

# **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

**Août 2007**

# **PLAN DE PRÉSENTATION**

## **CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ATELIER**

### **I. ESQUISSE D'UN DOCUMENT CADRE POUR LA LE RECRUTEMENT, LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL**

- 1.1 Principes de recrutement
- 1.2 Principes de la Formation Initiale et Continue
- 1.3 Critères d'entrée en Formation Initiale et Continue
- 1.4 Profil d'un enseignant qualifié
- 1.5 Socle de compétences de base
- 1.6 Essai de répartition de l'offre de formation entre formation initiale et formation continue
- 1.7 Dispositif de mise en œuvre en f formation initiale et formation
- 1.8 Plan individuel de développement professionnel

### **RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES**

### **II ESQUISSE D'UN DOCUMENT CADRE POUR L'EMPLOI, LA PROTECTION SOCIALE ET LA GESTION DE LA CARRIERE DES ENSEIGNANTS NON FONCTIONNAIRES**

- 2.1 Examens des pratiques actuelles de contractualisation et de mise en service des enseignants non fonctionnaires
- 2.2 Aperçu de quelques dispositions réglementaires
- 2.3 Limites dans le domaine de l'empli et de la protection sociale
- 2.4 Principes de base, conditions d'emploi des ENF
- 2.5 Conditions d'emploi des ENF

### **RECOMMANDATIONS SPECIFIQUES**

### **RECOMMANDATIONS GENERALES**

### **ANNEXES**

- Communiqué Conférence/Bamako
- Modèles de contrats/ENF
- Tableau comparatif des taux de scolarisation dans les pays africains
- Liste des participants

## CONTEXTE ET OBJECTIFS DE L'ATELIER

Le présent atelier s'inscrit dans le suivi de la conférence de Bamako tenue en novembre 2004 conjointement 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 douze (12) pays africains. Ces assises avaient 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).

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<sup>ème</sup> 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, universel dont l'effectivité est à assurer parce que inséparable de la dignité humaine.

C'est dire aussi que pour tous les pays engagés en faveur de l'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 (ASS), 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'1,5 million les emplois d'enseignants à créer en ASS pour faire face à cette expansion de la scolarisation et au moins à 3,5 millions, les enseignants à former au cours des dix prochaines années.

Il s'y ajoute qu'il ne peut être également admis qu'on conçoive l'éducation de base comme un moyen de sélection et de formation d'une élite. L'école de base, dans le cadre de l'EPT, est aussi une école de qualité 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). Mais il comporte toutefois des risques certains sur la qualité de l'éducation, le maintien et l'efficacité du personnel.

Il ressort du consensus de Bamako 2004, que ce recours aux ENF 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 relatives à ces questions de recrutement, de formation, de protection sociale et de plan de carrière de ces enseignants.

L'atelier (Cf. liste des participants en annexe) s'est ainsi fixé comme objectif l'élaboration d'esquisses de deux (2) instruments :

- un programme-cadre pour la formation et le développement professionnel des ENF ; et
- un contrat-cadre fixant les plans de carrière, les passerelles de promotion, les garanties de protection sociale, les droits et les obligations.

## **I. ESQUISSE D'UN PROGRAMME-CADRE POUR LA FORMATION ET LE DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL DES ENF**

A la Conférence de Bamako, il est apparu nettement la nécessité de réintégrer, clarifier et réajuster au besoin les approches et contenus de formation et de développement professionnel des ENF compte tenu des contextes d'accroissement de l'effectif de ces enseignants mais aussi du souci d'asseoir leurs qualifications et performances professionnelles.

En considération des problématiques posées, l'esquisse de programme-cadre traite successivement :

- Le contexte (1.1)
- Le profil d'un enseignant qualifié (1.2)
- Des critères d'entrée à la formation initiale (1.3)
- Des principes de la formation initiale (FI) et formation continuée (FC) ( 1.4)
- Du socle de compétences de base pour la formation de base
- De la répartition de l'offre de formation entre la FI et la FC
- Du dispositif de mise en œuvre de la FI et FC
- Et du plan de développement professionnel

### **2. 1 Principes du recrutement**

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

- **Le principe de l'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 puisse lui assurer un accompagnement des enfants dans le processus de construction de leurs savoirs de base.

- **Le principe d'économie**

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 comme acquis dans des structures de formation générale, les savoirs académiques pour ne

pas y revenir d'une manière systématique et orienter ainsi le contenu de la formation initiale des enseignants (FI) vers des aspects exclusivement professionnels.

- **Le principe de rationalité**

La gestion des ENF doit se donner dès le recrutement, les bases de la normalisation et de la progressivité de la gestion de leur carrière, notamment dans l'équité des critères du choix des hommes et des femmes devant exercer le métier.

**REMARQUE A PROPOS DE LA LOGIQUE DU DOCUMENT (i.e., grandes lignes)**

- Objectif de la première partie du document = proposer un programme-cadre pour la formation (FI et FC) et le dev't professionnel des ENF.
- C'est cet objectif qui nous a emmené à discuter : **1) la FI, sa durée et les facteurs qui obligent à la contraindre** (i.e., « courte durée liée souvent à des contraintes de ressources et de temps) ; et – à partir de cette réalité – **2) les conséquences pour a) le profil de l'enseignant à recruter dès le départ** (i.e., « 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 puisse lui assurer un accompagnement des enfants dans le processus de construction de leurs savoirs de base ») puisque ce ne sera pas possible de « rattraper » à travers de FI / FC (i.e., « les décideurs sont dans l'obligation de considérer comme acquis dans des structures de formation générale, les savoirs académiques pour ne pas y revenir d'une manière systématique et orienter ainsi le contenu de la formation initiale des enseignants (FI) vers des aspects exclusivement professionnels); et **b) les critères d'entrée à la FI** (qui constitue un deuxième « moment gardien » pour garantir la qualité du corps enseignant).
- **Il me semble que les différentes sous-sections devraient toutes être liées directement à l'objectif du document ; la sous-section « principes du recrutement » maintenant semble être un peu « à part » (les infos mêmes sont pertinentes, mais c'est le lien avec l'objectif qui n'est pas suffisamment clair – but de la première partie du document = réflexion sur formation). Je propose donc de regrouper les infos dans une sous-section titrée « Contexte » et de ne pas en faire des « principes ».**

## **1. 2 Principes de la formation initiale (FI) et la formation continuée (FC)**

Les ENF doivent bénéficier d'une formation professionnalisante. Pour ce faire, cette formation reposera sur un certain nombre de principes de base :

### ***a) Au plan général***

#### **- Articulation et continuité entre la FI et la FC**

Pour être efficace et déboucher dans un 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.

#### **- 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.

#### **- Ouverture et diversification**

La formation s'ouvrira pour s'enrichir et s'actualiser par l'intervention des personnes et structures ressources, de même que par la diversification des espaces de formation.

#### **- Implication**

Ce principe peut se réaliser par la responsabilisation des formés et par la mise en œuvre de modalités d'apprentissage libre, l'autoévaluation, la démarche de résolution de problèmes liés à la pratique professionnelle.

### ***B) Au plan spécifique***

#### **Pour la Formation Initiale**

#### **- Unicité de lieu de formation**

Domiciliation de la FI dans des lieux de formation officiellement créés à cet effet : EFI, ENI, Centres de Formation Pédagogiques (CFP).

#### **- Effectivité de la formation**

Formation d'au moins 6 mois réels avec un plan de formation et des dispositifs qui permettent une utilisation effective du temps de formation pour les apprentissages liés à la maîtrise du métier.

### - **Collaboration des structures chargées de la formation**

Une articulation entre théorie et pratique dans l'offre de formation, ainsi qu'au niveau institutionnel entre centres de formation pédagogique, et autres structures (Ecoles d'application/Ecoles associées ou annexes) devrait se mettre en œuvre. Cette collaboration affirme le caractère partagé et solidaire de la formation.

### **Pour la formation continuée**

#### - **Proximité**

Privilégier les modalités de formation et d'encadrement de proximité.

#### - **Pertinence**

Offre de formation à la carte afin de répondre aux besoins et demandes diverses des enseignants.

#### - **Diversité des espaces de formation**

Les lieux où s'effectue la FC seront être diversifiés : centres de formation pédagogiques, pôles régionaux de formation, organismes spécialisées dans des domaines d'expertise dont les enseignants pourraient avoir besoin (ONG, syndicats, services techniques, etc.).

REMARQUE GENERAL : Les principes sont claires est selon nos discussions à Dakar. Je pense que ce serait bien d'ajouter à chaque fois l'objectif envisagé (i.e., principe + « afin de ... ») comme sous « Pertinence ».

## **1.3 Critères d'entrée à la Formation Initiale :**

- 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) mathématiques<sup>1</sup>
- Réussite à entretien avec le jury<sup>2</sup> (40%) : contrôle de (a) expression orale, lecture et communication dans la/les langues d'enseignement ; (b) raisonnement logique ; (c) motivation ; (d) tenue

---

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

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

REMARQUE A PROPOS DE LA LOGIQUE DU DOCUMENT : Il me semble plus logique de mettre cette section (maintenant 1.3) avant les principes de la FI et FC (maintenant 1.2).

#### **1.4 Profil d'un enseignant qualifié :**

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'exercice à l'école élémentaire
- démontrer en situation, une bonne connaissance de l'administration scolaire
- travailler en équipe
- se documenter (sur le contenu de la matière à enseigner)
- mener des activités de recherche action
- actualiser son savoir faire professionnel
- s'intégrer dans le milieu où il travaille
- respecter la déontologie professionnelle

REMARQUE A PROPOS DE LA LOGIQUE DU DOCUMENT : Il me semble plus logique de commencer par cela (après avoir expliqué le contexte), parce que c'est à partir de notre conception de « enseignant idéal » que nous commençons de réfléchir sur tout ce qui serait nécessaire pour former cette personne à travers de FI et FC. Le profil est alors à la base (au début) de nos propositions.

#### **1.5. Socle de compétences de base pour la FI:**

##### **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 une stratégie 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 pour résoudre un problème professionnel ou 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***

- 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.

**2. 6. Essai de répartition de l'offre de formation entre formation initiale (FI) et formation continue (FC) dans les quatre domaines de compétences du socle minimal :**

Domaines	Compétence de base	Offres de Formation Initiale	Offres de Formation Continue
<p><b>I.</b></p> <p><b>Pédagogie et didactique</b></p>	<p><b>Compétence de base 1</b> - Construire un plan de répartition séquentiel [hebdomadaire – mensuel – trimestriel – annuel] ou autres modalités de planification des activités d'enseignement et d'apprentissage.</p> <p><b>Compétence de base 2</b> - Construire, mettre en œuvre et évaluer une séquence d'enseignement apprentissage pour un niveau de cours donné.</p> <p><b>Compétence de base 3</b> - Maîtriser la lecture, l'écriture, et la didactique des langues d'enseignement.</p>	<p>- didactique des disciplines et <b>évaluation des apprentissages</b></p> <p>- pédagogie générale</p> <p>- méthodes pédagogiques → conceptualisation / mise en œuvre / évaluation de stratégies de conduite de classe</p> <p>- psychologie de l'enfant</p> <p>- <b>évaluation des apprentissages</b> (répétition)</p> <p>- pédagogie du bilinguisme</p>	<p>- didactique des disciplines</p> <p>- pédagogie générale</p> <p>- méthodes pédagogiques → conceptualisation / mise en œuvre / évaluation de stratégies de conduite de classe</p> <p>- psychologie de l'enfant</p> <p>- didactique des « langues nationales »</p> <p>- pédagogie de bilinguisme</p> <p>- <b>les TIC</b> (déjà dans FI dans domaine II – alors pourrait commencer dans FI pour domaine I aussi, non ? – Il me semble que TIC pourrait aller sous FI et FC des domaines I, II et III)</p>

<p><b>II.</b> <b>Environnement, population et développement durable</b></p>	<p><b>Compétence de base 4</b> - Elaborer une stratégie de communication et de mobilisation sociale autour des problèmes de développement, de population et d'environnement</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Techniques d'animation</li> <li>- Stratégie de lutte contre les M.ST et le VIH/SDA</li> <li>- approche genre en éducation</li> <li>- L'éducation aux droits et aux valeurs</li> <li>- <b>Les TIC</b> (remarque : voir dessus)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- techniques de communication et de mobilisation sociale</li> <li>- Stratégie de lutte contre les M.ST et le VIH/SDA</li> <li>- approche genre en éducation</li> <li>- L'éducation aux droits et aux valeurs</li> </ul>
<p><b>III.</b> <b>Documentation, recherche et développement professionnel</b></p>	<p><b>Compétence de base 5</b> - Mener une recherche pour résoudre un problème professionnel ou un problème du milieu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- méthodologie de recherche documentaire</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- méthodologie de recherche documentaire</li> <li>- méthodologie de recherche action</li> </ul>
<p><b>IV</b> <b>Législation et déontologie de la profession</b></p>	<p><b>Compétence de base 6</b> - Développer et entretenir avec la communauté éducative (élèves, collègues enseignants, parents d'élèves, etc.) et l'administration des rapports de respect</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'organisation de l'enseignement élémentaire</li> <li>- les autorités scolaires</li> <li>- <i>Gestion de l'école, des rapports avec l'administration et les</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- l'organisation de l'enseignement élémentaire</li> <li>- les autorités scolaires</li> <li>- <i>Gestion de l'école, des rapports avec l'administration et les communautés</i></li> <li>- La correspondance administrative</li> </ul>

<b>enseignante</b>	mutuel et de confiance conformément à la déontologie de la profession et aux textes en vigueur.	<i>communautés</i> - La correspondance administrative	FI = FC ?
--------------------	---	--	-----------

REMARQUE SUR MISE EN FORME : pour faciliter la lecture, ce serait bien de mettre en ligne les compétence de base et l'offre correspondant (surtout dans le domaine I où il y a plusieurs compétences).

C'est aussi mon impression générale que FI se ressemble beaucoup à FC. C'est logique d'avoir du « recyclage », mais peut-être ce serait aussi bien de pousser la réflexion et de montrer où les deux sont différents (surtout montrer ce qui devrait « absolument » faire partie de la FI).

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

<b>Formation</b>	<b>Inter formation</b>	<b>Autoformation</b>
- Cours théoriques de formation - séminaires / ateliers / conférences	- au niveau de l'école : apprentissage entre pairs au sein de l'équipe pédagogique	- apprentissage libre : accès à l'exploitation de ressources documentaires disponibles

<sup>3</sup> 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 [A mettre dans les recommandations]

<p>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</p> <p>- encadrement de proximité par le directeur<sup>3</sup>, le conseiller pédagogique et l'inspection</p> <p>- Formation à distance et les TICS</p>	<p>- au niveau du groupe d'écoles : apprentissage entre pairs dans les cellules d'animation pédagogique organisées autour de besoins identifiés par les enseignants concernés</p> <p>- préparation aux examens professionnels dans des groupes de travail</p>	<p>dans le milieu</p> <p>- préparation aux examens professionnels</p> <p>- Formation à distance avec les supports traditionnels (Revue pédagogique, bulletins de liaison, traités de pédagogie...) et les TICS</p>
---	---	--

REMARQUE GENERALE : Il y a des idées qui pourraient être élaborées pour être plus claire pour ceux qui vont lire le document après sans avoir profité des discussions à Dakar : l'encadrement de proximité, cellules d'animation pédagogiques, etc.

## **1. 8. -Plan individuel de développement professionnel :**

La Conférence de Bamako a recommandé 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, a proposé à cet effet un outil – le dossier professionnel – qui permettrait à l'enseignant/stagiaire de construire et de mettre en œuvre ce plan.

Ce « 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 pour sa promotion professionnelle et permettra à l'ENF de recueillir ses besoins durant la FI pour leur prise 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.

*Cela dit, le Pôle 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). Cette fiche relate les compétences du stagiaire ainsi que ses difficultés.
- 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).

**Recommandations spécifiques**

- 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 mettre un jury composé de professionnels de l'éducation et des partenaires sociaux (parents d'élèves, communautés, syndicats) pour la sélection des candidats à un poste d'enseignant

- Les pratiques innovantes (pédagogie active, travail de groupe, exposé, travaux dirigés, diversification des lieux de formation, etc.), devant être mises en application par les ENF sont à initier par les formateurs dans l'exécution de leur plan de formation

- L'importance de l'apprentissage libre et de l'autoformation devrait trouver des conditions de leur mise en oeuvre par un équipement conséquent des EFI / ENI / centres de formation pédagogique en bibliothèques, salles de documentation pédagogique, centres de ressources bien outillés.

- 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

- Sur la formation continue, le directeur devrait être le premier responsable de l'encadrement de proximité. A cette fin, il est recommandé que le rôle de directeur soit valorisé en vue de cette mission. Cela devrait se traduire par un renforcement des capacités dans les différents domaines de la didactique, du suivi et de l'évaluation des apprentissages et une motivation conséquente.

**REMARQUE :** Il me semble qu'il y a des recommandations qui manquent (puisque'il y a beaucoup de conditions à mettre en place qui contribuent au succès de l'approche choisi dans le propos).

Aussi : Il serait utile de : 1) consulter le rapport de Bamako pour voir quelles recommandations ont déjà été faite (et qui sont peut-être à reprendre) ; et 2) bien indiquer à qui / quelle institution s'adresse chaque recommandation – i.e., d'énumérer les recommandations « pour Ministère de l'Education », « pour EFI / ENI », « pour directeurs des établissements recevant des ENF » ; « pour IDEN » ; etc.

## **II. ESQUISSE D'UN DOCUMENT-CADRE POUR L'EMPLOI, LA PROTECTION SOCIALE ET LA GESTION DE LA CARRIERE DES ENSEIGNANTS NON FONCTIONNAIRES (ENF)**

Cette esquisse a pour objet la conception à terme d'un document de référence pour un traitement et une mise en application circonstanciés et appropriés des procédures d'engagement et d'emploi des ENF.

L'un des défis majeurs notés à Bamako 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 de 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.

L'esquisse du document-cadre est ainsi structuré en deux (2) principaux points :

- Examen des pratiques actuelles de contractualisation et de mise en service des Enseignants Non fonctionnaires
- Principes de base, conditions d'emploi et recommandations spécifiques

### **2.1. Examen des pratiques actuelles de contractualisation et de mise en service des ENF**

#### **2.2.1 Aperçu de quelques dispositions réglementaires**

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

Sous ce rapport, en fonction des spécificités et des contraintes des pays, plusieurs cas de figure se présentent :

- L'indexation du recrutement à l'obtention au moins du diplôme de fin d'études moyennes ;
- La systématisation de la formation initiale alternant la théorie et la pratique sur une durée variant de six (6) à neuf (9) mois ;
- L'engagement pour une période de quatre (4) ans à l'issue d'une formation de trois (3) à six (6) mois avec possibilité d'intégration à la fonction publique ;
- La création d'un cadre juridique et d'une agence pour la promotion des initiatives communautaires ;
- L'intégration des enseignants à la fonction publique quelle que soit leur origine avec un traitement salarial en qualité de fonctionnaires ;
- La prise en charge par les Associations de Parents d'Elèves (APE) de maîtres contractuels recrutés uniquement pour les écoles de brousse ;
- La contractualisation assurée par les collectivités locales dans les pays menant progressivement l'expérience de la décentralisation, notamment de post-conflit en situation de reconstruction et 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.

QUESTION et REMARQUE: est-ce que cette liste vient du rapport de Bamako ? Si oui : faire la référence. Les points pourraient être regroupés (mettre ensemble les points relatés au recrutement, au contrat, ...) – il me semble que les points sur la formation ne devraient plus figurer dans cette partie du document.

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

Sur le plan de la mise en place des dispositif du recrutement, de rémunération et de l'assistance sociale bien des efforts ont été ainsi notés mais il est, par ailleurs, relevé plusieurs manquements qui, sans des mesures de correction appropriées, risquent d'hypothéquer la politique des ENF ou, du moins, d'atténuer très sensiblement la portée :

- Le « quota sécuritaire », consistant pour certains pays à recruter sous le sceau du pouvoir discrétionnaire sans passer par voie du concours, 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, 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 ces déficits, quels principes de base, conditions d'emploi et recommandations retenir en tenant compte d'une part des lois et conventions internationales, d'autre part des réalités spécifiques aux pays africains ?

## **2.2. Principes de base, conditions d'emploi et recommandations spécifiques**

### **2.2.1 Principes de base de l'emploi des ENF**

Selon l'article 23 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme de 1948, « *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 qui couvrent toutes les questions liées au travail à travers des conventions et recommandations. Concernant spécifiquement la situation des enseignants, on peut citer les conventions :

- 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 travail décent en favorisant le dialogue social, la protection sociale, la création d'emploi ainsi que le respect des normes internationales du travail.

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

Afin d'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, dans ses recommandations, encourage les Etats à initier des réformes dans leurs systèmes éducatifs respectifs pour recruter le maximum d'enseignants possible en dehors de la fonction publique mais dans le respect des normes internationales du travail. Cela aura le mérite d'avoir une plus grande flexibilité dans le recrutement des enseignants dans le respect des 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 a préconisé un certain nombre de conditions minimales :

**2.2.2.1** L'Etat a l'obligation d'assumer ses responsabilités dans la définition et l'application portant sur :

- un niveau académique minimal de quatre (4) années d'études post-primaires certifiées par un diplôme ;
- une formation initiale de base d'une durée de 6 à 9 mois effectifs ;
- une rémunération régulière et au minimum égale au SMIG.

Voir : **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 ».*

**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 décent.

Voir **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 »*

**2.2.2.3.** Une période d'essai n'excédant pas deux ans devra être matérialisée par un contrat à durée déterminée (*Exemple du 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'enseignant et son employeur qui peut être l'Etat, une collectivité locale, une structure déconcentrée ou un autre groupement de populations. (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 retraite.

Voir **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'enseignant sont

connues de ce dernier et sont assez motivantes : 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.

#### REMARQUES :

- SUR LES GRANDES LIGNES : La partie II n'est pas encore organisée autour des vraies questions politiques que les instruments proposés cherchent à adresser. Cette partie n'est pas aussi claire que la première. Je propose d'organiser dans (au moins) trois sous-sections : 1) salaire d'équilibre ; 2) sécurité sociale ; et 3) passerelles et perspectives de carrière.
- Il me semble que la question (soulevée à Dakar) de la nécessité de distinguer entre les recommandations et les proscriptions du droit international du travail n'a pas été résolue dans ce document.
- Pour que l'instrument cadre puisse avoir un impact sur la pratique, c'est aussi nécessaire, je pense, de devenir plus explicite sur comment il faudrait interpréter les lois en vigueur (i.e., pousser vers une meilleure opérationnalisation des concepts). Cela va mettre en valeur le côté « plaidoirie » de nos propos. Aussi, je ne sais pas si dans certains pays africains le SMIG proposé ne va pas pousser les ENF dans des situations précaires (qui sont à éviter selon notre document). Mais vous êtes mieux informés que moi sur cela.

#### **Recommandation spécifiques**

- 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 programmer le dépérissement du recrutement direct à la Fonction Publique avec comme date butoir 2012.

- Avec l'uniformisation du recrutement d'Enseignants Non Fonctionnaires, les pays doivent assurer l'accroissement progressif en nombre et en qualité des effectifs d'enseignants pour la réalisation de l'EPT en 2015.

- Les organisations syndicales et les autres acteurs seront associés à la définition des politiques en matière d'éducation et à la recherche de solutions consensuelles.

Voir 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 .....»*

- Selon ses 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.

- Le mouvement de volontariat dont bénéficie l'Afrique de manière permanente et durable de la part des pays africains (Corps Américain de la paix, Volontaires Français du progrès, Volontaires Japonais, pour ne citer que quelques exemples) offre un champ suffisamment instructif dont il faut s'inspirer pour réglementer le volontariat des jeunes.

## **RECOMMANDATIONS GENERALES**

A la fin des travaux, l'atelier a souligné la complexité mais aussi l'importance de la dynamique enclenchée.

Le travail amorcé concerne présentement douze (12) pays et sera probablement étendu, sous peu, à d'autres pays africains présentant, certes, des différences mais également des similitudes notables permettant de tisser des relations de complémentarité.

Les systèmes éducatifs de ces pays, tous placés en situation de transition, dans un contexte mondial évolutif, sont surtout traversés par diverses réformes et confrontés ainsi à de

nouveaux questionnements dont le traitement exige le recours à un personnel enseignant qualifié et motivé.

Le lancement de la mise en œuvre des conclusions de la Conférence de Bamako sur les Enseignants Non Fonctionnaires, revêt, à ce titre, une dimension fondamentale. Suite à la production de deux esquisses de documents-cadre, l'atelier préconise principalement le développement d'un processus participatif et 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. (Cf. en annexe, "Esquisse d'un schéma du processus d'élaboration participative").

En conséquence, pour une mise en œuvre efficiente de ce processus, il est formulé certaines recommandations d'ordre organisationnel, opérationnel et stratégique :

- la finalisation et le partage de l'évaluation du niveau d'exécution du consensus de la Conférence de Bamako sous l'égide de l'ADEA et de l'Internationale de l'Education ;
- 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'exploitation et l'appropriation des esquisses de documents dans chaque pays en fonction des réalités nationales ;
- la diffusion des esquisses de documents cadres auprès de toutes les structures parties prenantes de l'utilisation des ENF, particulièrement les institutions de formation (EFI/ENI), 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 elles-mêmes dans l'élaboration d'un programme-cadre ;
- 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 l'orientation de la mise en œuvre de la pratique des E.N.F sous différents aspects complémentaires à partir de référentiels techniques consensuellement élaborés ;
- la facilitation du partage et des échanges inter-pays en documentant et en synthétisant, à chaque fois, les expériences nationales en vue de les redistribuer aux pays ;
- l'adoption, dans la présentation des documents de référence, d'un niveau de langue et d'une terminologie accessibles à tous les acteurs afin d'opérer des économies de temps dans les discussions et de maximaliser les échanges d'expériences entre les pays ;

- La convocation des assises de Bamako 2 afin de procéder à un bilan d'étape de la mise en œuvre du programme-cadre sous-régional et de dégager un nouveau consensus vers la réalisation des objectifs de l'E.P.T en 2015.

REMARQUE : Pfui ... il nous reste beaucoup à faire. De mon côté, je suis en train d'examiner les ressources financières déjà disponibles + de faire le suivi avec les autres pays. Pour l'instant, la prise des contacts est un peu lente – sans doute parce que c'est le mois d'août et beaucoup de nos personnes contacts dans les ministères ne sont pas au bureau. Mais les travaux continuent !

Merci beaucoup pour cette première mouture et à très bientôt !

Maud