

## RAPPORT DE RECHERCHE

### Carrières professionnelles des enseignants du cycle primaire en Côte d'Ivoire



## Le programme APPRENDRE

Afin d'améliorer l'accompagnement des enseignants, APPRENDRE renforce depuis 2019 les capacités des formateurs, des inspecteurs, des conseillers pédagogiques, des directeurs d'école, et des cadres des Ministères de l'éducation issus de ses 26 pays partenaires.

Outre l'organisation de formations et la réalisation de missions d'expertise (audit, rédaction de documents cadres), le programme APPRENDRE mène de nombreuses initiatives pour développer et valoriser la recherche en éducation en Afrique. Parmi elles : la tenue de séminaires et de webinaires, l'organisation de Journées nationales de la recherche, le soutien à des revues scientifiques, ainsi que le lancement d'appels à communications et d'appels à projets de recherche en éducation.

À ce jour, le programme a lancé 4 appels à projets de recherche pour un budget total d'environ 1,2 million d'euros. Depuis 2019, APPRENDRE a financé 46 projets de recherche portés par 31 universités partenaires issues de 21 pays différents. Chaque projet a été conduit par une équipe de recherche mêlant à la fois des chercheurs habilités à diriger des recherches, des doctorants ou jeunes chercheurs et des praticiens.

A travers ces recherches-action, APPRENDRE entend documenter les effets des politiques conduites par les Ministères en charge de l'éducation et mettre à disposition des décideurs des données de qualité pour améliorer les politiques éducatives.

Cette recherche a été financée et a bénéficié d'un appui scientifique dans le cadre de **l'appel à projets de recherche « Entrée et maintien dans le métier des enseignantes et enseignants »**.

**Pour en savoir plus :** [apprendre.auf.org](http://apprendre.auf.org)

**PHOTO DE COUVERTURE :** Ayaba Lina Florence MENSAH

**CONCEPTION GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE :** Sophie DOBOSZ



*Ce rapport de recherche est placé sous la licence Creative Commons Attribution - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International (CC BY-SA 4.0)*

# Table des matières

---

<b>Liste des graphiques</b> .....	<b>5</b>
<b>Liste des tableaux</b> .....	<b>7</b>
<b>Liste des acronymes, abréviations et sigles</b> .....	<b>9</b>
<b>Introduction</b> .....	11
<b>Le contexte de la question de départ</b> .....	11
<b>La configuration des instituteurs enquêtés</b> .....	<b>14</b>
<b>Caractéristiques socio démographiques</b> .....	15
Leur formation, leurs ambitions professionnelles et leurs mobilités géographiques.....	19
Les enseignants enquêtés selon le genre, le diplôme de base et la région.....	23
Sources d'attachement au métier.....	26
Niveau de motivation selon l'ancienneté dans l'enseignement.....	33
Autres variations de la motivation.....	37
La démotivation chez les enseignants.....	40
Fonctionnement du dispositif d'encadrement professionnel selon les CPS et les IEPP.....	47
Devant les insuffisances, les stratégies appliquées.....	55
L'expérience des changements d'approche curriculaire.....	61
Face aux difficultés de terrain, quelles solutions pour les enseignants ?.....	64
En début de carrière, le premier poste d'affectation, urbain ou rural.....	74
Le temps passé au premier poste d'affectation selon le milieu et le genre.....	74
Les mobilités géographiques ou horizontales selon le milieu.....	75
Les mobilités géographiques selon le genre.....	76
Mobilités géographiques selon l'ancienneté.....	76
Mobilités géographiques selon le milieu social d'origine.....	78
En cours de carrière, les motifs des mutations.....	79
Les mobilités verticales ou promotions des enseignants du premier degré et leurs motifs.....	79
Durée de la formation au CAFOP.....	84
Analyse des programmes de CAFOP.....	84
Opinion des interviewés sur le basculement de l'enseignement disciplinaire à la formation modulaire au CAFOP.....	85
Les conditions du recrutement selon les interviewés.....	86
La durée de la formation au CAFOP selon les maîtres d'application.....	87
<b>Efficacité pédagogique des enseignants enquêtés</b> .....	<b>90</b>
Les normes officielles de compétences professionnelles des enseignants.....	91
Les normes dans les bulletins de visite de classe.....	91
Les normes dans les Grilles d'observation des documents de classe.....	92
Les pratiques de classe observées.....	94
Analyse des documents de tenue de classe.....	98
<b>Recommandations</b> .....	<b>104</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>116</b>
<b>Annexes</b> .....	<b>118</b>
<b>Annexe 1: Origines sociales des instituteurs enquêtés</b> .....	<b>119</b>

<b>Annexe 2: Questionnaire adressé aux instituteurs.....</b>	<b>120</b>
<b>Annexe 3: Questionnaire adressé aux directeurs d'école .....</b>	<b>129</b>
<b>Annexe 4 : Questionnaire adressé aux CPS et IEPP .....</b>	<b>132</b>
<b>Annexe 5 : Questionnaire adressé à un échantillon de 300 élèves-maîtres .....</b>	<b>136</b>
<b>Annexe 6 : Guide d'entretien avec les Directeurs de CAFOP et les Inspecteurs pédagogiques des CAFOP.....</b>	<b>139</b>
<b>Annexe 7 : Questionnaire adressé aux maîtres d'application.....</b>	<b>140</b>
<b>Annexe 8 : Grille d'observation de classe .....</b>	<b>142</b>
<b>Annexe 9 : Grille d'observation de document de classe .....</b>	<b>145</b>
<b>Annexe 10 : Grille d'analyse des programmes de CAFOP.....</b>	<b>148</b>
<b>Annexe 11 : Grille d'analyse des classes filmées .....</b>	<b>152</b>
<b>apprendre.auf.org .....</b>	<b>154</b>

## Liste des graphiques

Graphique 1 : Répartition des enseignants enquêtés selon l'âge (par intervalle de classe) .....	16
Graphique 2: Genre des enquêtés .....	17
Graphique 3: Le diplôme de base à l'entrée au CAFOP .....	17
Graphique 4: Ancienneté des enquêtés.....	18
Graphique 5: Durée de la formation des enquêtés au CAFOP .....	20
Graphique 6: Proportion des enseignants enquêtés inscrits en formation continue.....	21
Graphique 7 : Répartition des enquêtés suivant les diplômes recherchés .....	22
Graphique 8: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation exprimé	26
Graphique 9: Graphe des similitudes réalisé sur le corpus "Source de fierté dans l'enseignement'' .....	27
Graphique 10: Répartition des enquêtés selon la fierté ou non d'être instituteur .....	29
Graphique 11: Graphe de similitudes des propos des instituteurs pas fiers de leur métier .....	30
Graphique 12: Graphe de similitudes traduisant la « fierté » d'être instituteur .	31
Graphique 13: Proportion des instituteurs enquêtés selon le niveau de motivation et l'ancienneté .....	34
Graphique 14: Opinion des CPS et IEPP sur l'ancienneté et le niveau de motivation au métier chez les instituteurs (en %)......	36
Graphique 15: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et la satisfaction liée au salaire .....	38
Graphique 16: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et le genre .....	39
Graphique 17: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et la DRENA.....	40
Graphique 18: Graphe de similitudes traduisant les facteurs de démotivation les plus fréquents chez les enseignants enquêtés.....	41
Graphique 19: Répartition des CPS selon leur opinion sur l'existence de dispositif local d'accompagnement professionnel pour les nouveaux enseignants par DRENA.....	48
Graphique 20: Répartition des IEPP et CPS selon leur opinion sur l'accompagnement pédagogiques des enseignants .....	58
Graphique 21: Opinion des directeurs sur la disponibilité du matériel pédagogique.....	59
Graphique 22: Nuage de mots exprimant les besoins en matériel pédagogique selon les directeurs d'école.....	60

Graphique 23: Les facteurs de pénibilité du travail enseignant selon les directeurs d'école .....	64
Graphique 24: Opinion des CPS et IEPP sur les départs des enseignants de l'enseignement primaire.....	68
Graphique 25: Opinion des CPS et IEPP sur la destination des enseignants qui quittent l'enseignement primaire .....	69
Graphique 26: Répartition des activités secondaires des enseignants et revenus correspondant selon l'opinion des CPS et IEPP .....	70
Graphique 27: Répartition des enquêtés selon le milieu d'affectation en début de carrière .....	74
Graphique 28: Mobilité géographique selon le milieu .....	75
Graphique 29: Nombre d'établissements parcourus selon le genre .....	76
Graphique 30: Etablissements parcourus selon l'ancienneté.....	77
Graphique 31: Mobilité géographique selon l'ancienneté et le milieu .....	78
Graphique 32: Nombre d'établissements parcourus selon l'origine familiale ...	78
Graphique 33: Répartition des enseignants enquêtés selon le motif de leur mobilité.....	79
Graphique 34: Opinion des directeurs d'écoles sur la mobilité verticale des enseignants.....	80
Graphique 35: Opinion des maîtres d'application sur la durée de formation des élèves-maîtres au CAFOP .....	88

## Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des enseignants enquêtés selon le milieu social d'origine .....	15
Tableau 2: Répartition des enseignants enquêtés selon la catégorie socio-professionnelle des familles d'origine.....	15
Tableau 3: Proportions des instituteurs enquêtés selon l'âge et le diplôme à l'entrée au CAFOP .....	18
Tableau 4: Ancienneté moyenne des enseignants enquêtés selon la région .....	19
Tableau 5: Proportions des instituteurs enquêtés selon la tranche d'âge et la durée de formation au CAFOP .....	20
Tableau 6: Orientations des ambitions professionnelles des enseignants enquêtés.....	21
Tableau 7: Répartition de l'échantillon d'enseignants enquêtés par région selon le diplôme et le genre (en %) .....	23
Tableau 8: Les principaux facteurs de satisfactions chez les enseignants du primaire.....	28
Tableau 9: Les principales sources de fierté dans l'enseignement .....	31
Tableau 10: Les sources spécifiques d'attachement au métier en début, en cours et en fin de carrière.....	32
Tableau 11 : Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et l'origine sociale (en %).....	35
Tableau 12: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et la durée de formation au CAFOP .....	35
Tableau 13: Proportion des enquêtés selon le temps à consacrer à l'enseignement .....	37
Tableau 14: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et le niveau d'étude .....	38
Tableau 15: Facteurs de démotivation les plus spécifiques dans les classes selon l'ancienneté .....	42
Tableau 16: Facteurs de démotivation les plus spécifiques chez les enquêtés selon le genre.....	43
Tableau 17: Facteurs de démotivation les plus spécifiques chez les enquêtés selon la région .....	43
Tableau 18: Ancienneté et facteurs de démotivation spécifiques causés par les frustrations .....	44
Tableau 19: Opinion des chefs de circonscription sur l'existence de dispositif officiel d'accompagnement professionnel par DRENA.....	47

Tableau 20: Répartition des CPS et IEPP selon leur Opinion sur la qualité d'accueil des enseignants par milieu .....	49
Tableau 21: Opinion des IEPP sur l'encadrement pédagogique prévu par an ....	51
Tableau 22: Activités prévues et réalisées par les IEPP (par an).....	52
Tableau 23: Répartition des opinions des CPS selon le nombre de visites de classe prévues et réalisés par an (en %) .....	52
Tableau 24: Répartition des opinions des CPS selon le nombre d'activités officiellement prévues par an (en %) .....	53
Tableau 25: Principales sources d'insatisfactions des enseignants concernant l'encadrement pédagogique des conseillers .....	56
Tableau 26: Principales justifications des insuffisances dans l'encadrement pédagogique des enseignants .....	58
Tableau 27: Opinions des IEPP et CPS sur les atouts et faiblesses des trois approches curriculaires .....	62
Tableau 28: Les principales idées des enquêtés sur l'apport et les limites des approches curriculaires .....	63
Tableau 29: Opinions des CPS et IEPP sur les difficultés d'ordre social des enseignants selon le genre .....	65
Tableau 30: Opinion des CPS et IEPP sur les difficultés des enseignants selon le milieu .....	67
Tableau 31: Le nombre d'années passées en moyenne au premier poste par les enseignants selon le milieu et le genre .....	75
Tableau 32: Répartition des motifs des mobilités verticales des enseignants selon le genre.....	81
Tableau 33: Critères officiels d'évaluation d'une séance de classe dans le primaire .....	91
Tableau 34: Critères officiels d'évaluation des documents de classe .....	93
Tableau 35: Bilan des performances en classe des enseignants tenant les 24 classes observées durant la collecte des données .....	94
Tableau 36: Évaluation portant sur les documents de tenue de classe par les conseillers enquêteurs (en %) .....	98
Tableau 37: Évaluation portant spécifiquement sur les registres de notes par région (en %) .....	102
Tableau 38 : Évaluation portant spécifiquement sur les cahiers des élèves (en %) .....	102

## Liste des acronymes, abréviations et sigles

AEC : Activités d'Expression et de Création  
APC : Approche Par Compétence  
ANADER : Agence Nationale d'Appui au Développement Rural  
BAC : Baccalauréat  
BEPC : Brevet d'Etudes du Premier Cycle  
BNETD : Bureau National d'Etudes Techniques et de Développement  
BT : Brevet de Technicien  
BTS : Brevet de Technicien Supérieur  
CAFOP : Centres d'Animation et de Formation Pédagogique  
CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle  
CIDT : Compagnie Ivoirienne pour le Développement des Textiles  
CNPS : Caisse Nationale de Prévoyance Sociale  
COGES : Comité de Gestion des Etablissements Scolaires  
CPS : Conseiller Pédagogique de Secteur  
DELC : Direction des Ecoles, Lycées et Collèges  
DPFC : Direction de la Pédagogie et de la Formation Continue  
DRENA : Direction régionale de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation  
EDHC : Education aux Droits de l'Homme et à la Citoyenneté  
EECI : Energie Electrique de Côte d'Ivoire  
EPS : Education Physique et Sportive  
FERKE : Ferkessedougou  
FPC : Formation Par Compétence  
IA : Instituteur Adjoint  
IEPP : Inspection / Inspecteur de l'Enseignement Préscolaire et Primaire  
IO : Instituteur Ordinaire  
MENA : Ministère de l'Education Nationale et de l'Alphabétisation  
OMS : Organisation Mondiale de la Santé  
PAA : Port Autonome d'Abidjan  
PASEC : Programme d'Analyse des Systèmes Educatifs de la CONFEMEN  
PPO : Pédagogie Par Objectif  
PTT : Postes Télécommunications et Télédiffusion  
SATMACI : Société Technique pour la Modernisation de l'Agriculture en Côte d'Ivoire  
SITAB : Société Ivoirienne des Tabacs  
SODECI : Société de Distribution d'Eau de Côte d'Ivoire  
SOTRA : Société des Transports Abidjanais  
SUCAF : Sucrierie d'Afrique

RAN : Régie Abidjan Niger

RH : Ressources Humaines

RTI : Radiodiffusion Télévision Ivoirienne

# Introduction

Cette recherche porte sur le thème, "Carrières professionnelles des enseignants du cycle primaire en Côte d'Ivoire". Dans un contexte d'atteinte des Objectifs de Développement Durable et particulièrement l'ODD 4, les autorités ivoiriennes créent les conditions d'accès à l'éducation scolaire pour toute la population. Mais l'école primaire peut-elle satisfaire les attentes des autorités et des familles ? Les enseignants, premiers acteurs qui animent les classes, ont-ils la vocation, la motivation et les compétences nécessaires à la réussite de leur mission ? Leurs conditions de recrutement, leur formation, leur affectation sur le terrain, leur prise de fonction et leur accompagnement professionnel contribuent-ils à leur maintien dans la profession ? La formation initiale au CAFOP confère-t-elle aux enseignants toutes les compétences attendues dans les écoles ? Comment mènent-ils leur carrière professionnelle ? Sont-ils efficaces dans les classes qu'ils enseignent ?

Ce projet de recherche poursuit l'objectif général d'approfondir notre compréhension des facteurs sous-jacents qui orientent la carrière professionnelle des enseignants du cycle primaire en Côte d'Ivoire.

Cet objectif général se décline en cinq objectifs spécifiques.

*Objectif 1* : Analyser le niveau de motivation en début, en cours et en fin de carrière des enseignants du premier degré, dans les inspections d'enseignement primaire de la Côte d'Ivoire selon leur recrutement à partir d'une formation dans les CAFOP ou pas ;

*Objectif 2* : Analyser le fonctionnement des dispositifs d'accompagnement professionnel (encadrement pédagogique et social) en début et en cours de carrière dans les inspections d'enseignement primaire et préscolaire ainsi que dans les écoles ;

*Objectif 3* : Étudier les mobilités géographique et verticale des enseignants du premier degré dans les inspections d'enseignement primaire de la Côte d'Ivoire ;

*Objectif 4* : Analyser les conditions réelles du fonctionnement de la formation initiale dans les CAFOP en lien avec la construction des compétences professionnelles ;

*Objectif 5* : Évaluer l'efficacité pédagogique des enseignants du premier degré dans les classes tenues.

L'étude s'efforce d'atteindre ces objectifs tout en vérifiant les hypothèses de recherche correspondantes.

**Hypothèse générale :** Chez les enseignants du primaire, le niveau de motivation, les mobilités et la compétence en classe varient selon le dispositif d'accompagnement professionnel, le dispositif de formation initiale et l'ancienneté.

**Hypothèse 1 :** En début de carrière, les enseignants du primaire sont animés par une forte motivation que les circonstances de l'environnement socio-professionnel affaibliront d'année en année.

**Hypothèse 2 :** Les dysfonctionnements du dispositif d'accompagnement professionnel (encadrement pédagogique) expliquent une faible efficacité pédagogique chez des enseignants qui transforment leur métier en activité secondaire ou en tremplin pour accéder à d'autres fonctions.

**Hypothèse 3 :** Les mobilités géographique et verticale des enseignants du primaire varient selon le genre et l'ancienneté.

**Hypothèse 4 :** Le niveau de compétence des enseignants du primaire dans le travail en classe varie selon leur niveau d'étude, la formation initiale reçue et l'encadrement pédagogique.

Les données collectées sur le terrain sont analysées avec des méthodes qualitatives et quantitatives. Les résultats sont présentés en six rubriques. La première décrit les caractéristiques générales des enseignants enquêtés. La deuxième analyse les données visées par le premier objectif de recherche à savoir le niveau de motivation des enseignants. La troisième rubrique porte sur l'accompagnement professionnel prévu en début et en cours de carrière. Quant à la quatrième rubrique, elle analyse les mobilités géographiques des enseignants. La cinquième s'intéresse à la formation initiale au CAFOP et la dernière fait le point sur l'efficacité pédagogique dans les classes. Les données sont analysées dans le but de vérifier les hypothèses énoncées au départ.

# **La configuration des instituteurs enquêtés**

## Caractéristiques socio démographiques

### *Leur famille d'origine*

Les 602 instituteurs sélectionnés dans les quatre IEPP (de Rubino, d'Abengourou-Indenié, de Bouaké Air-France et de Ferkessédougou sud) sont issus de tous les milieux sociaux. Mais plus de la moitié d'entre eux proviennent des familles populaires.

*Tableau 1 : Répartition des enseignants enquêtés selon le milieu social d'origine*

<b>Classe sociale</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
Classes supérieures	2,82%
Classes moyennes	37,38%
Milieu populaire	59,80%

Le métier d'enseignant du primaire est donc essentiellement exercé par les descendants des familles de classe populaire qui représentent près de 60% des effectifs selon le tableau 1.

De plus grandes précisions sur l'origine sociale de ces personnes enquêtées peuvent être fournies à travers les catégories socio-professionnelles dans lesquelles exercent les familles (confère annexe 1).

*Tableau 2: Répartition des enseignants enquêtés selon la catégorie socio-professionnelle des familles d'origine*

<b>Catégories</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
Professions intellectuelles supérieures (cadres supérieurs)	2,28
Professions intermédiaires	5,48
Enseignant (e)	14,12
Employé administratif	8,14
Professions militaires (FDS)	5,48
Professions sanitaires	2,33
Professions religieuses	0,33
Agriculteur, éleveur, pêcheur	39,53
Ouvrier (ère) qualifié (e)	1,50
Ouvrier (ère) non qualifié (e)	4,65

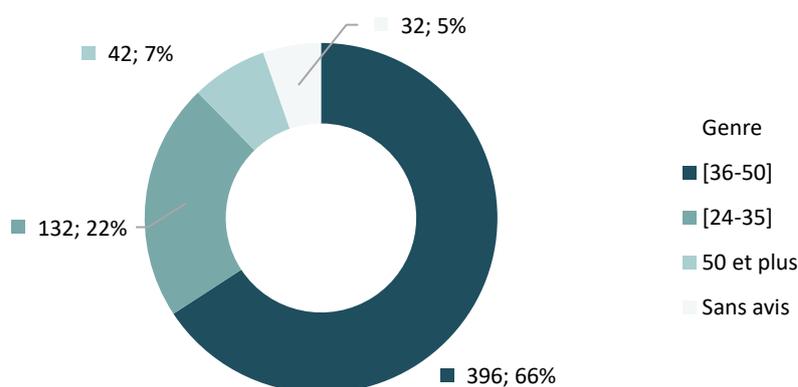
Artisan, commerçant	4,98
Profession élémentaires	9,97
Inactif (ve)	0,66

La catégorie socio-professionnelle dominante selon ce tableau 2 est celle des agriculteurs, éleveurs, pêcheurs (39,53%). Une proportion dominante des enseignants du primaire est issue des métiers du secteur primaire et des activités informelles (artisanat, commerçant). Le métier intéresse également les descendants d'une certaine proportion d'enseignants (14,12%). Près de 10% des instituteurs sont issus des professions élémentaires (Chauffeur, magasinier, transporteur, machiniste, cuisinier, chef magasinier, aide-soignante, concierge, ambulancier).

### *L'âge des enquêtés*

*Quel est l'âge des 602 enseignants enquêtés ?*

*Graphique 1 : Répartition des enseignants enquêtés selon l'âge (par intervalle de classe)*

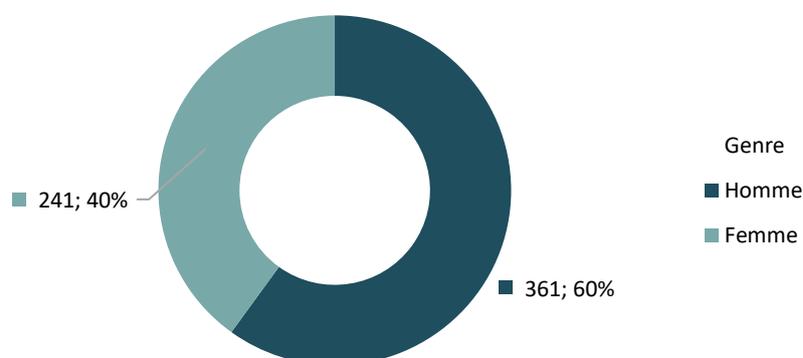


Trois catégories apparaissent en termes de tranche d'âge. La tendance dominante concerne les instituteurs dont l'âge est compris entre 36 et 50 ans (66%). Ils sont suivis par ceux qui ont entre 24 et 35 ans (22%). Les plus de 50 ans représentent moins de 7% de l'échantillon. 5% des enquêtés n'ont pas répondu à cette question. L'âge des instituteurs enquêtés faut-il le préciser, est compris entre 24 et 60 ans. Mais la majorité de ces personnes (52%) a un âge compris entre 24 et 40 ans. L'échantillon d'enseignants enquêtés est relativement jeune. Mais 48% d'entre eux iront à la retraite d'ici 20 ans quand ils auront atteint 60 ans, l'âge de la retraite. La relève doit donc être préparée d'année en année.

### *Le genre des enquêtés*

Le genre des instituteurs sélectionnés est identifié.

## Graphique 2: Genre des enquêtés

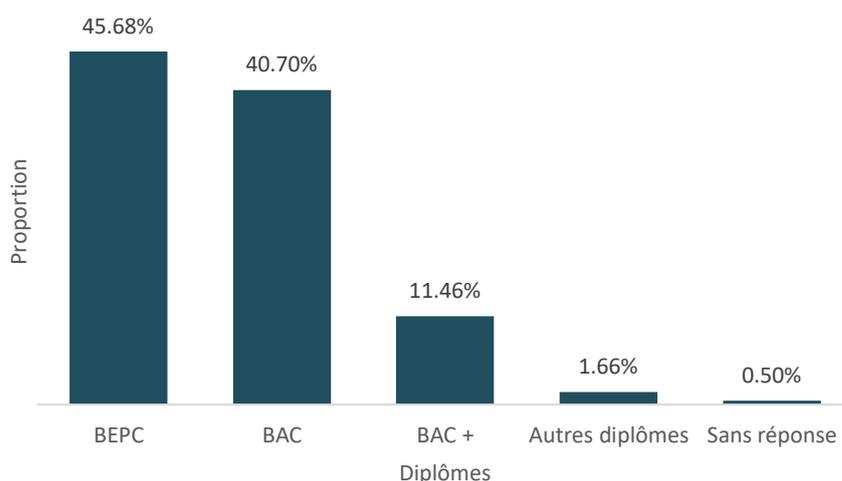


Les enseignants du primaire enquêtés sont dominés par le genre masculin (60%). La proportion des enseignantes (40%) est en phase de croissance si l'on la compare aux chiffres des années antérieures. En effet selon les statistiques du Ministère de l'Éducation nationale, les dames représentaient en 2015, 28%<sup>1</sup> de l'effectif total des enseignants du primaire de Côte d'Ivoire. Un équilibre entre les genres tend donc à se mettre en place dans le primaire.

## Le niveau d'étude des instituteurs enquêtés

Les 602 enseignants sélectionnés ont précisé leur niveau d'étude.

Graphique 3: Le diplôme de base à l'entrée au CAFOP



L'échantillon d'enseignants enquêtés détient comme diplômes le BEPC (45,7%) et le BAC (40,7%). Le métier est également exercé par des personnes détenteur d'un BAC+, d'un BT ou d'un BTS. Près de la moitié des enseignants ont donc le

<sup>1</sup> Ministère de l'éducation nationale, DSPS, *Rapport d'analyse statistique du système éducatif 2015-2016*

BEPC comme diplôme. Dans un contexte où désormais le concours de recrutement cible les détenteurs de ce diplôme, l'on peut s'attendre à voir doubler les effectifs d'enseignants de niveau BEPC. Quelle incidence le recrutement des instituteurs de niveau BEPC peut-il avoir sur la qualité des enseignements dans les classes ? Cette question pourrait trouver une réponse dans les analyses ultérieures. Mais avant, comment se répartissent les instituteurs selon l'âge et le diplôme ?

*Tableau 3: Proportions des instituteurs enquêtés selon l'âge et le diplôme à l'entrée au CAFOP*

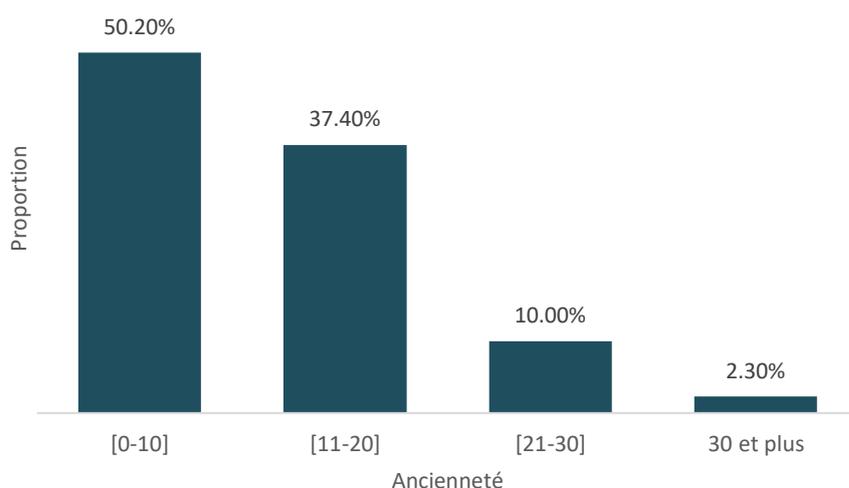
<b>Classe d'âge</b>	<b>Diplômes</b>					<b>Total</b>
	<b>BEPC</b>	<b>BAC</b>	<b>BAC+</b>	<b>Autres diplômes</b>	<b>Sans réponse</b>	
[24-35]	40,9	47,0	11,4	0,8	-	<b>100</b>
[36-50]	50,3	36,9	10,6	1,18	0,5	<b>100</b>
50 et plus	23,8	57,1	14,3	2,4	2,4	<b>100</b>
Sans réponse	37,5	40,6	18,8	3,1	-	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>45,7</b>	<b>40,7</b>	<b>11,5</b>	<b>1,7</b>	<b>0,5</b>	<b>100</b>

Le tableau 3 montre que 58,3% des plus jeunes ont le BAC et BAC+. Dans la tranche d'âge [36-50], les BAC et BAC+ représentent 47,5%. 71,4% des enquêtés de la tranche d'âge 50 ans et plus ont le BAC et BAC+. C'est donc dire que les plus anciens sont aussi les plus nombreux à être recrutés avec le BAC et BAC+.

### *L'ancienneté dans le métier*

Quelle est l'ancienneté de cet échantillon d'enseignants sélectionnés ?

*Graphique 4: Ancienneté des enquêtés*



La grande majorité (87,6%) des enseignants enquêtés a moins de 20 ans d'ancienneté. Le métier est essentiellement exercé par des enseignants (50,2%) recrutés après 2013. Leur ancienneté varie d'une région à l'autre.

*Tableau 4: Ancienneté moyenne des enseignants enquêtés selon la région*

<b>ABGOVILLE</b>	<b>ABENGOUROU</b>	<b>BOUAKE</b>	<b>FERKE</b>
11,7	13,2	12,4	9,1

Les enseignants enquêtés ont une ancienneté moyenne de 11,6 années. Cette ancienneté varie selon les régions visitées. Elle est plus élevée à ABENGOUROU (13,2 années) et plus faible à FERKE (9,1 années). Entre ces deux extrêmes elle varie entre 12,4 années à BOUAKE et 11,7 années à ABGOVILLE. L'on constate dans cette étude que FERKE qui représente le nord de la Côte d'Ivoire dispose de la population d'enseignants la plus jeune par rapport à la moyenne de 11,6 années. Cela pourrait s'expliquer par le fait que les jeunes enseignants sortant des CAFOP sont prioritairement affectés au nord du pays où les besoins sont plus importants.

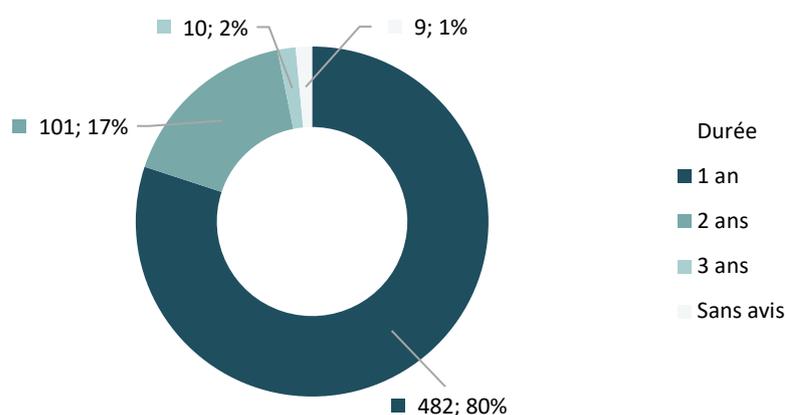
Leur formation, leurs ambitions professionnelles et leurs mobilités géographiques

Commençons par le nombre d'année de formation dont ils ont bénéficié au CAFOP.

*La durée de leur formation au CAFOP*

La durée de leur formation au CAFOP varie dans le temps selon les circonstances et les choix politiques. Les périodes où le manque d'enseignant se fait sentir dans les classes, sont des périodes de recrutement dans l'urgence d'enseignants qui ne bénéficient que d'une seule année de formation au CAFOP.

Graphique 5: Durée de la formation des enquêtés au CAFOP



Les instituteurs enquêtés ont pour la plupart (80%) effectué un an de formation au CAFOP avant l'exercice de la profession. Seuls 17% ont une durée de formation égale à 2 ans. La faible durée de leur formation théorique pourrait ainsi justifier les compétences insuffisantes chez certains enseignants du premier degré.

Tableau 5: Proportions des instituteurs enquêtés selon la tranche d'âge et la durée de formation au CAFOP

Classe d'âge	Durée de la formation				Total
	1 an	2 ans	3 ans	Sans avis	
[24-35]	85,6	12,9	0,8	0,8	100
[36-50]	83,6	12,9	1,5	2	100
50 et plus	28,6	64,3	7,1	-	100
Sans réponse	81,3	18,8	-	-	100
<b>Total</b>	<b>80,1</b>	<b>16,8</b>	<b>1,7</b>	<b>1,5</b>	<b>100</b>

Selon ce tableau 5, la majorité des instituteurs qui ont moins de 50 ans a fait un an de formation au CAFOP. 64,3% des plus de 50 ans ont passé 2 ans au CAFOP. Dans l'ensemble si une faible proportion de 1,7% a pu bénéficier de 3 ans de formation, 80,1% de l'effectif de l'échantillon est concerné par un an de formation au CAFOP. Les plus anciens sont plus nombreux (7,1%) à avoir passé 3 années au CAFOP mais cette durée n'est visiblement pas liée à leur diplôme. Elle dépend des choix politiques sur la durée de formation au CAFOP qui varie dans le temps.

### *Les ambitions professionnelles de départ*

Quelles sont les ambitions professionnelles des 602 enseignants sélectionnés en début de carrière ?

Tableau 6: Orientations des ambitions professionnelles des enseignants enquêtés

<b>Ambitions</b>	<b>Pourcentage (%)</b>
En rapport avec l'enseignement	78,7
Sans rapport avec l'enseignement	18,8
Sans réponse	2,5

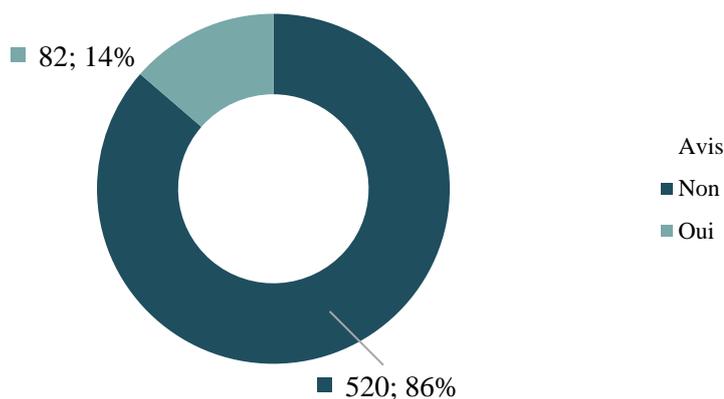
Deux orientations marquent les ambitions professionnelles des instituteurs interrogés. La majorité d'entre eux entrevoient une carrière professionnelle dans les métiers de l'enseignement notamment dans l'enseignement secondaire ou supérieur. Cela est possible car le profil de carrière permet de passer des concours de la fonction publique après une certaine ancienneté pour entrer dans le corps des professeurs de collège, des éducateurs de lycée et collège, des conseillers pédagogiques du primaire, des conseillers vie scolaire ou des conseillers cantine scolaire. Les plus courageux suivent des cours dans l'enseignement supérieur pour préparer une thèse de doctorat permettant d'être recruté comme professeur d'université.

Les ambitions professionnelles sans rapport avec l'enseignement sont tournées vers des postes de l'administration où les agents perçoivent en plus de leur salaire, des primes trimestrielles.

### *Les enseignants inscrits en formation continue*

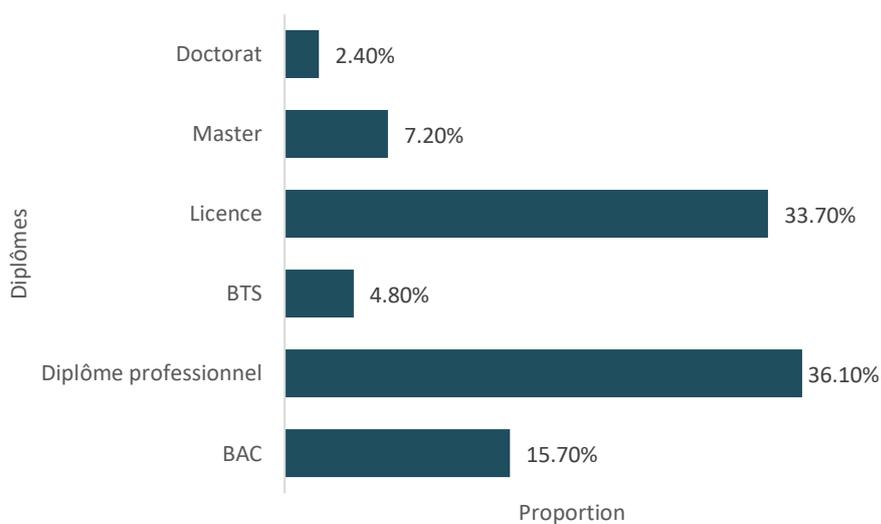
Les enseignants inscrits pour suivre des cours en formation continue se sont signalés.

Graphique 6: Proportion des enseignants enquêtés inscrits en formation continue



Le graphique 6 montre bien que 14% des enseignants enquêtés sont inscrits dans des formations diplômantes. Il n'est toutefois pas exclu de trouver parmi ceux qui ont répondu "non", des personnes ayant pour projet de poursuivre les études plus tard. Mais quel diplôme recherchent les enquêtés engagés dans la formation continue ?

*Graphique 7 : Répartition des enquêtés suivant les diplômes recherchés*



Les enseignants intéressés par l'acquisition de diplômes visent le baccalauréat (15,7%), les diplômes universitaires (43,3%) et les diplômes professionnels (40,9%).

Quel est leur diplôme de base au recrutement ?

## Les enseignants enquêtés selon le genre, le diplôme de base et la région

Comment sont repartis les enseignants enquêtés selon leur diplôme de base ?

Tableau 7: Répartition de l'échantillon d'enseignants enquêtés par région selon le diplôme et le genre (en %)

		<b>ABGOVILLE</b>	<b>ABENGOUROU</b>	<b>BOUAKE</b>	<b>FERKE</b>	<b>Ensemble</b>
<b>Diplômes</b>						
	BEPC	65,4	46,3	38,0	32,7	45,7
	BAC	26,8	40,3	44,0	52,0	40,7
	BAC +	3,3	10,7	17,3	14,7	11,4
	Autres diplômes	2,6	2,7	0,7	0,7	1,7
	Sans réponse	2,0				0,5
<b>Féminin</b>	BEPC	21,6	15,4	22,0	14,0	18,2
	BAC	7,8	20,1	14,7	22,7	16,3
	BAC +		2,7	10,7	8,7	5,5
<b>Sous-total</b>		<b>29,4</b>	<b>38,3</b>	<b>47,3</b>	<b>45,3</b>	<b>40</b>
<b>Masculin</b>	BEPC	43,8	30,9	16,0	18,7	27,4
	BAC	19,0	20,1	29,3	29,3	24,4
	BAC +	3,3	8,1	6,7	6,0	6
	Autres diplômes	2,6	2,7	0,7	0,7	1,7
	Sans réponse	2,0				0,5
<b>Sous-total</b>		<b>70,6</b>	<b>61,7</b>	<b>52,7</b>	<b>54,7</b>	<b>60</b>

<b>Effectif total</b>	<b>153</b>	<b>149</b>	<b>150</b>	<b>150</b>	<b>602</b>
-----------------------	------------	------------	------------	------------	------------

Selon les régions retenues dans ce tableau 7, l'on constate que le métier d'enseignant du primaire attire prioritairement les détenteurs du BEPC à AGBOVILLE et ABENGOUROU puis du BAC à FERKE et à BOUAKE.

Le métier est majoritairement exercé au sud du pays par les détenteurs du BEPC des deux sexes. Au centre et au nord, ce sont plutôt les détenteurs du BAC et BAC + qui dominant. Le cas d'ABENGOUROU confirme l'idée que plus l'on tend vers le nord du pays plus l'on rencontre les enseignants détenteurs du BAC et BAC +, aussi bien chez les femmes que chez les hommes.

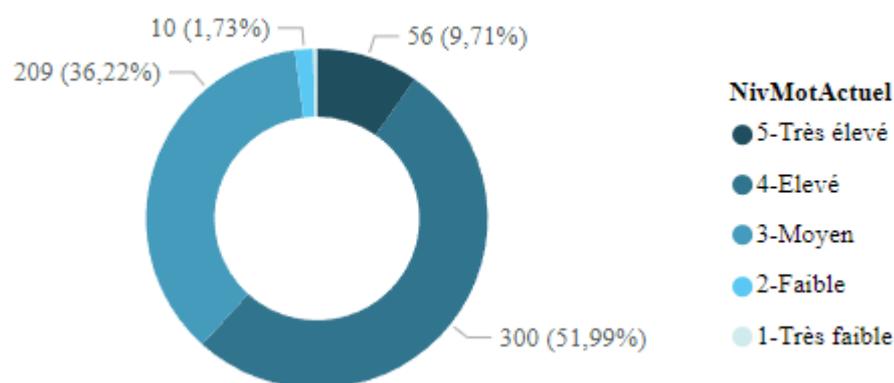
Somme toute, la profession enseignante est exercée majoritairement par les hommes dans toutes les régions visitées. Cependant les proportions les plus élevées de femmes enseignantes se retrouvent au centre et au nord du pays.

Après la présentation de la configuration générale des enquêtés, comment analyser les données collectées suivant les objectifs et hypothèses de l'étude ?

# Niveau de motivation des enseignants

Le questionnaire adressé aux 602 enseignants retenus a consisté dans un premier temps à déterminer leur niveau de motivation.

*Graphique 8: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation exprimé*



Le niveau de motivation exprimé est dominé par « élevé » et « moyen » (88,21%). Ceux qui ont un niveau de motivation « très élevé » ne représentent que 9,71%. En somme les enseignants enquêtés expriment globalement de la motivation pour leur métier. Mais cette motivation n'est pas trop forte même si certains ne cachent pas leur attachement à ce métier.

#### Sources d'attachement au métier

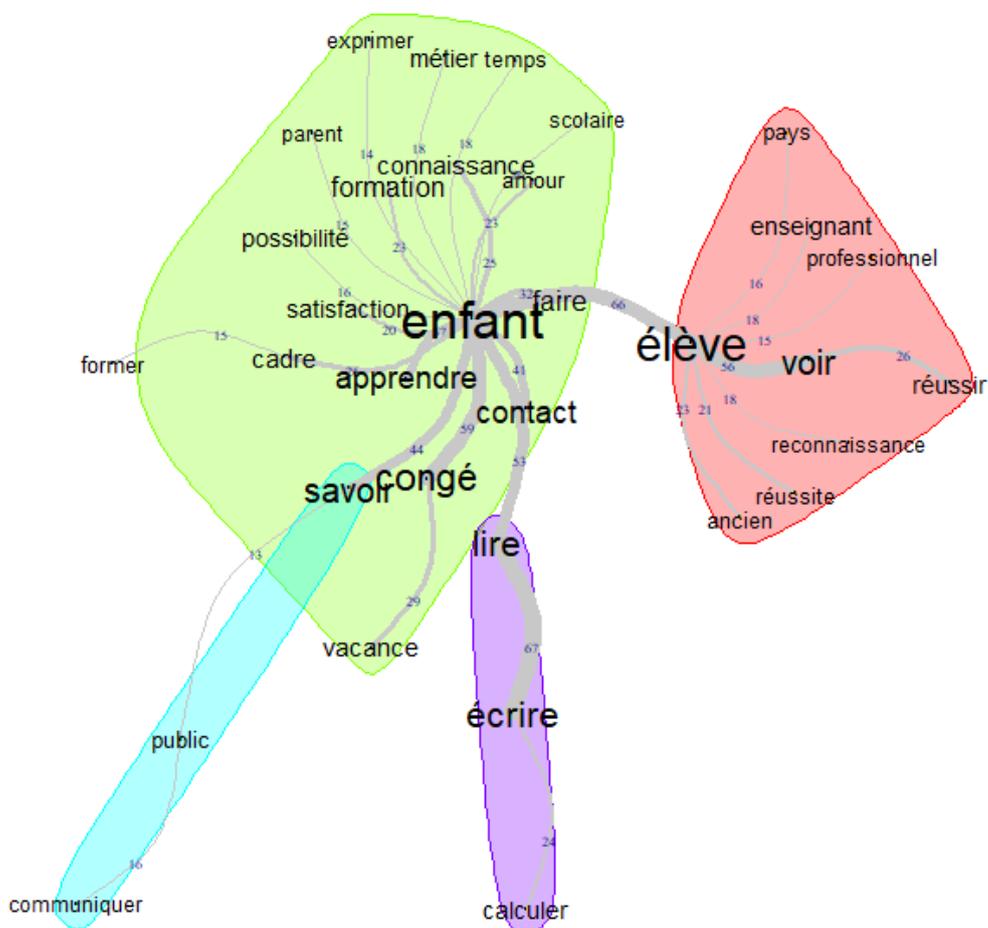
Les enseignants interrogés expriment les différents points qui suscitent leur attachement au métier.

#### *Les sources de satisfaction dans le métier*

D'abord, quelle satisfaction les enseignants tirent-ils du métier qu'ils exercent ?

Graphique 9: Graphe des similitudes réalisé sur le corpus "Source de fierté dans l'enseignement".

**Nombre d'occurrences > 19**



L'analyse des similitudes ci-dessus, présente les formes (mots) dont la fréquence d'apparition dans le texte est supérieure à 19. Ceci afin de garder un minimum de lisibilité. L'épaisseur des traits entre les formes et les chiffres qu'ils portent indiquent la fréquence de leur proximité dans les segments de textes.

On distingue dans un premier temps, les termes les plus occurrents : enfants (232<sup>2</sup>), élèves (192), congés (124), écrire (95), voir (95), lire (95). Notons par ailleurs la présence de certaines partitions autour de ces termes. Afin d'étudier plus en détail la structure des idées émises nous introduisons une classification hiérarchique descendante ou méthode de REINERT sous IRaMuTeQ version 0.7 alpha 2. Cette analyse permet, de classier les différentes opinions afin d'aboutir au tableau suivant.

<sup>2</sup> 232 représente le nombre d'occurrence de la forme « enfant » dans le corpus de texte formé par les avis recueillis.

Tableau 8: Les principaux facteurs de satisfactions chez les enseignants du primaire

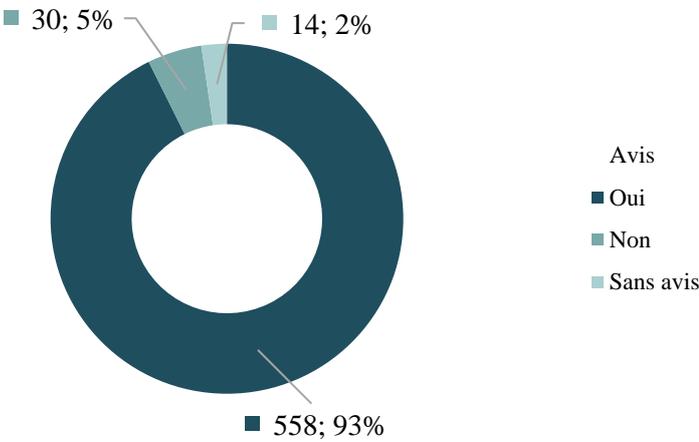
<b>Facteurs cités</b>	<b>Quelques segments d'idées émises</b>
Satisfaction liée à la réussite professionnelle de l'enfant	- « Voir ses anciens élèves évoluer » - « Retrouver ses anciens élèves devenus des hauts cadres du pays »
Joie de contribuer à la réussite scolaire de l'enfant	- « La satisfaction d'avoir des enfants qui savent lire, écrire et calculer »
Fierté de contribuer à la formation de la jeunesse du pays	- « Contribuer au développement de son pays »
Avantages du métier d'instituteur (Mobilité, vacances, études, profil de carrière)	- « Possibilité de connaître assez de localités » -« L'on bénéficie des congés des enfants » -« Un bon profil de carrière »
Développement professionnel	- « la facilité de communiquer en public » -« Vaincre la timidité »

Il ressort que les facteurs de satisfaction dans le métier d'instituteur se répartissent en deux grands blocs. Ces facteurs insistent prioritairement sur la réussite (scolaire et professionnelle) de l'enfant. Certains privilèges liés au métier d'enseignant du premier degré sont ensuite évoqués. Plus précisément la flexibilité du chronogramme scolaire dont bénéficie l'instituteur, le contact avec les enfants et même des privilèges extra-scolaires comme la découverte de diverses régions du pays, les contacts tissés socialement. L'exercice du métier favorise également le développement de compétences en pédagogie et en communication interpersonnelle. Ce développement personnel constitue pour une certaine frange des enquêtés une source de motivation importante.

### *Les sources de fierté dans le métier*

Les instituteurs enquêtés sont-ils fiers d'exercer leur métier ?

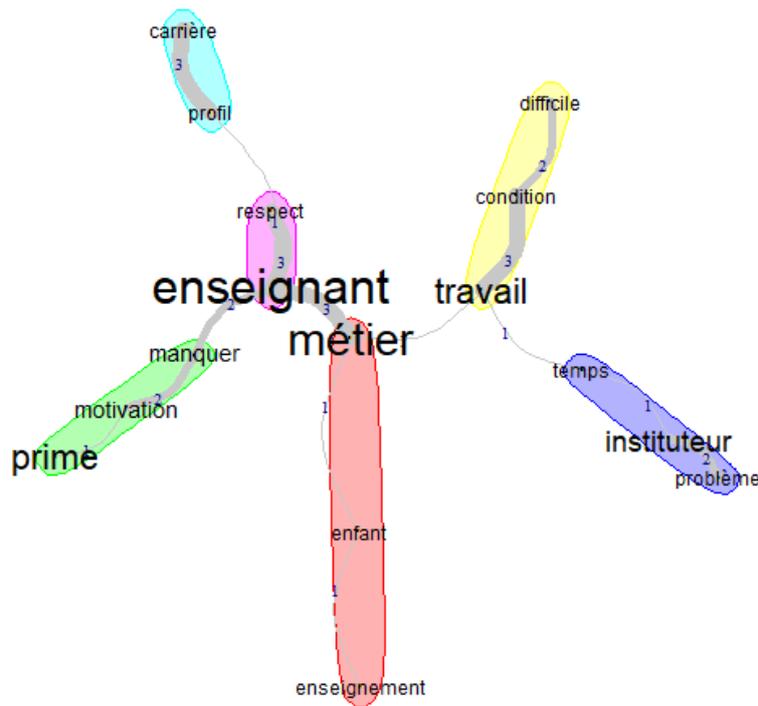
Graphique 10: Répartition des enquêtés selon la fierté ou non d'être instituteur



Les enquêtés se répartissent ici en deux groupes, ceux qui sont fiers d'être instituteur (93%) et ceux qui ne le sont pas (5%). Si l'on s'intéresse aux propos de ceux qui ne sont pas fiers d'exercer le métier, compte tenu de leur faible effectif, une analyse de similitudes suffira pour faire ressortir les liens entre les termes les plus occurants.

## Opinions des instituteurs pas fiers de leur métier

Graphique 11: Graphe de similitudes des propos des instituteurs pas fiers de leur métier



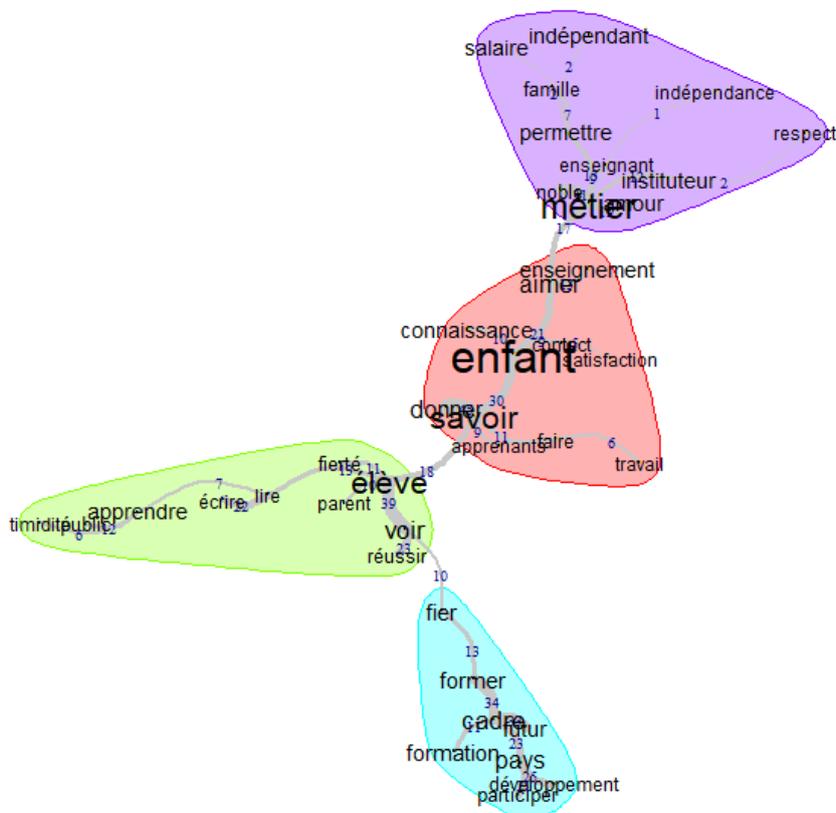
Les liaisons les plus importantes se forment autour du mot « enseignant » qui est le plus fréquent dans les avis exprimés (évoqué 12 fois). Ce terme « enseignant » résume en réalité plusieurs idées citées par les enquêtés dont les plus pertinentes sont les suivantes : « manque de respect des enseignants », « Dévalorisation du métier d'enseignant par les gouvernants », « les parents n'ont pas de respect pour l'enseignant ». Certains termes en rapport avec les conditions de travail sont cités. A leur tête « métier », puis « travail » et « prime ». Les conditions d'exercice du métier sont jugées peu reluisantes : « trop dans les campements et pas de prime de risque », « les conditions de travail m'ont rendu malade », « pas d'eau potable, pas d'électricité dans mes lieux de services ». Ces facteurs qui justifient l'absence de fierté indiquées par un peu moins de 5% des enquêtés se structurent essentiellement autour de deux idées : les conditions dans lesquels certains instituteurs poursuivent leurs carrières et le manque de considération dont ils font l'objet. Enfin, quelle est l'opinion des enseignants qui se disent fiers d'exercer leur métier ?

## Opinion des enseignants fiers de leur métier

Les instituteurs (92,69%) qui se disent fiers de leur métier se justifient.

Graphique 12: Graphe de similitudes traduisant la « fierté » d'être instituteur

Nombre d'occurrence > 20



La forme enfant (205), représente le noyau central car elle est la plus fréquente dans les discours des instituteurs. L'on distingue à la périphérie de ces représentations des expressions comme « métier » (134), « savoir » (121), et « élève » (119).

Les différents agencements de ces idées peuvent être analysés à travers une classification hiérarchique descendante.

Tableau 9: Les principales sources de fierté dans l'enseignement

<b>Facteurs cités</b>	<b>Quelques segments d'idées émises</b>
Fierté de voir les élèves réussir	-« L'instituteur est fier de voir ses élèves réussir leurs intégrations professionnelles » -« Fier de voir des élèves qui ne savaient ni lire, ni écrire ni calculer, avoir un bon résultat en fin d'année » -« Voir ses anciens élèves devenir des cadres du pays »
Fierté de contribuer au développement du pays	-« Je participe au développement éducatif de mon pays »

	-« La fierté d'avoir des anciens élèves aujourd'hui fonctionnaire » -« Fierté d'avoir participé au développement de mon pays en formant de futurs cadres »
Fierté liée à l'autonomie financière	-« Le salaire me permet de m'occuper de la famille et de satisfaire à mes besoins » -« J'ai un salaire régulier » -« L'enseignement m'a permis d'être indépendant »
Fierté d'exercer un métier noble	-« le métier d'instituteur est noble » -« C'est un métier passionnant »
Fierté liée au développement personnel	-« Le métier d'instituteur m'aide à communiquer en public » -« J'ai appris à communiquer en public et à surmonter la timidité ».

Les cinq principales sources de fierté citées dans le tableau 9 correspondent à des avis exprimés par les instituteurs sur leur fierté à exercer le métier. On y retrouve d'abord des motifs de fierté liées à l'enfant, sa réussite ainsi que sa transformation progressive à travers la transmission du savoir. Ces motifs de fierté sont également alimentés par la conscience de participer indirectement au développement de la nation à travers la promotion d'un capital humain qualifié. Nous retrouvons ensuite des avantages liés au métier en rapport avec l'autonomie financière qu'il procure ainsi que la valeur qu'il représente dans la société. La régularité des salaires permet à l'enseignant de se prendre en charge, et de subvenir aux besoins de sa famille. Le métier d'instituteur est pour ainsi dire un métier noble. Enfin ce métier favorise l'acquisition de compétences de développement personnel. Tous ces arguments renforcent chez les enquêtés, la fierté d'être instituteur. Dans les étapes de leur carrière, ils sont animés par un certain attachement au métier.

#### *Sources d'attachement au métier d'instituteur*

Les sources d'attachement au métier se répartissent en trois groupes : certaines sont spécifiques en début, en cours ou en fin de carrière.

*Tableau 10: Les sources spécifiques d'attachement au métier en début, en cours et en fin de carrière.*

<b><i>En début de carrière</i></b>	<b><i>En cours de carrière</i></b>	<b><i>En fin de carrière</i></b>
------------------------------------	------------------------------------	----------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>-Sensibilité à l'accueil ;</li> <li>-Plaisir à éduquer des enfants ;</li> <li>-Plaisir à contribuer aux apprentissages chez les enfants.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contribuer à la réussite des élèves ;</li> <li>- Métier source d'autonomie financière et matériel ;</li> <li>- Congés scolaires, mobilités professionnelles ;</li> <li>-Développement professionnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Fierté d'avoir formé de futurs cadres du pays ;</li> <li>-Fierté d'exercer un métier noble ;</li> <li>-Développement d'un réseau de relations humaines</li> <li>-Développement d'une expérience professionnelle renforçant les capacités en communication.</li> </ul>
--	--	---

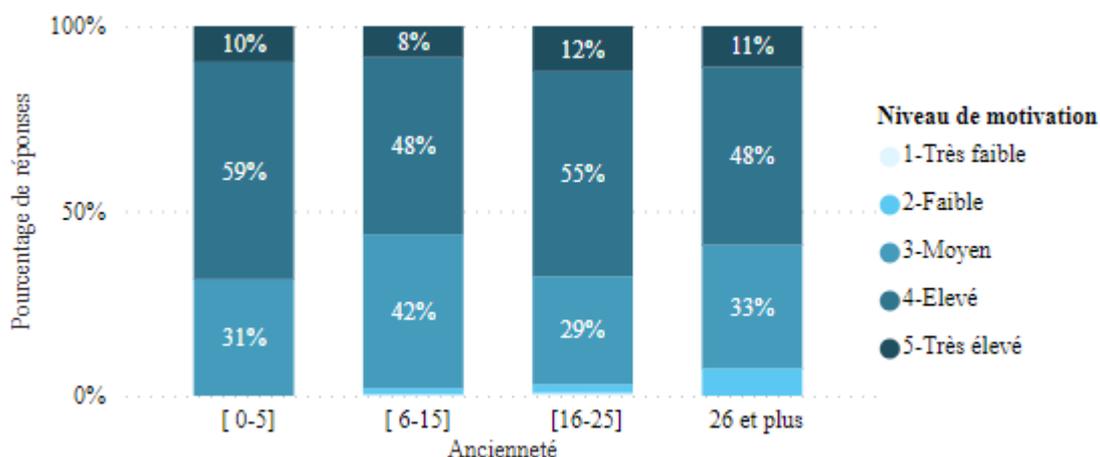
Les enquêtés expriment leur attachement au métier à travers certaines sources qui apparaissent en début, en cours et en fin de carrière. En début de carrière, ils sont très sensibles à l'accueil qui leur est réservé dans l'établissement d'affectation. La prise de service est aussi une découverte de l'univers des enfants sur lesquels ils doivent travailler pour en faire des apprenants. En cours de carrière, ils apprécient bien les avantages du métier que sont « les congés scolaires », les « mobilités professionnelles », « leur autonomie financière » et « le plaisir de faire réussir les enfants ». En fin de carrière, ils sont animés par le sentiment de fierté d'avoir contribué à la formation du capital humain du pays, d'avoir exercé un métier noble et d'avoir développé une solide expérience professionnelle riche en relations humaines.

Le niveau de motivation on le voit, varie selon la fierté d'être instituteur et certains motifs d'attachement à ce métier. Mais cette variation a-t-elle un lien avec l'ancienneté ?

### Niveau de motivation selon l'ancienneté dans l'enseignement

Les enseignants enquêtés ont fourni leur niveau de motivation dans le métier selon leur ancienneté.

Graphique 13 : Proportion des instituteurs enquêtés selon le niveau de motivation et l'ancienneté



Quel que soit la tranche d'âge considérée dans ce graphique 13, les enseignants enquêtés expriment massivement un niveau de motivation évoluant en dents de scie entre élevé et moyen. Le niveau de motivation faible commence à se manifester à partir de la dixième année d'exercice. Et cette tendance croit avec l'ancienneté. C'est dire que la relative motivation qui les anime en début de carrière commence à baisser aux alentours de la dixième année de service pour faire place à une démotivation croissante.

Les sections suivantes vont tenter de croiser le niveau de motivation avec d'autres facteurs comme la famille d'origine.

#### *Niveau de motivation selon la catégorie socio-professionnelle du père*

Comment se manifeste le niveau de motivation chez les enseignants selon les différents milieux sociaux d'origine ?

Tableau 11 : Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et l'origine sociale (en %)

<b>Classes sociales</b>	<b>Niveau de motivation</b>					<b>Total</b>
	<b>Très faible</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Elevé</b>	<b>Très élevé</b>	
Classe supérieure	-	-	33	67	-	<b>100</b>
Classe moyenne	-	1	38	51	10	<b>100</b>
Milieu populaire	-	2	35	52	10	<b>100</b>

Plus les classes sociales sont aisées, plus le niveau de motivation tend à se concentrer autour des niveaux « élevé » et « moyen ». Et plus l'on descend dans les classes moins aisées, plus le niveau de motivation se disperse entre les niveaux « élevé », « moyen », « très élevé » et « faible ». Il faut noter que les niveaux de motivation « très élevés » ne se retrouvent que dans les classes moyennes et populaires. Cela peut traduire l'idée que les enseignants issus des milieux moins favorisés auraient plus de vocation pour le métier tandis que les descendants des familles aisées utiliseraient le métier comme tremplin pour accéder à des positions plus intéressantes dans l'administration.

Il reste à savoir si le niveau de motivation dépend aussi de la durée de formation au CAFOP.

#### *Niveau de motivation selon la durée de formation au CAFOP*

*Le temps passé en formation initiale peut-il impacter la motivation des enseignants pour le métier ?*

Tableau 12: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et la durée de formation au CAFOP

<b>Durée de la formation</b>	<b>Très faible</b>	<b>Faible</b>	<b>Moyen</b>	<b>Elevé</b>	<b>Très élevé</b>	<b>Total</b>
1 an	-	-	33	67	-	<b>100</b>
2 ans	-	1	38	51	10	<b>100</b>
3 ans	-	2	35	52	10	<b>100</b>
Sans avis	-	-	44	33	22	<b>100</b>

Selon ce tableau 12, plus la durée de formation au CAFOP est longue plus le niveau de motivation tend à se disperser entre « élevé », « moyen », « très élevé » et « faible ». Les enseignants qui ont un an de formation (80%) sont animés par un niveau de motivation variant entre « élevé » et « moyen ». Le niveau de motivation « très élevé » se rencontre chez les enseignants ayant passé le plus d'années au CAFOP. On peut en déduire que l'augmentation du nombre d'années de formation au CAFOP tire vers le haut le niveau de motivation des enseignants.

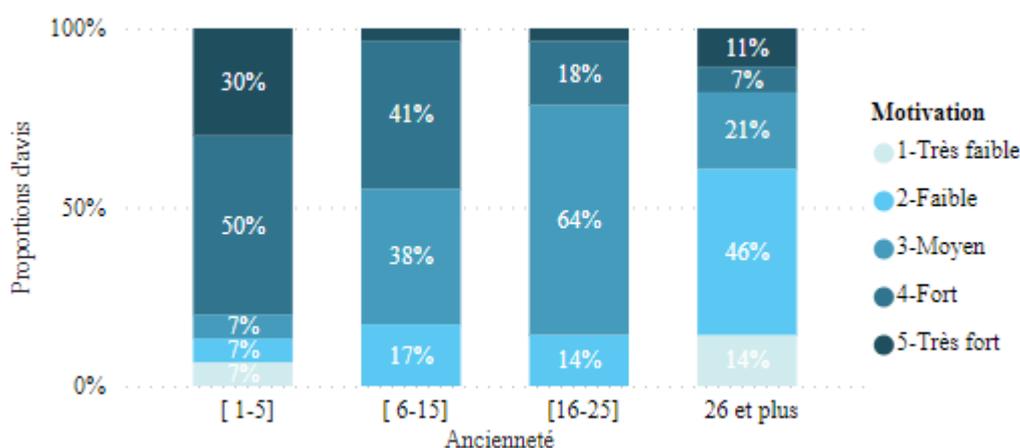
Après les instituteurs, les CPS et IEPP ont à leur tour été enquêtés. Leur opinion est sollicitée notamment sur le niveau d'attachement des enseignants à leur métier selon l'ancienneté.

### *Niveau d'attachement au métier selon l'ancienneté à en croire les CPS et IEPP*

Il faut rappeler que les CPS sont les conseillers pédagogiques chargés d'encadrer les enseignants du primaire. Ils travaillent sous l'autorité de l'IEPP qui est le chef de circonscription (territoire de l'inspection). Ce dernier procède à une répartition de celle-ci en secteurs pédagogiques. Chaque CPS est donc chargé de l'encadrement des enseignants exerçants dans le secteur pédagogique qui lui est attribué. Etant eux-mêmes anciens instituteurs, ils connaissent très bien le quotidien de leurs collègues enseignants. C'est pourquoi ils ont été invités, avec les IEPP, à renseigner un questionnaire.

Que pensent les CPS et IEPP de l'attachement au métier selon l'ancienneté des instituteurs ?

*Graphique 14: Opinion des CPS et IEPP sur l'ancienneté et le niveau de motivation au métier chez les instituteurs (en %)*



Selon les CPS et IEPP, le niveau d'attachement au métier chez les enseignants du primaire décroît avec l'ancienneté. Si **en début de carrière 80%** d'entre eux ont un niveau d'attachement au métier fort et très fort, ils ne sont plus que **18% en fin de carrière**. **En cours de carrière** le niveau d'attachement au métier est

plutôt moyen (64%). Après 26 ans de carrière 60% d'entre eux ont un niveau d'attachement faible et très faible. En clair, le graphique 14 traduit l'impact du temps sur l'enthousiasme de départ chez les enseignants. Usés par le métier, ces derniers semblent se désengager progressivement pour des raisons qui seront exposées dans les sections suivantes.

### Autres variations de la motivation

Certains facteurs tels que les ambitions futures, le niveau d'étude, le salaire, le genre et la région où ils sont affectés interviennent également dans la motivation des instituteurs.

### *Projection dans le temps du nombre d'année à consacrer à l'enseignement*

Combien de temps les enseignants ambitionnent-ils consacrer à l'enseignement ?

*Tableau 13: Proportion des enquêtés selon le temps à consacrer à l'enseignement*

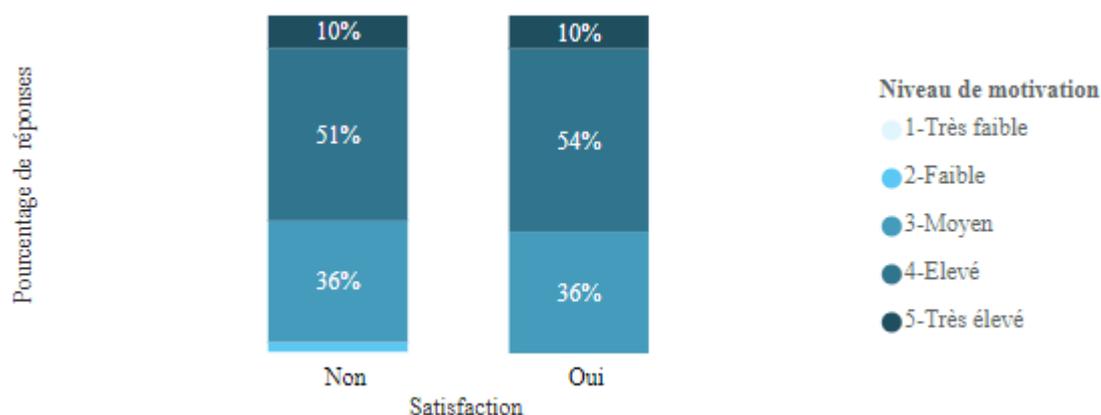
<b>Classe d'âge</b>	<b>Temps à consacrer à l'enseignement</b>					<b>Total</b>
	<b>Moins de 20 ans</b>	<b>25 ans</b>	<b>30 ans</b>	<b>Plus de 30 ans</b>	<b>Sans réponse</b>	
[24-35]	62,1	9,8	13,6	10,6	3,8	<b>100</b>
[36-50]	43,9	11,9	24,7	16,4	3,0	<b>100</b>
50 et plus	4,8	4,8	59,5	28,6	2,4	<b>100</b>
Sans réponse	46,9	15,6	9,4	21,9	6,3	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>45,3</b>	<b>11,1</b>	<b>23,9</b>	<b>19,3</b>	<b>3,3</b>	<b>100</b>

Les instituteurs les plus jeunes [24-35] ans, envisagent des carrières moins longues dans l'enseignement (moins de 20 ans). Les plus âgés semblent résignés à rester dans le métier jusqu'à la retraite. Dans l'ensemble, près de la moitié des enquêtés souhaitent consacrer moins de 20 ans dans le métier. Une bonne proportion d'entre eux (40,2%) est prête à y consacrer 30 ans et plus. Ce point n'est pas négligeable car les enseignants recrutés désormais avec le BEPC comme instituteur adjoint, ne peuvent pleinement bénéficier du profil de carrière que lorsqu'ils deviennent instituteur ordinaire. C'est alors qu'ils peuvent passer les concours de la fonction publique pour accéder à d'autres postes. Ce sujet fait partie des revendications des syndicats enseignants qui veulent défendre les intérêts des syndiqués surtout que le salaire n'est pas toujours satisfaisant.

### Niveau de motivation selon la satisfaction liée au salaire

Les instituteurs enquêtés se sont exprimés sur leur niveau de satisfaction par rapport à leur salaire.

Graphique 15: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et la satisfaction liée au salaire



Le niveau de motivation varie très peu entre ceux qui affirment être satisfaits de leur salaire et les autres. L'écart est de 3% en faveur de ceux qui répondent "oui", soit 18 personnes en plus. Retenons ici que près de la moitié des enseignants ne considèrent pas le salaire comme une véritable source de motivation. Leur attachement au métier est plutôt lié à d'autres facteurs qui seront analysés dans la suite du texte. Pour l'heure, le niveau de motivation peut être croisé avec certaines caractéristiques des enseignants enquêtés comme le niveau d'étude atteint.

### Niveau de motivation selon le niveau d'étude atteint

Le niveau d'étude des enquêtés a-t-il un effet sur leur motivation ?

Tableau 14: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et le niveau d'étude

Niveau d'étude	Très faible	Faible	Moyen	Elevé	Très élevé	Total
Supérieur	-	2	38	50	10	<b>100</b>
Secondaire	1	1	34	54	10	<b>100</b>
Non précisé	-	-	39	61	-	<b>100</b>

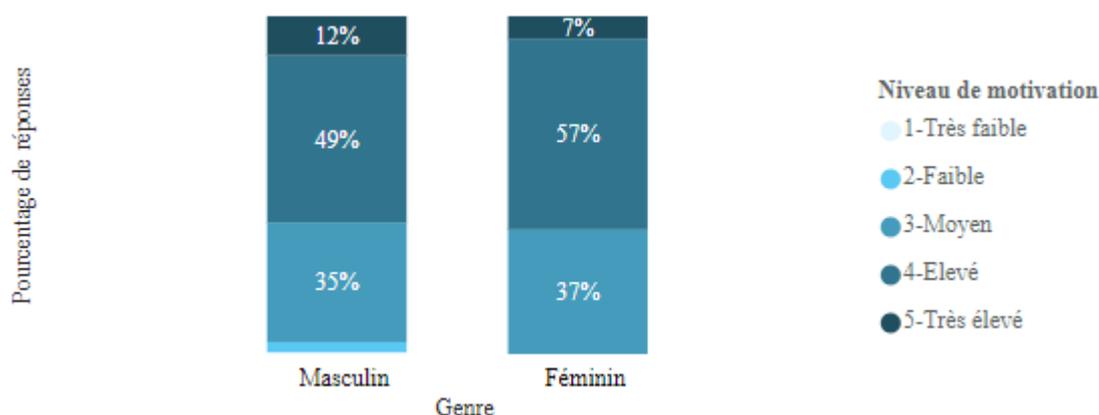
Globalement le tableau 14 montre que les personnes enquêtées manifestent de la motivation pour le métier exercé quel que soit leur niveau d'étude. Les niveaux de motivation sont sensiblement proches quel que soit le niveau d'étude. Toutefois les enseignants ayant un niveau d'étude secondaire sont légèrement

plus motivés que ceux qui ont atteint le niveau supérieur. Précisons que les sans avis ici, représentent 18 enquêtés soit 2,9 % de l'effectif d'instituteurs interrogés. Ils ont donné leur niveau de motivation sans toutefois préciser le niveau d'étude. Le niveau de motivation de ces 602 instituteurs varie-t-il selon le genre ?

### *Niveau de motivation selon le genre*

L'analyse du niveau de motivation est également effectuée selon le genre des enseignants.

*Graphique 16: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et le genre*

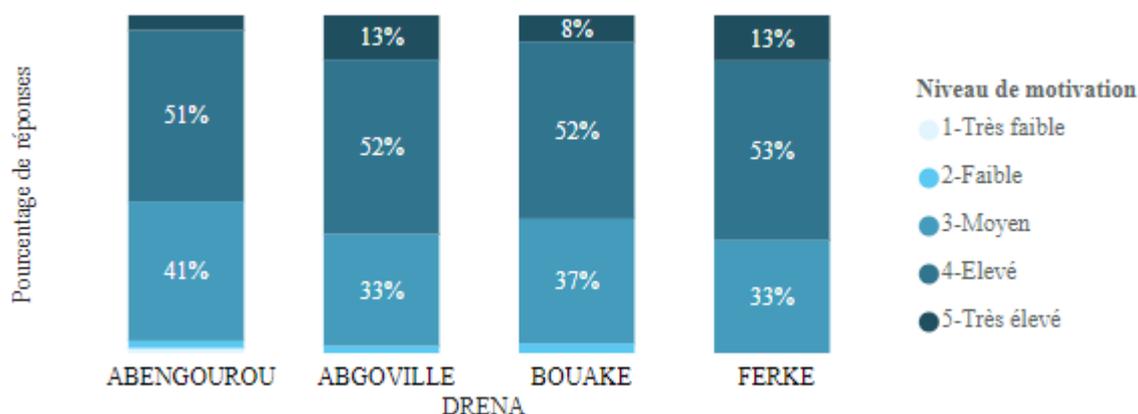


L'écart dans les niveaux de motivation "élevé" et "très élevé" est faible entre hommes (60,63%) et femmes (63,32%) soit une différence de 2,9% (16 personnes en plus) en faveur des femmes. Mais il permet d'affirmer que les femmes sont plus motivées que les hommes. Voyons à présent si le niveau de motivation est plus élevé dans certaines DRENA que dans d'autres.

### *Niveau de motivation selon la DRENA*

Les enseignants sont-ils plus motivés quand ils travaillent dans certaines régions particulièrement ?

Graphique 17: Répartition des enquêtés selon le niveau de motivation et la DRENA



Les quatre DRENA représentées dans ce graphique 17 peuvent être classées en fonction des niveaux de motivation élevé et très élevé. FERKE vient en tête (66,9%) suivie d'ABGOVILLE (64,9%) puis de BOUAKE (60,14%) et ABENGOUROU (54,61%). Ce classement s'inscrit dans la logique du tableau 4 selon lequel, FERKE regroupe la plus forte proportion de jeunes enseignants tandis qu'ABENGOUROU concentre la plus grande proportion d'anciens. Rappelons que selon le graphique 14, le niveau d'attachement au métier décroît avec l'ancienneté. C'est donc dire que la concentration d'anciens dans une région comme Abengourou a un impact négatif sur le niveau de motivation des enseignants.

Mais très clairement, quels sont les propos des enquêtés justifiant la démotivation des enseignants dans leur métier ?

### La démotivation chez les enseignants

Le questionnaire adressé aux 602 instituteurs enquêtés leur a permis de s'exprimer, à travers des questions ouvertes, sur les facteurs de démotivation au cours de leur carrière. Les réponses fournies prennent la forme de verbatim.

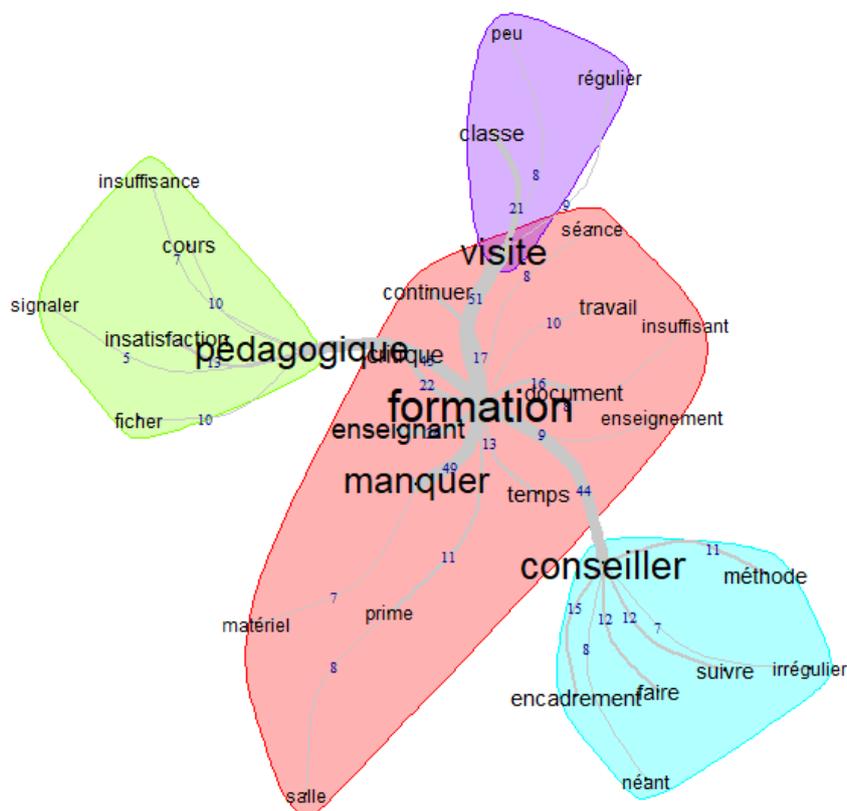
#### *Facteurs de démotivation chez les enseignants enquêtés*

Les instituteurs interrogés ont exprimé les éléments de leur vécu qui alimentent leur démotivation dans le métier.

#### Facteurs de démotivation les plus fréquents chez les instituteurs enquêtés

La fréquence de certains facteurs de démotivation peut être analysée à travers des graphes de similitude.

Graphique 18: Graphe de similitudes traduisant les facteurs de démotivation les plus fréquents chez les enseignants enquêtés



Ce graphique 18 montre que le terme « formation » est au centre des plus fortes liaisons. Il est évoqué 172 fois par les enquêtés. Il renvoie dans un premier temps au « manque de formation continue ». En effet, de nombreux enseignants expriment un besoin de formation continue pour se maintenir à jour avec les nouvelles méthodologies et techniques pédagogiques.

Le deuxième terme le plus cité est « conseillers ». Il est cité 117 fois et est impliqué dans tous les autres termes périphériques que sont : « visite » (98 fois), « manquer » (97 fois), « pédagogique » (94 fois). Ces termes sont exprimés à travers des idées assez claires. Ils insistent sur l'irrégularité des visites effectuées par les conseillers pédagogiques. Ces visites sont décrites comme trop espacées ou irrégulières, ce qui limite le soutien et l'encadrement des conseillers. Certains conseillers pédagogiques sont par ailleurs perçus comme manquant de respect, de soutien et manifestant de l'abus d'autorité et des pressions sur les enseignants, ce qui crée une ambiance de travail pénible.

Le verbe « manquer » mis en évidence dans le graphique, renvoie à deux principales idées. Il s'agit du « manque de matériel didactique » et du « manque de temps ». Les enseignants enquêtés signalent une insuffisance de matériel didactique nécessaire pour une éducation de qualité. Le temps consacré à l'encadrement et aux visites pédagogiques est également jugé insuffisant. Au-

delà de la fréquence des facteurs de démotivation, l'on s'est intéressé à leur interprétation selon l'ancienneté des enseignants.

### Les facteurs de démotivation selon l'ancienneté

Quels sont les facteurs de démotivation cités en fonction de l'ancienneté des enseignants enquêtés ?

*Tableau 15: Facteurs de démotivation les plus spécifiques dans les classes selon l'ancienneté*

<b>Sources de démotivation chez les [0-10 ans]</b>	<b>Sources de démotivation chez les [11-30 ans]</b>	<b>Sources de démotivation chez les 30 ans et plus</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Condition de vie dans les zones rurales (situation sanitaire, manque de commodités, vie pénible) ;</li> <li>-Exercice du métier en milieu urbain (effectifs pléthoriques, moyens financiers insuffisants) ;</li> <li>-Collaboration difficile avec certains collègues.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Cadences de changement des approches pédagogiques élevées et documents inadaptés ;</li> <li>-Difficultés au niveau de la formation continue ;</li> <li>-Fragilisation de la santé (les maladies).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Manque de progrès dans la carrière ;</li> <li>-Les apprenants de plus en plus difficiles à gérer ;</li> <li>-Arbitraire dans le métier : dans les affectations, les nominations.</li> </ul>

Les trois tranches d'âges présentées dans le tableau 15 donnent plusieurs facteurs de démotivation. Mais chaque tranche souligne particulièrement certains facteurs spécifiques. Les arguments énumérés insistent en début de carrière sur les conditions de travail difficiles. En cours de carrière les enseignants dénoncent les changements pédagogiques sans formations continues, ainsi que le manque de suivi médical. En fin de carrière, les enquêtés expriment leur amertume devant une carrière sans promotion, marquée par l'arbitraire et les classes difficiles.

Les conditions difficiles de vie et de travail s'accroissent d'année en année et accentuent la démotivation chez les enseignants dans le temps. Cette démotivation peut être également analysée selon le genre.

### Les facteurs de démotivation selon le genre

Les arguments justifiant la démotivation sont répartis selon le genre.

Tableau 16: Facteurs de démotivation les plus spécifiques chez les enquêtés selon le genre

<b>Chez les Femmes</b>	<b>Chez les Hommes</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Matériels didactiques insuffisants ;</li> <li>-Effectifs pléthoriques des salles de classes ;</li> <li>-Salaire insuffisants ;</li> <li>-Attitude de certains élèves (Indisciplines, difficultés à s'exprimer en français en zones rurales).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Changements pédagogiques trop rapprochés ;</li> <li>-Difficultés au niveau de la formation continues ;</li> <li>-Absences de primes pour les postes déshérités ;</li> <li>-Les cours de mercredi non rémunérés.</li> </ul>

Les femmes insistent beaucoup plus sur les conditions de travail difficiles ainsi que la faiblesse des salaires. Quant aux hommes ils reviennent davantage sur les changements pédagogiques sans formations continues appropriées et l'absence de rétribution des sacrifices consentis.

Cette démotivation est-elle plus accentuée dans certaines régions ?

#### Les facteurs de démotivation selon la région

L'analyse des données s'est efforcée d'identifier les facteurs de démotivation spécifiques à chaque région prise en compte dans l'étude.

Tableau 17: Facteurs de démotivation les plus spécifiques chez les enquêtés selon la région

<b>ABENGOUROU</b>	<b>AGBOVILLE</b>	<b>BOUAKE</b>	<b>FERKE</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Salaire insuffisant</li> <li>-Cadres de travail non améliorés ;</li> <li>-Absences de commodités de la vie modernes ;</li> <li>-Manques de matériels didactiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Absences de primes de risques ;</li> <li>-Condition de vie difficile en milieu rural ;</li> <li>-Cours de mercredi non rémunérés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elèves difficiles (récalcitrants) ;</li> <li>-Perte de l'autorité de l'enseignant ;</li> <li>-Changements pédagogiques trop rapprochés des approches pédagogiques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Insuffisances d'infrastructures d'accueils et de matériels pédagogiques et didactiques ;</li> <li>-Insuffisances des montants de COGES ;</li> <li>-Effectifs pléthoriques dans les classes ;</li> </ul>

			-Retrait des élèves par les parents des salles de classes pour des travaux champêtres.
--	--	--	--

Quelques spécificités apparaissent entre les DRENA représentées. A ABENGOUROU les enseignants sont sensibles à la faiblesse des salaires et aux conditions de travail difficiles. Les enquêtés d'AGBOVILLE se plaignent de l'absence de rémunération pour les conditions de travail non ordinaires. Ceux de BOUAKE remettent en cause les classes difficiles avec les changements d'approche curriculaire accélérés. Les reproches relevés à FERKE portent sur le manque de ressources et la mauvaise collaboration des parents d'élèves. Certaines frustrations vécues dans l'exercice du métier accentuent particulièrement la démotivation chez les enseignants.

#### *Démotivation causée par les frustrations dans le métier*

Dans le questionnaire renseigné, les enseignants ont cité les frustrations, source de démotivation que l'on peut analyser selon leur ancienneté.

#### *La démotivation issue des frustrations dans le métier selon l'ancienneté*

Les frustrations, source de démotivation sont analysées selon trois tranches d'ancienneté.

*Tableau 18: Ancienneté et facteurs de démotivation spécifiques causés par les frustrations*

<b>[0-10] ans</b>	<b>[11-30] ans</b>	<b>30 ans et plus</b>
-Manque de respect de la part des élèves et de leurs parents ; -Manque de considérations de la part des supérieurs hiérarchiques ; -Manque considérations pour le corps enseignants ;	-Insuffisance de manuels pédagogiques adaptés ; -Manque de suivi des élèves à la maison ; -Manque de reconnaissance de nos résultats par (L'Etat, les autorités) ;	-Pension de retraites des enseignants déjà retraités, payées tardivement ; -Revendications légitimes non prises en compte ; -Condition financière difficile (endettement).

-Manque de respects sur les réseaux sociaux à l'égard des enseignants ; -Les inégalités entre IO et IA.	-Changements des méthodes pédagogiques trop rapprochés.	
--	---	--

Selon ce tableau 18, les frustrations existent effectivement dans le métier et démotivent les enseignants. En début de carrière, ils sont frappés par le manque de considérations à leurs égards ainsi que par les inégalités de traitements salariales entre instituteurs ordinaires (IO) et instituteurs adjoints (IA). En cours de carrière, les enseignants sont démotivés pour des frustrations découlant du manque de matériels et de formations pédagogiques adéquats et surtout le sentiment que ni les familles, ni les autorités publiques ne les accompagnent dans l'encadrement et la réussite des élèves. Les enseignants en fin de carrière dénoncent des sources de frustrations sans rapport direct avec l'exercice du métier lui-même. Leurs frustrations viennent essentiellement de leur sort après la retraite qu'ils entrevoient déjà à travers l'expérience de leurs devanciers, des besoins d'argent insatisfaits et de l'endettement pour certains d'entre eux.

Comme bilan de ce II, l'on peut affirmer que les données présentées valident largement l'hypothèse 1 selon laquelle « en début de carrière, les enseignants du primaire sont animés par une forte motivation que les circonstances de l'environnement socio-professionnel affaibliront d'année en année ». En effet, le graphique 13 montre que les enseignants sont très motivés en début de carrière. Cette motivation commence à s'affaiblir dès la dixième année de service. Le graphique 14 présente l'opinion des CPS et IEPP qui s'expriment sur le niveau d'attachement au métier chez les enseignants. En début de carrière 80% d'entre eux sont fortement attachés au métier, en cours de carrière ils sont 64% et vers la fin de la carrière ils ne sont plus que 18%. Le graphique 17 renforce cette idée avec le classement du niveau de motivation par DRENA. La DRENA de Ferké vient en tête car elle concentre la plus forte proportion de jeunes enseignants. Les sources de frustration qui s'accumulent dans le temps et alimentent la démotivation sont exposées dans les tableaux 15, 16, 17 et 18. Ces tableaux mettent en évidence les circonstances de l'environnement socio-professionnel affaiblissant la motivation chez les enseignants au cours de la carrière.

Après le traitement des questions de motivation chez les enseignants, que montrent les données sur l'accompagnement professionnel de ces derniers ?

**Accompagnement  
professionnel prévu en  
début et en cours de  
carrière**

Les enseignants exerçant dans une circonscription doivent être encadrés pour améliorer leurs performances au travail. Cet encadrement concerne à la fois des aspects de leur vie sociale et de leur activité dans l'établissement. Selon le milieu d'affectation rural ou urbain, l'encadrement social peut varier. Tout commence à ce niveau par l'accueil de l'enseignant qui arrive au poste. Ensuite son intégration dans le milieu social doit se faire avec un dispositif prévu dans l'inspection ou l'établissement. Quant à l'encadrement professionnel, il doit être assuré par les CPS et l'IEPP à travers des visites ou séances de travail dans les classes et établissements.

Les enquêtes auprès des échantillons d'enseignants, de directeurs d'école, de CPS et d'IEPP ont fourni des données sur l'accompagnement professionnel tel qu'il fonctionne dans les écoles primaires en Côte d'Ivoire.

### Fonctionnement du dispositif d'encadrement professionnel selon les CPS et les IEPP

Le questionnaire adressé aux CPS et IEPP leur a permis de se prononcer sur l'existence de dispositif d'encadrement professionnel dans leur circonscription.

#### *Existence de dispositif d'accompagnement professionnel*

Il est question de savoir s'il existe un dispositif d'accompagnement professionnel dans toutes les IEPP. Les réponses des IEPP sont présentées avant celles des CPS.

#### Existence de dispositif officiel d'accompagnement professionnel

Chaque chef de circonscription donne sa réponse selon qu'un dispositif existe ou n'existe pas dans son inspection.

*Tableau 19: Opinion des chefs de circonscription sur l'existence de dispositif officiel d'accompagnement professionnel par DRENA*

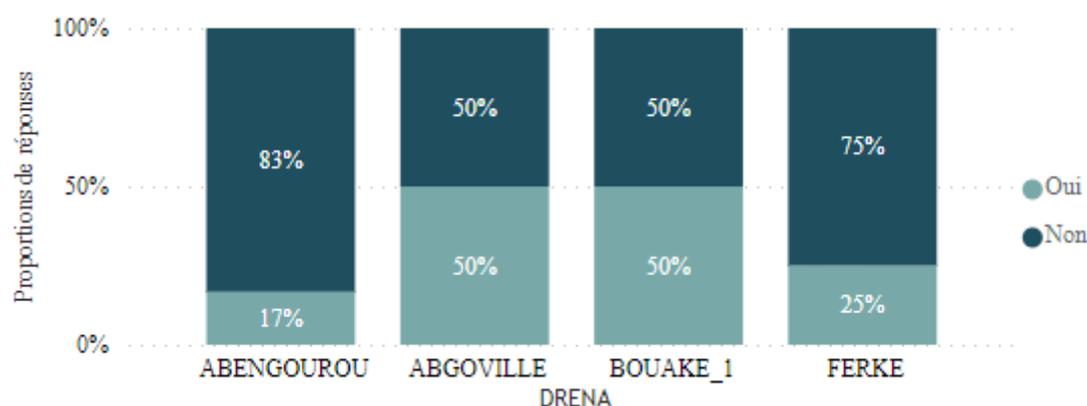
<b>Opinion</b>	<b>DRENA</b>			
	<b>ABENGOUROU</b>	<b>ABGOVILLE</b>	<b>BOUAKE</b>	<b>FERKE</b>
Non			Non	Non
Oui	Oui	Oui		
<b>Ensemble</b>	<b>Oui</b>	<b>Oui</b>	<b>Non</b>	<b>Non</b>

Les IEPP interrogés, donnent des réponses divergentes quant à l'existence de dispositif officiel d'accompagnement professionnel. Les IEPP du sud et de l'est confirment son existence mais ce dispositif serait absent dans celles du centre et du nord. Ces divergences interrogent sur l'existence réelle d'un tel dispositif et si oui, sur sa disponibilité dans toutes les IEPP du pays. Sur le même sujet les 26 CPS enquêtés ont apporté leur opinion.

### Existence de dispositif local d'insertion professionnelle, d'entraide et de soutien pour les nouveaux enseignants

Si l'existence d'un dispositif officiel d'accompagnement professionnel n'est pas clairement affichée, certains établissements s'efforcent toutefois de mettre en place une organisation locale pour l'accueil, l'insertion professionnelle ou le soutien en cas de détresse des membres du corps enseignant. Les CPS interrogés se prononcent dans un premier temps sur l'accueil réservé aux nouveaux enseignants.

*Graphique 19: Répartition des CPS selon leur opinion sur l'existence de dispositif local d'accompagnement professionnel pour les nouveaux enseignants par DRENA*



Ce graphique 19 fait apparaître la répartition des dispositifs locaux d'accompagnement professionnel selon l'opinion des CPS. Leur présence est signalée dans la moitié des écoles à Agboville et Bouaké. Cette présence est faible à Ferké et très faible à Abengourou. C'est dire que la majorité des écoles n'en dispose pas.

En réalité l'existence d'un tel dispositif dans une école nécessite une solidarité entre les membres qui doivent se cotiser pour accueillir les nouveaux venus. La qualité de l'accueil des nouveaux enseignants dépend donc des efforts consentis par ceux exerçant dans l'établissement.

*Tableau 20: Répartition des CPS et IEPP selon leur opinion sur la qualité d'accueil des enseignants par milieu*

<b>Milieu</b>	<b>Sans réponses</b>	<b>Mal</b>	<b>Moins bien</b>	<b>Bien</b>	<b>Total</b>
Milieu rural	1	2	3	24	30
Milieu péri-urbain	4	1	14	11	30
Milieu urbain	4	2	15	9	30

Selon le tableau 20, la qualité de l'accueil varie selon le milieu. Elle est meilleure en milieu rural et moins bonne à mesure que l'on avance dans le milieu urbain. On pourrait supposer que les écoles situées en milieu rural bénéficient de la tradition d'accueil des cultures traditionnelles locales.

Les directeurs d'école jouent un rôle important dans l'accompagnement professionnel de leurs collègues. Le questionnaire leur donne l'occasion d'expliquer, à travers des questions ouvertes, le fonctionnement de ces dispositifs d'accueil qu'ils mettent en place.

#### *Accueil des nouveaux enseignants selon les directeurs d'écoles interrogés*

Une bonne proportion des directeurs d'école prenant part à l'étude (73%) expliquent le fonctionnement du dispositif d'accueil des nouveaux enseignants dans leur établissement. Concrètement comment se présente ce dispositif ?

Tout d'abord les enquêtés signalent l'existence d'une cotisation d'entraide pour faire face aux naissances, aux décès, à l'accueil des enseignants débutants, ainsi que des anciens mutés dans l'établissement. Ils citent les actions qu'ils posent pour l'accueil des nouveaux venus. Il s'agit de l'aide au logement, à la nourriture. Ils sont présentés aux autorités villageoises et reçoivent des conseils d'usage pour faciliter leur intégration dans le milieu social.

Des conseils leur sont également prodigués dans le cadre d'une collaboration professionnelle prenant en compte l'aide dans les activités pédagogiques. Dans certains cas, l'aide financière est apportée aux jeunes enseignants pour leur permettre de vivre jusqu'à leur premier salaire.

Les directeurs d'écoles insistent particulièrement sur les mutuelles ou caisses d'entraide alimentées par les cotisations des enseignants.

Ces données présentées montrent bien l'existence dans certaines écoles d'un dispositif d'accompagnement professionnel (encadrement pédagogique et

social) aussi bien pour les enseignants en début de carrière que pour ceux qui arrivent en cours de carrière. Ce dispositif reste cependant informel et n'est entretenu que par la volonté des enseignants eux-mêmes de chaque établissement.

Au-delà de l'accompagnement professionnel, comment les enseignants sont-ils encadrés dans le travail en classe ? A travers le questionnaire, les CPS et IEPP ont fourni des données sur l'encadrement pédagogique en Côte d'Ivoire.

### *Encadrement pédagogique prévu et exécuté chez les IEPP et les CPS*

Existe-t-il des consignes officielles prévues pour l'encadrement pédagogique des enseignants ?

### Consignes officielles pour l'encadrement pédagogique selon les IEPP

Chaque IEPP indique le nombre d'activités qu'il prévoit exécuter par an. Ces activités concernent les visites de classe, les classes critiques, les ateliers de formation et les journées pédagogiques. Leurs propos permettent dans un premier temps de faire des précisions sur le sens des activités citées.

Selon eux, les visites de classes sont des visites réalisées par le CPS ou l'IEPP dans une classe donnée pour voir le travail de l'enseignant. Par le passé quatre séances de cours étaient observées en une seule mission chez le même enseignant. L'on est passé ensuite à deux séances observées et relevées dans un même bulletin de visite. Depuis 2020, chaque visite de classe cible une seule leçon. L'observation de la séance de cours est suivie d'un entretien avec l'enseignant. Les forces et les faiblesses relevées sont exposées et des échanges autour des remédiations ont lieu. Un rapport de visite de classe est établi. Ce rapport, lorsqu'il est produit par le CPS, il prend la dénomination de bulletin de visite de classe. Lorsqu'il est élaboré par l'IEPP il devient bulletin d'inspection pédagogique.

Lorsque des difficultés persistantes sont constatées chez un enseignant, le CPS ou l'IEPP peut organiser une classe critique avec ce dernier. En quoi consiste la classe critique ?

Il s'agit d'une visite de classe ordinaire à laquelle prennent part le CPS ou l'IEPP et le directeur de l'école. L'enseignant dispense une séance de cours en classe. Les participants observent la séance. Les autres enseignants de l'école peuvent être associés aux entretiens qui s'en suivent. Chaque participant fait ses observations, partage ses expériences pédagogiques et donne des conseils en vue d'une amélioration des pratiques de classe.

L'atelier de formation s'inscrit dans la mise en œuvre d'un plan de formation. Il s'agit d'une séance de travail interactive organisée par le CPS ou l'IEPP dans une école avec les enseignants autour de quelques thèmes abordés pour le renforcement des capacités. L'atelier peut durer entre une demi-journée et trois jours. Il est généralement de courte durée faute de financement des prises en charge des participants et formateurs. Il se focalise sur la mise en application de procédés pédagogiques ou de certaines connaissances précises. Concrètement, un enseignant procède à la simulation d'une séance de leçon, perçue comme difficile dans l'établissement. Après les observations des uns et des autres, le CPS ou l'IEPP donne une formation pour dissiper les difficultés.

La journée pédagogique se distingue car elle n'est pas une séance de classe. C'est un cadre d'échanges mensuel ou trimestriel entre le CPS ou l'IEPP et les enseignants. Dans certains cas, les parents d'élèves peuvent être invités. Cette journée peut être consacrée au traitement de cas d'élèves en difficulté, à des réflexions sur le travail d'équipe, à une activité de formation, aux pratiques pédagogiques et leur impact. L'émulation du groupe est exploitée pour améliorer les compétences des enseignants.

Le sens des tâches étant connu, quelle est l'opinion des IEPP sur les activités d'encadrement pédagogique prévues par an ?

*Tableau 21: Opinion des IEPP sur l'encadrement pédagogique prévu par an*

	<b>Visites de classe</b>	<b>Classes critiques</b>	<b>Ateliers de formation</b>	<b>Journées pédagogiques</b>
IEPP 1	40/an	3/an	1/an	1/an
IEPP 2	40/an	4/an	1/an	6/an
IEPP 3	12/an	-	3/an	9/an
IEPP 4	-	-	-	-

Chaque IEPP avance des consignes officielles différentes de celles des autres. L'IEPP 4 n'a fourni aucune réponse, peut-être parce qu'il n'est pas informé de l'existence de ces consignes ou parce qu'il n'en tient pas compte habituellement. Ces divergences d'opinions traduisent deux idées. Soit les consignes officielles sur le sujet n'existent pas du tout. Soit elles existent mais sont interprétées différemment par les uns et les autres.

Concrètement comment les activités avec les enseignants sont-elles réalisées par les IEPP ?

Tableau 22: Activités prévues et réalisées par les IEPP (par an)

	<b>Visites de classe</b>		<b>Classes critiques</b>		<b>Ateliers de formation</b>		<b>Journées pédagogiques</b>	
	<b>Prévues</b>	<b>Réalisés</b>	<b>Prévues</b>	<b>Réalisés</b>	<b>Prévues</b>	<b>Réalisés</b>	<b>Prévues</b>	<b>Réalisés</b>
IEPP 1	40	22	3	00	1	1	1	0
IEPP 2	40	-	6	-	1	1	4	4
IEPP 3	12	19	0	0	3	5	3	8
IEPP 4	-	20	-	3	-	6	-	13

Des divergences apparaissent dans ce tableau 22 entre les IEPP concernant les activités prévues et réalisées. Certaines activités prévues sont réalisées ou ne le sont pas, ce qui montre un décalage entre les activités prévues et celles réalisées. De leur côté, les 26 CPS interrogés se sont exprimés sur le sujet. Ils ont donné les consignes officielles et les activités effectivement réalisées par an et par conseiller.

### Consignes officielles et encadrements pédagogiques effectués par les CPS

Quelle est, selon les CPS, le nombre de visite de classe qu'ils doivent effectuer par an ? Et quelles sont les visites effectuées par les uns et les autres ?

Tableau 23: Répartition des opinions des CPS selon le nombre de visites de classe prévues et réalisés par an (en %)

<b>Nombre de visites prévues</b>		<b>Nombre de visites exécutées</b>	
<b>Intervalles</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Intervalles</b>	<b>Effectifs</b>
-	-	[30-45[	1
[45-60[	1	[45-60[	2
[60-80[	2	[60-80[	9
[80-100[	3	[80-100[	6
[100-120]	17	[100-120]	8

Les CPS n'ont pas la même idée du nombre de visites de classe prévues officiellement au cours de l'année scolaire. Si certains se limitent à 45 ou 60, les plus ambitieux vont jusqu'à 120. La majorité (62%) pense qu'il faut par an entre 100 et 120 visites de classe. Dans la réalisation de leur mission, les mêmes disparités apparaissent. Certains font par an 30 ou 45 visites de classe tandis que d'autres en font entre 60 et 120.

Il se dégage de ce tableau 23 l'idée que les CPS ne disposent pas d'une feuille de route clairement définie pour exécuter les tâches quotidiennes. Cela pourrait s'expliquer par la faiblesse des ressources disponibles. Soit le nombre de CPS présent dans l'IEPP est insuffisant pour couvrir correctement l'ensemble des établissements soit les dotations en carburants pour exécuter les missions ont été supprimés.

Que pensent ces mêmes CPS du nombre d'activités d'encadrement pédagogique prévu par an ?

*Tableau 24: Répartition des opinions des CPS selon le nombre d'activités officiellement prévues par an (en %)*

<b>Activités prévues par an</b>	<b>Nombre d'activité</b>			
	<b>1 fois/an</b>	<b>2 fois/an</b>	<b>3 fois/an</b>	<b>Sans réponse</b>
Classe critique	8	4	65	23
Journée pédagogique	42	8	35	15
Atelier de formation	42	8	23	27

Les CPS interrogés ont également des opinions divergentes sur le nombre d'activités officielles qu'ils doivent exécuter par an. Si certains se représentent une seule séance par an, d'autres vont à deux ou trois. Le plus grand nombre d'entre eux pense que ces activités doivent se faire trois fois par an. Ils sont suivis par ceux pour qui elles se font une fois par an puis enfin ceux qui les exécutent deux fois par an. De telles divergences montrent que les enseignants bénéficient de chances inégales dans l'encadrement pédagogique sur l'ensemble du territoire national.

L'intérêt de cette analyse sur l'encadrement pédagogique des IEPP et CPS est de voir comment les enseignements dans les classes du primaire sont dispensés et qu'est-ce qui est fait pour améliorer leur qualité. Leur opinion est donc nécessaire sur les matières visées par les encadrements.

Quelles sont, selon les IEPP et les CPS interrogés, les matières les plus concernées par les visites de classe ?

De manière unanime, les IEPP et CPS affirment que les matières les plus fréquemment concernées par les visites de classe sont : le français et les mathématiques.

Après les opinions des CPS sur l'encadrement pédagogique des enseignants, le questionnaire adressé aux 48 directeurs d'écoles sélectionnés à travers les 4 IEPP retenues, les a amenés à donner leur avis sur le fonctionnement du Conseil des maîtres. Les questions ouvertes ont permis de recueillir leurs opinions.

### *Le fonctionnement du Conseil des maîtres : régularité des activités*

Il faut préciser que le conseil des maîtres est un organe mis en place dans une école primaire pour les prises de décision concernant le déroulement des activités de l'établissement et les événements impliquant les acteurs.

Au cours de l'enquête, les réponses des directeurs d'écoles définissent la composition du conseil des maîtres, les modalités des rencontres, les sujets abordés et la manière de prendre les décisions.

Un consensus apparaît chez les directeurs interrogés sur la composition de ce conseil. Il est composé du directeur d'école, de son premier adjoint qui joue le rôle de secrétaire des séances et des autres enseignants.

Son fonctionnement varie d'une école à l'autre. En milieu rural comme en milieu urbain, les situations diffèrent d'une école à l'autre. Il se réunit en session ordinaire et extraordinaire.

A en croire la grande majorité des directeurs d'école (77%), les sessions ordinaires sont prévues chaque fin de trimestre pour faire le bilan du trimestre et des sessions extraordinaires interviennent chaque fois qu'une situation se présente.

Pour d'autres (10%), le conseil se réunit deux fois l'année, à la rentrée et en fin d'année. Chez d'autres encore, c'est un conseil mensuel (6%), hebdomadaire (4%), ou même après chaque composition (3%).

Les réunions se tiennent soit, suivant le calendrier prédéfini par l'école, soit sur convocation du directeur, avec un ordre du jour bien défini. Les enseignants se retrouvent pour débattre des sujets à l'ordre du jour et à la fin, le secrétaire désigné établit un P. V.

Ces opinions révèlent encore les divergences sur le fonctionnement du Conseil des maîtres. Si chaque directeur d'école est libre d'adopter le rythme qu'il veut pour la convocation du Conseil des maîtres, cela laisse supposer qu'il s'agit d'une activité facultative. Or, comment une structure peut-elle fonctionner correctement si ses membres ne se réunissent pas régulièrement pour prendre des décisions ? Il semble donc important que les autorités de la DPFC prévoient un texte bien clair sur l'existence et le fonctionnement des Conseils des maîtres.

Sur quoi portent les sujets abordés dans les Conseils des maîtres ?

Ces sujets varient d'une école à l'autre, à en croire les directeurs interrogés. Dans certaines écoles, sont abordés en début d'année, les questions d'attribution des classes, de distribution du matériel de travail et de consignes aux enseignants. En fin d'année, l'ordre du jour concerne l'analyse des résultats scolaires, le ramassage du matériel et les remerciements.

Des directeurs d'école affirment que le conseil des maîtres se penche également sur les cas suivants : le mauvais comportement d'un élève (blâme au niveau du travail et conduite) et le passage en classe supérieure des élèves. Chaque enseignant expose ses difficultés et ses satisfactions afin que des conclusions soient tirées. Lorsqu'un événement heureux ou malheureux se produit au sein de l'école, un Conseil des maîtres extraordinaire est convoqué afin de prendre des résolutions pour le bien-être et le bon fonctionnement de l'école. Ces conseils abordent enfin, l'évaluation des difficultés et des besoins pédagogiques, la recherche des solutions à apporter, la mise en œuvre des solutions (ateliers, cours critiques, sensibilisations), le suivi du programme de l'année scolaire et les difficultés rencontrées dans son exécution.

Les propos des directeurs d'écoles montrent bien que le Conseil des maîtres est un organe indispensable dans la prise de décision pour la bonne conduite d'un établissement. C'est également un excellent outil dans le dispositif d'encadrement professionnel (pédagogique et social) au sein des écoles. On peut donc considérer que les disparités dans le fonctionnement des Conseils des maîtres contribuent à affaiblir la qualité de l'encadrement pédagogique des enseignants.

Les 602 enseignants enquêtés se sont également exprimés sur le travail des CPS. Ils ont soulevé les points d'insatisfaction concernant l'encadrement pédagogique.

### *Devant les insuffisances, les stratégies appliquées*

Les enseignants ne sont pas toujours satisfaits de l'encadrement pédagogique qu'ils reçoivent.

### *Sources d'insatisfaction concernant l'encadrement pédagogique des conseillers*

Que reprochent les enseignants aux conseillers pédagogiques de secteurs qui les visitent souvent dans les classes ?

Tableau 25: Principales sources d'insatisfactions des enseignants concernant l'encadrement pédagogique des conseillers

<b>Facteurs cités</b>	<b>Quelques segments de phrases</b>
Insuffisances dans l'encadrement pédagogique des conseillers	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pas assez de formations continues ;</li> <li>-Visites irrégulières / Trop de visites / absences de visites ;</li> <li>-Beaucoup de stress au cours des visites pédagogiques ;</li> <li>-Manque de communication sur les visites (visites inopinées) ;</li> <li>-Manque de visites à causes de l'état de la route ;</li> <li>-Un seul conseiller pour plusieurs écoles ;</li> <li>-Méthodes d'enseignement proposées par les conseillers parfois en inadéquation avec les méthodes enseignées par les professeurs au CAFOP ;</li> <li>-Chaque conseiller a sa méthode de travail ;</li> <li>-Divergences entre conseillers dans l'interprétation des méthodes d'enseignement ;</li> <li>-Pas d'accès au bulletin après la visite de classe.</li> </ul>
Attitudes des conseillers peu courtoises vis-à-vis des enseignants	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Absence d'encouragement à l'égard des enseignants qui fournissent des efforts ;</li> <li>-Critiques des séances généralement négatives ;</li> <li>-Absence de considérations pour les enseignants visités ;</li> <li>-Usage d'un langage peu courtois (injures, attitudes hautaines, langage pédant).</li> </ul>
Problème de l'élaboration des fiches de préparation des leçons	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Désaccords entre conseillers et enseignants concernant les fiches de préparation des leçons ;</li> <li>-Trop de fiches à confectionner ;</li> <li>-Les fiches d'évaluation en mathématiques, en science et dans certaines disciplines rendent l'enseignement difficile ;</li> <li>-L'attachement des conseillers aux fiches manuscrites ;</li> <li>-Difficulté à élaborer des fiches dans certaines disciplines où des formations adéquates ne sont pas données.</li> </ul>
Sentiment d'injustices face à la gestion des ressources	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Pas de prime de formation, pour la motivation ;</li> <li>-Pas assez de salle de formation ;</li> <li>-Le cadre de la formation à IFADEM a été bâclé ;</li> <li>-Le manque de document adapté aux méthodologies ;</li> <li>-Cotisations pendant les formations, destinées à acquérir des supports obligatoires au cours des séminaires ;</li> <li>-Formations non rémunérées et non fiancées.</li> </ul>

Ce tableau résume à la fois les reproches légitimes et non fondés des enseignants à l'endroit des CPS. Ils leur reprochent en effet des procédés de travail peu commodes pour encourager et inciter à s'améliorer dans le travail. Certains cependant, souhaiteraient donner les enseignements sans les préparations préalables recommandées. L'utilisation des fiches préconçues de préparation des leçons est beaucoup décriée par la hiérarchie car ces fiches sont mal adaptées au contexte du milieu où intervient l'enseignant. En réalité, les enseignants du primaire en Côte d'Ivoire ont toujours utilisé des fiches manuscrites de préparation pour chaque leçon. Cela garantit une confection de ces fiches mieux adaptée au milieu et à la classe afin de favoriser les apprentissages. Le développement de l'informatique a encouragé certaines personnes à saisir ces fiches et à les mettre sur le marché. La commercialisation des fiches de préparation des leçons, appelées « fiches préconçues » semble simplifier le travail des enseignants qui n'ont plus à se lever à 4 heures du matin pour des préparations de leçons. Mais le problème est que ces fiches standards vendues ne sont pas adaptées aux contextes particuliers des différentes écoles. Les apprenants sont souvent déphasés devant certaines illustrations de leçons qui n'existent pas dans leur région.

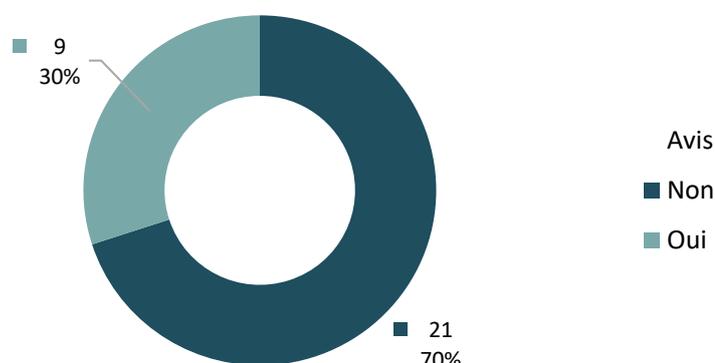
Les enseignants insistent par ailleurs, sur l'absence ou l'insuffisance des visites de classe et les divergences entre les conseillers pédagogiques eux-mêmes sur l'application des méthodes d'enseignement en classe. Des divergences sont même signalées entre les contenus dispensés en formation initiale dans les CAFOP et les exigences des CPS dans les classes. En effet, les professeurs de CAFOP ont une présentation des méthodes d'enseignement des leçons en classe qui ne correspond pas aux méthodes appliquées par les CPS sur le terrain. De telles divergences peuvent naturellement dérouter les enseignants dans les procédés de travail à adopter au quotidien.

Comment les IEPP et CPS voient-ils les insuffisances dans l'encadrement pédagogique des enseignants ?

### *Les insuffisances dans l'encadrement pédagogique des enseignants*

L'encadrement pédagogique des enseignants est-il bien effectué ?

Graphique 20: Répartition des IEPP et CPS selon leur opinion sur l'accompagnement pédagogiques des enseignants



La grande majorité (70%) des enquêtés partage l'idée que l'encadrement pédagogique n'est pas correctement effectué. Comment justifient-ils cette opinion ?

Tableau 26: Principales justifications des insuffisances dans l'encadrement pédagogique des enseignants

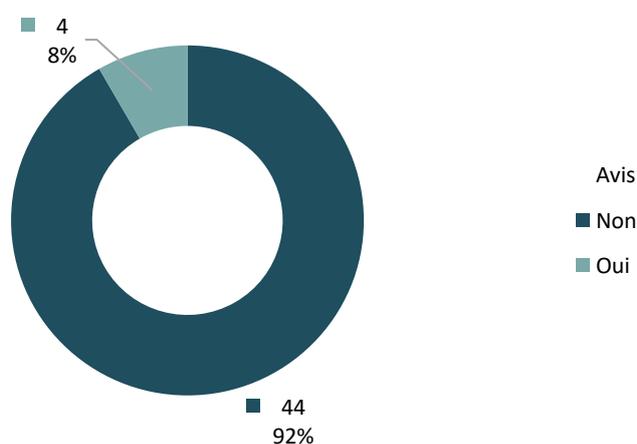
<b>Facteurs cités</b>	<b>Quelques segments d'idées</b>
Insuffisance de moyens financiers et matériels	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Il n'y a pas suffisamment de moyens pour organiser les séances de formation ;</li> <li>-Pas de prime, pas d'indemnité au point où le CPS est obligé d'effectuer le travail de l'Etat avec son propre salaire ;</li> <li>-Manque d'indemnité de carburant pour les encadreurs ;</li> <li>-Depuis pratiquement une vingtaine d'années la prime d'incitation pour les CPS a été suspendue voir supprimer ; idem pour l'indemnité contributive au carburant ;</li> <li>-Le CPS à qui incombe cette tâche n'a ni les moyens de mobilité (véhicule), ni les moyens financiers (indemnités) pour être efficace sur le terrain.</li> </ul>
Difficultés d'accès aux différentes localités	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Certains villages sont d'accès difficiles en temps pluvieux ce qui rend les déplacements pénibles ;</li> <li>-L'éloignement des écoles ;</li> <li>-Les voies impraticables ;</li> <li>-Difficultés d'accès à certaines écoles ;</li> <li>-Problèmes de mobilités des encadreurs pédagogiques (CPS) ;</li> </ul>

	-Difficulté d'accès à certaines écoles en milieu rural.
Insuffisance de formation adéquate et de personnel d'encadrement	-Vu l'insuffisance des visites effectuées, il faut multiplier les animations pédagogiques et les formations continues ; -Pour une satisfaction complète, il faudra organiser des formations pour mettre tous les acteurs au même niveau d'information ; -CPS très chargés ; -Manque de moyens pour multiplier les séances de formation ; -Il y a un déficit de conseiller pédagogique depuis l'ouverture de certaines inspections ; -Besoin de formation continue.
Difficultés d'accès au matériel pédagogique	-Le manque de documents pédagogiques ; -Les documents utilisés ne sont pas actualisés et sont en nombre insuffisant ; -Pas de documents adaptés aux nouvelles réformes ; -Plusieurs enseignants n'ont pas de guides pédagogiques ; -Il y a beaucoup de difficultés dans l'encadrement des enseignants, à cause des documents inadaptés ; -Faute de moyen d'accompagnement et insuffisance de matériel didactique.

Les justifications données par les IEPP et CPS portent sur le manque de ressources financières, matérielles, humaines, de formations et de disponibilité en ressources pédagogiques.

Comment réagissent les directeurs d'école interrogés à propos de la disponibilité du matériel pédagogique ?

*Graphique 21: Opinion des directeurs sur la disponibilité du matériel pédagogique*



L'essentiel des directeurs d'école (92%) affirme que le matériel pédagogique n'est pas disponible pour mettre en œuvre les programmes scolaires. Ils expriment ensuite leur besoin prioritaire.

*Graphique 22: Nuage de mots exprimant les besoins en matériel pédagogique selon les directeurs d'école*



Ce graphique 22 précise les besoins prioritaires cités par les directeurs d'écoles. Ils insistent fortement sur le matériel de travail pédagogique et didactique (guides maîtres, cartes, planches). Ce manque de ressources pédagogiques appropriées dans les établissements scolaires contribue inévitablement au désarroi des enseignants dans l'application des méthodes d'enseignement des leçons. Devant toutes les insuffisances exposées, comment les IEPP et les CPS envisagent susciter de la motivation chez les enseignants ?

*Stratégies des CPS et IEPP pour remotiver les enseignants dans l'exercice de leur métier*

Les réponses des CPS et IEPP au questionnaire sur les stratégies ne sont pas fonction des régions ou des IEPP. Elles varient selon leurs auteurs. Si près de 2% des personnes interrogées n'envisagent aucune stratégie, les autres s'efforcent d'encourager les enseignants en procédant diversement. Plusieurs idées se dégagent de leurs propos. Ils prévoient des récompenses pour les meilleurs enseignants, en termes de félicitations en fin d'année ou de nomination comme directeur d'école. Certains insistent sur une intensification des missions d'encadrement. Ils suggèrent des visites de classes plus régulières, l'organisation de journées pédagogiques, de classes critiques, d'ateliers de formation et la fourniture de documents pédagogiques aux enseignants. Les enquêtés avancent d'autres idées comme l'organisation d'activités récréatives pour renforcer la motivation chez les enseignants ; la dynamisation des associations d'enseignants pour un soutien social en cas de détresse et enfin, les encouragements et

félicitations, accompagnés d'une meilleure collaboration entre enseignants et conseillers ou IEPP.

Ces différentes idées fournies par les enquêtés indiquent qu'il n'existe pas de stratégie clairement définie pour encourager les enseignants à poursuivre leur activité avec toute la motivation souhaitée.

Que dire à présent des changements curriculaires intervenus dans le pays ?

### *L'expérience des changements d'approche curriculaire*

La Côte d'Ivoire a connu plusieurs changements dans les approches curriculaires. La toute première, l'approche par objectifs qui a conduit à la pédagogie par objectifs (PPO) a été appliquée dans les établissements scolaires jusqu'en 2005. La deuxième approche est généralisée en 2006-2007 et est présentée comme une formation par compétences (FPC). Son application prend fin en 2014 pour faire place à l'approche par compétences (APC). Dans les établissements scolaires, ces changements sont vécus comme des changements pédagogiques, même si dans la réalité, l'APC ne mène pas nécessairement à une pédagogie.

### *Changements d'approche curriculaire vécus*

Les CPS et IEPP interrogés n'ont pas la même ancienneté dans l'exercice de leur métier. Ils citent les trois changements d'approche curriculaire connus dans le système éducatif ivoirien. Ce sont la pédagogie par objectifs (PPO), la formation par compétences (FPC) et l'approche par compétences (APC). Les plus anciens ont connu la PPO tandis que ceux qui sont recrutés récemment n'ont que l'expérience de l'APC, l'approche curriculaire la plus récente, appliquée dans les écoles.

### *Atouts et difficultés des approches curriculaires*

Les enquêtés voient dans chaque approche curriculaire des atouts mais aussi des faiblesses.

Tableau 27: Opinions des IEPP et CPS sur les atouts et faiblesses des trois approches curriculaires

<b>Approches curriculaires</b>	<b>Atouts</b>	<b>Difficultés</b>
<b>PPO</b>	<p>-Elle confère de l'autorité à l'enseignant ; Elle permettait à l'enseignant de se fixer un objectif final que l'élève doit atteindre après l'apprentissage ; - Elle facilite une meilleure gestion des apprentissages ; Permet une meilleure communication avec l'élève pour l'aider à mobiliser ce qu'il savait déjà ;</p> <p>-L'élaboration des fiches est facile ;</p> <p>-Application d'une rigueur ayant favorisé la formation de hauts cadres dans le pays.</p>	<p>-Trop grand morcellement des objectifs spécifiques ;</p> <p>-Absence du profil de sortie ; Manque d'utilisation des acquis en vue de résoudre les problèmes de la vie courante ;</p> <p>-Elle ne développe pas de compétence chez l'élève ; Objectifs nombreux et morcelés sans que l'élève comprenne forcément le sens des savoirs appris ;</p> <p>-L'apprenant est un exécutant ; Seul l'enseignant détient le savoir qu'il inculque aux élèves ;</p> <p>-La rigueur est de mise avec le châtiment corporel.</p>
<b>FPC</b>	<p>-C'est l'apprenant qui est au centre de l'apprentissage ;</p> <p>-Permet à notre pays de suivre l'évolution de la pédagogie et de la didactique par rapport aux normes internationales.</p>	<p>-Les temps de formation très courts, les conditions de travail inadaptées à la FPC (travail individuel, travail de groupe et travail collectif) ;</p> <p>-Contenu trop dense, pas de formation continue des enseignants, pas de documents d'accompagnement ;</p> <p>-La FPC a entraîné une baisse du niveau des élèves.</p>
<b>APC</b>	<p>-Accroît le sens de l'autonomie et de l'initiative chez l'apprenant ;</p> <p>-Encourage l'établissement des liens interdisciplinaires ;</p>	<p>-Temps de formation trop court ;</p> <p>-Manque de formation pour la majorité des enseignants ; Formation insuffisante ; Les enseignants ne maîtrisent pas bien les démarches méthodologiques ;</p>

	-Favorise la collaboration et la pensée critique.	-A rabaissé le niveau des élèves surtout en dictée.
--	---	---

La FPC jouit d'une mauvaise image chez les enquêtés sûrement en raison de sa trop courte durée d'existence qui n'a pas permis sa compréhension sur le terrain. Si certains enquêtés semblent s'attacher à la PPO, c'est probablement parce qu'elle a connu une très longue période d'exécution dans les écoles. Le principal reproche à l'endroit de la nouvelle méthode qu'est l'APC relève de l'insuffisance de formation et d'accompagnement pédagogique. Les documents pédagogiques pour une bonne application de cette méthode ne sont pas toujours disponibles. Les IEPP et CPS se sont ensuite exprimés sur les apports et limites des différentes approches curriculaires citées.

### *Apports et limites des différentes approches curriculaires*

Les opinions des enquêtés sont présentées dans un tableau.

*Tableau 28: Les principales idées des enquêtés sur l'apport et les limites des approches curriculaires*

<b>Approches curriculaires</b>	<b>Apports</b>	<b>Limites</b>
<b>PPO</b>	-Elle se focalisait seulement sur l'activité intellectuelle ; Elle a permis les meilleurs apprentissages chez les élèves.	-Peu centrée sur la motricité et l'affectivité ; -En matière d'évaluation la PPO est à la traîne avec ses énoncés englobants.
<b>FPC</b>	-Elle prend en compte l'activité intellectuelle, la motricité et l'affectivité ; -En matière d'évaluation les énoncés sont morcelés.	-C'est la moins maîtrisée et la moins comprise ; -Elle a duré moins de dix ans.
<b>APC</b>	-Elle rend l'apprenant compétent afin de lui permettre de mobiliser l'ensemble des ressources pour réaliser une tâche ; -En matière d'évaluation les énoncés sont morcelés et adaptés ; -L'enfant participe à la construction de son savoir ; -Elle semble la mieux maîtrisée.	-Difficile à appliquer dans les classes à effectifs élevés ; -Difficile d'évaluer les compétences dans les classes pléthoriques ; -Les guides maîtres sur l'APC ne sont pas disponibles. -Formation pédagogique insuffisante.

Les CPS et IEPP reconnaissent que chaque approche curriculaire a des apports positifs dans les apprentissages. Ils insistent toutefois sur la PPO et l'APC qui, selon eux ont favorisé les meilleurs apprentissages chez les élèves. Certains enquêtés pensent que la solution pour la qualité des enseignements est moins dans les changements d'approches curriculaires que dans l'accompagnement pédagogique et matériel nécessaire à leur maîtrise.

Pour identifier les propositions de solution face aux difficultés des enseignants, l'opinion des IEPP, CPS et directeurs d'école est sollicitée à travers des questions ouvertes posées dans les questionnaires.

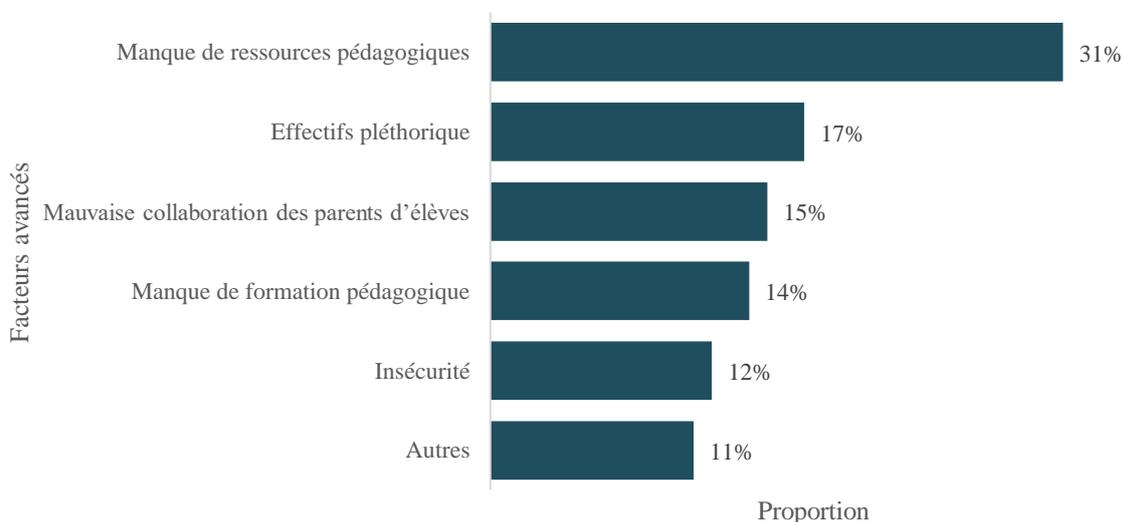
### Face aux difficultés de terrain, quelles solutions pour les enseignants ?

Quelles sont d'abord les difficultés des enseignants sur le terrain ?

#### *Ce qui rend le travail pénible*

La question a été posée aux directeurs d'école.

*Graphique 23: Les facteurs de pénibilité du travail enseignant selon les directeurs d'école*



Visiblement le manque de ressources pédagogiques est un véritable problème dans l'enseignement primaire en Côte d'Ivoire. Il s'ajoute au manque de formation pédagogique et vient largement en tête des autres difficultés que sont les effectifs pléthoriques, la mauvaise collaboration des parents d'élèves et l'insécurité.

Trois facteurs reviennent de manières récurrentes dans « autres ». Il s'agit de l'insuffisance de logements pour enseignant dans les villages, de l'insuffisance de salles de classes pour faire face aux effectifs importants d'élèves et enfin les retards de la disponibilité des subventions alloués par l'Etat aux COGES.

L'opinion des directeurs d'école est renforcée par celle des CPS et IEPP.

### *Les difficultés d'ordre social des enseignants selon le genre*

Comment les CPS et IEPP voient-ils les difficultés des enseignants ?

*Tableau 29: Opinions des CPS et IEPP sur les difficultés d'ordre social des enseignants selon le genre*

<b>Type de difficulté</b>	<b>Homme</b>	<b>Femme</b>
Problème de logement	-Absence de logements décents ; -Cherté des logements en zone urbaine ; -Difficultés à réaliser un projet immobilier ; -Insuffisance des logements de fonction dans certaines écoles.	-Elles sont logées dans des maisons précaires ; -Logement éloigné de l'école.
Vie conjugale	-Eloignement de la petite famille quelque fois ; -Problème de foyer ; -Divorce.	-Difficultés de trouver un conjoint à sa convenance dans les zones rurales ; -Problème de foyer (Célibataire) ; -Eloignement du conjoint ; -Divorces ; -Problème d'encadrement des enfants quand le père est absent.
Poste difficile d'accès	-Difficultés à s'intégrer selon la région ; -Difficultés à assurer les études supérieures des enfants ; -Problème de déplacement ; -Logement trop coûteux en ville ;	-Difficultés à s'intégrer selon la région ; -Absence de moyens de locomotion ; -Absence de marchés dans les zones rurales ; -Difficultés d'accès aux centres de santé et à la banque.

	-Mauvaise image de l'enseignant et faible considération de la part des villageois.	
Pauvreté et endettement	-Salaire insuffisant ; -Problèmes financiers ; -Endettement ; Endettement chez les usuriers ; -Manque de concentration à cause des activités parallèles pour faire face aux besoins ; -Difficultés à subvenir aux besoins du ménage ; -Charges familiales progressivement supérieures au salaire.	-Salaire insuffisant ; -Problèmes financiers ; -Difficultés à gérer les charges des enfants scolarisés pour les veuves et divorcées.
Problème de santé	-Problème de santé surtout dans les postes déshérités ; -Anxiété ;	-Problème de santé ; -Certaines ont la santé fragile.
Insécurité	-Insécurité dans les villages ; -Des risques à faire le retrait du salaire ; -Absence de présence policière.	-Les femmes sont vulnérables et exposées aux viols ; -Sans fille de ménage, elles doivent venir au travail avec le bébé ; -Les intimidations des villageois.

Les CPS et IEPP encadrent les enseignants du primaire et les suivent régulièrement, ce qui leur permet de connaître leur vécu social. Leurs propos indiquent que les enseignants exercent certes le même métier quel que soit le sexe. Mais s'ils partagent certaines difficultés comme les problèmes financiers, de santé, de logement et de vie conjugale, les hommes se plaignent plus du poids des charges sociales tandis que les femmes peinent à organiser une vie conjugale décente quand elles sont affectées dans le milieu rural.

Face à ces difficultés il serait souhaitable de favoriser la mobilité géographique des enseignants dans les délais prévus et à leur demande. Mais les difficultés des enseignants varient-elles selon le milieu ?

*Les difficultés d'ordre social selon le milieu*

A en croire les CPS et IEPP, les difficultés d'ordre social des enseignants varient selon le milieu.

*Tableau 30: Opinion des CPS et IEPP sur les difficultés des enseignants selon le milieu*

<b>Type de difficultés</b>	<b>Urbain</b>	<b>Rural</b>
Problèmes de logement	-Coût élevé du logement ; -Ecoles souvent éloignées des domiciles, d'où les retards.	-Manque de logements décents ; -Manque de logement des enseignants ; -Problème de cohabitation entre enseignants dans les cités des maîtres.
Commodités de la vie moderne	-Coût élevé des prestations	-Manque d'infrastructures socio-culturelles ; -Absence d'électricité et d'eau potable ; -Manque de réseau téléphonique et d'internet ; -Inexistence de toilettes dans le village.
Accès difficile	-Coût du transport élevé	-Voies non praticables ; -Problème de déplacement ; Pas de moyens de transports en commun ; -L'accès souvent difficile au lieu de travail.
Les infrastructures modernes	-Cherté de la vie (logement, eau, électricité, nourriture). ; -Coût élevé des soins de santé.	-Pas de centre de santé ; -Routes impraticables ; mauvais état des pistes ; Certaines rivières coupent la piste en deux pendant la saison pluvieuse ; -Manque de marchés ; -Absence d'établissement financier ; -Manque d'espace de distraction.
Insécurité	-Insécurité dans certaines écoles par l'absence de clôture.	-Insécurité sur les routes ; -Manque d'eau en saison sèche engendrant souvent des conflits entre enseignants et villageois devant la pompe du village.

Les difficultés des enseignants sont nombreuses. Elles sont beaucoup marquées par les problèmes d'argent en ville mais en milieu rural elles sont plus variées et assez accentuées.

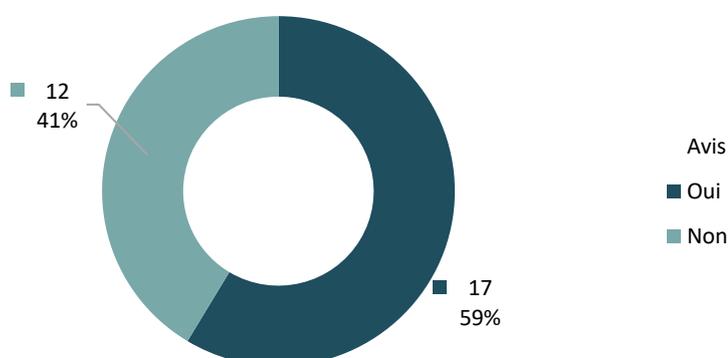
Quelles conséquences ces difficultés d'ordre social ont-elles sur le travail des enseignants ?

### *Impact des difficultés sur l'investissement dans le travail à l'école*

Selon les CPS et IEPP interrogés, les difficultés sociales créent de la démotivation et une baisse de rendement chez les enseignants. Cela s'observe à travers la mauvaise qualité de la préparation des cours, le manque de concentration, les retards, l'absentéisme, le mauvais rendement, l'abandon de poste, l'irrégularité des exercices écrits proposés aux élèves, les contrôles irréguliers de leurs cahiers de devoirs, les programmes non achevés. Ils ne font pas toutes les disciplines inscrites à l'emploi du temps, sont marqués par l'absence d'initiative personnelle, la baisse d'engouement et la perte de la volonté de bien travailler. Les enseignants ainsi démotivés se lancent à la recherche d'activité à but lucratif. Certains s'orientent vers d'autres activités. Sont alors cités les détachements vers d'autres ministères, la démission pour servir Dieu (devenir Pasteur) ou encore la démission pour une aventure en Europe.

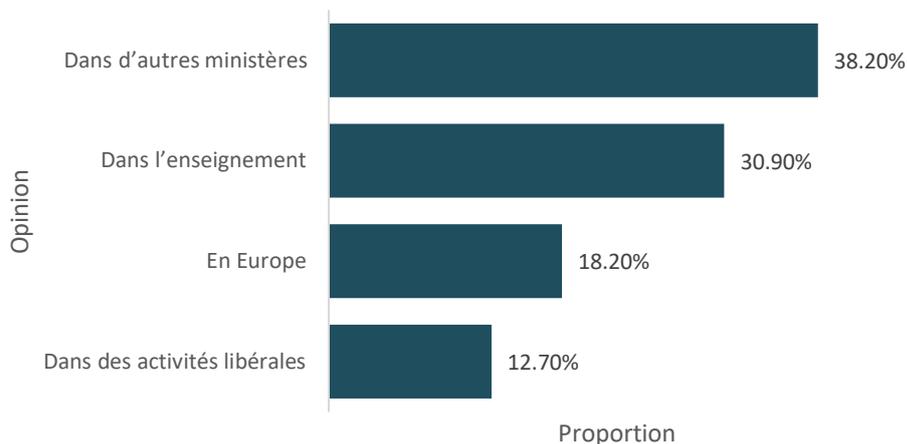
Les personnes interrogées confirment l'idée que les enseignants quittent effectivement le métier pour d'autres destinations.

*Graphique 24: Opinion des CPS et IEPP sur les départs des enseignants de l'enseignement primaire*



Près de 60% des personnes interrogées affirment que les enseignants quittent les classes du primaire pour exercer d'autres activités. Quatre destinations sont avancées par les enquêtés.

*Graphique 25: Opinion des CPS et IEPP sur la destination des enseignants qui quittent l'enseignement primaire*



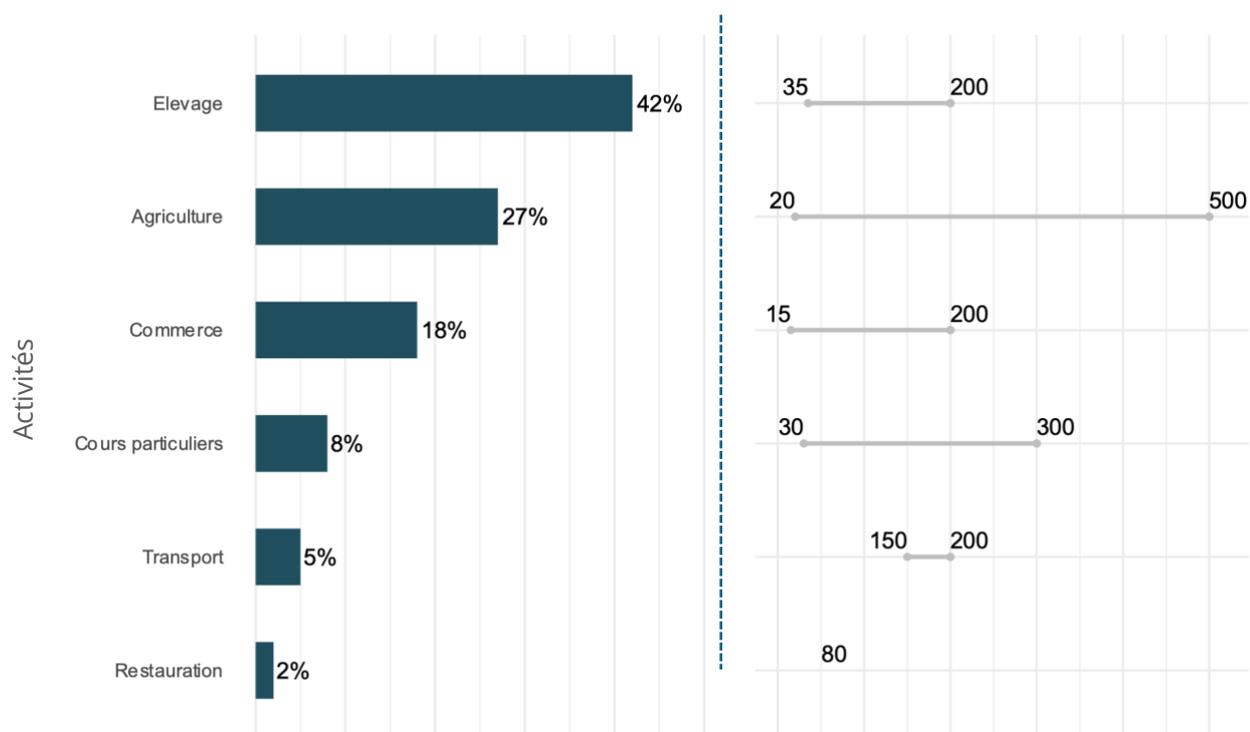
La plus grande proportion des enseignants du primaire (38,2%) viserait des ministères autres que l'enseignement. Ceux qui font leurs mobilités dans l'enseignement (30,9%) s'orientent généralement dans l'enseignement secondaire et supérieur. Ils passent le concours d'entrée à l'ENS, avant d'y accéder. 30,9% des cas supposés, correspondent à des démissions où les enseignants vont vers les activités libérales ou en Europe. Malheureusement il n'existe pas de chiffres officiels ni dans les statistiques de l'éducation nationale, ni dans celles du ministère de la fonction publique sur ces questions.

Mais devant les difficultés tous les enseignants ne quittent pas les classes. Certains continuent d'exercer le métier mais s'engagent dans d'autres activités sources de revenus complémentaires.

#### *Initiatives personnelles des enseignants dans des activités source de revenus complémentaires*

Selon qu'ils exercent en milieu urbain ou rural, les enseignants trouvent des activités profitables. Le profit peut être estimé en milliers de Franc CFA entre 15.000 FCFA et 500.000 FCFA par mois. Dans les campagnes, certains enseignants, qui ont hérité de parcelles de terre de plusieurs hectares, les mettent en valeurs. Ils deviennent ainsi planteurs de cacao, de palmier à huile ou d'hévéa. En ville, certains détiennent des magasins de vente d'articles divers, des cabines de transfert d'argent, de photocopie notamment. Précisons qu'ils ne sont pas les plus nombreux, ceux qui s'en sortent dans ces activités secondaires.

Graphique 26: Répartition des activités secondaires des enseignants et revenus correspondant selon l'opinion des CPS et IEPP



La grande majorité des activités secondaires se concentre dans l'agropastorale (67%). Les revenus les plus importants sont récoltés dans les activités d'agriculture et les cours à domicile.

Ces initiatives personnelles se justifient selon les CPS et IEPP par le besoin d'avoir des revenus complémentaires pour faire face aux charges familiales importantes, à la cherté de la vie et pour financer les projets immobiliers.

Enfin, à travers le questionnaire, les IEPP et CPS font des propositions pour améliorer les performances des enseignants sur le terrain ?

### *Les solutions pour rendre les enseignants plus performants en classe*

Par les questions ouvertes du questionnaire, les IEPP et CPS font des propositions pour rendre les enseignants plus performants dans les classes. Ces propositions se répartissent en cinq catégories.

Ils insistent d'abord (43%) sur la revalorisation des revenus dans l'enseignement primaire. Il faut une augmentation des salaires, des primes trimestrielles de rendement et de risque, des primes pour les postes déshérités et des primes d'incitation. En fait, ces primes existaient déjà avant d'être supprimées. Il s'agirait

donc de les relancer pour encourager le travail enseignant dans les zones difficiles.

Les personnes enquêtées reviennent assez fréquemment (39%) sur les conditions de travail des enseignants qui doivent s'améliorer à travers la création de nouvelles écoles pour désengorger les salles de classe. Une dotation des écoles d'équipements suffisants, adaptés et de matériels didactiques s'impose donc. Il faut aussi des enseignants en nombre suffisant dans les écoles. Les IEPP et CPS souhaitent presque à l'unanimité (92%) que les documents nécessaires pour la préparation des leçons soient fournis ainsi que le matériel pédagogique. Les mobilités souhaitées après 3 ans d'ancienneté (pour le rapprochement des conjoints) ou 5 ans d'ancienneté pour sortir de la DRENA ne doivent pas être refusées.

De plus, une amélioration des conditions de vie sociale des enseignants est nécessaire. Dans ce cas il faut construire des logements d'astreintes dans les villages et accorder aux enseignants des moyens de déplacements.

Un bilan de certaines propositions complémentaires permet de faire la liste suivante. L'encadrement pédagogique, la formation continue des enseignants et des encadreurs pédagogiques, leur recyclage doivent bénéficier d'un financement approprié chaque début d'année ou chaque deux ans. Il faut multiplier les formations, doter les enseignants des documents pédagogiques adéquats, renforcer la régularité de l'encadrement pédagogique, faire des classes critiques, organiser le maximum de journées pédagogiques, accentuer la formation continue, instaurer le prix du meilleur enseignant par niveau, procéder à la stabilisation des programmes d'enseignement sur au moins 10 ans, concevoir une grille d'évaluation permettant aux directeurs d'école primaire d'évaluer leurs collègues ou adjoints deux fois dans le mois, prévoir des séances de formation chaque fois qu'il y a de nouvelles réformes et actualiser les documents pédagogiques.

Enfin, il est très important de revaloriser le métier d'instituteur en relevant le niveau de recrutement. Il faut recruter les enseignants du premier degré à partir d'un diplôme universitaire (DEUG, BTS ou autre). Cette proposition apparaît chez 50% des personnes enquêtées.

Que retenir à présent de ce point sur l'accompagnement professionnel prévu en début et en cours de carrière ?

Les données analysées fournissent d'importants résultats. D'abord, dans l'ensemble des sites visités, le dispositif d'accompagnement professionnel

(Soutien social) est sans existence formelle ou officielle. Une grande majorité d'écoles n'en disposent pas. Lorsque ce dispositif existe, il fonctionne à partir des cotisations d'entraide pour faire face aux naissances, aux décès, à l'accueil des nouveaux enseignants, ainsi que des anciens mutés dans l'établissement. Les directeurs parlent de « mutuelles » ou « caisses de cotisation » que les enseignants alimentent mais de manière informelle.

Quant à l'encadrement pédagogique, il a un fonctionnement incertain. Les IEPP comme les CPS interrogés ont des opinions divergentes sur le nombre d'activités officielles prévues par an en termes de visite de classe, de Classes critiques, de Journées pédagogiques ou d'Ateliers de formation. Leurs opinions divergent aussi sur le nombre d'activités à exécuter par an. Ces divergences apparaissent encore entre les méthodes d'enseignement des leçons en classe recommandées en formation initiale par les professeurs de CAFOP et les exigences des CPS dans les classes. Les enseignants sont déroutés. Outre ces dysfonctionnements, les directeurs d'école signalent un manque de matériel de travail pédagogique et didactique (guides maitres, cartes, planches). Un manque de ressources pédagogiques dans les établissements scolaires qui accentue le désarroi des enseignants dans l'application des méthodes d'enseignement.

Selon les CPS et IEPP interrogés, tous les dysfonctionnements analysés suscitent une baisse de rendement chez les enseignants. Ils citent la mauvaise qualité de la préparation des cours, le manque de concentration, les retards, l'absentéisme, le mauvais rendement, l'abandon de poste, l'irrégularité des exercices écrits proposés aux élèves, les contrôles irréguliers de leurs cahiers de devoirs, les programmes non achevés. Certains ne font pas toutes les disciplines inscrites à l'emploi du temps. Ils n'ont aucune initiative personnelle, pas d'engouement et pas la volonté de bien travailler. A ce stade de leur carrière, ils pensent à un détachement vers d'autres ministères ou s'investissent dans des activités secondaires à but lucratif. Tous ces résultats valident l'Hypothèse 2 selon laquelle « les dysfonctionnements du dispositif d'accompagnement professionnel (encadrement pédagogique et social) expliquent une faible efficacité pédagogique chez des enseignants qui transforment leur métier en activité secondaire ou en tremplin pour accéder à d'autres fonctions ».

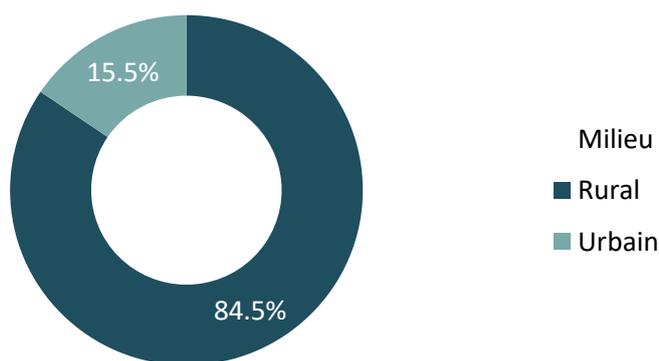
Comment varient les mobilités horizontales et verticales des enseignants ?

# **Mobilités géographiques et verticales des enseignants**

Après leur formation dans les CAFOP les enseignants sont affectés à leur premier poste dans une école primaire. Ils peuvent, dans la suite de leur carrière connaître deux types de mobilité. Les mobilités géographiques correspondent à des mutations dans d'autres écoles, situées dans d'autres villages ou d'autres villes. Quant aux mobilités verticales, elles traduisent le changement dans l'activité professionnelle consistant le plus souvent à quitter les salles de classe du primaire pour un emploi dans l'enseignement secondaire ou d'autres services administratifs. A travers le questionnaire, les 602 enseignants enquêtés ont décrit leur expérience des mobilités professionnelles.

### En début de carrière, le premier poste d'affectation, urbain ou rural

Les enseignants enquêtés ont indiqué le lieu de leur premier poste d'affectation. *Graphique 27: Répartition des enquêtés selon le milieu d'affectation en début de carrière*



Ils sont 84,5% ceux qui ont commencé leur carrière en milieu rural. Seulement 15,5% de l'échantillon d'enseignants enquêtés ont débuté la carrière en milieu urbain. Ces chiffres traduisent la configuration de l'enseignement primaire en Côte d'Ivoire. Plus de 65% des écoles sont situés en milieu rural.

Il reste à savoir le temps que les enseignants enquêtés passent à leur premier poste d'affectation. Ces derniers précisent que ce temps dépend des circonstances comme la qualité de l'accueil, la collaboration entre collègues, la sécurité ou les problèmes de cohabitation.

### Le temps passé au premier poste d'affectation selon le milieu et le genre

La stabilité dans l'établissement d'affectation varie selon le milieu et le genre.

Tableau 31: Le nombre d'années passées en moyenne au premier poste par les enseignants selon le milieu et le genre

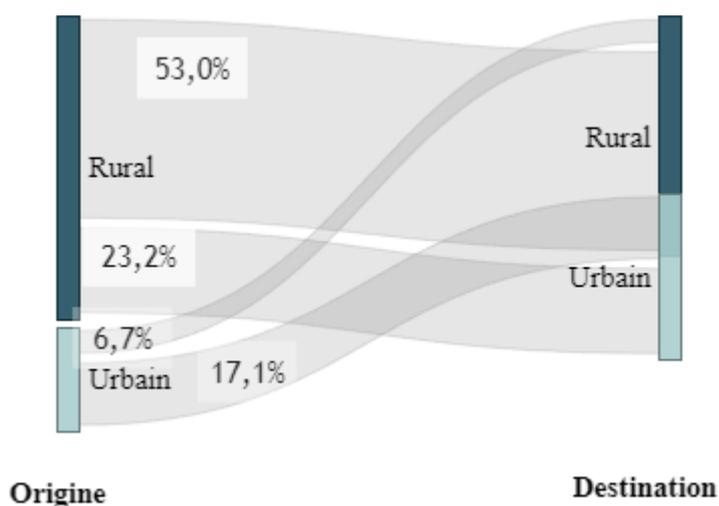
<b>Milieu</b>	<b>Genre</b>	
	<b>F</b>	<b>H</b>
Rural	3,88	5,11
Urbain	3,75	4,45

En moyenne les enseignants affectés en milieu urbain ou rural passent 4,4 années à leur premier poste. Cette durée varie selon le milieu et le genre. Le milieu rural retient un peu plus longtemps que le milieu urbain. Les femmes passent moins de temps que les hommes quel que soit le milieu.

### Les mobilités géographiques ou horizontales selon le milieu

Où vont les enseignants quand ils changent d'établissement ?

Graphique 28: Mobilité géographique selon le milieu



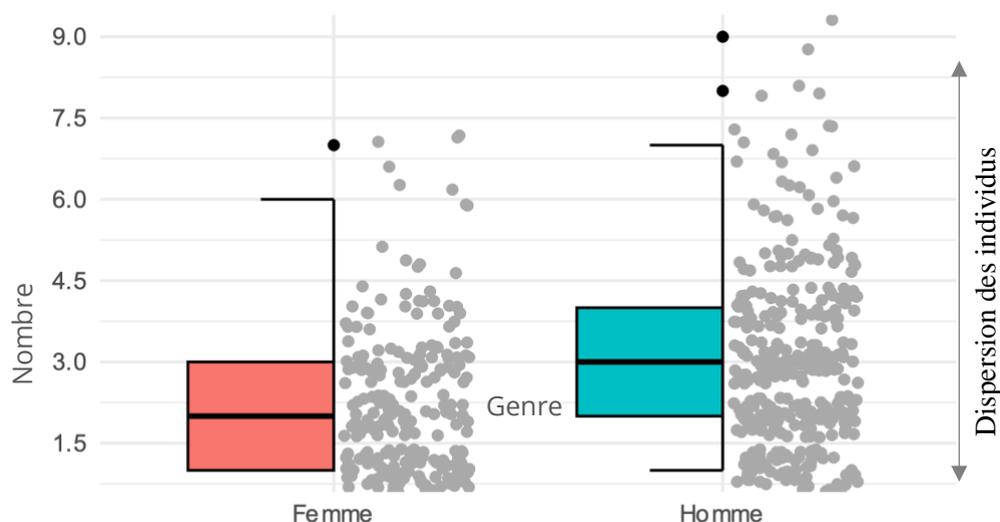
Les mobilités les plus fortes dans le parcours des instituteurs se situent dans les zones rurales. En effet plus de 3 déplacements sur 4 proviennent des zones rurales. Ces déplacements depuis les zones rurales sont majoritairement dirigés vers d'autres zones rurales (53%) et vers les zones urbaines (23,2%). Quant à ceux qui quittent les zones urbaines, ils représentent une mobilité sur quatre. Ces mobilités en zones urbaines sont prioritairement orientées vers d'autres zones urbaines (17,1 %) puis vers des zones rurales (6,7%).

En cours de carrière, les enseignantes sont-elles plus mobiles que leurs collègues masculins ?

## Les mobilités géographiques selon le genre

Le questionnaire adressé aux 602 instituteurs interrogés, leur a données l'occasion de citer les établissements parcourus au cours de leur carrière.

Graphique 29: Nombre d'établissements parcourus selon le genre



Ce graphique est un Jitter boxplot, qui combine boîte à moustache et répartition des individus (nuages de points) selon le genre. Cette boîte à moustaches représente la distribution du nombre d'établissement parcourus par les 602 enseignants enquêtés. Elle indique la médiane (trait foncé au milieu du rectangle), les quartiles (1<sup>er</sup> et 3<sup>e</sup>), les valeurs extrêmes, et les valeurs aberrantes correspondant aux individus dont le nombre d'établissement parcourus diffère de ceux parcourus par l'ensemble de leurs collègues. Dans cette répartition, les hommes sont plus mobiles que les femmes en cours de carrière. En effet, les médianes indiquent que 50% des femmes ont parcouru près de 2 établissements là où 50% des hommes en ont parcouru 3. En moyenne les hommes ont parcouru 2,9 établissements contre 2,2 chez les femmes. 1/4 de l'effectif des hommes a parcouru plus de 4 établissements tandis que 1/4 des femmes a parcouru plus de 3 établissements. Les mobilités géographiques varient donc selon le genre. Ces variations dépendent-elles de l'ancienneté ?

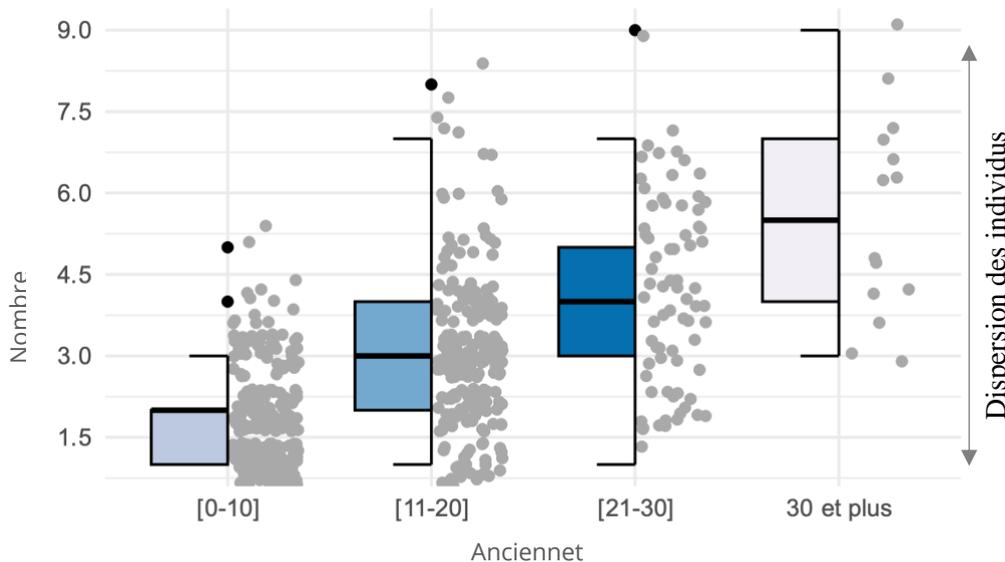
## Mobilités géographiques selon l'ancienneté

L'ancienneté a un effet sur la mobilité géographique.

## Les établissements servis au cours de la carrière

Plus ils gagnent en ancienneté, plus ils changent d'établissements.

Graphique 30: Établissements parcourus selon l'ancienneté



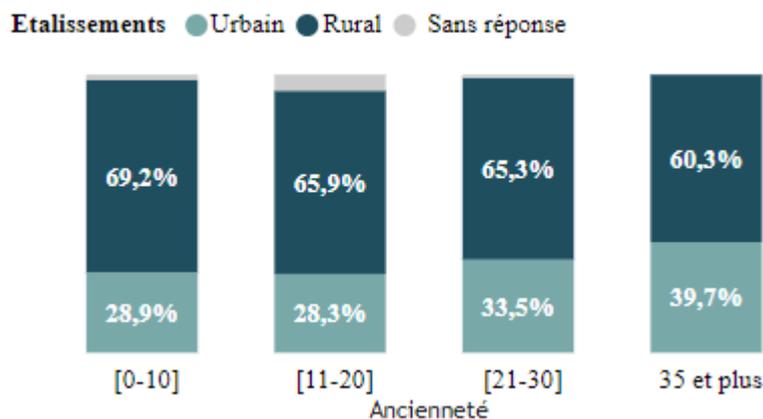
Le nombre d'établissements parcourus augmente de façon continue en fonction de l'ancienneté. En effet la moyenne d'établissements parcourus est respectivement de 1,87, 3,13, 4,20 et 5,57 pour chacune des classes d'âge ([0-10], [11-20], [21-30] et les plus de 30 ans). Les instituteurs les moins anciens, de la classe [0-10] sont les moins mobiles. En effet 75% d'entre eux ont un nombre d'établissements parcourus inférieurs à 2. La mobilité intermédiaire qui est d'un peu plus de 3 établissements parcourus se situe chez les enseignants dont la tranche d'ancienneté varie entre 11 et 20 ans. Les enseignants cumulant plus de 30 ans de carrière détiennent le nombre d'établissements parcourus le plus élevé soit 5,57 établissements en moyenne avec une forte densité autour de 6 établissements. Un enseignant sur deux dans cette tranche a à son actif plus de 5 établissements parcourus (voir médianes Graphique 29). Le nombre maximal atteint par les plus longues carrières est 9 établissements.

Si l'on croise l'ancienneté et le milieu, l'orientation des mobilités peut apparaître.

## Mobilités géographiques selon l'ancienneté et le milieu

Comment se manifeste l'orientation des mobilités selon l'ancienneté et le milieu ?

Graphique 31: Mobilité géographique selon l'ancienneté et le milieu

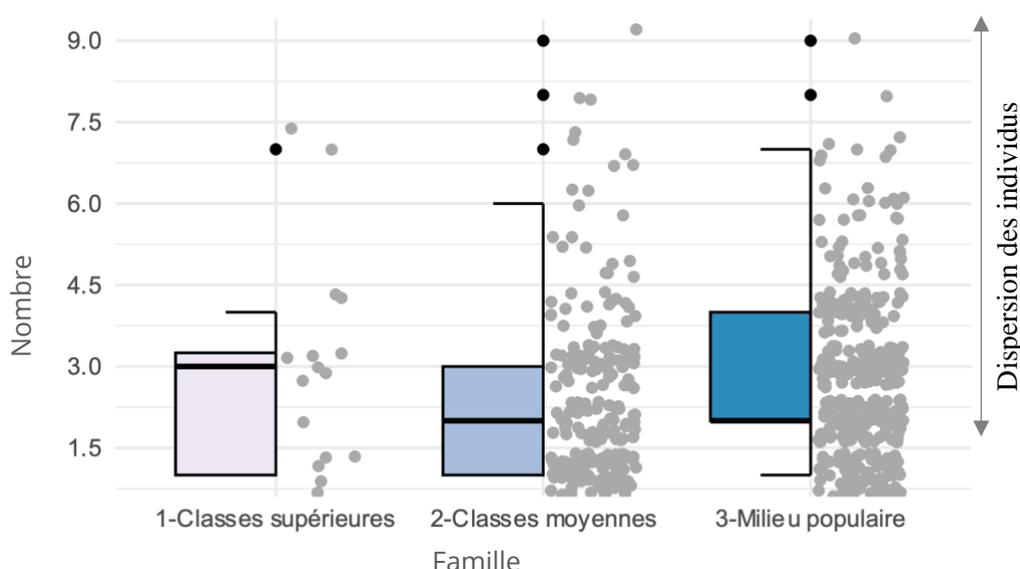


Plus les enseignants gagnent en ancienneté, plus ils ont tendance à migrer vers le milieu urbain. La répartition des proportions selon l'ancienneté montre que plus de 60% des établissements parcourus au cours de leur carrière se situent en milieu rural. Cela se justifie, faut-il le rappeler, par le fait qu'en Côte d'Ivoire la grande majorité des établissements du premier degré se situe en milieu rural. L'origine familiale des enseignants semble justifier une part des mobilités géographiques.

### Mobilités géographiques selon le milieu social d'origine

Les mobilités géographiques des enseignants ont-elles un lien avec leur origine familiale ?

Graphique 32: Nombre d'établissements parcourus selon l'origine familiale



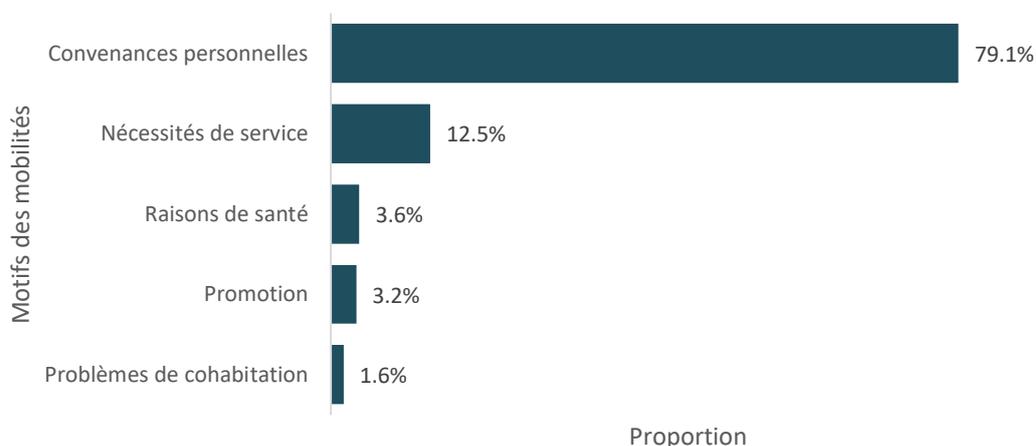
En termes de mobilité selon l'origine familiale, un classement suivant la moyenne d'établissement parcouru peut être fait. En première position, viennent les

enseignants issus des familles de classe supérieure. Ensuite viennent ceux des familles de classes moyennes. Et enfin les descendants des familles de classes populaires. La moyenne de mouvement chez les enseignants issus des classes supérieures est de 2,9. Ce chiffre descend à 2,7 chez leurs collègues des classes moyennes puis à 2,4 chez ceux des classes populaires. L'on retiendra ici que la mobilité géographique varie également selon l'origine familiale des enseignants. En cours de carrière, les mobilités des enseignants sont justifiées par divers arguments.

### En cours de carrière, les motifs des mutations

Qu'est-ce qui motive les mutations chez les enseignants ?

*Graphique 33: Répartition des enseignants enquêtés selon le motif de leur mobilité*



En grande majorité les enseignants (85%) changent de lieu de service pour des motifs dépendant de leur volonté. Dans 15% des cas cette mobilité dépend des circonstances extérieures à leur volonté.

Cette recherche n'étant pas diachronique, elle n'a pas pu suivre de cohorte d'enseignants dans le temps pour saisir les évolutions dans la carrière. Il n'existe pas non plus de statistiques officielles sur les mobilités des enseignants au sein du MENA ou dans d'autres structures. Cependant l'on a abordé avec les directeurs d'école, la destination des mobilités verticales ainsi que les motifs de ces mobilités.

### Les mobilités verticales ou promotions des enseignants du premier degré et leurs motifs

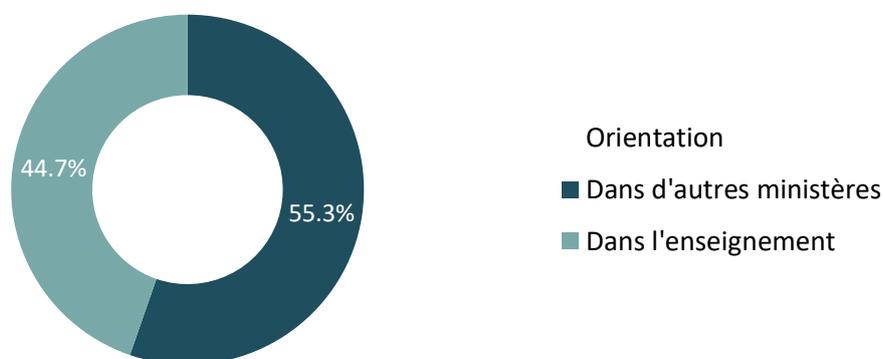
Les enseignants du premier degré sont beaucoup intéressés par les promotions, les changements de grade et de statut. Leur lutte pour la mobilité verticale les

conduit vers deux principales directions. Les directeurs d'école ont fourni des précisions sur ce sujet à travers le questionnaire qu'ils ont traité.

### *L'orientation des mobilités verticales des enseignants*

Répondant aux questions ouvertes du questionnaire, les directeurs d'écoles donnent leur opinion sur l'orientation choisie par les enseignants dans les mobilités verticales.

*Graphique 34: Opinion des directeurs d'écoles sur la mobilité verticale des enseignants*



La majorité des directeurs d'école (55,3%) pense que les enseignants sont plus nombreux à s'orienter vers d'autres ministères dans le cadre de leur mobilité verticale. Il s'agit des régis financières (ministère de l'économie et des finances) ainsi que certains ministères où sont versées aux agents des primes trimestrielles en plus des salaires. Citons notamment les ministères, de l'intérieur, des transports, de la défense, de la justice, des affaires étrangères. Par ailleurs, selon 44,7% des opinions, l'enseignement est une perspective privilégiée dans l'orientation des carrières des instituteurs.

Sur cette même question, les 602 instituteurs enquêtés se sont exprimés, à travers le questionnaire, sur les motifs de leur mobilité verticale.

### *Les justifications des promotions selon les instituteurs enquêtés*

Comment se répartissent les justifications des mobilités ascendantes des enseignants selon le genre ?

Tableau 32: Répartition des motifs des mobilités verticales des enseignants selon le genre

<b>Motifs avancés</b>	<b>Femme</b>	<b>Homme</b>	<b>Total général</b>
Conditions de vie et de travail pénibles	52,9	47,8	<b>50,0</b>
Les ambitions personnelles	1,8	3,1	<b>2,6</b>
Mauvaise collaboration de la population locale	14,5	12,0	<b>13,0</b>
Postes d'affectation difficiles d'accès	3,6	4,4	<b>4,1</b>
Problème financier	8,2	11,4	<b>10,0</b>
Autres	19,0	21,3	<b>20,3</b>
<b>Total général</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Les enseignants enquêtés avancent différents arguments pour justifier leur besoin de mobilité ascendante. Ces arguments varient selon le genre.

Dans les détails, l'analyse des termes énoncés dans le questionnaire indique qu'ils dénoncent la faiblesse des salaires dans l'enseignement primaire qui ne peuvent couvrir tous leurs besoins sociaux (salaires insuffisants et démotivants, absence d'indemnités et de primes).

Ils citent ensuite les conditions de vie et de travail pénibles (absence de marché et de dispensaire, manque d'infrastructures appropriées, effectifs des classes pléthoriques, correction des cahiers, trop de pressions au niveau hiérarchique, trop de chefs dans la chaîne de commandement : directeur, conseiller, inspecteur). Ce point est cité par la plupart des enquêtés.

Plus nombreux en milieu rural ils insistent sur les postes d'affectation difficiles d'accès (isolement et déconnexion des services de l'inspection à cause de l'état de la route).

A ces motifs, s'ajoute la mauvaise collaboration de la population locale (les villageois ne s'intéressent pas à l'école, cohabitation parfois difficile avec les parents, ingérence dans les affaires intérieures de l'école par la communauté villageoise, collaboration quelquefois tumultueuse avec certains cadres du village).

Enfin, ils affirment que leurs mobilités verticales sont animées par des ambitions personnelles (besoin de promotion, concours professionnels pour améliorer les revenus).

Les arguments des enseignants du primaire pour justifier ces mobilités verticales constituent également une description de la nature du métier. L'enseignement primaire est très proche des métiers de classe populaire. Exercé majoritairement par des descendants de familles populaires, les conditions d'exercice du métier demeurent des conditions de milieu populaire. Les mobilités verticales apparaissent alors comme un moyen d'ascension sociale, une possibilité d'accéder enfin à la classe moyenne avec ses commodités et privilèges.

Pour conclure sur les mobilités géographiques et verticales des enseignants, notons que les données analysées ont montré que la stabilité au poste, les mobilités géographiques varient selon l'ancienneté et le genre. Certes l'étude n'est pas longitudinale mais les résultats apportent une confirmation à l'hypothèse 3 selon laquelle « Les mobilités géographique et verticale des enseignants du primaire varient selon le genre et l'ancienneté ».

A présent, la vérification de l'hypothèse 4 repose à la fois sur les deux dernières sections, à savoir, la formation initiale au CAFOP et l'efficacité pédagogique des enseignants dans les classes. Commençons par l'analyse des données sur la formation initiale au CAFOP.

# La formation initiale au CAFOP

Plusieurs acteurs interviennent ici pour indiquer le recrutement et la durée de formation des élèves-maîtres dans les CAFOP. Les directeurs des CAFOP retenus, les six inspecteurs pédagogiques de CAFOP interviewés, les élèves-maîtres ainsi que les maîtres d'application interrogés ont fourni des réponses aux problèmes traités. Ils s'expriment sur la durée de formation au CAFOP, les programmes de CAFOP, l'enseignement modulaire et les conditions idéales de recrutement des enseignants du primaire.

### Durée de la formation au CAFOP

Les directeurs et inspecteurs pédagogiques de CAFOP interviewés présentent les différents cas de figures vécus. Avant 2020, la durée de formation était de deux ans dont une année théorique et une année de stage dans les salles de classes. Pendant cette période, des recrutements exceptionnels d'enseignants contractuels ont eu lieu. Les enseignants contractuels ont bénéficié d'une année de formation au CAFOP. Depuis 2020, les enseignants du primaire sont recrutés sur la base du BEPC et leur formation dure 3 ans dont deux années théoriques au CAFOP et une année de stage dans les salles de classes. Ces données soulèvent la question de savoir si le passage de deux à trois années de formation a amélioré les performances pédagogiques des enseignants affectés dans les classes. Quelle est l'analyse des directeurs de CAFOP sur l'évolution des programmes de CAFOP ?

### Analyse des programmes de CAFOP

Au cours des interviews avec les directeurs de CAFOP, ces derniers ont décrit le contexte dans lequel l'on est passé de l'enseignement disciplinaire à la formation modulaire. Selon eux, la formation dans les CAFOP en Côte d'Ivoire est disciplinaire jusqu'en 2012. Chaque professeur renforce les compétences des élèves-maîtres dans sa discipline. Les matières enseignées sont les suivantes : français, mathématiques, sciences, histoire-géographie, psycho-pédagogie, Activités d'Expression et de Création, EDHC, EPS.

Dès 2012, commence la phase pilote de l'expérimentation de l'enseignement modulaire dans certains CAFOP sélectionnés (Yamoussoukro, Gagnoa, Grand Bassam). Après quelques années, les autorités du MENA décident la généralisation de l'enseignement modulaire en 2019.

Comment se présentent les nouveaux programmes de CAFOP ?

Il faut noter qu'à travers la formation modulaire, l'on vise la professionnalisation de la profession enseignante, le développement de compétences transversales et une approche pédagogique plus centrée sur l'apprenant. Les programmes de CAFOP<sup>3</sup> présentent la répartition des différents modules sur les deux années de formation au CAFOP. Ainsi, les modules sont dispensés à travers des ateliers utilisant la contribution de chaque professeur de CAFOP. Ils sont repartis entre la première année (8 modules) et la deuxième année (5 modules). Ces modules contribuent en théorie, au développement de 12 compétences prévues dans les cinq domaines du *Référentiel des compétences de l'instituteur ivoirien*. Citons les différents domaines : Valeurs, éthique et déontologie ; Pédagogie et gestion de classe ; Évaluation des acquis et des progrès des élèves ; Environnement scolaire et extrascolaire, Développement personnel et professionnel.

Ces programmes semblent bâtis avec une cohérence certaine. Mais contribuent-ils réellement à construire chez les enseignants formés les compétences professionnelles souhaitées ? Les directeurs de CAFOP interviewés s'expriment sur le sujet.

#### Opinion des interviewés sur le basculement de l'enseignement disciplinaire à la formation modulaire au CAFOP

Les Directeurs de CAFOP expriment globalement une opinion positive sur la formation au CAFOP avec l'enseignement modulaire. Ils mentionnent que cette approche permet une alternance entre la théorie et la pratique, ce qui était moins le cas auparavant. L'enseignement modulaire permet selon eux de développer des compétences transversales chez les élèves-maîtres, ce qui est adapté aux besoins actuels. L'objectif de cet enseignement modulaire est de « décloisonner les disciplines enseignées ». Désormais, les modules se font à travers des ateliers où toutes les compétences connexes peuvent intervenir. Ces directeurs manifestent toutefois une réserve vis-à-vis des résultats de l'enseignement modulaire. Leurs réserves se fondent sur les retours qu'ils ont des enseignants en activité. En effet les compétences en classe des personnes formées avec l'enseignement modulaire ne seraient pas conformes aux attentes.

Ils signalent par ailleurs que la réforme des programmes de formation au CAFOP serait à la base de la baisse du niveau de recrutement des enseignants, qui est passé du niveau BAC au niveau BEPC.

---

<sup>3</sup> Plans de formation en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année de formation initiale des élèves-maîtres

Les inspecteurs de CAFOP interrogés insistent pour leur part sur l'idée que le système modulaire n'est pas encore parfaitement maîtrisé par les acteurs. Ainsi, un inspecteur de mathématique signale que les enseignants qui interviennent dans les modules semblent rencontrer des difficultés à apporter leur contribution. Voici quelques propos :

'' (...) il y a un module où on parle de perception de l'élève à l'école primaire, quand nous prenons ce module, on ne voit pas ce qui est mathématique là-dedans. On nous présente l'espace de jeu des enfants dans la cour et on nous dit d'enseigner les mathématiques qui interviennent dans le module. On ne voit pas clairement ce qu'il y a de mathématique à enseigner à ce niveau''.

Signalons que certains inspecteurs de CAFOP sortent fraîchement de l'École Normale Supérieure d'Abidjan où ils ont été formés il y a moins de deux ans. Leur formation s'est déroulée dans les différents départements disciplinaires de cette École où ils ont développé des compétences dans leur discipline respective. Après leur formation, ils doivent encadrer des professeurs de CAFOP qui, comme eux, ont été formés dans les disciplines spécifiques.

Très clairement, les acteurs ne sont pas suffisamment outillés pour la mise en œuvre de l'enseignement modulaire dans les CAFOP.

Au-delà de l'insuffisance de formation, un inspecteur pédagogique de français ajoute l'insuffisance de temps prévu pour chaque module. ''Le temps alloué pour certains modules est insuffisant, ce qui pose des difficultés pour couvrir tous les contenus''.

En somme les propos des interviewés renvoient à la non-maîtrise de la transposition didactique nécessaire pour contribuer dans les différents modules. Par exemple, la non-maîtrise du temps est souvent liée à des compétences insuffisantes dans la discipline enseignée. Des séminaires de formations, sont donc nécessaires pour améliorer la contribution des formateurs dans ce système d'enseignement modulaire.

### Les conditions du recrutement selon les interviewés

Les entretiens ont débuté avec les directeurs de CAFOP par les conditions de recrutement au CAFOP. Les plus anciens dans les équipes de direction ont rappelé les changements intervenus dans le recrutement. Le diplôme exigé a varié dans le temps. De 1986 à 2002 le diplôme exigé au concours d'entrée au CAFOP est le BAC. Les élèves-maîtres bénéficient de deux années de formation au CAFOP et une année de stage pratique dans les écoles. Entre 2003 et 2012 certains CAFOP accueillent des bacheliers tandis que d'autres recrutent des brevetés pour une

année de formation suivie d'une année de stage en classe. De 2013 à 2017 le recrutement concerne les bacheliers qui ont droit à une année au CAFOP et une année de stage pratique. De 2018 à la date de 2024, le recrutement exige le BEPC. Les élèves-maîtres ont droit à deux années au CAFOP et une année de stage.

Concernant ce même sujet, les inspecteurs pédagogiques de CAFOP interrogés soulignent plusieurs problèmes liés au processus de recrutement des enseignants. Ils indexent dans un premier temps le concours de recrutement qui selon eux ne sélectionne pas des candidats ayant les compétences souhaitées. Ils estiment que le niveau de recrutement actuel, basé sur le BEPC, n'est pas adéquat et a un impact négatif sur la qualité de la formation des élèves-maîtres. Ils déplorent le fait que les élèves-maîtres arrivent avec un niveau de compétence inférieur à celui attendu. A les entendre, les individus recrutés pour devenir enseignants devraient posséder un niveau de compétence minimum. Les difficultés rencontrées par les enseignants sur le terrain, notamment en lecture et en rédaction, sont attribuées au mode de recrutement actuel. Les personnes recrutées arrivent souvent avec des difficultés pour lire une phrase ou rédiger un texte sans fautes, ce qui indique un manque de préparation fondamentale avant leur recrutement. Et pourtant, le programme d'enseignement modulaire du CAFOP ne prévoit pas un renforcement disciplinaire pour donner aux élèves-maîtres les bases qui leur manquent.

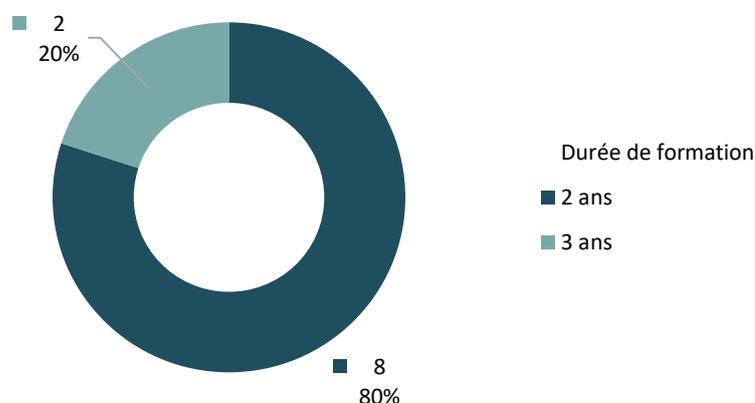
Ces propos insistent, on le voit, sur la nécessité d'adopter des réformes sur les conditions de recrutement des élèves-maîtres. L'enseignement modulaire exige que ces derniers disposent des prérequis nécessaires dans les connaissances disciplinaires car la formation au CAFOP consiste désormais à développer des compétences pédagogiques en relation avec l'exercice du métier des instituteurs. C'est donc dire que l'enseignement modulaire nécessite un niveau de recrutement suffisamment élevé garantissant une acquisition des compétences disciplinaires. C'est pourquoi les interviewés suggèrent que le recrutement se fasse à un niveau plus élevé, comme le baccalauréat ou plus, pour garantir une meilleure qualité des candidats recrutés.

Que dire à présent de la durée de formation au CAFOP ? Le questionnaire adressé aux maîtres d'application leur a permis d'apporter leur réponse.

### La durée de la formation au CAFOP selon les maîtres d'application

Les 10 maîtres d'application interrogés à Abengourou et à Bouaké, fournissent leur opinion sur la durée de formation des élèves-maîtres au CAFOP.

Graphique 35: Opinion des maîtres d'application sur la durée de formation des élèves-maîtres au CAFOP



Deux réponses se dégagent sur la durée de formation au CAFOP des élèves-maîtres encadrés. Les maîtres d'application sont cependant unanimes sur l'idée que cette durée varie souvent. Et ces variations sont justifiées selon eux par deux explications. D'une part le besoin d'améliorer le niveau de formation des élèves-maîtres, et d'autre part le besoin de combler le déficit d'enseignants sur le terrain. Sur ce dernier point, l'on sait que les fréquents déficits d'enseignants poussent parfois le ministère de l'éducation nationale à recruter des enseignants contractuels. Recrutés d'urgence, ces enseignants ne peuvent bénéficier de plus d'une année de formation au CAFOP. Les maîtres d'application laissent entendre que les variations dans la durée de formation des élèves-maîtres au CAFOP justifieraient leurs compétences inégales dans les salles de classes une fois recrutés.

Pour conclure sur ce point V, retenons que plusieurs facteurs concourent au faible niveau de compétence des enseignants dans les classes. D'abord le niveau de recrutement des élèves-maîtres formés dans les CAFOP est jugé trop bas. Ils sont recrutés sur la base du BEPC, ce qui justifie les lacunes en cours de formation. L'application de la formation modulaire de manière isolée dans les CAFOP explique également le manque de préparation des acteurs. En effet, les professeurs et inspecteurs de CAFOP sont formés à l'École Normale Supérieure. Or cette structure n'est pas impliquée dans la formation modulaire. Les acteurs formés dans leur discipline de base sont affectés dans les CAFOP où ils sont eux-mêmes déphasés. A ces facteurs, s'ajoute la durée de formation au CAFOP qui varie et est très souvent insuffisante.

Les données sur l'encadrement pédagogique sont nécessaires pour se prononcer sur la validité de l'hypothèse 4 suivante : « Chez les enseignants du primaire, le niveau de motivation, les mobilités et la compétence en classe varient selon le

dispositif d'accompagnement professionnel, le dispositif de formation initiale et l'ancienneté ».

# **Efficacité pédagogique des enseignants enquêtés**

Les données sur l'encadrement pédagogique des enseignants commencent par l'analyse des normes officielles de compétences professionnelles. Ces normes sont inscrites sur les fiches de bulletin de visite de classe ainsi que les différentes grilles d'observation de classe.

### Les normes officielles de compétences professionnelles des enseignants

Ces normes configurent les grilles d'observation de classe et d'observation de documents de tenue de classe. Elles se présentent sous forme de critères appliqués dans les classes pour tous les établissements d'enseignement primaire sur le plan national.

### Les normes dans les bulletins de visite de classe

Les normes officielles servant à évaluer les enseignants sont inscrites dans les grilles d'observations de classe sous la forme de rubriques correspondantes à des notes et des éléments d'appréciation.

*Tableau 33: Critères officiels d'évaluation d'une séance de classe dans le primaire*

RUBRIQUES	POIDS		ELEMENTS D'APPRECIATION
	POINTS	%	
<b>Aspect de la classe</b>	<b>10</b>	<b>10%</b>	Propreté
			Décoration
			Animation pédagogique des murs
			Rangement du matériel didactique
<b>Contenu du cours/de l'activité</b>	<b>20</b>	<b>20%</b>	Conformité avec le programme
			Conformité avec la progression
			Justesse du contenu académique
			Cohérence du plan
<b>Méthodologie et aptitudes pédagogiques</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	Qualité de la fiche de préparation de la leçon
			Participation effective des élèves aux activités d'enseignement-apprentissage
			Respect de la démarche de la discipline
			Exploitation des supports et des matériels didactiques
			Qualité du questionnement et des consignes

			Pertinence de l'appréciation des réponses des élèves
			Qualité de l'expression
			Gestion du temps
			Utilisation du tableau et de l'espace
			Conduite de l'activité d'évaluation
			Présence en classe (circulation active, gestion des incidents, gestion de la discipline)
<b>Tenue des documents de classe</b>	<b>15</b>	<b>15%</b>	Registre d'appel
			Cahier journal
			Registre de notes
			Cahier de suivi pédagogique
			Cahier des élèves
			Affichages obligatoires
<b>Tenue et présentation</b>	<b>5</b>	<b>5%</b>	Tenue vestimentaire de l'enseignant
			Tenue vestimentaire des élèves
<b>TOTAL (T)</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	

Cinq rubriques configurent les différents critères d'appréciation d'une séance de cours dans le primaire. Ces rubriques sont hiérarchisées dans la mesure où elles n'ont pas le même poids. Cependant, chacune reste incontournable pour un enseignement efficace. Les enseignants sont initiés à ces critères durant leurs stages de formation dans les CAFOP. Mais sont-ils tous engagés à l'observance de ces règles du métier ?

### Les normes dans les Grilles d'observation des documents de classe

Le tableau 34 donne les critères sur lesquels un conseiller pédagogique peut s'appuyer pour évaluer les documents de tenue de classe.

Tableau 34: Critères officiels d'évaluation des documents de classe

N°	DOCUMENTS	ELEMENTS D'APPRECIATION
1	<b>Affichages obligatoires</b>	Présentation
		Qualité de la tenue
		Pertinence
		Actualisation des contenus
		Conformité avec le programme
		Conformité avec la progression
2	<b>Registre d'appel</b>	Présentation
		Renseignement de la page de garde
		Régularité de la tenue quotidienne
		Régularité de l'arrêt mensuel
		Visa du directeur d'école
3	<b>Cahier journal</b>	Présentation
		Renseignement de la page de garde
		Régularité de la tenue quotidienne
		Respect des colonnes des disciplines
		Visa quotidien du directeur d'école
4	<b>Cahier de suivi pédagogique</b>	Renseignement de la page de garde
		Régularité de la tenue quotidienne
		Observations du directeur d'école
		Prise en compte des observations par le maître
		Visa quotidien du directeur d'école
5	<b>Registre de notes</b>	Qualité du registre
		Relevé des notes par composition
		Élaboration des bilans périodiques (statistiques)
		Prise en charge des notes par le directeur
		Visa du directeur d'école
		Pertinence de l'appréciation du travail des élèves
6	<b>Cahier des élèves</b>	Renseignement de la page de garde
		Conformité des exercices avec le programme
		Conformité des exercices avec la progression
		Réalisation de l'autocorrection par l'élève
		Pertinence de l'annotation du maître
		Régularité des exercices proposés
		Progrès dans le travail de l'élève
		Visa des parents

Des critères d'évaluation sont prévus pour chacun des 6 documents de tenue de classe. Ces critères qui vont de 5 à 8 sont bien connus des enseignants et leur observance devrait garantir une bonne qualité du travail enseignant.

### Les pratiques de classe observées

Au cours de la collecte des données dans les établissements scolaires, les 3 CPS retenus par IEPP ont procédé à des séances d'observation de classe.

### Évaluation des conseillers enquêteurs

L'échantillon de 24 classes sélectionnées dans les 4 IEPP fait l'objet d'observations directes. L'évaluation des séances de classe est opérée par les conseillers enquêteurs à partir des critères prévus dans les grilles d'observation.

*Tableau 35: Bilan des performances en classe des enseignants tenant les 24 classes observées durant la collecte des données*

RUBRIQUES	EVALUATION	NORME	ELEMENTS D'APPRECIATION	NOTATION
<b>Aspect de la classe</b>	<b>5,2</b>	<b>10</b>	Propreté	1,96 /3
			Décoration	0,87 /2
			Animation pédagogique des murs	1,13 /3
			Rangement du matériel didactique	1,26 /2
<b>Contenu du cours/de l'activité</b>	<b>10,9</b>	<b>20</b>	Conformité avec le programme	3 /5
			Conformité avec la progression	2,57 /5
			Justesse du contenu académique	2,74 /5
			Cohérence du plan	2,61 /5
<b>Méthodologie et aptitudes pédagogiques</b>	<b>27,3</b>	<b>50</b>	Qualité de la fiche de préparation de la leçon	2,43 /5
			Participation effective des élèves aux activités d'enseignement-apprentissage	3 /5

			Respect de la démarche de la discipline	2,52 /5
			Exploitation des supports et des matériels didactiques	2,3 /5
			Qualité du questionnement et des consignes	2,74 /5
			Pertinence de l'appréciation des réponses des élèves	1,74 /3
			Qualité de l'expression	2,3 /3
			Gestion du temps	2,87 /5
			Utilisation du tableau et de l'espace	2,57 /5
			Conduite de l'activité d'évaluation	2,43 /5
			Présence en classe (circulation active, gestion des incidents, gestion de la discipline)	2,35 /4
<b>Tenue des documents de classe</b>	<b>7,6</b>	<b>15</b>	Registre d'appel	1,83 /3
			Cahier journal	1,74 /3
			Registre de notes	0,7 /3
			Cahier de suivi pédagogique	0,96 /2
			Cahier des élèves	1 /2
			Affichages obligatoires	1,39 /2
<b>Tenue et présentation</b>	<b>3,7</b>	<b>5</b>	Tenue vestimentaire de l'enseignant	2,3 /3
			Tenue vestimentaire des élèves	1,39 /2
<b>TOTAL (T)</b>	<b>55</b>	<b>100</b>	<b>MOYENNE PONDEREE : 17,7 /32,7</b>	

Globalement les enseignants manifestent des performances passables dans les classes. La moyenne pondérée 17,7/32,7 est obtenue en utilisant la valeur des normes comme coefficient de pondération. Dans les détails, les performances des enseignants restent généralement passables dans chaque rubrique. La seule rubrique où ils sont évalués au-dessus de la moyenne concerne « la tenue et

présentation ». Si l'on jette un regard sur les critères d'appréciations, des faiblesses apparaissent dans des rubriques comme « Méthodologie et aptitude pédagogique », « Contenu du cours/ de l'activité ». Ces deux rubriques représentent à elles seules 70% des normes exigées chez un enseignant. Les 24 enseignants évalués récoltent un score de 38,2 sur 70 points. Ce score moyen dans l'ensemble ne traduit aucune excellence de la part des enseignants concernés. S'ils ne sont pas excellents, comment s'attendre à des élèves excellents ? De plus, si les classes sont tenues par des enseignants moyens, voire passables, peut-on espérer un système éducatif performant ?

Les fiches d'observation produites par les conseillers enquêteurs portent au verso, des observations à l'endroit des enseignants, précisant les efforts à fournir pour plus d'efficacité pédagogique dans les classes. Quel est le contenu de ces observations faites à l'endroit des enseignants visités ?

### Observations des conseillers enquêteurs

Certes, certaines observations des conseillers enquêteurs sont positives, mais ils insistent surtout sur la nécessité d'améliorer les trois rubriques suivantes :

#### **« Méthodologie et aptitude pédagogique »**

Certains enseignants doivent améliorer leur méthode de travail au cours des séances. Le temps consacré aux différents enseignements ne correspond pas au temps prévu dans l'emploi du temps. Plus particulièrement la méthodologie des séances de mathématiques est mal maîtrisée ce qui a un impact négatif sur la gestion du temps accordé à cet enseignement.

#### **« Contenu du cours/ de l'activité »**

Les observations s'accordent sur le constat de l'usage de plus en plus généralisé des fiches de préparation de cours dites « fiches préconçues » dans les classes du primaire. Ces fiches préconçues sont mal adaptées aux contextes d'enseignement des différentes localités. Ainsi, une fiche sur une leçon de science, qui présente comme illustrations la mer ou la lagune, sera mal comprise si elle est appliquée dans une école située dans la région des savanes où les apprenants n'ont jamais été dans les régions côtières du pays. Outre cela, il faut préciser qu'un enseignant efficace procède toujours à des préparations lointaines avant les séances de classe. L'usage généralisé des fiches préconçues montre que les enseignants ne consacrent plus de temps à la préparation des séances. Les enseignements sont donc dispensés sans préparation sérieuse à partir de documents standards achetés sur le marché. Ce manque de sérieux qui

caractérise la tenue des classes ne peut être étranger à la baisse du niveau des élèves souvent décriée par les familles.

### **« Aspect de la Classe »**

De manière générale il est noté que les infrastructures (bâtiments, salles de classe) sont souvent dans un état de dégradation dû au manque d'entretien et aux types de matériaux utilisés. Si certaines sont construites avec des matériaux définitifs d'autres sont bâtis en matériaux provisoires. La propreté et la décoration des classes varient. Ces dernières sont mal éclairées et souvent difficiles à décorer.

Notons que ce point ne relève pas de la seule responsabilité de l'enseignant mais également des pouvoirs publics notamment le MENA. La faiblesse de l'offre scolaire face à des publics d'élèves de plus en plus nombreux justifie parfois l'ouverture de classes provisoires où les conditions de travail restent précaires.

Qu'observe-t-on dans les bulletins de visite de classe produits habituellement par les conseillers pédagogiques de secteur ?

### **Observations portées par les CPS sur les bulletins de visite de classe**

267 bulletins de visite de classe ont été collectés dans les 4 IEPP visitées. Les observations portées par les CPS sur ces bulletins insistent sur certaines faiblesses observées dans les classes visitées. Il s'agit des points suivants :

#### **Aspect de la Classe :**

Il est souvent mentionné que la décoration thématique et pédagogique de la classe doit être renforcée pour créer un environnement d'apprentissage plus stimulant.

#### **Gestion des documents :**

Plusieurs enseignants doivent veiller à remplir correctement les pages de garde des documents de classe et à mettre à jour les affichages obligatoires.

Il est recommandé de proposer régulièrement une variété d'exercices dans les cahiers de devoirs et de s'assurer qu'ils soient corrigés et visés par les parents.

#### **Méthodologie et présence en classe :**

Certains enseignants doivent améliorer leur maîtrise de la méthodologie d'enseignement et assurer une bonne présence en classe pour motiver et évaluer les élèves de manière régulière.

En résumé, le travail enseignant est caractérisé par des insuffisances pédagogiques qu'il convient de corriger. Ces faiblesses se manifestent surtout dans la tenue des classes où la méthodologie des différents enseignements est mal appliquée. Les élèves ne sont pas évalués correctement puisque les cahiers de devoir ne contiennent pas toutes les activités d'évaluation prévues et ne sont pas visés par les familles. Cette situation est associée à une mauvaise préparation des séances de classe car les enseignants ont tendance à s'appuyer sur des fiches préconçues. Les préparations lointaines ou encore les recherches pour enrichir les enseignements font donc défaut chez les enseignants.

### Analyse des documents de tenue de classe

*Dans les 4 IEPP retenues, 24 classes ont été visitées. Il s'agit de 3 classes de milieu rural et 3 autres de milieu urbain par IEPP.*

### Évaluation des conseillers enquêteurs

L'observation des documents de tenue de classe effectuée par les conseillers enquêteurs prend la forme d'une évaluation. Cette évaluation des différentes classes s'appuie sur les critères officiels mentionnés dans le tableau 35 : **N** : Néant ; **I** : Insuffisant ; **P** : Passable ; **AB** : Assez bien ; **B** : Bien ; **TB** : Très bien.

*Tableau 36: Évaluation portant sur les documents de tenue de classe par les conseillers enquêteurs (en %)*

N°	DOCUMENTS	ELEMENTS D'APPRECIATION	APPRECIATION					
			N	I	P	AB	B	TB
1	Affichages obligatoires	Présentation	0	13	30	26	26	4
		Qualité de la tenue	0	22	17	39	22	0
		Pertinence	0	13	43	22	22	0
		Actualisation des contenus	4	17	22	30	26	0
		Conformité avec le programme	9	9	17	39	22	0
		Conformité avec la progression	9	22	22	39	4	0
2	Registre d'appel	Présentation	4	0	26	35	26	9

		Renseignement de la page de garde	4	9	26	35	22	4
		Régularité de la tenue quotidienne	0	17	9	43	22	9
		Régularité de l'arrêt mensuel	0	0	26	26	39	9
		Visa du directeur d'école	0	9	22	35	26	9
<b>3</b>	<b>Cahier journal</b>	Présentation	0	4	17	39	30	9
		Renseignement de la page de garde	9	9	9	35	30	9
		Régularité de la tenue quotidienne	0	13	26	39	17	4
		Respect des colonnes des disciplines	0	9	26	57	4	4
		Visa quotidien du directeur d'école	4	13	17	43	9	13
<b>4</b>	<b>Cahier de suivi pédagogique</b>	Renseignement de la page de garde	52	17	13	9	4	4
		Régularité de la tenue quotidienne	17	9	22	22	30	0
		Observations du directeur d'école	17	17	9	30	22	4
		Prise en compte des observations par le maître	17	17	9	48	9	0
		Visa quotidien du directeur d'école	22	4	17	17	35	4
<b>5</b>	<b>Registre de notes</b>	Qualité du registre	61	4	0	9	13	13
		Relevé des notes par composition	61	9	0	0	17	13
		Elaboration des bilans périodiques (statistiques)	78	0	4	9	9	0
		Prise en charge des notes par le directeur	74	4	4	4	13	0
		Visa du directeur d'école	83	9	4	0	4	0
		Pertinence de l'appréciation du travail des élèves	78	0	4	13	4	0
<b>6</b>	<b>Cahier des élèves</b>	Renseignement de la page de garde	22	26	22	22	4	0
		Conformité des exercices avec le programme	0	39	9	30	22	0

	Conformité des exercices avec la progression	0	43	13	30	13	0
	Réalisation de l'autocorrection par l'élève	22	35	17	26	0	0
	Pertinence de l'annotation du maître	4	30	17	35	13	0
	Régularité des exercices proposés	4	57	22	17	0	0
	Progrès dans le travail de l'élève	4	30	43	22	0	0
	Visa des parents	57	26	0	17	0	0
	<b>TOTAL</b>	20	15	16	26	16	3

Dans ce tableau 36, le visa c'est-à-dire la signature des parents est inexistante, ce qui veut dire que les parents ou famille ne suivent pas le travail des enfants au quotidien.

La gestion des documents de classe est passable dans l'ensemble. L'on observe une inexistence dans certains établissements de registres de notes pour le suivi des compositions des élèves.

La progression mensuelle n'est pas respectée. Et cette progression n'est pas en conformité avec le programme officiel. Un bilan périodique doit être élaboré.

Comme présenté ci-bas, deux documents attirent l'attention lorsqu'on s'intéresse aux régions. Il s'agit du registre de notes et du cahier des élèves.

## Évaluation des documents de classe par les CPS selon les régions

	AGBOVILLE						ABENGOUROU						BOUAKE						FERKE					
	N	I	P	AB	B	TB	N	I	P	AB	B	TB	N	I	P	AB	B	TB	N	I	P	AB	B	TB
Qualité du registre	33	0	0	33	17	17	20	0	0	0	40	40	83	17	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0
Relevé des notes par composition	33	17	0	0	33	17	20	0	0	0	40	40	83	17	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0
Élaboration des bilans périodiques (statistiques)	67	0	17	17	0	0	40	0	0	20	40	0	100	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0
Prise en charge des notes par le directeur	83	0	17	0	0	0	20	0	0	20	60	0	83	17	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0
Visa du directeur d'école	83	0	17	0	0	0	40	40	0	0	20	0	100	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0
Pertinence de l'appréciation du travail des élèves	67	0	0	33	0	0	40	0	20	20	20	0	100	0	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0

Parmi les documents de classes évalués, les faiblesses sont plus marquées avec les registres de notes et les cahiers des élèves. Une évaluation des registres de notes dans les 4 régions visitées en donne un aperçu.

Tableau 37: Évaluation portant spécifiquement sur les registres de notes par région (en %)

Ce tableau 37 montre que les registres de notes sont inexistant à Ferké. Dans les autres IEPP lorsqu'ils existent, leur évaluation par les CPS est négative dans l'ensemble, ce qui prouve qu'ils sont négligés dans la plupart des classes. Cette même négligence s'observe avec les cahiers des élèves.

Tableau 38 : Évaluation portant spécifiquement sur les cahiers des élèves (en %)

	AGBOVILLE						ABENGOUROU						BOUAKE						FERKE					
	N	I	P	AB	B	TB	N	I	P	AB	B	TB	N	I	P	AB	B	TB	N	I	P	AB	B	TB
Renseignement de la page de garde	50	17	17	17	0	0	0	60	20	0	20	0	17	33	33	0	0	0	17	0	17	67	0	0
Conformité des exercices avec le programme	0	33	0	50	17	0	0	0	0	20	80	0	0	83	17	0	0	0	0	33	17	50	0	0
Conformité des exercices avec la progression	0	33	17	33	17	0	0	0	20	40	40	0	0	83	17	0	0	0	0	50	0	50	0	0
Réalisation de l'autocorrection par l'élève	0	17	50	33	0	0	60	20	0	20	0	0	33	67	0	0	0	0	0	33	17	50	0	0
Pertinence de l'annotation du maître	0	0	33	50	17	0	0	0	20	40	40	0	17	67	17	0	0	0	0	50	0	50	0	0
Régularité des exercices proposés	0	50	17	33	0	0	0	40	60	0	0	0	17	83	0	0	0	0	0	50	17	33	0	0
Progrès dans le travail de l'élève	0	0	83	17	0	0	0	0	60	40	0	0	17	83	0	0	0	0	0	33	33	33	0	0
Visa des parents	83	0	0	17	0	0	60	40	0	0	0	0	50	50	0	0	0	0	33	17	0	50	0	0

Selon ce tableau 38, les cahiers des élèves sont moins bien tenus à Bouaké. Dans l'ensemble les appréciations sont mitigées d'une région à l'autre. Ce qui est frappant dans toutes ces régions, ce sont les visas ou signatures des parents qui sont inexistantes ou insuffisantes. L'on peut donc s'interroger sur l'implication ou le suivi des familles dans l'encadrement des enfants scolarisés.

### Observations des conseillers enquêteurs

Les conseillers ont relevé plusieurs faiblesses dans la tenue des documents de classe. Ces faiblesses concernent essentiellement les rubriques suivantes :

*Tenue des registres :*

*Les registres de notes sont souvent mal tenus et ne sont pas signés par les directeurs d'écoles.*

*Suivi pédagogique :*

*Dans certaines écoles, le cahier de suivi pédagogique n'existe pas. Quand il existe, il est très souvent mal tenu.*

*Les cahiers des élèves :*

*Il revient souvent que les cahiers des élèves ne sont pas visés par les parents, ce qui implique une nécessité de renforcer la communication entre l'école et les familles. Dans certaines classes, l'autocorrection n'est pas effectuée par les élèves.*

Notons à ce niveau que les évaluations ne sont pas régulières dans les classes et cela traduit un suivi insuffisant de la progression des élèves.

En somme, l'analyse des documents portant sur les classes observées et les documents de tenue de classe mettent à nu les écarts entre les procédés de travail prévus et les pratiques pédagogiques réelles des enseignants. Les faiblesses exposées par les différents tableaux renvoient ainsi aux limites de l'efficacité pédagogique des enseignants dans les classes. La mauvaise tenue des documents de classe est associée à un mauvais suivi des élèves, à une évaluation insuffisante, ce qui équivaut à des compétences pédagogiques assez faibles chez les enseignants. Dans les salles de classes, les méthodologies et aptitudes pédagogiques sont mal appliquées, les séances de cours sont mal préparées et les élèves ne sont pas évalués correctement. Par ailleurs la graphique 20 indique l'opinion des IEPP et CPS sur l'encadrement pédagogique des enseignants. 70% des enquêtés partagent l'idée que l'encadrement pédagogique n'est pas correctement effectué. Tous ces résultats valident l'*Hypothèse 4* selon laquelle « le niveau de compétence des enseignants du primaire dans le travail en classe varie selon leur niveau d'étude, la formation initiale reçue et l'encadrement pédagogique ».

# Recommendations

Les résultats de cette recherche apportent confirmation à *l'Hypothèse générale*, « Chez les enseignants du primaire, le niveau de motivation, les mobilités et la compétence en classe varient selon le dispositif d'accompagnement professionnel, le dispositif de formation initiale et l'ancienneté ». Par conséquent, il est difficile de s'attendre à un bon niveau scolaire de la part des élèves sortant de l'enseignement primaire. Cette confirmation relance le débat sur le faible niveau des élèves formés dans le système éducatif ivoirien que l'évaluation du PASEC 2019 a révélé au grand public. En effet cette évaluation qui a pris en compte les élèves de 14 pays africains dans les matières de base que sont Français et Mathématique, a produit un classement à travers les Tableaux 2.8 et 2.9. Les scores de la Côte d'Ivoire figurent parmi les plus faibles. Et le pays occupe l'avant dernière place juste avant le Tchad. C'est donc dire que les élèves du primaire ont un faible niveau dans ce pays. Ils n'apprennent pas réellement les contenus des programmes scolaires prévus avant d'accéder à l'enseignement secondaire. Si à première vue le travail enseignant est indexé dans ces contreperformances du système éducatif ivoirien, les instituteurs sont-ils les seuls responsables de cette situation ?

L'analyse des données effectuée est bien fondée pour justifier les recommandations de l'étude. Les échanges pour formuler ces recommandations commencent le 4 avril 2024. Ces recommandations présentées dans la section suivante s'organisent autour de 5 rubriques :

- La motivation des enseignants
- L'accompagnement professionnel des enseignants
- Des mobilités horizontales et verticales et des postes budgétaires
- La formation initiale au CAFOP
- L'efficacité pédagogique des enseignants dans les classes

L'étude sur les carrières professionnelles des enseignants du cycle primaire en Côte d'Ivoire a fourni d'importants résultats dont l'analyse aboutit à des recommandations. Ces dernières sont en lien avec les problématiques abordées dans la recherche. Elles s'appuient sur des constats très solides fondés sur les données récoltées dans les établissements scolaires visités au cours des enquêtes. Elles résultent des propositions des personnes enquêtées, et parfois de suggestions des chercheurs sur la base des problématiques abordées lors des enquêtes.

Ces recommandations sont formulées de manière à renforcer la politique éducative nationale tout en corrigeant ses faiblesses. Certes, certaines d'entre elles pourraient nécessiter des incidences budgétaires importantes mais l'amélioration de la qualité de l'enseignement primaire reste un enjeu crucial pour le développement de tout le système éducatif ivoirien. Les investissements consentis dans ce cycle primaire constituent donc la base de la formation d'un capital humain à la hauteur des aspirations socio-économiques de la Côte d'Ivoire.

Ainsi, la question principale de cette recherche est la suivante : l'école primaire peut-elle satisfaire les attentes des autorités et des familles ? Pour répondre positivement à cette question, des recommandations organisées autour de cinq thèmes sont formulées.

## **1 : Sur la motivation des enseignants**

Voici la question qui a suscité les recommandations sur ce premier thème : les enseignants, premiers acteurs qui animent les classes, ont-ils la vocation, la motivation et les compétences nécessaires à la réussite de leur mission ? Les recommandations sont regroupées à travers différents sous-thèmes.

### ***Concernant le recrutement et la formation initiale***

-Maintenir la durée de formation au CAFOP à 3 ans, l'étude a montré que plus la durée de formation au CAFOP est longue ou suffisante, plus le niveau de motivation pour le métier est élevé.

-Recruter pour le métier d'enseignant du primaire davantage dans les couches sociales défavorisées. Plus les enseignants sont issus des milieux sociaux les moins favorisés, plus ils ont de la motivation pour le métier.

### ***Renforcer la formation continue des enseignants***

-Au MENA, établir un plan de formation général pour tous les enseignants ayant fait moins de 3 ans de formation au CAFOP. En effet, 80% des enseignants enquêtés n'ont bénéficié que d'une année de formation au CAFOP. Ce qui est apparemment insuffisant pour garantir une bonne qualité de leurs prestations dans les classes. Tous ces enseignants recrutés dans la précipitation doivent être pris en compte dans des programmes de formation. L'encadrement pédagogique actuel des CPS semble inadapté pour une mise à niveau correcte de ces personnes.

-Initier des formations continues en ligne à l'intention des enseignants en vue du renforcement des capacités.

-Financer le recyclage des enseignants chaque début d'année ou chaque deux ans. Sur le terrain une grande proportion d'enseignants du primaire n'a fait qu'un an de formation au CAFOP, ce qui impose un encadrement pédagogique renforcé à leur endroit.

-En vue des formations continues des enseignants, doter les IEPP et CPS de matériel de formation : ordinateur portable, imprimante, haut-parleur, rétroprojecteur.

### ***Améliorer les incitations et la rémunération des enseignants***

-Instaurer le prix du meilleur enseignant par niveau. Un tel prix renforcera les sources d'attachement au métier. L'étude a montré que les sources d'attachement au métier varient en début de carrière, en cours de carrière et en fin de carrière. Gagner le prix du meilleur enseignant apparaît comme un signe de reconnaissance parmi les pairs. Une reconnaissance qui sera source de fierté durant toute la carrière.

-Revaloriser les rémunérations des enseignants dans l'enseignement primaire. Il faut une augmentation des salaires.

-Instaurer des primes trimestrielles de rendement et de risque, des primes pour les postes déshérités et des primes d'incitation.

### ***Améliorer le cadre de vie des enseignants et les services indispensables***

-Améliorer les conditions de vie sociale des enseignants, construire des logements d'astreintes dans les villages et créer les conditions favorables pour leurs déplacements jusqu'à l'inspection.

-Aux autorités politiques du pays, l'on rappelle les attentes légitimes exprimées par les enseignants concernant les services de base et leur cadre de vie dans les zones rurales : moderniser les zones rurales du pays avec les commodités de base dans les différentes localités : infrastructures routières, électricité, eau potable, réseaux téléphoniques et accès à l'internet pour faciliter les échanges d'expériences professionnelles et la formation en ligne. Pour réduire considérablement les retards et l'absentéisme des enseignants il est aussi recommandé la construction d'établissements sanitaires, de marchés, d'établissements financiers ou de services de micro-finance aussi bien en zones urbaines qu'en zones rurales.

### ***Faciliter la première affectation et la titularisation***

-Supprimer l'année d'attente entre l'admissibilité au concours professionnel de promotion à l'emploi d'instituteur et la titularisation dans ce nouvel emploi. En effet, depuis quelques années, pour passer d'Instituteur Adjoint à Instituteur Ordinaire il faut patienter inutilement pendant un an après la réussite au concours, ce qui constitue une source de démotivation surtout que ce délai d'attente est inexplicé.

## **2 : Concernant l'accompagnement professionnel des enseignants**

Leurs conditions de recrutement, leur formation, leur affectation sur le terrain, leur prise de fonction et leur accompagnement professionnel contribuent-ils à leur maintien dans la profession ? Une réponse positive à cette question nécessite la prise en compte des recommandations suivantes.

### ***Revoir les textes sur l'encadrement professionnel et pédagogique***

-Pour la DPFC, nécessité d'établir des textes clairs sur l'encadrement professionnel et pédagogique des enseignants du premier degré en Côte d'Ivoire. Ces textes doivent établir un dispositif officiel d'accueil des nouveaux enseignants dans les écoles. Pour sortir de l'informel, ils doivent également prévoir un dispositif d'encadrement pédagogique et social effectué par les directeurs d'école.

-Au sujet du conseil des maîtres, qui constitue un organe essentiel de prise de décision pour la bonne marche de l'établissement, il faut établir des critères officiels de fonctionnement de ces conseils dans toutes les écoles et sortir de l'informel. En effet, d'une école à l'autre, des divergences caractérisent le déroulement de ces conseils. Cela laisse entrevoir des doutes sur le processus de prise de décision dans chaque école. Nul besoin d'ajouter que ce mode de fonctionnement limite leur efficacité et les rend facultatifs.

-Sur l'encadrement pédagogique des enseignants, il est recommandé au MENA de publier des textes consensuels sur le nombre d'activités à exécuter par un IEPP ou un CPS par année scolaire. En fait, les divergences chez les IEPP et les CPS concernant le nombre de séances par an de visites de classe, de classe critique, d'atelier de formation et de journée pédagogique montrent bien que les enseignants bénéficient de chances inégales en matière d'encadrement pédagogique sur l'ensemble du territoire national.

-Financer le recyclage des conseillers pédagogiques chaque début d'année ou chaque deux ans. Sur le terrain une grande proportion d'enseignants du primaire n'a fait qu'un an de formation au CAFOP, ce qui impose un encadrement pédagogique renforcé à leur endroit.

-Concernant les CPS, leur recyclage doit contribuer au développement d'une nouvelle vision de l'encadrement pédagogique des enseignants. Cette activité ne doit plus être perçue comme une séance punitive, traumatisante mais comme un moment d'échange constructif faisant partie de l'accompagnement professionnel.

-Procéder à la stabilisation des programmes d'enseignement sur une longue période (au moins 10 ans) pour permettre leur assimilation par les différents acteurs de terrain. Les changements précipités des approches pédagogiques sont source de perturbations des enseignants qui n'ont pas le temps de se les approprier.

-Conception d'une grille de suivi-évaluation permettant aux directeurs d'école primaire d'évaluer périodiquement leurs collègues ou adjoints.

### ***Instaurer un dispositif officiel d'accompagnement professionnel dans les IEPP***

-Instituer dans les IEPP un dispositif officiel d'accueil, d'insertion professionnelle et de soutien pour les nouveaux enseignants. Des fonds du COGES pourraient alimenter ce chapitre parmi d'autres. Les enseignants débutants, faut-il le signaler, connaissent des fortunes diverses. Ils doivent attendre un à deux ans

pour percevoir leur premier salaire. En milieu rural certains bénéficient de l'entraide villageoise ou celle des collègues jusqu'au salaire. En ville les choses sont bien différentes. Certains s'enfoncent dans la spirale de l'endettement qui déstabilise pendant plusieurs années les carrières.

-Construire des logements d'astreinte auprès des établissements pour loger les enseignants. Le bénéfice du logement compense largement la faiblesse des salaires. En les logeant sur place, ils sont épargnés du stress et des dangers des déplacements quotidiens pour arriver en classe.

-Financer les activités d'encadrement pédagogique à travers notamment les fonds du COGES. Les visites de classe, les classes critiques, les ateliers de formation et les journées pédagogiques nécessitent des frais de carburant et de restauration. Le financement de ces activités peut susciter de l'engouement et favoriser un meilleur encadrement pédagogique des enseignants.

### ***Préparer le déploiement des réformes pédagogiques par la formation des cadres***

-Procéder à la formation des professeurs et inspecteurs des CAFOP ainsi que les CPS sur le terrain, avant l'adoption et la généralisation de toute nouvelle approche pédagogique.

-Prévoir des séminaires de formation avant toutes nouvelles réformes à l'endroit des enseignants, des conseillers pédagogiques et inspecteurs d'enseignement préscolaires et primaires puis adapter tous les documents pédagogiques.

### ***Instaurer la contribution des COGES à la formation continue***

-Formaliser la contribution des COGES au financement de la formation pédagogique locale des enseignants, à partir de la subvention allouée par l'État.

-Au MENA, rendre les fonds de COGES<sup>4</sup> disponibles dans les délais conformes à l'année scolaire en cours c'est-à-dire au plus tard trois mois après la rentrée.

### ***Harmoniser les approches pédagogiques des CPS et des formateurs des CAFOP***

-Le travail collaboratif est recommandé entre les formateurs au CAFOP et les encadreurs pédagogiques sur le terrain. Des divergences sont signalées entre les contenus dispensés en formation initiale dans les CAFOP et les exigences des CPS dans les classes concernant les méthodes d'enseignement des leçons.

---

<sup>4</sup> **COGES** : Comités de Gestion des Établissements Scolaires publics

### ***Renforcer l'encadrement de proximité par les CPS***

-En vue d'un encadrement pédagogique plus rapproché des maîtres, créer de nouvelles circonscriptions d'Enseignement Préscolaire et Primaire. Ratio : 1 CPS/50 maîtres. Et un IEPP/3 secteurs pédagogiques ou 30 Écoles, ou encore 150 maîtres.

-Pour une régularité des encadrements pédagogiques, doter les IEPP et les CPS de moyens de mobilité : des véhicules pour les IEPP et des motos pour les CPS.

-Intensifier les visites de classe des CPS à raison d'une visite par enseignant tous les deux mois suivis d'entretien formateur pour ce dernier. Et 15 bulletins /CPS/mois.

-Favoriser les inspections pédagogiques suivies d'échanges constructifs avec production de 40 bulletins d'inspection par IEPP et par année scolaire.

### **3 : A propos des mobilités horizontales et verticales et des postes budgétaires**

Comment mènent-ils leur carrière professionnelle ? Les carrières des enseignants ne se déroulent pas toujours dans une harmonie profitable à tous. Des recommandations doivent donc être prises en compte pour une gestion adaptée des ressources humaines.

#### ***Instaurer une véritable politique de mobilité***

-Au MENA, il faut mettre en place une politique de mobilité régulière des personnels de l'enseignement primaire pour lutter contre l'immobilisme, la démotivation, l'engagement politique ou syndical faute de promotion dans la carrière et les démissions. Plus les enseignants peinent à se faire muter, plus leur niveau de motivation baisse. Les difficultés sociales sont réelles (rapprochement de conjoints, besoin de changer de milieu social), il serait souhaitable de favoriser la mobilité géographique des enseignants dans les délais prévus par les textes (exéat : 5 ans et inéat : 3 ans) à leur demande.

-Prendre en compte les acquis d'expériences en vue des mobilités verticales aux fonctions de conseiller pédagogique et de conseiller à l'extrascolaire. Car, plus les enseignants gagnent en ancienneté, plus leur niveau de motivation baisse. Le changement apparaît comme une solution à la démotivation qui s'installe avec le temps.

#### ***Augmenter le nombre de postes budgétaires annuels d'IO pour favoriser les carrières***

-Augmenter le nombre de postes budgétaires au concours professionnel des instituteurs ordinaires à 2500 par an contre 1000 actuellement. Ce qui favoriserait la promotion des instituteurs adjoints dont le nombre croit chaque année. L'on sait que les CAFOP ne forment plus directement des instituteurs ordinaires. Et sur le terrain, ils sont près de 30.000 Instituteurs Adjoints. A cette allure, nombreux sont ceux qui iront à la retraite sans passer instituteur ordinaire.

-Avant toute réforme, des dispositions transitoires doivent être prises avec l'existant. Il faudra les transformer en instituteur ordinaire le moment venu. Le nombre d'instituteurs ordinaires se réduit d'année en année tandis que celui des instituteurs adjoints croit. Dans certaines écoles, des instituteurs adjoints sont nommés directeurs, ce qui constitue un dysfonctionnement.

### ***Améliorer les perspectives d'évolution de carrières***

-Transformer la fonction de directeur d'école en un emploi. Si l'on veut maintenir certaines personnes dans le métier le plus longtemps possible, il est important que les enseignants sentent l'impact positif de l'ancienneté dans leur carrière en leur permettant d'évoluer vers une fonction de direction d'établissement.

### ***Améliorer les données statistiques sur les mobilités des enseignants***

-Établir des données officielles sur les mobilités des enseignants qui partent de l'enseignement primaire pour d'autres services, d'autres ministères ou qui démissionnent. Ces données doivent être publiées pour être accessibles. En effet, des enseignants sont recrutés dans le primaire et se retrouvent quelques années après, nommés directeurs au ministère du transport sans aucune traçabilité. Un tel flou rend difficile une étude sérieuse sur les mobilités professionnelles ou sociales dans le pays.

## **4 : Avec la formation initiale au CAFOP**

La formation initiale au CAFOP confère-t-elle aux enseignants toutes les compétences attendues dans les écoles ? La réponse qui ressort de l'étude n'est pas immédiatement positive. Un énorme fossé existe même entre les compétences attendues dans les classes et les circonstances de la formation initiale. Les recommandations sont donc faites dans le sens de concilier formation initiale au CAFOP et compétences attendues dans les écoles.

### ***Relever le niveau académique de recrutement dans les CAFOP***

-A l'endroit du MENA, revoir le niveau de recrutement des enseignants du cycle primaire. Revaloriser le métier d'instituteur en relevant le niveau de recrutement

(niveau BAC et plus) pour être en phase avec les exigences de l'enseignement modulaire qui s'appuie sur les pré-requis des élèves-maîtres pour installer les compétences nécessaires à la professionnalisation. Les candidats recrutés avec le niveau BEPC n'ont pas tous les pré-requis attendus pour une meilleure assimilation des contenus de la formation modulaire. Un niveau d'étude plus élevé au recrutement pourrait garantir une bonne maîtrise des règles de grammaire et de conjugaison française, une meilleure maîtrise de la langue et un niveau acceptable de culture sur l'actualité nationale ou internationale notamment.

### ***Harmoniser la formation initiale des formateurs à l'enseignement modulaire***

-Pour l'ENS, nécessité de concevoir un enseignement modulaire à l'endroit des professeurs et inspecteurs pédagogiques de CAFOP à l'ENS. Une conséquence de la généralisation de l'enseignement modulaire dans les CAFOP est que cette généralisation doit s'étendre également à la formation des inspecteurs pédagogiques et professeurs de CAFOP à l'ENS. La formation de ces acteurs reste disciplinaire à l'ENS alors qu'ils doivent travailler après leur formation dans un environnement modulaire, ce qui constitue un déphasage au moment de leur prise de fonction. Il est donc nécessaire que soient mis en place des modules de formation à l'ENS, à l'image de ce qui se fait dans les CAFOP pour les initier à ce type d'enseignement.

-Former les inspecteurs pédagogiques et professeurs de CAFOP à l'élaboration du portfolio et aux procédés d'évaluation afin qu'ils soient aptes à former et évaluer efficacement à leur tour les élèves-maîtres.

-Des séminaires de formation sur l'enseignement modulaire sont également nécessaires pour les inspecteurs pédagogiques et professeurs de CAFOP déjà sur le terrain.

### **5 : Pour une efficacité pédagogique des enseignants dans les classes**

Les enseignants sont-ils efficaces dans les classes qu'ils enseignent ? Les enquêtes sur le terrain ont fait apparaître une réponse peu satisfaisante à cette question. C'est pourquoi les recommandations suivantes doivent être examinées avec une grande attention pour leur prise en compte.

### ***Harmoniser les grilles d'observation et d'évaluation des enseignants***

-Concernant l'encadrement pédagogique des enseignants par les IEPP et les CPS, il est nécessaire d'harmoniser les grilles d'observation et d'évaluation des

enseignants. Il existe une différence dans la manière d'apprécier les différentes rubriques au cours des observations de classe. Les Bulletins de visite de classe et la Grille d'observation de documents de classe évaluent à partir des appréciations : TB ; B ; AB ; P ; Insuf ; Inext (ou N). Quant à la grille d'observation de classe, elle évalue avec des notes sur 2, sur 3 ou sur 5. Les différentes rubriques n'ont pas le même poids dans cette évaluation.

### ***Affecter un nombre supplémentaire d'enseignants***

-Pour lutter contre l'échec scolaire, une affectation d'enseignants en nombre suffisant dans les écoles est nécessaire. Dans une école de 6 classes, il serait recommandé de disposer de 7 enseignants. Le septième jouerait un rôle de suppléant et serait chargé d'assurer des séances de renforcement avec tous les élèves ayant des lacunes ou retard d'apprentissage dans certaines matières.

### ***Instaurer le tutorat***

-Instituer le tutorat dans les écoles pour un meilleur accompagnement professionnel des nouveaux enseignants. Un intéressement peut être prévu pour encourager les anciens, les plus expérimentés, compétents et motivés à jouer ce rôle.

### ***Renforcer la collaboration école-familles pour le suivi scolaire***

-Renforcer la collaboration entre les acteurs de l'École et les familles. Impliquer les parents dans l'évaluation des devoirs scolaires des enfants.

### ***Accroître le matériel didactique des écoles***

-Doter les écoles d'équipements suffisants, adaptés et de matériels didactiques. Fournir aux enseignants les documents (guides-maîtres actualisés) nécessaires pour la préparation des leçons.

-Dans le cadre de la gratuité de l'école primaire, mettre les kits et manuels scolaires à disposition dans les écoles primaires bien avant la rentrée des classes afin de commencer effectivement les activités d'enseignement-apprentissage dès les premières semaines de l'année scolaire.

-Doter les classes de CP des planches de lecture et d'expression orale pour faciliter les premières acquisitions de la lecture/écriture et l'expression orale.

-Equiper toutes les classes du primaire de matériel de géométrie, de planches de sciences et d'éducation aux droits de l'homme et à la citoyenneté (EDHC) ainsi que de différentes cartes de géographie en vue d'une formation solide dans le domaine des sciences et de l'univers social.

-Equiper les salles de classe de dispositif TICE, accompagné du matériel incorporé, pour mener les activités d'enseignement-apprentissage.

# Annexes

Notons pour finir que la formulation des recommandations est susceptible d'évoluer après les restitutions des résultats de l'étude auprès de différentes parties prenantes. L'enseignement primaire est en effet à l'image de la société ivoirienne, marqué par les mutations et le changement social. Tous ces mouvements sociaux influencent le fonctionnement de l'enseignement primaire et lui impose des orientations pas toujours prévisibles. Les politiques éducatives doivent être attentives à la dynamique sociale.

Après les recommandations, il convient de rappeler les différentes étapes de cette recherche en cours depuis trois années. Un rapport de recherche s'impose donc à présent.

# Annexes

## Annexe 1: Origines sociales des instituteurs enquêtés

<b>Classes sociales</b>	<b>Catégories socio-professionnelles</b>	<b>Professions</b>
<b>Classes supérieures</b>	Professions intellectuelles supérieures (cadres supérieurs)	Comptable, Inspecteur des impôts, operateur topo BNETD, Inspecteur au trésor, Capitaine de police, Colonel, Directeur régional de la construction, expert-comptable.
<b>Classes moyennes</b>	Employé administratif	Agents des douanes, Fonctionnaire, agent municipal, agent EECI, receveur des PTT, agent à SDV-SAGA, Secrétaire à la santé, agent ANADER, Agent à OMS, agent de la poste, agent de bureau, employé à la série, conseiller agricole, agent du BNETD, responsable parc-auto, chef de service au PAA, agent de CIDT, Agent à la SODECI, employé à la SUCAF, agent de la CIDT, gestionnaire, chef de gare à la RAN, contrôleur à la CNPS, agent à la CIE, un commis de commerce, agent de la mairie, Laborantin au BENTD, agent de la SATMACI, Conseiller COGES, employer à la SITAB, employeur à la confrérie, aide-comptable, agent sucrier, Agent des travaux publics, Commis à la sous-préfecture, Laborantin, assistant RH.
	Enseignant(e)	Instituteur, Professeur de lycée, Enseignant, inspecteur à la retraite, Enseignant du secondaire, Educateur de lycée, Professeur de CAFOP, Directeur régional de l'éducation nationale.
	Ouvrier. qualifié.(e) (ère)	Technicien en bâtiment, mécanicien SOTRA, cariste, Technicien, cariste, Couturier, Contrôleur de produit agricole.

	Professions intermédiaires	Géomètre, Transitaire, Agent commercial, Vétérinaire, informaticien, un entrepreneur, banquier, Agent de l'aviation, Conseiller pédagogique, Ingénieur commercial, Agent des douanes, huissier de justice, Technicien télécom, Agent de formation agricole, pompier, Dieseliste, ingénieur des télécommunications, réalisateur à la RTI
	Professions militaires (FDS)	Militaire, garde pénitentiaire, policier, sapeurs-pompiers militaires, agent des eaux et forêts, gendarme, ancien combattant, corps habillé, commissaire de police, agent pénitencier, capitaine des forces armées
	Professions religieuses	Pasteur, prophète
	Professions sanitaires	Infirmier, médecin, pharmacien, vétérinaire
<b>Milieu populaire</b>	Agriculteur, Eleveur, Pêcheur	Planteur, cultivateur, agriculteur, paysan, éleveur
	Artisan, commerçant	Charpentier, Commerçant, bijoutier, Acheteur de produits agricoles, Ferronnier, Boucher, Tisserand
	Inactif. (ve)	Ménagère, Néant
	Ouvrier. (ère) non qualifié.(e)	Mécanicien, maçon, carreleur, électricien, Peintre, Soudeur, Cheminot, tôlier, ouvrier, Agent agricole, plombier, Docker, Electricien
	Professions élémentaires	Chauffeur, magasinier, transporteur, machiniste, agent à Air-France, cuisinier, conducteur de véhicule de marchandise, chef magasinier, aide-soignante, concierge, ambulancier

## Annexe 2: Questionnaire adressé aux instituteurs

(-Ce questionnaire est anonyme et destiné à une recherche sur les carrières professionnelles des enseignants du premier degré en Côte d'Ivoire. Vos

réponses contribueront à une compréhension profonde du vécu et des réalités de votre milieu.

-Quand plusieurs réponses sont proposées, barrez celle qui n'est pas juste.)

1 : Genre : F M / Âge :.....

2 : Votre date de prise de fonction dans l'enseignement :  
.....

Lieu : .....

Année de la formation au  
CAFOP :.....

Durée de la formation :.....

3 : Niveau d'étude et spécialité :.....

4 : Diplôme de base à votre entrée dans le métier : **(Cochez la bonne réponse)**

BEPC	BAC	BAC +	Autres diplômes

5 : Motifs du choix du métier  
d'instituteur :.....

.....  
.....

6 : Ambitions professionnelles de départ :

.....  
.....  
.....

7 : Considérez-vous avoir actuellement une vocation pour l'enseignement ?

Oui..... / Non .....

8 : Quelle est votre niveau de motivation actuel pour le métier que vous exercez ?

**(Entourez la bonne réponse)**

Très faible	Faible	Moyen	Elevé	Très élevé
1	2	3	4	5

9 : Quelle est ou était l'activité professionnelle principale de votre père (ou de votre tuteur) ? :.....

Quelle est ou était celle de votre mère ? :.....

10 : Combien d'enfants avez-vous ?.....

11 : Combien d'enfants envisagez-vous avoir ?.....

12 : Avez-vous reçu une autre formation professionnelle avant votre entrée au CAFOP ? Oui ..... Non.....

Si oui dites quelle était la formation ? .....

.....  
 .....13 : Durée de cette formation ? : .....

14 : Avec du recul, pensez-vous que la formation reçue au CAFOP était suffisante ou adaptée pour faire de vous un bon enseignant ?

Oui :...../ Non :.....

15 : Si non, citez au moins 5 points qui ont manqué à cette formation au CAFOP ?.....

.....  
 .....

16 : Citez les éléments à prendre en compte dans cette formation au CAFOP pour rendre les enseignants plus compétents dans leur métier ?

.....  
 .....

17 : Y a-t-il parmi vos collègues enseignants, certains qui ont été recruté sans passer par les CAFOP ? Oui : / .Non :.....

18 : Pensez-vous qu'on peut être bon enseignant sans passer par la formation dans les CAFOP ?..Oui :...../Non :.....

Quelle que soit votre réponse, justifiez-la :

.....  
 .....

19 : Citez les établissements où vous avez servi (milieu urbain ou rural), le nombre d'années passées, en tant que tenant de telles classes ou Directeur, et les motifs de vos différents mouvements :

<b>Ecoles (EPP)</b>	<b>Milieu</b>	<b>Durée (ans)</b>	<b>Qualité</b>	<b>Motifs des mutations</b>

**Milieu** : Urbain (U) ; Rural (R). **Qualité** : Directeur (Dir) ou Adjoint (Adj).

**Motifs des mutations :** *Convenances personnelles, Raisons de santé, Promotion, Nécessités de service (redéploiement, sanction), Problèmes de cohabitation.*

20 : Quel type de logement avez-vous ? : **(Cochez la bonne réponse)**

Personnel (votre propre maison)	Dans logements de fonction	des de Logé par les parents d'élèves	En location Montant du loyer :

21 : Comment avez-vous été accueillis et intégrés dans les écoles où vous avez été affecté ?

-Décrivez votre accueil :

.....  
 .....  
 .....

-Décrivez votre intégration dans le milieu :

.....  
 .....  
 .....

22 : Citez les diplômes professionnels et les fonctions occupées dans votre carrière qui ont contribué à améliorer vos revenus ?

-Diplômes professionnels :

.....  
 .....  
 .....

-Fonctions occupées :

.....  
 .....  
 .....

23 : Le métier d'instituteur vous a-t-il apporté des acquis dans votre vie ?

Oui :...../.....Non :..... Si oui, citez au moins 5 :

.....  
 .....  
 .....

24 : Avez-vous des sources de satisfaction lorsque vous enseignez ?

Oui...../... Non.....

Si oui énumérez quelles que-unes :

.....  
 .....  
 .....  
 .....

25 : Quels sont les facteurs de satisfactions dans le métier d'enseignant que l'on ne retrouve pas dans les autres métiers ?

Citez \_\_\_\_\_ au \_\_\_\_\_ moins \_\_\_\_\_ 5 :

.....  
 .....  
 .....

26 :, Citez 5 éléments qui justifiaient votre attachement à ce métier dans vos premières \_\_\_\_\_ années \_\_\_\_\_ de service ?.....

.....  
 .....  
 .....

27 : Citez 5 éléments qui justifient encore aujourd'hui votre attachement à ce métier ?.....

.....  
 .....  
 .....

28 : Etes-vous prêt à continuer dans l'enseignement jusqu'à l'âge de la retraite ?..... Oui...../Non.....

Si \_\_\_\_\_ oui \_\_\_\_\_ dites pourquoi ?.....

.....  
 .....  
 .....

Si \_\_\_\_\_ non, \_\_\_\_\_ pourquoi ?

.....  
 .....

29 : Concernant l'encadrement professionnel, vous sentez-vous livré à vous-même ou vraiment accompagné dans l'exercice de votre métier par les conseillers et l'administration ? (**Entourez la bonne réponse**)

Pas du tout accompagné	Pas accompagné	Un peu accompagné	Moins bien accompagné	Bien accompagné	Fortement accompagné
1	2	3	4	5	6

Justifiez votre réponse :.....

.....  
 .....

30 : La collaboration avec vos collègues est-elle une force pour l'amélioration dans vos pratiques d'enseignement ?

Oui :...../.....Non :...

Si oui, citez les atouts que les collègues vous apportent :.....

.....  
.....  
.....

Si non, citez 5 points sur lesquels portent les échanges avec vos collègues ?

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

31 : Quels sont les éléments de satisfaction dans l'encadrement pédagogique dont vous bénéficiez ?.....

.....  
.....  
.....  
.....

32 : Etes-vous fier d'être instituteur ?.....Oui :...../Non :.....

Citez 5 éléments qui justifient votre réponse :

.....  
.....  
.....  
.....

33 : Le plaisir d'enseigner en début de carrière est-il le même avec les années qui passent ?.....Oui : ...../.....Non : .....

Citez 5 éléments qui justifient votre réponse :

.....  
.....  
.....  
.....

34 : Citez, 5 facteurs d'insatisfaction concernant l'encadrement pédagogique au cours de votre carrière :

.....  
.....  
.....  
.....

35 : Avec les années qui passent, surviennent des changements dans l'exercice du métier : **(Cochez les réponses vous concernant°)** :

Vous étiez plus compétent dans l'enseignement en début de carrière que maintenant car les acquis de la formation initiale étaient encore frais	
Vous êtes de moins en moins performant en classe avec le temps	
Vous tenez toujours à voir réussir tous vos élèves	
Vous suivez régulièrement tous vos élèves pour qu'ils réussissent	
Vous faites votre possible mais si les élèves ne réussissent pas cela ne relève pas de votre faute.	
Vos compétences se sont améliorées dans le temps avec l'expérience professionnelle.	
Vous avez développé au cours de l'expérience professionnelle plus d'astuces et de compétences pour faire réussir les élèves.	
Vous n'avez plus assez de temps à consacrer à la préparation des fiches et des enseignements	

36 : Votre salaire d'instituteur vous permet-il de vivre décemment ?

Oui .....:/ Non.....

37 : Quels sont vos principaux projets professionnels actuellement ?

.....  
.....  
.....

38 : Qu'est-ce qui motive ces projets ?

.....  
.....  
.....

.....39 : Avez-vous de nouvelles ambitions dans la vie ?

Décrivez-les brièvement :

.....  
.....  
.....

.....40 : Le métier d'instituteur occupe l'essentiel de votre temps :

Oui...../ Non.....

41 : Quelles sont vos activités secondaires en dehors de l'enseignement ?.....

.....  
.....42 : Les revenus complémentaires des activités secondaires en dehors du salaire équivalent à ::

**(Cochez les réponses désirées)**

des sommes insignifiantes	moins du tiers du salaire	la moitié du salaire	au salaire	au double du salaire	plus du double du salaire

43 : Etes-vous généralement d'accord avec les changements pédagogiques dans notre système éducatif ?..... Oui :...../.....Non :.....

Pourquoi ?

.....  
 .....

.....44 : Concernant votre appréciation des réformes pédagogiques. Vous les trouvez comment ?:(**Cochez les réponses désirées**)

Justes	Nécessaires	Pertinentes	Inadaptées	Mal appliquées	Inutiles

45 : Quelles sont normalement vos principales stratégies pour amener les élèves en situation d'échec à retrouver le niveau de leurs camarades ?

.....  
 .....

46 : Que faites-vous pour empêcher certains élèves de redoubler ou abandonner l'école ?

.....  
 .....

47 : Comment avez-vous généralement géré vos classes en temps de pandémie comme le COVID ?

.....  
 .....

.....48 : Avez-vous généralement de bons rapports avec les parents d'élève ? Oui :...../...Non :.....

49 : Y a-t-il parfois des incidents avec les parents d'élèves ? Oui :...../.Non :.....

50 : Pouvez-vous décrire un exemple d'incident ?.....

.....  
 .....

### 51: Votre sentiment d'efficacité professionnelle

(Pour chacun des énoncés suivants, veuillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous pensez, à l'aide de l'échelle de 1 à 4 proposée.)

Pas du tout vrai	À peine vrai	Moyennement vrai	Totalement vrai
1	2	3	4

1. Je suis convaincu(e) que je peux réussir à enseigner tous les contenus de cours prévus au programme même aux élèves les plus difficiles. 1 2 3 4
2. Je sais que je peux maintenir une relation positive avec les parents même lorsque des tensions émergent. 1 2 3 4
3. Lorsque je mobilise beaucoup d'efforts, je peux rejoindre même les élèves les plus difficiles. 1 2 3 4
4. Je suis convaincu(e) qu'avec le temps, je continuerai à devenir de plus en plus apte à répondre aux besoins de mes élèves. 1 2 3 4
5. Même si je suis interrompu(e) ou perturbé(e) durant mon enseignement, j'ai confiance que je peux rester calme et continuer à bien enseigner. 1 2 3 4
6. J'ai confiance en ma capacité à bien répondre aux besoins de mes élèves même si j'ai une journée difficile. 1 2 3 4
7. Si je fournis les efforts nécessaires, je sais que je peux avoir une influence positive sur le développement personnel et académique de mes élèves. 1 2 3 4
8. Je suis convaincu(e) que je peux faire preuve de créativité pour surmonter les contraintes du système (comme des réductions budgétaires ou autres problèmes administratifs) et continuer à bien enseigner. 1 2 3 4
9. Je sais que je peux motiver mes élèves à participer à des projets innovateurs. 1 2 3 4
10. Je sais que je peux mener à bien des projets innovateurs même lorsque des collègues sceptiques s'y opposent. 1 2 3 4

### 52 : Votre satisfaction à l'égard du métier d'enseignant.

(Pour chacun des énoncés suivants, veuillez encercler le chiffre qui correspond le mieux à ce que vous pensez, à l'aide de l'échelle de 1 à 5 proposée.)

Fortement en désaccord	Un peu en désaccord	Ni désaccord, en ni d'accord	Un peu d'accord	Fortement d'accord
1	2	3	4	5

11. Être enseignant(e) est près de mon idéal à plusieurs égards. 1 2 3 4 5
12. Mes conditions comme enseignant(e) sont excellentes. 1 2 3 4 5
13. Je suis satisfait(e) d'être enseignant(e). 1 2 3 4 5
14. Jusqu'à maintenant, j'ai obtenu ce que je souhaitais en devenant enseignant 1 2 3 4 5
15. Si je pouvais refaire mon choix de carrière, je ne changerais à peu près rien. 1 2 3 4 5

53 : Citez 5 sources de frustration qui vous découragent beaucoup dans votre métier ?.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

### Annexe 3: Questionnaire adressé aux directeurs d'école

(Ce questionnaire est destiné à 12 directeurs d'école par IEPP dont 6 de milieu urbain et 6 autres de milieu rural, choisis au hasard à raison de 3 femmes et 3 hommes par milieu.)

*Objectif 2* : Analyser le fonctionnement des dispositifs d'accompagnement professionnel (encadrement pédagogique et social) en début et en cours de carrière dans les inspections d'enseignement primaire et dans les écoles ;

- 0 : DRENA :...../ IEPP :.....  
 EPP :.....  
 Milieu (Cochez) : Urbain :...../  
 Rural :.....  
 1 : Votre première année de prise de fonction en tant qu'enseignant :  
 .....  
 2 : Nom de l'école :.....  
 3 : Nombre d'année en tant que directeur d'école :.....

4 : Avez-vous un conseil d'enseignement dans votre école ?

Oui :...../Non :.....

Si oui, fonctionne-t-il correctement ? Oui :...../Non :.....

5 : Décrivez son fonctionnement : .....

.....

.....

6 : Quelle est la régularité des activités pédagogiques de ce conseil ?

**(Cochez la bonne réponse)**

Hebdomadaire	Quinzaine	Mensuel	Trimestriel

7 : Vos collègues sont-ils satisfaits des différentes réformes pédagogiques appliquées ? Oui :...../ Non :.....

8 : Que pensez-vous de ces pratiques pédagogiques ?.....

.....

.....

9 : Avez-vous dans votre école, mis en place un dispositif d'accueil des nouveaux enseignants ?

Oui :...../ Non :.....

10 : Décrivez succinctement comment vous procédez pour recevoir et installer les jeunes enseignants en début de carrière :

.....

.....

.....

11 : Ces procédés sont-ils les mêmes lorsqu'un ancien est muté chez vous ?

Oui :...../ Non :.....

Si non, qu'est-ce qui change ?.....

.....

.....

.....

.....

12 : Estimez le nombre de nouveaux enseignants que vous recevez par an depuis que vous êtes directeur d'école :.....

.....

.....

13 : Estimez le nombre de stagiaires que vous recevez par an depuis que vous êtes directeur d'école :.....

.....

.....

14 : Avez-vous prévu quelque chose pour faciliter l'intégration sociale et professionnelle des nouveaux enseignants qui vous arrivent ?

Oui :...../ Non :.....

Si oui, comment procédez-vous généralement ?.....

.....

15 : Avez-vous des procédés pour que les nouveaux venus s'adaptent au contexte de votre école ?

Oui :...../ Non :.....

16 : Pouvez-vous décrire ces procédés ?.....

.....

17 : Existe-t-il dans votre école ou votre localité des moyens permettant de retenir vos enseignants et les empêcher de partir ? Oui :...../ Non :.....

Si oui, décrivez ces moyens :.....

.....

18 : Qu'est-ce qui rend le travail enseignant pénible dans votre école ?

**(Cochez la ou les bonnes réponses)**

Effectifs pléthoriques	Insécurité	Mauvaise collaboration des parents d'élèves	Manque de ressources pédagogiques (manuels, guide-maître, matériels)	Manque de formation pédagogique

Autres, précisez :.....

.....

.....19 : Y a-t-il à votre avis, des raisons qui justifient le départ ou la démission de certains de vos collègues enseignants ? Oui :...../ Non :.....

20 : Si oui pouvez-vous décrire ces raisons ?.....

.....

.....21 : Les enseignants qui démissionnent ou qui partent, où vont-ils ? **(Cochez)**

Dans des activités libérales	En Europe ou les pays occidentaux	Dans l'enseignement secondaire	Dans d'autres ministères

22 : A votre avis, les nouveaux enseignants qui vous arrivent ont-ils reçu au CAFOP, une formation satisfaisante pour être compétents en classe ?

OUI :...../..NON :.....

Si non, qu'est-ce qui leur manque pour être meilleurs ?

.....  
 .....

.....23 : Etes-vous satisfaits de la formation continue des enseignants de votre école ? OUI :

...../NON.....

Si non, quels sont vos besoins prioritaires en formation ?.....

.....  
 .....

.....24 : Avez-vous tout le matériel pédagogique pour mettre en œuvre les programmes ? OUI :

...../..NON :.....

Si non, quels sont vos besoins prioritaires ?.....

.....  
 .....

.....25 : Quelle a été la durée de votre formation au CAFOP ?.....

#### Annexe 4 : Questionnaire adressé aux CPS et IEPP

1 : DRENA :.....IEPP :.....

2 : Statut (Cochez) : IEPP :...../ CPS :.....

3 : Comment se répartissent les effectifs enseignants de votre circonscription selon les critères suivants :

Femmes	Hommes	Diplôme académique	Diplôme professionnel	Ancienneté (en années)					
				- 5	[5- 10]	]10- 15]	]15- 20]	]20- 25]	25 et plus

4 : Attachement au métier chez les enseignants du primaire : Donnez votre appréciation sur leur niveau d'attachement au métier selon l'ancienneté (cochez) :

Niveau d'attachement	[1-5 ans]	[6-15 ans]	[16-25 ans]	[26 ans et plus]
Très faible				
Faible				
Moyen				
Fort				
Très fort				

5 : Comment les nouveaux enseignants sont-ils accueillis et intégrés dans le milieu où ils sont affectés (**cochez**) ?

	Bien	Moins bien	Mal
Milieu urbain			
Milieu rural			

6 : Existe-t-il un dispositif officiel d'accueil, d'insertion ou d'accompagnement professionnel prévu pour les enseignants du premier degré ?

OUI :..... /NON : .....

7 : Existe-t-il dans vos écoles des dispositifs locaux d'insertion professionnelle, d'entraide, de soutien ou d'accompagnement professionnelle notamment pour les nouveaux enseignants ?

OUI :..... /NON : .....

Si OUI, comment fonctionnent-ils ?.(Veuillez insister sur les différences d'un dispositif à l'autre)

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

8 : Quels sont les changements pédagogiques que vous avez connus durant votre carrière d'encadrement pédagogique ?

.....  
 .....  
 .....  
 .....

9 : Pouvez-vous décrire les difficultés rencontrées dans l'application de ces différentes réformes ?

.....

.....  
.....  
.....

10 : Ces différentes réformes pédagogiques ont-elles favorisé chacune, de meilleurs apprentissages chez les élèves ?

.....  
.....  
.....

11 : Quelle est la réforme pédagogique qui vous semble meilleure ?

.....  
.....12 : Quelle est la pire, à votre avis ?

.....13 : Pensez-vous que tous les enseignants de votre inspection ou secteur pédagogique sont correctement accompagnés ou encadrés sur le plan pédagogique ?

OUI :..... /NON : .....

Si NON, justifiez pourquoi :

.....  
.....  
.....

14 : Quels sont les consignes officielles prévues pour l'encadrement pédagogique des enseignants ?

Le nombre de visites par enseignant, par matière et durant l'année scolaire :

.....  
.....

Les Séminaires de formation organisés à l'intention des enseignants :

.....  
.....  
.....

15 : Quel est le niveau d'atteinte des objectifs d'encadrement pédagogique au cours de l'année scolaire précédente ?.....

Combien de visites pédagogiques avez-vous effectué ?.....

Combien de séminaires de formation avez-vous organisé ?.....

16 : Quelles sont les stratégies appliquées (par l'inspection ou les conseillers) pour motiver les enseignants dans l'exercice de leur métier ?

.....  
 .....  
 .....

17 : Pouvez-vous décrire les activités secondaires exercées par les enseignants de votre circonscription et qui sont source de revenus complémentaires :

Type d'activité				
Estimation du niveau de revenu				

18 : Pourquoi à votre avis les enseignants se lancent-ils dans des activités secondaires alors qu'ils ont leur salaire régulièrement ?

.....  
 .....  
 .....

19 : Quelles sont les difficultés d'ordre social ou professionnel des enseignants dans votre Inspection ?

.....  
 .....  
 .....  
 .....

20 : Ces difficultés sont-elles les mêmes chez tous les enseignants, notamment : Quelles sont les difficultés des femmes ?.....

.....  
 .....  
 .....

Quelles sont les difficultés des hommes ?.....

.....  
 .....  
 .....

.....Quelles sont les difficultés en milieu rural ?.....

.....  
 .....

.....Quelles sont les difficultés en milieu urbain ?.....

.....

.....  
 .....21 : Concrètement,  
 comment l'impact de ces difficultés se ressent-il sur leur investissement dans le  
 travail à  
 l'école ?.....  
 .....

.....  
 .....  
 .....  
 22 : Y a-t-il dans votre inspection des enseignants qui démissionnent, ou quittent  
 l'enseignement pour d'autres activités ?

OUI :..... /NON : .....

23 : Où s'orientent ceux qui essaient de quitter l'enseignement ? (**Cochez**)

Dans des activités libérales	En Europe ou les pays occidentaux	Dans l'enseignement secondaire	Dans d'autres ministères

24 : Que proposez-vous pour rendre les enseignants plus performants dans les  
 classes qu'ils tiennent ?

.....  
 .....  
 .....  
 .....  
 .....

### Annexe 5 : Questionnaire adressé à un échantillon de 300 élèves-maîtres

(Ce questionnaire est anonyme. Il ne peut en aucun cas vous être préjudiciable.  
 Seule votre opinion nous intéresse. Veuillez-y répondre le plus spontanément  
 possible. Pour nous, toutes les réponses sont bonnes. Dites-nous tout ce à quoi  
 vous pensez !)

0 : DRENA :.....

CAFOP :.....

#### **Disciplines enseignées**

Citez les matières enseignées dans les CAFOP.

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....

- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....

Hiérarchisez-les selon l'importance que vous leur accordez : classez-les de la plus importante à la moins importante.

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....
- 6.....
- 7.....
- 8.....
- 9.....
- 10.....

Citez les cinq mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit lorsque vous entendez : « matières enseignées au CAFOP ».

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

Classez les termes cités précédemment du plus important au moins important.

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

**I. Formation au métier d'enseignant.e**

Citez les cinq mots ou expressions qui vous viennent spontanément à l'esprit lorsque vous entendez : « formation au CAFOP ».

- 1.....
- 2.....
- 3.....
- 4.....
- 5.....

Classez les termes cités précédemment du plus important au moins important.

- 1.....
- 2.....

3.....

4.....

5.....

Cochez la bonne réponse :

<b>La formation que vous avez reçue dans les CAFOP</b>	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Ni en accord ni en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
<b>vous permet d'exercer parfaitement votre métier</b>					
<b>vous permet de connaître le contenu et l'organisation des programmes éducatifs enseignés</b>					
<b>favorise la connaissance des processus et des mécanismes d'apprentissage ainsi que la psychologie de l'enfant</b>					
<b>vous maîtrisez l'organisation matérielle et spatiale de la classe</b>					
<b>Vous permet de maîtriser la répartition des tâches en vue d'une dynamique de travail de groupe</b>					
<b>Vous permet de faire participer l'apprenant à sa formation</b>					
<b>Créer les conditions favorables aux apprentissages</b>					
<b>Vous pouvez mettre en place des groupes de travail</b>					
<b>Mettre en œuvre une pédagogie différenciée</b>					

Quel complément de formation souhaiteriez-vous avoir en vue de rendre plus efficiente vos pratiques pédagogiques ?

.....

.....

## Identification de l'enquêté

- Sexe.....
- Age .....

Merci pour votre contribution !

---

### Annexe 6 : Guide d'entretien avec les Directeurs de CAFOP et les Inspecteurs pédagogiques des CAFOP

- 1 : Les effectifs du personnel enseignant, sont-ils complets dans toutes les matières ?
- 2 : Combien d'enseignant vous manque-t-il ? (Préciser leur matière enseignée)
- 3 : Les enseignants ont-ils reçu de la formation récemment ?  
Si oui, sur quels aspects ?
- 4 : Quels sont les principaux besoins en formation de l'ensemble des professeurs de CAFOP et particulièrement des maîtres d'application ? Sur quelles thématiques précisément ?
- 5 : Tous les programmes d'enseignement sont-ils correctement enseignés ?
- 6 : Y a-t-il des matières au programme qui ne sont pas dispensées comme il le faut ? Et pourquoi ?
- 7 : Les nouvelles orientations de la formation des élèves-maîtres dans les CAFOP vous satisfont-elles ?
- 8 : La qualité de la formation des élèves-maîtres s'est-elle améliorée avec les réformes ?
- 9 : A votre avis, le contenu de la formation donnée au CAFOP est-il adapté aux compétences attendues sur le terrain ?  
.....
- 10 : Si non, quelle orientation proposez-vous pour une meilleure adaptation de la formation dans les CAFOP aux réalités du terrain ?  
.....
- 11 : Quelle est à votre avis la différence entre les enseignants qui ont fait le CAFOP et ceux qui sont recrutés sur le tas et qui exercent directement ?
- 12 : Quelles sont les compétences développées par la formation dispensée dans les CAFOP chez les élèves-maîtres ?
- 13 : Comment sont suivis les élèves-maîtres en stage pratique ?
- 14 : Quels sont les intervenants du CAFOP qui analysent le déroulement des stages pratiques ?
- 15 : Un bilan des stages est-il effectué en équipe enseignantes du CAFOP ?
- 16 : Y a-t-il une rétro-action sous la forme d'une exploitation du bilan des stages pratiques pour améliorer ou adapter les contenus d'enseignements dispensés au sein du CAFOP ?
- 17 : Les éléments ci-dessous sont-ils développés dans les CAFOP ?

Si oui, classez-les par ordre d'importance (du plus important au moins important).

- Maîtrise des contenus disciplinaires (Math ; Français, Sciences ; EDHC ; EPS ; AEC) ;
- Compétences pédagogiques ;
- Compétences didactiques ;
- Compétences en communication ;
- Avoir de l'autorité en classe ;
- Connaissance de la déontologie du métier.

18 : Quels sont les contenus qui vous semblent prioritaires dans le programme de Français?

19 : Quels sont les contenus qui vous semblent prioritaires dans le programme de Mathématique ?

20 : Quels sont les contenus qui vous semblent prioritaires dans le programme de Psycho-pédagogie ?

21 : Quelle est la durée de la formation au CAFOP ?.....

-----

#### Annexe 7 : Questionnaire adressé aux maîtres d'application

**0 : DRENA :**.....

**CAFOP :**.....

1 : Cochez la bonne réponse

<b>La formation dispensée dans les CAFOP :</b>	<b>Pas du tout d'accord</b>	<b>Plutôt pas d'accord</b>	<b>Ni en accord ni en désaccord</b>	<b>Plutôt d'accord</b>	<b>Tout à fait d'accord</b>
<b>permet aux élèves-maîtres d'exercer parfaitement le métier d'enseignant</b>					
<b>permet aux élèves-maîtres de connaître le contenu et l'organisation des programmes éducatifs enseignés</b>					
<b>favorise la connaissance des processus et des mécanismes d'apprentissage ainsi que la psychologie de l'enfant</b>					

<b>favorise la maîtrise l'organisation matérielle et spatiale de la classe chez les élèves-maîtres</b>					
<b>permet aux élèves-maîtres de maîtriser la répartition des tâches en vue d'une dynamique de travail de groupe</b>					
<b>permet aux élèves-maîtres de faire participer l'apprenant à sa propre formation</b>					
<b>permet aux élèves-maîtres de créer des conditions favorables aux apprentissages</b>					
<b>permet aux élèves-maîtres de mettre en place des groupes de travail</b>					
<b>permet aux élèves-maîtres de mettre en œuvre une pédagogie différenciée</b>					

2 : Citez les contenus les plus essentiels, incontournables dans le Programme de Français : .....

.....

.....Citez les contenus du programme de français dont on pourrait se passer : .....

.....

.....

3 : Citez les contenus les plus essentiels, incontournables dans le Programme de Mathématique :

.....

.....

.....

Citez les contenus du programme de Mathématique dont on pourrait se passer :

.....

.....  
.....  
.....

4 : Citez les contenus les plus essentiels, incontournables dans le Programme de Psycho-pédagogie :

.....  
.....  
.....

Citez les contenus du programme de Psycho-pédagogie dont on pourrait se passer : .....

.....  
.....

.....5 : Quelle est la durée de la formation au CAFOP ?.....

6 : Cette durée varie-t-elle souvent ? OUI : ...../ NON :.....

Si oui, expliquez ce qui justifie ces variations :.....

.....  
.....

### Annexe 8 : Grille d'observation de classe

**DIRECTION REGIONALE DE :** .....

-----

**INSPECTION DE L'ENSEIGNEMENT PRESCOLAIRE ET PRIMAIRE DE :**

.....

**Leçons**

**Observer :**

**Mathématique**

**(Une classe en CP1 et CM2)**

**Français-Lecture**

**(Une classe en CP1 et CM2)**

**Sciences**

**technologie ::(U**

**classe entre CE1 et CM2)**

**Choisir une leçon**

**par Cours : CP /**

**/ CM**

**I- IDENTIFICATION DE L'ENSEIGNANT**

**II- IDENTIFICATION DE L'ECOLE ET DE LA CLASSE**

Homme <input type="checkbox"/> Femme <input type="checkbox"/>  <b>EMPLOI :</b> <input type="checkbox"/> Instituteur Ordinaire Instituteur Adjoint <input type="checkbox"/> Autre <input type="checkbox"/> .....  <b>STATUT :</b> <input type="checkbox"/> Fonctionnaire Contrat Part. <input type="checkbox"/>	Secteur <span style="color: red;">pédagogique</span> : ..... Ecole : ..... Classe visitée : ..... ..... Profil de la classe : ..... Date de l' <span style="color: red;">observation</span> : ...../...../..... Effectif : ..... F : ..... G : .....  Type de construction de la salle de classe : ..... ..... .....
Date de 1 <sup>ère</sup> prise de service : ...../...../..... Diplôme scolaire/universitaire le plus élevé : ..... Date de la dernière inspection : ...../...../.....	

Discipline : .....	Nature de l'activité : .....	DUREE : ..... ..
Semaine : .....	Titre de la leçon : .....	
Thème : .....	Titre de la séance : ..... .....	

### III- GRILLE D'OBSERVATION DE COURS

RUBRIQUES	POIDS		ELEMENTS D'APPRECIATION	NOTATION
	POINTS	%		
Aspect de la classe	10	10%	Propreté	/3
			Décoration	/2
			Animation pédagogique des murs	/3
			Rangement du matériel didactique	/2
	20	20%	Conformité avec le programme	/5
			Conformité avec la progression	/5

<b>Contenu du cours/de l'activité</b>			Justesse du contenu académique	/5
			Cohérence du plan	/5
<b>Méthodologie et aptitudes pédagogiques</b>	<b>50</b>	<b>50%</b>	Qualité de la fiche de préparation de la leçon	/5
			Participation effective des élèves aux activités d'enseignement-apprentissage	/5
			Respect de la démarche de la discipline	/5
			Exploitation des supports et des matériels didactiques	/5
			Qualité du questionnement et des consignes	/5
			Pertinence de l'appréciation des réponses des élèves	/3
			Qualité de l'expression	/3
			Gestion du temps	/5
			Utilisation du tableau et de l'espace	/5
			Conduite de l'activité d'évaluation	/5
			Présence en classe (circulation active, gestion des incidents, gestion de la discipline)	/4
<b>Tenue des documents de classe</b>	<b>15</b>	<b>15%</b>	Registre d'appel	/3
			Cahier journal	/3
			Registre de notes	/3
			Cahier de suivi pédagogique	/2
			Cahier des élèves	/2
<b>Tenue et présentation</b>	<b>5</b>	<b>5%</b>	Tenue vestimentaire de l'enseignant	/3
			Tenue vestimentaire des élèves	/2
<b>TOTAL (T)</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>	.....	

### **APPRECIATION GENERALE**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Annexe 9 : Grille d'observation de document de classe

DIRECTION REGIONALE DE : .....  
 -----  
**INSPECTION DE L'ENSEIGNEMENT PRESCOLAIRE ET PRIMAIRE DE :**  
 .....

Leçons ..... à  
 Observer :  
**Mathématique**  
 (Une classe entre  
 CP1 et CM2)  
**Français-Lecture**  
 (Une classe entre  
 CP1 et CM2)  
**Sciences e**  
**technologie** ::(Une  
 classe entre CE1 e  
 CM2)  
 Choisir une leçon  
 par Cours : CP / CE  
 / CM

**GRILLE D'OBSERVATION DE DOCUMENTS DE CLASSE N° ..... /2022-2023**

I- IDENTIFICATION DE L'ENSEIGNANT	II- IDENTIFICATION DE L'ECOLE ET DE LA CLASSE
Homme <input type="checkbox"/> Femme <input type="checkbox"/> <b>EMPLOI :</b> Instituteur Ordinaire <input type="checkbox"/> Instituteur Adjoint <input type="checkbox"/> <b>STATUT :</b> Fonctionnaire <input type="checkbox"/> Contrat Part. <input type="checkbox"/>	Ecole : ..... ..... Secteur pédagogique : ..... Classe visitée : ..... Profil de la classe (simple, jumelé, double vacation, multigrade) : ..... Date de l'observation de classe : ...../...../..... Effectif : ..... F : ..... G : ..... Type de construction de la salle de classe : .....
Date de 1 <sup>ère</sup> prise de service : ...../...../..... Diplôme scolaire/universitaire le plus élevé : ..... Date de la dernière inspection : ...../...../..... Date de départ à la retraite : ...../...../.....	

**III- DOCUMENTS A OBSERVER**

N°	DOCUMENTS	ELEMENTS D'APPRECIATION	APPRECIATION					
			N	I	P	AB	B	TB
1	<b>Affichages obligatoires</b>	Présentation						
		Qualité de la tenue						
		Pertinence						
		Actualisation des contenus						
		Conformité avec le programme						
		Conformité avec la progression						
2	<b>Registre d'appel</b>	Présentation						
		Renseignement de la page de garde						
		Régularité de la tenue quotidienne						
		Régularité de l'arrêt mensuel						
		Visa du directeur d'école						
3	<b>Cahier journal</b>	Présentation						
		Renseignement de la page de garde						
		Régularité de la tenue quotidienne						
		Respect des colonnes des disciplines						
		Visa quotidien du directeur d'école						
4	<b>Cahier de suivi pédagogique</b>	Renseignement de la page de garde						
		Régularité de la tenue quotidienne						
		Observations du directeur d'école						
		Prise en compte des observations par le maître						
		Visa quotidien du directeur d'école						
5	<b>Registre de notes</b>	Qualité du registre						
		Relevé des notes par composition						
		Elaboration des bilans périodiques (statistiques)						

		Prise en charge des notes par le directeur						
		Visa du directeur d'école						
		Pertinence de l'appréciation du travail des élèves						
<b>6</b>	<b>Cahier des élèves</b>	Renseignement de la page de garde						
		Conformité des exercices avec le programme						
		Conformité des exercices avec la progression						
		Réalisation de l'autocorrection par l'élève						
		Pertinence de l'annotation du maître						
		Régularité des exercices proposés						
		Progrès dans le travail de l'élève						
		Visa des parents						
<b>TOTAL</b>								

*Appréciation : N : Néant      I : Insuffisant      P : Passable      AB : Assez bien*  
*B : Bien      TB : Très bien*

**Date : ..... / ..... / 2023**

<b><u>APPRECIATION GENERALE</u></b>
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

.....

.....

.....

**Signature, Prénom(s) et NOM  
de l'observateur**

.....

...

Annexe 10 : Grille d'analyse des programmes de CAFOP

DRENA : .....

CAFOP : .....

N°	DOCUMENTS	ELEMENTS D'APPRECIATION	APPRECIATION					
			N	I	P	AB	B	TB
1	<b>PROGRAMMES DE FRANÇAIS PREMIERE ANNEE</b>	Conformité du Programme au format LMD						
		La méthodologie de rédaction d'une fiche de lecture est clairement expliquée						
		Les compétences pour la planification des activités sont clairement expliquées						
		Les compétences pour organiser et animer le groupe-classe en favorisant les coopérations sont clairement expliquées						
		Les compétences pour l'évaluation des apprentissages sont clairement expliquées						
		Les compétences liées aux stratégies d'enseignement apprentissage évaluation						

		relatives à l'éducation inclusive sont clairement expliquées.							
		Les compétences pour la gestion des classes à profil spécifiques sont clairement expliquées							
2	<b>PROGRAMMES DE FRANÇAIS DEUXIEME ANNEE</b>	Conformité du Programme au format LMD							
		La méthodologie de rédaction d'une fiche de lecture est clairement expliquée							
		Les compétences pour la planification des activités sont clairement expliquées							
		Les compétences pour organiser et animer le groupe-classe en favorisant les coopérations sont clairement expliquées							
		Les compétences pour l'évaluation des apprentissages sont clairement expliquées							
		Les compétences liées aux stratégies d'enseignement apprentissage évaluation relatives à l'éducation inclusive sont clairement expliquées.							
		Les compétences pour la gestion des classes à profil spécifiques sont clairement expliquées							
3	<b>PROGRAMME DE MATHÉMATIQUE PREMIERE ANNEE</b>	Conformité du Programme au format LMD							
		La méthodologie de rédaction d'une fiche de mathématique est clairement expliquée							
		Les compétences pour la planification des activités sont clairement expliquées							
		Les compétences pour organiser et animer le groupe-classe en favorisant les coopérations sont clairement expliquées							

		Les compétences pour l'évaluation des apprentissages sont clairement expliquées							
		Les compétences liées aux stratégies d'enseignement apprentissage évaluation relatives à l'éducation inclusive sont clairement expliquées.							
		Les compétences pour la gestion des classes à profil spécifiques sont clairement expliquées							
4	<b>PROGRAMME DE MATHÉMATIQUE DEUXIÈME ANNÉE</b>	Conformité du Programme au format LMD							
		La méthodologie de rédaction d'une fiche de mathématique est clairement expliquée							
		Les compétences pour la planification des activités sont clairement expliquées							
		Les compétences pour organiser et animer le groupe-classe en favorisant les coopérations sont clairement expliquées							
		Les compétences pour l'évaluation des apprentissages sont clairement expliquées							
		Les compétences liées aux stratégies d'enseignement apprentissage évaluation relatives à l'éducation inclusive sont clairement expliquées.							
		Les compétences pour la gestion des classes à profil spécifiques sont clairement expliquées							
5	<b>PROGRAMME DE PSYCHO-PÉDAGOGIE PREMIÈRE ANNÉE</b>	Conformité du Programme au format LMD							
		La méthodologie de rédaction d'une fiche de classe est clairement expliquée							
		Les compétences pour la planification des activités sont clairement expliquées							

		Les compétences pour organiser et animer le groupe-classe en favorisant les coopérations sont clairement expliquées						
		Les compétences pour l'évaluation des apprentissages sont clairement expliquées						
		Les compétences liées aux stratégies d'enseignement apprentissage évaluation relatives à l'éducation inclusive sont clairement expliquées.						
		Les compétences pour la gestion des classes à profil spécifiques sont clairement expliquées						
6	<b>PROGRAMME DE PSYCHO-PEDAGOGIE DEUXIEME ANNEE</b>	Conformité du Programme au format LMD						
		La méthodologie de rédaction d'une fiche de classe est clairement expliquée						
		Les compétences pour la planification des activités sont clairement expliquées						
		Les compétences pour organiser et animer le groupe-classe en favorisant les coopérations sont clairement expliquées						
		Les compétences pour l'évaluation des apprentissages sont clairement expliquées						
		Les compétences liées aux stratégies d'enseignement apprentissage évaluation relatives à l'éducation inclusive sont clairement expliquées.						
		Les compétences pour la gestion des classes à profil spécifiques sont clairement expliquées						
<b>TOTAL</b>								

*Appréciation : N : Néant I : Insuffisant P : Passable AB : Assez bien B :*

*Bien TB : Très bien*



Bruits extérieurs perturbant la classe :		
L'enseignant traite tous les élèves avec respect		
L'enseignant utilise un langage positif avec les élèves		
L'enseignant répond aux besoins des élèves		
L'enseignant n'affiche pas de préjugés en classe		
<b>3 : Les comportements attendus en classe</b>		
L'enseignant définit clairement les comportements attendus au cours des activités		
L'enseignant apprécie le comportement positif des élèves		
L'enseignant réoriente la mauvaise conduite et se concentre sur le comportement attendu plutôt que sur le comportement indésirable		
<b>4 : Facilitation de la leçon</b>		
L'enseignant énonce clairement les objectifs de la leçon et relie les activités en classe aux objectifs :		
L'enseignant laisse les élèves poser des questions pour une meilleure compréhension de la leçon :		
L'enseignant n'interroge que certains élèves bien ciblés :		
L'enseignant établit des liens dans la leçon qui se rapportent à d'autres connaissances sur le contenu ou à la vie quotidienne des élèves :		
L'enseignant fait une démonstration par mise en scène ou réflexion à voix haute :		
L'enseignant pose des questions ouvertes :		
L'enseignant fournit des tâches de réflexion :		
Les élèves posent des questions ouvertes ou effectuent des tâches de réflexion		
Les élèves collaborent entre eux grâce à l'interaction entre pairs		
Il existe une solidarité entre apprenants durant la séance :		
Les apprenants sont beaucoup distraits et négligeant :		
<b>5 : Vérification de la compréhension du cours</b>		
L'enseignant utilise des stratégies (questions, invites) pour déterminer le niveau de compréhension des élèves :		
L'enseignant surveille la plupart des élèves pendant le travail en groupe :		
L'enseignant adapte l'enseignement selon le niveau des élèves :		
<b>6 : Développement de compétences socio-émotionnelles</b>		
L'enseignant propose des choix aux élèves :		
L'enseignant offre aux élèves des occasions d'assumer des rôles dans la classe :		
Les élèves se portent volontaires pour participer en classe :		

L'enseignant reconnaît les efforts des élèves plutôt que de se concentrer uniquement sur les résultats, l'intelligence ou les capacités naturelles :		
L'enseignant a une attitude positive face aux difficultés des élèves :		
L'enseignant encourage la collaboration entre élèves :		

[apprendre.auf.org](http://apprendre.auf.org)

