



RÉPUBLIQUE
DU MALI

Un peuple - Un but - Une foi

***Plan stratégique 2007-2010 de mise en œuvre
des objectifs de la Politique de formation
continue des maîtres***

Décembre 2006

*Ministère de l'Éducation Nationale
Direction Nationale de l'Éducation de Base*

TABLE DES MATIÈRES

	Page
RÉSUMÉ ADMINISTRATIF	I
1 INTRODUCTION.....	1-1
2 PLAN STRATÉGIQUE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBJECTIF 1 : LA FCM VISE À COMPLÉTER LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS ET À RÉPONDRE À DE NOUVEAUX BESOINS.....	2-1
2.1 État des lieux	2-1
2.2 Les Résultats attendus	2-3
2.2.1 Les résultats à long terme	2-3
2.2.2 Les résultats attendus pour les quatre prochaines années (2007-2010) ...	2-4
2.2.3 La stratégie de livraison des formations	2-5
2.2.4 Évaluation des acquis de formation continue	2-8
2.3 Partage des responsabilités de mise en oeuvre	2-9
2.4 Estimation des coûts.....	2-12
2.5 Conclusion	2-14
3 PLAN STRATÉGIQUE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBJECTIF 2 : LA FCM VISE L'INSTAURATION DE COMMUNAUTÉS D'APPRENTISSAGE QUI PERMETTRONT AUX ENSEIGNANTS DE TRAVAILLER ENSEMBLE ET DE SE PERFECTIONNER.....	3-1
3.1 État des lieux	3-1
3.2 Les Résultats attendus	3-3
3.3 Partage des responsabilités de mise en oeuvre	3-7
3.4 Estimation des coûts.....	3-9
3.5 Conclusion	3-12
4 PLAN STRATÉGIQUE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBJECTIF 3 : LA FCM VISE L'AMÉLIORATION DU STATUT ET DE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS	4-1
4.1 État des lieux	4-1
4.2 Résultats attendus	4-2
4.3 Processus de réalisation.....	4-3
4.4 Promotion au poste de directeur d'école.....	4-4
4.5 Estimation des coûts.....	4-6
4.6 Conclusion	4-6

LISTE DES ANNEXES

- Annexe A : Programme complet de formation continue des enseignants des écoles communautaires
- Annexe B : Programme complet de formation continue des enseignants contractuels (SARPE)
- Annexe C : Programme complet de formation continue des enseignants sortants des IFM
- Annexe D : Calcul du coût unitaire de formation
- Annexe E : État des lieux des communautés d'apprentissage
- Annexe F : Détails de l'estimation des coûts pour la généralisation des communautés d'apprentissage
- Annexe G : Programme annuel détaillé (2007-2011) de formation continue des enseignants des écoles communautaires

LISTE DES SIGLES & ACRONYMES

AE	Académie d'Enseignement
APE	Association parents d'élèves
CA	Communauté d'Apprentissage des maîtres
CADDE	Cellule d'Appui à la Décentralisation et à la Déconcentration de l'Éducation
CAP	Centre d'Animation Pédagogique
CDD	Cellule de Décentralisation et de Déconcentration
CNE	Centre National de l'Éducation
CNFC	Centre National de Formation Continue
CP	Conseiller Pédagogique
CPS	Cellule de Planification et de Statistiques
DCAP	Directeur de Centre d'Animation Pédagogique
DAF	Direction Administrative et Financière
DCRF	Division Curriculum, Recherche et Formation
DAE	Directeur d'Académie d'Enseignement
DE	Directeur d'École
DEN	Division Enseignement Normal
DIFIM	Directeur d'Institut de Formation des Maîtres
DNEB	Direction Nationale de l'Éducation de Base
FCM	Formation Continue des Maîtres
IFM	Institut de Formation des Maîtres
LDM	Langues, Dessin, Musique
LGH	Langues, Histoire, Géographie
MEN	Ministère de l'Éducation Nationale
MPC	Mathématiques, Physique, Chimie
PISE	Programme d'Investissement du Secteur de L'éducation
PRODEC	Programme Décennal de Développement de l'Éducation
SNPC	Sciences naturelles, Sciences physiques, Économie familiale

RÉSUMÉ ADMINISTRATIF

Le Programme Décennal de Développement de l'Éducation (PRODEC, 1998-2008) est né de la volonté politique du Mali de mettre fin aux réformes éducatives partielles et aux projets sans effets durables, pour s'engager plutôt dans une réforme globale – une Refondation -- de son système éducatif, en vue de donner à chaque enfant une bonne éducation de base. Cette réforme s'appuie sur un large consensus et a donné naissance à un programme de redressement et de développement réparti sur dix ans.

Le Programme d'Investissement Sectoriel en Éducation (PISE) regroupe les appuis des partenaires techniques et financiers et les appuis du budget national consacrés aux réformes du PRODEC. L'amélioration de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage constitue une des composantes essentielles du Programme, et la formation continue des enseignants y est considérée comme une mesure majeure pour l'atteinte de cet objectif.

L'adoption en juillet 2003 d'une Politique de formation continue des enseignants du fondamental et, en septembre 2005, d'un Programme cadre de la formation continue ont constitué l'une des premières étapes de la mise en œuvre de ces grandes orientations du PRODEC et du PISE, par rapport à la formation continue.

Les objectifs spécifiques de cette Politique sont de:

- compléter la formation initiale et de répondre à de nouveaux besoins;
- instaurer des communautés d'apprentissage qui font de l'école "le lieu par excellence" de la formation continue et qui permettront aux enseignants de travailler ensemble et de se perfectionner;
- améliorer le statut et la qualification professionnelle des enseignants.

Le Plan stratégique 2007-2010 de mise en œuvre de la Politique de formation continue des maîtres constitue l'outil de planification qui permettra au Ministère de mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre les objectifs de cette Politique. La première phase de ce Plan couvre une période de quatre années.

L'objectif de compléter la formation initiale et de répondre à de nouveaux besoins

En fonction du premier objectif de la Politique de FCM, un programme complet de formation continue a été élaboré pour tous les enseignants des écoles publiques et communautaires en fonction de leurs besoins spécifiques.

Pour les sortants généralistes des IFM, le programme comprend 17 modules de formation totalisant 277 heures. Pour les spécialistes, il comprend 15 modules de formation totalisant 265 heures. Ces modules sont prioritairement centrés sur des connaissances de base en pédagogie et sur les innovations pédagogiques.

Pour les enseignants généralistes contractuels de la SARPE, le programme comprend 29 modules de formation totalisant 564 heures. Pour les spécialistes, il comprend entre 14 et 18 modules de formation (entre 243 et 359 heures) selon le type de spécialistes. Ces

modules accordent une place importante aux différentes didactiques de même qu'aux connaissances de base en pédagogie et sur les innovations pédagogiques.

Pour les enseignants des écoles communautaires, le programme comprend 34 modules de formation totalisant 660 heures. Les modules couvrent les besoins en culture générale (matières scolaires), en pédagogie et en didactique des disciplines.

Si on tient compte de l'envergure des besoins et des programmes de même que de la capacité de livraison de la formation (nombre d'enseignants qui peuvent être formés chaque année), il est évident que ce n'est qu'à long terme que tous les enseignants pourront compléter ces programmes de formation. C'est pourquoi il est apparu nécessaire, pour la période 2007-2010 de :

- Prioriser la clientèle des enseignants des écoles communautaires qui présente les besoins les plus urgents de renforcement de compétences. Pour cette clientèle, l'ensemble du programme de formation continue (34 modules, 660 heures).
- Privilégier, pour tous les enseignants contractuels de la SARPE, quatre modules de formation totalisant 206 heures de formation et correspondant aux besoins les plus immédiats en matières scolaires et didactiques, soit :
 - Français, niveau 1 M-FRC 02-2G2, 42 heures ;
 - Didactique du français, D-FRC 01-2G2, 84 heures ;
 - Didactique des mathématiques, D-MAT 01-2G2, 44 heures ;
 - Didactique des langues nationales), D-LNA 01-2G2, 36 heures.
- Privilégier, pour tous les enseignants sortant des IFM, quatre modules de formation totalisant 74 heures de formation et correspondant aux besoins les plus immédiats en pédagogie et didactique, soit :
 - Curriculum niveau 1, C-APC 02-2G2, 15 heures ;
 - Classes à multiples divisions, C-CMD 01-1G2, 16 heures ;
 - Évaluation des apprentissages, C-EVA 01-1G2, 7 heures ;
 - Didactique des langues nationales), D-LNA 01-1G2, 36 heures.

Une stratégie de livraison de ces formations est présentée pour chacune des quatre prochaines années, tenant compte de la disponibilité physique des locaux, de la formation de formateurs et du nombre d'enseignants à former (Annuaire 2005). Dans la mise en œuvre de ce Plan stratégique, la Direction Nationale de l'Éducation de Base assume la responsabilité de pilotage alors que les Académies et les CAP sont respectivement les structures de coordination et d'exécution. Le secteur privé pourrait aussi être mis à contribution au niveau de l'exécution, selon des modalités à définir.

L'estimation des coûts pour atteindre cet objectif est basée sur les règles de financement qui avaient été adoptées dans le cadre du programme de généralisation de la pédagogie convergente. Ces estimations s'élèvent à 10.1 milliards de Fcfa pour l'ensemble des quatre années du plan stratégique de mise en œuvre de la Politique, soit en moyenne 2.52 milliards par année. La majorité de ces coûts s'adresse à la clientèle des enseignants des écoles communautaires, soit 55.71%. Pour leur part, les coûts pour les enseignants sortant des IFM totalisent 7.25% du total et ceux pour les enseignants contractuels de la SARPE, 30.27% du total. Enfin, le coût de la formation des formateurs nécessaires pour dispenser ces programmes s'élève à 6.77% du total.

L'objectif d'instaurer des communautés d'apprentissage qui font de l'école "le lieu par excellence" de la formation continue

Ce deuxième objectif de la Politique de formation continue des enseignants s'inscrit dans le mouvement ascendant de formation continue et confirme l'une des orientations majeures du PRODEC, définies à la fin des années 1990, de privilégier l'école comme lieu par excellence de la formation continue des enseignants.

Suite à l'adoption de la politique de formation continue, l'implantation expérimentale de communautés d'apprentissage s'est amorcée pendant l'année scolaire 2004-2005 dans 534 écoles. Au cours de l'année scolaire 2005-2006, compte tenu des résultats positifs observés dans les écoles ayant implantés des communautés d'apprentissage, un deuxième groupe de 264 écoles a été retenu pour l'implantation de nouvelles communautés d'apprentissage. Au total, il y a donc actuellement 798 écoles où fonctionnent des communautés d'apprentissage. Ces écoles sont situées dans les 15 Académies du Mali et dans 37 des 70 Centres d'Animation Pédagogique (CAP) du pays.

Dans le cadre du Plan stratégique 2007-2010, l'objectif poursuivi est de généraliser l'implantation de communautés d'apprentissage dans toutes les écoles publiques de l'enseignement fondamental.

Comme il y a actuellement 4 597 écoles publiques et que 798 possèdent déjà des communautés d'apprentissage, la généralisation implique qu'au cours des quatre prochaines années, de nouvelles communautés d'apprentissage seront implantées dans 3 799 écoles.

Pour atteindre cet objectif, une stratégie de généralisation progressive des communautés d'apprentissage a été définie, mettant l'accent sur la responsabilité des structures déconcentrées pour mener à bien l'atteinte de cet objectif. Pour assurer le succès de cette généralisation, des activités de sensibilisation des responsables du bon fonctionnement des communautés d'apprentissage ont été planifiées, de même que la création d'une capacité de formation au niveau des structures déconcentrées capable de former les conseillers pédagogiques et les directeurs d'école qui sont les principaux acteurs impliqués dans l'implantation de ces communautés d'apprentissage.

L'estimation des coûts pour atteindre cet objectif concernant la généralisation des communautés d'apprentissage est basée sur les normes habituellement acceptées pour des activités de formation impliquant des agents des structures déconcentrées. L'estimation des coûts inclut aussi un appui financier de 50 000 Fcfa par année pour chacune des écoles ayant une communauté d'apprentissage.

Considérant ces éléments, le coût total estimé pour atteindre les objectifs et résultats identifiés pour la généralisation des communautés d'apprentissage s'élève à 1.17 milliards de Fcfa pour l'ensemble des quatre années du plan stratégique de mise en œuvre de la Politique, soit 330,404 Fcfa par école.

L'objectif d'améliorer le statut et la qualification professionnelle des enseignants

Actuellement, la participation des enseignants à des activités de formation continue n'a aucune incidence sur leur plan de carrière; la seule source de motivation de l'enseignant est liée au per diem qu'il perçoit lorsqu'il participe à des activités de formation. En termes d'avancement de carrière, seuls les enseignants fonctionnaires bénéficient actuellement de possibilités d'avancement statutaire. Ces enseignants sont soumis au même régime d'avancement que les autres fonctionnaires, soit un avancement de nature biennale. À la différence des autres fonctionnaires, l'autorité de notation (directeur d'école) utilise une grille appelée « modèle E », réservée aux enseignants. L'inconvénient majeur de ce système de notation est son caractère subjectif. La note est attribuée par un chef hiérarchique qui donne ses opinions sur un agent. Ces notes sont d'ailleurs fréquemment sujettes à des contestations de la part des enseignants notés.

Dans le cadre du Plan stratégique 2007-2010, les deux objectifs sont : 1) de faire des propositions pour la mise en place et l'opérationnalisation d'un système où la promotion dans la carrière des enseignants serait liée, entre autres, au succès obtenu dans l'achèvement d'un programme de formation continue et 2) de mettre en œuvre un plan de communication visant à valoriser la profession enseignante.

Le système de promotion proposé serait basé sur trois critères : 1) l'expérience des enseignants; 2) le nombre de crédits obtenus en formation continue et 3) la réussite à un concours national, de nature biennale, portant sur les niveaux de compétences acquises. Une note globale, pondérée en fonction de l'importance de ces trois critères serait établie pour chaque enseignant.

En fonction des quotas établis par le Ministère à chaque deux ans permettant une amélioration du statut pour un certain nombre d'enseignants (quota fixés principalement en fonction de disponibilités financières), ceux qui obtiendraient le meilleur résultat sur la note globale obtenue auraient accès à une amélioration de leurs conditions de travail.

Les améliorations aux conditions de travail seraient différentes selon les clientèles d'enseignants :

- Pour les sortants d'IFM possédant déjà le statut de fonctionnaire, l'amélioration des conditions de travail se traduirait par un changement d'échelon salarial;
- Pour les sortants d'IFM ayant un statut de contractuel, l'amélioration se traduirait par l'accès au statut de fonctionnaire et, par la suite, par un changement d'échelon salarial;
- Pour les enseignants contractuels, l'amélioration se traduirait aussi par l'accès au statut de fonctionnaire et, par la suite, par un changement d'échelon salarial;
- Pour les enseignants des écoles communautaires, l'amélioration pourrait se traduire par un accès au statut de maîtres des écoles communales.

Pour mettre en place ce système de promotion de carrière basé sur les trois critères proposés, quatre étapes sont prévues.

La première étape, de nature technique, consiste à mettre en place un Comité technique de travail pour préciser et présenter à la DNEB le système de promotion envisagé. Ce Comité serait composé de représentants du Ministère de l'Éducation, des Finances et de l'Emploi et du MATCL et son mandat serait centré sur la précision du mécanisme de promotion proposé, pour chaque clientèle d'enseignants, l'identification des coûts reliés à aux différents types d'améliorations des conditions de travail (accès au statut de fonctionnaire, changement d'échelons salarial), pour chaque type d'enseignants et la présentation des résultats obtenus à la DNEB.

La deuxième étape concerne la mise en place d'un Comité ministériel pour organiser et effectuer une consultation des différents partenaires impliqués (Société civile, syndicats, associations de parents, etc.) sur le système de promotion envisagé.

La troisième étape consiste à mettre sur pied un Comité interministériel ayant le mandat de recommander au Gouvernement l'adoption du système de promotion envisagé.

La quatrième étape, suite à l'approbation du gouvernement, concerne la mise sur pied d'un Comité d'implantation du système de promotion adopté.

Pour ce qui est du plan de communication visant la revalorisation de la profession enseignante, les trois étapes prévues concernent la mise en place d'un comité technique ayant mandat de préparer un projet de plan de communication (incluant calendrier et coûts), l'approbation du plan par le MEN et la mise en œuvre du plan de communication.

L'estimation des coûts pour l'atteinte de ce troisième objectif ne pourra être faite qu'au terme des travaux du Comité technique.

1 INTRODUCTION

Le Programme Décennal de Développement de l'Éducation (PRODEC, 1998-2008) est né de la volonté politique du Mali de mettre fin aux réformes éducatives partielles et aux projets sans effets durables, pour s'engager plutôt dans une réforme globale – une Refondation -- de son système éducatif, en vue de donner à chaque enfant une bonne éducation de base. Cette réforme s'appuie sur un large consensus et a donné naissance à un programme de redressement et de développement réparti sur dix ans.

Les constats et les diagnostics qui justifient cette réforme ont fait ressortir de sérieuses carences du système éducatif malien, en particulier la faiblesse des rendements interne et externe de l'Enseignement Fondamental. Le PRODEC conclut que « Ces faits sont révélateurs de graves problèmes liés à la formation des enseignants, aux contenus et aux méthodes d'enseignement »¹. C'est pourquoi le Mali a fait de la formation des enseignants – en particulier de leur formation continue – un axe majeur de la Refondation du système éducatif.

Le Programme d'Investissement Sectoriel en Éducation (PISE) regroupe les appuis des partenaires techniques et financiers et les appuis du budget national consacrés aux réformes du PRODEC. Il indique les mesures prioritaires à mettre en place pour atteindre les objectifs du PRODEC et permettre un redressement irréversible de la situation. L'amélioration de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage constitue une des composantes essentielles du Programme, et la formation continue des enseignants y est considérée comme une mesure majeure pour l'atteinte de cet objectif.

L'adoption en juillet 2003 d'une Politique de formation continue des enseignants du fondamental et, en septembre 2005, d'un Programme cadre de la formation continue ont constitué l'une des premières étapes de la mise en œuvre de ces grandes orientations du PRODEC et du PISE, par rapport à la formation continue.

¹ *Programme Décennal de Développement de l'Éducation, Les grandes orientations de la politique éducative*, janvier 2000, pp. 10-11.

L'objectif général poursuivi par cette Politique est l'amélioration du rendement scolaire qui se traduira par une réduction des taux d'échecs, d'abandons et de redoublements².

Ses objectifs spécifiques sont :

- de compléter la formation initiale et à répondre à de nouveaux besoins;
- d'instaurer des communautés d'apprentissage qui font de l'école "le lieu par excellence" de la formation continue et qui permettront aux enseignants de travailler ensemble et de se perfectionner;
- d'améliorer le statut et la qualification professionnelle des enseignants.

Le Plan stratégique de mise en œuvre de la Politique de formation continue des maîtres constitue l'outil de planification qui permettra au Ministère de mettre en œuvre les actions nécessaires pour atteindre les objectifs de cette Politique. La première phase de ce Plan couvre une période de quatre années.

Pour chacun des objectifs de la Politique, le Plan stratégique précise d'abord l'état des lieux, puis les résultats attendus au terme des quatre premières années. Il propose ensuite un calendrier de réalisation, un partage des responsabilités de mise en œuvre de même qu'une estimation des coûts nécessaires pour assurer celle-ci.

² *Politique de formation continue des maîtres de l'enseignement fondamental, Ministère de l'Éducation nationale, juillet 2003, Mali.*

2 PLAN STRATÉGIQUE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBJECTIF 1 : LA FCM VISE À COMPLÉTER LA FORMATION INITIALE DES ENSEIGNANTS ET À RÉPONDRE À DE NOUVEAUX BESOINS

2.1 État des lieux

Ce premier objectif de la Politique de formation continue vise à répondre à deux besoins précis de formation. Le premier besoin est de combler les lacunes spécifiques de la formation initiale reçue par chaque catégorie d'enseignants (sortants d'IFM, contractuels, enseignants des écoles communautaires). Le deuxième besoin est de renforcer les compétences des enseignants par rapport aux différentes innovations pédagogiques mises en place depuis que ces enseignants ont reçu leur formation initiale.

Avant l'élaboration et l'approbation de la Politique de formation continue en 2003, le dispositif de formation continue présentait plusieurs lacunes :

- La formation continue dispensée était de nature ponctuelle et tributaire de la disponibilité des ressources financières fournies par les partenaires et par le budget national;
- Elle était sélective en raison de l'insuffisance des ressources qui y ont été consacrées; en conséquence, de nombreux enseignants n'ont jamais eu l'opportunité de participer à des activités de formation continue;
- Elle n'avait aucune incidence sur le plan de carrière des enseignants;
- Elle ne s'appuyait sur aucune analyse globale des besoins de formation et il n'existait aucun programme structuré de formation continue s'adressant à ces besoins; les contenus de formation continue étaient souvent reliés à certaines innovations pédagogiques (pédagogie convergente, par exemple) ou à des thèmes ponctuels privilégiés par certains partenaires (suivi de proximité, par exemple);
- Il n'existait aucune ligne budgétaire pour la formation continue dans le budget national permettant de planifier l'atteinte d'objectifs et de résultats précis en formation continue.

Dans le cadre de la mise en œuvre du PRODEC, de grands efforts ont été déployés par le Ministère pour améliorer le dispositif de formation continue; Au nombre de ces efforts, on peut retenir :

- l'analyse des besoins de formation continue des enseignants du fondamental en 1999 et sa mise à jour en 2003;
- le développement d'un profil de compétences des enseignants en 1999;
- le développement et l'approbation formelle d'une Politique de formation continue en juillet 2003;
- le développement et l'approbation d'un programme cadre en formation continue et d'un Manuel de gestion de la formation continue en septembre 2005;
- l'élaboration de programmes de formation continue prenant en compte les besoins spécifiques des différentes catégories d'enseignants (sortants d'IFM, contractuels, enseignants des écoles communautaires) en relation avec les besoins identifiés;
- l'élaboration de plus de 50 modules de formation continue correspondant aux objectifs des programmes élaborés;
- La formation d'une équipe de formateurs nationaux et, dans les AE, d'une équipe de formateurs régionaux et locaux;
- La formation des DAE et de leurs Chefs de Division Curricula –Recherche-Formation en ingénierie de la formation en vue de préparer la déconcentration des activités de formation continue;
- La formation des DCAP, des conseillers pédagogiques, des DIFM et des professeurs d'IFM en conception modulaire en vue d'assurer une capacité d'élaboration de modules de formation au niveau régional.

Le Ministère s'est ainsi doté d'un dispositif de formation continue qui lui permettra de poursuivre et d'atteindre des résultats concrets en rapport avec le premier objectif de sa Politique de formation continue. En s'insérant dans des programmes de formation continue qui répondent de façon spécifique à leurs besoins de formation, les enseignants pourront améliorer leurs compétences professionnelles et favoriser ainsi une meilleure réussite scolaire chez leurs élèves.

2.2 Les Résultats attendus

2.2.1 Les résultats à long terme

En fonction du premier objectif de la Politique de FCM, un programme complet de formation continue a été élaboré pour tous les enseignants. Comme les besoins diffèrent sensiblement d'une clientèle d'enseignants à l'autre, des résultats distincts ont été définis pour chaque type d'enseignants (sortants des IFM, enseignants contractuels de la SARPE, enseignants des écoles communautaires) en fonction de leurs besoins spécifiques.

Pour les sortants généralistes des IFM, le programme comprend 17 modules de formation totalisant 277 heures. Pour les spécialistes, il comprend 15 modules de formation totalisant 265 heures. Ces modules sont prioritairement centrés sur des connaissances de base en pédagogie et sur les innovations pédagogiques.

Pour les enseignants généralistes contractuels de la SARPE, le programme comprend 29 modules de formation totalisant 564 heures. Pour les spécialistes, il comprend entre 14 et 18 modules de formation (entre 243 et 359 heures) selon le type de spécialistes. Ces modules accordent une place importante aux différentes didactiques de même qu'aux connaissances de base en pédagogie et sur les innovations pédagogiques.

Pour les enseignants des écoles communautaires, le programme comprend 34 modules de formation totalisant 660 heures. Les modules couvrent les besoins en culture générale (matières scolaires), en pédagogie et en didactique des disciplines.

Ces programmes sont présentés en détail dans les annexes A, B, et C.

Si on tient compte de l'envergure des besoins et des programmes de même que de la capacité de livraison de la formation (nombre d'enseignants qui peuvent être formés chaque année), il est évident que ce n'est qu'à long terme que tous les enseignants pourront compléter ces programmes de formation. C'est pourquoi il est apparu nécessaire de prioriser certains besoins et clientèles et de définir un programme réaliste de formation continue pour les quatre prochaines années.

2.2.2 Les résultats attendus pour les quatre prochaines années (2007-2010)

Pour les quatre prochaines années, il est proposé que tous les enseignants de l'éducation de base (écoles publiques et communautaires) puissent amorcer leur programme de formation continue. Il est proposé aussi de :

- Prioriser la clientèle des enseignants des écoles communautaires qui présente les besoins les plus urgents de renforcement de compétences. Pour cette clientèle, l'ensemble du programme de formation continue (34 modules, 660 heures) (voir le détail du programme pour chacune des quatre années à l'annexe G) leur serait dispensé au cours des quatre prochaines années. Étant donné le niveau académique insuffisant de ces enseignants, les deux premières années du plan seront consacrées au renforcement des compétences académiques, accompagnées de base en didactique et connaissances pédagogiques; les deux dernières années porteront avant tout sur les compétences didactiques et les innovations pédagogiques.

- Privilégier, pour tous les enseignants contractuels de la SARPE, quatre modules de formation totalisant 206 heures de formation et correspondant aux besoins les plus immédiats en matières scolaires et didactiques, soit :
 - Français, niveau 1 M-FRC 02-2G2, 42 heures;
 - Didactique du français, D-FRC 01-2G2, 84 heures;
 - Didactique des mathématiques, D-MAT 01-2G2, 44 heures;
 - Didactique des langues nationales), D-LNA 01-2G2, 36 heures.

- Privilégier, pour tous les enseignants sortant des IFM, quatre modules de formation totalisant 74 heures de formation et correspondant aux besoins les plus immédiats en pédagogie et didactique, soit :
 - Curriculum niveau 1, C-APC 02-2G2, 15 heures;
 - Classes à multiples divisions, C-CMD 01-1G2, 16 heures;
 - Évaluation des apprentissages, C-EVA 01-1G2, 7 heures;
 - Didactique des langues nationales), D-LNA 01-1G2, 36 heures.

L'ensemble de cette offre de formation permettrait d'atteindre l'objectif visé que tous les enseignants puissent amorcer au cours des quatre prochaines années leur programme de formation continue en tenant compte des besoins les plus prioritaires.

2.2.3 La stratégie de livraison des formations

Dans la formulation des objectifs de formation continue proposés pour les quatre prochaines années, il a été tenu compte des capacités physiques permettant de réaliser les programmes de formation définis auprès de la clientèle visée de même que de la disponibilité des clientèles visés.

Disponibilité des locaux. Conformément au principe de la déconcentration, les activités de formations se dérouleront au niveau des 70 centres d'animation pédagogique. Comme chaque CAP possède des salles de formation pouvant accueillir environ 100 personnes, la capacité de formation à ce niveau s'élève à environ 7000 enseignants. Dans les cas où les CAP n'arriveraient pas à prendre en charge tous les participants souhaités, les structures des Instituts de Formation de maîtres pourraient aussi être utilisées.

Périodes de formation. Conformément au manuel de gestion en formation continue, les formations qui regroupent des enseignants se déroulent pendant la période des grandes vacances (Mi-juillet à la mi-septembre), les congés de fin du premier trimestre (fin décembre et début janvier) et les congés de fin du deuxième trimestre (fin mars et début avril).

Sur la base de l'année calendaire, il est proposé que la période de fin mars et début avril soit prioritairement consacrée à la formation des formateurs qui seront utilisés durant les grandes vacances et la période de fin décembre – début janvier pour la formation des enseignants. L'équipe de formateurs sera principalement formée par le Directeur du Centre d'Animation Pédagogique, ses conseillers pédagogiques et des formateurs des Instituts de Formation des Maîtres.

Durant les grandes vacances, il est proposé de former deux groupes d'enseignants, le premier durant la période mi-juillet – mi-août (24 jours de formation ou 144 heures) et le deuxième, durant la période mi-août – mi-septembre. Un autre groupe d'enseignants

serait formés durant la période fin décembre – début janvier (6 jours de formation ou 36 heures).

Nombre d'enseignants à former. Selon les statistiques de la CPS (2005) concernant les écoles publiques et communautaires, il y a 22 788 enseignants au 1^{er} cycle (tenant classe) et 7 002 enseignants au 2^{ème} cycle (tenant classe) pour un total de 29 790 enseignants. De ce total, 22 155 enseignent dans les écoles publiques et 7 635, dans les écoles communautaires.

Environ 60% des enseignants des écoles publiques sont des contractuels de la SARPE, soit 13 293 enseignants³. 40% sont des sortants d'IFM ou l'équivalent, soit 8 862 enseignants.

Scénario de livraison des formations sur quatre années.

A) Les 7 635 enseignants des écoles communautaires.

Pour atteindre l'objectif que tous ces enseignants suivent les 34 modules de formation de leur programme (660 heures) sur une période de quatre ans, il est proposé de planifier les formations durant une partie des grandes vacances (mi-juillet / mi-août) et durant la période de congé de fin mars / début avril. Ce scénario permettrait aux 7 635 enseignants de suivre l'ensemble de leur programme sur une période de quatre ans.

	An 1 (2007)	An 2 (2008)	An 3 (2009)	An 4 (2010)	Total
Période mi-juillet / mi- août	24 jours 144 heures	24 jours 144 heures	24 jours 144 heures	20 jours 120 heures	92 jours 552 heures
Période fin mars / début avril	6 jours 36 heures	6 jours 36 heures	6 jours 36 heures		18 jours 108 heures
Total	30 jours 180 heures	30 jours 180 heures	30 jours 180 heures	20 jours 120 heures	110 jours 660 heures

³ Il est difficile de calculer précisément les effectifs réels des enseignants contractuels issus de la SARPE parce que les statistiques officielles ne distinguent pas les enseignants contractuels qui sont des sortants d'IFM de ceux qui sont issus de la SARPE.

B) Les 13 293 enseignants contractuels (SARPE)

Pour atteindre l'objectif que tous ces enseignants suivent les quatre modules de formation proposés (206 heures) sur une période de quatre ans, il est proposé de les diviser en deux groupes de 6 646 et 6 647 enseignants pour tenir compte de la capacité physique de livraison de formation au niveau des CAP. Il est proposé aussi de planifier ces formations principalement durant les grandes vacances durant la période de mi-août / mi-septembre. Pour la constitution des deux groupes, il est proposé d'utiliser un critère d'ancienneté. Le tableau suivant résume cette planification.

	An 1 (2007)	An 2 (2008)	An 3 (2009)	An 4 (2010)	Total
Période mi-août/ mi- septembre	Groupe 1 24 jours 144 heures	Groupe 1 10.3 jours 62 heures			Groupe 1 34.3 jours 206 heures
		Groupe 2 10.3 jours 62 heures	Groupe 2 24 jours 144 heures		Groupe 2 34.3 jours 206 heures

C) Les 8 862 enseignants sortant des IFM

Pour atteindre l'objectif que tous ces enseignants suivent les quatre modules de formation proposés (74 heures) sur une période de quatre ans, il est proposé de les diviser en deux groupes de 4 431 enseignants (en utilisant un critère d'ancienneté) pour tenir compte de la capacité physique de livraison de formation au niveau des CAP. Compte tenu de cette capacité physique et aussi du besoin de prioriser les clientèles d'enseignants qui ont le plus besoin de formation continue, la réalisation des formations pour les sortants d'IFM ne peut être réalisée qu'au cours des années 3 et 4 du plan stratégique. Le tableau suivant résume ce scénario de planification.

	An 1 (2007)	An 2 (2008)	An 3 (2009)	An 4 (2010)
Période Fin décembre / début janvier			Groupe 1 6 jours 36 heures	
Période Fin mars / début avril				Groupe 1 6.3 jours 38 heures
Période mi-août/ mi- septembre				Groupe 2 12.3 jours 74 heures

D) Ensemble des clientèles d'enseignants

Les scénarios de planification proposés pour les quatre années du plan stratégique permettront à tous les enseignants des écoles publiques et des écoles communautaires de rehausser leur niveau de compétences et de contribuer ainsi à l'obtention d'un meilleur rendement scolaire de leurs élèves.

2.2.4 Évaluation des acquis de formation continue

La dernière étape de la mise en œuvre des programmes de formation continue des enseignants concerne l'évaluation des acquis de formation. À cet égard, il est proposé qu'au terme de chaque module de formation dispensée aux enseignants, ceux-ci soient évalués sur les apprentissages reçus au cours de la formation. Des examens ou contrôles, pour chaque module de formation, sont en cours de préparation. Il est prévu que chaque enseignant soit évalué et que les résultats de cette évaluation soient inscrits dans les banques de données décentralisées au niveau des Académies et communiqués aux autorités du Ministère.

2.3 Partage des responsabilités de mise en œuvre

L'exécution du plan stratégique de mise en œuvre de la Politique de formation continue implique un partage de responsabilités entre les différents niveaux d'intervenants, centraux, régionaux et locaux. Ce partage correspond aux rôles et responsabilités définis dans le programme cadre de la formation continue, approuvé en septembre 2005 par la DNEB. Le secteur privé pourrait aussi être mis à contribution au niveau de l'exécution du plan stratégique, selon des modalités à définir.

La **Direction Nationale de l'Éducation de Base (DNEB)** est la structure de pilotage du Plan stratégique. Elle assume la responsabilité générale de la mise en œuvre de la Politique et du suivi de cette mise en œuvre. À ce titre, elle est responsable de :

- Préparer et diffuser à toutes les structures concernées un Plan stratégique de mise en œuvre de la Politique;
- Développer et/ou réviser les programmes de FCM pour chaque type de clientèle d'enseignants;
- Développer et/ou réviser les modules spécifiques de FCM pour ces mêmes clientèles;
- Mettre à la disposition des AE les programmes et les modules de formation continue;
- Effectuer le suivi et le contrôle de qualité de l'exécution du Plan stratégique de mise en œuvre de la Politique.

Comme le Plan stratégique porte sur une période de quatre années, la DNEB doit aussi, annuellement, assumer les responsabilités spécifiques suivantes :

- Fixer les objectifs annuels de mise en œuvre de l'objectif 1 du Plan stratégique et de l'insérer dans son plan d'action;
- Communiquer ces objectifs aux Académies (AE);
- Identifier annuellement les modules de formation continue retenues pour les différentes catégories d'enseignants;

- Fixer et transférer aux structures concernées les ressources financières permettant d'atteindre les objectifs annuels identifiés;
- Effectuer un suivi au niveau des AE pour s'assurer des progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs poursuivis⁴
- Analyser les rapports annuels fournis par les AE et préparer et diffuser un bilan annuel des résultats atteints.

Les **Académies d'Enseignement (AE)** sont les structures de coordination de l'exécution du Plan stratégique. À ce titre, elles coordonnent et font le suivi des activités planifiées dans le cadre du Plan stratégique au niveau des structures locales. Leurs responsabilités générales sont de :

- Diffuser aux CAP et aux IFM le Plan stratégique de MEN;
- Coordonner et suivre les activités de formation qui se déroulent au niveau des CAP;
- Mettre à la disposition des CAP les programmes et les modules de formation.

Comme le Plan stratégique porte sur une période de quatre années, les AE doivent aussi, annuellement, assumer les responsabilités spécifiques suivantes :

- Insérer dans leurs plans d'action annuels les activités prévues dans le cadre du Plan stratégique;
- Diffuser au niveau des CAP et des IFM les objectifs annuels de mise en œuvre du Plan stratégique;
- Transférer aux structures concernées les ressources financières permettant d'atteindre les objectifs annuels identifiés;
- Mettre à la disposition des CAP les formateurs relevant des AE et des IFM;

⁴ Deux missions annuelles de suivi seront organisées au niveau de chaque Académie d'Enseignement par la Direction Nationale de l'Éducation de Base par rapport à l'exécution du programme. Ces missions de suivi s'inscriront dans les plans d'action annuels de la Direction Nationale de l'Éducation de Base.

- Assurer la supervision des opérations de contrôle des acquis des enseignants formés dans les différents CAP⁵;
- Communiquer à la Direction Nationale de l'Éducation de Base la liste des enseignants formés accompagnée de leurs notes;
- Élaborer le bilan régional annuel de la formation continue et le transmettre à la Direction Nationale de l'Éducation de Base.

Les **Instituts de Formation de Maîtres (IFM)** ont comme responsabilités de mettre à la disposition des CAP les formateurs susceptibles d'intervenir dans les activités de formation planifiées au niveau des CAP.

Les Centres d'Animation Pédagogique (CAP) sont les structures d'organisation et d'exécution des activités de formation planifiées dans le cadre du Plan stratégique. Leurs responsabilités générales sont donc d'organiser et d'exécuter ces activités de formation.

Comme le Plan stratégique porte sur une période de quatre années, les CAP doivent aussi, annuellement, assumer les responsabilités spécifiques suivantes :

- Insérer dans leurs plans d'action annuels les activités prévues dans le cadre du Plan stratégique;
- Établir au niveau de leur circonscription la liste des enseignants réguliers, contractuels et des écoles communautaires devant participer aux activités de formation;
- Informer les enseignants sur les objectifs annuels de formation et le calendrier des activités de formation;
- Choisir les formateurs qualifiés au niveau du CAP pour réaliser les formations et, au besoin, compléter cette liste, en concertation avec l'AE, avec des formateurs provenant des IFM ou des AE;
- Organiser les opérations de contrôle des acquis des enseignants formés;

⁵ Deux types de missions de suivi seront organisées par les Académies d'Enseignement : le suivi du déroulement des stages de formation au niveau des Centres d'Animation Pédagogique et le suivi des enseignants formés après le stage. Ces missions de suivi se feront dans le cadre des plans d'action annuels des Académies.

- Communiquer, via les AE, la liste des enseignants formés accompagnée de leurs notes à la Direction Nationale de l'Éducation de Base;
- Élaborer le bilan annuel des activités de formation continue au niveau du CAP et le transmettre au niveau de l'AE.

2.4 Estimation des coûts

L'estimation des coûts pour atteindre l'objectif 1 de la Politique de formation continue concernant le renforcement des compétences de l'ensemble des enseignants de l'éducation de base est basée sur les règles de financement qui avaient été adoptées dans le cadre du programme de généralisation de la pédagogie convergente. Ces règles établissent des montants respectifs de 7500 Fcfa pour les per diem des formateurs et de 5000 Fcfa pour ceux des participants aux formations.

Pour effectuer le calcul des coûts, une estimation du coût de formation par participant/par jour de formation a d'abord été effectuée et s'élève à 6 674 Fcfa. Le détail de ce calcul est présenté à l'annexe D.

Considérant ces éléments, le coût total estimé pour atteindre les objectifs et résultats identifiés pour la formation descendante de l'ensemble des enseignants s'élève à 10.1 milliards de Fcfa pour l'ensemble des quatre années du plan stratégique de mise en œuvre de la Politique, soit en moyenne 2.52 milliards par année.

La majorité de ces coûts s'adresse à la clientèle des enseignants des écoles communautaires, soit 55.71%. C'est en effet pour cette clientèle que le programme de formation est le plus dense (660 heures), compte tenu de leurs besoins.

Pour leur part, les coûts pour les enseignants sortant des IFM totalisent 7.25% du total, ceux pour les enseignants contractuels (SARPE), 30.27% et ceux pour la formation des formateurs, 6.77%.

Le tableau de la page suivante résume les coûts pour chacune des clientèles d'enseignants et chacune des quatre années du plan stratégique.

Plan stratégique de mise en œuvre de la Politique de Formation Continue					
Estimation des coûts (Fcfa) : Objectif 1					
Enseignants	AN 1	AN 2	AN 3	AN 4	Total
Écoles communautaires 7 635 enseignants	1 528 679 700	1 528 679 700	1 528 679 700	1 019 119 800	5 605 158 900 55.71%
Écoles publiques 13 293 enseignants contractuels (SARPE)	1 604 529 696	916 451 589	1 064 689 872		3 045 671 157 30.27%
Écoles publiques 8 862 enseignants sortant des IFM			177 434 964	551 822 738	729 257 702 7.25%
Formation des formateurs	138 090 640	202 420 080	181 138 160	159 614 400	681 263 280 6.77%
TOTAL	2 731 300 036	2 647 551 369	2 951 942 696	1 730 556 938	10 061 351 039

2.5 Conclusion

Cette première section a présenté le Plan stratégique du MEN concernant l'atteinte du premier objectif de la Politique de formation continue des enseignants, soit celui de compléter la formation initiale des enseignants et de répondre à de nouveaux besoins.

Pour atteindre cet objectif, des programmes de formation continue spécifiques à chaque clientèle d'enseignants ont été définis en fonction des besoins prioritaires de renforcement de compétences pour chacune de ces clientèles. Dans le cadre des quatre années de mise en œuvre du Plan stratégique, tous les enseignants de l'éducation de base pourront accroître leurs compétences, contribuant ainsi à améliorer la qualité de l'enseignement et à favoriser une meilleure réussite scolaire de leurs élèves.

3 PLAN STRATÉGIQUE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBJECTIF 2 : LA FCM VISE L'INSTAURATION DE COMMUNAUTÉS D'APPRENTISSAGE QUI PERMETTRONT AUX ENSEIGNANTS DE TRAVAILLER ENSEMBLE ET DE SE PERFECTIONNER

3.1 État des lieux

Ce deuxième objectif de la Politique de formation continue des enseignants s'inscrit dans le mouvement ascendant de formation continue et confirme l'une des orientations majeures du PRODEC, définies à la fin des années 1990, de privilégier l'école comme lieu par excellence de la formation continue des enseignants.

Cette orientation témoignait d'une volonté politique de s'engager dans une réforme globale – une Refondation – de son système éducatif où l'école est considérée comme le lieu par excellence de la formation continue des enseignants. Ce choix s'appuyait sur les résultats de nombreuses recherches, effectuées entre autres par l'OCDE, dégageant certaines tendances qu'on retrouve dans un nombre croissant de systèmes éducatifs dans plusieurs pays. Parmi celles-ci :

- la décentralisation des initiatives, des actions et même des budgets de formation continue des maîtres (FCM) vers les structures régionales et locales;
- la conception d'une FCM qui vise moins à combler les besoins individuels des maîtres qu'à permettre une démarche collective des enseignants comme membres d'une équipe-école;
- le changement de perspective dans les actions de FCM, davantage centrées sur l'apprentissage et la réussite de l'élève que sur l'enseignement du maître;
- la reconnaissance du rôle d'animation et de leadership accru des directrices et directeurs d'école dans le cadre de la formation continue des maîtres ;
- l'accompagnement de la formation continue des maîtres par un suivi adéquat en vue de changer les pratiques pédagogiques des enseignants.

En juillet 2003, l'État malien faisait siennes ces grandes orientations en adoptant officiellement une politique de formation continue dont l'un des objectifs visait 'l'instauration de communautés d'apprentissage qui permettront aux enseignants de travailler ensemble et de se perfectionner'.

Cette communauté d'apprentissage regroupe l'ensemble des membres de l'équipe école qui identifient leurs besoins de formation, élaborent des projets en vue de satisfaire ces besoins, échangent entre eux, sollicitent à l'occasion des appuis extérieurs en vue d'améliorer leurs prestations avec comme objectif ultime l'amélioration des résultats de leurs élèves. La communauté d'apprentissage permet ainsi aux enseignants et à leurs directeurs de jouer un rôle actif dans leur propre formation continue à partir de leurs préoccupations au niveau de l'école.

Suite à l'adoption de la politique de formation continue, l'implantation expérimentale de communautés d'apprentissage s'est amorcée pendant l'année scolaire 2004-2005, avec l'appui de Partenaires Techniques et Financiers. Cette implantation s'est matérialisée par plusieurs activités dont :

- la tenue d'ateliers de sensibilisation à l'implantation de communautés d'apprentissage auprès des Directeurs d'Académies d'Enseignement, des Directeurs de Centres d'Animation Pédagogique et d'Instituts de Formation de Maîtres et
- la définition, par des comités inter-structures, d'un modèle de fonctionnement des communautés d'apprentissage;
- la préparation, avec les intervenants concernés, d'un Guide de mise en oeuvre des communautés d'apprentissage⁶;
- la tenue d'ateliers de formation des Chefs de Division Curricula- Recherche-Formation des AE; des Conseillers Pédagogiques et des Directeurs d'écoles impliqués dans cette première phase d'implantation de communautés d'apprentissage;
- le Lancement officiel, en octobre 2004, du démarrage de l'implantation de communautés d'apprentissage dans un échantillon de 534 écoles;
- la mise en place par la DNEB d'un mécanisme d'appui financier au niveau des écoles pour appuyer le fonctionnement des communautés d'apprentissage.

⁶ Guide de mise en œuvre des Communautés d'apprentissage des maîtres en milieux scolaires, Ministère de l'Éducation Nationale, novembre 2006, Mali.

Au cours de l'année scolaire 2005-2006, compte tenu des résultats positifs observés dans les écoles ayant implantés des communautés d'apprentissage, un deuxième groupe de 264 écoles a été retenu pour l'implantation de nouvelles communautés d'apprentissage.

Au total, il y a donc actuellement 798 écoles où fonctionnent des communautés d'apprentissage. Ces écoles sont situées dans les 15 Académies du Mali et dans 37 des 70 Centres d'Animation Pédagogique (CAP) du pays. L'annexe E présente le détail de cet état des lieux concernant l'implantation des communautés d'apprentissage.

3.2 Les Résultats attendus

Dans le cadre du Plan stratégique 2007-2010, l'objectif poursuivi concernant le deuxième objectif de la Politique de FCM est **de généraliser l'implantation de communautés d'apprentissage dans toutes les écoles publiques de l'enseignement fondamental.**

Comme il y a actuellement 4597 écoles publiques et que 798 possèdent déjà des communautés d'apprentissage, la généralisation implique qu'au cours des quatre prochaines années, de nouvelles communautés d'apprentissage seront implantées dans 3799 écoles.

Pour atteindre cet objectif, la stratégie privilégiée est une généralisation progressive qui permettra à toutes les écoles du Mali de profiter de cette innovation pédagogique. Cette stratégie repose sur le développement, au niveau des structures déconcentrées, d'une capacité endogène de procéder à cette généralisation et d'assurer un appui continu et de qualité au fonctionnement tant des nouvelles communautés d'apprentissage que de celles qui existent déjà. Les éléments de cette stratégie devront de plus s'insérer dans le processus actuellement en cours de décentralisation de l'éducation. Ces éléments sont :

- La responsabilisation des Académies dans la mise en œuvre du plan stratégique national concernant la généralisation des communautés d'apprentissage;
- Le renforcement de la capacité des Académies et des IFM de façon à ce que ces structures puissent former les conseillers pédagogiques et les directeurs d'écoles au concept et à l'implantation des communautés d'apprentissage;

- L'insertion, dans les plans annuels d'action respectifs des différentes structures impliquées, des activités qu'elles prévoient réaliser concernant l'implantation, l'appui et le suivi des communautés d'apprentissage;
- Le développement de la capacité d'appui et de suivi nécessaire au bon fonctionnement des communautés d'apprentissage;
- La mise en place d'activités d'échanges et de réseautage entre les écoles.

La mise en œuvre de tous ces éléments de stratégies ne doit cependant pas se faire de façon linéaire. Une telle approche ferait en sorte que les prochaines implantations de communautés d'apprentissage ne verraient le jour que dans plusieurs années. Il est impératif que dès la prochaine rentrée scolaire, de nouvelles implantations de communautés d'apprentissage aient lieu de façon à ce que perdurent le dynamisme et l'engouement observés dans la phase de mise à l'essai.

L'expérience acquise au cours des dernières années a permis d'identifier six étapes importantes pour implanter avec succès des communautés d'apprentissage. La première étape en est une de sensibilisation des responsables de cette implantation au niveau des AE et des CAP; la deuxième est une étape de formation de formateurs constitués de conseillers pédagogiques d'expérience et de professeurs d'IFM; la troisième consiste à former les intervenants directement impliqués dans cette implantation, soit les conseillers pédagogiques et les directeurs d'école. La quatrième étape consiste en l'implantation proprement dite des communautés d'apprentissage dans chacune des écoles. La cinquième consiste à assurer une formation appropriée et continue des personnels des AE responsables de coordonner et de suivre l'implantation des CA. Enfin, la sixième étape porte sur un renforcement de compétences des CP et des DE afin d'apporter à ceux-ci les compléments de formation nécessaires à un bon fonctionnement des CA.

Le tableau suivant présente la stratégie progressive d'implantation en fonction de ces six étapes au cours des quatre prochaines années. Cette stratégie prévoit que, dès 2006-07, des CA seront implantées dans les 33 CAP où il n'existe pas encore de CA. Au terme de l'année 2009-10, toutes les écoles du Mali posséderont leur CA.

<p align="center">GÉNÉRALISATION DES COMMUNAUTÉS D'APPRENTISSAGE</p> <p align="center">ÉTAPES D'IMPLANTATION PROGRESSIVE DES CA</p> <p align="center">dans les 3799 écoles n'ayant pas de CA</p>				
	<p>An 1 (2006-2007)</p>	<p>An 2 (2007-2008)</p>	<p>An 3 (2008-2009)</p>	<p>An 4 (2009-2010)</p>
Sensibilisation	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Sensibilisation des DCAP et DIFIM dans les 33 CAP où il n'y a pas encore de CA 			
Formation de formateurs	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation de 50 formateurs (CP expérimentés et professeurs d'IFM) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation de 50 formateurs (CP expérimentés et professeurs d'IFM) 		
Formation des intervenants (CP et DE) à l'implantation de nouvelles CA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation des 74 CP non encore formés dans les 37 CAP où existent des CA ➤ Formation de 66 CP dans les 33 CAP où n'existent pas de CA ➤ Formation de 420 DE à l'implantation de CA 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation de 66 CP non encore formés dans les 33 CAP où n'existent pas de CA ➤ Formation de 972 DE à l'implantation de CA 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation de 975 DE à l'implantation de CA 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation de 1432 DE à l'implantation de CA

GÉNÉRALISATION DES COMMUNAUTÉS D'APPRENTISSAGE ÉTAPES D'IMPLANTATION PROGRESSIVE DES CA dans les 3799 écoles n'ayant pas de CA				
	An 1 (2006-2007)	An 2 (2007-2008)	An 3 (2008-2009)	An 4 (2009-2010)
Implantation de nouvelles CA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implantation de 6 CA-écoles dans chacun des 37 CAP où existent des CA (N = 222) ➤ Implantation de 6 CA-écoles dans chacun des 33 CAP où il n'existe pas de CA (N = 198) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implantation de 12 CA-écoles dans chacun des 37 CAP où existent des CA (N = 444) ➤ Implantation de 16 CA-écoles dans chacun des 33 CAP où il n'existe pas de CA (N = 528) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implantation de 447 CA-écoles dans les 37 CAP où existent des CA (N = 447) ➤ Implantation de 16 CA-écoles dans chacun des 33 CAP où il n'existe pas de CA (N = 528) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Implantation de 1432 CA-écoles dans les 33 CAP où il n'existe pas de CA (N = 907)
Nombre et pourcentage d'écoles possédant des CA	798 + 222 + 198 = 1218 CA (CA dans 34.37% des écoles)	1218 + 444 + 528 = 2190 CA (CA dans 54.35% des écoles)	2190 + 447 + 528 = 3165 CA (CA dans 74.41% des écoles)	3165 + 1432 = 4597 CA (CA dans 100% des écoles)
Gestion et suivi des CA	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation de 3 personnes par AE à la gestion et au suivi des CA (N=45) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation de 3 personnes par AE à la gestion et au suivi des CA (N=45) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation de 3 personnes par AE à la gestion et au suivi des CA (N=45) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formation de 3 personnes par AE à la gestion et au suivi des CA (N=45)
Renforcement des compétences des intervenants (CP et DE)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcement des compétences des 74 CP déjà formés dans les 37 CAP où existent des CA ➤ Renforcement des compétences des 798 DE où existent des CA 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcement des compétences des 140 CP formés en 2006-07 ➤ Renforcement des compétences des 420 DE formés en 2006-07 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcement des compétences des 66 CP formés en 2007-08 ➤ Renforcement des compétences des 972 DE formés en 2007-08 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Renforcement des compétences des 975 DE formés en 2008-09 ➤ Renforcement des compétences des 1432 De formés en 2009-10

3.3 Partage des responsabilités de mise en œuvre

L'exécution du plan stratégique de mise en œuvre de la Politique de formation continue implique un partage de responsabilités entre les différents niveaux d'intervenants, centraux, régionaux et locaux. Ce partage correspond aux rôles et responsabilités définis dans le programme cadre de la formation continue, approuvé en septembre 2005 par la DNEB.

La **Direction Nationale de l'Éducation de Base (DNEB)** est la structure de pilotage du Plan stratégique. Elle assume la responsabilité générale de la mise en œuvre de la Politique et du suivi de cette mise en œuvre. Pour l'atteinte de l'objectif 2 de la Politique de formation continue concernant l'implantation des communautés d'apprentissage, la DNEB doit, annuellement, assumer les responsabilités spécifiques suivantes :

- Fixer les objectifs annuels de mise en œuvre de l'objectif 2 du Plan stratégique et de l'insérer dans son plan d'action;
- Communiquer ces objectifs aux Académies (AE);
- Rappeler annuellement à chaque structure ses responsabilités dans la mise en œuvre de l'objectif 2 de la Politique de formation continue;
- Fixer et transférer aux structures concernées les ressources financières permettant d'atteindre les objectifs annuels identifiés;
- Effectuer un suivi au niveau des AE pour s'assurer des progrès réalisés dans l'atteinte des objectifs poursuivis;
- Analyser les rapports annuels fournis par les AE et préparer et diffuser un bilan annuel des résultats atteints.

Les **Académies d'Enseignement (AE)** sont les structures de coordination de l'exécution du Plan stratégique. À ce titre, elles coordonnent et font le suivi des activités planifiées dans le cadre du Plan stratégique au niveau des structures locales. Pour l'atteinte de l'objectif 2 de la Politique de formation continue concernant l'implantation des communautés d'apprentissage, les AE doivent, annuellement, assumer les responsabilités spécifiques suivantes :

- Insérer dans leurs plans d'action annuels les activités prévues dans le cadre du Plan stratégique;
- Diffuser au niveau des CAP et des IFM les objectifs annuels de mise en œuvre du Plan stratégique;
- Consulter les CAP dans le choix annuel des écoles où seront implantés de nouvelles CA;
- Coordonner les activités de sensibilisation et de formation prévues annuellement dans la mise en œuvre du Plan stratégique;
- Coordonner les activités d'appui et de suivi des CAP aux CA des écoles;
- Informer et transférer aux structures concernées les ressources financières permettant d'atteindre les objectifs annuels identifiés;
- Établir au niveau de leurs régions respectives la liste des directeurs d'écoles et des conseillers pédagogiques devant participer aux activités de formation;
- Assurer le suivi de la qualité des formations organisées au niveau déconcentré et de l'appui - suivi effectué par les CAP au niveau des écoles;
- Analyser les rapports fournis par les IFM et les CAP;
- Élaborer le bilan régional annuel des résultats reliés à l'atteinte de l'objectif 2 de la Politique de formation continue et le transmettre à la Direction Nationale de l'Éducation de Base.

Les **Instituts de Formation de Maîtres (IFM)**, avec l'appui des CAP, sont les structures d'organisation et d'exécution des activités de formation planifiées dans le cadre du Plan stratégique pour la généralisation des communautés d'apprentissage. Leurs responsabilités générales sont donc d'organiser et d'exécuter ces activités de formation.

Leurs responsabilités spécifiques sont les suivantes :

- Développer et/ou réviser les modules de formation s'adressant aux conseillers pédagogiques et aux directeurs d'écoles dans le cadre de l'implantation des CA;
- Informer les CAP sur les objectifs annuels de formation et le calendrier des activités de formation;
- Choisir les formateurs qualifiés;

- Assumer l'organisation physique et matérielle des activités de formation;
- Assumer la gestion des ressources financières provenant de l'AE;
- Évaluer les acquis de formation des CP et DE formés;
- Communiquer la liste des CP et DE formés à l'AE;
- Élaborer le bilan annuel des activités de formation au niveau de l'IFM et transmettre ce bilan au niveau de l'AE.

Les Centres d'Animation Pédagogique (CAP), pour ce deuxième objectif, ont comme rôle principal d'appuyer les AE et les IFM. Leurs responsabilités spécifiques sont de :

- Proposer à l'AE le choix des écoles où seront implantés de nouvelles CA;
- Rendre disponibles aux IFM les formateurs de même que les CP et DE à former dans le cadre du plan stratégique.

3.4 Estimation des coûts

L'estimation des coûts pour atteindre l'objectif 2 de la Politique de formation continue concernant la généralisation des communautés d'apprentissage est basé sur les normes habituellement acceptées pour des activités de formation impliquant des agents des structures déconcentrées. Ces règles établissent des montants respectifs de 15 000 Fcfa pour les per diem des formateurs hors-région, 7 500 Fcfa pour les formateurs de la région et 5 000 Fcfa pour les participants aux formations. Ces normes prévoient aussi des frais de 7 000 Fcfa pour le transport des formateurs, 5 000 Fcfa pour le transport des participants, des pauses-café de 1 000 Fcfa par participants, par jour et des kits d'ateliers équivalant à 5 000 Fcfa par participant.

L'estimation des coûts inclut aussi un appui financier de 50 000 Fcfa par année pour chacune des écoles ayant une communauté d'apprentissage.

Considérant ces éléments, le coût total estimé pour atteindre les objectifs et résultats identifiés pour la généralisation des communautés d'apprentissage s'élève à 1.17 milliards de Fcfa pour l'ensemble des quatre années du plan stratégique de mise en œuvre de la Politique. Le détail de ce calcul est présenté à l'annexe F.

Le tableau de la page suivante résume les coûts pour chaque type d'activités reliées à la généralisation des communautés d'apprentissage.

Synthèse des estimations de coûts					
(objectif 2 du plan stratégique 2007-2010)					
	An 1	An 2	An 3	An 4	Total
Activités de sensibilisation des responsables (DCAP, DIFIM)	8 089 000				8 089 000
Activités de formation de formateurs (CP, prof. IFM)	3 475 000	3 475 000			6 951 000
Activités de formation des intervenants (CP, DE)	36 665 500	68 518 000	64 169 000	94 138 500	263 491 000
Appui financier au fonctionnement des CA	60 900 000	109 500 000	158 250 000	229 850 000	558 500 000
Gestion et suivi des CA. Formation des personnels des AE	3 178 000	3 178 000	3 178 000	3 178 000	12 712 000
Renforcement des compétences des CP et DE	57 516 500	36 965 000	68 418 000	158 307 500	321 207 500
Total	169 824 500	221 637 000	294 015 000	485 474 000	1 170 950 500

3.5 Conclusion

Cette deuxième section a présenté le Plan stratégique du MEN concernant l'atteinte du deuxième objectif de la Politique de formation continue des enseignants, soit celui de généraliser des communautés d'apprentissage dans toutes les écoles du Mali.

Pour atteindre cet objectif, une stratégie de généralisation progressive des communautés d'apprentissage a été définie, mettant l'accent sur la responsabilité des structures déconcentrées pour mener à bien l'atteinte de cet objectif.

Pour assurer le succès de cette généralisation, des activités de sensibilisation des responsables du bon fonctionnement des communautés d'apprentissage ont été planifiées, de même que la création d'une capacité de formation au niveau des structures déconcentrées capable de former les conseillers pédagogiques et les directeurs d'école qui sont les principaux acteurs impliqués dans l'implantation de ces communautés d'apprentissage.

Au terme du plan stratégique de 4 ans, il est prévu que des communautés d'apprentissage fonctionnent dans les 4597 écoles publiques du Mali et qu'un appui financier annuel de 50 000 Fcfa permettent à celles-ci de réaliser des activités de perfectionnement qui répondent aux besoins locaux des enseignants, contribuant ainsi à l'obtention, par les élèves, de meilleurs résultats scolaires.

4 PLAN STRATÉGIQUE POUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'OBJECTIF 3 LA FCM VISE L'AMÉLIORATION DU STATUT ET DE LA QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DES ENSEIGNANTS

4.1 État des lieux

Ce troisième objectif de la Politique de formation continue des enseignants vise à ce que la formation continue reçue par les enseignants soit reliée à une amélioration de leur statut et de leur qualification professionnelle. Cette reconnaissance officielle d'un cheminement de formation continue par les enseignants représente aussi un puissant facteur de motivation pour ceux-ci et contribue de façon tangible à la valorisation de la profession enseignante.

La poursuite de cet objectif n'est pas une nouveauté au Mali et dès l'accès du pays à l'Indépendance, l'un des buts poursuivis dans le système éducatif de l'époque était d'utiliser la formation continue des maîtres à des fins de promotion.

Plus récemment, *Le Programme Décennal de Développement de l'Éducation (PRODEC)* reconnaissait aussi le rôle essentiel que joue la formation continue dans l'amélioration des résultats scolaires des élèves et la compétence professionnelle des maîtres. C'est d'ailleurs dans cet esprit que le programme d'investissement sectoriel en éducation (PISE 1) recommandait en 2003 l'élaboration d'un plan de carrière pour les enseignants.

Actuellement, la participation des enseignants à des activités de formation continue n'a aucune incidence sur leur plan de carrière; la seule source de motivation de l'enseignant est liée au per diem qu'il perçoit lorsqu'il participe à des activités de formation. Cette situation est compréhensible dans la mesure où il n'existait pas, jusqu'à maintenant, de programme cohérent et structuré de formation continue et dans la mesure où aucune évaluation des acquis de formation continue n'était pratiquée. Maintenant que ces programmes existent et qu'il est possible d'évaluer les acquis des sessions de formation continue, il devient nécessaire de mettre en place un système de promotion de carrière basé, entre autres, sur un accroissement des compétences de l'enseignant acquises par le biais de la formation continue.

En termes d'avancement de carrière, seuls les enseignants fonctionnaires bénéficient actuellement de possibilités d'avancement statutaire. Ces enseignants sont soumis au même régime d'avancement que les autres fonctionnaires, soit un avancement de nature biennale. À la différence des autres fonctionnaires, l'autorité de notation (directeur d'école) utilise une grille appelée « modèle E », réservée aux enseignants. Cette grille permet de porter des appréciations sur le comportement, les qualifications intellectuelles, les qualités morales, les aptitudes physiques et le rendement de l'enseignant. Le notateur utilise une échelle allant de médiocre (0 point) à exceptionnel (4 points). La notation « exceptionnel » requiert un minimum de 72 points, « très bon » 60 points, « bon » 40 points et « passable » 20 points.

L'inconvénient majeur de ce système de notation est son caractère subjectif. La note est attribuée par un chef hiérarchique qui donne ses opinions sur un agent. Ces notes sont d'ailleurs fréquemment sujettes à des contestations de la part des enseignants notés. Ce système ne tient pas compte également des différentes activités de perfectionnement auxquelles les maîtres ont participé pour améliorer leurs compétences.

Quant aux autres types d'enseignants, notamment les contractuels et les maîtres des écoles communautaires, il n'existe aucun système d'avancement en termes de carrière. Ils ne sont régis ni par la fonction publique, ni par des conventions collectives.

4.2 Résultats attendus

Dans le cadre du Plan stratégique 2007-2010, les deux objectifs poursuivis concernant le troisième objectif de la Politique de FCM sont :

- 1) de faire des propositions pour la mise en place et l'opérationnalisation d'un système où la promotion dans la carrière des enseignants serait liée, entre autres, au succès obtenu dans l'achèvement d'un programme de formation continue;**
- 2) de mettre en œuvre un plan de communication visant à valoriser la profession enseignante.**

Le système de promotion proposé serait basé sur trois critères :

- 1) l'expérience des enseignants,
- 2) le nombre de crédits obtenus en formation continue et
- 3) la réussite à un concours national, de nature biennale, portant sur les niveaux de compétences acquises.

Une note globale, pondérée en fonction de l'importance de ces trois critères serait établie pour chaque enseignant.

En fonction des quotas établis par le Ministère à chaque deux ans permettant une amélioration du statut pour un certain nombre d'enseignants (quota fixés principalement en fonction de disponibilités financières), ceux qui obtiendraient le meilleur résultat sur la note globale obtenue auraient accès à une amélioration de leurs conditions de travail.

Les améliorations aux conditions de travail seraient différentes selon les clientèles d'enseignants :

- Pour les sortants d'IFM possédant déjà le statut de fonctionnaire, l'amélioration des conditions de travail se traduirait par un changement d'échelon salarial;
- Pour les sortants d'IFM ayant un statut de contractuel, l'amélioration se traduirait par l'accès au statut de fonctionnaire et, par la suite, par un changement d'échelon salarial;
- Pour les enseignants contractuels, l'amélioration se traduirait aussi par l'accès au statut de fonctionnaire et, par la suite, par un changement d'échelon salarial;
- Pour les enseignants des écoles communautaires, l'amélioration pourrait se traduire par un accès au statut de maîtres des écoles communales.

4.3 Processus de réalisation

Pour mettre en place ce système de promotion de carrière basé sur les trois critères proposés, quatre étapes sont prévues.

La première étape, de nature technique, consiste à mettre en place un Comité technique de travail pour préciser et présenter à la DNEB le système de promotion envisagé. Ce

Comité serait composé de représentants du Ministère de l'Éducation, des Finances et de l'Emploi et du MATCL et son mandat serait centré sur :

- La précision du mécanisme de promotion proposé, pour chaque clientèle d'enseignants;
- L'identification des coûts reliés à aux différents types d'améliorations des conditions de travail (accès au statut de fonctionnaire, changement d'échelons salarial), pour chaque type d'enseignants;
- La présentation des résultats obtenus à la DNEB.

La deuxième étape concerne la mise en place d'un Comité ministériel pour organiser et effectuer une consultation des différents partenaires impliqués (Société civile, syndicats, associations de parents, etc.) sur le système de promotion envisagé.

La troisième étape consiste à mettre sur pied un Comité interministériel ayant le mandat de recommander au Gouvernement l'adoption du système de promotion envisagé.

La quatrième étape, suite à l'approbation du gouvernement, concerne la mise sur pied d'un Comité d'implantation du système de promotion adopté.

Pour ce qui est du plan de communication visant la revalorisation de la profession enseignante, les trois étapes prévues concernent :

- La mise en place d'un comité technique ayant mandat de préparer un projet de plan de communication (incluant calendrier et coûts)
- L'approbation du plan par le MEN
- La mise en œuvre du plan de communication.

4.4 Promotion au poste de directeur d'école

Ce sont habituellement des enseignants qui sont promus au poste de Directeur d'école. Pour la promotion à ce poste, il existe un cadre légal (Loi d'orientation de 1999) stipulant la mise sur pied d'un concours de recrutement.

La façon actuelle de faire pourrait être largement améliorée si les nominations des directeurs d'école étaient soumises, entre autres, à des critères de compétences acquises par le biais de la formation continue des maîtres. Comme il n'existe aucun programme de formation s'adressant aux directeurs d'école, les seules compétences qui peuvent être acquises par un éventuel directeur d'école proviennent de formation continue reçue dans le cadre des formations offertes par le Ministère aux enseignants en exercice. Un programme spécifique s'adressant aux directeurs d'écoles est actuellement en préparation. Les candidats potentiels à des postes de Directeur d'école devraient suivre avec succès ce programme avant de pouvoir accéder à un tel poste.

La Loi d'Orientation sur l'Éducation du 16 Décembre 1999, la Politique de formation continue des maîtres de juillet 2003 et le Programme Cadre de la Formation Continue des maîtres ont permis de définir un nouveau profil du Directeur d'école qui s'inscrit dans les finalités de l'école malienne.

Le directeur est le responsable de la mise en œuvre du curriculum à l'école, de l'application des décisions administratives prises au niveau local, subrégional, régional et national. Il veille au respect des normes pédagogiques. Il est le premier responsable de la formation continue des enseignants dans le cadre des communautés d'apprentissage. « Il doit être un animateur ayant un savoir-faire et un savoir être qui doivent lui permettre de jouer quatre rôles : un rôle pédagogique, un rôle administratif, un rôle de communicateur et un rôle social » (*Grandes Orientations de la Politique Éducative, 2000*).

Sur le plan pédagogique, le directeur doit avoir les compétences suivantes :

- identifier et analyser les besoins de formation des enseignants de son école;
- ancrer les savoirs dans des contextes de situations problèmes;
- susciter et coordonner l'élaboration et la mise en œuvre de projets pédagogiques relatifs aux situations problèmes rencontrés;
- créer des situations d'apprentissage qui mettent les enseignants au défi, les mobilisent en vue de leur propre formation;
- organiser la coopération et la concertation dans un groupe;
- animer des activités de formation;
- organiser le suivi de proximité;
- encourager les pratiques d'autoévaluation et d'évaluation formative.

Sur le plan administratif, le directeur doit avoir les compétences suivantes :

- organiser son travail dans le temps et l'espace;
- prendre une décision pertinente face à une situation;
- assumer un risque contrôlé.

Sur le plan de la communication, le directeur doit avoir les compétences suivantes :

- informer et impliquer les partenaires sociaux (communautés, collectivités, parents) et techniques à la mise en œuvre de la communauté d'apprentissage;
- susciter l'adhésion des partenaires aux projets d'école et du réseau;
- mobiliser les ressources du milieu dans le cadre d'un partenariat dynamique et fécond;
- élaborer et mettre en œuvre, avec le concours des enseignants, les activités de formation prioritaires.

Sur le plan social, le directeur d'école doit avoir la compétence suivante :

- coordonner les actions de l'école avec celles des partenaires (APE, ONG, comité de jumelage);
- susciter et entretenir un climat d'entente au sein de l'école.

4.5 Estimation des coûts

L'estimation des coûts pour l'atteinte de ce troisième objectif ne pourra être faite qu'au terme des travaux du Comité technique.

4.6 Conclusion

Cette troisième section a présenté le Plan stratégique du MEN concernant l'atteinte du troisième objectif de la Politique de formation continue des enseignants portant sur l'amélioration du statut et de la qualification professionnelle des enseignants.

Les résultats ciblés, au terme de la mise en œuvre du plan stratégique, sont 1) de mettre en place un système où la promotion dans la carrière des enseignants serait liée non seulement à l'expérience des enseignants et à la réussite à un concours national, mais aussi sur le succès obtenu dans l'achèvement d'un programme de formation continue et 2) de mettre en œuvre un plan de communication visant à valoriser la profession enseignante.

ANNEXES

ANNEXE A

Programme détaillé de formation continue des
enseignants des écoles communautaires

Présentation générale du programme pour les enseignants des écoles communautaires

Les enseignants des écoles communautaires sont en général des personnes qui n'ont pas terminé le 2^{ie} cycle de l'enseignement fondamental. Très peu sont titulaires du Diplôme d'Études Fondamentales. Pour la plupart, ils n'ont pas reçu, non plus, de formation les préparant à l'exercice de la fonction d'enseignant. Ils représentent donc la clientèle d'enseignants la plus faible en termes de compétences.

Pour ces enseignants, les besoins de formation continue sont très élevés et ce n'est qu'à long terme qu'on peut souhaiter qu'ils atteignent un niveau de compétences comparables au niveau des enseignants contractuels. Compte tenu de cette situation, il faut absolument prioriser, dans un premier temps, un renforcement de leur niveau académique pour qu'ils puissent au moins connaître le contenu des matières scolaires qu'ils doivent enseigner de même qu'un renforcement au niveau des didactiques et des habiletés pédagogiques.

Pour les enseignants des écoles communautaires, le programme complet comprend 34 modules de formation totalisant 660 heures. Les modules couvrent les besoins en culture générale (matières scolaires), en pédagogie et en didactique des disciplines. Ce programme est présenté dans les pages suivantes.

ENSEIGNANTS DES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			
Programme complet de formation continue			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	Français niveau 1	M-FRC 02-3G1	42
	Mathématiques niveau 1	M-MAT 02-3G1	42
	Sciences naturelles	M-SNA 01-3G2	10
	Histoire	M-HIS 01-3G2	6
	Géographie	M-GEO 01-3G2	8
	Français niveau 2	M-FRC 01-3G2	36
	Mathématiques niveau 2	M-MAT 01-3G2	36
	TOTAL		180
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Évaluation des apprentissages	C-EVA 01-3G2	7
	Techniques de pédagogie active	C-TPA 01-3G2	15
	Pédagogie des grands groupes	C-PGG 01-3G2	15
	Classe à multiples divisions	C-CMD 01-3G2	16
	Classe à double vacation	C-CDV 01-3G2	8
	Gestion de l'école	C-GEC 01-3G2	14
	Approche genre	C-GEN 01-3G2	17
	Éducation (culture de la paix, droits humains et démocratie)	C-ECP 01-3G2	8
	Éducation environnementale	C-EDE 01-3G2	13
	Santé à l'école	C-SAN 01-3G2	13
	Curriculum niveau 1	C-APC 02-3G2	15
	Techniques de communication	C-TCO 01-3G2	15
	Fabrication et utilisation du matériel didactique	C-FUM 01-3G2	36
	TOTAL		192
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des langues nationales	D-LNA 01-3G1	36
	Didactique du français (1 ^{er} cycle)	D-FRC 01-3G2	84
	Didactique des mathématiques (1 ^{er} cycle)	D-MAT 01-3G2	44
	Didactique des sciences d'observation (1 ^{er} cycle)	D-SOB 01-3G2	24
	Didactique de l'histoire (1 ^{er} cycle) 6h	D-HIS 01-3G1	6
	Didactique de la géographie (1 ^{er} cycle) 6h	D-GEO 01-3G1	6
	Didactique de la danse	D-DAN 01-3G2	6
	Didactique des arts dramatiques	D-ADR 01-3G2	6
	Didactique de l'économie familiale	D-EFA 01-3G2	27
	Didactique de la technologie (1 ^{er} cycle)	D-TCH 01-3G2	17
	Didactique de l'éducation civique et morale (1 ^{er} cycle)	D-ECM 01-3G2	8
	Didactique de l'éducation physique et sportive	D-EPS 01-3G2	12
	Didactique du dessin	D-APL 01-3G2	6
	Didactique de la musique	D-MUS 01-3G2	6
TOTAL		288	
Grand total enseignants des ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			660

ANNEXE B

Programme détaillé de formation continue des
enseignants contractuels (SARPE)

Présentation générale du programme pour les enseignants contractuels (SARPE)

Dans ce plan stratégique, nous désignons comme enseignants contractuels, les enseignants formés dans le cadre de la Stratégie Alternative de Recrutement du Personnel Enseignant (SARPE). Ces enseignants ont été formés pour résoudre la grave pénurie du personnel enseignant provoquée par la fermeture des Instituts Pédagogiques d'Enseignement Général dans le cadre des programmes d'ajustements structurels.

Le profil de base de l'enseignant contractuel est celui d'un technicien titulaire d'un CAP ou d'un BT d'une école professionnelle. Pendant les deux ou trois ans de sa formation professionnelle, l'accent a été mis sur ses compétences professionnelles (secrétaire, comptable, etc) au détriment de la culture générale.

Dès leur recrutement comme enseignant, ils ont bénéficié d'une formation dont la durée variait sensiblement d'une année à l'autre. Depuis 2002 cependant, la Direction Nationale de l'Éducation de Base a profondément restructuré cette formation avec l'appui de la coopération canadienne. Les améliorations ont porté sur :

- la durée de la formation : 90 jours (45 jours de formation théorique et 45 jours de phase pratique);
- les contenus de formation : des programmes et des modules de formation initiale pour les enseignants contractuels ont été élaborés et ceux-ci ont permis, au niveau national, d'harmoniser les contenus de formation;
- le mode de gestion : la formation a été organisée au niveau des Académies d'Enseignement sous la supervision de la Direction Nationale de l'Éducation de Base;
- le recrutement : des quotas portant sur le nombre de maîtres à recruter ont été autorisés pour toutes les Académies d'Enseignement et des procédures ont été mises en place pour assurer la formation des effectifs correspondant à ces quotas.

Malgré ces améliorations de la formation initiale des contractuels, le déficit à combler demeure important.

Quantitativement, ils n'ont reçu que 90 jours de formation (45 jours de nature théorique et 45 de nature pratique) pour les préparer à leur métier d'enseignant comparativement à un programme de quatre années (dont trois, théoriques (environ 330 jours)) pour les

sortants d'IFM. Il faudrait donc que les enseignants contractuels reçoivent 285 jours de formation continue pour les amener au même niveau que les sortants d'IFM. A raison de 20 jours de formation continue par année (durant les grandes vacances), çà prendrait environ 14 ans aux enseignants contractuels pour atteindre le niveau des sortants d'IFM. L'atteinte de cet objectif ne peut être qu'à long terme et dépasse largement le cadre du présent plan stratégique.

Qualitativement, les déficits observés chez les enseignants contractuels, suite à l'analyse des besoins de 1999 et sa mise à jour de 2003, concernent principalement leur faiblesse au niveau de leur formation professionnelle (didactique des disciplines), mais aussi leur faiblesse au niveau de leur formation pédagogique et dans certaines matières académiques. Pour ces raisons, le renforcement des compétences des enseignants contractuels doit prioritairement comporter un volet au niveau des disciplines professionnelles (essentiellement la didactique des disciplines enseignées au fondamental), un volet de nature pédagogique (techniques de pédagogie active, etc.) et un volet de nature académique (français, mathématiques).

Le programme complet défini pour cette clientèle comprend 29 modules de formation totalisant 564 heures. Pour les spécialistes, il comprend entre 14 et 18 modules de formation (entre 243 et 359 heures) selon le type de spécialistes. Ces modules accordent une place importante aux différentes didactiques de même qu'aux connaissances de base en pédagogie et sur les innovations pédagogiques. Ce programme est présenté dans les pages suivantes.

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS GÉNÉRALISTES (SARPE)			
Programme complet de formation continue			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	Français	M-FRC 02-2G2	42
	Mathématiques	M-MAT 02-2G2	42
	TOTAL		84
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Évaluation des apprentissages	C-EVA 01-2G2	7
	Techniques de pédagogie active	C-TPA 01-2G2	15
	Pédagogie des grands groupes	C-CMD 01-2G2	15
	Classe à multiples divisions	C-CDV 01-2G2	16
	Classe à double vacation	C-CDV 01-2G2	8
	Gestion de l'école	C-GEN 01-2G2	14
	Approche genre	C-GEN 01-2G2	17
	Éducation (culture paix, droits humains, démocratie)	C-ECP 01-2G2	8
	Éducation environnementale	C-EDE 01-2G2	13
	Santé à l'école	C-SAN 01-2G2	13
	Curriculum niveau 1	C-APC 02-2G2	15
	Techniques de communication	C-TCO 01-2G2	15
	Fabrication et utilisation du matériel didactique	C-FUM 01-2G2	36
	TOTAL		192
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des langues nationales	D-LNA 01-2G2	36
	Didactique du français	D-FRC 01-2G2	84
	Didactique des mathématiques	D-MAT 01-2G2	44
	Didactique des sciences d'observation	D-SOB 01-2G2	24
	Didactique de l'économie familiale	D-EFA 01-2G2	27
	Didactique de la technologie	D-TCH 01-2G2	17
	Didactique de l'éducation civique et morale	D-ECM 01-2G2	8
	Didactique de l'éducation physique et sportive	D-EPS 01-2G2	12
	Didactique du dessin	D-APL 01-2G2	6
	Didactique de la musique	D-MUS 01-2G2	6
	Didactique de l'histoire	D-HIS 01-2G2	6
	Didactique de la géographie	D-GEO 01-2G2	6
	Didactique de la danse	D-DAN 01-2G2	6
	Didactique des arts dramatiques	D-ADR 01-2G2	6
TOTAL		288	
Grand total enseignants CONTRACTUELS GÉNÉRALISTES			564

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS GÉNÉRALISTES (SARPE)			
LHG (lettres, Histoire, Géographie)			
Programme complet de formation continue			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	Français	M-FRC 02-2S2	42
	Histoire	M-HIS 02-2S2	10
	Géographie	M-GEO 02-2S2	10
	TOTAL		62
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Évaluation des apprentissages	C-EVA 01-2S2	7
	Techniques de pédagogie active	C-TPA 01-2S2	15
	Pédagogie des grands groupes	C-PGG 01-2S2	15
	Gestion de l'école	C-GEC 01-2S2	14
	Approche genre	C-GEN 01-2S2	17
	Éducation (culture de la paix, droits humains et démocratie)	C-ECP 01-2S2	8
	Éducation environnementale	C-EDE 01-2S2	13
	Santé à l'école	C-SAN 01-2S2	13
	Techniques de communication	C-TCO 01-2S2	15
	Fabrication et utilisation du matériel didactique	C-FUM 01-2S2	36
TOTAL		153	
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des langues nationales	D-LNA 01-2G2	36
	Didactique du français	D-FRC 01-2S2	84
	Didactique de l'histoire	D-HIS 01-2S2	6
	Didactique de la géographie	D-GEO 01-2S2	6
	Didactique de l'éducation physique et sportive	D-EPS 01-2S2	12
TOTAL		144	
Grand total enseignants CONTRACTUELS SPÉCIALISTES LHG			359

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS GÉNÉRALISTES (SARPE)			
MPC (Mathématiques, Physique, Chimie)			
Programme complet de formation continue			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	Mathématiques	M-MAT 02-2S2	42
	TOTAL		42
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Évaluation des apprentissages	C-EVA 01-2S2	7
	Techniques de pédagogie active	C-TPA 01-2S2	15
	Pédagogie des grands groupes	C-PGG 01-2S2	15
	Gestion de l'école	C-GEC 01-2S2	14
	Approche genre	C-GEN 01-2S2	17
	Éducation (culture de la paix, droits humains et démocratie)	C-ECP 01-2S2	8
	Éducation environnementale	C-EDE 01-2S2	13
	Santé à l'école	C-SAN 01-2S2	13
	Techniques de communication	C-TCO 01-2S2	15
	Fabrication et utilisation du matériel didactique	C-FUM 01-2S2	36
TOTAL		153	
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des mathématiques	D-LNA 01-2G2	18
	Didactique des sciences physiques	D-SPH 01-2S2	18
	Didactique de l'éducation physique et sportive	D-EPS 01-2S2	12
	TOTAL		48
Grand total enseignants CONTRACTUELS SPÉCIALISTES MPC			243

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS GÉNÉRALISTES (SARPE)			
SNPC (Sciences Naturelles, Sciences Physiques, Économie Familiale)			
Programme complet de formation continue			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	Mathématiques	M-MAT 02-2S2	42
	Sciences naturelles	M-SNA 01-2S2	24
	TOTAL		66
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Évaluation des apprentissages	C-EVA 01-2S2	7
	Techniques de pédagogie active	C-TPA 01-2S2	15
	Pédagogie des grands groupes	C-PGG 01-2S2	15
	Gestion de l'école	C-GEC 01-2S2	14
	Approche genre	C-GEN 01-2S2	17
	Éducation (culture de la paix, droits humains et démocratie)	C-ECP 01-2S2	8
	Éducation environnementale	C-EDE 01-2S2	13
	Santé à l'école	C-SAN 01-2S2	13
	Techniques de communication	C-TCO 01-2S2	15
	Fabrication et utilisation du matériel didactique	C-FUM 01-2S2	36
TOTAL		153	
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des sciences naturelles	D-SNA 01-2S2	24
	Didactique des sciences physiques	D-SPH 01-2S2	24
	Didactique de l'économie familiale	D-EFA 01-2S2	18
	Didactique de l'éducation physique et sportive	D-EPS 01-2S2	12
	TOTAL		78
Grand total enseignants CONTRACTUELS SPÉCIALISTES SNPC			297

ENSEIGNANTS CONTRACTUELS GÉNÉRALISTES (SARPE)			
LDM (Langues – Dessin – Musique)			
Programme complet de formation continue			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	Français	M-FRC 02-2S2	42
	TOTAL		42
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Évaluation des apprentissages	C-EVA 01-2S2	7
	Techniques de pédagogie active	C-TPA 01-2S2	15
	Pédagogie des grands groupes	C-PGG 01-2S2	15
	Gestion de l'école	C-GEC 01-2S2	14
	Approche genre	C-GEN 01-2S2	17
	Éducation (culture de la paix, droits humains et démocratie)	C-ECP 01-2S2	8
	Éducation environnementale	C-EDE 01-2S2	13
	Santé à l'école	C-SAN 01-2S2	13
	Techniques de communication	C-TCO 01-2S2	15
	Fabrication et utilisation du matériel didactique	C-FUM 01-2S2	36
TOTAL		153	
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des langues nationales	D-LNA 01-2G2	36
	Didactique de l'anglais	D-ANG 01-2S2	42
	Didactique du dessin	D-APL 01-2S2	6
	Didactique de la musique	D-MUS 01-2S2	6
	Didactique de l'éducation physique et sportive	D-EPS 01-2S2	12
	Didactique de la danse	D-DAN 01-2G2	6
	Didactique des arts dramatiques	D-ADR 01-2G2	6
TOTAL		114	
Grand total enseignants CONTRACTUELS SPÉCIALISTES LDM			309

ANNEXE C

Programme détaillé de formation continue des
enseignants sortant des IFM

Présentation générale du programme pour les enseignants sortants d'IFM

Les enseignants sortants d'IFM sont des enseignants formés dans les anciens Instituts Pédagogiques d'Enseignement Général (IPEG) et, depuis 2000, dans les actuels Instituts de Formation de Maîtres.

Ces enseignants ont bénéficié d'une formation académique et professionnelle qui les a préparés à enseigner au premier et au second cycle de l'Enseignement fondamental. Deux filières de formations existent pour cette clientèle, celle des généralistes qui sont destinés pour l'enseignement au premier cycle et celle des spécialistes, destinés à enseigner au second cycle. La durée de la formation reçue est variable selon le niveau d'entrée, soit de 4 ans pour les titulaires du DEF et de 2 ans, pour les titulaires du baccalauréat.

Pour ces enseignants, il est reconnu que leur formation initiale présente plusieurs lacunes. Le programme de formation qu'ils reçoivent est vétuste et pratiquement aucune des innovations pédagogiques n'a été intégrée à ce programme. De plus, leurs formateurs dans les IFM présentent aussi certaines faiblesses, concernant entre autres leurs connaissances des innovations pédagogiques et le caractère pratique de leur enseignement.

Pour ces enseignants, les besoins de formation continue se situent prioritairement au niveau de leurs compétences par rapport aux innovations pédagogiques.

Pour les sortants généralistes des IFM, le programme comprend 17 modules de formation totalisant 277 heures. Pour les spécialistes, il comprend 15 modules de formation totalisant 265 heures. Ces modules sont prioritairement centrés sur des connaissances de base en pédagogie et sur les innovations pédagogiques.

ENSEIGNANTS GÉNÉRALISTES SORTANTS DES IFM			
Programme complet de formation continue			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	TOTAL		0
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Gestion de l'école	C-GEC 01-1G2	14
	Approche genre	C-GEN 01-1G2	17
	Éducation (culture de la paix, droits humains et démocratie)	C-ECP 01-1G2	8
	Éducation environnementale	C-EDE 01-1G2	13
	Santé à l'école	C-SAN 01-1G2	13
	Techniques de communication	C-TCO 01-1G2	15
	Fabrication et utilisation du matériel didactique	C-FUM 01-1G2	36
	Curriculum niveau 1	C-APC 02-1G2	15
	Évaluation des apprentissages	C-EVA 01-1G2	7
	Pédagogie convergente	C-PCO 01-1G2	37
	Techniques de pédagogie active	C-TPA 01-1G2	15
	Pédagogie des grands groupes	C-PGG 01-1G2	15
	Classe à multiples divisions	C-CMD 01-1G2	16
	Classe à double vacation	C-CDV 01-1G2	8
	TOTAL		229
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des langues nationales	D-LNA 01-1G2	36
	Didactique de la danse	D-DAN 01-1G2	6
	Didactique des arts dramatiques	D-ADR 01-1G2	6
	TOTAL		48
Grand total enseignants SORTANTS D'IFM GÉNÉRALISTES			277

ENSEIGNANTS SPÉCIALISTES SORTANTS DES IFM			
Programme complet de formation continue			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	TOTAL		0
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Gestion de l'école	C-GEC 01-1S2	14
	Approche genre	C-GEN 01-1S2	17
	Éducation (culture de la paix, droits humains et démocratie)	C-ECP 01-1S2	8
	Éducation environnementale	C-EDE 01-1S2	13
	Santé à l'école	C-SAN 01-1S2	13
	Techniques de communication	C-TCO 01-1S2	15
	Fabrication et utilisation du matériel didactique	C-FUM 01-1S2	36
	Curriculum niveau 1	C-APC 02-4G2	15
	Évaluation des apprentissages	C-EVA 01-1S2	7
	Pédagogie convergente	C-PCO 01-1G2	37
	Techniques de pédagogie active	C-TPA 01-1S2	15
	Pédagogie des grands groupes	C-PGG 01-1S2	15
	Classe à multiples divisions	C-CMD 01-1S2	16
	Classe à double vacation	C-CDV 01-1S2	8
	TOTAL		229
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des langues nationales	D-LNA 01-1G2	36
	TOTAL		36
Grand total enseignants sortants d'IFM SPÉCIALISTES			265

ANNEXE D

Calcul du coût unitaire de formation

ANNEXE D : CALCUL DU COÛT UNITAIRE DE FORMATION

Le calcul du coût d'une journée de formation par participant est basé sur les paramètres suivants :

- Les formations sont d'une durée de 2 semaines (14 jours);
- Elles regroupent 50 participants et 2 formateurs;
- Les per diem sont de 7 500 Fcfa pour le responsable de chaque formation, pour les formateurs et pour l'évaluateur;
- Les per diem sont de 5 000 Fcfa pour les participants et le personnel de soutien;
- Le coût du transport est basé sur l'utilisation du transport public et est estimé à 5 000 Fcfa par participant;
- La fourniture d'un kit (cahier, crayon) de 5 000 Fcfa par participant et d'un kit d'atelier de formation de 100 000 Fcfa;
- L'impression d'un module, en moyenne de 35 pages, au coût de 75 Fcfa par page.

En fonction de ces paramètres, le coût d'une journée de formation par participant s'élève à 6 681 Fcfa (voir tableau page suivante).

COÛT UNITAIRE D'UNE JOURNÉE DE FORMATION

Description	Nombre	Coût unitaire Fcfa	Total
Responsable de la formation (per diem)	1 personne X 14 jours	7 500	105 000
Formateurs (per diem)	2 formateurs X 14 jours	7 500	210 000
Participants (per diem)	50 participants X 14 jours	5 000	3 500 000
Personnel soutien (per diem)	1 personne X 14 jours	5 000	70 000
Évaluateur (per diem)	1 personne X 2 jours	7 500	15 000
Transport selon normes du MEN	55 personnes	5 000	275 000
Impression modules	35 pages X 52 copies	75	97 500
Kit participants	52 kits	5 000	260 000
Kit atelier	1 kit	100 000	100 000
Total			4 671 500
Total par participant			93 430
Total par participant/par jour			6 674

ANNEXE E

État des lieux des Communautés d'Apprentissage

ANNEXE E
ETAT DES LIEUX DES Communautés d'Apprentissage
Écoles publiques 1er Cycle

Académies	CAP	Ecoles	CA / Ap.	CA/Ap	CA /Ap.	CA /Ap.	Écoles CA	Ecoles	%
		Pu 1er C	PAMOF	World	GTZ	Plan		sans CA	
KAYES	Kayes RD	106	12	0	0	0	12	94	11%
	Kayes RG	76	0	0	0	0	0	76	0%
	Yélimané	41	0	0	0	0	0	41	0%
	Nioro du Sah	44	0	0	0	0	0	44	0%
	Kéniéba	94	0	0	0	0	0	94	0%
Kayes		361	12	0	0	0	12	349	3%
KITA	Kita I	69	12	0	0	14	26	43	38%
	Kita II	40	0	0	0	11	11	29	28%
	Bafoulabé	53	0	0	0	0	0	53	0%
	Diéma	65	0	0	0	0	0	65	0%
Kita		227	12	0	0	25	37	190	16%
KOULIKORO	Koulikoro	60	16	0	0	0	16	44	27%
	Banamba	53	0	0	0	20	20	33	38%
	Nara	70	0	0	0	0	0	70	0%
	Kolokani	68	0	0	0	0	0	68	0%
KOULIKORO		251	16	0	0	20	36	215	14%
KATI	Kati	93	0	29	10	7	46	47	49%
	Kangaba	49	16	0	0	17	33	16	67%
	Baguinéda	98	0	27	10	20	57	41	58%
	Kalabancoro	55	0	16	10	0	26	29	47%
	Fana	58	0	27	0	0	27	31	47%
	Dioila	64	0	23	0	0	23	41	36%
Kati		417	16	122	30	44	212	205	51%
BKO RG	Banconi	18	0	9	0	0	9	9	50%
	Djélibougou	21	0	14	0	0	14	7	67%
	Hipodrome	19	0	0	0	0	0	19	0%
	Sébénicoro	19	0	17	0	0	17	2	89%
	Lafiabougou	33	0	17	0	0	17	16	52%

	Bamako Coura	24	0	0	0	0	0	24	0%
	Bozola	23	0	0	0	0	0	23	0%
	Centre Comm.	26	17	0	0	0	17	9	65%
Bko RG		183	17	57	0	0	74	109	40%
BKO RD	Banakabougou	21	17	0	0	0	17	4	81%
	Faladié	22	0	0	0	0	0	22	0%
	Torokorobougou	17	0	0	0	0	0	17	0%
	Kalabancoura	20	0	0	0	0	0	20	0%
Bko rd		80	17	0	0	0	17	63	21%
SIKASSO	Sikasso I	105	0	26	0	0	26	79	25%
	Sikasso II	58	0	15	0	0	15	43	26%
	Kadiolo	45	0	23	0	0	23	22	51%
	Niéna	43	0	12	0	0	12	31	28%
	Koumantou	53	0	0	0	0	0	53	0%
	Bougouni	70	17	0	0	0	17	53	24%
	Kolondiéba	44	0	0	0	0	0	44	0%
	Yanfolila	65	0	0	0	0	0	65	0%
Sikasso		483	17	76	0	0	93	387	19%
KOUTIALA	Koutiala	58	0	23	0	0	23	35	40%
	Yorosso	49	16	0	0	0	16	33	33%
	M'Pèsoba	45	0	4	0	0	4	41	9%
Koutiala		152	16	27	0	0	43	109	28%
SEGOU	Ségou	78	0	24	10	0	34	44	44%
	Markala	48	0	22	10	0	32	16	67%
	Niono	46	16	0	0	0	16	30	35%
	Barouéli	45	0	0	0	0	0	45	0%
	Macina	37	0	0	0	0	0	37	0%
Ségou		254	16	46	20	0	82	172	32%
SAN	San	78	0	23	0	0	23	55	29%
	Bla	50	16	0	0	0	16	34	32%
	Tominian	33	0	0	0	0	0	33	0%
San		161	16	23	0	0	39	122	24%
MOPTI	Mopti	55	13	0	0	0	13	42	24%
	Sévaré	30	0	0	0	0	0	30	0%
	Djénné	58	0	0	0	0	0	58	0%
	Ténenkou	42	0	0	0	0	0	42	0%

	Youwarou	31	0	0	0	0	0	31	0%
MOPTI		216	13	0	0	0	13	195	6%
DOUENTZA	Douentza	49	16	0	0	0	16	33	33%
	Koro	88	0	0	0	0	0	88	0%
	Bankass	58	0	0	0	0	0	58	0%
	Bandiagara	92	0	0	0	0	0	92	0%
DOUENTZA		287	16	0	0	0	16	271	6%
TOMBOUCT	Tombouctou	25	0	25	0	0	25	0	100%
	Diré	37	16	0	0	0	16	21	43%
	Gourma Rha.	32	0	0	0	0	0	32	0%
	Niafunké	48	0	0	0	0	0	48	0%
	Goundam	46	0	0	0	0	0	46	0%
TOMBOUCT		188	16	25	0	0	41	147	22%
GAO	Gao	118	0	41	0	0	41	77	35%
	Bourem	42	16	0	0	0	16	26	38%
	Ansongo	49	0	0	0	0	0	49	0%
	Ménaka	45	0	0	0	0	0	45	0%
GAO		254	16	41	0	0	57	197	22%
KIDAL	Kidal	18	0	14	0	0	14	4	78%
	Tessalit	12	12	0	0	0	12	0	100%
KIDAL		30	12	14	0	0	26	4	87%
	TOTAL	3544	228	431	50	89	798	2735	23%

ANNEXE F

Détails de l'estimation des coûts pour la généralisation
des communautés d'apprentissage
(Objectif 2 de la Politique de formation continue)

ANNEXE F

Détails de l'estimation des coûts pour la généralisation des communautés d'apprentissage

(Objectif 2 de la Politique de formation continue)

Activité 1 (An 1)

Sensibilisation des DCAP
(33) et DIFIM (3) dans 33
CAP où il n'y a pas encore de
CA

Per diem formateurs hors-région	2	7	15 000	210 000
Per diem formateurs région	0	7	7 500	0
Per diem participants	36	7	5 000	1 260 000
Per diem chauffeurs	36	7	5 000	1 260 000
Transport formateurs	2	2	7 000	28 000
Transport participants	36	2	5 000	360 000
Carburant transport	36	1	120 000	4 320 000
Pause café	38	5	1 000	190 000
Impression	38	0	4 500	171 000
Kits participants	38	1	5 000	190 000
Kit atelier	1		100 000	100 000
TOTAL				8 089 000

Activité 2 (An 1)

Formation de 50 formateurs
(CP expérimentés et
professeurs d'IFM)

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	50	7,00	5 000	1 750 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	50	2,00	5 000	500 000
Pause café	53	5,00	1 000	265 000
Impression	53		4 500	238 500
Kits participants	53	1,00	5 000	265 000
Kit atelier	1	1	100 000	100 000
TOTAL				3 475 500

Activité 3 (An 1)

Formation des CP non
encore formés (74) dans les
37 CAP où existent des CA

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	74	7,00	5 000	2 590 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	74	2,00	5 000	740 000
Pause café	77	5,00	1 000	385 000
Impression	77		4 500	346 500
Kits participants	77	1,00	5 000	385 000
Kit atelier	2	1	100 000	200 000
TOTAL				5 003 500

Activité 4 (An 1)

Formation de 66 CP dans les
33 CAP où n'existent pas de
CA

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	66	7,00	5 000	2 310 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	66	2,00	5 000	660 000
Pause café	69	5,00	1 000	345 000
Impression	69		4 500	310 500
Kits participants	69	1,00	5 000	345 000
Kit atelier	2	1	100 000	200 000
TOTAL				4 527 500

Activité 5 (An 1)

Formation de 420 DE à
l'implantation de CA

Per diem formateurs hors-région	7	7,00	15 000	735 000
Per diem formateurs région	10	7,00	7 500	525 000
Per diem participants	420	7,00	5 000	14 700 000
Transport formateurs	17	2,00	7 000	238 000
Transport participants	420	2,00	5 000	4 200 000
Pause café	437	5,00	1 000	2 185 000
Impression	437		4 500	1 966 500
Kits participants	437	1,00	5 000	2 185 000
Kit atelier	4	1	100 000	400 000
TOTAL				27 134 500

Activité 6 (An 1)

Appui financier au
fonctionnement des CA

Appui financier aux CA existantes	798		50000	39 900 000
Appui financier aux nouvelles CA	420		50000	21 000 000
Total	1218			60 900 000

Activité 7 (An 1)

Gestion et suivi des CA
Formation de 3 personnes
par AE (N=45)

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	45	7,00	5 000	1 575 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	45	2,00	5 000	450 000
Pause café	48	5,00	1 000	240 000
Impression	48		4 500	216 000
Kits participants	48	1,00	5 000	240 000
Kit atelier	1	1	100 000	100 000
TOTAL				3 178 000

Activité 8 (An 1)

Formation complémentaire
des 74 CP déjà formés dans
les 37 CAP où existent des
CA

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	74	7,00	5 000	2 590 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	74	2,00	5 000	740 000
Pause café	77	5,00	1 000	385 000
Impression	77		4 500	346 500
Kits participants	77	1,00	5 000	385 000
Kit atelier	2	1	100 000	200 000
TOTAL				5 003 500

Activité 9 (An 1)

Formation complémentaire
des 798 DE où existent des
CA

Per diem formateurs hors-région	16	7,00	15 000	1 680 000
Per diem formateurs région	16	7,00	7 500	840 000
Per diem participants	798	7,00	5 000	27 930 000
Transport formateurs	32	2,00	7 000	448 000
Transport participants	798	2,00	5 000	7 980 000
Pause café	830	5,00	1 000	4 150 000
Impression	830		4 500	3 735 000
Kits participants	830	1,00	5 000	4 150 000
Kit atelier	16	1	100 000	1 600 000
TOTAL				52 513 000

Activité 10 (An 2)

Formation de 50 formateurs
(CP expérimentés et
professeurs d'IFM)

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	50	7,00	5 000	1 750 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	50	2,00	5 000	500 000
Pause café	53	5,00	1 000	265 000
Impression	53		4 500	238 500
Kits participants	53	1,00	5 000	265 000
Kit atelier	1	1	100 000	100 000
TOTAL				3 475 500

Activité 11 (An 2)

Formation de 66 CP dans les
33 CAP où n'existent pas de
CA

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	66	7,00	5 000	2 310 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	66	2,00	5 000	660 000
Pause café	69	5,00	1 000	345 000
Impression	69		4 500	310 500
Kits participants	69	1,00	5 000	345 000
Kit atelier	2	1	100 000	200 000
TOTAL				4 527 500

Activité 12 (An 2)

Formation de 972 DE à
l'implantation de CA

Per diem formateurs hors-région	19	7,00	15 000	1 995 000
Per diem formateurs région	20	7,00	7 500	1 050 000
Per diem participants	972	7,00	5 000	34 020 000
Transport formateurs	39	2,00	7 000	546 000
Transport participants	972	2,00	5 000	9 720 000
Pause café	1 011	5,00	1 000	5 055 000
Impression	1 011		4 500	4 549 500
Kits participants	1 011	1,00	5 000	5 055 000
Kit atelier	20	1	100 000	2 000 000
TOTAL				63 990 500

Activité 13 (An 2)

Appui financier au
fonctionnement des CA

Appui financier aux CA existantes	1218		50000	60 900 000
Appui financier aux nouvelles CA	972		50000	48 600 000
Total	2190			109 500 000

Activité 14 (An 2)

Gestion et suivi des CA
Formation de 3 personnes
par AE (N=45)

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	45	7,00	5 000	1 575 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	45	2,00	5 000	450 000
Pause café	48	5,00	1 000	240 000
Impression	48		4 500	216 000
Kits participants	48	1,00	5 000	240 000
Kit atelier	1	1	100 000	100 000
TOTAL				3 178 000

Activité 15 (An 2)

Formation complémentaire
des 140 CP formés en 2006-
07

Per diem formateurs hors-région	6	7,00	15 000	630 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	140	7,00	5 000	4 900 000
Transport formateurs	6	2,00	7 000	84 000
Transport participants	140	2,00	5 000	1 400 000
Pause café	146	5,00	1 000	730 000
Impression	146		4 500	657 000
Kits participants	146	1,00	5 000	730 000
Kit atelier	3	1	100 000	300 000
TOTAL				9 431 000

Activité 16 (An 2)

Formation complémentaire
des 420 DE formés en 2006-
07

Per diem formateurs hors-région	7	7,00	15 000	735 000
Per diem formateurs région	10	7,00	7 500	525 000
Per diem participants	420	7,00	5 000	14 700 000
Transport formateurs	17	2,00	7 000	238 000
Transport participants	420	2,00	5 000	4 200 000
Pause café	437	5,00	1 000	2 185 000
Impression	437		4 500	1 966 500
Kits participants	437	1,00	5 000	2 185 000
Kit atelier	8	1	100 000	800 000
TOTAL				27 534 500

Activité 17 (An 3)

Formation de 975 DE à
l'implantation de CA

Per diem formateurs hors-région	19	7,00	15 000	1 995 000
Per diem formateurs région	20	7,00	7 500	1 050 000
Per diem participants	975	7,00	5 000	34 125 000
Transport formateurs	39	2,00	7 000	546 000
Transport participants	975	2,00	5 000	9 750 000
Pause café	1 014	5,00	1 000	5 070 000
Impression	1 014		4 500	4 563 000
Kits participants	1 014	1,00	5 000	5 070 000
Kit atelier	20	1	100 000	2 000 000
TOTAL				64 169 000

Activité 18 (An 3)

Appui financier au
fonctionnement des CA

Appui financier aux CA existantes	2190		50000	109 500 000
Appui financier aux nouvelles CA	975		50000	48 750 000
Total	3165			158 250 000

Activité 19 (An 3)

Gestion et suivi des CA
Formation de 3 personnes
par AE (N=45)

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	45	7,00	5 000	1 575 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	45	2,00	5 000	450 000
Pause café	48	5,00	1 000	240 000
Impression	48		4 500	216 000
Kits participants	48	1,00	5 000	240 000
Kit atelier	1	1	100 000	100 000
TOTAL				3 178 000

Activité 20 (An 3)

Formation complémentaire
des 66 CP formés en 2007-
08

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	66	7,00	5 000	2 310 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	66	2,00	5 000	660 000
Pause café	69	5,00	1 000	345 000
Impression	69		4 500	310 500
Kits participants	69	1,00	5 000	345 000
Kit atelier	1	1	100 000	100 000
TOTAL				4 427 500

Activité 21 (An 3)

Formation complémentaire
des 972 DE formés en 2007-
08

Per diem formateurs hors-région	19	7,00	15 000	1 995 000
Per diem formateurs région	20	7,00	7 500	1 050 000
Per diem participants	972	7,00	5 000	34 020 000
Transport formateurs	39	2,00	7 000	546 000
Transport participants	972	2,00	5 000	9 720 000
Pause café	1 011	5,00	1 000	5 055 000
Impression	1 011		4 500	4 549 500
Kits participants	1 011	1,00	5 000	5 055 000
Kit atelier	20	1	100 000	2 000 000
TOTAL				63 990 500

Activité 22 (An 4)

Formation de 1432 DE à
l'implantation de CA

Per diem formateurs hors-région	27	7,00	15 000	2 835 000
Per diem formateurs région	30	7,00	7 500	1 575 000
Per diem participants	1 432	7,00	5 000	50 120 000
Transport formateurs	57	2,00	7 000	798 000
Transport participants	1 432	2,00	5 000	14 320 000
Pause café	1 489	5,00	1 000	7 445 000
Impression	1 489		4 500	6 700 500
Kits participants	1 489	1,00	5 000	7 445 000
Kit atelier	29	1	100 000	2 900 000
TOTAL				94 138 500

Activité 23 (An 4)

Appui financier au
fonctionnement des CA

Appui financier aux CA existantes	3165		50000	158 250 000
Appui financier aux nouvelles CA	1432		50000	71 600 000
Total	4597			229 850 000

Activité 24 (An 4)

Gestion et suivi des CA
Formation de 3 personnes
par AE (N=45)

Per diem formateurs hors-région	3	7,00	15 000	315 000
Per diem formateurs région	0	0,00	7 500	0
Per diem participants	45	7,00	5 000	1 575 000
Transport formateurs	3	2,00	7 000	42 000
Transport participants	45	2,00	5 000	450 000
Pause café	48	5,00	1 000	240 000
Impression	48		4 500	216 000
Kits participants	48	1,00	5 000	240 000
Kit atelier	1	1	100 000	100 000
TOTAL				3 178 000

Activité 25 (An 4)

Formation complémentaire
des 975 DE formés en 2008-
09

Per diem formateurs hors-région	19	7,00	15 000	1 995 000
Per diem formateurs région	20	7,00	7 500	1 050 000
Per diem participants	975	7,00	5 000	34 125 000
Transport formateurs	39	2,00	7 000	546 000
Transport participants	975	2,00	5 000	9 750 000
Pause café	1 014	5,00	1 000	5 070 000
Impression	1 014		4 500	4 563 000
Kits participants	1 014	1,00	5 000	5 070 000
Kit atelier	20	1	100 000	2 000 000
TOTAL				64 169 000

Activité 26 (An 4)

Formation complémentaire
des 1432 DE formés en
2009-10

Per diem formateurs hors-région	27	7,00	15 000	2 835 000
Per diem formateurs région	30	7,00	7 500	1 575 000
Per diem participants	1 432	7,00	5 000	50 120 000
Transport formateurs	57	2,00	7 000	798 000
Transport participants	1 432	2,00	5 000	14 320 000
Pause café	1 489	5,00	1 000	7 445 000
Impression	1 489		4 500	6 700 500
Kits participants	1 489	1,00	5 000	7 445 000
Kit atelier	29	1	100 000	2 900 000
TOTAL				94 138 500

ANNEXE G

Programme annuel détaillé (2007-2010) de formation continue des enseignants des écoles communautaires

ENSEIGNANTS DES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			
Programme de formation continue AN 1			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	Français niveau 1	M-FRC 02-3G1	42
	Mathématiques niveau 1	M-MAT 02-3G1	42
	Sciences naturelles	M-SNA 01-3G2	10
	Histoire	M-HIS 01-3G2	6
	Géographie	M-GEO 01-3G2	8
	TOTAL		108
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Fabrication et utilisation du matériel didactique	C-FUM 01-3G2	36
	TOTAL		36
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des langues nationales	D-LNA 01-3G1	36
	TOTAL		36
Grand total enseignants des ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			180

ENSEIGNANTS DES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			
Programme de formation continue AN 2			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	Français niveau 2	M-FRC 01-3G2	36
	Mathématiques niveau 2	M-MAT 01-3G2	36
	TOTAL		72
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Classe à double vacation	C-CDV 01-3G2	8
	Classe à multiples divisions	C-CMD 01-3G2	16
	TOTAL		24
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique du français (1 ^{er} cycle)	D-FRC 01-3G2	84
	TOTAL		84
Grand total enseignants des ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			180

ENSEIGNANTS DES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			
Programme de formation continue AN 3			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	TOTAL		0
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Évaluation des apprentissages	C-EVA 01-3G2	7
	Techniques de pédagogie active	C-TPA 01-3G2	15
	Pédagogie des grands groupes	C-PGG 01-3G2	15
	Approche genre	C-GEN 01-3G2	17
	Éducation environnementale	C-EDE 01-3G2	13
	Santé à l'école	C-SAN 01-3G2	13
	TOTAL		80
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique des mathématiques (1er cycle)	D-MAT 01-3G2	44
	Didactique des sciences d'observation (1er cycle)	D-SOB 01-3G2	24
	Didactique de l'histoire (1er cycle) 6h	D-HIS 01-3G1	6
	Didactique de la géographie (1er cycle) 6h	D-GEO 01-3G1	6
	Didactique de l'éducation civique et morale (1er cycle)	D-ECM 01-3G2	8
	Didactique de l'éducation physique et sportive	D-EPS 01-3G2	12
	TOTAL		100
Grand total enseignants des ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			180

ENSEIGNANTS DES ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			
Programme de formation continue AN 4			
	MODULES	CODE	HRS
MATIÈRES SCOLAIRES (Culture générale)	TOTAL		0
CONNAISSANCES DE BASE (pédagogie)	Gestion de l'école	C-GEC 01-3G2	14
	Éducation (culture de la paix, droits humains et démocratie)	C-ECP 01-3G2	8
	Curriculum niveau 1	C-APC 02-3G2	15
	Techniques de communication	C-TCO 01-3G2	15
	TOTAL		52
DIDACTIQUE DES DISCIPLINES	Didactique de la danse	D-DAN 01-3G2	6
	Didactique des arts dramatiques	D-ADR 01-3G2	6
	Didactique de l'économie familiale	D-EFA 01-3G2	27
	Didactique de la technologie (1er cycle)	D-TCH 01-3G2	17
	Didactique du dessin	D-APL 01-3G2	6
	Didactique de la musique	D-MUS 01-3G2	6
	TOTAL		68
Grand total enseignants des ÉCOLES COMMUNAUTAIRES			120