

RAPPORT DE RECHERCHE

Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignant(e)s de l'enseignement primaire



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

PHOTO DE COUVERTURE : Joannès Doglo

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)

Equipe de recherche

Coordonnateur du projet

AHODEKON SESSOU Coovi Cyriaque, Professeur Titulaire en Sociologie de l'Éducation (CAMES) - Directeur de l'École Doctorale Pluridisciplinaire "Éducation Physique, Sport et Développement Humain" - Université d'Abomey-Calavi

Rédacteur du rapport

SALAMI Mohamed Koudous Mobèrèola, Formateur d'Écoles Normales d'Instituteurs, Coordonnateur Adjoint du projet - École Normale d'Instituteurs de Kandi
mober.sam@gmail.com

Liste des membres de l'équipe présents à la fin du projet :

TONATO Kocou Prosper, Dr en Sciences de l'Éducation - Université d'Abomey-Calavi
tonatop@yahoo.fr

AÏKPE Mariette, Sociologue-Diplômée d'études approfondies en sociologie - Cabinet d'études La Générale des Services
petiamarie@yahoo.fr

DJISSENOU-COSSOU Abla Sesime, Dr en Sciences de l'Éducation - Institut National pour la Formation et la Recherche en Éducation (INFRE)
firstlady@gmail.com

ADANNOUHEZAN Bernadette Sourou, Directrice d'école - École Primaire Publique d'Irédé/Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP)
abesourou@gmail.com

Table des matières

Résumé	6
---------------------	----------

Enjeux sociaux et scientifiques de la recherche, état de l'art, problématique générale et questions explorées	8
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------

1.1 Le contexte de la question de départ	9
-------------------------------------------------------	----------

Approche scientifique et technique	12
-------------------------------------------------	-----------

2.1. Le cadre conceptuel : une utilisation du concept de motivation intrinsèque pour documenter les parcours d'entrée et de maintien dans le métier	13
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

2.2. Appropriation/cadrage de la mission	13
-------------------------------------------------------	-----------

2.3. Activation de l'équipe d'experts	14
----------------------------------------------------	-----------

2.4. Analyse documentaire	17
----------------------------------------	-----------

2.5. Outils de collecte des données de l'enquête systématique.....	18
---------------------------------------------------------------------------	-----------

2.6. Acteurs cibles et échantillonnage de l'enquête systématique.....	20
------------------------------------------------------------------------------	-----------

2.7. Enquête systématique, traitement et analyse des données	22
---------------------------------------------------------------------------	-----------

Résultats obtenus	26
--------------------------------	-----------

3.1. Indicateurs retenus pour valider les résultats	27
------------------------------------------------------------------	-----------

3.2. Modalités d'admission et de formation dans les Écoles Normales d'Instituteurs (ENI)	27
-------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

3.2.1 Modalités d'admission	28
-----------------------------------	----

3.2.2 Modalités de formation.....	29
-----------------------------------	----

3.3. Compétences prioritaires exprimées en milieu professionnel en rapport avec le référentiel de formation initiale	31
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

3.3.1 Compétences contenues dans le référentiel de formation initiale	31
-----------------------------------------------------------------------------	----

3.3.2. Compétences spéciales recherchées pour compléter le référentiel de formation initiale	33
----------------------------------------------------------------------------------------------------	----

3.4. Pratiques efficaces en matière de formation continue	33
------------------------------------------------------------------------	-----------

3.5. Besoins prioritaires des enseignantes et enseignants en matière de formation continue	36
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------

3.6. Types d'accompagnement pédagogique efficaces pour améliorer les performances des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire..... 37

Discussion 39

Recommandations 43

Conclusion 47

Références bibliographiques..... 50

Annexes 53

Résumé

Dans la mise en œuvre de sa politique éducative, plus précisément au sujet du recrutement et de l'emploi du personnel enseignant, le gouvernement béninois a procédé à partir de l'année 2018 à une série d'évaluations diagnostiques des candidats à la profession de l'enseignement. Les résultats de ces évaluations ont permis au gouvernement de constituer une base de données des potentiels enseignants et enseignantes qui sont par la suite déployés chaque année dans les écoles primaires sous l'appellation d' « aspirants au métier d'enseignant ».

Les raisons qui ont motivé le choix du métier chez la plupart des instituteurs d'aujourd'hui permettent de déduire que l'incertitude par rapport à l'avenir, l'insécurité (financière et matérielle), la pression du temps et l'accessibilité au métier d'enseignant devenu facile du fait de la politique de massification de l'éducation, ont orienté les choix professionnels des acteurs en quête de travail et éclaté les profils dans le métier d'enseignant. Mais tous les prérequis et prédispositions pour l'exercice du métier d'instituteur ne sont pas évalués chez les candidats et candidates et ne sont pas pris en compte dans les modalités d'admission en formation. Les évaluations faites sur les performances des enseignants et enseignantes du primaire révèlent une faiblesse des compétences des élèves notamment en français et en mathématiques (PASEC 2014, PASEC 2019 et évaluations nationales 2018). Les accompagnements pédagogiques dont bénéficient les enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire au Bénin se sont révélés insuffisantes au regard des performances obtenues à travers les différentes évaluations nationales renforcées par celles internationales du Programme d'Analyse des Systèmes Éducatifs de la CONFEMEN (PASEC) de 2014 et de 2019.

Le projet a pour objet, d'identifier les compétences prioritaires à construire et les processus d'accompagnement à instituer dans le but de favoriser l'entrée et le maintien dans le métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire au Bénin.

La démarche méthodologique mixte, a permis d'avoir des données qualitatives et quantitatives, traitées conformément aux méthodes appropriées pour le traitement des données collectées par questionnaire, par entretien, par observation et par recherche documentaire. De manière précise, 7 outils de collecte de données ont été utilisés par chacun des 12 enquêteurs.

Le projet a eu pour terrain d'enquête les structures aussi bien aux niveaux central, départemental, que local, du ministère des Enseignements Maternel et Primaire qui s'occupent de l'entrée dans le métier et de l'accompagnement des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire avec au total, 24 chefs de circonscription scolaire, 48 conseillers pédagogiques, 72 directeurs et directrices, 144 enseignants et enseignantes et 19 sujets au niveau des structures techniques du niveau central.

La recherche révèle que les acteurs de la formation initiale des enseignant(e)s voudraient que les décideurs au niveau du système éducatif béninois prennent des mesures fortes et efficaces en s'inspirant des normes et standards internationaux et des expériences de certains pays francophones, pour rendre d'une part plus sélectives, les modalités d'admission en formation et d'autre part plus performantes les modalités de la formation dans les Écoles Normales d'Instituteurs (ENI) et les Établissements Privés de Formation d'Instituteurs (EPFI).

Au terme de l'analyse des résultats de la recherche, on peut retenir les compétences contenues dans le référentiel sont jugées prioritaires et les acteurs ont cité certaines compétences qu'ils jugent nécessaires en matière de formation continue et d'accompagnement pédagogique pour l'amélioration de leurs performances ; sans oublier certaines mesures susceptibles d'assurer leur maintien dans le métier.

Mots clés : enseignant(e)s, formation initiale, formation continue, pratiques enseignante, accompagnement.

Enjeux sociaux et scientifiques de la recherche, état de l'art, problématique générale et questions explorées

1.1 Le contexte de la question de départ

Le Bénin est un pays de l'Afrique occidentale qui couvre une superficie de 114.763 km². Il est entièrement situé dans la zone intertropicale entre l'Équateur et le Tropique du Cancer. C'est un pays côtier entouré par le Nigéria, le Togo, le Burkina-Faso et le Niger. L'effectif de la population béninoise est estimé à plus de 11 millions d'individus. La population scolarisable (6-11 ans) représente une proportion d'environ 20% de la population totale.¹ Pour ces populations, une demande sociale importante s'exprime en matière de scolarisation, de nutrition et de santé. La prise en compte de cette demande contribuera sans doute à l'amélioration du niveau de vie des populations ; ce qui implique l'intervention des actions tant économiques que sociales surtout dans le domaine de l'éducation où de nombreux défis restent à relever.

Dans la Constitution de la République du Bénin, il est prescrit que l'éducation constitue et demeure la priorité nationale. Par ailleurs, *« l'école doit former des citoyens intellectuellement et moralement équilibrés, animés d'un esprit patriotique et prêts à participer au développement économique, social et culturel de leur pays »*². C'est en respect de ces dispositions que de nombreux efforts sont régulièrement déployés dans le domaine de l'éducation, plus particulièrement à l'enseignement primaire.

Dans la mise en œuvre de sa politique éducative, plus précisément au sujet du recrutement et de l'emploi du personnel enseignant, le gouvernement béninois a procédé à partir de l'année 2018 à une série d'évaluations diagnostiques des candidats à la profession de l'enseignement. Ces évaluations diagnostiques ont été opérées à l'enseignement primaire sur des candidats composés d'une part, des détenteurs de diplômes professionnels de l'enseignement (Certificat Élémentaire d'Aptitude Pédagogique et Certificat d'Aptitude Pédagogique) obtenus après leur formation dans les Écoles Normales d'Instituteurs et les Établissements Privés de Formation d'Instituteurs et d'autre part, des détenteurs du diplôme de Baccalauréat. Les résultats de ces évaluations

¹ Recensement Général de la Population et de l'Habitation 4^e édition

² Loi N° 2001-17 du 11 novembre 2003 portant Orientation de l'Éducation Nationale en République du Bénin, Article 6

ont permis au gouvernement de constituer une base de données des potentiels enseignants et enseignantes qui sont par la suite déployés chaque année dans les écoles primaires sous l'appellation d'« aspirants au métier d'enseignant ».

En définitive, on peut retenir qu'actuellement, l'État béninois emploie trois catégories de personnel enseignant à savoir : les fonctionnaires de l'État, les agents contractuels de droit public de l'État et les aspirants au métier d'enseignant. Quelles sont les structures qui s'occupent de l'entrée dans le métier et de l'accompagnement de ces personnels de l'enseignement primaire ?

Le cadre de recherche du présent projet est le **Ministère des Enseignement Maternel et Primaire**, et plus particulièrement ses structures gestionnaires de l'entrée et du maintien dans le métier des enseignantes et enseignants. Le Ministère des Enseignement Maternel et Primaire est un ministère dont les organes dirigeants centraux sont localisés dans la ville de Porto-Novo, capitale du Bénin. Ce ministère a pour mission : la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique générale de l'État dans le sous-secteur des enseignements maternel et primaire. Ses attributions relatives à l'entrée et au maintien dans le métier des enseignantes et enseignants sont : la mise en œuvre des normes et des conditions de formation initiale et continue des formateurs (enseignants) et la mise en œuvre des conditions de recrutement, d'affectation et de promotion des enseignants ainsi que les conditions de leur habilitation à exercer la profession.³

L'organisation de ce ministère utilisateur des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire présente au sommet, le Ministre avec son cabinet. Ensuite nous avons le Secrétariat Général du Ministère qui coordonne les directions centrales, les directions techniques, les organismes sous tutelle et les directions départementales. Au nombre de ces directions et organismes sous tutelle directement impliqués dans l'entrée et le maintien dans le métier des enseignantes et enseignants, il y a : la Direction de la Planification, de l'Administration et des Finances ; la Direction des Examens et Concours ; la Direction de l'Enseignement Primaire, la Direction de l'Inspection et de l'Innovation

³ Décret N° 2021-570 du 03 novembre 2021 portant attributions, organisation et fonctionnement du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire

Pédagogiques ; les Écoles Normales d'Instituteurs et l'Institut National pour la Formation et la Recherche en Éducation.

L'organisation déconcentrée du Ministère des Enseignement Maternel et Primaire fait intervenir au niveau départemental, les Directions Départementales des Enseignements Maternel et Primaire. Au niveau communal, nous avons les Régions Pédagogiques qui coiffent les Circonscriptions Scolaires qui sont subdivisées en Zones Pédagogiques. A leur tour, les Zones Pédagogiques sont découpées en Unités Pédagogiques qui est l'instance de formation de proximité regroupant un certain nombre d'écoles primaires. Au bas de l'échelle se situent les écoles où travaillent les enseignantes et enseignants avec leurs élèves, sous la coordination d'un directeur.

Approche scientifique et technique

2.1. Le cadre conceptuel : une utilisation du concept de motivation intrinsèque pour documenter les parcours d'entrée et de maintien dans le métier

La mission s'est déroulée conformément à la démarche méthodologique proposée et qui respecte les indications données. Ainsi, l'approche participative a été privilégiée afin de prendre en compte les orientations, préoccupations et souhaits mentionnés dans le document du projet en ce qui concerne la démarche méthodologique.

La démarche s'est articulée autour des éléments essentiels ci-après : cadrage de la mission ; activation de l'équipe d'experts et d'enquêteurs ; analyse documentaire et recherche d'informations préalables/ enquête exploratoire ; identification des thèmes pertinents et/ou éléments à approfondir et préparation de l'enquête proprement dite ; champ de l'enquête et échantillonnage ; collecte, traitement et analyse des données.

2.2. Appropriation/cadrage de la mission

Le cadrage de l'étude a été fait lors d'un **atelier d'appropriation des documents du projet et d'harmonisation des points de vue sur les objectifs de la mission tenu les 26 et 27 décembre 2022**. Il s'agissait de permettre à ces membres de s'approprier l'objectif général de ce projet à travers les contenus des documents techniques, d'harmoniser la compréhension de la mission et des résultats attendus en vue de prendre des dispositions appropriées pour la réussite de ce projet de grande envergure. Donc, de façon spécifique de :

- ✓ faire une lecture expliquée des documents techniques du projet avec un focus sur les objectifs de la mission ;
- ✓ réaliser une fiche synoptique devant servir à la présentation du projet
- ✓ élaborer une démarche de conduite du projet et le plan de travail trimestriel y compris la réalisation des différentes tâches ;
- ✓ répartir les tâches en fonction des membres de l'équipe de pilotage du projet.

Au cours de cette rencontre de cadrage, le coordonnateur adjoint a procédé à la lecture expliquée de la convention qui lie l'équipe du projet à l'AUF. Cette lecture a permis aux participants de comprendre de manière approfondie et claire les responsabilités des membres de l'équipe de pilotage du projet, les procédures et délais de soumission des termes de référence, des rapports ou autres documents techniques et financiers, ainsi que la répartition des activités ou tâches. Les éléments de réponses et d'explication ont été apportés aux différentes préoccupations soulevées par les participants.

Ces échanges ont permis de valider le protocole de recherche et de finaliser le calendrier des activités en tenant compte de quelques aménagements qui ont été faits sur le délai d'exécution après avoir apporté un réaménagement à la méthodologie et à l'intérieur du budget (Voir note de réaménagement en annexe).

En outre, les échanges dans ce cadre ont permis à l'équipe de coordination, de s'assurer de l'appui et de l'implication des acteurs institutionnels (partenaires gouvernementaux) nécessaires à la réalisation de l'étude.

2.3. Activation de l'équipe d'experts

Après la rencontre d'appropriation, une mission a été menée dans les 12 départements du Bénin. La mission a consisté à déposer des courriers d'information préalablement préparés, dans les structures centrales concernées du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire, les 5 Écoles Normales d'Instituteurs et les 12 Directions Départementales des Enseignements Maternel et Primaire et collecter des données statistiques sur la base de la fiche ci-après élaborée à cet effet.

Tableau I : Fiche de collecte de données statistiques

Département						
Région pédagogique						
Circonscription scolaire						
Nombre de zones pédagogiques						
NOMBRE D'ÉCOLES							
Nombre d'écoles en milieu urbain	Nombre d'écoles en milieu semi-urbain		Nombre d'écoles en milieu rural			TOTAL	
NOMBRE D'ENSEIGNANTS							
Enseignants fonctionnaires de l'État (FE)		Enseignants agents contractuels de droits publics de l (ACDPE)		Enseignants Aspirants au métier (AME)		TOTAL	
M	F	M	F	M	F		

Conformément à la répartition des tâches élaborée lors de l'atelier d'appropriation en décembre 2022, chaque membre de l'équipe a réalisé la mission dans deux départements (voir ci-dessous le tableau de répartition des tâches).

Tableau II : Répartition des tâches entre les membres de l'équipe relative à la mission d'information et de collecte de données statistiques

N°	Nom et prénoms	Départements couverts	Structures contactées
1	AHODEKON SESSOU Coovi Cyriaque	Zou et Collines	DDEMP Zou et Collines, ENI-Abomey et les Régions Pédagogiques
2	SALAMI Mohamed Koudous Mobèrèola	Alibori et Borgou	DDEMP Alibori et Borgou, ENI-Kandi et les Régions Pédagogiques
3	TONATO Kocou Prosper	Atacora et Donga	DDEMP Atacora et Donga, ENI-Djougou et les Régions Pédagogiques
4	AÏKPE Mariette	Mono et Couffo	DDEMP Mono et Couffo , ENI-Dogbo et les Régions Pédagogiques
5	DJISSENOU- COSSOU Abl Sesime	Ouémé et Plateau	SGM, DPAF, DIIP, INFRE, DDEMP Ouémé et Plateau, ENI- Porto-Novo et les Régions Pédagogiques
6	ADANNOUHEZAN Bernadette Sourou	Atlantique et Littoral	DDEMP Littoral et Atlantique et les Régions Pédagogiques

Comme mentionné dans la feuille de route, la mission s'est déroulée dans la période du 9 au 28 février. Dans son déroulement, le projet a été présenté aux personnes rencontrées et les autorisations obtenues afin de **collecter des données sur le nombre d'écoles dans les milieux urbain, semi-urbain et rural et le nombre d'enseignants fonctionnaires, contractuels et aspirants dans le secteur public**. Les fiches de collecte de données déposées auprès des Directeurs départementaux et des Chefs des régions pédagogiques ont été renseignées en vue d'une compilation pour exploitation.

Une feuille de route générale de l'étude prenant en compte la description des tâches et la période de réalisation de l'étude a été élaborée. Une trame de la revue documentaire et de la collecte empirique de la mission qui comprend les objectifs spécifiques, les résultats attendus, les données à collecter, les sources d'information,

les techniques et outils à utiliser, les types d'analyse par objectif et les personnes concernées par l'exécution (experts, et enquêteurs), a été retenue. Les indications générales pour l'élaboration de la grille d'analyse documentaire en vue de la caractérisation du contexte national et international par rapport à l'entrée et au maintien des enseignants et enseignantes dans le métier d'enseignement ont été retenues.

2.4. Analyse documentaire

L'analyse approfondie de la documentation a permis de collecter des informations quantitatives et qualitatives qui ont éclairé l'équipe de travail sur l'entrée et le maintien des enseignants et enseignantes dans le métier d'enseignement. Dans la perspective de répondre entièrement aux objectifs définis, il a été retenu également que la recherche documentaire se focalise sur la situation de certains pays francophones de la sous-région (Burkina Faso et Côte d'Ivoire) dans le domaine de l'entrée et du maintien des enseignants et enseignantes dans le métier d'enseignement.

Chaque membre de l'équipe a fait un rapport sur les documents qu'il a lus en mettant en relief entre autres, le type de document, le contexte de l'étude, la perspective d'analyse, les concepts utilisés, les dimensions abordées par l'auteur, les résultats obtenus, la méthodologie utilisée et la critique qu'on peut en faire puis la portée de l'analyse au regard du contexte béninois et/ou sous régional. L'analyse de la documentation a permis de clarifier la notion de **compétences prioritaires et des processus d'accompagnement pédagogique et professionnel**, et de mieux appréhender leurs différentes dimensions.

2.5. Outils de collecte des données de l'enquête systématique

Dans le cadre de l'enquête systématique, il a été élaboré au cours d'un atelier tenu du 29 au 31 mars 2023, plusieurs outils de collecte de données et destinés à différentes cibles.

L'interview, en tant que mode spécifique de communication et d'échange oral entre le chercheur et son interlocuteur, permet la collecte de données, d'idées, d'attitudes, de préférences, de sentiments et d'attentes relatifs aux objectifs définis pour une étude qualitative. En raison du caractère qualitatif de cette étude, cette technique a été retenue pour la collecte de données sur les différentes explorées.

Afin de s'assurer de la fiabilité des données, nous avons veillé au principe de triangulation des sources d'informations.

Il a été également procédé à une définition des cibles de l'enquête systématique.

La synthèse des techniques, outils et cibles de collecte des données se présente dans tableau ci-dessus.

Tableau III : Synthèse des techniques, outils et

De manière précise, les données ont été recueillies par l'utilisation de sept (07) outils, à savoir :

- une grille d'observation et d'analyse pédagogique utilisée pour le suivi des séquences de classe ;

- un guide d'entretien sur la formation initiale, administré aux Directeurs (D/ENI), aux Chefs du service des études et de la documentation pédagogique (CSEDP) et aux Formateurs des Écoles Normales d'Instituteurs ;

- un guide d'entretien sur la formation continue administré au Directeur (D/INFRE)

et au Chef du service de la formation de l'Institut National pour la Formation et la Recherche en Éducation (CSF/INFRE), aux Chefs du service des enseignements maternel et primaire (C/SEMP) dans les directions départementales des enseignements maternel et primaire, aux Chefs des régions pédagogiques et aux Conseillers pédagogiques dans les circonscriptions scolaires ;

- un guide d'entretien sur la formation continue administré aux Enseignants/tes (AME, ACDPE et FE) et aux Directeurs/trices d'école ;
- un guide d'entretien sur l'accompagnement pédagogique et les mesures d'accompagnement professionnel des enseignants/tes, administrés aux Enseignants/tes (AME, ACDPE et FE) et aux Directeurs/trices d'école ;
- un guide d'entretien sur l'accompagnement pédagogique des enseignants/tes, administré au Directeur de l'Inspection et de l'Innovation Pédagogiques (DIIP), aux Chefs du service des enseignements maternel primaire dans les directions départementales des enseignements maternel primaire, aux Chefs des régions pédagogiques et aux Conseillers pédagogiques dans les circonscriptions scolaires ;
- un guide d'entretien sur les mesures d'accompagnement professionnel des enseignants/tes, administré au Secrétaire général du Ministère (SGM) et au Directeur de la Planification de l'Administration et des Finances (DPAF) du ministère des enseignements maternel et primaire, aux Chefs du service des enseignements maternel primaire dans les directions départementales des enseignements maternel primaire, aux Chefs des régions pédagogiques et aux Conseillers pédagogiques dans les circonscriptions scolaires.

2.6. Acteurs cibles et échantillonnage de l'enquête systématique

L'identification des acteurs cibles et la délimitation du champ de l'étude sont intimement liées à la cartographie des circonscriptions scolaires et de la répartition des ressources humaines (autorités déconcentrées des enseignements maternel et primaire et des enseignantes et enseignants). Elle fut donc consécutive à des choix raisonnés.

Le tableau suivant présente les départements et les structures concernées par l'enquête.

Tableau IV : Départements et structures concernées par l'enquête

N°	DEPARTEMENTS	STRUCTURES CONCERNEES
1	Alibori	DDEMP, ENI Kandi, circonscriptions scolaires (Kandi et Ségbana)
2	Atacora	DDEMP, Circonscriptions scolaires (Natitingou et Boukoumbé)
3	Atlantique	DDEMP, Circonscriptions scolaires (Allada et Toffo)
4	Borgou	DDEMP, Circonscriptions scolaires (Nikki et Parakou 2)
5	Couffo	DDEMP, ENI Dogbo, Circonscriptions scolaires (Dogbo et Aplahoué)
6	Collines	DDEMP, Circonscriptions scolaires (Glazoué et Bantè)
7	Donga	DDEMP, ENI Djougou, Circonscriptions scolaires (Djougou 2 et Copargo)
8	Littoral	DDEMP, Circonscriptions scolaires (Cotonou-Akpakpa et Cotonou-Sikè)
9	Mono	DDEMP, Circonscriptions scolaires (Lokossa et Grand-Popo)
10	Ouémé	DDEMP, Circonscriptions scolaires (Porto-Novo/Attakè et Sèmè-Podji)
11	Plateau	DDEMP, Circonscriptions scolaires (Pobè et Ifangni)
12	Zou	DDEMP, ENI Abomey, Circonscriptions scolaires (Abomey et Ouinhi)

En ce qui concerne la phase d'enquête proprement dite, elle a concerné les sujets de l'échantillon, en raison des thématiques retenues. Au total, 319 acteurs ont été interrogés. La répartition des acteurs enquêtés se présente comme suit :

Tableau V : Répartition des acteurs enquêtés par catégorie

N°	ENQUETÉS PAR CATEGORIE	EFFECTIF	POURCENTAGE
1	D/ENI	5	1,57
2	CSEDP	4	1,25
3	Formateurs	5	1,57
4	C/SEMP	12	3,76
5	Chefs de régions pédagogiques	24	7,52
6	Conseillers pédagogiques (CP)	48	15,05
7	Enseignants	144	45,14
8	Directeurs d'école	72	22,57
9	SGM	1	0,31
10	DPAF	1	0,31
11	DIIP	1	0,31
12	D/INFRE	1	0,31
13	CSF/INFRE	1	0,31
TOTAL		319	100%

Tableau VI : Répartition par département des Acteurs des ENI enquêtés

Département	Commune	Effectif	Pourcentage
Alibori	Kandi	3	21,42%
Couffo	Dogbo	3	21,42%
Donga	Djougou	3	21,42%
Ouémé	Porto-Novo	2	14,30%
Zou	Abomey	3	21,42%
TOTAL		14	100%

Fonction	Effectif	Pourcentage
Directeur	5	36%
Formateur	5	36%
Chef service des études et de la documentation pédagogique	4	28%
TOTAL	14	100%

Sexe	Effectif	Pourcentage
Homme	13	93%
Femme	1	7%
TOTAL	14	100%

2.7. Enquête systématique, traitement et analyse des données

Une journée d'appropriation des outils a été organisée le 25 avril 2023 du pré-test des outils a été réalisée afin de permettre à tous les participants (agents enquêteurs) de s'approprier parfaitement les outils de collecte des données pour atteindre l'objectif général du projet à travers les contenus des différents guides d'entretien et grilles d'observation des séquences de classe, d'harmoniser la compréhension de la mission d'enquête et des résultats attendus en vue de prendre des dispositions appropriées pour sa réussite. Donc, de façon spécifique, il a été question de :

- ✓ présenter brièvement le projet aux enquêteurs ;
- ✓ faire une lecture expliquée et commentée des outils de recherches du projet avec un focus sur les objectifs de la mission ;
- ✓ préparation du pré-test de l'enquête;
- ✓ élaborer du plan de travail du terrain d'enquête;
- ✓ répartir les tâches en fonction des membres de l'équipe de pilotage du projet;
- ✓ réaliser les différentes tâches du pré-test dans la Circonscription Scolaire de Oganla;

Les membres de l'équipe et les enquêteurs se sont retrouvés pour le pré-test dans la circonscription scolaire de Porto-Novo Oganla pour l'administration des différents guides d'entretien et les grilles d'observation des séquences de classe. Le Chef de la Région Pédagogique (CRP) de la Circonscription Scolaire, les Conseillers Pédagogiques, les enseignants de l'École Primaire Publique de Djègan-Kpèvi, le Directeur et la Directrice ont reçu les différents enquêteurs et les superviseurs.

Une plénière a été organisée dans le bureau du CRP pour faire un rapport succinct de cette activité et débattre des difficultés. Sous la direction du Coordonnateur et du Coordonnateur adjoint, des éclaircissements et des commentaires ont été apportés à toutes les préoccupations. Enfin des recommandations ont été données aux uns et aux autres pour la réussite de cette enquête.

La collecte systématique des données a été organisée du 02 au 22 mai 2023, sur toute l'étendue du territoire national, par douze (12) enquêteurs identifiés suivant des critères bien définis.

Une mission de supervision de la collecte des données s'est déroulée du 2 au 22 mai 2023. Il s'agissait pour les membres de l'équipe, de coordonner et de superviser la collecte des données sur le terrain dans les 12 départements avec 12 enquêteurs. La mission a consisté à faciliter le travail aux enquêteurs en prenant contact avec les autorités centrales et déconcentrées puis à suivre les enquêteurs sur le terrain. Chaque membre de l'équipe avait à charge la supervision de la collecte des données dans son département (voir tableau ci-dessus) avec le contrôle du remplissage des fiches et des données des entretiens.

Tableau VII : Répartition des membres l'équipe pour la supervision de l'enquête de terrain

N°	NOM ET PRÉNOMS	DÉPARTEMENTS COUVERTS	STRUCTURES CONTACTÉES
1	AHODEKON SESSOU Coovi Cyriaque	Zou et Collines	DDEMP Zou et Collines, ENI-Abomey, les Circonscriptions Scolaires et les écoles
2	SALAMI Mohamed Koudous Mobèrèola	Alibori et Borgou	DDEMP Alibori et Borgou, ENI-Kandi, les Circonscriptions Scolaires et les écoles
3	TONATO Kocou Prosper	Atacora et Donga	DDEMP Atacora et Donga, ENI-Djougou, les Circonscriptions Scolaires et les écoles
4	AÏKPE Mariette	Mono et Couffo	DDEMP Mono et Couffo, ENI-Dogbo, les Circonscriptions Scolaires et les écoles
5	DJISSENOU-COSSOU Abla Sesime	Ouémé et Plateau	SGM, DPAF, DIIP, INFRE, DDEMP Ouémé et Plateau, ENI- Porto-Novo, les Circonscriptions Scolaires et les écoles
6	ADANNOUHEZAN Bernadette Sourou	Atlantique et Littoral	DDEMP Littoral et Atlantique, les Circonscriptions Scolaires et les écoles

Les données recueillies sur le terrain ont fait l'objet d'un traitement manuel et informatique avec les logiciels adaptés et ensuite, une analyse de contenu a été faite.

Le questionnaire fournit des données quantitatives. La quantification de ces données a permis de donner une vue générale de ces questions dans la population enquêtée à travers une description des faits, des estimations ponctuelles et des représentations graphiques. C'est ainsi qu'après la codification, la saisie sous kobocollect, l'apurement des données, une analyse statistique a été faite avec SPSS version 24. La mise en forme des tableaux a été faite avec Excel.

Les informations issues de l'entretien ont fait l'objet d'une analyse qualitative. Celle-ci a consisté à résumer les entretiens et à dégager les idées principales des personnes interrogées. Ce travail a été fait de manière méthodique. D'abord, il a été procédé à une première lecture des notes prises pour avoir une vision d'ensemble. Ensuite, une deuxième lecture des notes, plus analytique, a permis d'isoler les unités de sens, les idées thématiques. Enfin, une troisième lecture a conduit à une analyse de ces unités, à dégager l'idée directrice et les expressions qui mettent en évidence les variables étudiées. L'analyse et la rédaction en elles-mêmes ont été faciles parce qu'il a été prévu des entretiens semi-directifs basés sur des guides d'entretien, dont les thèmes ont servi de canevas, de plan d'analyse et de rédaction.

Les données d'observation de classes sont à la fois qualitatives et quantitatives. Pour chaque indicateur observable, il a été possible de quantifier les enseignants selon leur niveau de maîtrise. Par ailleurs, les éléments relatifs à leurs pratiques de classe ont fait l'objet d'une analyse qualitative.

Les travaux de rédaction du rapport commencés dès la phase de revue documentaire se sont poursuivis au-delà de la fin des enquêtes systématiques. Il faut ajouter que l'analyse approfondie de la documentation a permis de collecter des informations quantitatives et qualitatives qui ont éclairé l'équipe de recherche. Les informations recueillies de la recherche documentaire ont contribué dans une grande mesure, à la rédaction des articles scientifiques et des rapports intermédiaire et final.

Dans la perspective de répondre entièrement aux objectifs définis, il a été retenu que la recherche documentaire se focalise sur la situation de certains pays francophones de la sous-région (Burkina Faso, Côte d'Ivoire) dans le domaine de l'entrée et du maintien des enseignants et enseignantes dans le métier d'enseignement du primaire.

Résultats obtenus

3.1. Indicateurs retenus pour valider les résultats

L'analyse de toutes les données recueillies a permis de dégager des indicateurs pour valider les résultats. Ces indicateurs sont :

- les modalités d'admission et de formation dans les Écoles Normales d'Instituteurs ;
- les compétences prioritaires exprimées en milieu professionnel en rapport avec le référentiel de formation initiale ;
- les pratiques efficaces en matière de formation continue ;
- les besoins prioritaires des enseignantes et enseignants en matière de formation continue ;
- les types d'accompagnement pédagogique efficaces pour améliorer les performances des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire ;
- les mesures d'accompagnement professionnel susceptibles d'assurer le maintien dans le métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire.

3.2. Modalités d'admission et de formation dans les Écoles Normales d'Instituteurs (ENI)

La recherche révèle que les acteurs de la formation initiale des enseignant(e)s voudraient que les décideurs au niveau du système éducatif béninois prennent des mesures fortes et efficaces en s'inspirant des normes et standards internationaux et des expériences de certains pays francophones, pour rendre d'une part plus sélectives, les modalités d'admission en formation et d'autre part plus performantes les modalités de la formation dans les Ecoles Normales d'Instituteurs (ENI).

De manière plus spécifique, on retient les modalités d'admission et celles de formation.

3.2.1 Modalités d'admission

1 Profil des élèves instituteurs/trices à l'entrée dans la formation initiale

Tableau VIII : Disponibilité (existence) des prérequis nécessaires chez les élèves instituteurs/trices à leur entrée dans la formation initiale

Prérequis	Effectif	Pourcentage
Aucun	2	14%
Certains	10	72%
Tous	2	14%
TOTAL	14	100%

Les réponses des enquêtés sur le profil des élèves-instituteurs/trices à leur entrée en formation montrent leur niveau académique est bas en français et en mathématiques et que le niveau académique ne permet pas aux titulaires du BEPC d'accéder facilement aux contenus de la formation.

S'agissant du déficit de compétences, il est noté que les matières dans lesquelles les élèves-instituteurs/trices ont souvent de difficultés et citées par ordre d'importance les matières concernées) sont :

- le français, les mathématiques surtout pour les titulaires du BAC littéraire ;
- les matières scientifiques en général ;
- et l'éducation artistique.

La nature des difficultés d'ordre disciplinaire se résume en ce qui suit :

- en français : les outils linguistiques élémentaires et le manque de lecture des ouvrages ;
- en mathématiques : leur niveau de base en mathématiques et spécifiquement la géométrie ;
- faiblesse de leur niveau académique ;
- non maîtrise des contenus notionnels à enseigner à l'école primaire.

Ces difficultés ont amené les enquêtés à faire les propositions suivantes :

- recruter uniquement les candidats à la formation initiale des instituteurs sur la base du baccalauréat, en projetant d'aller plus tard au niveau licence ;

- soumettre les candidats à la sélection pour le recrutement aussi bien à des épreuves littéraires (dictée, étude de texte et culture générale) qu'à des épreuves scientifiques notamment les mathématiques du niveau CM2 ;
- soumettre aussi les candidats à titre payant à des épreuves de sélection similaires à celles des candidats boursiers ;
- supprimer la formation dans les Établissements Privés de Formation d'Instituteurs (EPFI).

3.2.2 Modalités de formation

En vue d'acquérir des compétences prioritaires pour l'exercice du métier d'enseignant(e) au cours de la formation théorique, la plupart des acteurs approchés ont conclu qu'il est de :

- maîtriser les savoirs nécessaires en pédagogie générale, psychologie de l'enfant, morale professionnelle et législation administrative et scolaire ;
- mettre l'accent sur les savoirs nécessaires en français et mathématiques ;
- mettre à disposition des ENI la documentation appropriée (bibliothèques physique et virtuelle) et des laboratoires ;
- doter les ENI de formateurs compétents et en nombre suffisant ;
- faire en début de formation des normaliens, une évaluation diagnostique pour identifier leurs besoins en formation et les former sur cette base ;
- exiger des normaliens un comportement exemplaire au sein de la société ;
- maîtriser les savoirs nécessaires en français (maîtrise des outils linguistiques : orthographe, grammaire et conjugaison) et en mathématiques (géométrie et mesures) ;
- avoir des connaissances en neurosciences ;
- savoir utiliser l'outil informatique.

Pour la mise en application des acquis de la formation théorique, l'organisation du stage de professionnalisation est assurée par le directeur de l'école, le CP, le CRP et l'ENI. Selon les enquêtés, cette organisation est mal structurée et les acteurs concernés (le

directeur, le CP et le CRP) n'ont pas de contrainte dans l'accomplissement de leurs charges au cours du stage. Ils proposent que les écoles où les stagiaires pourront bénéficier d'un bon encadrement soient d'avance identifiées.

L'appréciation du degré d'efficacité du dispositif d'organisation et de suivi du stage se présente ainsi qu'il suit (voir tableau suivant) :

Tableau IX : Degré d'efficacité du dispositif d'organisation et de suivi du stage de professionnalisation

	Effectif	Pourcentage
Peu Efficace	3	21%
Efficace	7	50%
Très Efficace	4	29%
TOTAL	14	100%

Pour les acteurs, il y a satisfaction dans l'ensemble. C'est un dispositif qui peut être amélioré. Il faut noter que tous les acteurs (directeur et CP surtout) de l'encadrement de proximité ne jouent pas correctement leur rôle car il n'y a pas une bonne articulation entre la théorie et la pratique sur le terrain et des plaintes de harcèlement des femmes stagiaires sont notées.

Ces observations amènent les personnes enquêtées à proposer qu'il serait nécessaire de :

- mettre tous les normaliens en régime internat et leur fournir de bonnes conditions matérielles ;
- doter toutes les ENI de ressources didactiques appropriées et des dispositifs de formation en ligne ;
- recruter des formateurs permanents qualifiés et compétents, en nombre suffisant ;
- fournir aux formateurs toutes les ressources pédagogiques et didactiques nécessaires pour optimiser leurs interventions ;
- proscrire les grossesses en cours de formation pour les normaliennes ;
- redynamiser et rendre plus performants, les dispositifs d'encadrement et de suivi des normaliens en stage de professionnalisation ;

- s'assurer que le normalien développe toutes les compétences professionnelles prévues dans leur curriculum avant de certifier la formation.

3.3. Compétences prioritaires exprimées en milieu professionnel en rapport avec le référentiel de formation initiale

3.3.1 Compétences contenues dans le référentiel de formation initiale

Tableau X : Compétences contenues dans le référentiel de formation initiale

Intitulé de la compétence	Pourcentage des enquêtés acteurs de la formation initiale ayant exprimé le renforcement de la compétence	Observation de l'exercice de la compétence en milieu professionnel	Pourcentage des enseignant(e)s qui exercent la compétence
Renforcer son niveau de maîtrise des contenus disciplinaires des différents champs de formation des apprenants de l'école primaire	86 %	Cette compétence n'a pas l'objet d'observation. Elle est souhaitée en formation continue.	NEANT
Planifier les activités d'enseignement-apprentissage-évaluation	50%	Adapter sa compréhension des contenus disciplinaires aux circonstances de l'apprentissage	25%
		Disposer du matériel adapté pour la démonstration	36,1%
Préparer les situations d'apprentissage	43%	Propreté et esthétique du milieu scolaire	43,48 %
		Hygiène corporelle et vestimentaire des élèves	30,60%
		Aménagement de l'environnement physique des apprentissages	57,40 %

Utiliser les Technologies de l'Information et de la Communication en Education (TICE)	64%	Cette compétence n'a pas l'objet d'observation. Elle est souhaitée en formation continue.	NEANT
Gérer les situations d'apprentissage	57%	Communiquer clairement avec les élèves dans un climat de confiance :	62%
		Développer une interaction d'échanges ouverts avec les élèves dans une ambiance de travail dynamique	33,30%
		Prendre en compte les besoins des élèves à travers les interactions	30,6%
		Instaurer un climat constructif de connaissances dans la classe	69,40%
Evaluer les acquis des élèves	57%	Faire l'évaluation formative par des consignes claires et un processus de remédiations variées	50%
Aider les écoliers à besoins spécifiques	57%	Cette compétence n'a pas l'objet d'observation. Elle est souhaitée en formation continue.	NEANT

3.3.2. Compétences spéciales recherchées pour compléter le référentiel de formation initiale

Tableau XI : Compétences spéciales recherchées pour compléter le référentiel de formation initiale

Intitulé de la compétence	Pourcentage des enquêtés acteurs de la formation initiale ayant exprimé le besoin de la compétence	Observation de l'exercice de la compétence en milieu professionnel	Pourcentage des enseignant(e)s qui exercent la compétence
Analyser les besoins des élèves	64 %	Prendre en compte les besoins des élèves à travers les interactions	30,6%
Fonctionner comme personne ressource pour l'éducation inclusive	43 %	Cette compétence n'a pas l'objet d'observation. Elle est souhaitée en formation continue.	NEANT
Analyse les pratiques enseignantes	29 %	Cette compétence n'a pas l'objet d'observation. Elle est souhaitée en formation continue.	NEANT

3.4. Pratiques efficaces en matière de formation continue

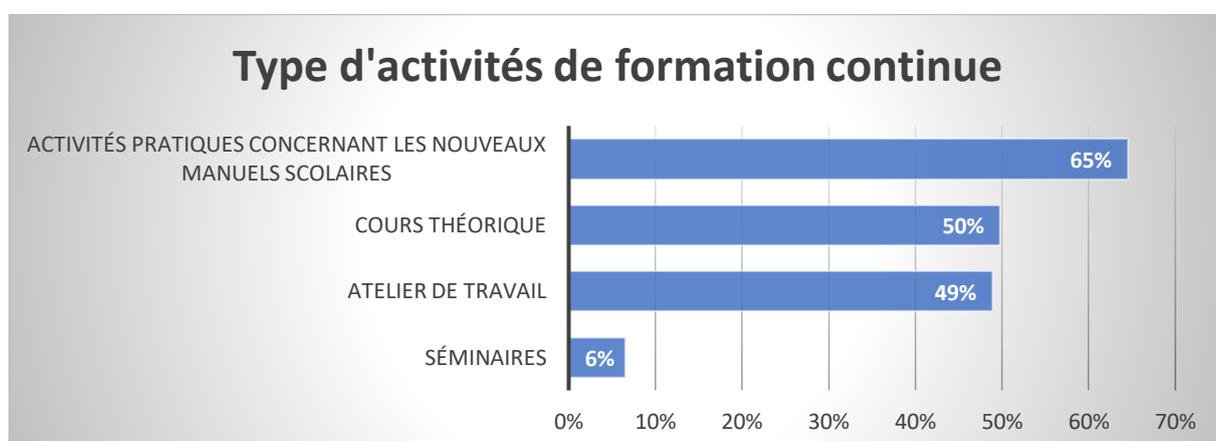
Pour une meilleure formation des enseignants, l'articulation formation initiale- formation continue est nécessaire. A ce sujet, à la question de savoir s'il existe un dispositif d'échanges et de collaboration entre les institutions en charge de la formation initiale et celles en charge de la formation continue, les réponses divergent (voir tableau XII suivant).

Tableau XII : Existence d'articulation entre le dispositif de formation initiale et le dispositif de formation continue

	Effectif	Pourcentage
Oui	2	14%
Non	12	86%
Total	14	100%

Les justifications apportées sur les éléments fondamentaux d'articulation entre le dispositif de formation initiale et le dispositif de formation continue sont :

- les ENI n'ont pas un cadre d'échange avec l'INFRE ;
- il n'existe pas un dispositif d'échange dans le souci de l'amélioration de la formation des normaliens entre les ENI et l'INFRE ;
- les cadres chargés de la formation continue sont sollicités pour le suivi et l'examen de fin formation ;
- si L'INFRE organise des formations sur le terrain les formateurs des ENI sont impliqués et cela peut créer une synergie ;
- l'INFRE qui est en charge de la formation continue ne tient pas compte des contenus de la formation initiale dans l'élaboration de leur plan de formation ;
- il devrait avoir une étroite collaboration entre les ENI en charge de la formation initiale et l'INFRE chargé de la formation continue ;
- néanmoins, il existe une collaboration entre les DDEMP, les CS, les directeurs des écoles de stage d'une part avec les ENI d'autre part.

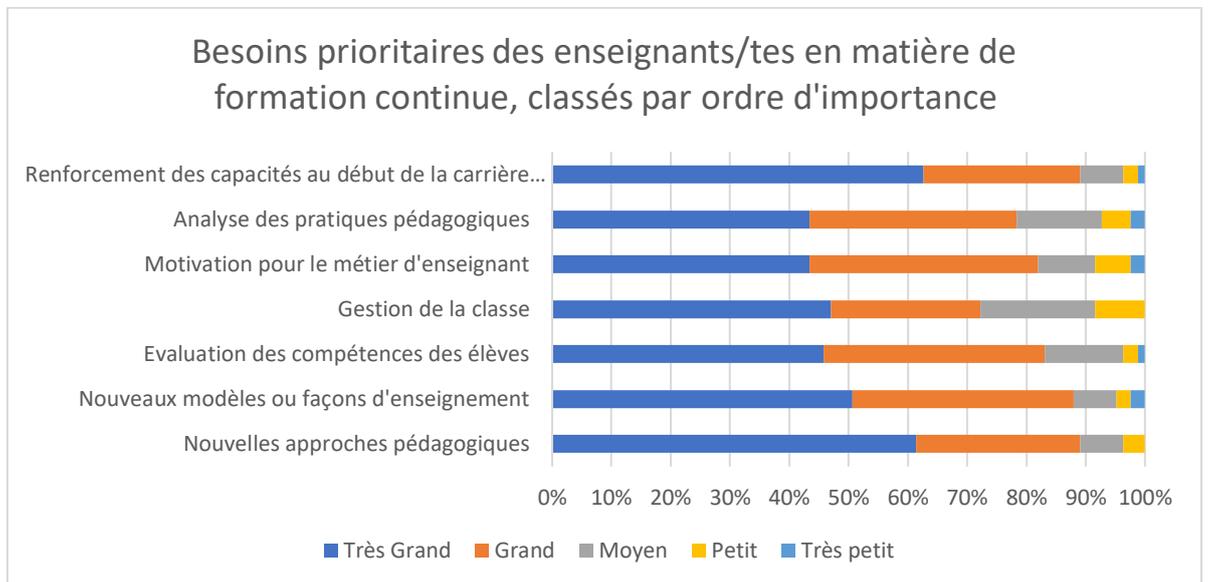


Le fonctionnement du système actuel de formation continue repose sur plusieurs acteurs, chacun proposant des formations continues ponctuelles sur tel ou tel aspects du métier, le plus souvent non diplômante. Il se caractérise ainsi par une certaine fragmentation, tant en ce qui concerne les instances d'organisation des formations que du contenu de ces mêmes formations. Les formations continues prennent la forme de cours théoriques (50%), de séminaires (6%), d'ateliers de travail (49%) et d'activités pratiques concernant les nouveaux manuels scolaires (65%).

En croisant les résultats obtenus des enseignant (e) s et des directeurs/trices d'école d'une part, et d'autre part ceux obtenus auprès des CP, CRP, CSEMP, CSF/INFRE et D/INFRE, on retient que ces différents acteurs souhaitent les pratiques suivantes :

- Renforcer les capacités des enseignant (e)s en début de carrière professionnelle (63 %) ;
- faire plus d'activités pratiques que théoriques (62%) ;
- utiliser les TICE pour améliorer les outils de formation (45%).

3.5. Besoins prioritaires des enseignantes et enseignants en matière de formation continue



Les besoins de formation exprimés par l'ensemble des enquêtés portent sur les thématiques suivantes (**Annexe : Résultats "Guide d'entretien Formation continue"**):

- les nouvelles approches pédagogiques (61,4%) ;
- les nouveaux modèles d'enseignement (50,6%);
- l'évaluation des compétences des élèves (45,8%) ;
- la gestion de la classe (47%);
- la motivation pour le métier d'enseignant (43,4%) ;
- l'analyse des pratiques pédagogiques (43,4%).

3.6. Types d'accompagnement pédagogique efficaces pour améliorer les performances des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire

En croisant les résultats obtenus des enseignant (e) s et des directeurs/trices d'école d'une part, et d'autre part ceux obtenus auprès des CP, CRP, CSEMP et DIIP, on retient que ces différents acteurs souhaitent les pratiques suivantes :

- associer à l'inspection pédagogique, le coaching et la conférence pédagogiques.
- instaurer la convivialité, la rigueur, la ponctualité, l'assiduité, la réussite et la compétitivité dans les pratiques d'accompagnement pédagogique ;
- adopter des types d'accompagnement souples contrairement à l'accompagnement directif habituel, de manière à rendre l'enseignant/te partenaire du personnel d'encadrement pour la réussite des élèves ;
- privilégier l'assistance et le suivi pédagogiques des enseignants/tes en début de carrière ;
- assister et soutenir les enseignants/tes dans leurs pratiques de classe, par l'intervention d'autres compétences telles que les psychopédagogues et les psychologues scolaires ;
- renforcer les capacités d'intervention des personnels d'encadrement (CP et inspecteurs), en matière de techniques modernes d'accompagnement et de technologies de formation et d'animation pédagogiques.

3.7. Mesures d'accompagnement professionnel susceptibles d'assurer le maintien dans le métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire

En croisant les résultats obtenus des enseignant (e) s et des directeurs/trices d'école d'une part, et d'autre part ceux obtenus auprès des CP, CRP, CSEMP, DPAF et SGM, on retient que ces différents acteurs souhaitent les pratiques suivantes :

- Mettre en place un mécanisme de valorisation professionnelle, sociale, morale et financière de l'enseignant/te tout au long de sa carrière ;
- Assurer une sécurité de carrière aux enseignants/tes en leur donnant un statut professionnel stable ;
- Rendre l'exercice du métier plus aisé aux enseignants/tes par l'existence de toutes les commodités administratives, matérielles, didactiques et pédagogiques dans leur milieu de travail ;
- Créer des conditions favorables aux activités de développement professionnel pouvant induire l'épanouissement et la promotion des enseignants/tes dans les différents corps et métiers de l'enseignement primaire.

Discussion

L'étude a révélé des insuffisances d'ordre structurel et organisationnel tant au niveau du processus d'entrée dans les Ecoles Normales d'Instituteurs qu'au niveau de la formation des candidates et candidats au métier d'instituteur puis de leur professionnalisation. En effet, les enquêtés soulignent majoritairement (86%) le faible niveau de maîtrise des contenus disciplinaires des différents champs de formation à l'école primaire. Ceci confirme les résultats des évaluations diagnostiques des candidats au métier de 2018 et 2019, révélant un taux de réussite de 25%. En ce sens, le débat et les réflexions autour de la suppression du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) pour accéder à la formation initiale des enseignantes et enseignants restent entiers. Les enquêtés sollicitent dans le cadre de la présente étude un renforcement du niveau de maîtrise des contenus disciplinaires. Mais, cette option peut paraître insuffisante au regard du niveau de conceptualisation et d'innovation permanente que nécessite l'exercice du métier d'enseignement avec les nouvelles approches pédagogiques en vogue (classe inversée, la pédagogie du projet, l'utilisation des TICE, etc) et la gestion des classes multiculturelles et à besoins diversifiés. D'ailleurs, les enquêtés (57%) n'ont-ils pas manqué de mentionner le renforcement des compétences requises pour aider les écoliers à besoins spécifiques ? Aussi ont-ils souligné à 64%, un déficit dans l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication en Education (TICE). Ces résultats concordent avec ceux de Mokonzi et Kadongo (2009) qui mettent en exergue l'intérêt manifeste des enseignants pour l'acquisition et le développement des connaissances en technologies de l'information et de la communication. C'est le lieu de faire allusion à l'Initiative Francophone pour la Formation à Distance des Maîtres (IFADEM), un dispositif de formation hybride à distance et en présentiel, visant en partie l'intégration du numérique dans les pratiques et méthodes d'enseignement. De telle initiative devrait être renforcée, multipliée et bénéfique à tous les enseignants. Cela demande un investissement conséquent mais qui contribuerait énormément au renforcement et à la diversification des dispositifs de formation continue. Soulignons qu'actuellement les séances d'unités pédagogiques constituent en partie les occasions les plus récurrentes de formation continue pour la plupart des enseignants et enseignantes. Or, les modules de formation sont élaborés par les Conseillers pédagogiques et les inspecteurs puis remis au

Responsable d'Unité Pédagogique pour exploitation, indépendamment d'une analyse des besoins conséquente (Boko-vou, 2015). Pour reprendre Adékou (2017, p.1), « *dans cet environnement où la consolidation des savoirs au cours du stage de professionnalisation ou aux heures d'unité pédagogique s'opère en l'absence d'une ingénierie de la formation, les futurs enseignants moulés dans cette approche traditionnelle d'apprentissage cumulent plusieurs difficultés qui ne trouvent pas de réponse dans leur environnement pédagogique proche, ce qui en définitive participe au faible développement de leur autonomie professionnelle* ».

En référence au cadre conceptuel de Paul (2020), il ressort que la fonction d'accompagnement dans le contexte actuel au Bénin est exercée par des professionnels qui en ont reçu le mandat et qui rendent compte des résultats obtenus à leur hiérarchie. Le directeur est l'encadreur de proximité et le supérieur hiérarchique direct de l'enseignant. Il rend compte au conseiller pédagogique dont le supérieur hiérarchique est l'inspecteur. La relation entre l'accompagné (l'enseignant) et l'accompagnateur (son supérieur hiérarchique) est le plus souvent dissymétrique. Toutefois, la courtoisie, l'humilité et le respect ont été soulignés comme point forts de l'accompagnement, par les enseignants et les directeurs d'école. Ces qualités largement évoquées dans les perceptions des enseignants et directeurs constituent des leviers du développement professionnel.

Les différents accompagnateurs adoptent des postures variées, passant en fonction de la situation, de la posture de facilitateur à la posture de contrôleur. Le corps d'encadrement (conseiller pédagogique, inspecteur) adopte la posture de contrôleur pour instruire, avertir, conseiller, réprimander. A cet effet, De Ketele rappelle, lors de sa conférence sur « l'évaluation des compétences : passer d'une posture de contrôle à une posture de la reconnaissance » prononcée à Neuchâtel, 18 janvier 2016, qu'il y a un risque de prédisposer l'accompagné au désengagement vis-à-vis du processus d'accompagnement en cours. Vu que le changement ne peut se décréter, il importe de rassembler dans une relation d'accompagnement toutes les conditions pour faciliter le développement professionnel.

Contrairement à Paul (2020), dans le contexte actuel, l'accompagnement ne semble pas s'inscrire dans le temps. Il ne constitue pas une étape du processus de formation existant. Il ressort des propos des enquêtés que l'accompagnement renvoie à une forme d'intervention ponctuelle qui est la conséquence d'un constat fait après une visite de classe ou une inspection. En ce sens, l'accompagnement n'est pas empreinte d'une démarche d'ingénierie de formation. Il devrait débiter par l'identification des besoins et progresser vers la mise en place du dispositif de formation.

En dépit des insuffisances actuelles relevées au niveau des pratiques du corps d'encadrement, les enquêtés reconnaissent son apport indiscutable dans le développement des compétences. Certes la présente recherche n'a pas permis d'identifier les réels bénéfices tirés des pratiques du corps d'encadrement. Cela aurait été possible grâce à l'analyse des pratiques professionnelles fondée sur l'observation d'une séquence de classe. Seule l'observation de classe suivie d'une analyse de pratiques (Altet, 1994 ; Altet *et al.* 2013; Vacher, 2015) aurait permis de noter le processus de construction de l'identité professionnelle indispensable pour le développement professionnel.

Recommandations

Au terme de cette recherche sur l'entrée et le maintien dans le métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire au Bénin, nous proposons aux différentes institutions concernées les recommandations suivantes :

1) Commencer par définir et élaborer les contenus de la formation à dispenser en concertation avec les équipes pluri-catégorielles d'intervenants (ENI, Universités, INFRE, IFADEM, etc.).

2) Envisager le recrutement et la formation des formateurs devant dispenser la formation dans les Écoles Normales d'Instituteurs.

3) Définir et arrêter de manière officielle un « référentiel des compétences professionnelles liées à l'exercice du métier d'enseignant ». Ce référentiel doit préciser le profil de sortie souhaité pour l'obtention d'une licence professionnelle et devra servir de guide pour définir les modules de formation (tant dans leur contenu qu'en termes de masse horaire) et les phases de la formation. Deux axes sont à développer : l'axe académique et l'axe professionnel ;

4) Prévoir pour les enseignants pouvant être amenés à assurer un enseignement dans deux disciplines, des formations complémentaires dans la discipline mineure, dans le cadre d'actions ultérieures en formation continue ;

5) Mener une réflexion sur quelle doit être la durée de la formation, au regard des contenus et des modalités pratiques d'organisation de la formation (regroupement, présentiel, travail personnel).

6) Définir les modules de formation en distinguant les modules de tronc commun (partie de formation professionnelle) des modules spécifiques à une discipline (formation académique et professionnelle).

7) Prévoir une évaluation diagnostique initiale qui permettra aux formateurs de mesurer le degré de maîtrise des connaissances et compétences de chaque enseignant dans le domaine concerné et, éventuellement, de valider des acquis d'expérience professionnelle.

8) Mener une réflexion sur les formes possibles que doit revêtir le dispositif de formation.

9) Prévoir un dispositif d'évaluations à court et à moyen terme de l'efficacité des formations dispensées, par exemple en termes de modification des pratiques de ces enseignants, de prise en compte des recommandations proposées lors de la formation, d'utilisation des outils de formation, de fréquentation des centres de documentation, d'élévation du niveau des élèves.

10) Calibrer le contenu de la formation continue avec l'expérience professionnelle de l'enseignant.

11) Permettre aux enseignants n'ayant pas la formation initiale requise d'acquérir finalement les compétences désirées.

12) Relever ces insuffisances pour un meilleur pilotage de la qualité de la formation continue.

La formation de ces enseignants est évidemment essentielle pour contribuer à l'amélioration de la qualité de l'éducation dans cet ordre d'enseignement.

13) Envisager plusieurs parcours de formation en distinguant, au sein de ces deux catégories, les différents niveaux académiques des enseignants à former en tenant compte de la discipline qu'ils enseignent (qui n'est pas nécessairement celle de leur formation antérieure).

14) Prévoir un mécanisme de suivi et de coordination de la préparation et de la mise en œuvre du plan de formation, avec une proposition de partage des responsabilités et des tâches des différents acteurs et intervenants.

15) Définir un plan d'action détaillé du plan de formation.

16) Identifier et définir les appuis techniques dont le ministère aura besoin en accompagnement pour la mise en œuvre de la formation.

Conclusion

La qualification professionnelle des enseignants est une problématique actuelle. En effet, la fermeture des écoles normales en 1989 et ceci pendant 16ans, suite au programme d'ajustement structurel (PAS) a occasionné jusqu'à ce jour un déficit criard d'enseignants ayant non seulement reçu une formation initiale, mais surtout d'enseignants disposant des compétences requises pour le métier. Soulignons que la formation continue reste pour la plupart des enseignantes et enseignants, les principales opportunités de renforcement de leurs compétences professionnelles. Dans un tel contexte, ce projet va offrir à court terme, l'opportunité de recenser les lacunes professionnelles des enseignantes et enseignants exerçant le métier.

A travers ce projet, les enquêtés ont dans une certaine mesure pu faire une autocritique de leurs compétences et une analyse réflexive de leurs pratiques. C'est ce qui a permis d'identifier les compétences prioritaires pour l'exercice du métier de l'enseignement primaire. A moyen terme, ce projet peut contribuer à l'élaboration d'un référentiel de compétences nécessaires pour une évaluation objective et fiable des enseignants et enseignantes de l'enseignement primaire. En outre, le projet vient à point nommé en ce moment où des réformes sont en cours au Bénin, pour une restructuration des Écoles Normales d'Instituteurs (ENI). En effet, les résultats de cette étude offrent des éléments pertinents pouvant alimenter le débat sur le profil (niveau d'étude) des candidats ou candidates susceptibles d'être admis/ses dans les ENI. Avec les compétences prioritaires identifiées, les résultats de cette étude pourraient permettre d'élaborer ou actualiser les programmes adéquats non seulement pour la formation initiale mais aussi pour la formation continue des enseignants.

De plus, les résultats de cette étude offrent des éléments d'ajustement et de synergie entre la formation initiale et la formation continue. Comme retombée, le projet va permettre également d'identifier les mesures d'accompagnement susceptibles d'améliorer les conditions d'exercice et de développement du métier d'enseignante et enseignant de l'enseignement primaire. C'est d'autant plus utile et opportun dans le contexte du Bénin où trois catégories de personnel enseignant (FE, ACDPE et les AME) se

côtoient et revendiquent constamment la revalorisation de leur carrière. Par conséquent, ce projet peut éclairer les réformes et initiatives du gouvernement qui sont en cours et celles à venir, en matière de recrutement, de revalorisation et de maintien des enseignantes et enseignants.

Références bibliographiques

- 1- Ahodékon, S. C. C. 2014, La formation initiale et la performance du personnel de l'enseignement primaire dans les écoles de formation des instituteurs au Bénin : études de cas, in Imon Irikisi, décembre 2014, pp3-17
- 2- Aléza, Sohou, 2018, La formation initiale du corps enseignant en jeu au Togo : cas des enseignants du primaire et secondaire publics, in Revue de l'Institut de Recherche en Sciences de Humaines Mu kara sani n 027, Université Abou Moumouni de Niamey pp149-162
- 3- Anton, Nathalie, 2012, *L'art d'enseigner. Comment bien enseigner à nos enfants aujourd'hui ?*, Editions Ixelles, 131p
- 4- Ardouin Th. (2010). Cours d'Ingénierie de la formation. Université de Rouen 1p
- 5- Boeskens Luka, Direction de l'éducation et des compétences de l'OCDE, 2020, Renforcer la formation professionnelle des enseignants. Les études FIE et FPE de l'OCDE et les leçons des pratiques internationales, 24p
- 6- Djeumeni Tchamabe, Marcelline, 2015, La formation pratique des enseignants au Cameroun, in Chronique Internationale, Université de Laval, pp 168-180
- 7- El Halimi, Souad, 2020, La formation continue des enseignants des cycles primaire et secondaire : état des lieux et perspectives, in *International Social Science and Management Journal/ISSM*, 03/2020, pp1-25
- 8- FAPEO (Fédération des Associations des Parents de l'Enseignement Officiel), 2011, Quelle formation initiale pour nos enseignants ? Les analyses de FAPEO 2011, par Mathy Jessica, Avenue du Onze Novembre, 571040Bruxelles, 29p
- 9- Haute Ecole de Pédagogie BEJEUNE, 2022, Référentiel de compétences pour la formation initiale des enseignants du niveau primaire de la HEP_BEJEUNE et son utilisation pour la conception du programme de formation, www.hep-bejeune.ch, 31p
- 10- Jeffrey Denis, 2013, Profession enseignante : de la moralité à l'éthique professionnelle, in *Formation et profession* 21(3), 12p, doi : 10.18162/p.2013.189
- 11- Perrenoud, Philippe, 1997, Formation continue et obligation de compétences dans le métier d'enseignant, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Genève, 51p
- 12- Popescu, Alexandra Mihaela, 2019, Analyse comparative des systèmes de formation initiale et continue des enseignants de deux pays : la Roumanie et la France, in *Revista Universitara de Sociologie*, xve année, numéro hors série(1), pp 152-159

- 13- République du Niger, Ministère de l'Education Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues Nationales, 2008, revu en 2011, Programme d'études des Ecoles Normales d'Instituteurs, 61p
- 14- République du Togo, Ministère des enseignements primaire, secondaire et de l'alphabétisation, Guide du formateur d'ENI, réalisé par les formateurs de Notsé, 74p
- 15- Trembley, Nicole ; Dumoulin Cathérine ; Gagnon, Mathieu ; Côté Philippe, 2014, Les défis de la formation initiale des enseignants du primaire en milieu à risque, in Revue des sciences de l'éducation de Mcgill, pp 307-328.

Annexes

DÉTAIL DE TOUTES LES ACTIVITÉS ET MISSIONS RÉALISÉES

- 1-** Séance d'appropriation de la mission (cadrage) : atelier de 2 jours.
- 2-** Démarches administratives : Mission de terrain au ministère et dans les différentes régions pédagogiques et circonscriptions scolaires.
- 3-** Recherche documentaire
- 4-** Elaboration et validation des outils de collecte de données : atelier de 3 jours
- 5-** Enquête de terrain de 21 jours faite par 15 enquêteurs dont 8 hommes et 7 femmes (20 jours d'enquête et 1 jour de formation) : Mission de Porto- Novo vers les départements, les circonscriptions scolaires et les écoles.
- 6-** Traitement et analyse des données.
- 7-** Rédaction et transmission du rapport intermédiaire : atelier de 5 jours.
- 8-** Elaboration du rapport provisoire et rédaction d'articles scientifiques : atelier de 5 jours.
- 9-** Transmission du rapport provisoire.
- 10-** Elaboration du rapport final, rédaction du résumé exécutif et de la note d'orientation : 15 jours de travail.
- 11-** Transmission du rapport final, du résumé exécutif et de la note d'orientation.
- 12-** Atelier de restitution nationale des résultats du projet : 1 jour.

ANNEXE II

LISTE EXHAUSTIVE DE L'ENSEMBLE DES PRODUCTIONS REALISEES DANS LE CADRE DU PROJET

1. Rapport intermédiaire
2. Rapport provisoire
3. Rapport final
4. Résumé exécutif
5. Note d'orientation
6. Articles scientifiques
7. Rapport scientifique

ANNEXE III

NOTE DE REAMENAGEMENT

NOTE DE PROPOSITION DE REAMENAGEMENT DE LA METHODOLOGIE ET A L'INTERIEUR DU BUDGET

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet **“Contribution et l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier d'enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire”**, notre équipe, après une séance de travail, a décidé de faire un réaménagement de la méthodologie sans répercussion sur le budget total du projet.

I- REAMENAGEMENT DE LA METHODOLOGIE

- 1- L'équipe a prévu le recrutement de quinze(15) agents enquêteurs pour la collecte des données de terrain. Pour avoir transmis le projet au dernier moment, nous avons oublié le recrutement d'un statisticien pour le traitement des données statistiques et le recrutement d'experts analystes des systèmes éducatifs.

Ainsi, à notre séance de travail, nous avons décidé donc de recruter un statisticien et deux experts analystes des systèmes éducatifs sans que cela n'ait d'incidence sur le budget. Pour ce faire, au lieu de recruter quinze agents enquêteurs, nous en avons recruté douze(12) et les trois collaborateurs extérieurs (statisticien et experts) prennent la place des trois enquêteurs.

Dans le cadre de leur mission, le statisticien sera payé pour 20 jours de prestation et les experts seront payés chacun pour dix jours. Ce qui permettra aux membres de l'équipe, de présenter chacun dans sa zone, les agents enquêteurs au Directeurs départementaux et Chefs de régions pédagogiques afin de leur faciliter la collecte des données d'une part, puis de faire la supervision et le contrôle des données collectées.

2- Dans le chronogramme des activités, après la formation des agents enquêteurs, la collecte des données de terrain se fera trois fois :

- ✓ une première fois pendant dix(10) jours au trimestre 2 ;
- ✓ une deuxième fois pendant cinq(5) jours au trimestre 3 ;
- ✓ et une troisième fois pendant cinq(5) jours également au trimestre 6.

Pour plus d'efficacité et la complétude dans la collecte des informations souhaitées et de leur traitement, nous avons décidé que la collecte des données se fasse en une fois de même que le traitement. Si lors du traitement des données, la nécessité de complément d'information se fait sentir, il pourra être procédé à la collecte desdites informations. Donc, nous avons décidé que les jours d'enquête soient consécutifs ou continus au lieu d'être discontinus.

II- REAMENAGEMENT A L'INTERIEUR DU BUDGET

Le réaménagement de la méthodologie, tel que prévu, entraîne de facto, un réaménagement du budget.

- 1- **L'activité 2** intitulé " Préparation et dépôt des courriers, suivi et obtention des autorisations. Prise de contact et présentation des autorisations aux différents acteurs dans les 45 régions pédagogiques et 85 circonscriptions scolaires concernées et collecte de données préalables" était prévue pour 20 jours. Mais si les membres de l'équipe vont faire les 20 jours, le montant prévu pour les frais de mission (9780 euros) ne suffisait pas et nous étions obligés de réduire le nombre de jours de 20 à 3 jours.
- 2- **L'activité 3** " Recherche documentaire de 20 jours : Porto Novo à Cotonou et Abomey-Calavi, Kandi à Porto Novo, Cotonou et Abomey-Calavi" ne nécessite pas de mission et se poursuit jusqu'à la rédaction du rapport et des articles scientifiques.
- 3- Pour **l'activité 4** " Elaboration et validation des outils de collecte de données .Mission de 3 jours : Porto-Bohicon et Kandi à Bohicon", le statisticien participera à l'atelier prévu pour ladite activité qui permettra également de retenir l'échantillon définitif conformément aux exigences de l'échantillonnage quantitatif pour ce qui concerne les données quantitatives à collecter. Sa prise en charge dans ce cadre ne pose pas de problème dans la mesure où il ne fera pas de mission de terrain lors de la collecte des données.
- 4- **Activité 5** " Enquête de terrain 21 jours faite par 15 enquêteurs dont 8 hommes et 7 femmes (20 jours d'enquête et 1 jour de formation) : Mission de Port- Novo vers les différentes régions pédagogiques et circonscriptions scolaires" : elle sera réalisée comme mentionné dans le point I " **REAMENAGEMENT DE LA METHODOLOGIE**", par 12 agents enquêteurs qui feront 21 jours dont 1 jour de formation. Puisque dans le budget il n'est pas prévu pour les agents enquêteurs les frais de transport, le reliquat sur les frais de mission des trois autres qui ne feront pas de mission de terrain (le statisticien et les deux experts) serviront à la

prise en charge desdits frais qui seront alloués à chacun d'eux sous forme de forfait en tenant compte plus ou moins des départements d'affectation.

Voilà les quelques réaménagements proposés pour le bon déroulement de la mission.

Pour l'équipe, le Coordonnateur

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Cyriaque C. AHODEKON SESSOU', written over a faint horizontal line.

Cyriaque C. AHODEKON SESSOU

ANNEXE IV

RAPPORTS DES ACTIVITES MENEES (ACTIVITES 1, 2, 4 ET 5)

Rapport - Activité 1

Atelier d'appropriation des documents du projet et d'harmonisation des points de vue sur les objectifs de la mission

Décembre 2022

Introduction

Dans le cadre du démarrage des activités du projet de recherche intitulé « **Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire** » initié dans le programme « APPRENDRE » de l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF), gagné au Bénin à l'occasion de l'**appel à projet N°4** intitulé « **Entrée et maintien dans le métier des Enseignantes et des Enseignants** » porté par le Recteur de l'Université d'Abomey-Calavi, il a été organisé un atelier de cadrage du 26 au 27 décembre 2022 à l'Auditorium de l'Institut National de l'Education Physique et Sportive (INEPS) à Porto-Novo au profit de tous les membres de l'équipe (voir liste de présence en annexe).

Il s'agissait de permettre à ces membres de s'approprier l'objectif général de ce projet à travers les contenus des documents techniques, d'harmoniser la compréhension de la mission et des résultats attendus en vue de prendre des dispositions appropriées pour la réussite de ce projet de grande envergure. Donc, de façon spécifique de :

- ✓ faire une lecture expliquée des documents techniques du projet avec un focus sur les objectifs de la mission ;
- ✓ réaliser une fiche synoptique devant servir à la présentation du projet
- ✓ élaborer une démarche de conduite du projet et le plan de travail trimestriel y compris la réalisation des différentes tâches ;
- ✓ répartir les tâches en fonction des membres de l'équipe de pilotage du projet.

Au cours de la première journée, après les mots de bienvenue du Coordonnateur et le rappel des éléments logistiques, l'agenda (en annexe) de l'atelier a été présenté puis validé

par les participants. Ensuite, le coordonnateur adjoint a procédé à la lecture expliquée de la convention qui lie l'équipe du projet à l'AUF. Cette lecture a permis aux participants de comprendre de manière approfondie et claire les responsabilités des membres de l'équipe de pilotage du projet, les procédures et délais de soumission des termes de référence, des rapports ou autres documents techniques et financiers, ainsi que la répartition des activités ou tâches. Les éléments de réponses et d'explication ont été apportés aux différentes préoccupations soulevées par les participants.

Dans le souci de bien cerner le contenu du concept « Accompagnement pédagogique », une communication en ligne a été donnée par un expert en la matière, Docteur Raoul Christian ADEKOU membre du Conseil National de l'Education. Cette communication a été d'une très grande utilité pour les participants parce qu'elle a permis d'une part de comprendre ce qu'est en réalité l'accompagnement pédagogique, le coaching et la supervision, la conception que les acteurs du système éducatif au Bénin en font, et d'autre part de faire la différence entre ces concepts.

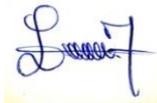
Après avoir fait le récapitulatif des activités du premier jour, la deuxième journée a été principalement consacrée à l'élaboration des documents administratifs devant servir à l'exécution de la deuxième activité du projet intitulé « *la préparation et le dépôt des courriers, le suivi et l'obtention des autorisations des différents acteurs dans les structures centrales concernées au Ministère des Enseignements Maternel et Primaire, les Ecoles Normales d'Instituteurs et les 85 Circonscriptions Scolaires* ». Il s'agit des :

- des courriers à adresser aux différentes structures concernées par la recherche ;
- des lettres d'autorisation de recherche ;
- de la fiche de collecte d'informations au niveau des circonscriptions scolaires ;
- de la fiche de présentation du projet aux parties prenantes.

Ensuite, les participants ont procédé à l'actualisation de la feuille de route en mettant un focus sur les activités du premier trimestre. Enfin, l'attribution des tâches a permis à chaque membre de l'équipe de pilotage du projet de se positionner et d'anticiper sur le travail à faire.

L'atelier a été clôturé dans une bonne ambiance après les mots de fin du coordonnateur et son exhortation à plus d'ardeur pour la suite des activités.

Le rapporteur,



Bernadette Sourou ADANNOUHEZAN

ANNEXE : AGENDA DE L'ATELIER

Horaires	Activités	Observation	Responsables
JOUR 1			
08H00 - 08H30	- Arrivée et installation des participants		Coordonnateur
08H30 - 09H00	-Mot de Bienvenu du Coordonnateur du projet et lancement de l'atelier -Présentation des participants -Rappel des aspects logistiques -Présentation et amendement de l'agenda -Objectifs de l'atelier		Coordonnateur
09H00 - 11H00	Lecture expliquée des documents techniques (Quelles sont les préoccupations exprimées et quelles sont les solutions données ?)		Coordonnateur Adjoint
11H00 - 11H30	Pause-café		Service-traiteur
11H30- 13H00	Poursuite des travaux de la lecture expliquée		Participants
13H00-15H00	Pause -Déjeuner	Libre	
15H00- 16H45	Communication en ligne sur le concept de l'accompagnement		Dr Raoul Christian ADEKOU (Expert du projet)
16H45- 17H00	Pause - café		Service-traiteur
17H00	Fin des activités de la journée		Participants
JOUR 2			
8H30-11H00	Elaboration de la fiche synoptique du projet		Participants
11H00 - 11H30	Pause-café		Service-traiteur
11H30 - 13H00	Elaboration des courriers à adresser aux différentes structures concernées par la recherche		Coordonnateur
13H00-15H00	Pause -Déjeuner	Libre	
15H00-16H00	Elaboration de la démarche de conduite du projet		Coordonnateur adjoint
16H 00-16H45	Actualisation de la feuille de route en mettant un focus sur le premier trimestre		Participants
16H45-17H00	Pause-café		Service-traiteur
17H00 – 17H45	Attribution des tâches aux membres de l'équipe et autres informations		Coordonnateur Adjoint
17H45 – 18H00	Clôture de l'atelier		Coordonnateur

Rapport - Activité 2

Dépôt des courriers, suivi et obtention des autorisations. Prise de contact et présentation des autorisations aux différents acteurs dans les structures centrales concernées du ministère, les Ecoles Normales d'Instituteurs et les 85 circonscriptions scolaires

FEVRIER 2023

Dans le cadre de la mise en œuvre du projet « *Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire* », une mission a été menée dans les 12 départements du Bénin.

La mission a consisté à déposer des courriers d'information préalablement préparés, dans les structures centrales concernées du ministère, les 5 écoles Normales d'instituteurs et les 12 directions départementales des enseignements maternel et primaire.

Conformément à la répartition des tâches élaborée lors de l'atelier d'appropriation en décembre 2022, chaque membre de l'équipe a réalisé la mission dans deux départements (voir tableau de répartition des tâches en annexe).

Comme mentionné dans la feuille de route, la mission s'est déroulée dans la période du 9 au 28 février. Dans son déroulement, le projet a été présenté aux personnes rencontrées et les autorisations obtenues afin de **collecter des données sur le nombre d'écoles dans les milieux urbain, semi-urbain et rural et le nombre d'enseignants fonctionnaires, contractuels et aspirants dans le secteur public**. Les fiches de collecte de données déposées auprès des Directeurs départementaux et des Chefs des régions pédagogiques continuent d'être renseignées en vue d'une compilation pour exploitation.

Aucune difficulté majeure n'a été enregistrée sur le terrain. Tous les acteurs rencontrés ont été très collaboratifs et ont facilité pour la plupart la collecte des données.

N°	Nom et prénoms	Départements couverts	Structures contactées
1	AHODEKON SESSOU Coovi Cyriaque	Zou et Collines	DDEMP Zou et Collines, ENI-Abomey et les Régions Pédagogiques
2	SALAMI Mohamed Koudous Mobèrèola	Alibori et Borgou	DDEMP Alibori et Borgou, ENI-Kandi et les Régions Pédagogiques
3	TONATO Kocou Prosper	Atacora et Donga	DDEMP Atacora et Donga, ENI-Djougou et les Régions Pédagogiques
4	AÏKPE Mariette	Mono et Couffo	DDEMP Mono et Couffo , ENI-Dogbo et les Régions Pédagogiques
5	DJISSENOU-COSSOU Abla Sesime	Ouémé et Plateau	SGM, DPAF, DIIP, INFRE, DDEMP Ouémé et Plateau, ENI-Porto-Novo et les Régions Pédagogiques
6	ADANNOUHEZAN Bernadette Sourou	Atlantique et Littoral	DDEMP Littoral et Atlantique et les Régions Pédagogiques

Le Coordonnateur,



C. Cyriaque AHODEKON SESSOU

Rapport - Activité 4

ATELIER D'ELABORATION ET VALIDATION DES OUTILS DE COLLECTE DE DONNEES

Mars 2023

1. Contexte de l'atelier

Dans le cadre de la poursuite des activités du projet de recherche intitulé « Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire » initié dans le programme « APPRENDRE » de l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF), gagné au Bénin à l'occasion de l'appel à projet N°4 intitulé « Entrée et maintien dans le métier des Enseignantes et des Enseignants » porté par le Recteur de l'Université d'Abomey-Calavi, il a été organisé un atelier de d'élaboration et de validation des outils de collecte de données du 30 mars au 1^{er} avril 2023 à Porto-Novo, plus précisément dans la salle de réunion de l'Institut National de l'Education Physique et Sportive (INEPS) au profit de tous les membres de l'équipe (voir liste de présence en annexe). Avec la participation d'un expert en la matière Docteur Raoul Christian ADEKOU, membre du Conseil National de l'Education. À l'issue de ces travaux, les d'outils de collecte de données ont été élaborés et validés.

2. Objectifs

Le présent atelier vise l'élaboration et la validation des outils de collecte de données et de façon spécifique, il s'agit de :

- ✓ Elaborer les différents outils de collecte de données (questionnaires, guides d'entretien et grilles d'observation) ;
- ✓ Pré-tester les différents outils de collecte de données (questionnaires, guides d'entretien et grille d'observation) ;
- ✓ Valider les versions définitives des outils de collecte

3. Résultats attendus de l'atelier

Les résultats attendus de l'atelier étaient les suivants :

- i. La cohérence entre le projet de recherche et les outils de collecte de données est améliorée
- ii. Les outils de collecte de données sont améliorés et finalisés.

4. **Déroulement de l'atelier**

Les travaux ont duré 3 jours (du 30 mars au 1^{er} avril 2023) et se sont déroulés en groupe et en plénière sous la présidence du Coordonnateur du projet Professeur Cyriaque AHODEKON, et du Coordonnateur Adjoint M. Mohamed Koudous M. SALAMI.

Au cours de la première journée, après les mots de bienvenue du Coordonnateur et le rappel des aspects logistiques, l'agenda (en annexe) de l'atelier a été présenté puis validé par les participants.

Les travaux ont débuté par des discussions approfondies qui sous-tendent tout le processus de collecte et d'analyse des données. Après avoir fait le récapitulatif des activités du premier jour, ensuite la deuxième journée a été principalement consacrée à l'élaboration des différents outils (questionnaires, guides d'entretien et grilles d'observation) pour le compte de la cinquième activité du projet.

Pour obtenir les résultats attendus, la méthodologie utilisée a consisté à passer en revue les outils en commençant par l'outil qui va servir de base pour la collecte des données avec les responsables chargés du recrutement des candidate(s) à la formation initiale des instituteurs et de la mise en œuvre de la formation initiale et continue. Les travaux qui ont suivi ont permis de procéder à une harmonisation des outils de collecte de données pour différents sujets (enseignants/tes, conseillers pédagogiques, inspecteurs, cadres du ministère, ...).

Les participants se sont répartis en deux groupes pour l'élaboration des projets d'outils de collecte. A la fin des travaux de groupe, il y a eu la plénière qui a permis de faire une pré-validation des outils en vue de leur pré-test sur le terrain. Vu le temps passé, les participants ont décidé de faire le pré-test à la suite de la prise en compte des observations du référent scientifique, Monsieur Olivier ARVISAIS.

Pour ce faire, le tableau ci-dessous fait la synthèse des techniques, outils de collecte de données élaborés et cibles concernées par l'enquête.

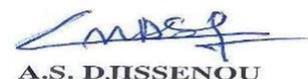
Tableau : Synthèse des techniques, outils et cibles de collecte des données

Techniques	Outils de collecte	Variabes explorées	Cibles et unités d'observation
Enquête par questionnaire	Questionnaire 1	Motifs d'entrée dans le métier d'enseignement (vocation naturelle, tremplin). Représentations du métier, stéréotypes sexistes et vécu personnel des enseignant(e)s Démarche individuelle et collective de développement professionnel. Processus et stratégies d'accompagnement pédagogique et de promotion professionnelle des enseignant(e)s.	Enseignants (AME, ACE, APE)
	Questionnaire 2	Processus et stratégies d'accompagnement pédagogique et de promotion professionnelle des enseignant(e)s.	Directeurs d'école, les Conseillers Pédagogiques et les Chefs de Région Pédagogique (personnels d'accompagnement, d'encadrement et de supervision)
Entretien	Guide d'entretien 1	Qualité des dispositifs de formation initiale et continue des enseignant(e)s Processus et stratégies d'accompagnement pédagogique et de promotion professionnelle des enseignant(e)s.	Responsables chargés du recrutement des candidate(e)s à la formation initiale des instituteurs et de la mise en œuvre de la formation initiale et continue
	Guide d'entretien 2	Dispositifs d'accompagnement et de gestion de la carrière des enseignant(e)s. Processus et stratégies d'accompagnement pédagogique et de promotion professionnelle des enseignant(e)s.	Responsables chargés du recrutement pour le métier d'enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire, de la planification et de la gestion de la carrière professionnelle des enseignants
Observation	Grille d'observation	compétences des enseignant(e)s, difficultés d'enseignement, besoins de renforcement.	Enseignant (e)s

Conclusion

Dans son mot de clôture, le Coordonnateur du projet Professeur Cyriaque AHODEKON a remercié tous les participants pour leur engagement qui a permis d'améliorer la qualité des documents de recherche (outils de collecte) tout en signalant qu'il existe encore des efforts à faire pour parvenir à des versions finales des outils. Il a réitéré son invitation à poursuivre la collaboration et le travail d'équipe entre tous les membres du projet et a encouragé tous les membres de l'équipe au respect de la feuille de route élaborée en commun.

Le rapporteur



A.S. DJISSENOU

ANNEXE : 1 Agenda de l'atelier

Horaires	Activités	Observation	Responsables
JOUR 1			
08H00 - 08H30	- Arrivée et installation des participants		Coordonnateur projet
08H30 - 09H00	-Mot de Bienvenu du Coordonnateur du projet et lancement de l'atelier -Rappel des aspects logistiques -Présentation et amendement de l'agenda -Objectifs de l'atelier		Coordonnateur projet
09H00 - 11H00	Exposé sur la problématique, des objectifs hypothèse et méthodologie		Coordonnateur adjoint
11H00 - 11H15	Pause-café		
11H15-13H00	Débat et examen du tableau de synthèse des techniques, outils et cibles de collecte des données		Participants
13H00-14H00	Pause -Déjeuner	Libre	
14H00- 15H00	Travail par paire : Elaboration du questionnaire 1		Participants
15h00-16h00	Travail par paire : Elaboration du questionnaire 2		Participants
16H00- 16 H15	Pause santé	Libre	Participants
16H15- 17H15	Plénière		Participants
17H15	Fin de la journée		Coordonnateur
JOUR 2			
9H00-10H15	Travail par paire : Elaboration du guide d'entretien 1		Participants
10H15 - 10H30	Pause-café		
10H30 - 11H45	- Travail par paire : Elaboration du guide d'entretien 2		Participants

Horaires	Activités	Observation	Responsables
11h45-12h30	Plénière		Participants
12H30-13H30	Pause -Déjeuner		
13H30-14H30	Plénière (suite)		Participants
14H30-16H00	Plénière (suite)		
16H00	Clôture jour 2	Le coordonnateur et l'adjoint auront du temps pour prendre contact avec ceux qui participeront au prétest	Coordonnateur
JOUR 3			
9h00-12h30	Actualisation et validation des outils de collecte de données		Participants
12h30-14h00	Pause-déjeuner	Il est pris en compte ici le délai de route pour rejoindre le lieu d'atelier	Participants
14h00-16h00	Préparation du pré-test		Coordonnateur adjoint
17h00	Clôture de l'atelier		Coordonnateur

ANNEXE :2 Liste des participants

1	Professeur Cyriaque AHODEKON	Coordonnateur du projet
2	M. Mohamed Koudous M. SALAMI	Coordonnateur Adjoint
3	M. Kocou Prosper TONATO	Membre de l'équipe du projet
4	Mme Aba Sesime DJISSENOU-COSSOU	Membre de l'équipe du projet
5	Mme Bernadette Sourou ADANNOUHEZAN	Membre de l'équipe du projet
6	Mme Mariette AIKPE	Membre de l'équipe du projet
7	M. Eric TCHINTCHIN	Statisticien
8	M. Christian Raoul ADEKOU	Expert

Rapport - Activité 5

ENQUÊTE DE COLLECTE DE DONNEES

Mai 2023

Dans le cadre du démarrage des activités du projet de recherche intitulé « **Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire** » initié dans le programme « APPRENDRE » de l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF), gagné au Bénin à l'occasion de l'**appel à projet N°4** intitulé « **Entrée et maintien dans le métier des Enseignantes et des Enseignants** » porté par le Recteur de l'Université d'Abomey-Calavi, il a été organisé une mission de supervision de la collecte des données qui s'est déroulée du 2 au 22 mai 2023. Il s'agissait pour les membres de l'équipe, de coordonner et de superviser la collecte des données sur le terrain dans les 12 départements avec 12 enquêteurs..

Dans ce cadre, l'équipe du projet a effectué une mission dans les 12 départements du Bénin.

La mission a consisté à faciliter la travail aux enquêteurs en prenant contact avec les autorités centrales et déconcentrées à savoir les 12 directions départementales des enseignements maternel et primaire puis celles des 5 écoles Normales d'instituteurs. Chaque membre de l'équipe avait à charge la supervision de la collecte des données dans son département (voir tableau en annexe) avec le contrôle du remplissage des fiches et des données des entretiens.

Aucune difficulté n'a été enregistrée sur le terrain. Tous les acteurs ont été très collaboratifs et ont facilité la collecte des données.

Fait le 24 mai 2023

Le Coordonnateur,



C. Cyriaque AHODEKON SESSOU

ANNEXE

N°	NOM ET PRENOMS	DEPARTEMENTS COUVERTS	STRUCTURES CONTACTEES
1	AHODEKON SESSOU Coovi Cyriaque	Zou et Collines	DDEMP Zou et Collines, ENI-Abomey et les Régions Pédagogiques
2	SALAMI Mohamed Koudous Mobèrèola	Alibori et Borgou	DDEMP Alibori et Borgou, ENI-Kandi et les Régions Pédagogiques
3	TONATO Kocou Prosper	Atacora et Donga	DDEMP Atacora et Donga, ENI- Djougou et les Régions Pédagogiques
4	AÏKPE Mariette	Mono et Couffo	DDEMP Mono et Couffo , ENI-Dogbo et les Régions Pédagogiques
5	DJISSENOU-COSSOU Abla Sesime	Ouémé et Plateau	SGM, DPAF, DIIP, INFRE, DDEMP Ouémé et Plateau, ENI- Porto-Novo et les Régions Pédagogiques
6	ADANNOUHEZAN Bernadette Sourou	Atlantique et Littoral	DDEMP Littoral et Atlantique et les Régions Pédagogiques

ANNEXE V

OUTILS DE COLLECTE DE DONNEES

Outil 1 : Grille d'observation

Outil 2 : Guide d'entretien Formation initiale

Outil 3 : Guide d'entretien_ D INFRE-CSEMP.....

Outil 4 : Guide d'entretien Directeur d'écoles.....

Outil 5 : Guide d'entretien DIIP-CSEMP.....

Outil 6 : Guide d'entretien Accompagnement...

Outil 7 : Mesures Accompagnement.....

Outil 1 : Grille d'observation

OUTIL D'OBSERVATION ET D'ANALYSE PEDAGOGIQUE

I - IDENTIFICATION

Département :

Circonscription scolaire : Ecole
.....

Nom et prénom(s) de l'observateur Date de l'observation.....

Nom et prénom(s) de l'enseignant/te.....Statut(APE, ACDP, AME).....Ancienneté.....
.....

Classe.....Effectifs : F..... G.....T.....Présents : F.....G.....T.....

Discipline observée.....Thème.....

Titre de la leçon

Durée.....Début.....Fin..... Temps mis.....

Objectifs de la leçon.....

Objectif de l'observation : Identifier les besoins en compétences professionnelles de l'enseignant/te pour un meilleur exercice de son métier.

I. PRE-OBSERVATION

1.1 Prise de contact

1.2 Communication des objectifs et des modalités de fonctionnement

II-ORGANISATION DE LA CLASSE

Domaine	Indicateurs	Ne le fait pas	Le fait partiellement	Le fait	Observation/Description
	La propreté du milieu scolaire : - Propreté de la classe, des abords				

Hygiène et santé	immédiats, du mobilier et du bureau du maître ; - Installation et entretien des parterres ; - Installation des poubelles qui sont vidées à la fin de la journée.				
	La décoration de la salle de classe - Affichage des gravures à valeur éducative avérée ; - Entretien des gravures ; - Installation d'autres supports de décoration.				
	L'hygiène corporelle et vestimentaire des apprenants/tes - Existence dans la classe d'un système d'éducation et de contrôle de la propreté corporelle ; - Existence et utilisation d'un dispositif de lavage de mains ;				
	Adaptation de l'aménagement du local aux				

Environnement physique	besoins de la leçon				
	Appropriation de l'espace				
	Disposition des tables-bancs des élèves				
Aspects Matériels	Affichage des documents réglementaires				
	Aides/supports pédagogiques				
	Documents pédagogiques				
	Décoration production d'élèves affichées				
	Equipement /préparation du matériel				
	Autre(s) : précisez				

Domaines d'observation	Etapes/Indicateurs	Ne le fait pas	Le fait partiellement	Le fait	Observation/ Description	
					Activités de l'enseignant/te	Activités des élèves

Commun ication	Maintien d'un contact visuel avec les élèves					
	Expression orale claire, distincte et audible					
	Adoption d'un niveau de langage parlé et écrit adéquat et accessible sans être familier					
Domaine relationn el	Introduction					
	Mobilisation des élèves					
	Gestion des problèmes d'indiscipline					
	Valorisation des réponses des élèves					
	Développement					
	Regroupement varié : travail individuel, par binôme, par groupe					

	Sollicitation d'un maximum d'élèves durant l'activité :					
	Développement d'une interaction d'échanges ouverts, d'une ambiance de travail dynamique, tout en prenant en compte les réactions des groupes					
	Déplacements et utilisation de l'espace					
	Position assise ou debout derrière le bureau					
	Position debout devant les apprenants					
	Valorisation des réponses des élèves					
Evaluation						
	Exploitation des productions des élèves					

	Valorisation des réponses des élèves					
Domaine pédagogique	Introduction					
	Motivation, implication dans les tâches, attention portée aux situations					
	Questions de formes variées (Questions fermées, questions ouvertes, reformulations)					
	Explication de l'utilité, de l'importance ou de l'intérêt des apprentissages.					
	Rappel des connaissances antérieures.					
	Liens entre les connaissances antérieures et les nouvelles.					
	Développement					

Motivation, implication dans les tâches, intérêt aux situations (enseignants et élèves)					
Centration sur l'apprenant, son activité, ses procédures d'apprentissage					
Description des contextes dans lesquels les apprentissages ont une utilité, une importance ou un intérêt.					
Choix de méthodes de situations actives					
Utilisation de matériel adapté à la leçon : <ul style="list-style-type: none"> - Objets pour démonstration. - Distribution de documents - Autre 					
Questions de formes variées (Questions					

	fermées, questions ouvertes, reformulations)					
	Interactions variées Maître/Elèves, Elèves / Maître, Elèves / Elèves					
	Prise en compte de la diversité des élèves, particulièrement les élèves en difficulté					
Evaluation						
	Questions de formes variées (Questions fermées, questions ouvertes, reformulations)					
	Prise en compte de la diversité des élèves particulièrement les élèves en difficulté d'apprentissage					
	Autoévaluation des apprenants					

	Motivation, implication dans les tâches, intérêt aux situations (enseignants et élèves)					
Domaine didactique	Introduction					
	Contrôle des pré-requis, rappel					
	Consignes claires comprises					
	Maîtrise de la langue à l'oral					
	Maîtrise de la langue à l'écrit					
	Développement					
	Travail à partir des représentations					
	Apprentissage de nouveaux savoirs enseignés, conceptualisation					
	Consignes claires comprises					

	Maîtrise des contenus					
	Mise en activité sur des tâches de recherche, situations problèmes					
	Adaptation des situations d'apprentissage aux objectifs fixés					
	Capacité à adapter sa progression en fonction des circonstances					
	Maîtrise de la langue à l'oral					
	Maîtrise de la langue à l'écrit					
	Gestion des erreurs comme étape d'apprentissage					
	Conclusion proactive de l'activité					
	Evaluation					

	Consignes claires comprises					
	Evaluation formative, remédiations variées					
	Gestion des erreurs comme étape d'apprentissage					
	Activités métacognitives					
	<p>Activités de transfert</p> <ul style="list-style-type: none"> -Réalisation d'une synthèse pour conclure. - Des liens entre les nouvelles connaissances et un contexte simple d'application en recourant à des exemples, analogies, anecdotes. -Les apprenants ont identifié un nouveau contexte d'application. 					

	Développement de la capacité réflexive : -Explication par l'apprenant de quelle manière lui-même procède pour analyser ou résoudre un problème, un cas ou une situation - Des questions ou une activité qui demande aux apprenants d'expliquer leur façon de faire pour analyser ou résoudre un problème, un cas ou une situation.					
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

III-DEROULEMENT DE LA SEQUENCE

Climat général de la classe

	X
62Constructif	
63Passif	
64Conflictuel	
65Désorganisé	
66Autres (préciser) :	

**GUIDE D'ENTRETIEN A L'ATTENTION DES DIRECTEURS DES ECOLES
NORMALES D'INSTITUTEURS (ENI), DES CHEFS DE SERVICE DES ETUDES ET DE
LA DOCUMENTATION PEDAGOGIQUE ET DES FORMATEURS**

THEME D'ENTRETIEN: Les compétences prioritaires en formation initiale pour l'entrée et le maintien dans le métier des enseignants/tes de l'enseignement primaire.

Introduction et consentement

Bonjour Monsieur/Madame.

Je me nomme et je suis missionné par le **Professeur AHODEKON et Monsieur SALAMI Mohamed Koudous M.**, respectivement coordonnateur et coordonnateur adjoint du projet de recherche dont le thème est « **Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire** », financé par l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF). Dans le cadre de ce projet, nous avons conçu un outil qui nous permettra de recueillir des informations auprès de plusieurs cibles. Au nombre des cibles visées, nous comptons les Autorités du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire qui constituent des acteurs clés intervenant dans le processus de professionnalisation des enseignants/tes.

Nous vous remercions d'avance de nous avoir accordé ce précieux temps au cours duquel nous aurons à échanger sur la thématique ci-dessus évoquée.

Si vous le permettez, l'entretien sera enregistré (consentement attendu)

Toutes les données qui seront collectées dans le cadre de ce travail seront traitées de manière confidentielle conformément aux dispositions de la loi n°2022-07 du 27 juin 2022, portant organisation et réglementation des activités statistiques en République du Bénin. Les résultats seront publiés en tout anonymat.

Si vous avez d'autres préoccupations, vous pourriez les adresser aux Coordonnateurs du projet joignables via les numéros : 95454948, 95453669 (Coordonnateur) et 95458489 (Coordonnateur Adjoint).

I RENSEIGNEMENTS GENERAUX

Département :.....

ENI :.....

Enquêté

- Fonction :
- Profil :
- Ancienneté dans la fonction :
- Sexe.....Masculin minin

Enquêteur

- **Nom** :
- **Prénoms** :.....
- **Date de l’entretien**

II COMPETENCES PRIORITAIRES EN FORMATION INITIALE

A- A l’entrée : pré requis

- 1- Les élèves-instituteurs/trices recruté(e)s pour la formation ont-ils les pré-requis nécessaires ? (Encercler la réponse)
- Tous
 - Certains
 - Aucun

Justifiez votre réponse.....

.....

.....2- Votre avis sur le profil d’entrée des élèves-instituteurs/trices

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

3- Déficit de compétences : les matières dans lesquelles les élèves-iinstituteurs/trices ont souvent de difficultés (demander de citer par ordre d’importance les matières concernées)

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

4- Nature des difficultés

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

5- Propositions de mesures à prendre en amont, en vue de faire une bonne sélection des candidats à la formation

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

B- Au cours de la formation théorique

6- Quels sont les éléments de base qui peuvent faciliter aux élèves instituteurs/trices, l'acquisition des compétences prioritaires pour l'exercice du métier ?

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

7- Parmi les éléments de compétences du référentiel des compétences des ENI, lesquels souhaiteriez-vous qu'on renforce au cours de la formation ?

- **Compétence 0** : Renforcer son niveau de maîtrise des contenus disciplinaires des différents champs de formation des apprenants de l'école primaire.
- **Compétence 1** : Planifier les activités d'enseignement/ apprentissage/ évaluation.
- **Compétence 2** : Préparer les situations d'apprentissage.
- **Compétence 3** : Utiliser les Technologies de l'Information et de la Communication en Education (TICE).
- **Compétence 4** : Gérer les situations d'apprentissage.
- **Compétence 5** : Evaluer les acquis des élèves.
- **Compétence 6** : Aider les écoliers à besoins spécifiques.
- **Compétence 7** : Gérer un établissement scolaire conformément aux textes en vigueur.
- **Compétence 8** : Coopérer avec ses pairs, les autres acteurs et les partenaires de l'école.
- **Compétence 9** : Participer à la gestion de l'école.
- **Compétence 10** : Impliquer les parents d'élèves dans la gestion de l'école

8- Quelles sont les compétences spéciales recherchées chez l'enseignant/te à former (**fonction d'expert de l'analyse des besoins, fonction de personne ressource pour l'éducation inclusive, Expert en technologie d'information et de la communication appliqué à l'éducation, Expert en analyse des pratiques enseignantes, Expert en éthique professionnelle de l'enseignant, etc.**)

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

9- Quelles sont les conditions de succès à la formation théorique des élèves instituteurs/trices ?

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

C- Mise en application des acquis de la formation théorique : le stage de professionnalisation

10- Comment se font l'organisation et le suivi du stage de professionnalisation ?

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

11- Quelle est le degré d'efficacité du dispositif d'organisation et de suivi du stage ?

- Très efficace
- Efficace
- Peu efficace
- Non efficace

Justifiez votre choix

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

12- Faites des propositions par rapport à l'efficacité du dispositif d'organisation et de suivi du stage

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

D- Evaluation de sortie de la formation

13- Quelles sont les modalités de l'évaluation finale des élèves-instituteurs/trices ? (modes d'évaluation)

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

14- Quelle est le degré de fiabilité de cette évaluation ?

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

15- Quels sont les problèmes liés à la formation initiale des élèves-instituteurs/trices au Bénin ?

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

16- Quelles sont les approches de solutions ?

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

III- SYNERGIE FORMATION INITIALE-FORMATION CONTINUE

17- Existe-t-il un dispositif d'échanges et de collaboration entre les institutions en charge de la formation initiale et celles en charge de la formation continue ?

Oui Non

Justifier votre réponse

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

MERCI DE VOTRE PARTICIPATION

GUIDE D'ENTRETIEN A L'ATTENTION DU D/INFRE, DU CSF/INFRE, DES CSEMP, DES CRP ET DES CP

THEME D'ENTRETIEN: Les compétences prioritaires pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire à travers la formation continue.

Introduction et consentement

Bonjour Monsieur/Madame.

Je me nomme et je suis missionné par le **Professeur AHODEKON et Monsieur SALAMI Mohamed Koudous M.**, respectivement coordonnateur et coordonnateur adjoint du projet de recherche dont le thème est « **Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire** », financé par l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF). Dans le cadre de ce projet, nous avons conçu un outil qui nous permettra de recueillir des informations auprès de plusieurs cibles. Au nombre des cibles visées, nous comptons les Autorités du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire qui constituent des acteurs clés intervenant dans le processus de professionnalisation des enseignants/tes.

Nous vous remercions d'avance de nous avoir accordé ce précieux temps au cours duquel nous aurons à échanger sur la thématique ci-dessus évoquée.

Si vous le permettez, l'entretien sera enregistré (consentement attendu)

Toutes les données qui seront collectées dans le cadre de ce travail seront traitées de manière confidentielle conformément aux dispositions de la loi n°2022-07 du 27 juin 2022, portant organisation et réglementation des activités statistiques en République du Bénin. Les résultats seront publiés en tout anonymat.

Si vous avez d'autres préoccupations, vous pourriez les adresser aux Coordonnateurs du projet joignables via les numéros : 95454948, 95453669 (Coordonnateur) et 95458489 (Coordonnateur Adjoint).

GUIDE D'ENTRETIEN A L'ATTENTION DES DIRECTEURS D'ECOLE. DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS

THEME D'ENTRETIEN: Les compétences prioritaires pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire à travers la formation continue.

Introduction et consentement

Bonjour Monsieur/Madame.

Je me nomme et je suis missionné par le **Professeur AHODEKON et Monsieur SALAMI Mohamed Koudous M.**, respectivement coordonnateur et coordonnateur adjoint du projet de recherche dont le thème est « **Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire** », financé par l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF). Dans le cadre de ce projet, nous avons conçu un outil qui nous permettra de recueillir des informations auprès de plusieurs cibles. Au nombre des cibles visées, nous comptons les Autorités du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire qui constituent des acteurs clés intervenant dans le processus de professionnalisation des enseignants/tes.

Nous vous remercions d'avance de nous avoir accordé ce précieux temps au cours duquel nous aurons à échanger sur la thématique ci-dessus évoquée.

Si vous le permettez, l'entretien sera enregistré (consentement attendu)

Toutes les données qui seront collectées dans le cadre de ce travail seront traitées de manière confidentielle conformément aux dispositions de la loi n°2022-07 du 27 juin 2022, portant organisation et réglementation des activités statistiques en République du Bénin. Les résultats seront publiés en tout anonymat.

Si vous avez d'autres préoccupations, vous pourriez les adresser aux Coordonnateurs du projet joignables via les numéros : 95454948, 95453669 (Coordonnateur) et 95458489 (Coordonnateur Adjoint).

I RENSEIGNEMENTS GENERAUX

Département :.....

Circonscription scolaire :.....**Zone Pédagogique :**

Ecole

Classe..... **Effectif des élèves : M**.....**F**.....**T**.....

Ancienneté générale

Sexe : M F

Diplômes obtenus :

Diplômes académiques	Diplômes professionnels

Expérience professionnelle :

Moins de 5 ans	De 5 ans à 10 ans	Plus de 10 ans

--	--	--

Situation du lieu de travail :

Milieu rural	Milieu urbain

Nom et Prénoms de l'enquêteur :.....

Date de l'entretien

II L'EXPERIENCE VECUE DANS LA FORMATION CONTINUE

Dans cette section, nous désirons connaître vos expériences en matière de formation continue.

a. **Depuis quand date la dernière formation continue à laquelle vous avez participé ?**

.....

b. **Types d'activités de formation continue auxquelles vous avez participé (Plusieurs choix sont possibles)**

Cochez le(s) fait (ts)

Programmes de renouvellement et de perfectionnement professionnel			
Cours théoriques	Séminaires	Ateliers de travail	Activités pratiques concernant les nouveaux manuels scolaires

-

Programmes d'aptitude pédagogique et professionnelle		
Diplôme Professionnel	Programme national d'aptitude à l'utilisation des TICE dans l'enseignement	Programme de perfectionnement pédagogique et professionnel

Autres :
 précisez.....

c. A part les activités organisées par le ministère, avez-vous déjà fait d'autoformation ?

Oui	Non

-Si oui, quelles étaient vos canaux d'autoformation ?

(Plusieurs choix sont possibles)

Logiciels didactiques (sur CD)	Documents électroniques sur Internet	Ouvrages spécialisés	Formation ouverte et à distance (FOAD) ou MOOC	Autres (Préciser)

III- LES BESOINS EN MATIERE DE FORMATION CONTINUE

N°	Les Besoins	Degré d'importance					Justification
		Très grand	Grand	Moyen	Petit	Très petit	
1	Nouvelles approches pédagogiques						
2	Nouveaux modèles ou façons d'enseignement						
3	Evaluation des compétences des élèves						
4	Gestion de la classe						
5	Motivation pour le métier d'enseignant						
6	Analyse des pratiques pédagogiques						
7	Renforcement des capacités au début de la carrière professionnelle						
8	Autres : A préciser						

IV- LES IMPACTS DES PROGRAMMES DE FORMATION CONTINUE

Cette section vous permet de vous prononcer sur les impacts des activités de formation continue que vous avez suivies.

N°	Les activités de formation continue que j'ai suivies ont contribué à	Degré d'importance										Justification
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		Très insuffisant				Insuffisant		Satisfait		Très satisfait		
1	Améliorer la qualité des stratégies d'enseignement											
2	Renforcer les expériences dans les domaines spécialisées											
3	Renforcer sa capacité à gérer sa classe											
4	Améliorer la capacité à prévoir le niveau des acquis des élèves											
5	Améliorer sa capacité à choisir le contexte pédagogique bien adapté au niveau et aux capacités des élèves											

6	Améliorer les acquis sur les nouvelles approches pédagogiques					
7	Approfondir les connaissances des nouveaux manuels scolaires					
8	Développer mes compétences de discussion et de respect de l'opinion de l'autre					
9	Comblers mes points faibles en début de carrière					
10	Améliorer ma capacité à utiliser les nouvelles technologies dans l'enseignement					
11	Briser mon isolement professionnel					
12	Augmenter le niveau de ma participation à créer le changement dans l'école					
13	Favoriser mon goût pour le travail en équipe					

14	Accroître ma confiance en ma capacité à affronter les problèmes rencontrés en classe					
15	Favoriser le partage des expériences et des connaissances avec les collègues enseignants/tes					
16	Améliorer ma capacité à choisir les moyens d'enseignement adaptés au niveau des élèves					
17	Favoriser mon goût pour l'autoformation					
18	Améliorer ma capacité à réaliser vite, comme il faut, et avec peu d'effort mon travail d'enseignant					
19	Améliorer l'apprentissage et les résultats de mes élèves					
20	Améliorer ma capacité à renforcer le rapport entre mes élèves et les					

	sources des connaissances					
21	Améliorer ma capacité à développer l'auto-apprentissage chez mes élèves					
22	Accroître ma satisfaction personnelle en ce qui concerne mon travail d'enseignant					
23	Améliorer la qualité de mes relations avec mes élèves					
24	Améliorer la qualité de mes relations avec les parents de mes élèves					
25	Briser la routine professionnelle					
26	Promouvoir l'autonomie dans mes pratiques enseignantes					

NB : Choisir les indicateurs les plus pertinents parmi les 26

V- L'ÉVALUATION DES PROGRAMMES DE FORMATION CONTINUE

Cette section permet de vous évaluer sur les programmes de formation continue que vous avez suivis.

N°	Les éléments à évaluer	Degré d'évaluation										Justification
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		Très insuffisant				Insuffisant		Satisfait		Très satisfait		
1	Les approches pédagogiques suivies dans les programmes de formation continue											
2	Les contenus des programmes de formation continue											
3	L'équilibre entre les contenus théorique et pratique des programmes de formation continue											
4	L'organisation et la planification des programmes de											

	formation continue					
5	Le partage des expériences professionnelles entre les participants/tes					
6	La détermination des problèmes professionnels et la recherche des solutions pour ces problèmes					
7	Le renouvellement continu des contenus des programmes de formation continue					
8	La possibilité de mettre en pratique les contenus des programmes de formation continue					

9	Le choix du meilleur temps pour les programmes de formation continue					
10	L'interactivité entre les participants/tes au programme de formation continue					
11	L'existence des moyens et des technologies nécessaires pour la mise en œuvre des programmes de formation continue					
12	Les lieux dans lesquels se réalisent les programmes de formation continue					
13	Les récompenses à					

	l'issue des programmes de formation continue					
14	L'adaptation des méthodes pédagogiques utilisées dans les programmes de formation aux besoins des enseignants/tes					
15	L'existence des ressources humaines bien formées et habilitées (la qualité de vos formateurs)					

NB : Choisir les indicateurs les plus pertinents parmi les 15

VI- LA FORME IDEALE

A votre avis, sous quelles formes les activités de formation continue devraient-elles se dérouler ? (Plusieurs choix sont possibles)

1	Journées pédagogiques dans le cadre de l'école	
2	Conférences pédagogiques organisées dans d'autres écoles	
3	Groupes de réflexion pédagogique organisés par les enseignants	
4	Le partage des expériences	
5	Stages à l'étranger	
6	Formations en ligne	
7	Autre (Préciser)	

Merci de votre collaboration !

GUIDE D'ENTRETIEN : DIIP, CSEMP, CRP et CP

THEME D'ENTRETIEN: Les processus d'accompagnement pédagogiques efficaces pour l'entrée et le maintien dans le métier des enseignants/tes de l'enseignement primaire.

Introduction et consentement

Bonjour Monsieur/Madame.

Je me nomme et je suis missionné par le **Professeur AHODEKON et Monsieur SALAMIMohamed Koudous M.**, respectivement coordonnateur et coordonnateur adjoint du projet de recherche dont le thème est « **Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire** », financé par l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF). Dans le cadre de ce projet, nous avons conçu un outil qui nous permettra de recueillir des informations auprès de plusieurs cibles. Au nombre des cibles visées, nous comptons les Autorités du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire qui constituent des acteurs clés intervenant dans le processus de professionnalisation des enseignants/tes.

Nous vous remercions d'avance de nous avoir accordé ce précieux temps au cours duquel nous aurons à échanger sur la thématique ci-dessus évoquée.

Si vous le permettez, l'entretien sera enregistré (consentement attendu)

Toutes les données qui seront collectées dans le cadre de ce travail seront traitées de manière confidentielle conformément aux dispositions de la loi n°2022-07 du 27 juin 2022, portant organisation et réglementation des activités statistiques en République du Bénin. Les résultats seront publiés en tout anonymat.

Si vous avez d'autres préoccupations, vous pourriez les adresser aux Coordonnateurs du projet joignables via les numéros : 95454948, 95453669 (Coordonnateur) et 95458489 (Coordonnateur Adjoint).

II RENSEIGNEMENTS GENERAUX

- Institution :
- Fonction :
- Profil :
- Ancienneté dans la fonction :
- Sexe.....Masculin Féminin

Nom et Prénoms de l'enquêteur :.....
Date de l'entretien

II PERCEPTION DE L'ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE PAR L'ENQUETE

Vous avez souvent entendu parler de l'accompagnement pédagogique,

1. Selon vous, qu'est-ce que l'accompagnement pédagogique ?

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

2. Quelles sont les formes d'accompagnement pédagogique que vous connaissez ?
Citez-les et si possible apportez quelques précisions ;

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

3. Quelles sont les formes d'accompagnement pédagogique dont bénéficie assez souvent les enseignants et directeurs d'école ?

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

4. Quels sont souvent les motifs d'accompagnement apporté aux enseignants et Directeurs ?

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

5. A quelle périodicité se font les accompagnements pédagogiques ?

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

6. Comment percevez-vous les apports/contributions de ces accompagnements (critique, jugement, conseil, perception)

III RELATION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Nous parlerons ici de la dimension relationnelle qui participe à l'accompagnement pédagogique

1. Dites-nous les relations que vous entretenez avec ceux que vous encadrez (climat relationnel, ambiance) tout en rappelant les raisons qui y contribuent

2. Expliquez-nous la nature de vos échanges avec les encadrés (critique de la hiérarchie, jugement, explication, explicitation, conseil, hypothèses)

3. Qu'est-ce que l'accompagnement pédagogique apporte à la pratique actuelle des enseignants/tes ?

IV ORIGINE DES ECHANGES ENTRE CORPS D'ENCADREMENT ET ENSEIGNANTS/TES

1. Sur quoi se basent les échanges avec les enseignants/tes encadré(e)s (référents théoriques, guide et programme, savoirs professionnels, savoirs d'expérience et échange focalisée sur l'enseignant) ?

- -----
2. Comment appréciez-vous les échanges lors de l'analyse du vécu pédagogique ou lors des échanges avec les enseignants encadrés (Quoi, pourquoi, comment, quand, qui, de quelle façon)
- -----

V CONCEPTION DE NOUVELLES PRATIQUES

1. Parlez-nous des besoins en formation des enseignants/tes et directeurs d'écoles
- -----

2. Comment pensez-vous construire des compétences dans le cadre de l'amélioration des pratiques de classe (type d'accompagnement, co-construction)?
- -----

VI CONDITIONS DE REUSSITE DE L'ACCOMPAGNEMENT

1. Pouvez-vous nous citer les conditions susceptibles d'améliorer l'accompagnement des enseignants/tes?
- -----

2. En matière d'encadrement pédagogique, quelles pratiques actuelles souhaitez-vous voir prospérer ?
- -----

VII SUGGESTIONS

Avez-vous quelques choses d'autres à partager concernant l'accompagnement pédagogique ?

Merci de votre collaboration

GUIDE D'ENTRETIEN : Enseignants/tes AME, ACDP et FE – Directeurs/trices

THEME D'ENTRETIEN: L'accompagnement pédagogique et les mesures d'accompagnement professionnel des enseignants/tes du primaire.

Introduction et consentement

Bonjour Monsieur/Madame.

Je me nomme et je suis missionné par le **Professeur AHODEKON et Monsieur SALAMI Mohamed Koudous M.**, respectivement coordonnateur et coordonnateur adjoint du projet de recherche dont le thème est « **Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire** », financé par l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF). Dans le cadre de ce projet, nous avons conçu un outil qui nous permettra de recueillir des informations auprès de plusieurs cibles. Au nombre des cibles visées, nous comptons les Autorités du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire qui constituent des acteurs clés intervenant dans le processus de professionnalisation des enseignants/tes.

Nous vous remercions d'avance de nous avoir accordé ce précieux temps au cours duquel nous aurons à échanger sur la thématique ci-dessus évoquée.

Si vous le permettez, l'entretien sera enregistré (consentement attendu)

Toutes les données qui seront collectées dans le cadre de ce travail seront traitées de manière confidentielle conformément aux dispositions de la loi n°2022-07 du 27 juin 2022, portant organisation et réglementation des activités statistiques en République du Bénin. Les résultats seront publiés en tout anonymat.

Si vous avez d'autres préoccupations, vous pourriez les adresser au coordonnateur joignable via les numéros : 95454948, 95453669 (Coordonnateur) et 95458489 (Coordonnateur Adjoint).

RENSEIGNEMENTS GENERAUX

(Veuillez cocher le casier approprié)

Sexe.....Masculin Féminin

Niveau d'étude: Brevet BAC Maitrise Master Doctorat CEAP CAP Autre (précisez).....

Fonction..... .Adjoint/te Directeur/trice.....

Ancienneté générale

Ancienneté au poste.....

Nom de l'école

Classe tenue.....

Nombre d'élèves dans la classe.....

Nombre d'élèves dans l'école.....

L'école est située dans un milieu : Urbain Rura Marécageux Pollué

Nombre de groupes.....

Matériaux : Définitifs Provisoires

Nom et Prénoms de l'enquêteur :.....

Date de l'entretien

I. PERCEPTION DE L'ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE PAR L'ENQUETE

Vous avez souvent entendu parler de l'accompagnement pédagogique.

7. Selon vous, qu'est-ce que l'accompagnement pédagogique ?

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

8. Quelles sont les formes d'accompagnement pédagogique (**l'encadrement pédagogique, l'inspection pédagogique, le tutorat, l'accompagnement pédagogique, le coaching pédagogique**) que vous connaissez ? citez-les et si possible apportez quelques précisions ;

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

9. Comment percevez-vous les apports/contributions de vos encadreurs (critique, jugement, conseil, perception)

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

II. RELATION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Nous parlerons ici de la dimension relationnelle et pédagogique qui participe à votre professionnalité

4. Dites-nous les relations que vous entretenez avec ceux qui vous encadrent (climat relationnel, ambiance) tout en rappelant les raisons qui y contribuent

5. Expliquez-nous la nature de vos échanges avec l'encadreur (critique, jugement, explication, explicitation, conseil, hypothèse)

6. Qu'est-ce que l'accompagnement pédagogique vous apporte dans votre pratique actuelle ?

III. SOURCE DES ECHANGES ENTRE CORPS D'ENCADREMENT ET ENSEIGNANTS/TES

3. Sur quoi se basent les échanges avec les encadreurs (référents théoriques, guides et programmes, savoirs professionnels, savoirs d'expérience et échanges focalisés sur l'enseignant/te) ?

4. Comment appréciez-vous la nature des questions que l'on vous pose lors de l'analyse du vécu pédagogique ou lors des échanges avec l'encadreur (quoi, pourquoi, comment, quand, qui, de quelle façon, etc.)

IV. CONCEPTION DE NOUVELLES PRATIQUES

3. Parlez- nous de vos besoins en formation

4. Comment pensez-vous construire des compétences dans le cadre de l'amélioration de votre pratique de classe (type d'accompagnement, co-construction)?

V. CONDITIONS DE REUSSITE DE L'ACCOMPAGNEMENT PEDAGOGIQUE

3. Pouvez-vous nous citer les conditions susceptibles d'améliorer l'accompagnement pédagogique des enseignants/tes?

4. En matière d'accompagnement pédagogique, quelles pratiques actuelles souhaitez-vous voir prospérer ?

VI. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL DES ENSEIGNNANTS/TES

1. Que pensez-vous qu'on puisse améliorer pour rendre attrayante l'arrivée de jeunes candidats/tes au métier d'enseignants/tes du primaire ?

2. Que peut-on faire pour susciter plus de motivations (intrinsèques) chez les enseignants/tes en cours de carrière?

3. Quels dispositifs l'Etat et le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire peuvent –ils mettre en place pour assurer le maintien des enseignants/tes dans le métier?

4. Comment l'enseignant/te peut-il par ses propres pratiques, assurer son développement professionnel ?

Nous vous remercions !

Outil 7 : Mesures Accompagnement.....

GUIDE D'ENTRETIEN : SGM, DPAF, CSEMP, CRP et CP

THEME D'ENTRETIEN: Les mesures d'accompagnement professionnel efficaces pour l'entrée et le maintien dans le métier des enseignants/tes de l'enseignement primaire.

Introduction et consentement

Bonjour Monsieur/Madame.

Je me nomme et je suis missionné par le **Professeur AHODEKON et Monsieur SALAMI Mohamed Koudous M.**, respectivement coordonnateur et coordonnateur adjoint du projet de recherche dont le thème est « **Contribution à l'identification des compétences prioritaires et des processus d'accompagnement efficaces pour l'exercice du métier des enseignantes et enseignants de l'enseignement primaire** », financé par l'Agence Universitaire de la Francophonie (AUF). Dans le cadre de ce projet, nous avons conçu un outil qui nous permettra de recueillir des informations auprès de plusieurs cibles. Au nombre des cibles visées, nous comptons les Autorités du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire qui constituent des acteurs clés intervenant dans le processus de professionnalisation des enseignants/tes.

Nous vous remercions d'avance de nous avoir accordé ce précieux temps au cours duquel nous aurons à échanger sur la thématique ci-dessus évoquée.

Si vous le permettez, l'entretien sera enregistré (consentement attendu)

Toutes les données qui seront collectées dans le cadre de ce travail seront traitées de manière confidentielle conformément aux dispositions de la loi n°2022-07 du 27 juin 2022, portant organisation et réglementation des activités statistiques en République du Bénin. Les résultats seront publiés en tout anonymat.

Si vous avez d'autres préoccupations, vous pourriez les adresser au coordonnateur joignable via les numéros : 95454948, 95453669 (Coordonnateur) et 95458489 (Coordonnateur Adjoint).

III RENSEIGNEMENTS GENERAUX

Département.....Commune.....

- **Institution :**

- **Fonction Actuelle :**
- **Profil de l'enquêté :**
- **Nombre d'années d'expériences dans la fonction :**

Sexe : M..... F.....

Nom et Prénoms de l'enquêteur :.....

Date de l'entretien

IV PERCEPTION DE LA THEMATIQUE PAR L'ENQUETE

1 Que savez-vous des mesures d'accompagnement professionnel ou de motivation professionnelle dans la carrière de l'enseignant/te de l'enseignement primaire au Bénin?

2 En quoi ces mesures d'accompagnement sont-elles utiles dans le cursus professionnel d'un enseignant/te ?

III CONDITIONS DE RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS/TES

1 Comment peut-on décrire le mécanisme de recrutement des enseignants/tes (FE, ACDP et AME) au Bénin aujourd'hui (prise de décision, différentes étapes, personnes impliquées)

2 Que pensez-vous de ce mécanisme de recrutement ?

- 3 Que pensez-vous qu'on puisse améliorer pour rendre attrayante l'arrivée de jeunes candidats/tes au métier d'enseignants/tes du primaire ?

IV CONDITIONS D'HABILITATION A EXERCER LA PROFESSION

- 1 Comment assurez-vous la formation initiale et continue des AME, ACDP, FE recrutés ?

- 2 Les dispositifs de suivi de la carrière des enseignants/tes sont-ils opérationnels ?

- 3 Comment les informations issues de ces dispositifs sont-elles exploitées au niveau central dans le but de favoriser l'épanouissement professionnel des enseignants/tes recrutés/es?

V MOTIVATION ET MAINTIEN DES ENSEIGNANTS/TES DANS LE METIER

- 1 Existe-t-il des mécanismes de motivations des enseignants/tes en cours de carrière?

Si oui, veuillez bien nous les décrire

- 2 Existe-t-il des mécanismes de maintien des enseignants/tes dans le métier?

Si oui, veuillez bien nous les décrire

- 3 Selon vous, quels dispositifs d'accompagnement professionnel faut-il mettre en place pour garantir le maintien des enseignants/tes dans le métier?

VI DIFFICULTES

Quelles difficultés vous pose la gestion de la carrière des enseignants/tes aujourd'hui ?

Nous vous remercions !