Documents cadres

sur les enseignants non fonctionnaires

- LE RECRUTEMENT, LA FORMATION ET LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL
- LES CONDITIONS D'EMPLOI

Association pour le développement de l'éducation en Afrique

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

BANQUE MONDIALE

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

Les *documents cadres sur le recrutement, la formation, le développement professionnel* et *sur les conditions d'emploi des ENF* ont été élaborés à la suite de la conférence sur les enseignants non fonctionnaires qui s'est tenue à Bamako en novembre 2004. Ils ont fait l'objet d'un atelier de suivi tenu en juillet 2007 à Dakar, qui a rédigé les versions préliminaires de ces deux documents d'orientation. Ils ont été ensuite finalisés par le " groupe de Dakar " après la conférence de Bamako+5 sur les enseignants contractuels du 27 au 29 octobre 2009, à Bamako, au Mali.

Ce document a été financé par les fonds programme de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) auxquels les organisations contribuent : La Banque africaine de développement (BAD) ; La Banque mondiale ; La Commission européenne ; L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) ; Le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) ; La coopération allemande ; Le ministère des Affaires étrangères, Département pour la coopération au développement, Autriche ; L'Agence canadienne de développement international (ACDI) ; Le ministère des Affaires étrangères, Finlande ; Le ministère des Affaires étrangères, Direction générale de la coopération internationale et du développement, France ; Irish Aid, ministère des Affaires étrangères, Irlande ; L'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) ; Le ministère des Affaires étrangères, Pays-Bas ; La Fondation Calouste Gulbenkian, Portugal ; la Direction du développement et de la coopération (DDC), Suisse ; le Department for International Development (DFID), Royaume-Uni ; l'Agence des Etats-Unis pour le développement international (USAID) ; Open Society Initiative of South Africa (OSISA).

Publié par l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA). ISBN 10 : 92-9178-112-6, ISBN-13 : 978-92-9178-112-6

© Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) 2011

Première impression : mai 2011.

Une édition en anglais de cette publication est disponible. ISBN-10: 92-9178-113-4 ISBN-13: 978-92-9178-113-3

Crédits photos : © Banque africaine de développement (BAD)

Maquette de couverture et mise en page : Marie Moncet.

Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA)
Banque africaine de développement (BAD) – Agence temporaire de relocalisation (ATR)
13 avenue du Ghana - BP 323 – 1002 Tunis Belvédère – Tunisie
Tél. : +216 71 10 39 86 – fax : +216/ 71 25 26 69
mél : adea@afdb.org – site web : www.adeanet.org

Table des matières

Introduction ..... p. 5

Document-cadre sur la formation et le développement professionnel des enseignants non fonctionnaires ..... p. 7

Document-cadre sur l'emploi, la protection sociale et la gestion de la carrière des enseignants non fonctionnaires ..... p. 17

Recommandations générales pour le suivi ..... p. 23

Communiqué de la Conférence sur les enseignants non fonctionnaires ..... p. 24

Communiqué de la Conférence "Bamako + 5" sur les enseignants contractuels ..... p. 26

Introduction

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 21ème 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'Éducation 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'1,5 million, 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 3,5 millions, les enseignants à former au cours des dix prochaines années (Extrait du Rapport mondial sur l'éducation/ Édition 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'éducation, avec la participation de représentants de syndicats, d'associations de parents d'élèves, des Ministères de l'éducation, 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 États 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.

Document-cadre

sur la formation et le développement professionnel des enseignants non fonctionnaires

A 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 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, pour un enseignement de qualité.

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 sur-priorité 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 Éducatifs 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 des enseignants non fonctionnaires (ENF) ;
- le socle de compétences de base pour la formation initiale (FI) ;
- la répartition de l'offre de formation entre la formation initiale (FI) et la formation continue (FC) ;
- le dispositif de mise en œuvre de la formation initiale FI et FC ;
- le plan de développement professionnel.

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.

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 de 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 minimal : 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[1] ;
- Réussite à un entretien avec le jury[2] (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. Dans chaque pays, l'État devrait – en rapport avec les institutions spécialisées – élaborer des exercices en adéquation avec le profil souhaité.
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

Principes de la formation 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 libre[3], 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.

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 (soit au moins un crédit horaire de 900 heures) 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 (CFP),... 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 écoles d'application/écoles 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, le préscolaire que dans le non formel.

Pour la formation continue

- **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 recouvrant les besoins de qualification des ENF (ONG, syndicats, services techniques, etc.).

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.

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.

Socle de compétences de base pour la formation initiale

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 savoir-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 — Législation et déontologie de la profession enseignante

- **Compétence de Base 4**
  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.

Domaine III — Environnement, population et développement durable

- **Compétence de base 5**
  Élaborer 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 et SIDA...)

Domaine IV — Documentation, recherche et développement professionnel

- **Compétence de base 6**
  Mener une recherche action (résolution d'un problème professionnel ou d'un problème du milieu).
- **Compétence de Base 7**
  Concevoir et mettre en œuvre un plan individuel de développement professionnel.

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.

Essai de répartition de l'offre de formation entre formation initiale (FI) et formation continue (FC)

Domaines	Compétence de base	Offres de Formation Initiale	Offres de Formation Continue
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	• 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	• 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. Législation et déontologie de la profession enseignante	**Compétence de base 4** • 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	• L'organisation de l'éducation de base (loi d'orientation, textes réglementaires, organigrammes, leadership scolaire...) • Les autorités scolaires • La Gestion de l'école, des rapports avec l'administration et les communautés • La correspondance administrative • La déontologie et l'éthique professionnelle	• L'organisation de l'éducation de base • La Gestion de l'école, des rapports avec l'administration et les communautés • La correspondance administrative • La déontologie et l'éthique professionnelle
III. Environnement, population et développement durable	**Compétence de base 5** • Élaborer des stratégies d'enseignement apprentissage, de communication et de mobilisation sociale autour des problèmes de développement, de population et d'environnement	• Connaissance du milieu • Techniques d'animation • Stratégies de lutte contre les MST et le VIH et SIDA • Approche genre en éducation • Éducation à la paix, aux droits humains • Démarches de clarification de valeurs • TIC	• Connaissance du milieu et des langues • Techniques de communication et de mobilisation sociale • Stratégie de lutte contre les MST et le VIH et SIDA • Approche genre en éducation • Éducation à la paix et aux droits humains • TIC
IV. Documentation, recherche et développement professionnel	**Compétence de base 6** • Mener une recherche action (résolution d'un problème professionnel ou d'un problème du milieu) **Compétence de base 7** • Concevoir et mettre en œuvre un plan individuel de développement professionnel	• Initiation à l'analyse de pratique • Recherche documentaire • Initiation à la recherche action • TIC • Formation assistée par les pairs • Initiation à la Méthodologie d'auto-évaluation et d'auto-formation	• Techniques d'analyse de pratique • Méthodologie de travail intellectuel • Méthodologie de recherche action • TIC • Formation à distance • Formation assistée par les pairs • Pratique de l'auto-évaluation et de l'apprentissage libre

Dispositif de mise en œuvre de l'offre de formation initiale (FI) et la formation continue (FC)

Trois niveaux de formation, des stratégies diversifiées

Formation	Inter formation	Auto-formation
• 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 directeur[4], le conseiller pédagogique et l'inspection • Formation à distance et les TIC	• 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	• apprentissage libre : accès à l'exploitation de ressources documentaires disponibles dans le milieu • préparation aux examens professionnels • Formation à distance avec les supports traditionnels (Revues pédagogique, bulletins de liaison[5], traités de pédagogie...) et les TIC

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.

4. Le directeur est le premier responsable de l'encadrement de proximité. A cette fin, le rôle du directeur doit être 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

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. Il est proposé 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, le *« dossier professionnel »* doit être 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).

Recommandations

Sur la question du recrutement et notamment pour la prise en compte effective de critères académiques de sélection, dans chaque pays, l'État 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, exposés, 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 tenu de leur importance, l'apprentissage libre et de l'auto-formation 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 ;
- Les ressources de l'Enseignement Supérieur doivent être mise à profit dans l'accompagnement de la formation des ENF (ressources humaines, dossiers de recherche, mémoires, dossiers pédagogiques...) ;
- De par son apport réel dans le domaine de la recherche, de la documentation et de la formation, l'intégration des TIC dans les programmes nationaux de formation et de développement professionnel demeure une des conditions fondamentales pour asseoir efficacement le dispositif de qualification des ENF.

Document-cadre

sur l'emploi, la protection sociale et la gestion de la carrière des enseignants non fonctionnaires

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 ENF.

L'un des défis majeurs notés à Bamako 2004 et réitéré à Bamako +5, est de savoir comment garantir les droits professionnels, sociaux et moraux de cette catégorie d'enseignants qui se massifie. Il s'agit 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 et conditions d'emploi ;
3. Recommandations.

Examen des pratiques actuelles de contractualisation et de mise en service des ENF

Les acquis

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, malgré les spécificités et les contraintes des pays, un consensus s'était dégagé lors de Bamako 2004 :

- L'indexation du recrutement à l'obtention au moins du diplôme de fin d'études moyennes ;
- L'engagement pour une période de quatre ans à l'issue d'une formation de trois à six mois ;
- La création d'un cadre juridique et d'une agence pour la promotion des initiatives communautaires ;
- L'intégration des ENF à la fonction publique (réalisée 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'élèves (APE).
- Le soutien au plan social (hébergement, restauration...) par les communautés d'accueil.

Avec Bamako +5, à la lumière des expériences-pays, de nouvelles perspectives sont apparues :

- Le principe de recrutement des ENF par l'État avec toutefois, la possibilité de déléguer de cette responsabilité aux collectivités locales dans les pays où existe une fonction publique locale ;
- La prise en compte des ENF en service dans les sous secteurs de l'éducation non formelle et de la petite enfance ;
- L'arrêt du recrutement d'ENF sans formation initiale ;
- Le rehaussement progressif du niveau académique minimal de recrutement des ENF (du BEPC au Bac) ;
- L'intégration d'une vision holistique de la profession enseignante ;
- La mobilité des ENF au plan national.

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 :

- La pratique consistant dans certains pays à recruter directement sous le sceau du pouvoir discrétionnaire, ainsi que la mise en service sans formation initiale détériorent l'image du corps des ENF et la qualité des enseignements ;
- 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, un certain nombre de conditions minimales d'emploi peuvent être retenues en référence aux lois et conventions internationales et aux réalités spécifiques des pays concernés.

Principes et conditions minimales d'emploi

Principes de base

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 :

- C87, 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 États 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.

Les conditions minimales d'emploi

Dans la perspective des recommandations de la rencontre de Bamako, six conditions minimales sont au moins requises

1. L'État a l'obligation d'assurer à l'ENF

- une formation initiale de base d'une durée de 6 mois effectifs (environ 900 heures) au moins ;
- une rémunération régulière permettant à l'ENF de vivre décemment.

1. 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[6].

2. Une période d'essai n'excédant pas deux ans devra être matérialisée par un contrat.

- 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 »).

6. 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 ».*

3. 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'État, une collectivité locale, une structure décentralisée ou une communauté (Cf. en annexe, Modèle de contrat de travail type « Durée indéterminée »).

4. L'enseignant doit bénéficier d'une sécurité sociale intégrant au moins une prise en charge médicale et la retraite[7].

5. 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.

7. 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 ».*

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 indiqué 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 consensuelles[8].

8. 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 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 États 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.

- Les États mettront sur pied des dispositifs de recrutement transparent et alloueront au moins 20 % de leurs budgets à l'éducation.

Annexe 1. Contrat à 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 suivants[9]

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.....,
le .....

Ont signé

L'employé L'employeur

9. Citer l'ensemble qui organisent le travail de l'Enseignant non fonctionnaire

ANNEXE 2. Contrat de travail type
(A durée indéterminée)

Entre les soussignés,

D'une part,
L'Employeur, ...

D'autre part,
L'employé ainsi identifié

1. Prénoms : .....
1. Nom : .....
1. Date et lieu de naissance : .....
1. Filiation : .....
1. Situation de famille : .....
1. Domicile : .....

En application des textes suivants[10]

1. .....
1. .....
1. .....

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'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,.....

le .....

Ont signé

L'employé L'employeur

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

Recommandations générales
pour le suivi

Au regard de la complexité de la dynamique enclenchée, il est préconisé 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 se dégage conséquemment 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/ENI), les ministères de l'éducation, des finances, de la fonction publique, les syndicats d'enseignants, les associations des parents d'Élèves 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 politique des ENF 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. Ceci pourrait passer par une optimisation de l'utilisation des TIC.

COMMUNIQUÉ

DE LA CONFÉRENCE SUR LES ENSEIGNANTS NON FONCTIONNAIRES

21 – 23 novembre 2004, Bamako, Mali

Co-organisée par l'ADEA, la Banque Mondiale, l'Internationale de l'Éducation et le Ministère de l'Éducation 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'Éducation, 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 parmi lesquels figurent : L'Agence canadienne de développement international (ACDI), l'Agence française de développement (AFD), l'Agence Intergouvernementale de la Francophonie (AIF), la Banque africaine de développement (BAD), l'Organisation internationale du travail (OIT), la Conférence des ministres de l'éducation nationale (CONFEMEN), la Coopération française, l'Agence allemande de coopération technique (GTZ, Deutsche Gesellschaft für technische Zusammenarbeit), l'Institut international de la planification de l'éducation (IIPE), le Réseau ouest et centre africain de recherche en éducation (ROCARE), la Direction du développement et de la coopération, Suisse (DDC), le Fonds des nations unies pour l'enfance (UNICEF), l'Organisation des nations unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)/Institut international pour le renforcement des capacités en Afrique (IICBA), l'Université du Québec à Montréal (UQAM), l'Institut supérieur des sciences de l'éducation (ISSE)/Guinée, le Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante de l'Université Laval (CRIFPE).

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 coexistence 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."

Bamako, le 23 novembre 2004

COMMUNIQUÉ

DE LA CONFÉRENCE "BAMAKO + 5" SUR LES ENSEIGNANTS CONTRACTUELS

27 – 29 octobre 2009, Bamako, Mali

PREAMBULE

Nous, les représentant(e)s des Ministères de l'éducation, des finances, de la fonction Ppblique, ainsi que les syndicats des enseignants, les associations de parents d'élèves, les ONGs de même que la société civile, nous sommes réunis du 27 au 29 octobre lors de la Conférence Bamako+5 co-organisée par le ministère de l'Education, de l'Alphabétisation et des Langues nationales du Mali, l'Internationale de l'éducation (IE) et l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) avec le soutien des fonds EPDF gérés par la Banque mondiale pour examiner les progrès accomplis dans les 11 pays francophones depuis la Conférence de Bamako en 2004. La Conférence a également permis le partage des expériences et des leçons apprises avec les pays anglophones et lusophones dans la promotion de politiques et stratégies quant au recrutement, à la formation, au développement professionnel, au déploiement et à l'utilisation des enseignant(e)s contractuels.

- Réaffirmant notre engagement au " Consensus de Bamako " de 2004 ;
- Reconnaissant que l'utilisation des enseignant(e)s contractuels constitue une solution à court terme face aux urgences ;
- Conscients du fait que cette formule peut comporter des risques pour la qualité des apprentissages et l'efficacité des enseignant(e)s surtout lorsque ceux-ci n'ont pas reçu la formation initiale nécessaire ;
- Conscients de l'engagement des Chefs d'États et de gouvernements de l'Union africaine pour la Deuxième décennie de l'éducation en Afrique qui a inscrit le développement professionnel des enseignant(e)s parmi ses sept domaines prioritaires afin d'assurer une offre suffisante d'enseignant(e)s qualifiés ayant des connaissances, compétences et attitudes leur permettant de dispenser un enseignement de qualité ;
- Affirmant que l'éducation est à la fois un droit humain fondamental et un investissement qui renforcent chez les individus la connaissance, les valeurs et les compétences dont ils ont besoin pour pouvoir faire des choix et déterminer leur avenir tout en favorisant les conditions du développement socio-économique ;
- Affirmant que l'accès universel à l'enseignement primaire de même que les apprentissages de qualité sont les vecteurs pour atteindre les objectifs de développement du millénaire (OMD) et de l'Education Pour Tous (EPT) ;
- Convaincus que nous ne pouvons offrir une éducation de qualité aux apprenant(e)s, sans un nombre adéquat d'enseignant(e)s professionnellement qualifiés et compétents, convenablement déployés, rémunérés et motivés ;
- Reconnaissant que les enseignant(e)s sont un élément essentiel du dispositif d'apprentissage,

et

- Convaincus par ailleurs que l'enseignement est une profession qui nécessite une préparation professionnelle initiale suffisante ;
- Conscients du fait que des dizaines de millions d'enfants africains sont hors des systèmes formels et ne bénéficient d'une éducation / formation qu'à travers les structures éducatives non formelles où exercent des milliers enseignant(e)s mal formés et ayant un statut très précaire.

RECOMMANDONS CE QUI SUIT

- Eliminer progressivement le phénomène des enseignant(e)s non formés d'ici 2015 ;
- Reconnaître et soutenir les enseignant(e)s de toutes catégories, qu'ils soient du formel ou du non formel, ou de quelque sous secteur que ce soit, dans leur carrière et leur développement professionnel ;
- Intégrer la formation des enseignant(e)s ainsi que leur développement professionnel dans une vision holistique tenant compte de la formation tout au long de la vie.

Actions par les gouvernements

- Accélérer la formation et l'intégration des enseignant(e)s contractuels dans la fonction publique ;
- Formuler des politiques et stratégies qui permettent à tous les nouveaux enseignant(e)s de bénéficier d'une formation adéquate avant l'entrée dans le métier ;
- Accroitre les capacités afin de former suffisamment d'enseignant(e)s et renforcer les capacités des institutions de formation existantes ;
- Développer les pratiques novatrices et complémentaires d'offre de formation initiale et continue, y compris les technologies de l'information et de la communication pour l'éducation (TICE), l'utilisation de plateformes d'éducation à distance et d'apprentissage libre ;
- Incorporer les compétences à la vie, y compris la prévention et l'atténuation du VIH et du SIDA dans les programmes de formation et de développement des enseignants ;
- Développer des cadres communs de qualification basés sur des standards minimum et explorer la possibilité de mise en place de dispositifs conjoints de formation des enseignant(e)s ;
- Renforcer le leadership des écoles aux fins d'améliorer les performances de ces dernières ;
- Examiner, développer et respecter des critères minimum quant au recrutement, à la formation, au développement professionnel des enseignant(e)s ;
- Mettre en place des dispositifs de recrutement transparents qui sont basés sur des critères acceptés de façon consensuelle au niveau central et des collectivités locales ;
- Promouvoir le dialogue politique interne entre toutes les parties prenantes de l'éducation afin de s'assurer que ce secteur ne reçoive pas moins de 20% du budget national en terme d'allocation ;
- Mettre en place des systèmes d'information et de gestion de l'éducation (SIGE) qui génèrent des données fiables aux fins de planification, mise en œuvre, suivi et évaluation de programmes éducatifs, y compris ceux de formation initiale et continue et de développement professionnel et d'autres questions relatives à la gestion des enseignants ;
- Mettre en réseaux aussi bien les institutions de formation que les enseignant(e)s eux-mêmes et faciliter leur mobilité aux fins d'encourager les échanges d'expériences aux niveaux national sous régional et international.

Actions par l'ADEA et ses partenaires

- Appuyer les pays dans le développement, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des programmes de formation et de recyclage en faveurs des enseignant(e)s contractuels en utilisant autre autres les deux documents cadre proposés par l'ADEA sur :
  a. La ormation et le développement professionnel des enseignafnts contractuels;
  b. L'emploi, la protection sociale et la gestion de la carrière des enseignants non fonctionnaires ;
- Mettre en place des cadres de partenariat pour soutenir les activités de plaidoyer et de renforcement des capacités aux fins de professionnaliser le corps enseignant et ainsi contribuer a l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et ceux de l'Education pour tous (EPT).

Bamako, le 29 octobre 2009

Pour plus d'informations :

Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA)
Banque africaine de développement (BAD) – Agence temporaire de relocalisation (ATR)
13, avenue du Ghana – BP 323 – 1002 Tunis Belvédère – Tunisie
tél. : +216/ 71 10 39 86 – fax : +216/ 71 25 26 69
mél : adea@afdb.org – site web : www.adeanet.org