



Association
pour le développement
de l'éducation
en Afrique



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



Banque Mondiale



RAPPORT TECHNIQUE

ATELIER DE SUIVI DE LA CONFERENCE SUR LES ENSEIGNANTS NON FONCTIONNAIRES

Du 24 au 26 juillet 2007

A l'hôtel Ngor Diarama/Dakar

« VERSION FINALE 1 »

PLAN DE PRÉSENTATION

CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ATELIER

I. DOCUMENT CADRE DE LA FORMATION ET DU DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES ENF

- 1.1 Profil d'un enseignant qualifié
- 1.2 Critères d'entrée dans la formation initiale
- 1.3 Principes de la formation initiale (FI) et continuée (FC)
- 1.4 Socle de compétences de base pour la FI
- 1.5 Répartition de l'offre de formation entre la FI et la FC
- 1.6 Dispositif de mise en œuvre de la FI et FC
- 1.7 Plan de développement professionnel
- 1.8 **Recommandations**

II DOCUMENT CADRE POUR L'EMPLOI, LA PROTECTION SOCIALE ET LA GESTION DE LA CARRIERE DES ENSEIGNANTS NON FONCTIONNAIRES

- 2.1 Examen des pratiques actuelles de contractualisation et de mise en service des enseignants non fonctionnaires
 - 2.1.1 Aperçu de quelques dispositions réglementaires
 - 2.1.2 Limites dans le domaine de l'emploi et de la protection sociale
- 2.2 Principes de base, Conditions d'emploi des ENF
 - 2.2.1 Principes de base
 - 2.2.2 Conditions d'emploi
- 2.3 **Recommandations**

RECOMMANDATIONS GENERALES POUR LE SUIVI

ANNEXES

- I Communiqué Conférence/Bamako
- II Tableau comparatif de taux bruts de scolarisation
- III Cas des Volontaires du Sénégal : un exemple de gestion du plan de carrière des ENF
- IV Modèles de contrats/ENF (Engagement à l'essai / Contrat à durée indéterminée)
- V Esquisse du processus d'élaboration participative d'un programme cadre
- VI Liste des participants

CONTEXTE ET OBJECTIFS DES DOCUMENTS CADRE

La question de l'éducation de base, telle que posée depuis Jomtien /1990, réaffirmée par Dakar/2000, place tous les pays du monde, les pays africains en particulier, dans un nouveau paradigme : au 21^{ème} siècle, il faut impérativement, quels que soient les moyens et les conditions, que tous les enfants aillent à l'école ; c'est un droit humain fondamental et universel dont l'effectivité est à assurer parce qu'inséparable de la dignité humaine.

C'est dire aussi que pour tous les pays engagés en faveur de l'Education Pour Tous (EPT), les besoins en enseignants se révèlent énormes et d'un coût extrêmement élevé. Si les pays du monde entier doivent recruter plus de 18 millions d'enseignants d'ici 2015, c'est l'Afrique subsaharienne, dont le corps enseignant devra *augmenter de 68 %* durant cette période, qui doit relever le défi le plus difficile. L'Institut des Statistiques de l'UNESCO estime, à plus d'1,5million, les emplois d'enseignants à créer en Afrique au Sud du Sahara (ASS) pour faire face à cette expansion de la scolarisation et au moins à 3,5millions, les enseignants à former au cours des dix prochaines années (Extrait du Rapport mondial sur l'Education / Edition 2007, UNESCO/GMR p.55).

Il s'y ajoute qu'il ne peut plus être également admis qu'on conçoive l'éducation de base comme uniquement un moyen de sélection et de formation d'une élite. L'école de base, dans le cadre de l'EPT, est aussi une école devant assurer un certain nombre d'apprentissages fondamentaux et la réussite pour tous.

Sous ce rapport, le recours aux ENF offre bien des opportunités. Tous les pays qui se sont investis dans cette voie ont réalisé des progrès très significatifs dans la scolarisation des enfants. (Cf. Tableau comparatif de l'évolution des taux bruts de scolarisation). Mais il comporte toutefois des risques certains sur la qualité de l'éducation, le maintien et l'efficacité du personnel.

La Conférence de Bamako conjointement organisée, en novembre 2004, par l'ADEA, la Banque Mondiale et l'Internationale de l'Education, avec la participation de représentants de syndicats, d'associations de parents d'élèves, des Ministères de l'Education, de la Fonction Publique et des Finances de onze (11) pays africains, avait largement contribué à partager et à élucider les problématiques et enjeux liés à la politique des Enseignants Non Fonctionnaires (ENF) dans la perspective de l'éducation pour tous (EPT).

Il ressort du consensus de Bamako 2004, que le recours aux Enseignants Non Fonctionnaires demeure encore inévitable. Les Etats doivent cependant remplir les conditions minimales de recrutement, de formation, de contrat et d'emploi (Cf. Communiqué de la Conférence de Bamako). Il se pose donc, avec de plus en plus d'acuité, la nécessité de mettre en œuvre un schéma valide de résolution des questions de recrutement, de formation, de protection sociale et de plan de carrière de ces enseignants.

Ainsi, dans le cadre du suivi de la Conférence de Bamako, l'atelier de Dakar du 24 au 26 juillet 2007 s'est fixé comme objectifs l'élaboration d'esquisses de deux (2) documents-cadre pour :

- la formation et le développement professionnel des ENF ;
- les conditions d'emploi des ENF (plans de carrière, passerelles de promotion, protection sociale, droits et obligations).

I. ESQUISSE DU DOCUMENT-CADRE POUR LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES ENF

A la Conférence de Bamako, est apparue nettement la nécessité de réinterroger, clarifier et réajuster au besoin, les approches et contenus de formation et de développement professionnel des ENF compte tenu de l'accroissement de leur effectif et du souci de renforcer leurs performances professionnelles.

Le recours aux ENF se déroule en effet dans un environnement marqué par la nécessité de rentabiliser au maximum les investissements en matière d'éducation tout en optimisant la qualification et l'utilisation du personnel enseignant.

Avec la mondialisation caractérisée par une mutation perpétuelle des connaissances et le développement fulgurant des technologies de la communication et de l'information, les pays africains subissent assez fortement la pénurie des ressources face à une démographie galopante et une demande éducative croissante générée par de nouveaux défis (Éducation à la démocratie, à la paix, à la citoyenneté, à l'environnement, à la lutte contre les maladies sexuellement transmissibles, le SIDA...)

Le dispositif de formation initiale des ENF, plus ou moins réaménagé en fonction de ces réalités, ne leur permet pas toujours d'accéder aux compétences requises pour l'exercice du métier. Il s'y ajoute qu'en matière de formation continue, il n'existe pas souvent une politique élaborée dans beaucoup de pays africains. C'est pourquoi, la recherche de stratégies appropriées de formation devient une surpriorité en considération des enjeux liés à la réalisation des objectifs de l'EPT d'ici 2015.

Le rôle de l'enseignant se révèle prépondérant dans le processus d'apprentissage des élèves comme en atteste l'étude menée par le Programme d'Analyse des Systèmes Educatifs de la CONFEMEN (PASEC) sur la « problématique des nouveaux enseignants au regard des résultats de l'apprentissage ».

Il apparaît donc nécessaire, dans l'accompagnement du processus d'analyse et de choix des pratiques viables de formation, d'examiner, à travers une approche systémique, les problématiques suivantes :

- le profil de l'enseignant qualifié ;
- les critères d'entrée dans la formation initiale ;
- les principes de la formation initiale (FI) et continuée (FC) ;
- le socle de compétences de base pour la FI ;
- la répartition de l'offre de formation entre la FI et la FC ;
- le dispositif de mise en œuvre de la FI et FC ;
- le plan de développement professionnel.

1.1 Profil de l'enseignant qualifié

Trois dimensions fondamentales sont principalement visées chez l'enseignant :

- l'aptitude pédagogique ;
- la conscience professionnelle ;
- la capacité à s'adapter et à évoluer dans le milieu où il est appelé à exercer.

Plus que tout autre métier, le métier d'enseignant exige d'abord le professionnalisme : savoir organiser, conduire et réussir les apprentissages scolaires selon les attentes des apprenants, des parents et de la société dans le domaine de l'éducation et de la formation.

L'enseignant n'accède cependant à ce niveau de compétence, qu'en incarnant l'amour de la profession, la rigueur et l'esprit d'ouverture nécessaires à l'exercice du métier.

Il doit, par ailleurs s'intégrer à son milieu d'intervention et y avoir un comportement servant de référence.

En somme l'enseignant qualifié est un enseignant professionnel, capable de :

- planifier, mettre en œuvre et évaluer une séquence d'enseignement apprentissage quel que soit le niveau d'enseignement à l'école élémentaire
- démontrer en situation, une bonne connaissance de l'administration scolaire
- travailler en équipe
- mener des activités de recherche action
- actualiser son savoir faire professionnel
- s'intégrer dans le milieu où il travaille
- respecter la déontologie et l'éthique professionnelle

1.2 Critères d'entrée à la Formation Initiale :

Trois principes intimement liés doivent guider la définition des critères de recrutement :

- **Le principe d'adéquation du profil de l'enseignant à recruter avec les tâches que requiert l'emploi**
En effet on s'accorde sur le fait que l'enseignant doit avoir un niveau correct de maîtrise des connaissances de base (langues d'enseignement, mathématique, science de la nature de l'espace et du temps) qui lui assure un accompagnement des élèves dans le processus de construction de leurs savoirs de base.
- **Le principe d'économie et rentabilisation des ressources**
La courte durée des périodes de formation initiale (3, 6, à 9 mois), liée souvent à des contraintes de ressources et de temps, met les décideurs dans l'obligation de considérer les savoirs académiques comme acquis dans des structures de formation générale, ce qui permet de ne pas y revenir d'une manière systématique et d'orienter le contenu de la formation initiale (FI) des enseignants vers des aspects exclusivement professionnels.
- **Le principe d'équité**
Le recrutement doit s'opérer dans le respect du principe d'équité quant au choix des hommes et des femmes devant exercer le métier.

En vue de garantir l'objectivité du recrutement des ENF, trois critères, au moins, sont à considérer :

- Niveau académique : Brevet certifiant quatre (4) années d'études post-primaires (BEPC, BFEM ou équivalent)
- Réussite à un test écrit (60%) : contrôle de maîtrise de (a) la/les langues d'enseignement ; et (b) mathématiques¹

¹ Dans chaque pays, l'Etat devrait – en rapport avec les institutions spécialisées – élaborer des exercices en adéquation avec le profil souhaité.

- Réussite à un entretien avec le jury² (40%) : contrôle (a) Expression orale, Lecture et Communication dans la/les langues d'enseignement ; (b) Raisonnement logique ; (c) Motivation ; (d) Tenue

L'entretien avec le jury offre principalement le moyen de jauger l'engagement, l'esprit d'ouverture, d'analyse et de synthèse du candidat mais aussi et surtout ses expériences antérieures et sa capacité d'adaptation aux réalités du milieu d'accueil.

1.3 Principes de la formation initiale (FI) et de la formation continuée (FC) des ENF

Une formation professionnalisante des ENF repose sur un certain nombre de principes de base :

a) Au plan général

- **Le principe d'articulation et de continuité entre la formation initiale et la formation continuée des enseignants non fonctionnaires.**

Pour être efficace et déboucher dans le moyen terme sur une professionnalisation effective, la formation initiale et la formation continuée seront conçues comme un continuum, même si par ailleurs une répartition spécifique des tâches et des modalités entre FI et FC est possible et nécessaire.

- **Le principe d'une alternance dynamique entre théorie et pratique**

Dans sa mise en œuvre la formation des ENF veillera à couvrir d'une manière équilibrée les deux composantes théorique et pratique. Ces composantes devraient en plus se renforcer mutuellement dans leur réalisation.

- **Le principe d'ouverture et de diversification**

La formation s'ouvrira pour s'enrichir et s'actualiser par l'intervention de personnes et structures ressources, de même que par la diversification des lieux de formation. Les bases d'une formation polyvalente embrassant divers domaines et stratégies d'apprentissage s'offrent ainsi à l'ENF

- **Le principe d'implication**

Ce principe peut se réaliser par la responsabilisation des formés et par la mise en œuvre de modalités d'apprentissage libre³, l'autoévaluation, la démarche de résolution de problèmes liés à la pratique professionnelle. Il est un puissant moyen de donner à l'ENF la possibilité de développer ses aptitudes pédagogiques et de faciliter ainsi sa maturation professionnelle.

² Il s'agit d'un jury composé de professionnels de l'éducation et des partenaires sociaux (parents d'élèves, communautés, syndicats).

Certains pays offrent des expériences dont il faut s'inspirer : en Amérique Latine par exemple les communautés assurent le recrutement en confiant aux enseignants le test du niveau académique

³ La pratique de l'apprentissage libre par l'ENF tient à la fois des dispositions acquises en FI mais aussi d'un environnement pédagogique incitatif en milieu professionnel.

**b) Au plan spécifique
Pour la Formation Initiale**

- **Le principe d'effectivité de la formation initiale**
La FI est à garantir sur une durée d'au moins 6 mois avec un plan de formation et des dispositifs qui permettent une utilisation effective du temps pour les apprentissages liés à la maîtrise du métier.
- **Le principe d'unicité du lieu de formation**
La domiciliation de la FI dans des lieux de formation officiellement créés à cet effet : École de Formation d'Instituteurs (EFI), École Normale d'Instituteurs (ENI), Centres de Formation Pédagogiques (C.F.P),... participe du bon pilotage et de la bonne gestion de la politique de formation des ENF.
- **Le principe de collaboration des structures chargées de la formation**
Une articulation entre théorie et pratique dans l'offre de formation entre Centres de formation pédagogique et Ecoles d'application/Ecoles associées ou annexes, devrait se mettre en œuvre. Cette collaboration affirme le caractère partagé et solidaire de la formation.
- **Le principe de polyvalence**
Au sortir de la formation initiale l'enseignant doit être opérationnel aussi bien dans l'élémentaire que dans le préscolaire

Pour la Formation continuée

- **Le principe de proximité**
La mise en application des modalités de formation et d'encadrement rapprochés favorise le perfectionnement continu de l'ENF au sein de l'équipe pédagogique de l'école, des cellules locales et/ou départementales d'animation pédagogique. Cela suppose cependant la disponibilité d'un personnel de soutien pédagogique en nombre suffisant (Directeurs d'école, Enseignants expérimentés, Conseillers pédagogiques...).
- **Le principe de pertinence**
L'offre de FC devient appropriée et efficace en se développant directement sur le terrain de la pratique. Elle s'effectuera dès lors à la carte à partir de la demande des ENF ou de l'identification de leurs difficultés pédagogiques et de leurs besoins réels de formation.
- **Le principe de diversité des espaces de formation**
Les lieux où s'effectue la FC devront être diversifiés : centres de formation pédagogiques, pôles régionaux de formation, organismes spécialisés dans des domaines d'expertise dont les enseignants pourraient avoir besoin (ONG, syndicats, services techniques, etc.). Dans le sens du renforcement des stratégies initiées en FI, la diversification des espaces de formation en FC vise à la fois l'installation d'une dynamique d'échanges et la mobilisation de structures et personnes ressources pour une prise en charge satisfaisante des besoins divers de formation des ENF.

1.4 Socle de compétences de base pour la FI :

Le socle de compétences traduit les dispositions de base indispensables à un exercice adéquat de la profession enseignante. Il se définit ainsi en corrélation étroite avec le profil attendu de l'enseignant non pas en termes de connaissances à « mémoriser » sur le métier mais de savoirs faire pédagogiques, d'habiletés professionnelles.

Les contenus disciplinaires dans le domaine de l'éducation et de la pédagogie seront certes utiles mais ils n'auront de sens qu'en servant surtout à construire de manière durable l'aptitude à organiser l'espace éducatif, à planifier, à conduire et à évaluer les enseignements-apprentissages ; à contribuer en somme à la promotion de l'école et à la réalisation des objectifs d'éducation.

Sous ce rapport il s'agira de rompre, au niveau des structures de formation d'instituteurs, avec toute tendance vers l'encyclopédisme et de mettre en place un dispositif administratif, un espace pédagogique et des méthodologies aptes à développer une formation professionnalisante. Entre autres, l'organisation et la planification de la formation, le respect du calendrier des activités, la responsabilisation et la mise en confiance des formés, l'incitation à la documentation, la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des prestations dans les écoles d'application seront des facteurs essentiels pour asseoir les compétences visées chez l'ENF. La théorie pédagogique peut ainsi s'ancrer dans la pratique et inversement. Ainsi, les ENF apprendront à concevoir et à réaliser efficacement les activités éducatives.

En fonction de ces données et des contextes de chaque pays, l'acquisition des compétences de base pourrait se réaliser dans les quatre principaux domaines de formation ci-après :

Domaine I : Pédagogie et didactique

- **Compétence de base 1**
Construire un plan de répartition séquentiel [hebdomadaire – mensuel – trimestriel – annuel] ou autres modalités de planification des activités d'enseignement et d'apprentissage.
- **Compétence de base 2**
Construire, mettre en œuvre et évaluer une séquence d'enseignement apprentissage pour un niveau de cours donné.
- **Compétence de base 3**
Maîtriser la lecture, l'écriture et la didactique des langues d'enseignement.

Domaine II : Environnement, population et développement durable

- **Compétence de base 4**
Elaborer des stratégies d'enseignement apprentissage, de communication et de mobilisation sociale autour des problèmes de développement, de population, d'environnement (santé, protection maternelle et infantile, lutte contre la drogue, les maladies sexuellement transmissibles – VIH SIDA...)

Domaine III : *Documentation, recherche et développement professionnel*

- **Compétence de base 5**
Mener une recherche action (résolution d'un problème professionnel ou d'un problème du milieu).

- **Compétence de Base 6**
Concevoir et mettre en œuvre un plan individuel de développement professionnel.

Domaine IV : *Législation et déontologie de la profession enseignante*

- **Compétence de Base 7**
Développer et entretenir avec la communauté éducative (élèves, collègues enseignants, parents d'élèves, etc.) et l'administration des rapports de respect mutuel et de confiance conformément à la déontologie de la profession et aux textes en vigueur.

1.5. Essai de répartition de l'offre de formation entre formation initiale (FI) et formation continuée (FC) :

Domaines	Compétence de base	Offres de Formation Initiale	Offres de Formation Continue
I. Pédagogie et didactique	<p>Compétence de base 1 - Construire un plan de répartition séquentiel [hebdomadaire – mensuel – trimestriel – annuel] ou autres modalités de planification des activités d'enseignement et d'apprentissage.</p> <p>Compétence de base 2 - Construire, mettre en œuvre et évaluer une séquence d'enseignement apprentissage pour un niveau de cours donné.</p> <p>Compétence de base 3 - Maîtriser la lecture, l'écriture, et la didactique des langues d'enseignement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Didactique des disciplines - pédagogie générale (méthodes pédagogiques → conceptualisation / mise en œuvre / évaluation de stratégies de conduite de classe) - psychologie de l'enfant - évaluation des apprentissages - didactique des « langues nationales » - pédagogie du bilinguisme - TIC 	<ul style="list-style-type: none"> - didactique des disciplines - pédagogie générale (méthodes pédagogiques → conceptualisation / mise en œuvre / évaluation de stratégies de conduite de classe) - psychologie de l'enfant - didactique des « langues nationales » - pédagogie de bilinguisme - TIC
II. Environnement, population et développement durable	<p>Compétence de base 4 - Elaborer des stratégies d'enseignement apprentissage, de communication et de mobilisation sociale autour des problèmes de développement, de population et d'environnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Techniques d'animation - Stratégies de lutte contre les MST et le VIH/SDA - approche genre en éducation - éducation à la paix, aux droits humains - Démarches de clarification de valeur - TIC 	<ul style="list-style-type: none"> - techniques de communication et de mobilisation sociale - Stratégie de lutte contre les MST et le VIH/SDA - approche genre en éducation - éducation à la paix et aux droits humains - TIC

<p>III. Documentation, recherche et développement professionnel</p>	<p>Compétence de base 5 - Mener une recherche action (résolution d'un problème professionnel ou d'un problème du milieu).</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Recherche documentaire - initiation à la recherche action - TIC 	<ul style="list-style-type: none"> - Méthodologie de travail intellectuel - méthodologie de recherche action - TIC
<p>IV Législation et déontologie de la profession enseignante</p>	<p>Compétence de base 6 - Développer et entretenir avec la communauté éducative (élèves, collègues enseignants, parents d'élèves, etc.) et l'administration des rapports de respect mutuel et de confiance conformément à la déontologie de la profession et aux textes en vigueur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - l'organisation de l'éducation de base - les autorités scolaires - <i>Gestion de l'école, des rapports avec l'administration et les communautés</i> - La correspondance administrative - La déontologie et l'éthique professionnelle 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Gestion de l'école, des rapports avec l'administration et les communautés</i> - La correspondance administrative - La déontologie et l'éthique professionnelle - L'organisation de l'éducation de base

L'essai de répartition de l'offre de formation entre FI et FC s'inscrit dans la perspective d'élucider l'approche progressive d'acquisition et de consolidation des compétences professionnelles.

Si les mêmes types de compétences sont programmés en FI et FC, il va s'en dire que leur appropriation revêt une dimension le plus souvent sommaire en FI (étape préparatoire au métier).

Les opportunités d'approfondissement et de maturation des compétences ne se présentent réellement que sur le terrain de l'exercice professionnel. Ces opportunités ne peuvent cependant être réellement rentabilisées qu'au cas où la FC s'organise institutionnellement et que l'ENF participe de lui même à l'amélioration de ses aptitudes.

En définitive, l'essai de répartition de l'offre de formation met en évidence toute l'importance d'un plan de formation initiale et de développement professionnel structuré et cohérent.

1. 6. Dispositifs de mise en œuvre de l'offre de formation initiale (FI) et formation continue (FC)

Les compétences professionnelles s'acquièrent à la fois à travers la formation dispensée dans les structures (EFI, ENI, Inspection Départementale de l'Éducation...), les prestations de spécialistes de l'éducation, les interactions avec des personnes en situation de travail et l'apprentissage libre.

Ces différents niveaux de formation s'interfèrent, se complètent mutuellement et impulsent l'articulation entre la théorie et la pratique.

Il convient de bien combiner les stratégies relevant de ces différents niveaux aussi bien dans la préparation initiale au métier que dans la phase de FC.

Trois niveaux de formation, des stratégies diversifiées

Formation	Inter formation	Autoformation
<ul style="list-style-type: none"> - Cours théoriques de formation - séminaires / ateliers / conférences organisés par les circonscriptions pédagogiques, avec recours à l'expertise d'enseignants des lycées, des collèges et des universités ; d'organismes spécialisés ; de services techniques et d'autres partenaires de l'école - encadrement de proximité par le directeur⁴, le conseiller pédagogique et l'inspection - Formation à distance et les TIC 	<ul style="list-style-type: none"> - au niveau de l'école : apprentissage entre pairs au sein de l'équipe pédagogique - au niveau du groupe d'écoles : apprentissage entre pairs dans les cellules d'animation pédagogique organisées autour de besoins identifiés par les enseignants concernés - préparation aux examens professionnels dans des groupes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> - apprentissage libre : accès à l'exploitation de ressources documentaires disponibles dans le milieu - préparation aux examens professionnels - Formation à distance avec les supports traditionnels (Revue pédagogique, bulletins de liaison⁵, traités de pédagogie...) et les TIC

⁴ Le pôle 1 a considéré que le directeur est le premier responsable de l'encadrement de proximité. A cette fin, le Pôle recommande que le rôle du directeur soit valorisé en conséquence

⁵ L'absence de Revues pédagogiques spécialisées et de Bulletins de liaison et d'information au niveau des pays et de Bulletins d'échanges pédagogiques au niveau sous-régional constitue un déficit notoire dans la formation des ENF

1.7. Plan individuel de développement professionnel :

La Conférence de Bamako a souligné la nécessité d'assurer une formation initiale d'au moins 6 mois suivie d'un plan de développement professionnel comportant une formation continuée et divers soutiens pédagogiques ciblés sur les besoins en situation de service. L'atelier de suivi de Dakar propose à cet effet un outil, le « *dossier professionnel* », permettant à l'enseignant/stagiaire de construire et de mettre en œuvre ce plan.

Le « *dossier professionnel* » devra être constitué dès le début de la FI et suivre l'ENF tout au long de sa carrière. Il est un outil indispensable de promotion professionnelle donnant à l'ENF la possibilité d'identifier ses besoins durant la FI en vue de les prendre en charge en FC.

Afin de pouvoir élaborer ce dossier et mettre en œuvre son plan de développement professionnel l'ENF devrait être bien accompagné – surtout pendant les [5] premières années de sa carrière.

Dans cette période, l'implication des Centres de formation professionnelle (EFI / ENI) pourrait être cruciale pour assurer une bonne transition entre FI et FC.

Ces structures devraient s'appuyer sur les directeurs d'écoles, les inspecteurs et conseillers pédagogiques ou toute instance supervisant le dossier sur le terrain. Cette implication conduirait les centres de formation l'EFI / ENI / à rester à l'écoute des ENF « débutants » et à être bien informés sur les difficultés qu'ils rencontrent.

En conséquence, l'atelier de suivi de Dakar propose que le « dossier professionnel » soit constitué des éléments suivants :

Durant la Formation Initiale :

- Fiche de suivi établie par le centre de formation professionnelle (EFI / ENI) et l'école d'application) sur les compétences et les difficultés du stagiaire.
- Carnet de bord tenu par le stagiaire.
- Bilan (descriptif et prospectif) dressé à la fin de la FI permettant l'identification des besoins de FC à court et à moyen terme (élaboré conjointement par le stagiaire, l'EFI / ENI / centre de formation professionnelle et l'école annexe).
- Plan évolutif de FC pour les 5 premières années d'emploi (avec propositions d'actions prioritaires pour la première année).

En cours d'emploi (FC) :

- Rapport autocritique sur sa propre pratique (pratique de classe ; séminaires / ateliers / conférence de FC auxquels l'ENF a participé ; actions dans le milieu).
- Plan d'accompagnement négocié entre les structures utilisatrices de l'ENF et les structures de FI et FC
- Plan d'action annuel pour la FC : l'ENF disposera d'un crédit de 90 heures de FC/année (la mise à jour du plan évolutif sur 5 années est opérée annuellement).

1.8 Recommandations

- Sur la question du recrutement et notamment pour la prise en compte effective de critères académiques de sélection, dans chaque pays, l'Etat devrait, en rapport avec les institutions spécialisées, élaborer des exercices en adéquation avec le profil souhaité.

De même, pour assurer des conditions de recrutement équitable, il convient de constituer un jury composé de professionnels de l'éducation et de partenaires sociaux (parents d'élèves, communautés, syndicats) pour la sélection des candidats à un poste d'enseignant ;

- La formation sera conçue comme un continuum englobant la FI et FC. En d'autres termes, la FI permettra d'installer le socle minimal de compétences à compléter et à renforcer à travers un programme de développement professionnel ;
- Dans l'exécution du plan de formation, les formateurs veilleront à mettre en œuvre les méthodologies d'apprentissage et les pratiques pédagogiques innovantes que les ENF devront mettre en œuvre dans les classes (pédagogie active, travail de groupe, exposé, travaux dirigés, diversification des lieux de formation...). L'enseignant a une tendance naturelle à reproduire les stratégies de formation développées dans le cadre de sa propre préparation à l'exercice du métier (principe d'isomorphisme);
- la certification de la FI s'avère indispensable pour la reconnaissance des acquis de l'ENF ; elle constitue à la fois un moyen d'évaluation de ses compétences de base et d'identification de ses besoins complémentaires de formation ;
- la mise en service des ENF s'organisera avec tout les soutiens matériels et pédagogiques de base (guides pédagogiques, textes législatifs, programmes officiels...) susceptibles de renseigner sur le métier ;
- compte tenue de leur importance, l'apprentissage libre et de l'autoformation devraient trouver des conditions de leur mise en œuvre par un équipement conséquent pour les centres de formation pédagogique EFI / ENI / en bibliothèques, salles de documentation pédagogique, centres de ressources bien fournis ;
- avec le renouvellement constant des connaissances et des technologies, la formation est à inscrire dans un processus continu et dynamique. Le défi consistera à asseoir chez l'ENF, dès sa FI, les compétences à la recherche, à la documentation et à l'actualisation de son savoir faire ;
- dans le processus de la FC, le directeur d'école devrait être le premier responsable de l'encadrement de proximité. A cette fin, il est indiqué que son rôle soit valorisé sur plusieurs plans, notamment par un renforcement de ses capacités dans les différents domaines de la didactique, du suivi et de l'évaluation des apprentissages et une motivation conséquente ;
- des mesures sont à envisager pour garantir et soutenir le développement professionnel des ENF pendant les cinq premières années d'étude : institutionnalisation d'une durée de FC par an, prime de transport et/ou de participation aux cours, séminaires et rencontres pédagogiques, certification du suivi et des acquis de la formation...

II. DOCUMENT CADRE POUR L'EMPLOI, LA PROTECTION SOCIALE ET LA GESTION DE LA CARRIERE DES ENSEIGNANTS NON FONCTIONNAIRES (ENF)

Le document cadre a pour objet, la conception à terme, d'un référentiel pour un traitement et une mise en application des procédures d'engagement et d'emploi des E.N.F.

L'un des défis majeurs notés à Bamako en 2004 est de savoir comment garantir les droits professionnels, sociaux et moraux de cette catégorie d'enseignants qui se massifie de plus en plus afin de les mettre dans les conditions d'assurer leurs missions et de contribuer à la stabilité des systèmes éducatifs dont ils constituent l'un des principaux leviers.

Les acquis et les limites des expériences-pays dans ce domaine et l'exploitation des lois et conventions internationales en matière de droit du travail et d'emploi pourront opportunément servir de base à la formulation des stratégies d'amélioration et de révision progressive des procédures de recrutement et d'emploi.

Le document-cadre comporte trois (3) principaux points :

1. Examen des pratiques actuelles de contractualisation et de mise en service des ENF ;
2. Principes de base, conditions d'emploi ;
3. Recommandations

2.1. Examen des pratiques actuelles de contractualisation et de mise en service des Enseignants Non Fonctionnaires

2.1.1 Aperçu de quelques dispositions réglementaires

Dans la presque totalité des pays parties prenantes à la Conférence de Bamako, des dispositions réglementaires s'appliquent, de manière plus ou moins codifiée, au recrutement et à l'emploi des ENF.

Sur ce plan, en fonction des spécificités et des contraintes des pays, plusieurs cas de figure se présentent (cf. échanges d'expériences entre pays/Conférence de Bamako) :

- l'indexation du recrutement à l'obtention au moins du diplôme de fin d'études moyennes ;
- l'engagement pour une période de quatre (4) ans à l'issue d'une formation de trois (3) à six (6) mois ;
- la création d'un cadre juridique et d'une agence pour la promotion des initiatives communautaires ;
- les perspectives d'intégration des ENF à la fonction publique (réalisées ou en cours) ;
- La contractualisation assurée par les collectivités locales dans les pays appliquant progressivement l'expérience de la décentralisation, dans ceux en situation de post-conflit et de reconstruction ainsi que dans les zones où les maîtres contractuels, recrutés pour les écoles de brousse, sont pris en charge grâce à l'appui des Associations de Parents d'Elèves (APE).
- Le soutien au plan social (hébergement, restauration...) par les communautés d'accueil.

2.1.2 Limites dans le domaine de l'emploi et de la protection sociale

Sur le plan de la mise en place des dispositifs de recrutement, de rémunération et d'assistance sociale, bien des efforts ont été notés. Toutefois, les manquements notés, risquent, sans des

mesures de correction appropriées, d'hypothéquer la politique des ENF ou, du moins, d'en atténuer très sensiblement la portée :

- Le quota sécuritaire, consistant dans certains pays à recruter directement, sous le sceau du pouvoir discrétionnaire, devient de plus en plus important et détériore l'image du corps des ENF ;
- Le bas niveau des salaires et surtout le déséquilibre entre la rémunération des Enseignants Non fonctionnaires et les enseignants fonctionnaires commis pour les mêmes tâches professionnelles, constituent souvent des sources de revendications permanentes ;
- L'absence, dans bien des pays, d'un plan concerté de promotion professionnelle, d'un système élaboré de protection sociale et les conditions précaires de travail (austérité de l'environnement scolaire, modicité du matériel didactique et de la documentation,...) installent au niveau des ENF, un profond sentiment de frustration ;
- Enfin, le retard ou l'irrégularité de paiement des salaires, occasionne le plus souvent, de graves perturbations dans l'exercice des tâches professionnelles.

Au regard de cette situation, quels principes de base et conditions d'emploi retenir en tenant compte d'une part des lois et conventions internationales et d'autre part des réalités spécifiques aux pays concernés ?

2.2 Principes de base et conditions d'emploi

2.2.1 Principes de base de l'emploi des ENF

L'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948 dispose : « *toute personne a droit au travail, au libre choix de son travail, à des conditions équitables et satisfaisantes de travail et à la protection contre le chômage* ».

Ainsi, non seulement la personne a droit à un travail, mais également, ce travail doit être exécuté dans des conditions minimales de décence. Pour relever ce défi, L'OIT, à sa création, a conçu un système de normes internationales du travail à travers des conventions et recommandations. Concernant spécifiquement la situation des enseignants, on peut citer les conventions suivantes:

- C97, de 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical ;
- C98, de 1949, sur le droit d'organisation et de négociation collective ;
- C100, de 1951, sur l'égalité de rémunération ;
- C111, de 1958, concernant la discrimination.

Aujourd'hui, L'OIT a élaboré un agenda pour le travail décent afin de permettre à chacun d'obtenir un emploi valorisant dans un contexte propice au dialogue social, à la protection sociale et au respect des normes internationales du travail.

Pour ce qui est du corps des ENF, la recommandation OIT-UNESCO de 1966 peut servir de référence à la définition de leurs conditions minimales d'emploi.

Rappelons que pour atteindre l'objectif de l'enseignement primaire universel en 2015, il sera nécessaire de recruter dix huit millions (18 000 000) d'enseignants à travers le monde. C'est pourquoi, le Comité conjoint OIT-UNESCO d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant, encourage les Etats à initier des réformes dans leurs systèmes éducatifs respectifs afin de recruter le maximum d'enseignants possible en dehors de la fonction

publique, dans le respect des normes internationales du travail. Cette procédure aura en plus le mérite d'avoir une plus grande flexibilité dans le recrutement des enseignants sans violer les dispositions légales.

Les recommandations de Bamako vont dans ce sens. D'où la nécessité de définir un certain nombre de conditions minimales d'emploi des ENF.

2.2.2. Les conditions d'emploi des ENF

Dans la perspective des recommandations de la rencontre de Bamako, l'atelier de Dakar préconise un certain nombre de conditions minimales

2.2.2.1 L'Etat a l'obligation d'assurer à l'ENF :

- une formation initiale de base d'une durée de 6 mois effectifs au moins ;
- une rémunération régulière au minimum égale au SMIG⁶.

2.2.2.2. L'enseignant ne doit pas être dans une situation précaire. Il faut un strict respect des législations nationales et internationales du travail relatives au recrutement, à la formation, à la rémunération et à la garantie d'un travail décent⁷.

2.2.2.3. Une période d'essai n'excédant pas deux ans devra être matérialisée par un contrat à durée déterminée (Cf. en annexe *Cas des Volontaires au Sénégal*).

La période d'essai est celle aménagée par les parties pour permettre à chacune d'elles, d'une part de prouver ses aptitudes à respecter ses obligations contractuelles, d'autre part d'apprécier son niveau de satisfactions par rapport à la prestation de l'autre partie. Son appellation peut varier d'un pays à l'autre.

Pendant cette période, chacune des parties est libre de mettre fin à la relation de travail sans préavis. (Cf. en annexe, Modèle de contrat type "Engagement à l'essai").

2.2.2.4. Si la période d'essai est satisfaisante pour les deux parties, il faudra un contrat à durée indéterminée (CDI) pour la continuation de la relation de travail entre l'ENF et son employeur qui peut être l'Etat, une collectivité locale, une structure décentralisée ou une communauté (Cf. en annexe, Modèle de contrat de travail type "Durée indéterminée").

2.2.2.5. L'enseignant doit bénéficier d'une sécurité sociale intégrant au moins une prise en charge médicale et la retraite⁸.

⁶ Recommandation 1966 de l'OIT-UNESCO - Titre III : Principes Directeurs - Paragraphe 5 : « *La condition des enseignants devrait être à la mesure des besoins en matière d'éducation, compte tenu des buts et objectifs à atteindre dans ce domaine ; afin que ces buts et objectifs soient atteints, il faut que les enseignants bénéficient d'une juste condition et que la profession enseignante soit entourée de la considération publique qu'elle mérite* ».

⁷ Recommandations de 1966 - Titre VII – Paragraphe 45 : « *La stabilité professionnelle et la sécurité de l'emploi sont indispensables, aussi bien dans l'intérêt de l'enseignant que dans celui de l'enseigné et elles devraient être garanties même lorsque des changements sont apportés à l'organisation de l'ensemble ou d'une partie du système scolaire* »

⁸ Recommandations - Titre XI Sécurité Sociale - Paragraphe 125 : « *Tous les enseignants, quel que soit le type d'école où ils exercent, devraient bénéficier d'une protection en matière de sécurité sociale* »

2.2.2.6. Un plan de carrière suffisamment incitatif doit être mis en œuvre. Cela signifie que les différentes étapes du cheminement professionnel de l'EN sont connues de ce dernier : conditions d'avancement, examens professionnels, rémunération et changement possibles de corps.

Un certain nombre de recommandations peuvent être faites pour l'effectivité de l'application des conditions ainsi dégagées.

2.3 Recommandations

- Pour les pays où existent les deux modalités de recrutement (recrutement direct d'enseignants dans la fonction publique et celui d'enseignants non fonctionnaires), il est recommandé de réduire progressivement les écarts entre les deux catégories d'enseignants.
- Les organisations syndicales et les autres acteurs seront associés à la définition des politiques en matière d'éducation et à la recherche de solutions consensuelles⁹.
- Selon les réalités et contraintes, chaque pays étudiera les mesures compensatrices dans le domaine de la protection sociale, en partant surtout des expériences acquises (Mutuelle de santé, d'habitat, de consommation, fonction publique locale, agence de promotion des initiatives locales...)
- les Etats veilleront, sur la base de l'estimation des besoins des enseignants par rapport aux ressources nationales disponibles, à l'indexation et à l'équilibre des salaires.

⁹ Titre VII - Emploi et Carrière - Paragraphe 38 «*La politique de recrutement des enseignants devrait être clairement définie au niveau approprié en collaboration avec les organisations d'enseignants*»

RECOMMANDATIONS GENERALES POUR LE SUIVI

Au regard de la complexité de la dynamique enclenchée, l'atelier préconise principalement le développement d'un processus participatif d'élaboration d'un programme-cadre sous régional sur le recrutement, la formation, le développement professionnel, l'engagement, l'emploi et la protection sociale des ENF.

Pour une mise en œuvre efficiente d'un tel processus, il est formulé un certain nombre de recommandations d'ordre organisationnel, opérationnel et stratégique :

- la disponibilité de données structurées et fiables sur les ENF dans chaque pays (lois et décrets relatifs à la politique de recrutement, d'engagement et d'emploi ; référentiel de FI et FC, statistiques sur la gestion des effectifs...)
- l'appropriation des documents cadres par toutes les parties prenantes de l'utilisation des ENF, particulièrement les institutions de formation (EFI/END), les Ministères de l'Education, des Finances, de la Fonction Publique, les syndicats d'enseignants, les Associations des Parents d'Elèves en vue de les mobiliser et de les amener à s'impliquer dans leur mise en œuvre ;
- Le fonctionnement régulier des cadres nationaux de concertation regroupant les autorités gouvernementales, les syndicats d'enseignants, les associations de parents d'élèves, les partenaires au développement ;
- l'étude et la réorientation de la mise en œuvre de la pratique des E.N.F à partir de référentiels techniques consensuellement élaborés ;
- la publication régulière dans chaque pays de revues pédagogiques, de bulletins d'information et de liaison, et au niveau régional de bulletins d'échanges pédagogiques ;
- la facilitation du partage et des échanges inter-pays en documentant et en synthétisant, à chaque fois, les expériences nationales en vue d'un partage d'expériences et de bonnes pratiques ;

ANNEXES

- 1- Communiqué Conférence / Bamako
- 2- Tableau comparatif des taux de scolarisation
- 3- Cas des volontaires au Sénégal "un exemple de gestion du plan de carrière des ENF"
- 4- Modèles de contrat / ENF
- 5- Liste des participants

ANNEXE I

COMMUNIQUE CONFERENCE / BAMAKO

Co-organisée par l'ADEA, la Banque Mondiale, l'Internationale de l'Education et le Ministère de l'Education Nationale du Mali, la Conférence de Bamako sur les enseignants non fonctionnaires a regroupé, du 21 au 23 novembre 2004, les Ministres et les représentants des Ministres de l'Education, des Finances, de l'Emploi et de la Fonction Publique, ainsi que les dirigeants de syndicats d'enseignants et d'associations de parents d'élèves de 12 pays : Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Congo, Guinée, Madagascar, Mali, Mauritanie, Niger, Sénégal, Tchad et Togo. Ont également participé aux travaux de la Conférence des représentants d'Agences de développement et de réseaux de la société civile : ACDI, AFD, AIF, BAD, OIT, CONFEMEN, Coopération française, GTZ, IIEP, ROCARE, SDC, UNICEF, UNESCO/IICBA, UQAM, ISSE/Guinée, CRIFPE de l'Université Laval,.

Pendant trois jours, le dialogue entre ces différentes composantes, alimenté par des données et des éclairages de recherche a permis des échanges larges et approfondis sur les défis que posent le recrutement et la mise en service de ces nouvelles catégories d'enseignants non fonctionnaires.

Il a été constaté que :

- Les expériences en question interviennent dans des contextes de transition où il est espéré que l'amélioration des ressources permettra de les dépasser ;
- Ces nouveaux enseignants, qui ont du être recrutés par les pays confrontés à la fois à la limitation des ressources et aux besoins énormes de scolarisation y ont permis d'accomplir des progrès substantiels vers l'éducation pour tous ;
- Mais les disparités, notamment de salaire, ainsi créées entre différentes catégories d'enseignants, comportent des risques sociaux, de trop grande mobilité du personnel, d'iniquités et de frustration ;
- La formation de ces enseignants qui a soulevé des interrogations sur le processus de leur qualification et sur la qualité de leurs performances, mérite plus d'attention.

C'est pourquoi la Conférence, tout en prenant en considération la diversité des situations nationales a dégagé des recommandations sur le recrutement, la formation, les conditions d'emploi et les perspectives des maîtres non fonctionnaires s'inscrivant dans les orientations suivantes :

- S'assurer que le niveau, BEPC ou plus, et les conditions de recrutement, sélection par test, garantissent les normes afférentes au profil de l'enseignant du primaire.
- Assurer une formation initiale d'au moins 6 mois suivie d'un plan de développement professionnel comportant une formation continuée et divers soutiens pédagogiques ciblés sur les besoins en situation de service.

- Offrir un contrat à durée indéterminée incluant plans de carrière, passerelles de promotion, garanties de protection sociale, droits et devoirs et discipline selon la législation en vigueur
- Rechercher un salaire d'équilibre qui garantisse une vie décente tout en étant compatible avec les ressources du pays et l'obligation d'équité et donc d'éducation pour tous.
- Gérer la co-existence des différentes catégories d'enseignants en uniformisant le recrutement, la formation initiale et la formation continue de façon à réduire progressivement les disparités tout en prévoyant des dispositions dérogatoires tenant compte de contraintes conjoncturelles.
- Structurer et réguler la planification stratégique de la transition en fonction de l'amélioration des ressources internes et externes afin de rapprocher progressivement les salaires des différentes catégories en tenant rigoureusement en compte l'immensité des besoins de recrutement et la durabilité financière dans le cadre de la réalisation d'un enseignement primaire universel et complet pour tous les enfants.
- Promouvoir la reconnaissance sociale et le mérite du corps enseignant aux niveaux tant national qu'international.

La traduction de ces recommandations en actes demande des efforts internes pour mobiliser plus de ressources, utiliser celles-ci plus efficacement et améliorer l'allocation en faveur du secteur de l'éducation et de l'enseignement primaire en particulier. Il est également nécessaire que les engagements pris par la Communauté Internationale se concrétisent par une augmentation de l'assistance extérieure à la hauteur des besoins posés.

Les participants se sont félicités de la qualité du dialogue mené, des résultats consensuels obtenus et de l'engagement pris par tous d'œuvrer aux conditions de réalisation d'une éducation de qualité pour tous dans les pays. Ils ont tenu à adresser leurs remerciements aux organisateurs ainsi qu'au gouvernement malien pour sa généreuse hospitalité. Ils ont enfin engagé les participants à prolonger et à approfondir au niveau des pays le dialogue entrepris, en y associant toutes les parties prenantes.

Fait à Bamako
Le 23 novembre 2004
La Conférence

ANNEXE II**TABLEAU COMPARATIF TAUX BRUTS DE SCOLARISATION (en %)**

N°	Pays	1990	1998	2000	2001	2002	2003	2004	2005
1	Bénin	58	84	77	85	91	95	99	96
2	Burkina Faso	33	43	44	45	47	48	53	58
3	Cameroun	101	90	92	109	109	111	111	117
4	Congo	133	57	73	84	85	80	89	88
5	Côte-d'Ivoire	67	78	70	73	75	72	---	---
6	Guinée	37	59	60	63	72	76	79	81
7	Madagascar	103	93	100	101	102	117	134	138
8	Mali	26	54	53	57	60	61	64	66
9	Mauritanie	49	83	---	---	---	---	---	---
10	Niger	29	31	30	33	37	41	45	47
11	Sénégal	59	70	64	66	67	72	76	78
12	Tchad	54	67	67	69	74	76	80	77
13	Togo	109	124	104	104	105	102	101	100

Extraits des Rapports publics de l'UNESCO/1990 – 1998 – 2000 à 2005

ANNEXE III

Cas des Volontaires du Sénégal : un exemple de gestion du plan de carrière des ENF

Lancée en 1995 pour faire face au déficit structurel en maîtres et inverser la tendance à la baisse que le TBS connaissait depuis 1990, soit aux lendemains de la Conférence Mondiale de Jomtien sur la scolarisation universelle, la politique de recrutement des volontaires de l'éducation a permis au Sénégal de réaliser des bons qualitatifs dans l'évolution du TBS qui est à plus 83°/° en 2007.

Les disparités entre régions et sexes ont été considérablement réduites.

Grâce à l'engagement et à l'esprit de sacrifice des volontaires de bons résultats ont été obtenus. Mais il a fallu mettre en œuvre toute une stratégie pour motiver ces nouveaux enseignants en leur offrant des perspectives de carrières suffisamment motivantes.

I. Mise en œuvre initiale du plan de carrière et du développement professionnel « 1996 à 1998 »

Au lancement en 1995, le projet devait durer quatre ans avec le recrutement de 1200 volontaires par an, soit 4800 au bout des quatre ans. Chaque génération devait servir pendant quatre ans au bout desquels les meilleurs seraient recrutés par l'Etat.

Deux décisions importantes ont été ainsi prises entre 1996 et 1998 :

- 1.1 la modification du décret organisant les examens professionnels pour permettre aux volontaires de passer les examens du Certificat Élémentaire d'Aptitude Pédagogique (CEAP) pour le niveau du BFEM et le Certificat d'Aptitude Pédagogique (CAP) pour le niveau du BAC ;
- 1.2 L'exécution de deux études : la première portant sur les forces et les faiblesses du projet ainsi que les stratégies d'amélioration et la deuxième sur le nouveau statut des volontaires ayant terminé les quatre ans de volontariat en tenant compte des contraintes budgétaires ? La concertation nationale organisée par le gouvernement sénégalais en Février 1998 avec l'ensemble des acteurs de l'éducation a permis de réaliser un consensus sur la création d'un nouveau corps d'accueil des volontaires appelé « Corps des maîtres contractuels ».

A partir de cette rencontre, le plan de carrière des volontaires est ainsi établi : volontariat (4ans) - statut de maître contractuels (2ans)- titularisation dans les corps de la Fonction Publique selon des quotas annuels fixés par l'Etat.

Ce plan de carrière est soutenu par un dispositif de formation continuée obligatoire d'une durée de 15 jours l'an pendant les 4ans et par génération.

II. Mesures de renforcement des acquis « à partir de 2000 »

Entre 2000 et 2007 d'importantes mesures ont été prises dans le cadre du renforcement des acquis en matière de développement professionnel :

- 2.1 l'allongement de la durée de la formation initiale qui passe de trois à six mois ;
- 2.2 le transfert de cette formation dans les Ecoles de Formation des Instituteurs (EFI) ;
- 2.3 la réduction de la durée du volontariat à trois ans puis à deux ans ;
- 2.4 l'augmentation progressive de la bourse qui est passée de 50 000F en 1995 à 90 000F en 2006 ;

- 2.5 le renforcement des capacités de la mutuelle créée est gérée par les volontaires grâce à des équipements informatiques et la dotation de deux véhicules tout terrain pour la coordination et le suivi ;
- 2.6 l'accroissement progressif des quotas affectés à la titularisation des maîtres contractuels titulaires de diplômes professionnels (CEAP et CAP). Ce quota est passé de 220 en 2001 à 1375 en 2006 ;
- 2.7 les maîtres contractuels titulaires du Bac et ayant réussi au CAP, sont autorisés à passer les concours d'entrée à la Faculté des Sciences et Technologies de l'Education et de la Formation (FASTEF), ex Ecole Normale Supérieure. D'anciens volontaires ont pu réussir en masse à ces concours (concours de recrutement des élèves inspecteurs) créant du coup une réelle motivation au sein de cette catégorie d'enseignants non fonctionnaires ;
- 2.8 le démarrage dès octobre 2007 de la formation initiale diplômante dans les EFI et l'allongement de la durée de cette formation à 9 mois ;
- 2.9 la mise en œuvre depuis juin 2007 d'un programme de formation continuée diplômante pour l'ensemble des maîtres contractuels non encore titulaires de diplômes professionnels.

ANNEXE IV-1

ENGAGEMENT A L’ESSAI (Contrat Type)

Entre les soussignés,

D’une part,

L’Employeur,

D’autre part,

L’employé ainsi identifié :

Prénoms :

Nom :

Date et lieu de naissance :

Filiation :

Situation de famille :

Domicile :

En application des textes suivants¹⁰

1-

2-

3-

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

L’employé est engagé par l’employeur en qualité de afin d’enseigner au niveau de l’enseignement primaire pour une durée de :

Cette durée déterminée correspond à la période d’essai.

L’employé est soumis à la discipline générale et aux exigences de son emploi en application des textes sus visés.

L’employeur s’engage à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives au travail. Il s’engage à assurer à l’employé :

- un salaire mensuel brut de :

- une sécurité sociale et un régime de retraite appropriés.

Pendant la période d’essai, les relations de travail peuvent cesser par la seule volonté de l’une des parties, sans préavis, si la faute de l’autre partie est établie.

Fait à

Ont signé :

L’employé

L’employeur

¹⁰ Citer l’ensemble qui organisent le travail de l’Enseignant non fonctionnaire

ANNEXE IV-2

CONTRAT DE TRAVAIL TYPE (A durée indéterminée)

Entre les soussignés,

D'une part,

L'Employeur,D'autre part,

L'Employé ainsi identifié :

Prénoms :.....

Nom :

Date et lieu de naissance :

Filiation :

Situation de famille :

Domicile :

En application des textes suivants¹¹ :

4-

5-

6-

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

L'employé est engagé par l'employeur, en qualité de afin d'enseigner au niveau de l'enseignement primaire pour une durée indéterminée.

L'employé est soumis à la discipline générale et aux exigences de son emploi en application des textes sus visés.

L'employeur s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires relatives au travail. Il s'engage à assurer à l'employé :

- un salaire mensuel brut de :

- une sécurité sociale et un régime de retraite appropriés.

Fait à

Ont signé :

L'employé

L'employeur

¹¹ Citer l'ensemble des textes qui organisent le travail de l'Enseignant non fonctionnaire

ANNEXE V LISTE DES PARTICIPANTS

ADEA

<i>Secrétariat</i>	
<p>Mamadou NDOYE Secrétaire Exécutif Institution hôte: UNESCO/IIEP 7-9 rue Eugène Delacroix 75116 Paris, France Courriel: m.ndoye@iiep.unesco.org Tél. : +33 (0)1 45 03 77 65 Fax : + 33 (0)1 45 03 39 65</p>	<p>Maud SEGHERS Spécialiste de programme Institution hôte: UNESCO/IIEP 7-9 rue Eugène Delacroix 75116 Paris, France Courriel: m.seggers@iiep.unesco.org Tél. : +33 (0)1 45 03 77 79 Fax : + 33 (0)1 45 03 39 65</p>
<i>Groupe de Travail sur la Profession enseignante (GT PE)</i>	
<p>Jean ADOTEVI Coordonnateur régional, Afrique de l'Ouest B.P. 687 Lomé, Togo Courriel: jadotevi@yahoo.com Tél. : +228 226 6198 / 3508 Mobile : +228 901 1221 Fax : +228 226 3508</p>	
ADEF/Afrique	
<p>Alioune DANFA Directeur exécutif Cité PROMOCAP, Villa N°130 B.P. 10816 Dakar, Sénégal Courriel: adefafri@orange.sn ; aldanfa@orange.sn; aldanfa@yahoo.fr Tél.: +221 824 90 91 Fax: +221 824 37 69</p>	

EFI (Ecole de Formation des Instituteurs) Diourbel (Sénégal)

<p>Alassane NDIAYE Directeur B.P. 430 Diourbel Courriel : alassnd@yahoo.fr Tél.: +221 658 50 03 / +221 971 53 58</p>	
--	--

FASTEF (Faculté des Sciences et Technologies de l'Education et de la Formation, UCAD)

<p>Amadou FALL Chef du Département Section F2 – Formation des Inspecteurs de l'éducation et Conseillers pédagogiques B.P. 5036 Dakar, Sénégal Courriel: Amadou_fall2003@yahoo.fr Tél.: +221 650 10 33 / + 221 825 68 29</p>	<p>Samba THIARE Inspecteur de l'éducation ; Formateur au Département Lettres <i>Rapporteur pour l'Atelier</i> B.P. 5036 Dakar, Sénégal Courriel : fastefsamba@yahoo.fr Tél.: +221 682 21 49 Mobile: +221 824 98 87</p>
--	---

Maison des Enseignants (Île-de-France)

<p>Geneviève Pouchin 12, rue Jean-Philippe Rameau 77330 Ozoir-la-Ferrière, France Courriel: mde.idf@wanadoo.fr Tél.: + 33 (0)6 81 63 81 51</p>	
---	--

Ministère de la Fonction Publique, du Travail, de l'Emploi et des Organisations Professionnelles (Sénégal)

<p>Ousmane SOW Conseiller technique Building Administratif Dakar, Sénégal Courriel: Ousmanesow11@hotmail.com Tél.: +221 572 72 08</p>	
---	--

UNSAS (Union Nationale des Syndicats Autonomes du Sénégal)

Abdoulaye GUEYE Membre du Bureau exécutif; Responsable de l'administration 13 rue P. Castors B.P. 47599 Dakar, Sénégal Courriel: abgothe@yahoo.fr ; unsas@sentoosn Tél.: +221 643 70 21	
--	--

Personnes ressources

Yaya DIATTA Ancien Directeur du Projet des Volontaires de L'Education nationale Direction des Ressources Humaines Ministère de l'Education Dakar, Sénégal Courriel: diatta_yaya@yahoo.fr Tél.: +221 549 82 92	
---	--

--	--

Médou Mané DIOP Juriste Avenue Bourguiba, Villa N° 568 B.P. 11895 Dakar-Peytavin, Sénégal Courriel : medoumane@yahoo.fr ; Tél. : +221 575 42 37 / +221 824 11 01	
---	--