



Association  
pour le développement  
de l'éducation  
en Afrique



Ministère de l'Éducation, de  
l'Alphabétisation et des  
Langues Nationales du Mali



Banque Mondiale



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

## Conférence Bamako+5 sur les enseignants contractuels

27-29 octobre 2009, Bamako, Mali

Co-organisée par l'ADEA, la Banque mondiale, l'International de l'éducation,  
et  
le ministère de l'Éducation nationale du Mali

### Note conceptuelle

#### 1. Contexte

Les besoins en enseignants pour pouvoir atteindre les objectifs de l'Éducation pour tous (EPT) sont estimés à 2,4 millions (Institut de Statistiques de l'UNESCO/EPT). Il s'agit là, néanmoins, d'une estimation basse car l'examen des taux de déperdition variant de 5 à 8% selon diverses hypothèses, donne les scénarios suivants :

- 2,7 millions enseignants pour un taux de déperdition de 5 %
- 3,2 millions enseignants pour un taux de déperdition de 6,5 %
- 3,7 millions enseignants pour un taux de déperdition de 8 %

Associée au défi de fournir le nombre requis d'enseignants, se pose également la question de la capacité du corps enseignant à répondre à l'enjeu de la qualité. De fait, l'Afrique est confrontée à un certain nombre de défis/contraintes qui mettent à rude épreuve les capacités nationales à offrir un nombre suffisant d'enseignants qualifiés, notamment :

- des structures et ressources humaines limitées ;
- une pénurie ou un faible nombre de sortants des écoles secondaires ayant acquis les connaissances requises pour suivre des programmes de formation d'enseignants ;
- de trop rares programmes de formation orientés vers la préparation des enseignants, des chefs d'établissement et gestionnaires d'école ;
- des ressources budgétaires limitées pour offrir des salaires décents aux enseignants ;
- une rareté des méthodes alternatives/novatrices de formation des enseignants et de leur développement professionnel.

L'une des grandes questions de politique éducative qui découle de la situation décrite ci-dessus est le recours à des enseignants contractuels/communautaires pour combler le fossé laissé par le manque d'enseignants.

Dans la plupart des cas, les résultats obtenus par cette nouvelle catégorie d'enseignants sont très faibles, en raison d'un niveau académique et d'une formation souvent insuffisants, conjugués à des conditions d'emploi peu attractives. Par ailleurs, au lieu de constituer une mesure transitoire visant à pallier ce manque d'enseignants, le recours aux contractuels a été intensifié et se fait en nombre toujours croissant. Dans certains pays, ces enseignants sont désormais plus nombreux que les enseignants fonctionnaires.

En novembre 2004, l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA), en partenariat avec la Banque mondiale et l'Internationale de l'éducation (IE), a organisé à Bamako une conférence dont le but était de traiter le problème du recrutement et de l'utilisation des enseignants contractuels dans les pays d'Afrique francophone. Un consensus est apparu à la Conférence de Bamako connu sous le vocable de **Consensus de Bamako** qui reconnaît que :

*'l'utilisation d'enseignants contractuels offre plusieurs possibilités. Tous les pays ayant choisi cette voie ont enregistré des progrès considérables en matière d'effectifs. Cependant, le recours à des enseignants contractuels implique sans aucun doute des risques en matière de qualité de l'enseignement dispensé, de rétention et d'efficacité des personnels enseignants.*

*Les pays doivent respecter un nombre minimum de critères en matière de recrutement, de formation, de contrats et de conditions de travail. Il devient donc de plus en plus urgent de mettre en place un cadre permettant de résoudre les questions relatives au recrutement, à la formation, à la protection sociale et au suivi de la carrière de ces enseignants'.*

La Conférence a ainsi recommandé la mise au point d'un cadre politique visant à aider les gouvernements à intégrer et à offrir progressivement un développement professionnel destiné aux enseignants contractuels dans les pays concernés.

Un atelier de suivi s'est tenu en juillet 2007 à Dakar et a permis de rédiger des versions préliminaires de deux documents d'orientation pour accompagner les pays dans leurs efforts d'élaboration de politiques relatives aux enseignants contractuels :

- un document cadre pour le recrutement, la formation et le développement professionnel des enseignants contractuels ;
- un document cadre pour les plans de carrière, les promotions, la protection sociale et les droits et obligations des enseignants contractuels.

Afin de renforcer - grâce à un processus participatif - l'idée bien comprise et partagée que le recours aux enseignants contractuels représente un grave défi dans de nombreux pays africains en matière de recrutement, de formation, de déploiement, de développement et de soutien professionnel ; d'évaluer les progrès réalisés depuis 2004 ; et de promouvoir l'adoption à terme des deux documents cadres mentionnés ci-dessus dans les onze pays africains francophones et au-delà, l'ADEA organise les 27, 28 et 29 octobre 2009 à Bamako, une seconde conférence, appelée **Bamako +5**, sur les enseignants contractuels, réunissant cette fois-ci des participants en provenance de pays francophones, lusophones et anglophones.

En effet, alors que le recrutement d'enseignants non formés et/ou insuffisamment qualifiés semble être un phénomène plus prononcé en Afrique francophone, il ne se limite pas pour autant à cet espace linguistique. Cette nouvelle conférence se veut un jalon important dans la démarche pour traiter le problème du manque d'enseignants dans l'ensemble de l'Afrique subsaharienne. Elle aura une portée et une participation inclusives qui tiennent compte des initiatives et des programmes actuellement en cours pour résoudre les problématiques liées aux corps des enseignants non fonctionnaires.

## 2. Problématiques

Le recours aux enseignants contractuels a soulevé et continue de soulever plusieurs interrogations à propos du recrutement, de la formation professionnelle et des conditions d'emploi. Si, pour l'essentiel, les pays concernés ont reconnu l'exigence d'un niveau académique minimal pour intégrer la fonction enseignante (diplôme de fin d'études secondaires de quatre années), la question du relèvement de ce niveau est actuellement posée au regard des progrès des connaissances et de scolarisation ainsi que des insuffisances constatées dans les performances de cette catégorie d'enseignants.

Est-il pertinent et réalisable, compte tenu du vivier de candidats potentiels à l'enseignement primaire dans les pays concernés, de relever ce niveau aujourd'hui ou dans un futur proche ? Quelles en seraient les conséquences ? Une autre problématique liée au recrutement est celle du mode de sélection des candidats. Les concours basés sur des tests semblent bien garantir l'objectivité et la transparence de la sélection tout comme l'assurance de recruter les meilleurs candidats. Comment alors expliquer la persistance de modes de recrutement sujets à caution ? Peut-on identifier les meilleures modalités de recrutement et envisager leur harmonisation ?

L'absence ou l'insuffisance de formation initiale dans l'emploi d'enseignants contractuels a fait l'objet de nombreuses critiques, mais les pays en cause ont effectué des progrès sensibles dans ce domaine. Toutefois, la durée de cette formation initiale reste un sujet de discussions qui tend vers son allongement. En tenant compte des paramètres liés aux urgences et aux perspectives à long terme, comment estimer aujourd'hui la durée adéquate ?

Cette question ne saurait être isolée de celles des contenus et objectifs de la formation initiale. A cet égard, la problématique du socle minimal ou commun de compétences professionnelles indispensables pour l'exercice du métier doit être considérée.

Quant à la formation continuée, peu de pays disposent d'un système fonctionnel, efficace et durable. Le recours circonstanciel à des approches traditionnelles sous forme de cours de formation, de séminaires ou de visites d'inspecteur n'arrive pas à répondre à la hauteur des besoins, ni à changer de manière significative les pratiques des enseignants dans les classes.

C'est pourquoi les réflexions et les explorations s'orientent de plus en plus vers des processus de développement professionnel des enseignants axés sur des pratiques réflexives, des échanges et apprentissages entre pairs, le soutien pédagogique de proximité, etc. Peut-on repérer les dispositifs et processus les plus prometteurs en ce domaine, les mieux à même d'accompagner et de soutenir l'enseignant dans son exercice professionnel ?

Dans ces nouvelles perspectives, le leadership des établissements scolaires revêt une importance particulière en terme de création d'un environnement scolaire propice à la recherche de la performance, à travers des évaluations périodiques, la reconnaissance du mérite, les cercles de qualité, l'animation et les conseil pédagogiques, le projet de développement scolaire, la mobilisation et la fédération des énergies et des ressources, etc. Alors, quelles stratégies pour promouvoir largement ce leadership des établissements scolaires ?

L'orientation de la formation continue vers le développement professionnel intègre également le renforcement de l'identité, de l'éthique et de la motivation des enseignants. C'est pourquoi les dispositifs à mettre en place ne peuvent ignorer des systèmes d'accréditation et de validation des acquis de cette formation, tout comme l'impact dans l'avancement dans la carrière. Dans les contextes considérés, comment élaborer et mettre en œuvre de tels systèmes ?

Les disparités dans les conditions d'emploi, notamment entre enseignants fonctionnaires et enseignants contractuels, sont difficilement vécues. La plupart des Etats se sont engagés à les supprimer progressivement dans le cadre d'une planification stratégique. Il semble que de tels engagements tardent à se concrétiser et se heurtent à divers obstacles, notamment budgétaires. Dès lors, il paraît nécessaire de promouvoir un dialogue large entre tous les acteurs et partenaires concernés (y compris internationaux dont le FMI et la Banque mondiale) pour la recherche de solutions concertées afin de progresser dans cette voie.

### **3. Opportunités**

La conférence déploiera des efforts concertés pour apporter des éclairages nouveaux à des questions considérées comme transversales et qui, au regard des avancées enregistrées pour

les résoudre, participent du développement professionnel des enseignants. Les initiatives qui visent à atténuer les effets du VIH/SIDA, les difficultés de l'offre éducative dans des situations de fragilité et les préjugés du genre modifient progressivement le regard porté sur ces problématiques. Celles-ci ne sont plus considérées comme des obstacles mais des ponts pour pousser les enseignants à aller de l'avant. D'autres opportunités s'offrent plus clairement avec les technologies de la communication et l'information pour l'éducation (TICE) et le rôle des universités dans la formation et les diverses réformes.

### ***Les technologies de la communication et l'information***

Depuis 2004, la formation à distance (FOAD) et les TICE ont permis le développement de dispositifs de formation hybrides innovants, associant formation traditionnelle et formation à distance. Si ces nouveaux dispositifs permettent, tout en allégeant les contraintes de temps et de distance, de renforcer les capacités des enseignants et de les accompagner dans l'exercice professionnel, leur place dans les systèmes de formation et dans le processus enseignement-apprentissage reste négligeable. Au regard de potentiel énorme que les TIC offrent pour l'élaboration des contenus de formation, des ressources didactiques et pédagogiques adaptées au contexte et en cohérence avec les réformes curriculaires en cours, leur utilisation reste un défi pour les décideurs.

Mettant à profit le développement de l'accès à l'Internet, qui facilite les échanges et la mutualisation à tous les niveaux, local, national, interafricain et international, l'expertise de pays ou groupes de pays ayant développé sur une grande échelle de tels dispositifs de formation est d'ores et déjà disponible pour être mise en partage, susciter des collaborations et inspirer des modélisations.

### ***Les universités et la formation des enseignants***

Il est attendu aujourd'hui des universités d'apporter leurs contributions au renforcement des capacités des systèmes d'enseignement aux niveaux primaire et secondaire, en dehors de leur double mission d'enseignement et de production des savoirs. Cette attente est d'autant plus fondée que l'expertise développée dans les facultés, notamment les apports des sciences de l'éducation, garantira la qualité de la formation des enseignants, des réformes curriculaires et de la recherche pédagogique, de la même manière qu'elle aidera à la mise en place des systèmes d'accréditation. On ne peut continuer de sous-utiliser, voire d'ignorer, surtout dans l'espace francophone, les avantages d'une synergie entre l'université et les autres ordres d'enseignement.

### ***Le genre***

L'atteinte des objectifs de l'EPT nécessite la présence et le maintien des filles à l'école ; elle est étroitement liée à la présence d'institutrices bien formées et qualifiées à tous les niveaux du Primaire. En effet, une enseignante en situation de réussite professionnelle est un puissant stimulant pour les filles, à la fois comme confirmation de leur propre légitimité à être à l'école et comme modèle d'autonomie qu'elles pourront développer grâce à l'école. Il importe donc d'intégrer la dimension du genre dans l'ensemble des questions professionnelles, de

formation, de développement professionnel et de carrière, en mesurant bien toute l'importance du rôle d'actrice du développement et de vecteur du changement que jouent les institutrices.

Pour cela, il convient de réfléchir, d'identifier et de promouvoir des stratégies et dispositifs de formation facilitant la participation et la valorisation des femmes, en prenant en considération leurs points de vue, leurs besoins et attentes spécifiques, en terme d'organisation spacio-temporelle et de contenus.

Ces contenus devraient en particulier proscrire les stéréotypes, sources de discrimination et de tensions, en s'attachant au contraire à présenter le genre comme une source d'enrichissement mutuel et à accroître le leadership féminin. Il convient également de préserver et de renforcer la prise en compte du genre dans le recrutement et dans les programmes de formation, de repérer les facteurs d'inégalités dans les carrières, et de réfléchir aux compensations favorisant l'équité. La prise en compte de la dimension genre nécessitant des données ventilées par sexe, il faudra enfin poursuivre les efforts entrepris dans ce sens.

### *L'offre d'éducation dans les situations de fragilité*

Des différends en matière foncière, des conflits ethniques, des guerres civiles, des troubles politiques et des catastrophes naturelles provoquent le déplacement d'importants segments des populations d'un pays ou d'une région. Les réponses éducatives à donner aux populations déplacées requièrent des savoir-faire sociaux particuliers pour comprendre les besoins des écoles souffrant de cette fragilité et les satisfaire au mieux. Des initiatives de plus en plus hardies venant des ONG et de la société civile sont menées pour accompagner les enseignants œuvrant dans des situations de fragilité. Il faudra saisir ces opportunités pour renforcer les capacités de la force enseignante en général et celles des enseignants contractuels en particulier.

### *La prise en charge du VIH/SIDA*

Les données nouvelles et les analyses tendent à présenter un tableau moins alarmiste dans l'évaluation de l'incidence du VIH/SIDA sur les enseignants. Néanmoins, il est indéniable que la pandémie a été meurtrière pour l'ensemble des enseignants actifs de l'Afrique, en particulier à ses tout débuts à la fin des années '80, dans les années '90 et à l'entrée dans le nouveau millénaire. On estime que dans les pays à forte prévalence, les décès d'enseignants liés au SIDA sont susceptibles d'ajouter quatre ou cinq pour cents aux taux annuels de déperdition dans le secteur (Grant et al, 2004).

Les politiques sectorielles et les réponses au fléau en faveur des enseignants infectés et affectés se mettent en place, ainsi que des initiatives de la société civile qui se regroupent en réseaux et en groupes de pression afin d'exiger des politiques adéquates sur le lieu de travail qui protègent les séropositifs de la stigmatisation. Il faudra également profiter des engagements et initiatives des partenaires techniques et financiers qui mettent en place des campagnes de sensibilisation et des offres d'éducation pour intégrer les IST/VIH/SIDA dans

les programmes de formation et éduquer la force enseignante et le monde scolaire à la prévention et la responsabilisation.

#### 4. Objectifs

Outre le suivi de la Conférence de Bamako de 2004, l'un des objectifs clé de cette conférence est de comprendre l'ampleur du phénomène des enseignants contractuels dans les pays anglophones et lusophones d'Afrique et ce, dans le contexte global des réponses au manque d'enseignants pour l'EPT. La conférence offrira une tribune pour partager de bonnes pratiques relatives au recrutement, à la formation, à l'utilisation, au développement professionnel et à la gestion des carrières des enseignants.

##### *Objectifs spécifiques*

Cette conférence se propose d'atteindre les résultats suivants :

1. Faire le bilan des progrès réalisés dans les onze pays francophones ayant participé à la Conférence de Bamako de 2004, et des difficultés rencontrées, pour avancer vers l'adoption et la mise en œuvre des deux documents cadres de politique et de stratégies de développement professionnel et de gestion des carrières des enseignants
2. Partager les expériences réussies et les leçons à en tirer ;
3. Elaborer de manière collégiale sur les politiques et stratégies à promouvoir pour un mode de recrutement adéquat des enseignants, y compris la maîtrise des données sur la demande et l'offre des enseignants ;
4. Promouvoir le dialogue sur la mobilisation des ressources entre les différents acteurs et partenaires ;
5. Explorer les nouvelles opportunités qui s'offrent pour la formation et le développement des enseignants ;
6. Promouvoir la concertation et la coordination des initiatives existantes sur le soutien aux enseignants ;
7. Inciter et promouvoir les bonnes pratiques en matière d'harmonisation des statuts et des carrières des enseignants du primaire à partir des expériences pays.

Afin d'atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus, on procèdera à un bilan exhaustif des études de cas et des documents existants sur la politique de développement professionnel et de suivi des carrières des enseignants. Des études sont en cours et leurs résultats devraient également alimenter les discussions. Enfin, des contributions diverses sont attendues des Groupes de travail de l'ADEA, des partenaires au développement, de toutes les parties prenantes de l'action éducative, de la société civile, etc.

## 6. Résultats

En matière de résultats, il est escompté que la conférence permettra de produire divers types de documents de référence :

1. Un bilan documenté du suivi de la Conférence de 2004 à Bamako ;
2. Une analyse des leçons apprises à partir des expériences nationales sur le recrutement, la formation et le développement professionnel des enseignants contractuels ;
3. Des contributions élaborées pour la finalisation des deux cadres de politique proposés par l'ADEA sur (i) la formation et le suivi professionnel des enseignants contractuels et (ii) le suivi de la carrière, des possibilités d'avancement, des garanties de protection sociale et des droits et obligations des enseignants contractuels ;
4. Des compréhensions partagées sur les stratégies et politiques de mobilisation des ressources en faveur du recrutement et de la formation des enseignants d'une part et du coût de l'intégration des enseignants contractuels dans la fonction publique d'autre part ;
5. Des projets de réseaux et de partenariat pour l'échange et le partage en faveur du développement professionnel des enseignants, notamment par le biais des Pôles de Qualité Inter-pays ;
6. Un rapport des débats de la Conférence.

## 7. Participation et rôles attendus

L'un des objectifs de la Conférence consistant à étendre et à renforcer le réseau des pays et des partenaires au développement qui appuient le développement professionnel et le suivi de la carrière des enseignants, même si ces questions dépassent le seul secteur éducatif, elle regroupera des ministres de l'Éducation et leurs homologues des Finances, de la Fonction Publique et de la Planification.

Les acteurs clés tels les syndicats d'enseignants (aux niveaux sous-régional, régional et international), les associations de parents d'élèves (APE), les ONG, et divers partenaires impliqués dans les questions du développement professionnel des enseignants et du suivi de leur carrière seront invités. Les rôles ci-après sont attendus de leur participation à la conférence.

Chaque délégation pays viendra à la conférence munie d'un rapport sur les questions suivantes :

- Contexte et justifications concernant le recrutement de ces enseignants ;
- Conditions de recrutement de ces enseignants (niveau académique, modalités de sélection, formation initiale... ) ;
- Modes de gestion de ces enseignants (types de contrats, déploiement, administration, paiement des salaires etc) ;
- Conditions d'emploi (salaires offerts, plans de carrière, modalités de promotion, formation continue, divers soutien etc) ;



- Eléments de bilan (nombre actuel, impact sur la scolarisation, acquis positifs, défis posés) ;
- Rôle joué par les syndicats d'enseignants dans la conception et la mise en œuvre de la nouvelle politique de recrutement ;
- Perspectives (développements envisagés en termes de nombre, de qualification, de promotion socio-professionnelle et autres) ;
- Avancées et obstacles chez les 11 pays ayant participé à la Conférence de Bamako 2004 ;
- Autres observations et remarques utiles.

Les participants comprendront 24 délégations de pays, agences de développement, le réseau de recherche Africain et ONG, ainsi que des fondations et des représentants du secteur privé

## **8. Date et lieu**

La Conférence aura lieu du 27 au 29 octobre 2009 à Bamako, au Mali.

Afin de diffuser les messages, les résultats et les leçons à tirer de la conférence et d'attirer l'attention des responsables politiques et de la société civile aux niveaux régional et national, une couverture médiatique de cette conférence sera assurée.

La conférence sera couverte par la presse. Le Groupe de travail de l'ADEA sur la Communication pour l'Education et le Développement (GTCOMED) profitera de cet événement pour organiser des activités visant à contribuer au développement professionnel des journalistes.

La diffusion des résultats de la conférence est également prévue au moyen de publications et via le site Internet de l'ADEA ([www.adeanet.org](http://www.adeanet.org)).

## **9. Rapport final**

Les conclusions de cette rencontre seront consignées dans un rapport final ainsi que les études de cas nationales pour une large diffusion.