

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

NOTE D'ORIENTATION

Cette publication est une note d'orientation produite dans le cadre de l'appel à projets de recherche "Entrée et maintien dans le métier des enseignantes et enseignants" du Programme APPRENDRE, porté par l'Agence Universitaire de la Francophonie sur financement de l'Agence Française de Développement.

Les points de vue exprimés et les propos contenus dans ce document n'engagent que leurs auteurs et ne sauraient être considérés comme constituant une prise de position de l'AUF.

I. PROBLÉMATIQUE

Depuis 2015, les politiques éducatives en Côte d'Ivoire visent la scolarisation de tous les enfants. Pour cela, les enseignants du primaire sont recrutés et affectés dans tous les milieux où le besoin d'éducation existe. Dans certaines localités de milieu rural, ils sont les seuls représentants de l'activité gouvernementale avant même les services de santé. Leur carrière commence au bas de l'échelle sociale mais la portée de leur action est très importante dans le long terme, en termes de formation du capital humain nécessaire au développement de chaque région. Un tel corps de métier ne mérite-t-il pas une étude scientifique approfondie ?

II. MESSAGES CLÉS DE LA RECHERCHE

- La motivation des enseignants du primaire est initialement forte mais peut diminuer avec l'expérience et l'environnement professionnel.
- L'efficacité pédagogique dépend fortement de la formation initiale (CAFOP) et de l'accompagnement professionnel reçu.
- Les dispositifs d'accompagnement pédagogique et social sont parfois insuffisants, ce qui affecte la qualité de l'enseignement.
- Les mobilités géographiques et verticales des enseignants varient selon le genre et l'ancienneté.
- La formation initiale au CAFOP contribue à la construction des compétences, mais des lacunes persistent.
- Certains enseignants perçoivent le métier comme secondaire ou comme tremplin vers d'autres fonctions.
- L'efficacité en classe n'est pas uniforme et dépend du niveau d'études, de la formation et de l'encadrement.

III. CONTEXTE

Depuis 2015, la Côte d'Ivoire s'est dotée d'une loi sur l'obligation scolaire qui concerne les enfants de 6 à 16 ans. Dans ce contexte général où l'institution scolaire se prépare à accueillir tous les enfants du pays, les enseignants du primaire jouent un rôle incontournable. La réussite du projet éducatif national repose essentiellement sur leur contribution. D'où l'intérêt d'analyser les carrières professionnelles de ces animateurs des classes du primaire. Les conditions d'exercice du métier, les modes de recrutement et de motivation au travail, leur efficacité en classe et leur mobilité professionnelle doivent être connus pour comprendre ce corps de métier. Une telle recherche est d'autant plus importante que les enseignants du premier degré représentent la plus grande proportion de l'effectif des fonctionnaires du pays.

IV. PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE DE CETTE RECHERCHE

Cette recherche s'appuie sur une diversité de matériel et méthodes. La cible principale est constituée des enseignants du premier degré de Côte d'Ivoire. Un échantillon d'instituteurs est donc constitué dans les IEPP de Rubino, d'Abengourou indenié, de Bouaké Air-France et de Ferké sud. Les directeurs d'école, les maîtres d'application, les CPS et IEPP de ces Circonscriptions sont impliqués dans l'étude.

Un échantillon d'élèves-maîtres des CAFOP d'Abengourou et de Bouaké-ENI est également pris en compte. Les responsables de ces CAFOP ainsi que les Inspecteurs pédagogiques de CAFOP sont invités à apporter leur contribution à l'étude. Les méthodes utilisées sont les enquêtes, les observations et l'analyse documentaire. L'on utilise des questionnaires avec les instituteurs, les CPS et IEPP, les directeurs d'école, les maîtres d'application et les élèves-maîtres des CAFOP. Les entretiens sont menés avec les responsables des CAFOP et les Inspecteurs pédagogiques des CAFOP. Les programmes des CAFOP sont analysés. Des observations de classes et de documents de classe sont effectuées dans les 4 IEPP retenues.

Les données collectées sont importantes et leur analyse s'impose. Il s'agit de données qualitatives, quantitatives et d'images. Une grille d'analyse des images est conçue pour les classes filmées. Deux logiciels libres, R version 4.3.3 et IRaMuTeQ version 0.7 alpha 2 sont utilisés pour analyser les données quantitatives et qualitatives sous forme de tableaux, de graphiques ou de graphes. L'exploitation des verbatims nécessite parfois une analyse de contenu. Tous ces outils ont pour objectif de faire la lumière sur les contours des carrières professionnelles des enseignants du premier degré en Côte d'Ivoire.

V. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Les enquêtés

La famille d'origine des enquêtés

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

Classe sociale	Pourcentage
Classes supérieures	2,82%
Classes moyennes	37,38%
Milieu populaire	59,80%

L'échantillon d'instituteurs enquêtés est dominé par les acteurs issus de familles de milieux populaires (59,8%). Une proportion non négligeable provient des classes moyennes (37,38%), les classes supérieures sont plutôt faiblement représentées (2,82%). Le métier d'enseignant du primaire est donc essentiellement exercé par les descendants des acteurs de la classe populaire.

L'origine sociale de ces personnes enquêtées peut être précisée à travers les catégories socio-professionnelles dans lesquelles exercent les familles.

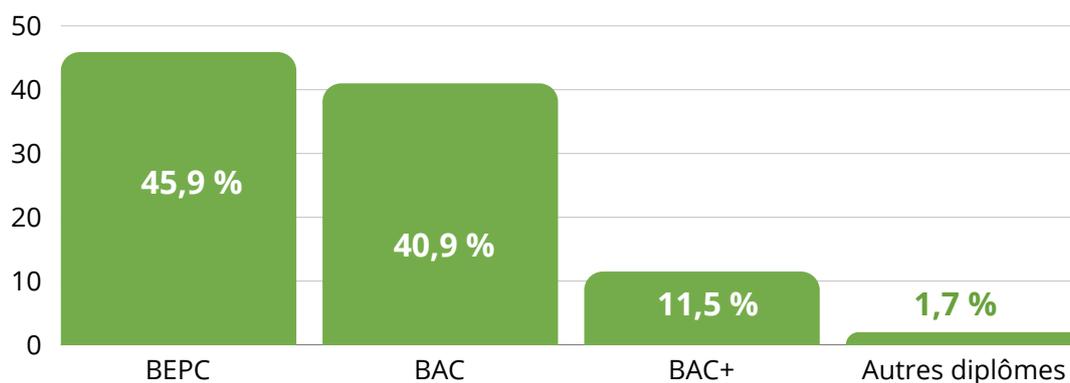
Tableau 1 : Répartition des enseignants enquêtés selon le milieu social d'origine

Classe sociale	Pourcentage
Professions intellectuelles supérieures (cadres supérieurs)	2,82%
Professions intermédiaires	5,48%
Enseignant(e)	14,12%
Employé administratif	8,14%
Professions militaires (FDS)	5,48%
Professions sanitaires	2,33%
Professions religieuses	0,33%
Agriculteur, Éleveur, Pêcheur	39,53%
Ouvrier(ère) qualifié(e)	1,50%
Ouvrier(ère) non qualifié(e)	4,65%
Artisan, commerçant	4,98%
Professions élémentaires	9,97%
Inactif(ve)	0,66%

La catégorie socio-professionnelle dominante est celle des agriculteurs, éleveurs, pêcheurs (39,53%). Une proportion dominante des enseignants du primaire est issue des métiers du secteur primaire et des activités informelles (artisanat, commerçant). Le métier intéresse également les descendants d'une certaine proportion d'enseignants (14,12%).

Le niveau d'étude des instituteurs enquêtés

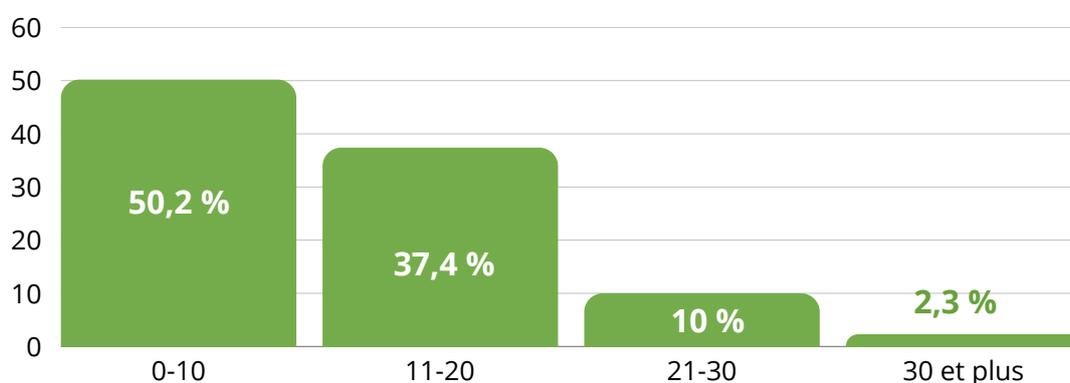
Graphique : Le diplôme de base à l'entrée au CAFOP



L'échantillon d'enseignants enquêtés détient comme diplômes le BEPC (45,9%) et le BAC (40,9%). Le métier est également exercé par des personnes détenteur d'un BAC+, d'un BT ou d'un BTS.

Leur ancienneté dans le métier

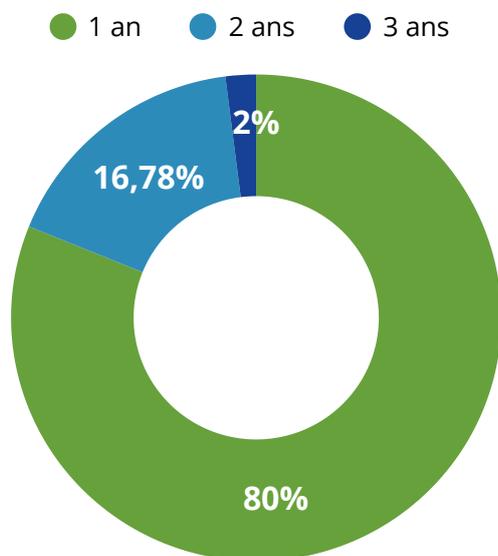
Graphique : Ancienneté des enquêtés



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

La durée de leur formation au CAFOP

Graphique : Durée de la formation des enquêtés au CAFOP



Les instituteurs enquêtés ont pour la plupart (80%) effectué un an de formation au CAFOP avant l'exercice de la profession. Seuls 16,78% ont une durée de formation égale à 2 ans.

Les établissements servis au cours de la carrière

Le nombre d'établissements parcourus augmente de façon continue en fonction de l'ancienneté. La moyenne d'établissements parcourus est respectivement de 1,87, 3,13, 4,20 et 5,57 pour chacune des classes ([0-10], [11-20], [21-30] et les plus de 30 ans). Les instituteurs les moins anciens sont les moins mobiles. En effet 75% des instituteurs de cette tranche d'ancienneté ont un nombre d'établissements parcourus inférieurs à 2. La mobilité intermédiaire qui est d'un peu plus de 3 établissements parcourus se situe chez les enseignants dont la tranche d'ancienneté varie entre 11 et 20 ans. Les enseignants cumulant plus de 30 ans de carrière détiennent les nombres d'établissement parcourus les plus élevés soit 5,57 établissements en moyenne avec une forte densité autour de 7 établissements. Un enseignant sur deux dans cette tranche a à son actif plus de 5 établissements parcourus. Le nombre maximal d'établissements parcouru est 9 établissements.

Mobilité géographique selon le milieu

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

Mobilité géographique selon l'ancienneté et le milieu

Plus les enseignants gagnent en ancienneté, plus ils ont tendance à migrer vers le milieu urbain. La répartition des proportions selon l'ancienneté montre que plus de 60% des établissements parcourus au cours de leur carrière se situent en milieu rural. Cela peut se justifier par le fait qu'en Côte d'Ivoire la grande majorité des établissements du premier degré se situe en milieu rural.

VI. RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

Recommandation N°1 : Sur la motivation des enseignants

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

Concernant le recrutement et la formation initiale

- Maintenir la durée de formation au CAFOP à 3 ans, l'étude a montré que plus la durée de formation au CAFOP est longue ou suffisante, plus le niveau de motivation pour le métier est élevé.
- Recruter pour le métier d'enseignant du primaire davantage dans les couches sociales défavorisées. Plus les enseignants sont issus des milieux sociaux les moins favorisés, plus ils ont de la motivation pour le métier.

Renforcer la formation continue des enseignants

- Au MENA, établir un plan de formation général pour tous les enseignants ayant fait moins de 3 ans de formation au CAFOP. En effet, 80% des enseignants enquêtés n'ont bénéficié que d'une année de formation au CAFOP. Ce qui est apparemment insuffisant pour garantir une bonne qualité de leurs prestations dans les classes. Tous ces enseignants recrutés dans la précipitation doivent être pris en compte dans des programmes de formation. L'encadrement pédagogique actuel des CPS semble inadapté pour une mise à niveau correcte de ces personnes.
- Initier des formations continues en ligne à l'intention des enseignants en vue du renforcement des capacités.
- Financer le recyclage des enseignants chaque début d'année ou chaque deux ans. Sur le terrain une grande proportion d'enseignants du primaire n'a fait qu'un an de formation au CAFOP, ce qui impose un encadrement pédagogique renforcé à leur endroit.
- En vue des formations continues des enseignants, doter les IEPP et CPS de matériel de formation : ordinateur portable, imprimante, haut-parleur, rétroprojecteur.

Améliorer les incitations et la rémunération des enseignants

- Instaurer le prix du meilleur enseignant par niveau. Un tel prix renforcera les sources d'attachement au métier. L'étude a montré que les sources d'attachement au métier varient en début de carrière, en cours de carrière et en fin de carrière. Gagner le prix du meilleur enseignant apparaît comme un signe de reconnaissance parmi les pairs. Une reconnaissance qui sera source de fierté durant toute la carrière.
- Revaloriser les rémunérations des enseignants dans l'enseignement primaire. Il faut une augmentation des salaires.
- Instaurer des primes trimestrielles de rendement et de risque, des primes pour les postes déshérités et des primes d'incitation.

Améliorer le cadre de vie des enseignants et les services indispensables

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

Faciliter la première affectation et la titularisation

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

Recommandation N°2 : Concernant l'accompagnement professionnel des enseignants

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

Revoir les textes sur l'encadrement professionnel et pédagogique

- Pour la DPFC, nécessité d'établir des textes clairs sur l'encadrement professionnel et pédagogique des enseignants du premier degré en Côte d'Ivoire. Ces textes doivent établir un dispositif officiel d'accueil des nouveaux enseignants dans les écoles. Pour sortir de l'informel, ils doivent également prévoir un dispositif d'encadrement pédagogique et social effectué par les directeurs d'école.
- Au sujet du conseil des maîtres, qui constitue un organe essentiel de prise de décision pour la bonne marche de l'établissement, il faut établir des critères officiels de fonctionnement de ces conseils dans toutes les écoles et sortir de l'informel. En effet, d'une école à l'autre, des divergences caractérisent le déroulement de ces conseils. Cela laisse entrevoir des doutes sur le processus de prise de décision dans chaque école. Nul besoin d'ajouter que ce mode de fonctionnement limite leur efficacité et les rend facultatifs.
- Sur l'encadrement pédagogique des enseignants, il est recommandé au MENA de publier des textes consensuels sur le nombre d'activités à exécuter par un IEPP ou un CPS par année scolaire. En fait, les divergences chez les IEPP et les CPS concernant le nombre de séances par an de visites de classe, de classe critique, d'atelier de formation et de journée pédagogique montrent bien que les enseignants bénéficient de chances inégales en matière d'encadrement pédagogique sur l'ensemble du territoire national.
- Financer le recyclage des conseillers pédagogiques chaque début d'année ou chaque deux ans. Sur le terrain une grande proportion d'enseignants du primaire n'a fait qu'un an de formation au CAFOP, ce qui impose un encadrement pédagogique renforcé à leur endroit.
- Concernant les CPS, leur recyclage doit contribuer au développement d'une nouvelle vision de l'encadrement pédagogique des enseignants. Cette activité ne doit plus être perçue comme une séance punitive, traumatisante mais comme un moment d'échange constructif faisant partie de l'accompagnement professionnel.
- Procéder à la stabilisation des programmes d'enseignement sur une longue période (au moins 10 ans) pour permettre leur assimilation par les différents acteurs de terrain. Les changements précipités des approches pédagogiques sont source de perturbations des enseignants qui n'ont pas le temps de se les approprier.
- Conception d'une grille de suivi-évaluation permettant aux directeurs d'école primaire d'évaluer périodiquement leurs collègues ou adjoints.

Instaurer un dispositif officiel d'accompagnement professionnel dans les IEPP

- Instituer dans les IEPP un dispositif officiel d'accueil, d'insertion professionnelle et de soutien pour les nouveaux enseignants. Des fonds du COGES¹ pourraient alimenter ce chapitre parmi d'autres. Les enseignants débutants, faut-il le signaler, connaissent des fortunes diverses. Ils doivent attendre un à deux ans pour percevoir leur premier salaire. En milieu rural certains bénéficient de l'entraide villageoise ou celle des collègues jusqu'au salaire. En ville les choses sont bien différentes. Certains s'enfoncent dans la spirale de l'endettement qui déstabilise pendant plusieurs années les carrières.
- Construire des logements d'astreinte auprès des établissements pour loger les enseignants. Le bénéfice du logement compense largement la faiblesse des salaires. En les logeant sur place, ils sont épargnés du stress et des dangers des déplacements quotidiens pour arriver en classe.
- Financer les activités d'encadrement pédagogique à travers notamment les fonds du COGES. Les visites de classe, les classes critiques, les ateliers de formation et les journées pédagogiques nécessitent des frais de carburant et de restauration. Le financement de ces activités peut susciter de l'engouement et favoriser un meilleur encadrement pédagogique des enseignants.

Préparer le déploiement des réformes pédagogiques par la formation des cadres

- Procéder à la formation des professeurs et inspecteurs des CAFOP ainsi que les CPS sur le terrain, avant l'adoption et la généralisation de toute nouvelle approche pédagogique.
- Prévoir des séminaires de formation avant toutes nouvelles réformes à l'endroit des enseignants, des conseillers pédagogiques et inspecteurs d'enseignement préscolaires et primaires puis adapter tous les documents pédagogiques.

Instaurer la contribution des COGES à la formation continue

- Formaliser la contribution des COGES au financement de la formation pédagogique locale des enseignants, à partir de la subvention allouée par l'Etat.
- Au MENA, rendre les fonds de COGES¹ disponibles dans les délais conformes à l'année scolaire en cours c'est-à-dire au plus tard trois mois après la rentrée.

Harmoniser les approches pédagogiques des CPS et des formateurs des CAFOP

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

¹ COGES : Comités de Gestion des Etablissements Scolaires publics

Renforcer l'encadrement de proximité par les CPS

- En vue d'un encadrement pédagogique plus rapproché des maîtres, créer de nouvelles circonscriptions d'Enseignement Préscolaire et Primaire. Ratio : 1 CPS/50 maîtres. Et un IEPP/3 secteurs pédagogiques ou 30 Ecoles, ou encore 150 maîtres.
- Pour une régularité des encadrements pédagogiques, doter les IEPP et les CPS de moyens de mobilité : des véhicules pour les IEPP et des motos pour les CPS.
- Intensifier les visites de classe des CPS à raison d'une visite par enseignant tous les deux mois suivi d'entretien formateur pour ce dernier. Et 15 bulletins /CPS/mois.
- Favoriser les inspections pédagogiques suivies d'échanges constructifs avec production de 40 bulletins d'inspection par IEPP et par année scolaire.

Recommandation N°3 : À propos des mobilités horizontales et verticales et des postes budgétaire

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

Instaurer une véritable politique de mobilité

- Au MENA, il faut mettre en place une politique de mobilité régulière des personnels de l'enseignement primaire pour lutter contre l'immobilisme, la démotivation, l'engagement politique ou syndical faute de promotion dans la carrière et les démissions. Plus les enseignants peinent à se faire muter, plus leur niveau de motivation baisse. Les difficultés sociales sont réelles (rapprochement de conjoints, besoin de changer de milieu social), il serait souhaitable de favoriser la mobilité géographique des enseignants dans les délais prévus par les textes (exéat : 5 ans et inéat : 3 ans) à leur demande.
- Prendre en compte les acquis d'expériences en vue des mobilités verticales aux fonctions de conseiller pédagogique et de conseiller à l'extrascolaire. Car, plus les enseignants gagnent en ancienneté, plus leur niveau de motivation baisse. Le changement apparaît comme une solution à la démotivation qui s'installe avec le temps.

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

- Augmenter le nombre de postes budgétaires au concours professionnel des instituteurs ordinaires à 2500 par an contre 1000 actuellement. Ce qui favoriserait la promotion des instituteurs adjoints dont le nombre croît chaque année. L'on sait que les CAFOP ne forment plus directement des instituteurs ordinaires. Et sur le terrain, ils sont près de 30.000 Instituteurs Adjoints. A cette allure, nombreux sont ceux qui iront à la retraite sans passer instituteur ordinaire.
- Avant toute réforme, des dispositions transitoires doivent être prises avec l'existant. Il faudra les transformer en instituteur ordinaire le moment venu. Le nombre d'instituteurs ordinaires se réduit d'année en année tandis que celui des instituteurs adjoints croît. Dans certaines écoles, des instituteurs adjoints sont nommés directeurs, ce qui constitue un dysfonctionnement.

Améliorer les perspectives d'évolution de carrières

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

Améliorer les données statistiques sur les mobilités des enseignants

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

Recommandation N°4 : Avec la formation initiale au CAFOP

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

Relever le niveau académique de recrutement dans les CAFOP

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

Harmoniser la formation initiale des formateurs à l'enseignement modulaire

- Pour l'ENS, nécessité de concevoir un enseignement modulaire à l'endroit des professeurs et inspecteurs pédagogiques de CAFOP à l'ENS. Une conséquence de la généralisation de l'enseignement modulaire dans les CAFOP est que cette généralisation doit s'étendre également à la formation des inspecteurs pédagogiques et professeurs de CAFOP à l'ENS. La formation de ces acteurs reste disciplinaire à l'ENS alors qu'ils doivent travailler après leur formation dans un environnement modulaire, ce qui constitue un déphasage au moment de leur prise de fonction. Il est donc nécessaire que soient mis en place des modules de formation à l'ENS, à l'image de ce qui se fait dans les CAFOP pour les initier à ce type d'enseignement.
- Former les inspecteurs pédagogiques et professeurs de CAFOP à l'élaboration du portfolio et aux procédés d'évaluation afin qu'ils soient aptes à former et évaluer efficacement à leur tour les élèves-maîtres.
- Des séminaires de formation sur l'enseignement modulaire sont également nécessaires pour les inspecteurs pédagogiques et professeurs de CAFOP déjà sur le terrain.

Recommandation N°5 : Pour une efficacité pédagogique des enseignants dans les classes

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

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

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

Affecter un nombre supplémentaire d'enseignants

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

Instaurer le tutorat

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

Renforcer la collaboration école-familles pour le suivi scolaire

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

Accroître le matériel didactique des écoles

- Doter les écoles d'équipements suffisants, adaptés et de matériels didactiques.
- Fournir aux enseignants les documents (guides-maîtres actualisés) nécessaires pour la préparation des leçons.
- Dans le cadre de la gratuité de l'école primaire, mettre les kits et manuels scolaires à disposition dans les écoles primaires bien avant la rentrée des classes afin de commencer effectivement les activités d'enseignement-apprentissage dès les premières semaines de l'année scolaire.
- Doter les classes de CP des planches de lecture et d'expression orale pour faciliter les premières acquisitions de la lecture/écriture et l'expression orale.
- Equiper toutes les classes du primaire de matériel de géométrie, de planches de sciences et d'éducation aux droits de l'homme et à la citoyenneté (EDHC) ainsi que de différentes cartes de géographie en vue d'une formation solide dans le domaine des sciences et de l'univers social. -Equiper les salles de classe de dispositif TICE, accompagné du matériel incorporé, pour mener les activités d'enseignement-apprentissage.

CONCLUSION

Les données analysées donnent quelques indications sur l'orientation de l'étude. Le niveau de motivation des enseignants du primaire varie suivant certaines variables telles que l'ancienneté, le salaire, les expériences vécues au cours de la carrière. Le dispositif d'encadrement pédagogique et social n'a pas une application uniforme dans l'ensemble des écoles. Il est diversement interprété par les IEPP et les CPS. Quant aux mobilités professionnelles, elles sont de deux ordres. Les mobilités géographiques se déroulent entre le milieu rural et le milieu urbain et dépendent de l'ancienneté. Les mobilités verticales prennent le plus souvent le sens d'une ascension vers l'enseignement secondaire. Les conditions réelles du fonctionnement de la formation initiale dans les CAFOP justifient le faible niveau de compétence des enseignants dans les classes. Recrutés avec le BEPC, les élèves-maîtres ont des lacunes que la formation modulaire telle qu'appliquée ne peut corriger. Concernant l'efficacité pédagogique des enseignants, l'analyse des documents et des classes observés montre un décalage entre les procédés de travail prévus et les pratiques pédagogiques réelles. Les pratiques de classe analysées, ainsi que les insuffisances de l'encadrement pédagogique justifient également des compétences pédagogiques assez faibles

Auteurs de l'étude

Krouélé TOURE, Enseignant-Chercheur

Kouadio Jeannod KOFFI, Inspecteur de l'Enseignement Préscolaire et Primaire

Tenena Jean COULIBALY, Enseignant-Chercheur

Diane-Nina N'KLO, Bibliothécaire

Ya Eveline TOURE épouse Johnson, Enseignant-Chercheur

Dogbo Léocadie Désirée GRATTIE, Enseignant-Chercheur

Contact

 tk_krouele@yahoo.fr

 Pour lire l'intégralité de l'étude : apprendre.auf.org