procède à la planification annuelle des activités de Formation Continue. Ainsi, chaque CAP doit avoir produit son plan de formation continue le mois suivant la rentrée scolaire.

Le plan de formation continue du CAP prend en compte les éléments suivants :

- les besoins de formations des agents du CAP,
- la synthèse des besoins de formation provenant de différentes écoles,<sup>4</sup>
- les priorités nationales,<sup>5</sup>
- les interventions prévues en matière de Formation Continue des Maîtres des partenaires locaux (Communes, ONG...). Le CAP indique dans son plan de formation les interventions en matière de Formation Continue de Maîtres prévues par des partenaires techniques, financiers ou sociaux œuvrant dans sa circonscription. Pour ce faire, avant la rentrée scolaire, le Directeur du CAP remettra à chaque partenaire local impliqué dans la Formation Continue (associations, ONG...) une fiche à remplir pour identifier les actions prévues du partenaire dans ce domaine.

Le DCAP en collaboration avec son personnel, finalise le plan de formation du CAP et l'achemine à l'AE pour validation au plus tard deux mois après la rentrée scolaire. Le plan de formation validé par l'AE est ensuite intégré au plan d'action annuel du CAP (PACAP).

### ■ Niveau Académie d'Enseignement

Le Directeur de l'Académie d'Enseignement (DAE) est le premier responsable de la formation continue au niveau de sa circonscription ; à ce titre, il contribue à l'identification des besoins de formation continue des agents de son service : il répertorie les besoins de formation de ses agents. Ces besoins sont identifiés à partir des mandats propres aux

---

<sup>4</sup> Le CAP fait la synthèse des différents plans annuels de FCM provenant des écoles. Il identifie **les écoles ayant un même besoin de formation pouvant faire l'objet d'une intervention du CAP** (par exemple, 10 écoles souhaitant un renforcement en didactique des mathématiques). Il planifie ensuite une action de formation regroupant ces écoles, établit un calendrier préliminaire et inscrit cette action à son plan de formation. Chaque action de FCM regroupant plus du tiers des écoles du CAP est inscrite au plan de formation, les autres faisant plutôt l'objet d'animations pédagogiques (cette activité récupérée par le CAP ne faisant plus partie désormais du plan de formation de l'école).

<sup>5</sup> Les actions de formation liées aux priorités nationales dont le DCAP aura été informé par l'AE sont également incluses au plan de formation du CAP. Les priorités nationales incluent les activités issues du Plan stratégique de FCM. **En fonction des objectifs annuels** du Plan stratégique, les activités sont inscrites au plan de formation du CAP.

agents de l'Académie. Pour ce faire, il se base sur ses observations, sur les besoins déjà exprimés par les agents ainsi que sur les priorités nationales identifiées. Il identifie également pour lui-même les domaines de compétences qu'il juge devoir renforcer. Ces différents éléments sont par la suite priorisés afin de déterminer les besoins prioritaires de formation de l'AE pour une année donnée. Les actions de formation sont ciblées à partir de priorités retenues. Les besoins de formation étant identifiés et priorisés, chaque AE procède à la planification annuelle des activités de formation continue des maîtres. Pour ce faire, dans les deux mois qui suivent la rentrée scolaire, chaque Académie doit avoir en principe produit son *plan de formation continue*.

Le plan de formation continue de l'Académie prend en compte les éléments suivants:

- les besoins de formations des agents de l'AE,
- les besoins de formations des agents des structures déconcentrées,
- la synthèse des mêmes besoins de formation provenant des plans de formation des différents CAP,
- les priorités nationales,
- les interventions prévues en matière de FCM des partenaires régionaux (Associations, ONG).

Le DAE, en collaboration avec ses agents, fait l'analyse et la synthèse des différentes informations provenant des plans de formation des CAP et IFM pour les intégrer au plan de formation annuel de l'AE. Le plan de formation ainsi finalisé est ensuite acheminé à la DNEB pour validation.

### ■ Niveau national

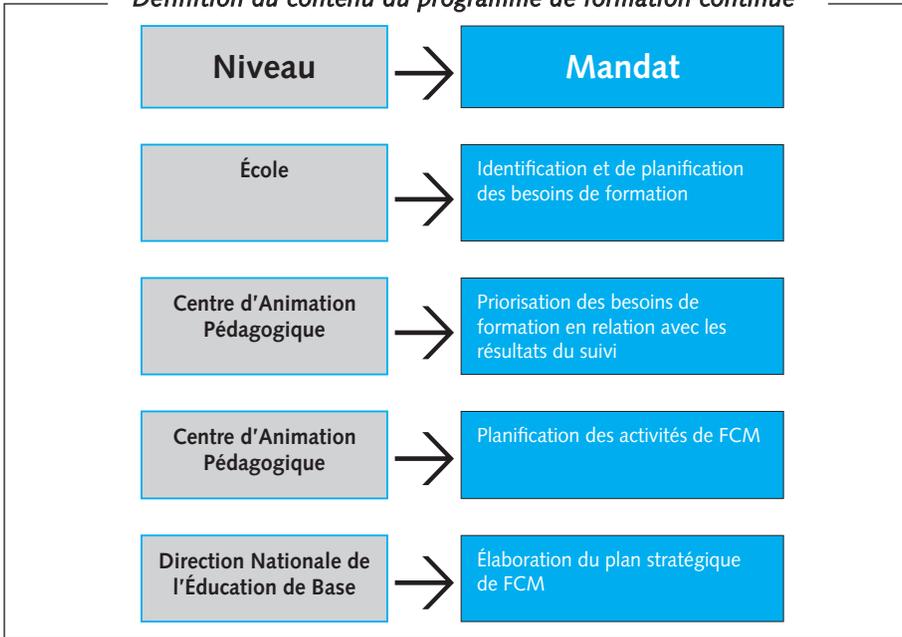
---

La Direction Nationale de l'Éducation de Base (DNEB) est au niveau national la première responsable de la formation continue des maîtres. Certains besoins de formation continue sont déterminés selon l'importance qu'ils prennent au sein même du système éducatif : ce sont les *priorités nationales*. Ces priorités sont traduites en actions de formation continue. À cet effet, la DNEB a élaboré un "*Plan stratégique de mise en œuvre de la Politique de formation continue des maîtres*". Celui-ci décliné en "*Plan opérationnel*", est présenté chaque année de la mise en œuvre du Plan Stratégique. Les actions prévues au *Plan opérationnel* constituent les priorités nationales pour une année donnée.

Élaboré par la DNEB, le plan de formation national est une synthèse des plans de formation des AE. À ce titre, il comprend :

- la synthèse des besoins de formation pour les écoles, les CAP, les AE et les IFM;
- les interventions prévues en matière de FCM des partenaires techniques et financiers nationaux, régionaux et locaux;
- les priorités nationales.

**Définition du contenu du programme de formation continue**



Bien que le schéma ainsi présenté décrive de façon claire et précise le processus de définition du contenu de formation du programme de formation continue, il reste assez théorique et n'est pas effectif dans son application. Les écoles communautaires sont faiblement consultées dans le processus de définition du contenu de la formation continue et ne sont souvent informés qu'à la veille de la formation pour envoyer un nombre assez réduit d'enseignants. Les enseignants rencontrés lors de la collecte de données ont indiqué qu'ils n'ont aucune connaissance du processus de définition du contenu de la formation continu encore moins des critères de sélection des participants à ces formations. De l'avis de la majorité des enseignants rencontrés, les critères de sélection des enseignants devant participer aux ateliers de formation ne sont pas transparents et il arrive que les mêmes enseignants bénéficient de presque toutes les formations. Ces enseignants sont généralement ceux des écoles publiques les plus proches des grandes villes. Les directeurs d'école qui assurent le suivi de proximité ne sont pas toujours impliqués dans la désignation des participants. De l'avis des responsables des syndicats, les directeurs d'école se plaignent souvent que les enseignants sont appelés à des formations sans leur avis. Au niveau de Ségou, par exemple, les conseillers ont indiqué qu'ils assurent le suivi mais ne sont pas impliqués dans l'établissement des listes des participants aux formations. En tant que formateurs, ils leur arrivent souvent de rencontrer les mêmes participants pour les mêmes ateliers. Il n'y a pas à priori un système de vérification des listes. En analysant la base de données des formations au niveau de l'Académie de Sikasso, le consultant a identifié plusieurs noms ayant participé en 2007 et 2008 à un atelier sur le même thème.

## 2.3 Rôle des IFM dans la formation des enseignants de qualité

Depuis la mise en œuvre du PRODEC, les IPEG et les Écoles Normales Secondaires ont été remplacés par les Instituts de Formation des Maîtres (IFM) sur la base du décret N°529/P-RM du 26 octobre 2000. Ces établissements ont la particularité de former à la fois les généralistes pour le premier cycle et les spécialistes pour le second cycle de l'enseignement fondamental. La formation des deux groupes d'enseignants pour le même ordre d'enseignement est ainsi assurée au niveau de la même structure de formation.

Il y a en tout 13 IFM répartis entre les régions et cercles du Mali : Kayes, Kangaba, Niono, Bougouni, Sévaré, Tombouctou, Gao, Diré, Koro, Nara, Sikasso et Tominiian. La création de ces structures vient combler un vide après la fermeture des écoles de formation des maîtres et le départ volontaire à la retraite des enseignants préconisé par les mesures d'ajustements structurels. Ces structures de formation des maîtres n'arrivent pas encore à couvrir les besoins de l'école malienne, surtout dans les régions à forte densité comme Sikasso. Il existe deux profils d'enseignants qui sont formés dans ces instituts de formation. D'une part, un profil régulier de quatre ans qui concerne les enseignants admis dans les IFM avec un diplôme d'études fondamentales (DEF après la 9<sup>e</sup> année) ; leur programme est couronné par le Diplôme de l'IFM. D'autre part, un profil bachelier concerne les enseignants admis dans les IFM après la 12<sup>e</sup> année, avec le baccalauréat (BAC) ; leur programme est d'une durée de deux années et est couronné par le Diplôme de l'IFM. La différence majeure entre ces deux profils se situe au niveau de la durée de formation reçue. Les quatre années de formation pour les titulaires du Diplôme d'études fondamentales (DEF) semblent insuffisantes pour leur permettre d'acquérir toutes les compétences requises. Ils ont un niveau de base assez faible. Il serait souhaitable d'aller progressivement vers le recrutement des titulaires du BAC qui ont un niveau de base solide leur permettant d'acquérir les bases nécessaires pour être fonctionnel. Ceci aiderait les IFM à produire suffisamment d'enseignants de qualité pour couvrir les besoins.

Les programmes de formation sont hérités des anciens instituts de formation. Les Instituts de Formation des Maîtres (IFM) sont ainsi restés jusqu'ici en dehors de toutes les innovations pédagogiques. Les conclusions de l'étude de faisabilité de juin 2008 basées sur les échanges avec les enseignants sortants des IFM, des élèves-maîtres et des directeurs des élèves avaient clairement indiqué le caractère très théorique de la formation initiale. Par rapport à la Pédagogie Convergente(PC), de l'avis de beaucoup d'enseignants rencontrés lors de l'étude, le véritable défi consiste à transférer les connaissances des langues nationales à la langue française, ceci à cause de l'inadaptation du programme de l'insuffisance de matériel, de la mobilité des enseignants et de leur niveau disparate. Quand au curriculum, la grande majorité des enseignants sortant des IFM méconnaissent purement et simplement le curriculum car n'ayant suivi aucune formation dans le cadre de son opérationnalisation. Le référentiel de compétence constitue la principale orientation pour les programmes de formation des Instituts de Formation des Maîtres

(IFM). Il s'agit d'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 qui constitue la base de la formation initiale des enseignants. Le référentiel a aussi servi à la définition du contenu du programme national de Formation Continue des Maîtres (FCM)

**Tableau 2 : Référentiel des compétences de l'enseignement 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 développés 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.

## 2.4 Lien entre le référentiel de compétences et le profil enseignant de qualité

Les sept domaines de compétences<sup>6</sup> exigés de l'enseignant malien participent d'une tentative de prise en compte des innovations pédagogiques et du niveau disparate des différentes catégories d'enseignants. Ces domaines sont assez ambitieux et génériques pour couvrir les différentes catégories d'enseignants. Les compétences de vie, le genre et les langues nationales ne font pas partie des champs de compétences des enseignants, malgré le fait qu'elles soient essentielles au domaine de compétence du curriculum. La Pédagogie Convergente (PC), qui passe par la maîtrise de la transcription de la langue nationale, socle du curriculum, n'a pas été retenue comme domaine de compétence. L'application de la didactique des langues nationales comme indiqué dans le référentiel n'est pas à confondre avec la Pédagogie Convergente (PC), le premier est un moyen du second. Les compétences disciplinaires concernent majoritairement les enseignants qui ont été engagés dans le système sans avoir un diplôme de base. Les compétences didactiques et celles psychopédagogiques sont les compétences essentielles pour l'ensemble des enseignants. Les compétences administratives sont assez spécifiques à la fonction de directeur d'école ou autre poste de responsabilité de gestion de l'école. Les compétences socioculturelles et celles de développement professionnel sont des compétences relatives. Le Mali a certes différentes aires culturelles, mais la prise en compte de cette diversité ne nécessite pas forcément de l'enseignant malien le développement d'une compétence spécifique.

La hiérarchisation des compétences est faite sur la base des orientations politiques plutôt qu'à partir des besoins de l'enseignant en classe. Un accent particulier est mis sur le curriculum tandis qu'il ne constitue qu'une innovation qui n'est pas encore généralisée. Les compétences disciplinaires sont pertinentes pour les enseignants sans diplôme mais elles doivent plutôt constituer un préalable pour être qualifié à la fonction. L'accent mis sur les deux premiers domaines de compétences augmente du coup les besoins de formation dans ces domaines au détriment des compétences didactiques qui nécessitent en réalité une mise à jour continue.

Le profil "enseignant de qualité" a été défini à travers une approche participative inclusive de la perspective de l'ensemble des acteurs de l'éducation, y compris celle des élèves. Il ne s'agit pas de la définition des spécialistes de l'éducation mais celle des utilisateurs des compétences de l'enseignant. Selon les propos d'un responsable de la commission régionale EPT "pendant que le référentiel définit les compétences d'un enseignant, le profil enseignant définit l'enseignant de qualité"<sup>7</sup>. Un portrait robot est aussi proposé pour rendre ces domaines de compétences le plus explicite possible.

<sup>6</sup> Il s'agit de : 1) les compétences liées à l'appropriation du curriculum ; 2) les compétences disciplinaires ; 3) les compétences didactiques ; 4) les compétences psychopédagogiques ; 5) les compétences socioculturelles ; 6) les compétences de développement professionnel ; et 7) les compétences administratives liées à la fonction

<sup>7</sup> Monsieur Léopold Diarra, enseignant à la retraite, responsable EPT Ségou

**Tableau 3: Compétences attendues de l'enseignement malien<sup>8</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 enseignante et d'agir en conformité avec l'éthique de sa profession.	<b>Les mains</b> : la pratique pédagogique dans son ensemble, 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 extrascolaires

Le profil enseignant de qualité définit de façon simple et opérationnelle le référentiel de compétences en mettant l'enseignant au cœur de sa communauté. De l'avis des enseignants des écoles communautaires, le profil enseignant de qualité fournit la meilleure description de l'enseignant de l'école communautaire; l'enseignant des communautés qui est avec elles en classe, dans le champ et dans les cérémonies sociales. Le profil enseignant de qualité valorise cette partie de l'enseignant qui est occupé dans les considérations académiques et de diplômes. La grande majorité des enseignants rencontrés ont surtout proposé un équilibre entre les différents domaines de compétences et la totalité des compétences pour être "Karamogo" et tous les enseignants ne sont pas "des karamogo".<sup>9</sup>

<sup>8</sup> Une adaptation du consultant Adama Moussa à travers une combinaison du profil de compétence au Mali et en Ouganda

<sup>9</sup> Karamogo désigne dans la langue locale Bamanankan l'enseignant de qualité. Il s'agit du nom populaire de l'enseignant au village. Tout le monde utilise ce nom pour le désigner. Il est l'enseignant, l'éducateur de l'élève, de ses parents et de la communauté.

## 2.5 Position des syndicats sur le processus d'uniformisation des statuts: "Tous les enseignants doivent avoir le même statut, quelque soit le profil"

La situation des enseignants des écoles communautaires est assurée au niveau des collectivités notamment les communes et au niveau des communautés.

Au niveau de la commune, les enseignants sont régis par le décret N°00-306/P-RM du 04 juillet 2000 qui précise le mode de calcul des salaires et le modèle type de contrat. Ce décret a été renforcé par la lettre circulaire N°0002/MEF-MEN-MATCL du 28 avril 2006 et la lettre circulaire N°1096/MEN-MEF-MATCL du 27 septembre 2006. La première lettre indique le délai pour le traitement des salaires pour éviter les retards et la seconde précise le processus de recrutement des enseignants notamment:

- l'élaboration et la diffusion de la décision d'organisation du recrutement par les collectivités compétentes;
- la réception des dossiers de demande de recrutement par les collectivités compétentes;
- le traitement des dossiers de demande de recrutement par les académies d'enseignement ou les centres d'animation pédagogique, à la demande des collectivités;
- l'organisation du concours de recrutement par les académies de l'enseignement ou les centres d'animation pédagogique;
- la présidence du jury de délibération et la proclamation des résultats du concours par les collectivités territoriales.

Ces dispositions ont permis de parvenir à certaine gestion uniformisée des enseignants contractuels des collectivités territoriales malgré les tensions que l'application engendre entre les acteurs impliqués. Un des enjeux majeurs réside au niveau de l'élaboration et la gestion du plan de carrière des enseignants. Le plan de carrière comme l'indique l'étude commanditée par le SNEC *"doit revenir aux professionnels de l'éducation quand on sait que si les autorités locales doivent avoir plus de responsabilités pour le bien-être des citoyens, le plus souvent, ils manquent la spécialisation nécessaire et l'expérience pour gérer cette question"*.

La situation des enseignants par les communautés est surtout préoccupante car le choix du type d'enseignant est laissé à l'initiative du comité de gestion. On y trouve aussi des "parents enseignants" qui acceptent de servir la communauté et qui se contentent souvent d'une rémunération qui ne correspond pas à un salaire. Elle est fixée en fonction des moyens de la communauté et peut être en nature ou en espèce.

Dans certaines situations, le comité recrute parmi les diplômés des écoles de formations mais cette catégorie d'enseignants n'est pas disposée à servir dans les zones rurales dans les conditions de travail que peuvent offrir les comités de gestion. L'appui des ONG a été très déterminant dans l'amélioration de la qualité de l'enseignement dans les écoles communautaires. Cet appui est multifonctionnel (paiement de salaire, formation initiale et continue, dotation en matériel didactique). La transformation progressive des écoles communautaires en école communale reste un espoir certain pour la pérennisation des acquis. Ce transfert ne sera efficace que quand le transfert des compétences aux collectivités s'accompagne de transfert de ressources financières surtout dans le domaine de l'éducation. Pire, de l'avis des parents d'élèves interrogés pendant cette étude *"la décentralisation aura creusé l'écart entre les communautés urbaines plus riches et les communautés rurales plus pauvres"*.

Pour les responsables des syndicats interrogés, il est temps d'arrêter un système à deux vitesses. Ils proposent une intégration systématique des enseignants des écoles communautaires à travers un cadre législatif et réglementaire où la classification par niveau (académique et/ou expérience) est validé par un test pédagogique.

Certains proposent une intégration pure et simple pour *"service rendu"*, ils se basent sur le principe que les enseignants des écoles communautaires ont sauvé l'école malienne et favorisé l'accès à l'éducation à de milliers d'enfants. Le système ne peut pas s'en débarrasser aujourd'hui. Les défenseurs de la thèse du *"service rendu"* se basent sur l'expérience de *"six aoûtard"*; il s'agit d'un groupe de fonctionnaires qui ont intégré la fonction d'enseignant suite à l'appel du 06 août 1960 pour combler la pénurie d'enseignants. Plusieurs de ces fonctionnaires ont été des enseignants émérites au plan local, national et même international.

## 2.6 Le niveau de connaissance des enseignants, des critères d'uniformisation

L'analyse des données indique que la grande majorité (95%) des enseignants des écoles communautaires qui ont participé à l'atelier n'a aucune idée sur le processus et les critères d'uniformisation des statuts mais la totalité (99%) a un souhait ardent d'appartenir à la fonction publique de l'État à l'exception de ceux qui ont un âge assez avancé et qui se considèrent proche de la retraite.

Les principales raisons évoquées tournent autour des conditions matérielles et le plan de carrière comme résumés dans le tableau ci-après:

**Tableau 4. Choix de statuts**

Souhaitez-vous intégrer à la fonction publique des collectivités ? Si non, pourquoi ?	Souhaitez-vous intégrer la fonction publique de l'État ? Si oui, pourquoi ?
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Le salaire est maigre<sup>10</sup> et ne permet pas de couvrir les charges familiales</li> <li>- Le salaire est irrégulier et insuffisant</li> <li>- La fonction publique des collectivités n'offre pas de garantie</li> <li>- Les responsables des collectivités n'ont pas une bonne connaissance de la profession</li> <li>- Il n'y a pas d'avenir en ce qui concerne l'avancement des salaires et le plan de retraite</li> <li>- Le fonctionnaire des collectivités ne travaille que dans une seule localité et ne connaît pas le reste du pays</li> <li>- L'enseignant ne bénéficie pas des opportunités de formation</li> <li>- La collectivité n'a pas la capacité d'améliorer mon salaire ni ma retraite</li> <li>- On peut faire parfois "10 mois" sans salaire</li> <li>- Le transfert des compétences n'est pas effectif sans le transfert des ressources</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ne pas rester à l'écart et bénéficier de la retraite</li> <li>- Être sur le même pied d'égalité que les autres enseignants et être aussi considéré comme un enseignant de qualité</li> <li>- Bénéficier d'un plan de carrière (poursuivre les études, les formations)</li> <li>- "Avoir un bon avenir dans ce métier noble que j'ai toujours aimé; me permettre de prendre en charge ma famille et donner à l'État sa part"</li> <li>- Être au même niveau que les autres fonctionnaires de l'État</li> <li>- Avoir un salaire stable à temps</li> <li>- Bénéficier des avantages du métier</li> <li>- On peut bénéficier des mutations et servir dans d'autres localités</li> </ul>

## 2.7 Principaux gaps au niveau des enseignants communautaires pour satisfaire aux critères d'un enseignant de qualité

L'analyse des acquis en lien avec le profil enseignant lors de l'atelier de collecte de données avec un échantillon de 200 enseignants indique clairement que la grande majorité des enseignants ne répondent pas à tous les critères d'un enseignant de qualité (tableau 5).

**Tableau 5. Situation des enseignants des Ecom par rapport au profil "enseignant de qualité"**

Compétences opérationnelles	Acquis		% satisfait
	Satisfait	Non satisfait	
Maîtriser la transcription de la langue nationale	14	186	7%
Maîtriser les disciplines et leurs didactiques	44	156	22%
Maîtriser les techniques et les méthodes d'enseignement	12	188	6%
Maîtriser les concepts du VIH/SIDA	08	192	4%
Maîtriser l'éthique Genre	00	200	0%
Maîtrise de l'organisation de la classe	76	124	38%
Maîtriser des méthodes actives	12	188	6%

<sup>10</sup> La plupart des enseignants des écoles communautaires reçoivent un salaire mensuel de 25.000 FCFA (40 €).

Il ressort de ce tableau qu'aucun des domaines de compétences n'est satisfait à 40%. Les compétences de l'organisation de la classe et de la maîtrise des disciplines et leurs didactiques sont les plus satisfaites. La maîtrise des concepts du VIH/SIDA, de l'équité de genre sont les plus faibles. L'ensemble des enseignants rencontrés n'ont pas encore suivi une session d'information ou de formation sur les questions genre.

Les principaux défis à relever se situent au niveau de (i) la maîtrise des innovations pédagogiques en cours dans le système; (ii) l'insuffisance de la formation pédagogique; (iii) la faible maîtrise par rapport aux thématiques comme l'équité de genre; (iv) la faible maîtrise des méthodes actives. Les enseignants ont proposé des matières à introduire dans le programme de formation continue et ont fait des propositions pour combler les défis pour devenir un "enseignant de qualité" comme défini dans le profil enseignant de qualité. (Tableau 6)

**Tableau 6 : Principaux défis et propositions des enseignants**

Compétence opérationnelle	Acquis	Défis à relever	Matière à introduire	Stratégie pour relever les défis
Maîtriser la transcription des langues nationales	Des compétences dans la transcription des langues nationales	Renforcer les capacités en transcription des langues nationales	Circulation routière	Renforcer la formation académique et la formation continue
Maîtriser les disciplines et leurs didactiques	Des compétences dans les disciplines et leurs didactiques	Renforcer ces compétences et maîtriser innovations pédagogiques	ECM, législation scolaire, morale professionnelle	Susciter l'amour du métier et l'amour des enfants
Maîtriser les techniques et méthodes d'enseignement	Une certaine maîtrise des techniques et méthodes	Renforcer cette maîtrise	L'assainissement, lutte contre l'érosion	Renforcer le suivi/évaluation
Maîtriser les concepts du VIH/SIDA	Modes de transmission/moyens de prévention	Cultiver la prévention	VIH/SIDA Hygiène	Renforcer la communication, l'éducation et la sensibilisation
Maîtriser l'éthique/genre	Des compétences à enseigner l'éthique genre	Établir la parité entre fille et garçon	Droits de l'Homme et citoyenneté Droits des filles	Renforcer la scolarisation des filles
Maîtriser l'organisation de la classe	Des capacités d'organisation de la classe	Réduire ou Supprimer la double vacation Favoriser le travail de groupe		Augmenter les structures d'accueil Augmenter le recrutement d'enseignants
Maîtriser les méthodes actives	Des compétences à appliquer les méthodes actives	Améliorer l'encadrement pédagogique		

## 2.8 Les principaux acteurs qui investissent dans la formation continue des enseignants des écoles communautaires

Le Gouvernement à travers le Ministère de l'Éducation de Base et des Langues Nationales reste le principal acteur de la formation continue dans l'ensemble des régions. De l'avis de l'ensemble des acteurs rencontrés, les interventions des autres partenaires comme les ONG sont temporaires, parcellaires et limités à des zones d'intervention spécifiques. Comparativement aux autres régions, les régions de Koulikoro et de Kayes restent les moins fournies en matière de partenaires intervenant dans le domaine de la formation continue. Les principaux partenaires de la formation continue sont présentés ci-dessous.

### A. LES STRUCTURES DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE

Dans le cadre de la formation des enseignants et des enseignantes, les collectivités territoriales ont une place importante dans la mise en œuvre de la formation continue. Au niveau local, le village et la commune dont l'école relève doivent apporter un soutien technique et financier aux projets de l'école, ceci en conformité avec les compétences transférées par l'État aux communes. Les Centres d'Animation Pédagogiques (CAP) ont aussi un rôle d'appui, de conseil et d'accompagnement à jouer auprès des écoles et des communautés d'apprentissages. Ces structures n'ont cependant pas les ressources financières nécessaires pour apporter un appui conséquent à la formation continue des enseignantes et enseignants.

Au niveau régional et national, les principaux acteurs de la formation initiale et continue sont les Académies d'Enseignement (AE) et la Direction Nationale de l'Éducation de Base (DNEB). La Division de l'Enseignement Normal qui est issue de la division formation comporte trois sections qui s'occupent respectivement de la formation initiale, la formation continue et les opérations de suivi-évaluation. Cette division est le maître d'œuvre du système de formation des enseignantes et enseignants sur l'ensemble du territoire national.

### B. LES SYNDICATS

Le SNEC se singularise dans le domaine de la formation continue des maîtres car il a su développer avec l'appui de ses partenaires comme l'International de l'Éducation et la Coopération Suisse, une expérience de plus d'une trentaine d'années dans le domaine de la formation continue des maîtres. Il dispose de modules et d'un pool de formateurs. Le SNEC regroupe toutes les différentes catégories d'enseignants (fonctionnaires, contractuels, écoles communautaires). Il commence à étendre son expérience à d'autres pays de la sous-région. Les syndicats, notamment le Syndicat National de l'Éducation et de la Culture (SNEC), ont développé des partenariats avec

des homologues étrangers, ce qui peut leur permettra d'initier des actions en direction des IFM; les syndicats ont contribué au perfectionnement des maîtres. Ils ont développé des compétences en matière de FCM qui pourront être mise à la disposition des IFM. Le rôle des syndicats est aussi important dans le cadre de la sensibilisation des enseignants sur l'importance du perfectionnement professionnel.

### C. LES ONG INTERNATIONALES ET LES ONG NATIONALES PARTENAIRES

Il existe plusieurs organisations internationales avec des organisations partenaires nationales qui se sont spécialisées dans le domaine de l'éducation et plus particulièrement dans le domaine de la formation continue des maîtres et une expérience de collaboration avec le Ministère de l'Éducation Nationale.

L'expérience de World Education, de la GTZ et de Plan Mali est particulièrement enrichissante. Ces organisations ont su développer des programmes de formation continue des maîtres avec le financement des partenaires techniques et financiers à travers les communautés d'apprentissage. Elles ont tissé de bonnes relations de collaboration avec le Ministère de l'Éducation Nationale et ses structures déconcentrées (AE, CAP). Elles ont su enclencher une participation communautaire effective autour de l'école à travers la formation des comités de gestion et les associations de parents d'élèves. Elles ont en plus renforcé les capacités d'interventions de plusieurs ONG partenaires locales qui peuvent aujourd'hui accompagner la mise en œuvre de programmes de formation dans le domaine de l'éducation.

À titre illustratif, World Education, avec un financement de l'USAID pour un programme d'assistance technique au Ministère de l'Éducation Nationale, a accompagné 332 communautés d'apprentissage (CA) en modèle simple (CA par école) et modèle regroupé (CA pour plusieurs écoles) couvrant 800 écoles au niveau de 21 Centres d'Animation Pédagogique (CAP) et 9 Académies d'Éducation (AE). L'innovation intéressante avec les CA a été son élargissement aux écoles communautaires et aux medersas, créant ainsi une véritable synergie entre les différentes formes d'éducation. Au niveau des ONG nationales partenaires, certaines organisations membres de la Coalition des Organisations de la Société Civile pour l'EPT interviennent dans l'accompagnement des écoles communautaires pendant plusieurs années. Elles sont surtout impliquées dans la mise en œuvre des programmes des organisations internationales. À titre d'illustration, l'ONG GADS-Mali encadre environ 51 écoles communautaires dans les cercles de Kati, Bougouni, Kolondiéba, Bandiagara avec l'appui financier de Oxfam Novib et de SKN. Elle a su développer une innovation pédagogique «les mots imprimés» et œuvre auprès des autorités scolaires pour son intégration dans le curriculum. Ces ONG ont su développer une bonne expérience de collaboration avec les services techniques du Ministère de l'Éducation et pensent que la création de passerelle de collaboration entre le Ministère et les autres intervenants est l'unique chance de

réussite de tout programme dans le domaine de l'éducation. La collaboration avec les services techniques de l'État a surtout porté sur l'élaboration des programmes de formation, le suivi pédagogique des enseignants. Les autres ONG rencontrées comme FAWE, AIDS, AADec, CMASCOFI interviennent majoritairement dans le domaine de l'éducation. Elles ont acquis une expérience de participation communautaire dans le programme de l'éducation qui pourra servir le programme pilote. L'expérience de FAWE est particulièrement intéressante pour la prise en compte du genre dans le système éducatif. Elle a développé des modules de formation avec le Ministère de l'Éducation dans le cadre de l'harmonisation du contenu de formation des enseignants en genre. Ces initiatives sont faiblement coordonnées et ne sont pas encore suffisamment capitalisées dans le programme national de formation continue des maîtres. Ce faisant, elles constituent un potentiel que le programme "éducateur de qualité" se doit d'internaliser dans le contenu du programme de formation continue et l'utiliser comme contribution à l'amélioration de la qualité du plan stratégique de formation continue au Mali. L'objectif spécifique 5 du programme éducateur de qualité l'indique de façon précise *"Participer à la création de "passerelles" entre l'éducation non formelle et l'éducation formelle par la promotion et l'intégration des programmes réussis d'éducation non formelle dans le système d'éducation nationale"*.

## 2.9 Propositions des enseignants des écoles communautaires pour combler les gaps

À l'issue des différentes rencontres, **les acteurs ont indiqué les stratégies suivantes pour combler les défis d'un enseignant communautaire de qualité :**

- **Intégration des innovations dans la formation continue des enseignants des ECOM**  
La meilleure manière de s'assurer que les enseignants des écoles communautaires répondent aux critères du profil enseignant de qualité est d'intégrer tous les domaines de compétences dans le programme de formation continue et de mettre en place un programme d'accompagnement spécifique aux enseignants des Ecom. Le programme de formation continue du Ministère de l'Éducation Nationale met beaucoup d'accent sur la maîtrise des disciplines et de leur didactique au détriment des autres domaines de compétences. Les besoins de qualification sont énormes au niveau des enseignants des Ecom, ils doivent faire l'objet d'un ciblage spécifique.
- **Formation en Pédagogie Convergente et doter les écoles de "coins-lectures"**  
Les manuels scolaires de la Pédagogie Convergente (PC) sont arrivés dans certaines écoles. Cependant, ceux-ci sont souvent sous-utilisés : les maîtres ne savent pas toujours comment les exploiter dans le cadre du curriculum ; ils sont parfois déposés dans des armoires et ne sont pas utilisés par les élèves. Les enseignants des écoles communautaires

doivent donc être formés en pédagogie convergente car la plupart d'entre eux maîtrisent plus la langue locale que le français. Les difficultés qu'ils rencontrent se situent surtout au niveau de la transcription.

- **Approvisionner les écoles en petit matériel permettant de mettre en œuvre une "pédagogie active"**

Il est important de mettre au niveau des écoles communautaires des Communautés d'Apprentissage (CA) et cela les aidera à mettre en pratique les techniques de pédagogie actives. La mise en place des CA doit aussi s'accompagner de la dotation en papier kraft et en feutres permettant d'afficher des supports de lecture sur les murs.

- **Renforcer les compétences des maîtres en pédagogie et en didactique des disciplines**

Les directeurs d'écoles ont été formés à l'utilisation de techniques pédagogiques actives. Il faudra cependant renforcer les compétences pédagogiques des maîtres pour mieux s'approprier les méthodes et techniques (à travers une formation/un renforcement, des suivis pédagogiques réguliers).

- **Créer les conditions d'un développement harmonieux de l'enseignant de l'Ecom**

pouvant favoriser le développement de son plan de carrière lui permettant ainsi d'utiliser toutes ses potentialités et ses aptitudes. Ceci passe par l'amélioration des conditions salariales et l'accès aux opportunités de formation, y compris la certification de ces formations.

- Le contenu des programmes de formation continue des enseignants des Ecom doivent avoir une organisation plus naturelle et plus logique qui combine un contenu de base pour tous et un contenu en profondeur pour ceux dont les aptitudes et les intérêts vont au-delà des données de base. Ils doivent participer au développement de son plan de carrière.

### 3. PRINCIPALES BARRIÈRES AUX ENSEIGNANTS DES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES POUR DEVENIR DES ENSEIGNANTS DE QUALITÉ

L'analyse des résultats permet de situer les principales barrières aux enseignants des écoles communautaires pour devenir des enseignants de qualité à deux niveaux:

#### 3.1 Un niveau de qualification à parfaire

En 2003, on dénombrait 5 822 enseignants contractuels des Ecom sur un total de 12 835 enseignants du cycle fondamental, soit 43,36 % des maîtres, toutes catégories confondues. L'effectif des écoles et des enseignants a connu une certaine augmentation au plan national avec l'existence de quelques régions à forte densité démographique comme celles de Sikasso et Ségou. Le plus grand nombre d'enseignants des écoles communautaires se rencontre respectivement à Sikasso (961), à Ségou (711), à Koulikoro (694) et à Kayes (401). Les régions à faible densité démographique comme Tombouctou, Gao et Kidal enregistrent très peu d'écoles communautaires.

Tableau 7. Situation des enseignants des écoles communautaires au Mali

Régions du Mali	Nombre Ecom	Effectifs Élèves	Effectifs Enseignants
Bamako	63	20 161	342
<b>Kayes</b>	<b>401</b>	<b>37 167</b>	<b>1 025</b>
<b>Koulikoro</b>	<b>694</b>	<b>80 170</b>	<b>2 049</b>
<b>Sikasso</b>	<b>961</b>	<b>81 355</b>	<b>2 616</b>
<b>Ségou</b>	<b>711</b>	<b>86 650</b>	<b>2 555</b>
Mopti	229	20 982	545
Tombouctou	57	5 415	141
Gao	05	522	13
Kidal	00	00	00
<b>Total</b>	<b>3121</b>	<b>332 422</b>	<b>9 286</b>

Source : MEN, Annuaire National des Statistiques Scolaires de l'Enseignement Fondamental 2009-2010

Ces écoles, situées généralement dans les zones défavorisées et à forte densité démographique et qui fonctionnent souvent dans des conditions précaires, rencontrent beaucoup de problèmes pédagogiques. En effet, le dernier Recensement Général de

la Population et de l'Habitat (RGPH 2009) donne un taux d'accroissement démographique de 3,6% contre 3,03% en 1998.

Par rapport au profil enseignant, le manque d'enseignants qualifiés (diplômé d'une école de formation d'enseignants) se constate majoritairement dans les écoles communautaires (plus de 80 % d'enseignants non qualifiés) selon l'Annuaire Statistique du Ministère de l'Éducation Nationale 2006-2007. Pour tout le 1<sup>er</sup> cycle du Fondamental, 51% des maîtres ne sont issus d'aucun centre de formation professionnelle d'enseignants.

**Tableau 8 Analyse comparative des différentes catégories d'enseignants par type d'école (1<sup>er</sup> cycle fondamental)**

Types/catégories	Total	Enseignants sortant des IFM/IPEG/CPR	SARPE (- de 6 mois)	SARPE (6 mois)	Aucun diplôme
École publique laïque	17 190	7 029	5 952	484	3 557
École privée laïque	4 312	759	568	261	2 519
École communautaire	8 819	220	1 299	112	7 161
Medersa	5 121	58	142	22	4 873
<b>Total</b>	<b>35 442</b>	<b>8 066</b>	<b>7 961</b>	<b>879</b>	<b>18 110</b>

Source : Annuaire Statistique 2007-2008, CPS, MEN

Certains sont des anciens auditeurs ou moniteurs des centres d'alphabétisation. Les enseignants des Ecom sont responsables de l'enseignement de toutes les matières de la 1<sup>re</sup> à la 6<sup>e</sup> année. Ces déscolarisés sont soumis à un stage de 60 jours qui est axé sur la culture générale, la formation à la psychologie et à la didactique des disciplines enseignées au fondamental. Le programme comporte quatre domaines de formation: les matières scolaires, les connaissances de base, la didactique des disciplines et les leçons d'essai. Il est composé d'une phase théorique combinée à une phase pratique à travers des leçons d'essai. La phase théorique concerne l'enseignement des divers modules sur les matières scolaires, les connaissances de base et la didactique des disciplines. Elle s'étend sur 60 jours et débute généralement en août chaque année. La phase pratique consiste en des leçons d'essai pendant les 15 derniers jours de la formation.

Une récente analyse faite dans le cadre de l'élaboration du PRODEC a révélé l'ampleur des besoins des enseignants des écoles communautaires en raison de leur faible niveau de formation, l'insuffisance d'encadrement pédagogique et leur jeune expérience dans l'enseignement.

**Tableau 9 Acquis et défis liés à la formation initiale des écoles communautaires selon la perspective des acteurs.**

Axes	Contenu	Acquis (positifs)	Défis / limites	Propositions d'amélioration
Stratégie de mise en œuvre	- Besoin de formation - Appui des partenaires (Ministère, AE, CAP, ONG)	Plusieurs enseignants ont suivi la formation	Insuffisance d'enseignants formés dans les écoles communautaires surtout dans les zones rurales	
Objectifs	Donner aux enseignants une formation de base	Idem	Idem	
Contenu des programmes	- Psychologie - Pédagogie - PC - Didactique des disciplines	Couvre les compétences de base	- Le niveau des enseignants ne permet pas une acquisition rapide - Formation souvent très théorique	- Faire une mise à niveau en français et dans les mathématiques - Mettre l'accent sur la formation disciplinaire
Durée de la formation	45 jours		Durée insuffisante pour couvrir le contenu	Étendre la durée en mettant un accent sur la formation initiale de base la discipline et la didactique
Profil des formateurs	- Directeurs d'école - Conseillers pédagogiques	Niveau bon	Formation souvent assez théorique	Mettre un accent sur la formation des formateurs
Qualité des produits	Recrutés de niveaux disparates (5e, 9e, BAC, etc.)	Moyen	Besoin en nombre et en qualité surtout criard dans les zones rurales	Intensification des sessions de formation en ciblant les zones rurales, avoir au moins 2 enseignants formés par école et par an
Liens avec les autres acteurs (écoles, CAP, AE)	Collaboration avec AE, CAP), suivi-évaluation	Sont souvent les formateurs	Suivi insuffisant	Mettre l'accent sur le suivi pédagogique pour vérifier l'application des connaissances acquises

La formation initiale des écoles communautaire a surtout aidé un effectif limité d'enseignants (centres urbains). Les besoins de formation restent énormes au regard des effectifs du personnel des écoles communautaires. Par ailleurs, le niveau de base de ces enseignants est très faible pour permettre une acquisition rapide du contenu des modules de formation. Les acteurs ont conseillé une formation séquentielle sur deux ans pour permettre une réelle appropriation de l'ensemble des modules de la formation initiale des enseignants des écoles communautaires. Cette période aidera à mettre à la fois l'accent sur les compétences disciplinaires et sur les compétences didactiques.

### 3.2 Un plan de carrière à développer

Les entretiens réalisés au niveau du Ministère de l'Éducation Nationale, Division chargé du personnel nous ont permis de regrouper le personnel enseignant actuel pour trois clients majeurs, à savoir l'État à travers le Ministère de l'Éducation Nationale, les collectivités territoriales et les communautés. Chacun de ces clients a des stratégies de recrutement et de mode de gestion différenciées. Cette situation laisse apparaître selon une étude commanditée par le Syndicat National de l'Éducation et de la Culture (SNEC) sur la gestion des enseignants non fonctionnaires dans le cadre de la décentralisation *"un système éducatif à deux vitesses, où les enseignants fonctionnaires recrutés par l'État ont accès à un plan de carrière et les autres enseignants ont une précarité de la fonction"*.

## 4. PRINCIPAUX LEVIERS POUR DEVENIR DES ENSEIGNANTS QUALIFIÉS

L'analyse des stratégies de recrutement/d'intégration des enseignants dans la fonction publique des collectivités et du profil d'un enseignant de qualité permet de situer les leviers pour devenir des enseignants de qualité à deux niveaux complémentaires à savoir le dialogue politique pour l'uniformisation des statuts et des plans de carrières et la mise en place d'un programme d'appui à la professionnalisation.

### 4.1 Le dialogue politique pour l'uniformisation des statuts

Il est important de noter que la participation des enseignants à la formation continue n'a aucune incidence sur leur plan de carrière. En termes d'avancement de carrière, seuls les enseignants fonctionnaires bénéficient actuellement de possibilités d'avancement statutaire. Ces enseignants sont soumis au même régime d'avancement que les autres fonctionnaires, soit un avancement de nature biennale. À la différence des autres fonctionnaires, l'autorité de notation est le Directeur qui utilise une grille appelée "*modèle E*" réservée aux enseignants. L'inconvénient majeur de ce système de notation est son caractère subjectif. Pour ce qui est des «*sarpiens*», les contractuels des collectivités et des enseignants des écoles communautaires, la situation est beaucoup plus compliquée car il n'existe pas de nos jours un plan de carrière proprement défini pour ces deux catégories d'enseignants.

L'uniformisation du statut des différentes catégories d'enseignants est une préoccupation centrale du Syndicat National de l'Éducation et de la Culture (SNEC) membre de la Coalition EPT qui a déjà réalisé une étude sur la gestion des enseignants non fonctionnaires dans le cadre de la décentralisation qui a conclu qu'il existe en réalité au Mali "*un système éducatif à deux vitesses, où les enseignants fonctionnaires recrutés par l'État ont accès à un plan de carrière et les autres enseignants ont une précarité de la fonction*".

Le plaidoyer mené jusque-là auprès des autorités a permis d'ouvrir les négociations sur la prise en charge progressive par l'État des enseignants contractuels en passant par la transformation des écoles communautaires en école communale. Ce processus commencé en 2009 avec la transformation de 514 écoles communautaires en écoles communales sur un effectif de 2 977 écoles communautaires.

Pour faciliter l'accompagnement de ce processus, il est important d'asseoir une base de données fiable sur le nombre exact d'enseignants concernés et leur niveau de qualification.

Cette base de données :

- sera centralisée au niveau du Syndicat et des autres intervenants des organisations de la société civile et servira d'élément de plaidoyer et de suivi de la mise en œuvre effective de la transformation progressive;

- sera mise en place à travers des fiches de collecte des écoles communautaires et des enseignants, commune par commune;
- sera désagrégée selon le genre. Les cibles de l'uniformisation des statuts sont les enseignants des écoles communautaires conformément au tableau 6.

**Tableau 10 Transformation des écoles communautaires en écoles communales 2008-2009**

Régions	Effectif des écoles communautaires	Effectifs transféré année scolaire 2008-2009	Reste à transférer
Kayes	398	54	344
Koulikoro	695	70	625
Ségou	631	89	542
Sikasso	953	222	731
Mopti	173	21	152
Tombouctou	56	56	0
Gao	3	2	1
Kidal	12	0	12
Bamako	56	0	56
<b>Total</b>	<b>2 977</b>	<b>514</b>	<b>2 463</b>

N.B. cette liste sera actualisée avec la base de données sur le nombre réel des écoles communautaires et les effectifs des enseignants des écoles communautaires.

Les résultats de la base de données seront validés lors d'un atelier regroupant les syndicats, les enseignants, les collectivités et les autorités scolaires. Il s'agira surtout lors de cet atelier de s'assurer de la fiabilité des données sur l'effectif concerné, les conditions de travail et de traitement et de réfléchir aux dispositions pratiques. L'atelier aidera à la définition d'une stratégie de mobilisation, de communication et de négociation avec les différentes autorités. Les participants seront surtout retenus en fonction du rôle stratégique qu'ils auront à jouer dans la stratégie de plaidoyer.

La campagne médiatique sur la situation et les conditions des enseignants contractuels des écoles communautaires se fera surtout à travers un programme de sensibilisation des acteurs de l'éducation sur la situation des enseignants des écoles communautaires. Ces activités de communication aideront à montrer l'importance et l'impact des écoles communautaires pour l'atteinte des objectifs de l'Éducation Pour Tous (EPT) et à mettre en exergue la situation de précarité des enseignants de ces écoles. Ces activités toucheront surtout les écoles communautaires des zones d'accès difficiles et seront réalisées dans les différentes langues nationales et diffusées à la télévision nationale. Des rencontres de plaidoyer seront aussi nécessaires sous forme de dialogue avec les institutions de la République comme l'Assemblée Nationale, le Haut Conseil des Collectivités et les Ministères concernés (Éducation, Finance, Fonction publique, Collectivités) du Gouvernement. Il s'agira à chaque niveau de présenter la situation et les conditions réelles des enseignants contractuels des écoles communautaires et de plaider pour leur intégration pure et simple à la fonction publique afin qu'ils

puissent bénéficier d'un plan de carrière propre. Ces rencontres seront assorties de propositions concrètes et des engagements qui feront l'objet d'un suivi par les syndicats d'enseignants et les autres organisations de la Coalition EPT.

## 4.2 La mise en place d'un programme d'appui à la professionnalisation

Le programme d'appui à la professionnalisation des enseignants des écoles communautaires à envisager porte sur les différents domaines du profil enseignant. Il constitue une rupture avec le programme de formation continue du Ministère de l'Éducation Nationale qui met plus l'accent sur l'acquisition des connaissances disciplinaires pour cette catégorie d'enseignants. Il s'agit surtout d'un programme qui vise d'une part d'apprêter les contractuels ayant la formation requise et occupant un emploi correspondant à cette formation pour le test de contrôle et d'autre part de préparer les contractuels n'ayant pas la formation requise pour le test d'aptitude.

Le programme proposé met l'accent sur l'amélioration de l'encadrement pédagogique et la maîtrise des innovations pédagogiques (tête) à travers la maîtrise de la transcription de la langue nationale, de la maîtrise des disciplines et de leurs didactiques et de la maîtrise des techniques et méthodes d'enseignement. Le programme aidera aussi ces enseignants à développer l'amour du métier et des apprenants (cœur) par des cours théoriques et pratiques en psychologie de l'enfant et de faire acquérir aux enseignants des écoles communautaires l'habilité nécessaire pour favoriser les apprentissages pratiques, la gestion de la classe, la maîtrise des méthodes actives (mains). Ils doivent être en mesure d'assurer le suivi des apprentissages par l'intégration dans le milieu, le développement des valeurs sociales, le développement du goût de la découverte (les pieds).

Pour les enseignants des écoles communautaires rencontrées, la priorité dans un premier temps doit être accordée à 4 modules de formation totalisant 74 heures de formation correspondant aux besoins les plus immédiats en pédagogie et didactique et ce en cohérence avec les domaines de compétence du profil enseignant de qualité. Ce programme, il faut le rappeler, est tiré du programme national de formation continue des maîtres et cible prioritairement des enseignants sortants des Instituts de Formation de Maître (IFM). Les enseignants des écoles communautaires le trouvent plus pertinent que celui qui les cible.

**Tableau 11 Programme de formation proposée pour devenir un enseignant de qualité**

Nombre de modules	Modules	Nombre d'heures
1.	Curriculum niveau 1 (C-APC 02 2G2)	15 heures
2.	Classes à multiples divisions (C-CMD 01-1G2)	16 heures
3.	Évaluation des apprentissages (C-EVA 01-1G2)	7 heures
4.	Didactique des langues nationales (D-LNA 01-1G2)	36 heures
<b>Total</b>	<b>4 modules</b>	<b>74 heures</b>

### 4.3 Articulation avec le projet “Éducateurs de qualité pour tous”

Dans le cadre de l'accompagnement du Gouvernement du Mali pour la réalisation des Objectifs de l'Éducation Pour Tous (EPT) par la mise à disposition d'enseignants de qualité, la Coalition EPT, le SNEC et le Ministère avec l'appui technique d'Oxfam Novib et d'IE ont mis en place un projet “*Éducateurs de Qualité pour Tous*”. Plusieurs activités ont été réalisées et les initiatives sur l'uniformisation des statuts est en cours de réalisation.

Les objectifs spécifiques pour le Mali du projet *Éducateurs de Qualité pour Tous* a l'ambition d'aider à apporter une réponse à ces défis, partant de la législation, des documents officiels et des exemples de bonnes pratiques:

- i) établir un profil de compétences qui combine l'enseignement des compétences de bases et l'apprentissage des compétences de vie et les techniques de l'information, l'égalité de genre, la citoyenneté active, la prévention contre le SIDA et contre la violence, etc.;
- ii) appuyer l'intégration des innovations pédagogiques (PC, curriculum, innovations porteuses en éducation non formelle) dans la formation initiale;
- iii) assurer une formation continue des enseignants qualifiés, sortant de IFM, et non qualifiés recrutés à travers la SARPE et au niveau des Ecom, en vue de l'amélioration et la professionnalisation de leur connaissance et compétence;
- iv) acquérir l'uniformisation des statuts des différentes catégories d'enseignants;
- v) participer à la création de “passerelles” entre l'éducation non formelle et l'éducation formelle par la promotion et l'intégration des programmes réussis d'éducation non formelle dans le système d'éducation nationale;
- vi) l'incorporation des expériences réussies de l'éducation non publique en matière de formation des maîtres et à l'unification du statut et des qualifications des enseignants.

La présente étude est donc une contribution importante au projet *Éducateurs de Qualité pour Tous* et aux plans du Gouvernement de formaliser graduellement les écoles communautaires et ainsi renforcer le processus de décentralisation dans la mesure où les régions pourront réduire les barrières existantes. Les principaux résultats de l'étude doivent contribuer principalement à la mise en œuvre opérationnelle de l'objectif du programme en lien avec l'uniformisation des statuts des différentes catégories d'enseignants. Il s'agit d'utiliser les principaux défis et gaps que les enseignants des écoles communautaires rencontrent pour satisfaire aux exigences du profil enseignant pour améliorer le contenu du programme de formation “*Éducateurs de qualité*”. Les défis et gaps ainsi identifiés doivent faire l'objet de la mise en place d'un programme d'accompagnement des enseignants des écoles communautaires en vue de l'uniformisation de leur statut.

Pour rappel, le processus d'intégration des enseignants des écoles communautaires est déjà engagé à travers la mise en place d'une commission nationale et la définition de plusieurs critères et proposition d'uniformisation. Le programme d'accompagnement qui résultera de cette étude aidera à mieux préparer les enseignants des écoles communautaires à satisfaire aux différents critères. Il s'agit là d'une démarche stratégique complémentaire des différents syndicats d'enseignants qui conjugue la négociation pour l'assouplissement des conditions avec la préparation des enseignants des écoles communautaires.

# ANNEXES I

## A 1 - RENCONTRE AVEC LES ENSEIGNANTS

### A : Fiche d'identification de l'enseignant

Cette fiche doit être remplie par chaque enseignant à l'atelier de sensibilisation sur le profil. Il est préférable de faire remplir après la présentation du profil.

1. Nom et Prénom : .....
2. Age : .....
3. Formation de base : .....
4. Nombre d'années dans l'enseignement : .....
5. Formations reçues dans le cadre de l'enseignement : .....
6. Principaux défis pour devenir un enseignant de qualité comme défini dans le profil
  - procédure de sélection
  - logistique
  - organisation pratique
  - adéquation des besoins
  - suivi post-formation
7. Matières à introduire dans la formation pour combler les défis : .....
8. Employeur : .....
9. Quelle appréciation faites-vous de vos conditions de travail (salaire, promotion)
 

.....

.....
10. Souhaiteriez-vous intégrer la fonction publique des collectivités ?
 

Si non pourquoi ? .....

.....
11. Souhaiteriez-vous intégrer la fonction publique de l'État
 

Si oui, pourquoi ? .....

.....

## B : Tableau de synthèse des acquis et défis pour devenir un enseignant de qualité selon le profil

Ce tableau doit être rempli à l'issue des discussions et des échanges après la présentation du profil enseignant de qualité.

Compétences opérationnelles	Acquis	Défis à relever	Matières à introduire	Stratégies pour relever les défis
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				
Maîtrise de l'organisation de la classe				
Maîtrise des méthodes actives				

## A2 - RENCONTRE AVEC LES SYNDICATS D'ENSEIGNANTS

Ces questions constituent des lignes directrices pour les échanges durant le focus groupe

Quelle est la situation de l'offre de formation continue des enseignants communautaires dans la région ?

.....

.....

.....

Quels sont les principaux défis au niveau des enseignants communautaires pour satisfaire aux critères d'un enseignant de qualité ?

.....

.....

.....

Quelles sont les principales stratégies pour combler ces défis ?

.....

.....

.....

Qui sont les principaux acteurs qui investissent dans la formation continue des enseignants des écoles communautaires dans la région ?

.....

.....

Quelle est la position des syndicats sur le processus d'uniformisation des statuts ?

.....

.....

Quelles sont les solutions préconisées dans le cadre de l'uniformisation des statuts ?

.....

.....

Quelles sont les principaux critères à prendre en compte dans le cadre de l'uniformisation des statuts ?

.....

.....

### A3 - RENCONTRE AVEC LE RESPONSABLE D'ACADÉMIE D'ENSEIGNEMENT (AE)

*Données précises sur l'effectif actuel des enseignants des écoles communautaires*

CAP	Nombre Ecom	Nombre Élèves	Nombre d'enseignants Ecom		
			Profil enseignant	SARPE	Sans profil enseignant

Principales formations reçues par les enseignants des écoles communautaires en lien avec le profil enseignant proposé

Principaux modules de formation	Durée de la formation	Nombre d'enseignants formés

Quelles sont les principales barrières qui limitent l'accès aux enseignants des écoles communautaires aux propositions d'uniformisation ?

.....

.....

.....

Quelles sont les principales stratégies et d'actions possibles pour supprimer ces barrières ?

.....  
.....  
.....

Quelles sont les possibilités de certification des formations continues ?

.....  
.....  
.....

Quelle appréciation faites-vous de la performance des enseignants des écoles communautaires ?

.....  
.....  
.....

#### **A 4 : RENCONTRE AVEC LE RESPONSABLE DES COLLECTIVITÉS**

Combien d'enseignants des écoles communautaires sont-ils recrutés par le conseil de cercle ?

.....

Quels sont les principaux critères de recrutement des enseignants des écoles communautaires ?

.....  
.....  
.....

Quelles sont les conditions de travail (grille salariale) et de promotion (plan de carrière) ?

.....  
.....  
.....

Quelle appréciation faites-vous de la performance des enseignants des écoles communautaires ?

.....  
.....  
.....

Qu'est-ce qui peut être fait pour améliorer cette performance ?

.....  
.....  
.....



## A5 : RENCONTRE AVEC LES PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS

Quels sont les effectifs formés et à former (programmation) ?

.....

.....

Quels sont les programmes de formation et les modules ?

.....

.....

Quelles sont les stratégies d'identification des enseignants ?

.....

.....

Quelles sont les stratégies de suivi post-formation ?

.....

.....

Quels sont les principaux défis à combler au niveau des enseignants des écoles communautaires ?

.....

.....

## ANNEXE II : LISTE DES PERSONNES RENCONTRÉES

### 1. Région de Koulikoro

N°	PRENOMS NOMS	ECOLES / STRUCTURE
1	Fayidou Maiga	DCAP Doila
2	Aissata Bocoum	DCAP Kati
3	Souleymane Aya	AE/Kati
4	Magassouba	DCAP Fana
5	Balla Keita	Cr-ept
6	Aminata Konaté	Cr-ept
7	Lassiné Mariko	Cr-ept
8	Niama Ballo	Cr-ept
9	Aboubacar Kané	Cr-ept
10	Amadou Traoré	Ecom Koulikoro
11	Bourama Diarra	Ecom Koulikoro
12	Mamoutou Kounandji	Ecom Koulikoro
13	Sidiki Traoré	SBT
14	Oumar Kané	Ecom Koulikoro
15	Lassana Kané	Korakobougou
16	Fodé Sidibé	Donko
17	Alou Diarra	Donko
18	Hawoye Maiga	Ecom Koulikoro
19	Broulaye Traoré	Fougadougou
20	Aldjouma Togo	Ecom Koulikoro

N°	PRENOMS NOMS	ÉCOLES / STRUCTURE
21	Aminata Diallo	Djauldjasso
22	Fanta Sidibé	Mofa
23	Faty Barry	Quénékelé
24	Bamou Diarra	Kossaba
25	Yagaré Diakité	Kondo
26	Bintou Sangaré	Zonbougou
27	Ousmane Bagayogo	EDF École Dembélé Fondamentale
28	Mariam Guindo	EDF École Dembélé Fondamentale
29	Bintou Kané	Babougou
30	Youssef Sylla	EDF École Dembélé Fondamentale
31	Mamadou Diallo	Dourakoro
32	Cheik Tidiane Kane	Figna
33	Kadidia Singaré	EDF École Dembélé Fondamentale
34	Salimata Konaté	Saubou
35	Assétou Diarra	C A de commandon nako
36	Habi Thiéro	Koulikoro Gare
37	Fatoumata Konté	Djimébougou
38	Kadidia Sow	Sorentibougou
39	Bassiaka Minta	Kakoun
40	Lassina Fomba	N'gounando
41	Aly D Diallo	Keniaba Koura
42	Tiémoko Konaté	Tambalé
43	Moriba Samaké	Sallébougoula
44	Issiaka Togola	Maourou
45	Maimouna Diakité	Dougourakoro
46	Mah Traoré	Séribougou
47	Elizabeth Coulibali	Falan
48	Daouda Sidibé	Fougalembougou
49	Dalla Cissoko	Kati
50	Nana Ballo	Ecole Djigui
51	Drissa Koné	Kati
52	Tiémoko Keita	Espoir Koulikoro
53	Christophe Sissoko	Bakaribougou
54	Seydou Diarra	Baninko

## 2. Région de Sikasso

### • LES ENSEIGNANTS

N°	PRENOM ET NOM	FONCTION/LOCALITÉ	CONTACT
1	Karaba Diarra	Coordinateur de la coordination régionale des enseignants Ecom de Sikasso et Directeurs de l'EF de Bémadougu	66 24 15 18 73 26 75 79
2	Abdoulaye Berthé	Directeur de konzona Dioula	74 40 58 30
3	Adama Diakité	Enseignant à Zandiougoula	63 60 58 82
4	Mamadou Doumbia	Directeur de Zangorola	64 73 57 57

N°	PRENOM ET NOM	FONCTION/LOCALITÉ	CONTACT
5	Yacouba Keita	Directeur Zandiougoula	65 20 95 42
6	Awa Bouaré	Enseignante Zangorola	78 60 42 44
7	Aissata Koné	Zandiougoula (Sikasso)	65 81 59 20
8	Mariétou Bagayogo	Enseignante Mandougoula	65 46 20 85
9	Maman Diarra	Directrice de Nimprodioula	65 86 61 99
10	Brehima Dembéle	Directeur de Kouloussondougou	66 04 27 89
11	Aboudou Diakité	Directeur de Sanasso	69 27 85 37
12	Bintou Ouattara	Enseignante à Kouloussondougou	64 81 60 78
13	Lasina Togola	D .Adjoint à Doniéna	66 58 99 56
14	Rahamatou Diallo	D.Adjointe Fabolasso	65 70 69 20
15	Alou Berthé	D .adjoint Nimprodioula	65 98 41 73
16	Rahamatou Traoré	D .Adjointe à Ziemdougou	66 19 25 54
17	Kadiatou Traoré	Enseignante à Ziemdougou	65 89 90 77
18	Minata Ballo	Directrice de Zamblara	65 24 32 38
19	Moussa D Coulibaly	D .adjointe Zamblara	65 60 58 60
20	Yacouba Togola	ONG/GRAT/Sikasso	79 34 09 80
21	Kalifa Samaké	ONG/GRAT/Sikasso	66 02 59 40
22	Lassina Traorée	GRAT	
23	Dramane Djiguiba	IREM-Mali	
24	Mamadou Ouattara		66 71 68 36
25	Oriata Koné	Badabala/Sikasso	
26	Barakissa Diamouténé	Badabala/Sikasso	
27	Assitan Diamouténé	Karamogobougou/Sikasso	
28	Diala Koné	Karamogobougou/Sikasso	
29	Bintou Ouattara	Kouloussondougou /Sikasso	
30	Amara Ouattara	Kouloussondougou/Sikasso	
31	Karamoko Ouattara	Nankoun/Sikasso	
32	Hawa Kanouté	Nankoun/Sikasso	
33	Siritio Sanogo	Nankoun/Sikasso	
34	Brehima Traoré	Nimprodioula/Sikasso	
35	Bachery Ballo	Sokourani/Sikasso	
36	Mamadou Traoré	Sokourani/Sikasso	
37	Minata Ballo	Zambarala	
38	Ayoubia Sogodogo	Zanadioula/Sikasso	
39	Aissa Dicko	Zanadioula/Sikasso	
40	Yacouba Keita	Zanadioula/Sikasso	
41	Adama Diabaté	Zanadioula/Sikasso	
42	Yaya Traoré	Zanadioula/Sikasso	
43	Awa Diakité	Zanadioula/Sikasso	
44	Kadiatou Koné	Ziemdougou/Sikasso	
45	Kadiatou Traoré	Ziemdougou/Sikasso	
46	Madou Tangara	Ziemdougou/Sikasso	
47	Salifou Bayoko	Ziemdougou/Sikasso	
48	Awa Bouaré	Longorola/Sikasso	
49	Mamadou Doumbia	Longorola/Sikasso	
50	Ketio Coulibaly	Longorola/Sikasso	
51	Abdoul Berthé	Longorola/Sikasso	
52	Youssef Traoré	Medersa/C.U. Sikasso	
53	Afoussiata Dagnoko	Medersa/C.U. Sikasso	
54	Baky Sanogo	Medersa/C.U. Sikasso	

## LES PARTENAIRES

N°	STRUCTURE	RESPONSABLES	CONTACTS
1.	<b>GRAT</b> : Groupe de Recherche d'Application Technique	Dramane Djiguiba	79 09 49 41
2.	<b>IREDE-Mali</b> : Innovations et Réseaux pour le Développement	Lassine Traoré	66 78 90 61
3.	<b>PADE</b> : Programme d'Appui à la Décentralisation de l'Éducation	Ladji Traoré	
4.	<b>C.I.E.F</b> : Centre International d'Expertise et de Formation	M'père Dembélé Brehima Togola	
5.	<b>C.R-ONG</b>	Souleymane Ouattara	

## 3. Région de Kayes

N°	PRENOM ET NOM	ECOM
1.	Sékou Traoré	Kobokoro
2.	Mody Bambi Diarra	Sambaga
3.	Moussa D. Camara	Somantindi
4.	Mohamed Traoré	Dag-Dag
5.	Adémou Sakiliba	Fanguiné Khoto
6.	Sambou Sissoko	Ségalaba
7.	Fousseny Dabo	Sougoutaling
8.	Moctar Sylla	Aourou
9.	Aliou Diallo	Doussoukané
10.	Lassana Kanté	Djimekon
11.	Fily Diakité	Marintouro
12.	Kadiatou Diallo	Kakoulou
13.	Malick Sylla	Seroumé
14.	Boubacar Konaté	Bougarila
15.	Lassana Kanouté	Sabouciré N'Di
16.	Makan Danfaga	Banankabougou
17.	Lassana Kouma	Bankamé
18.	Fousseyni Sidibé	Danfagabougou
19.	Lakamy Sangaré	Marena Djonbogou
20.	Dialla Coulibaly	Sambaga
21.	Moussa Diarra	Sambaga
22.	Sadio Mady Diallo	Sambaga
23.	Ousmane Diaby	Djuingoulou
24.	Assetou Diallo	Bada
25.	Mamadou Coulibaly	Bada
26.	Bousseye Diallo	Diawaracounda
27.	Amadou Sissoko	Dinguira Logo
28.	Lassana Sissoko	Moussakonéla
29.	Modibo Coulibaly	Moussakonéla
30.	Fatoumata Diarra	Djuingoulou
31.	Moussa Koité	Bada
32.	Yaya Dabo	Sambaga

33.	Mamadou Diakité	Dogofily
34.	Moussa Soumbounou	Dogofily
35.	Oumar Sangaré	Dogofily
36.	Makan Coulibaly	Sambaga
37.	Assa Diané	Sébétou
38.	Sambala Diakité	Diawoyila
39.	Oumar Dansoko	Diawoyila
40.	Fassara Diallo	Diawoyila
41.	Mamadou Diallo	Dankourou
42.	Ami Diarra	Dankourou
43.	Siriman Kanouté	Dankourou
44.	Sory Sacko	Djindjé
45.	Boubou Kanouté	Djindjé
46.	Daouda Dembélé	Djindjé
47.	Kalilou Kanouté	Sinsincoura
48.	Sdiki Sissoko	Sinsincoura
49.	Ibrahima Camara	Sinsincoura
50.	Sory Sacko	Ségué

## 4. Région de Ségo

### • Conseil de cercle de Ségo

N°	NOM & PRENOMS	TITRE
1	Jean Marie Kéita	Président

### • Académie de Ségo

N°	NOM & PRENOMS	TITRE
1	Sokona	Directeur

### • Mairie de Pelengana

N°	NOM & PRENOMS	TITRE
1	Youssouf Diarra	S-Général
2	Mamadou Sériba Tangara	Président Commission Alphabétisation
3.	Gaoussou Coulibaly	Membre Commission Alphabétisation

### • EPT Régionale

N°	NOM & PRENOMS	TITRE
1.	Léopold Alexandre Diarra	Président
2.	Fatoumata Founè Sogoba	Membre
3.	Kadiatou Coulibaly	Membre
4.	Alou Dembélé	Membre
5.	Alou Traoré	Membre
6.	Malick Sékou Bah	Membre
7.	David Dembélé	Membre
8.	Bakary Coulibaly	Membre
9.	Mariam M. Traoré	Membre
10.	Yacouba B. Coulibaly	Membre

• Enseignants d'Écoles Communautaires/CAP de Ségou

N°	Nom et Prénom(s)	Structures
1	Diakalia Diabaté	ECOM/Morokorobougou
2	Karamoko Coulibaly	ECOM/Bachiamougou
3	Moussa Sogoba	ECOM/Moussokorobougou
4	Seydou M. Coulibaly	ECOM/ Sogobia
5	Aminata Diallo	ECOM/ Mimana
6	Youssef Diarra	ECOM/ Kala
7	.Abdoulaye Kéita	ECOM/Moussokorobougou
8	Assana Diarra	ECOM/Kalabougou
9	Abdoulaye Diarra	ECOM/Kamalé
10	Yakaryaou Traoré	ECOM/Soroba
11	Mamadou Bagayoko	ECOM/N'Tomono
12	Fatoumata Diakité	ECOM/Welengana
13	Victor Togo	ECOM/Welengana
14	Sékou Tidiane Diarra	ECOM/Dembajigi
15	Cheickna H. Sissoko	ECOM/Hinfala
16	Nouhoum Dembélé	ECOM/Sama Markala
17	Aïcha Touré	ECOM/Moussokorobougou
18	Mahamadou Coulibaly	ECOM/Moussokorobougou
19	Aminata Diarra	ECOM/Moussokorobougou
20	Samba Diallo	ECOM/Minfala
21	Zéïnabou Coulibaly	ECOM/Chola
22	Lassana Kéita	ECOM/Douga
23	Haouwa Maïga	ECOM/Douga
24	Louis Youssef Coulibaly	ECOM/Douga
25	Safoura Dagnon	ECOM/Douga
26	Mariam Goïta	ECOM/Douga
27	Baba Traoré	ECOM/Zoumaira
28	Souleymane Koné	ECOM/Dioni
29	Bogoba Diarra	ECOM/Dioni
30	Baba Doucouré	ECOM/Moussokorobougou
31	Seydou Diarra	ECOM/Soala
32	Rokiatou Bagayoko	ECOM/Soala
33	Saarah Traoré	ECOM/N'Goye
34	Kadiatou Oullalé	ECOM/Wuladja
35	Mariam Guindo	ECOM/Kamalé
36	Fanta Diakité	ECOM/Sogobia
37	Djénébou Touléma	ECOM/Welengana
38	Assanatou Thiéro	Volontaire AFEM
39	Kadiatou Coulibaly	Volontaire AFEM
40	Mama Coulibaly	ECOM/ Sogobia



Oxfam Novib, un membre de Oxfam International, mène la lutte pour un monde juste sans pauvreté. Ensemble avec de nombreux autres acteurs et activistes. Via des projets et des activités de lobbying, au niveau local et international. Parce que la pauvreté et l'injustice sont des problèmes globaux qui demandent des solutions diverses pour faire face aux relations économiques et politiques injustes.



L'internationale de l'Education est la fédération syndicale mondiale représentant 30 millions d'enseignants, de professeurs et de travailleurs de l'éducation, du préscolaire à l'université, dans plus de 173 pays et territoires à travers le monde.

ISBN 978-92-95089-73-0 (Paperback)

ISBN 978-92-95089-74-7 (PDF)