

UNIVERSITE DE FIANARANTSOA  
ECOLE NORMALE SUPERIEURE

DEPARTEMENT:

MAITRISE SPECIALISEE EN FORMATION ET DEVELOPPEMENT

**MEMOIRE DE FIN D' ETUDES**

*En vue de l'obtention du diplôme de :*

*Maîtrise Spécialisée en Formation et Développement (M.S.F.D)*

**LE PROFESSIONALISME DU METIER D'ENSEIGNANT :  
ASSURANCE DU DEVELOPPEMENT**

(Cas de la Circonscription Scolaire Atsimondrano)

Présenté par :

RAFARASOA

Etudiante en MSFD

Session 2005 - 2006

UNIVERSITE DE FIANARANTSOA  
ECOLE NORMALE SUPERIEURE

DEPARTEMENT:

MAITRISE SPECIALISEE EN FORMATION ET DEVELOPPEMENT

MEMOIRE DE FIN D' ETUDES

*En vue de l'obtention du diplôme de :*

*Maîtrise Spécialisée en Formation et Développement (M.S.F.D)*

**LE PROFESSIONALISME DU METIER D'ENSEIGNANT :  
ASSURANCE DU DEVELOPPEMENT**

(Cas de la Circonscription Scolaire Atsimondrano)

Présenté par :

RAFARASOA

Etudiante en MSFD

Session 2005 - 2006

## *REMERCIEMENTS*

*D'abord, nos vifs remerciements sont particulièrement adressés à l'EQUIPE PEDAGOGIQUE du Département Maîtrise Spécialisée en Formation et Développement (MSFD) de l'Ecole Normale Supérieure de l'Université de Fianarantsoa pour leurs apports à la réalisation de ce travail.*

*Ensuite, nous témoignons de la reconnaissance aux Membres de Jury pour leur abnégation et leur grandiose contribution à la présentation de ce mémoire.*

*Enfin, nous adressons également nos remerciements à tout le personnel administratif du Département Maîtrise Spécialisée en Formation et Développement de l'Université de Fianarantsoa.*

*A tous, nous vous remercions infiniment!*

## *LISTE DES ABREVIATIONS ET SIGLES*

APC	: Approche Par les Compétences
BEPC	: Brevet d'Etude du Premier Cycle
CFEPACES	: Certificat de Fin d'Etude du Premier Cycle de l'Enseignement Secondaire
CRINFP	: Centre Régional de l'Institut National de Formation Pédagogiques
CAE/EB	: Certificat d'Aptitude à l'Enseignement à l'Ecole de Base
CISCO	: Circonscription Scolaire
CPEP	: Conseiller Pédagogique de l'Enseignement Primaire
DPEN	: Direction Provinciale de l'Education Nationale
EF	: Education Fondamentale
E/M	: Elève/Maître
EPP	: Ecole Primaire Publique
FFAV	: Fanentanana ny Fahaiza-mampianatra amin'ny Ambarantonga Voalohany
FID	: Fond d'Intervention de Développement
FRAM	: Fikambanan'ny Ray aman-dRenin'ny Mpianatra
AOD	: Activité d'Observation et de Découverte
FAF	: Fiaraha-miombon'Antoka ho amin'ny Fampandrosoana ny sekoly
FOFI	: FOibe FIofanana
FOP	: FOnction Publique
EPT	: Education Pour Tous
INSRFP	: Institut Supérieur de Recherche et de Formation Pédagogique
MAP	: Madagascar Action Plan
MSFD	: Maîtrise Spécialisée en Formation et Développement
MENRS	: Ministère de l'Education Nationale et de l'Education Scientifique
ONG	: Organisation Non Gouvernementale
PK	: Point Kilométrique
RN	: Route Nationale
RRI	: Résult Rapid Initiative
ZAP	: Zone Administrative et Pédagogique

## SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
<b>I.CADRE D'ETUDE .....</b>	<b>4</b>
<i>1-1- LE CONCEPT DE LA FORMATION:</i> .....	4
1-1-1- La formation initiale:.....	6
1-1-2- La formation continue: .....	6
1-1-3- La formation professionnelle initiale: .....	6
1-1-4- La formation professionnelle continue: .....	7
1-1-5- La formation permanente:.....	7
<i>1-2- LA PSYCHOLOGIE:</i> .....	8
<i>1-3- LA PEDAGOGIE :</i> .....	10
1-3-1- La Pédagogie traditionnelle: .....	11
1-3-2- La pédagogie nouvelle:.....	11
<b>II. PROBLEMATIQUE, ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES .....</b>	<b>17</b>
<i>2-1- LE CHAMP D'INVESTIGATION:</i> .....	17
<i>2-2 SITUATION DES STRUCTURES ET ELEVES:</i> .....	18
<i>2-3- SITUATION DES ENSEIGNANTS:</i> .....	19
2-3-1- Les enseignants FOP: .....	19
2-3-2- Les fonctionnaires contractuels: .....	22
2-3-3- Les Maîtres FRAM:.....	22
<i>2-4 SITUATION DU RATIO ELEVES/ENSEIGNANT:</i> .....	25
<b>III. DES SOLUTIONS A PRECONISER.....</b>	<b>29</b>
<i>3-1 LES INFRASTRUCTURES:</i> .....	30
3-1-1- Les bâtiments scolaires: .....	30
3-1-2- Les mobiliers scolaires: .....	31
<i>3-2 LE PROBLEME DU PERSONNEL ENSEIGNANT:</i> .....	32
3-2-1-Situation actuelle des fonctionnaires: .....	32
3-2-2- Le concours:.....	32
3-2-3- La sélection des dossiers:.....	33
2-3-4- Le recrutement des Maîtres FRAM: .....	33
<b>IV. LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION DES MAITRES FRAM DANS LA ZAP D'AMBAVAHADITOKANA:.....</b>	<b>36</b>
<i>4-1 LOCALISATION DE LA ZAP:</i> .....	36
<i>4-2 CONTENU DE LA FORMATION:</i> .....	36
<i>4-3 PLAN D'ACTION :</i> .....	38
4-3-1 D'ordre juridique : .....	38
4-3-2 D'ordre organisationnel:.....	39
4-3-3- D'ordre matériel: .....	40
<i>4-4 LE CHANGEMENT DE COMPORTEMENT:</i> .....	41
CONCLUSION.....	42

# INTRODUCTION

Après le symposium des Chefs d'Etat du Monde entier à New York en septembre 2000, le développement d'un pays ne reste plus une affaire nationale mais un devoir international. Parmi les huit Objectifs de Développement pour le Millionnaire y fixés, le deuxième concerne l'Education et il se définit comme suit "Assurer l'Education Primaire pour Tous".

Par la suite, c'est à partir de ces objectifs généraux internationaux que chaque pays élabore les siens. Ainsi, Madagascar a statué MADAGASCAR ACTION PLAN (MAP) en fixant les huit engagements suivis chacun de défis appropriés.

Etant donné que notre étude est axée dans le domaine éducatif, ainsi dans le MAP, il est mentionné dans l'Engagement N°3: Transformation de l'Education.

Défis 1: Assurer l'accès de tous les enfants aux opportunités de développement avant leur véritable scolarisation.

Défis 2: Créer un système d'éducation primaire performant.

D'aucuns n'ignorent que l'éducation est l'un des leviers prépondérants du développement. Aucun changement économique n'est espéré tant que la population vivra dans l'analphabétisme.

L'Education Pour Tous (EPT) est une prioritaire politique de l'Etat. Toutefois, l'universalisation de l'enseignement fondamental pour une amélioration qualitative et quantitative exige des mesures d'accompagnement tels que :

- les infrastructures et mobiliers scolaires relatifs à l'effectif des élèves.
- le nombre d'enseignants suffisants.
- des enseignants ayant une formation professionnelle initiale en psychopédagogique.
- des encadreurs pédagogiques compétents et équipés pour assurer les différentes formations pédagogiques et l'encadrement de proximité.

Tous ces points sus-cités persistent encore dans la CISCO d'Atsimondrano. Le constat nous pousse à orienter notre étude sur "LE PROFESSIONALISME DU METIER D'ENSEIGNANT: ASSURANCE DU DEVELOPPEMENT", cas de la CISCO d'Atsimondrano.

Sur ce, nous avons les objectifs suivants:

- répondre aux besoins exigés par le métier d'enseignant
- déterminer les méthodes pédagogiques et didactiques actuelles.

Le métier d'enseignant est crucial puisqu'il développe la personnalité de l'enfant pour être bon citoyen, capable de participer activement au développement de son pays, plus tard. Sur ce, E SOUVESTRE a dit "Quiconque qui entreprend une éducation doit commencer parachever la sienne".

Enfin, le travail se subdivise en quatre parties dont la première cernera les généralités sur la formation et pratique psychopédagogique, la deuxième abordera la problématique et l'analyse et l'interprétation des données, la troisième consistera à donner des suggestions sur la pratique psychopédagogique de Maîtres FRAM. On terminera ce travail sur la quatrième partie qui mettra en œuvre la formation des Maîtres FRAM dans la ZAP d'Ambavahaditokana.

# **PREMIERE PARTIE**

## **GENERALITE SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Avant d'entrer dans le vif du sujet, on va essayer de définir le titre de ce travail "le professionnalisme du métier d'enseignant: assurance du développement".

Tout apprentissage scolaire a toujours une vision professionnelle, autrement dit une activité rémunérée entreprise en ou exercée habituellement par une personne pour se subvenir.

En général, un Professeur est celui dont le métier concerne l'éducation notamment dans l'Institut Pédagogique.

Par la suite, on peut distinguer deux types de travail, la profession libérale et le salariat. La première est une profession indépendante telles que l'artisanat, l'élevage et le commerce. La liste est loin d'être fermée. Quant à la seconde, c'est une occupation dont l'agent travail et gagne mensuellement un salaire en contre partie des horaires effectués. A titre d'exemple on peut en citer les employés dans les différentes sociétés ou entreprise privée et les agents de l'Etat dénommés fonctionnaires.

Ainsi, l'organisme employeur public ou privé a le devoir de former l'agent nouvellement embauché pour le professionnaliser, autrement dit le rendre professionnelle à une activité exercée jusqu'à la pratique et si adapter.

La formation professionnelle initiale a pour objectif général: devenir professionnelle et concourir à l'amélioration croissante et continue du métier.

Sur ce, les Maîtres FRAM ont droit à la formation professionnelle initiale et continue pour se développer. En effet, ils peuvent entrer dans le professionnalisme qui se définit comme le caractère et le statut professionnelles d'un travail,, et la qualité de celui qui exerce un métier avec une grande compétence.

Bref, le professionnalisme d'un métier a pour vision le développement du concerné d'abord, de l'organisme employeur ensuite et enfin, a des impacts positifs à la Nation.

---

## I. CADRE D'ETUDE

La terminologie "formation" nous signale déjà à envisager aux activités des adultes. La formation professionnelle représente un enjeu fondamental pour la réussite de la fonction à entreprendre. Ceci entraîne le développement du secteur qui aura des impacts positifs à la société. Ainsi, la formation ne demeure pas seulement un besoin ni une nécessité mais c'est une obligation et un droit à tout à chacun.

### 1-1- LE CONCEPT DE LA FORMATION:

D'un aperçu général le mot "formation" et souvent utilisé dans le domaine professionnel, plus précisément destiné pour les adultes en activité. Effectivement, il vient du verbe "former" qui peut renfermer deux connotations différentes mais complémentaires:

- ⌚ donner la forme extérieure, autrement dit des effets physiologiques tel que tout état physique des objets.
- ⌚ Façonner l'être intérieur c'est à dire des effets psychologiques.

Notons que dans la Bible,, on dit: "Dieu a formé l'Homme à son image". Cette citation peut dire que Dieu est un être vivant, en chair et en os, et il a façonné l'homme pour qu'il ait la même forme que son créateur. Ainsi, former peut avoir le sens de:

- ⌚ "faire" dans "Dieu fit les bêtes sauvages".
- ⌚ "créer" dans "Au commencement, Dieu créa le ciel et la terre".

Ces deux exemples tirés de la Bible ci-dessus récapitulent que tout acte de formation aboutit toujours un changement de comportement et de forme dans le but d'améliorer la situation. On a précisé que "*C'est par l'éducation et la formation que l'individu sera en mesure de réaliser ses potentialités*"<sup>1</sup>.

Dans le Dictionnaire Encyclopédique le mot "formation" se définit comme "*une action d'instruire et d'éduquer*"<sup>2</sup>.

En somme, la formation est une activité professionnelle qui permet de mettre à jour les préacquis et les acquis pour mettre en pratique. Plus tard, Avanzini le défint comme "*une activité menée en vue de conférer au sujet une compétence qui est d'une part, précise et imitée, et d'autre part, prédéterminée, c'est à dire l'usage est prévu avant la formation et amène à la suivre*".<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>RAKOTOZAFY Harison J.B., Module 5, Problématique et Stratégie, p.27

<sup>2</sup>CHAMPY et (C) ETEVE, Dictionnaire Encyclopédique de l'Education et formation, Nathan, p.1994

<sup>3</sup> (I) RATSIMBAZAFY, Théorie et Approches Pédagogiques de la Formation, Module 2, p.2

La formation professionnelle ne se présente pas comme un système scolaire, puisque les adultes ont horreur du "retour à l'école" pour la raison telle que la vie scolaire est déjà terminée: on ne voudrait plus revenir aux diverses contraintes de l'éducation par le biais de l'évaluation et/ou la sanction. L'enseignement n'accorde qu'une liberté partielle ou limitée aux élèves. Quant aux adultes, ils veulent être traités autrement qu'enfants ou étudiants.

Pour la formation des adultes, le cloisonnement des connaissances n'est pas excentrique. Mais, il s'agit d'un apprentissage axé sur l'expérience soi-disant dans la réalité du métier auquel l'individu a préalablement préparé. Et là, la réalité professionnelle est interdisciplinaire. Il essaie. Il tâtonne. Il a recours à la théorie et à la pratique. Bref, il fait ses expériences.

En situation professionnelle, on ne saurait envisager la dissociation de la théorie et pratique, sinon la situation des intellectuels analphabètes restent encore. Prenons l'exemple suivant: un enseignant a toutes les connaissances pour écrire une lettre, mais il n'arrive pas à rédiger une demande de permission à l'instance supérieure. On a donc constaté ce déséquilibre des acquis en théorie et pratique. Les intellectuels n'arrivent pas à résoudre une situation-problème dans la vie quotidienne, pourtant ils ont théoriquement des connaissances y appropriées. A l'heure actuelle, la nouvelle technologie requiert une compétence solide. N'est-il pas pour cette raison que l'Etat Malagasy a opté sa politique éducative vers une approche innovatrice appelée "Approche Par les Compétences (APC)"? D'après son fondateur, Rogiers Xavier, c'est une pédagogie d'intégration. Sur ce, il a défini la compétence comme "*la possibilité pour un individu de mobiliser un ensemble intégré de ressources (savoir, savoir-faire, savoir être) en vue de résoudre une situation problème*".

L'incompétence a des répercussions négatives au développement d'un pays car on devrait quelquefois faire parvenir des techniciens étrangers qui exigent une rémunération très élevée. Ainsi, la formation professionnelle est un des moyens majeurs efficaces pour tout individu qui va entreprendre une fonction. Sur ce, on affirme que "*la formation de l'adulte dans son milieu professionnel est en relation avec son milieu à un point tel que le milieu l'empêche, la neutralise ou au contraire la favorise*"<sup>4</sup>.

Ainsi, si l'enseignement consiste à la transmission des savoirs théoriques, la formation, à son tour, permettra de mettre en pratique des connaissances acquises. Ceci nous amène à voir les différents types de formation.

---

<sup>4</sup> (R) MICCHIELLI, Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes, Edition ESF, 1991, p.6

### 1-1-1- La formation initiale:

Comme son nom l'indique, elle constitue la vie scolaire des enfants. C'est la phase de l'apprentissage fondamental ou les connaissances de base tels que lire, écrire, compter. Concrètement, c'est la période de la vie scolaire et/ou estudiantine. Les matières à étudier sont dissociées en discipline d'éveil et disciplines d'appui dans l'Education Fondamentale du premier cycle. Normalement, un seul enseignant tient une classe. Toutefois, pour l'insuffisance des salles de classe ou d'enseignant, ce dernier peut tenir deux ou trois classes. Dans les zones enclavées, il y en a encore des chargés d'école. Et cette situation nous amène à poser la question suivant: comment se réalisera-t-il le système de sept années d'étude pour le primaire vu le contexte actuel ?.

### 1-1-2- La formation continue:

Au cours de la formation initiale, divers obstacles tels que: les maladies, les problèmes sociaux empêchent involontairement l'enfant à finir à terme ses études. Bon nombre d'élèves qui ont quitté l'école précocement continuent à s'autoformer intellectuellement. Ils deviennent des autodidactes en améliorant ce qu'ils ont acquis dans la formation initiale.

Ainsi, la formation initiale et continue concernent le cursus scolaire. Par contre, les trois formations suivantes se rapportent à la profession.

### 1-1-3- La formation professionnelle initiale:

C'est la première phase d'apprentissage d'un métier pour les jeunes qui n'ont jamais exercé la profession qu'il va entreprendre. En résumé, c'est la préparation concrète d'une nouvelle fonction. Après cette première nouvelle étape de formation professionnelle qu'un employé embauché, entrera dans le stage pratique et il portera le nom de stagiaire qui durera une année dans la fonction publique et trois mois dans le secteur privé.

Dans le cadre professionnel, aucune activité ne s'arrête pas nettement, mais il y a toujours une relation systématique. On conserve les connaissances et en acquiert de nouvelles durant la formation. L'objet primordial de la formation est l'adaptation à des nouvelles situations. Sur ce, on affirme que "*la formation a pour visée de mobiliser autant la personne, le citoyen (acquisition de compétences sociales) que le travailleur (qualifications professionnelles).*"<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> ( R ) RATOVONJANAHARY, Les techniques de Formation, Module 3, p.1

Bref, on peut synthétiser cette étape comme suit: on tire une leçon du passé (acquis) pour améliorer le présent (formation) qui assurera le futur (la profession) pour le meilleur.

#### 1-1-4- La formation professionnelle continue:

Tout individu qui entreprend une nouvelle activité rencontre toujours des difficultés, sans parler le trac ,la non maîtrise de la méthodologie et la relation interpersonnelle.

Mais ceci se dissipe et s'améliore au fur et à mesure que l'on exerce le métier. Comme la vie s'évolue perpétuellement, alors la profession va de pair avec, alors le continuum de la formation n'a pas de limite. En effet, la formation continue est une formation au cours de l'exercice d'une profession. Citons les journées Pédagogiques, pour les Ecoles Primaires

Elles ont pour objets:

- ❖ l'amélioration professionnelle quotidienne
- ❖ l'adaptation et la familiarisation aux innovations techniques
- ❖ l'échange des compétences

Somme toute, la formation professionnelle continue est une phase à ne pas négliger car elle intègre les rénovations et les innovations technologiques. C'est un moyen pour les départager et pour les réactualiser .

#### 1-1-5- La formation permanente:

Elle se détermine comme une auto formation dans le but d'augmenter ou d'améliorer ses propres connaissances. Ceci contribue au développement intellectuel de l'individu qui a des impacts positifs au développement de la société où il vit. Comme notre étude est axée sur l'éducation, à ce propos, nous pouvons faire allusion à un bon éducateur qui doit toujours avoir un esprit éveillé, être curieux, s'entretenir intellectuellement. La liste n'est pas exhaustive. Ceci nous amène à se souvenir au slogan qui dit "*apprendre est une bonne chose avoir le plaisir d'apprendre en est une autre*". L'apprentissage n'est pas limité ni par l'âge ni par le statut. C'est la mort qui peut arrêter l'étude. Sur ce, un grand pédagogue a dit: "*conserver ses connaissances est acquérir de nouvelles à tous les âges de la vie*"<sup>6</sup>.

Ainsi, tout employé du secteur public, privé doit avoir cette soif de tout connaître autrement dit l'esprit évolué. Il ne fait de doute que le métier d'enseigner ne se ressemble pas à celui d'un bureaucrate, sans parler que les horaires de travail, la population cible, la méthodologie ,la stratégie à utiliser et la préparation psychologique et matérielle avant tout acte éducatif.

---

<sup>6</sup> ( R ) MICCHIELLI, op.cit, p.6

De surcroît, le travail d'enseignant ne s'arrête pas à l'école mais il peut continuer jusqu'à la maison et dans la communauté même.

Un bon éducateur devra toujours être à l'affût de ses élèves. Ainsi, il devra garder en lui cette soif d'apprendre, ce devoir de connaître davantage sans cesse.

Tout employé doit avoir cet amour de se développer intellectuellement.

Bref, un chercheur en éducation a dit que "*L'éducation est le vrai catalyseur du développement.*"<sup>7</sup>

## **1-2- LA PSYCHOLOGIE:**

Etymologiquement, le mot "psychologie" vient des mots grecs "psyché" qui signifie "âme" et "logos" qui détermine "la science". Ainsi, on peut en déduire que la psychologie c'est l'étude de l'âme. Jusqu'à l'heure actuelle, ce terme est utilisé spécifiquement à l'Homme

Depuis, le Malagasy a constaté que l'Homme est le seul Etre Penseur. Maints proverbes mettent en valeur le caractère et comportement humains sans parler du célèbre idiome "Ny fanahy no mahaolona". Il se traduit littéralement : "C'est l'âme qui détermine la personnalité". Après de longues études, des chercheurs psychologues ont pu approuver l'existence de quelques différentes psychologies à savoir:

- ⇒ la psychologie de l'enfant
- ⇒ la psychologie de l'adulte
- ⇒ la psychologie de groupe ou sociale.

L'étude des faits psychiques existait déjà au XVI<sup>ème</sup> siècle mais la terminologie "psychologie" est devenue usuelle à partir du XVIII<sup>ème</sup> grâce au philosophe allemand C.WOLFF (1679-1754). Comme la recherche est un travail de longue haleine , plus tard, W. GAMES a avancé une autre définition telle que "science de la vie mentale", par ses phénomènes et ses conditions.

---

<sup>7</sup> (H) RAKOTOZAFY, op.cit., p.27

Pour mieux cerner ce terme, nous allons présenter les trois définitions suivantes, données par des spécialistes.

- "Le terme psychologie pour l'étude de manifestation de l'âme et le terme métaphysique pour désigner l'étude de propriétés essentielles de l'âme."<sup>8</sup>.
- "La philosophie postule un dualisme entre le corps et l'âme"<sup>9</sup>.
- "Une science qui étudie le comportement humain"<sup>10</sup>.

A l'issue de ces trois définitions sus-citées, on pourrait en déduire que la philosophie est une science qui étudie l'aspect interne (âme, esprit, sentiment) de l'Homme qui se manifeste extérieurement par son comportement et ses réactions instinctives ou volontaires. Notons à ce sujet les deux cas suivants:

- ✓ la joie (interne) s'exprime par le rire, l'applaudissement, la danse...(geste externe)
- ✓ la colère (interne) s'exprime par le visage crispé, les yeux rouges, les actes démesurés (externe).

La liste est loin d'être close.

Quelle que soit la définition donnée, personne ne peut réfuter que la psychologie de l'enfant est différente de celle de l'adulte. Si ce dernier était en stade d'achèvement, le premier resterait encore un matériau essentiellement malléable aux diverses réactions.

Sur ce, on affirme que "Un adulte n'apprend pas comme un enfant. Le vécu, l'âge, les contraintes et les responsabilités ne lui laissent ni la même souplesse intellectuelle, ni le même idéalisme, ni la même capacité d'adaptation d'un enfant ou d'un adolescent"<sup>11</sup>.

Maintes contraintes empêchent l'adulte à s'épanouir vivement comme ces derniers. Cependant, il devrait lutter et affronter ces obstacles pour améliorer sa fonction et sa situation actuelle.

Sur ce, un nouvel éducateur doit posséder un minimum de connaissances en psychologie avant d'entamer son métier, car enseigner en Cours Préparatoire n'est pas le même en Cours Moyen. Cette différence est valable au contenu que méthodologie, bref, en psychopédagogie.

---

<sup>8</sup> ( P ) CHAMPY et ( C ) ETEVE, op.cit, p.1994

<sup>9</sup> A (LIEURY), Manuel de Psychologie Générale, DUNOD, 1990

<sup>10</sup> (H ) BLOCH et Consorts, Dictionnaire Fondamental de la Psychologie Larousse, Edition 1997, p.1005

<sup>11</sup> (I) RATSIMBAZAFY, op.cit, p.8

### **1-3- LA PEDAGOGIE :**

Dès qu' on entend le mot "pédagogie" on a tout de suite l'image des enfants à l'école avec leur maître en blouse blanche.

Par étymologie, le mot "pédagogie" vient de deux mots grecs "paidos" et "agein" qui signifient successivement "enfant" et "conduire". Ainsi, la pédagogie est une science dont l'objet est l'éducation et l'instruction de l'enfant. Par la suite, elle n'est pas encore assise sur des règles fixes. Toutefois les éléments qui la constituent, existent depuis qu'il y a des Hommes.

D'après cette définition, la pédagogie est destinée spécifiquement à l'éducation de l'enfant. Quelques chercheurs pédagogiques, comme Roger MUCCHIELLI qualifie la formation pédagogique donnée aux adultes comme la "pédagogie des adultes". Si on se réfère à la définition ci-dessus, il y aura une certaine contradiction à cette expression nominale. C'est ainsi que Pierre Guoguelin la dénomme "l'Andragogie". Toutefois, d'autres pédagogues contestent ce concept car il y a un certain penchant masculin, par son préfixe "andros" qui signifie littéralement "mâle".

Comme toute science, les chercheurs en pédagogie continuent leurs études et une remise en question apparaît sans interruption. Cependant, la pédagogie garde toujours son objectif principal "contribuer à l'éducation et à l'instruction des apprenants".

Du surcroît, l'esprit véhiculé par la pédagogie est de faire un citoyen éduqué. Puis, il met en pratique ses acquis pour une meilleure existence qui aura des impacts positifs pour le développement de son pays. Sur ce, Jean Houssaye a défini la pédagogie comme suit "*si la pédagogie est le développement mutuel et didactique de la théorie et de la pratique éducative par la même personne, le pédagogue est avant tout le praticien théoricien de l'action éducative*"<sup>12</sup>.

Bref, cette séance éducative met en œuvre le rapport permanent et irréductible de la théorie pratique pour atteindre les objectifs préalablement fixés. Jusqu'à l'heure actuelle, on peut distinguer les deux grands courants pédagogiques:

- ☒ la pédagogie traditionnelle
- ☒ la pédagogie nouvelle

---

<sup>12</sup> (J) HOUSSAYE, Les quinze pédagogues, Armand Colin Editeur, 1994

### **1-3-1- La Pédagogie traditionnelle:**

La qualification de la pédagogie est concrètement due aux méthodes adaptées, autrement dit, la manière d'organiser et de mener le travail. La pédagogie traditionnelle est ancienne. Elle est basée sur la transmission du savoir du maître à l'élève à l'occurrence du dogmatisme. Ce dernier n'a pas le droit de contredire ou d'expliquer ses idées car seul le maître reste le détenteur de savoir .En corollaire, la dénomination d'une pédagogie est tirée de la forme et de la stratégie appliquées .Cette méthode traditionnelle est nommée de différentes manières telles que:

- ~ la pédagogie frontale: c'est l'image du maître qui est placée face aux élèves sur une estrade. Chaque entité doit respecter cet emplacement bien distinct.
- ~ la pédagogie magistrale: l'élève doit suivre et respecter à tout ce que dit le maître.
- ~ la pédagogie dogmatique: la remise en question d'un enseignement donné par le maître est formellement interdite. L'élève n'a pas le droit de demander ni le pourquoi ni le comment de la chose ,mais on accepte

Tout compte fait, la pédagogie traditionnelle a valorisé l'apprentissage le par cœur en mettant à l'écart l'esprit de créativité de l'apprenant. Cependant, la pédagogie s'évolue avec le temps d'où la naissance de la pédagogie nouvelle.

### **1-3-2- La pédagogie nouvelle:**

F.Nietzsche a dit:"*Les méthodes, il faut le dire dix fois, sont l'essentiel, et aussi des choses les plus difficiles, celles qui ont le plus longtemps contre les habitudes et la paresse*".

Ce grand philosophe allemand qui a conçu la base de ses recherches sur les forces qui s'opposent et c'est ainsi que la pédagogie nouvelle est née. Evidemment, les stratégies ou les méthodes changent avec. Sans ambages ,toute recherche vise toujours au développement intellectuel, social et économique de l'Homme et de la société.

Les méthodes actives mettent en exergue cette nouvelle pédagogie centrée sur l'activité des élèves. L'enseignant reste toujours là, mais il joue le rôle d'un guide, d'un facilitateur. Ainsi, les élèves ne sont plus de vase à remplir, mais ils sont responsables de l'acquisition des savoirs, et de plus , les acteurs de la pédagogie.

---

Sur ce, Coménuis a dit: "*Trouver la méthode permettra au maître d'enseigner moins et à l'enfant d'apprendre davantage*". Pour démontrer encore l'importance de cette méthode active, Napoléon Premier a souligné que "*En toute chose, il faut d'abord trouver la méthode,..., cela trouvée le reste n'est rien*".

Ici, l'enseignement est centré sur l'activité des élèves en suivant la démarche scientifique basée sur l'Activité d'Observation et de Découverte (AOD). Grâce à des manipulations, des tâtonnements et des erreurs, les élèves aboutissent à de nouveaux résultats différents de l'initial .Et là ,on peut en déduire qu'ils arrivent à construire leur savoir. C'est le constructivisme, la doctrine de Jean Piaget qu'il l' a défini comme " *le développement de l'enfant apparaît au total comme une succession des trois grandes constructions dont chacune prolonge la précédente en la reconstruisant d'abord un nouveau plan pour la déplacer ensuite de plus en plus largement*" <sup>13</sup> .D'après cette hypothèse, le développement psychologique de l'enfant se construit perpétuellement sur la trilogie:

- le niveau psychomoteur
- la perception
- la communication par le biais du langage et du symbole.

Cette évolution constructiviste se manifeste d'une façon alternative et interactive. D'après sa théorie, J. Piaget a démontré que le constructivisme est fondé sur deux mécanismes différenciés mais complémentaires pour expliquer le développement cognitif et l'adaptation du sujet à son milieu, l'assimilation et l'accommodation que H. Bloch et consorts ont définies successivement:

"*Il y assimilation quand le sujet incorpore dans les éléments extérieurs*" <sup>14</sup>.

"*Le sujet est modifié par une fonction des particularités des éléments assimilés sans pour autant perdre sa continuité et son indépendance.*" <sup>15</sup>

Pour mieux saisir ce processus constructiviste conçu par J. Piaget, nous allons le présenter sous forme de schéma.

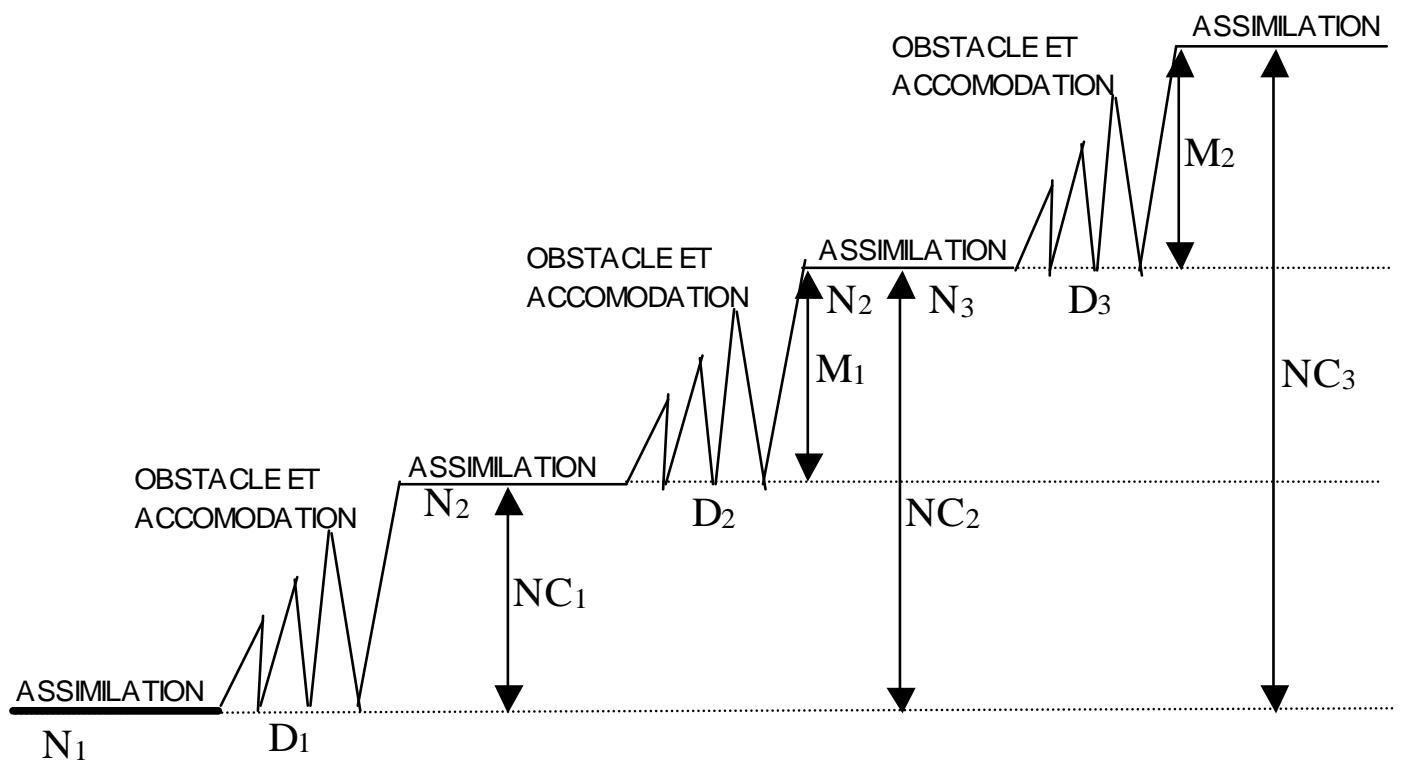
---

<sup>13</sup> (J) PIAGET, La Psychologie de l'enfant, PUF, 1996, p.120

<sup>14</sup> (H) BLOCH, Dictionnaire Fondamental de la Psychologie, LAROUSSE, 1997, p.272

<sup>15</sup> (H) BLOCH, op.cit, p.258

Représentation de l'assimilation et de l'accommodation:



N : Niveau de connaissances

D : Déséquilibre

NC : Nouvelle Connaissance

M : Majoration

Cette partie sur le constructivisme de Piaget nous donne des informations sur le processus de l'acquisition de connaissances chez l'Etre Humain. En effet, notre politique éducative opte actuellement l'Approche Par les Compétences (APC) afin que nos apprenants arrivent à résoudre des situations problèmes dans leur pratique quotidienne.

Auparavant, si l'enseignement est centré sur l'enseignant, à l'heure actuelle il est centré sur l'élève. Ceci dit, le maître demeure une personne ressource qui motive, aide et guide les élèves dans leur éducation. En revanche, à leur tour, ces derniers sont actifs et responsables de l'acquisition de leur connaissance.

Effectivement, l'organisation et les techniques pédagogiques de l' APC changent en mettant en vigueur le travail de groupe et la période d'intégration.

Tout compte fait, cette première partie nous procure l'occasion de faire un aperçu général sur la formation professionnelle. Après avoir défini le concept "formation" on a donné les différentes formations que tout employé doit suivre avant d'entreprendre un nouveau poste et au cours de l'exercice. Etant donné que notre étude concerne l'éducation, donc, on ne peut pas passer sous silence la psychologie et la pédagogie, éléments prépondérants de la réussite de l'éducation. Ainsi, nous avons mis assez de temps sur la psychologie de l'enfant.

Quant à la pédagogie, nous avons parlé de deux courants pédagogiques:

- la pédagogie traditionnelle centrée sur l'enseignant et la transmission de savoir
- La pédagogie nouvelle en adoptant les méthodes actives, est centrée sur l'apprenant.

Ainsi, nous avons pris comme cadre de référence le constructivisme de J. Piaget qui favorise l'esprit de créativité chez l'apprenant.

Nous pensons que toutes ces informations données dans la première partie prétendent être nécessaires pour celui qui va entrer dans le domaine professionnel et surtout pour ceux qui ont choisi le métier d'enseignant.

C'est ainsi que nous allons entamer la deuxième partie de notre travail qui consiste à présenter les situations et les problèmes y afférents dans la Circonscription Scolaire (CISCO) d'Antsimondrano.

---

**DEUXIEME PARTIE**

**PRESENTATION, ANALYSE**

**ET**

**INTERPRETATION DES DONNEES**

## **II. PROBLEMATIQUE, ANALYSE ET INTERPRETATION DES DONNEES**

Comme tout service administratif, la CISCO d'Atsimondrano rencontre aussi des problèmes de personnel et des infrastructures .

D'un côté, le taux d'accès des enfants scolarisables augmentent d'année en année, d'un autre, le recrutement des enseignants n'arrivent pas à se concourir au premier. D'où le problème majeur dans l'Education Fondamentale à Madagascar. Pour mieux cadrer notre étude, nous avons choisi la CISCO d'Atsimondrano.

### **2-1- LE CHAMP D'INVESTIGATION:**

La CISCO d'Atsimondrano est gérée par un Chef de service dénommé Chef CISCO  
Son staff est composé d'un Chef de division chargé de

- \* la pédagogie, aidé par trois Conseillers Pédagogiques de l'Enseignement Primaire ou CPEP
- \* l'administration et des finances
- \* la programmation

Le bureau de la CISCO se trouve dans la commune de Tanjombato, au Sud de la Capitale, en logeant la RN7, plus précisément à l'Ouest du Pont de Tanjombato PK5. la CISCO s'étend sur une superficie de 492 km<sup>2</sup> repartie administrativement en 26 communes mais 22 ZAP.

Faisant partie intégrante du District d'Antananarivo Atsimondrano, elle se trouve dans la Région d'Analambana.

Le District d'Antananarivo Atsimondrano est limité:

- au Nord par le District d'Ambohidratrimo
- au Sud par ceux d'Ambatolampy et Andramasina
- à l'Est par la Commune Urbaine d'Antananarivo Renivohitra
- à l'Ouest par le District d'Arivonimamo.

Les deux fleuves, Ikopa et Sisaony inondent leurs plaines rizicoles et maraîchères.

Vingt et une communes sont dotées de Centre de Santé de Base dont deux centres hospitaliers du District, à Itaosy et Fenoarivo. La santé publique est moyennement assurée, ce qui permettra au peuple de participer au développement économique.

---

La plupart de la population appartiennent au secteur tertiaire. Mais, de différentes zones industrielles y sont implantées, signalons dans les communes de Tanjombato, d'Ampitatafika, d'Andoharanfotsy et d'Itaosy.

Sur le plan économique, on peut dire que le District d'Atsimondrano a de différentes sources de revenus qui alimentent son budget à savoir les taxes et revenus des industries<sup>16</sup>;de commerce;des artisanats, de ressources agricoles...La liste n'est pas exhaustive

En 2006, la population était au nombre de 446 700 habitants. C'est une population jeune car presque la moitié de la population sont entre 15 et 35 ans. Les périphéries de ces zones industrielles restent les plus peuplées.

Comme toute CISCO, celle d'Atsimondrano rencontre aussi des problèmes sur la scolarisation de ses enfants. Ainsi, nous allons présenter dans le tableau n°1 (cf. Annexe) la situation des élèves et d'infrastructures des deux dernières années.

## **2-2 SITUATION DES STRUCTURES ET ELEVES:**

Actuellement, le nombre des EPP dans les 26 Communes s'élèvent à cent trente sept (137) si on se réfère au tableau n°1 (cf. Annexe ). Une école a été rouverte dans la Commune de Soalandy. Cependant, le nombre de salle de classe diminue de six (6). Ce cas est flagrant dans la Commune d'Ambavahaditokana, cinq (5) et quatre (4) chacune dans Ankaraobato et Tsararivotra. Un rajout de trois (3) salles est constaté dans la Commune d'Andoharanfotsy.

Cette réduction est aussi visible dans l'effectif des élèves. Deux cent deux (220) élèves constituent la différence en une année scolaire. Cette situation contredit les objectifs de l'EPT et du MAP. En effet, on peut affirmer qu'il y a une déscolarisation dans la CISCO Atsimondrano. Cette régression peut présenter un blocage au développement de la nation.

Il est à mentionner que la norme "*Ratio:élèves/Salle est de 40*"<sup>16</sup>. Par contre, la ratio moyenne s'élève à 64 dans la CISCO Bon nombre de communes ont de ratio plus élevée encore tels que:

---

<sup>16</sup> plan triennal de développement de la CISCO d'Antananarivo Atsimondrano, février 2007, p.9

- ☞ "Anosizato Ouest: 101
- ☞ Soavina: 97
- ☞ Ampahitrony: 96
- ☞ Ambavahaditokana: 88
- ☞ Anjomakely: 87
- ☞ Ampefy: 86
- ☞ Ambohdrapeto: 82
- ☞ Andranonahaotra: 79
- ☞ Fenoarivo: 73
- ☞ Tanjombato: 72
- ☞ Ampitatafika: 74 "<sup>17</sup>.

Ainsi, seize sur vingt six (16/26) communes ont encore de problèmes d'infrastructures à cause de l'insuffisance de salle de classe. En effet, la ratio élèves/Salle est très élevée.

Par contre, une ratio moins faible est aussi constatée dans les ZAP de:

- ☞ "Ambalavao: 38
- ☞ Ambatofahavalao: 36
- ☞ Ankadimanga: 38 " 18.

Bref, une situation disparate et déséquilibrée au niveau de la ratio salle/ Elèves qualifie la CISCO d'Atsimondrano.

### **2-3- SITUATION DES ENSEIGNANTS:**

Etant la première personne ressource de l'éducation ,l'enseignant joue donc un rôle important tant au sein du système éducatif qu'au développement du pays.

Il est parfaitement prouvé qu'il existe deux types d'enseignants à l'EPP:

- \* les enseignants fonctionnaires ou FOP
- \* les maîtres chargés par les parents d'élèves appelés Maîtres FRAM.

#### **2-3-1- Les enseignants FOP:**

Ce sont des agents de l'Etat. Autrement dit, ils sont pris en charge financièrement par l'Etat. Ils jouissent pleinement le droit d'un fonctionnaire de l'Etat. Les enseignants fonctionnaires de l'EPP ont été recrus différemment.

---

<sup>17</sup> ibid, p.9

<sup>18</sup> ibid, p.9

Avant d'entrer dans le vif du sujet, nous allons d'abord effectuer un bref aperçu sur l'histoire de recrutement et de formation des enseignants.

Au cours de l'année scolaire, les enseignants ont contribué d'une formation continue par le biais des Journées Pédagogiques. Si nous reculons un peu à l'histoire de cette structure pédagogique, sa dénomination changera respectivement avec la politique générale de l'Etat, pourtant, elle gardera toujours son label "Aider les enseignants aux diverses innovations pédagogiques sur le plan méthodique et technique que sur l'utilisation des outils y afférents".

Pendant la colonisation, la formation des Enseignants est effectuée individuellement ou en groupe restreint par un Inspecteur de l'Enseignement Primaire. Il prenait en main les élèves et menait une séquence ou un scénario pédagogique de leçon. L'objectif était de rendre l'enseignant capable de reproduire lui-même le modèle que l'encadreur lui a présenté.

A partir de 1960, vu le nombre insuffisant des inspecteurs, on a mis en place des instituteurs ruraux et l'entrée en service des Conseillers Pédagogiques de l'Enseignement Primaire à l'Institut Supérieur de Recherche et de Formation Pédagogique (INSRFP). Ce dernier est chargé de la formation continue des instituteurs dans les Zones d'Action Pédagogiques (ZAP). Le style de formation restait à peu près identique à celui du premier. Seulement, le nombre de participants est limité à vingt (20).

Après 1972, la politique éducative a beaucoup évolué par le biais de la décentralisation et la malgachisation de l'Enseignement. Le mot d'ordre ou le défi de l'Etat était "Une EPP par Fokontany". Son objectif est de faire entrer à l'EPP tous les enfants scolarisables et de recruter parallèlement des jeunes volontaires titulaires du BEPC ou CFEPCES en passant par le Service National de Hors Forces Armées Populaires (SNHFAP). Ce recrutement massif du 1977 en 1981 était d'assurer l'éducation dans les nouveaux établissements.

Ils étaient formés pédagogiquement, à court terme, un mois pour ceux qui ont leur CAE/EB et trois mois pour les titulaires du BEPC ou CFEPCES. Ils ont suivi leur formation professionnelle dans le Foibe Fiofanana (FOFI) sous régime d'internat. Après ils ont effectué leur Service National, sous tutelle du Ministère de Défense durant deux années. Ensuite, l'obtention du Certificat d'Aptitude à l'Enseignement à l'Ecole de Base (CAE/EB) leur permettait d'accéder à la titularisation et au stagiaire de la catégorie II du corps d'Instituteurs et Institutrices. Et c'est en franchissant cette étape qu'il est devenu fonctionnaire.

---

Effectivement, une réorganisation de la formation continue des enseignants va de pair avec. De ce fait, est né un mouvement d'action pédagogique dénommé "Fanentanana ny Fahaiza-mampianatra amin'ny Ambarantonga Voalohany "ou (FFAV) suivant note circulaire N°75/8307 MEN/COM/DEP du 14 avril 1975 relative aux instructions à l'article 7 de l'arrêté 2117-MENAC du 04 juin 1974. Cette structure est considérée comme un système permanent d'auto formation. Elle est conçue pour permettre à tout enseignant de participer à toutes les activités et innovations pédagogiques. Les participants sont limités en nombre de quarante, dirigés par un Président de séance, élu par le groupe et secondé par un secrétaire de la séance

Le Président de la séance a changé à chaque trimestre. Notons que le choix de l'animateur est défini spécifiquement par son aptitude physique (marche à pied). La fréquence des réunions dure trois jours successifs par trimestre.

Dans la période 1994 à 1996, le Ministre de l'Education Nationale a décidé la remise en œuvre de la structure de formation continue des enseignants de l'EPP par la note circulaire 096-94 MEN/DEP du 08 septembre 1994 en lui conférant le nom de Journée Pédagogique. La Zone d'Animations Pédagogiques devient Zone Administrative et Pédagogique (ZAP) dirigée par un Chef ZAP nommé par la Direction Provinciale de l'Education Nationale (DPEN) sur proposition du Chef CISCO. Le contenu des réunions pédagogiques émane souvent de la DREN ou de la CISCO. La durée de la formation demeure trois jours par trimestre à raison de six heures par jour.

De 1996 jusqu'à l'heure actuelle, un amendement est apporté par la note circulaire 96/MEN/SG/DEP<sub>1</sub> du 18 juin 1996. les modifications concernent surtout:

- ⇒ le personnel d'encadrement, la constitution de l'Equipe Pédagogique composée de l'Adjoint, les Conseillers, les Assistants Pédagogiques et les Chefs ZAP.
- ⇒ le respect du calendrier.
- ⇒ l'utilisation effective des moyens de déplacement de la CISCO.

Notons que la CISCO d'Antananarivo Atsimondrano a dissout les Assistants Pédagogiques depuis 1992.

Le thème à exploiter doit répondre aux besoins des enseignants locaux. La durée de la formation est fixée à trois jours par bimestre suivant le calendrier scolaire. Mais la question se pose: Est-ce que ce changement de dénomination a-t-elle des impacts positifs aux enseignants? Les objectifs fixés par cette formation continue sont-ils atteints?Est-ce que les Journées Pédagogiques tiennent-elles vraiment leur raison d'être?

---

Dernièrement, on a pris au hasard des Directeurs d'Ecole, dénommés illicitemment Formateurs Locaux ,pour renforcer le nombre de l'Equipe Pédagogique. Et là ,on voudrait encore se demander si l'objectif de la formation était le résultat quantitatif ou qualitatif?

On ne peut pas passer sous silence cet historique de la formation professionnelle continue des enseignants à l'EPP si bien que notre étude est axée sur la formation des Maîtres FRAM.

### **2-3-2- Les fonctionnaires contractuels:**

Entre 1985 jusqu'à nos jours, le Ministère de l'Education. ne cesse pas de recruter des enseignants par voie de concours tous les ans ou les deux ans. Ainsi, le nombre de recrus est très limité. Ceci ne correspond pas à satisfaire le besoin de tous les établissements. En plus, d'autres sortants de ces Centres Pédagogiques n'acceptent pas d'être affectés dans les zones enclavées ou éloignées de la ville. Ainsi, le problème de personnel enseignant est loin d'être résolu .L'objectif général est de faire fonctionner l'école sans penser ni à la qualité de la psychopédagogie éducative ni au résultat de l'enseignement.

Pour ces enseignants issus des Centres Régionaux de l'Institut National de Formation Pédagogiques (CRINFP), qui acceptent de rejoindre leur poste ont leur numéro matricule et ils sont nommés fonctionnaires contractuels. Mais ils sont au nombre minime, l'Etat a incité les Parents d'Elèves (FRAM) à recruter des enseignants locaux pour le bon fonctionnement de l'établissement.

### **2-3-3- Les Maîtres FRAM:**

Les Maîtres FRAM sont des enseignants recrus localement par les Parents d'Elèves ou "Fikambanan'ny Ray aman-dRenin'ny Mpianatra" (FRAM). Ainsi leur grand patron financier demeure le FRAM. Et même leur sélection est totalement indépendante de cette structure. L'annonce du poste vacant ne reste qu'une formalité à remplir car l'agent recru est déjà connu à l'avance par le Président du FRAM et le Directeur d'Ecole.

Actuellement, ce système de recrutement devient une source financière pour les deux responsables. Bon nombre de Maîtres FRAM se plaignent de l'abus joué par ces premiers. Sans se soucier des impacts éducatifs, ceux-ci osent les arrêter de leur fonction sans raison valable même si ces FRAM sont déjà subventionnés. Les victimes ne trouvent pas à qui recourir, car aucune pièce administrative n'est à l'appui, à part le contrat entre le Président FRAM et l'intéressé.

---

Le cas le plus fréquent, lorsque le Maître FRAM ne laisse pas à être assujetti par le Directeur ou bien, il est plus avancé intellectuellement que ce dernier, il sera sûrement expulsé sans préavis.

Même pour les Maîtres FRAM, ils sont divisés en deux catégories suivant leur ancienneté , les subventionnés et les non subventionnés.

#### **2-3-3-1- *Les Maîtres FRAM subventionnés:***

Après deux années d'activités et suivant le rapport transmis à la hiérarchie supérieure, l'Etat a octroyé une subvention d'une somme de cinquante-cinq mille Ariary soit (275 000 Fmg) par mois à tous les Maîtres FRAM. La subvention est payée par voie postale tous les deux mois.

#### **2-3-3-2- *Les Maîtres FRAM non subventionnés:***

Ils sont effectivement pris en charge par le FRAM après le contrat. Le somme perçue par les Maîtres FRAM dans une ZAP ou dans une CISCO n'est pas égale. Ceci dépend de la possibilité des parents car le salaire de l'enseignant provient de la cotisation des parents. Ainsi la modalité de paiement dépend de l'accord des deux contractants. Un nouveau problème financier se pose actuellement aux parents d'élèves. D'un côté, l'Etat a distribué des kits scolaires, des auxiliaires pédagogiques pour alléger la charge parentale. D'un autre, ils sont alourdis par le salaire des Maîtres FRAM. Cette charge parentale présente une réticence ou même un blocage pour le taux de scolarisation exigé par l'EPT et le MAP. Ceci a une répercussion, au développement du pays.

Jusqu'ici, aucune commune du District d'Antsimondrano ne peut être dépourvue de Maîtres FRAM.

Sur ce, nous allons présenter dans le tableau n°2 (cf. Annexe ) la situation des enseignants dans la CISCO pour les deux dernières années scolaires.

En se referant au tableau N°2, on a constaté la réduction en nombre des Enseignants FOP. En une année scolaire, les fonctionnaires ont diminué de trente-trois (33) agents. Ce cas nous signale que d'ici cinq ans, ces fonctionnaires sortants du FOFI seront effectivement partis soit retraités soit décédés. A l'heure actuelle, des fonctionnaires enseignants veulent partir en retraite anticipée mais le Chef CISCO n'accepte pas car il y aura le vide dans plusieurs établissements. Et d'après l'enquête effectuée auprès d'eux, ils ont corroboré que la période d'apprentissage est trop court et perturbé par les pauses fréquentes. Ils ne se sentent pas motivés par leur fonction. Les résultats de leur travail après chaque bimestre ne leur satisfont pas. Cette non motivation dans l'exercice freine le développement car l'enthousiasme est un facteur majeur de la réussite d'un travail.

Pour le cas de Maîtres FRAM, s'ils étaient au nombre de 257 en 2005-2006, on compte 296 en 2006-2007. Ceci dit, il y a une augmentation de 39 enseignants nouvellement recrus qui peuvent remplacer les fonctionnaires partants. Au point de vue quantité, la situation semble être fiable. Toutefois, le grand problème se pose sur les compétences car ces nouveaux n'ont reçu aucune formation professionnelle. Ainsi, on ne saurait envisager la qualité du travail.

Parmi les 296 Maîtres FRAM de l'année scolaire 2006-2007, 58 ne sont pas encore subventionnés

Dans ce tableau, on peut dire que dans presque la moitié des 26 communes, le nombre des Maîtres FRAM correspond aux Enseignants Fonctionnaires sans citer que:

¤ Ambatofahavalô	11/22
¤ Ankaraobato	09/20
¤ Alatsinainy Ambazaha	06/14
¤ Ampahitrony	17/34
¤ Soalandy	12/25
¤ Ambalavao	16/34
¤ Ambohijoky	07/17
¤ Fiombonana	06/15
¤ Ambatofahavalô	11/22

Le cas le plus grave c'est dans les trois communes suivantes:

¤¤ Tsararivotra	31/60
¤¤ Anosizato Ouest	6/11
¤¤ Ambavahaditokana	17/33

Le nombre de Maîtres FRAM dépasse celui des fonctionnaires. Ceci dit, les fonctionnaires sont en voie de disparaître. Ces statistiques du personnel enseignant donnent l'alarme aux responsables et décideurs de l'éducation, sinon le taux de déscolarisation va augmenter.

Cette situation des Enseignants a des impacts sur la ratio Elèves/Maîtres que nous avons dans le tableau n°3 (cf. Annexe).

#### **2-4 SITUATION DU RATIO ELEVES/ENSEIGNANT:**

Il est mentionné dans le document que "*le ratio normal E/M est de 40*"<sup>19</sup>

Si on se rapporte au tableau N°3, le ratio E/M sans Maîtres FRAM peut aboutir à 102 dans la commune d'Ampitatafika et 100 celle d'Itaosy. Dans le document sus-cité, il a précisé que "*A défaut des Maîtres FRAM; la ratio élèves/maîtres (E/M) est de 72 en moyenne dans la CISCO*"<sup>20</sup>.

L'existence de ces Maîtres FRAM pallie le déficit en enseignant. Cependant, ce qui semble illogique et contradictoire, ce document a précisé que "*Pour les 41571 élèves dans l'EPP<sub>1</sub> il existe 80 agents du personnel administratif. Ces derniers sont des enseignants non en classe.*"<sup>21</sup>.

En se referant au tableau N°3 (cf. Annexe IV), ces enseignants non en classe sont très remarquables dans les communes suivantes:

¤¤ Bemasoandro	12
¤¤ Tanjombato	10
¤¤ Andranonahoatra	09
¤¤ Ambavahaditokana	07
¤¤ Ankaraobato	07
¤¤ Andoharanofotsy	06

Or ,les communes comme Ambavahaditokana et Ankaraobato sont les communes qui utilisent le plus des Maîtres FRAM. Et là, on se demande si la normalisation des enseignants n'est effectivement bien gérée.

---

<sup>19</sup>: ibid , p.12

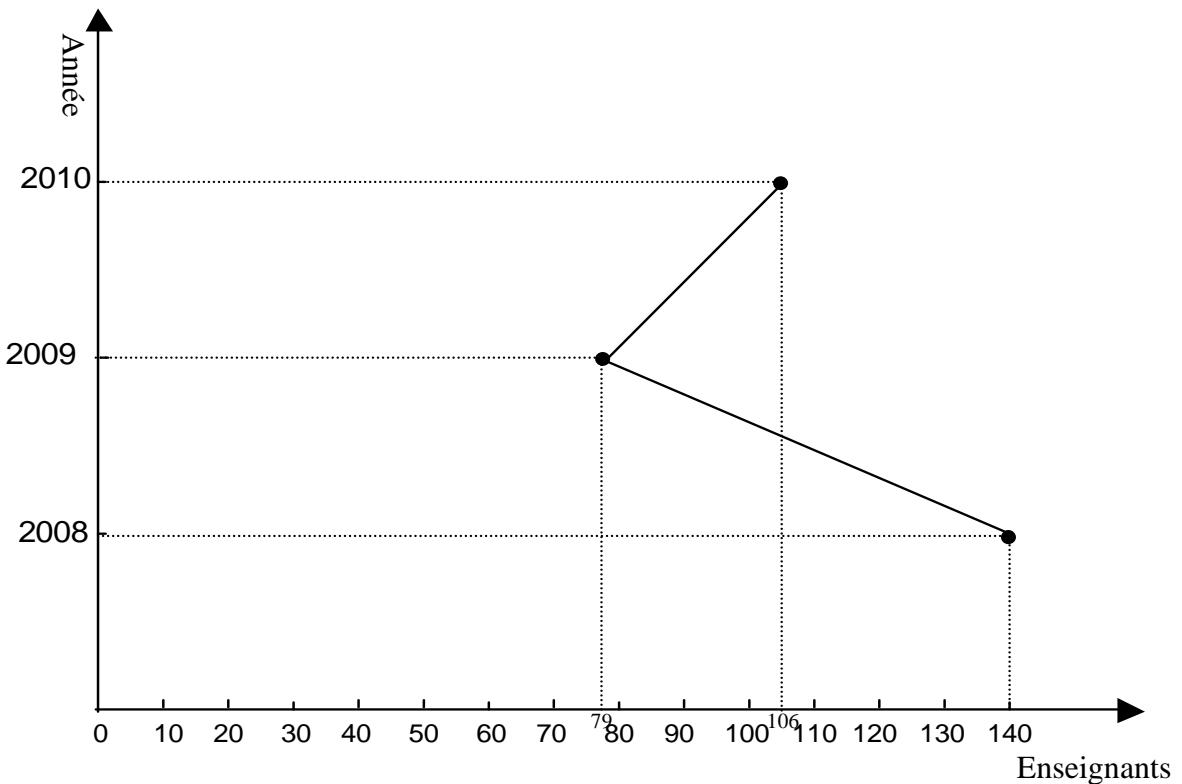
<sup>20</sup> ibid , p.12

<sup>21</sup>: ibid , p.13

Cette projection des enseignants du tableau n°4 (cf. Annexe ) est calculée à partir de diverses données telles que:

- ☒ le nombre des enseignants re traitables dans les prochaines années.
- ☒ La démographie par commune.
- ☒ La localité de l'établissement par rapport au chef lieu de la commune
- ☒ Le taux de scolarisation.

Si on présente graphiquement ces données on aura la courbe suivante:



Si l'enseignant est le moteur de l'enseignement, sa présence sera un besoin sine qua non dans le secteur éducatif. D'autant plus, les EPP présentent le fondement ou la base de toute compétence à acquérir. Tout savant a commencé par tenir maladroitement une ardoise. La persévérance et le dévouement de tout citoyen aboutissent au développement.

Tout compte fait, la présentation, l'analyse et l'interprétation de ces données recueillies auprès de la division "Programmation" nous relate les problèmes subis par la CISCO. On les a synthétisés sur trois grands points:

- » les infrastructures
- » les élèves
- » les enseignants.

Nous avons constaté le déséquilibre ou la non concordance entre ces trois éléments lors de cette partie. Divers facteurs ont provoqué ces problèmes.

Par la suite, nous allons essayer de préconiser des solutions pour atteindre les objectifs fixés par l'EPT et le MAP qui se ruent vers le développement du pays .

## **TROISIÈME PARTIE**

**DES SOLUTIONS A PRÉCONISER**

### III. DES SOLUTIONS A PRECONISER

Il est irréfutable que l'éducation demeure l'un des piliers du développement économique d'un pays. Sur ce, une organisation solide s'avère nécessaire pour atteindre l'EPT et le MAP.

Il est clair que l'Etat s'engage à prendre toutes les mesures essentielles telles que:

- » l'allègement de charge des parents par le biais du FAF alloué à chaque élève du niveau I public et privé
- » la dotation en kits scolaires pour les enseignants et pour les élèves
- » la dotation en tablier pour les élèves publics du CM<sub>2</sub> de l'école publique
- » la dotation en auxiliaires pédagogiques (nouveaux manuels pour tous les établissements du niveau I (public/privé)
- » la formation indemnisée de tous les enseignants du niveau I (public/privé) en APC.
- » le recrutement des enseignants

Ceci signifie que l'Etat ne se soucie pas aux dépenses qu'il a effectuées pour mettre en œuvre l'EPT et pour satisfaire objectivement au TITRE II, article 23 de la Constitution qui stipule que "*Tout enfant a droit à l'instruction et à l'éducation sous la responsabilité des parents dans le respect de leur liberté de choix.*

*L'Etat s'engage à développer la formation professionnelle*".

Ainsi, chaque responsable doit assurer ses activités correspondantes.

Si bien que l'Etat a déjà mis beaucoup d'efforts sur l'éducation, tous les problèmes éducatifs sont loin d'être résolus concrètement D'ailleurs , la vie ne cesse de s"évoluer.

D'après l'analyse et l'interprétation des données dans la deuxième partie de ce travail, les problèmes se posent sur trois grands points :

- ⇒ les infrastructures: la capacité d'accueil ne correspond pas au nombre des enfants scolarisables
- ⇒ l'insuffisance des enseignants dans tous les établissements publics
- ⇒ le manque de formation professionnelle initiale, pour les Maîtres FRAM, a des impacts négatifs sur la psychopédagogie et les résultats scolaires de la fin d'Année.

Evidemment, chaque CISCO a ses propres problèmes et ses moyens spécifiques pour les résoudre, toutefois, les solutions suggérées dans cette partie du travail prétendent être valables où besoin sera.

### **3-1 LES INFRASTRUCTURES:**

Le nombre d'établissements construits ou réhabilités ne cessent d'augmenter chaque année, pourtant le problème des centres d'accueil persiste encore. Le type de classe à mi-temps ou à double flux domine dans les EPP.

#### **3-1-1- Les bâtiments scolaires:**

D'un côté, le MENRS, par l'intermédiaire du FID, a déjà construit de nouveaux bâtiments scolaires dans les zones rurales qu'urbaines. D'un côté, les Collectivités Décentralisées telle que la Commune et la Région ont contribué aussi bien leurs apports. Aussi, on ne peut pas oublier la participation de la CISCO en dotant les EPP de matériels de construction comme du ciment, des tôles, de la peinture, à chaque année scolaire.

Pour que tous ces efforts préconisés par chaque entité, aient des impacts positifs et significatifs, on devrait avoir ou créer un comité triparti, un représentant du MENRS, de la CISCO et de la Commune, qui assurera le suivi au cours de la construction ou de la réhabilitation. La raison, c'est qu'on a constaté que la pérennisation de ces établissements nouvellement construits ou réhabilités n'est pas satisfaisante. Deux ou trois ans après la construction on devait passer à la réparation. C'est une dépense de plus pour l'Etat. On se demande si la réception finale n'est pas prise au sérieux ou la garantie avec le bénéficiaire du marché n'est pas bien respectée. Sur ce, il est nécessaire de réviser et de renforcer la modalité des contrats et des garanties par les autorités compétentes. Autrement dit, le constructeur sera toujours responsable jusqu'à l'épuisement de la période de la garantie.

En effet, l'Etat doit organiser une formation professionnelle pour ces entrepreneurs qui accèdent aux appels d'offre par les différents ministères. L'entreprise sélectionnée doit remplir dûment les conditions exigées avant l'exécution du travail. Une visite permanente du comité au cours de la construction, est à souhaiter.

Enfin, une entreprise qui a déjà de remarques négatives sur l'exécution du travail devra être sanctionnée. C'est une décision à prendre par les autorités compétentes, sinon l'Etat s'engagera encore au déficit budgétaire.

---

Bref, le constructeur bénéficiaire doit maîtriser et respecter toutes les technologies et les normes inscrites dans le contrat. Ensuite, il suivra minutieusement les règles et loi qui stipulent le contrat. Enfin, les autorités compétentes assumeront consciencieusement leur fonction pour éviter tout dérapage qui ne procure que de perte pour la Nation.

### **3-1-2- Les mobiliers scolaires:**

D'emblée , les mobiliers comme les tables bancs présentent les éléments essentiels pour la vie scolaire. Les Collectivités Décentralisées en ont doté les EPP, pourtant leur confection est décevante. Et là, on se demande pourquoi les responsables ne les ont pas refusés dès leur livraison? Tant que le contrat n'est pas respecté, ces derniers devront prendre une décision effective et sans sentiment.

Ensuite, tout contrat sur l'utilisation des établissements publics doit passer par la hiérarchie tels que la CISCO, la Commune, la DREN et le MENRS. Sans l'avis de toutes ces autorités, le contrat n'est pas valable et ne doit pas être appliqué. Aujourd'hui, bon nombre de directeurs d'EPP osent prendre une décision sur la location de leur établissement sans l'aval de la hiérarchie. Ils rédigent et signent un simple contrat avec un responsable d'associations religieuses, d'évènements familiaux, d'associations sportives. La liste est loin d'être close. Ils les effectuent en plein pouvoir sans même rendre compte au Chef ZAP. Ces activités permanentes ou occasionnelles entraînent la démolition des mobiliers et/ou environnement scolaire. Et le pire, c'est la gestion financière de ces loyers n'est pas claire. Après, personne ne veut pas se montrer être responsable des dégâts causés. Et c'est toujours l'Etat qui s'en charge.

Le respect des biens communs ne reste pas seulement un slogan, c'est un acte comportemental que tout individu doit vivre quotidiennement. Déjà, on initie les enfants, dès leur bas âge, à être jaloux de ces biens communs. Plus tard, ce comportement deviendra un réflexe ou un savoir devenir.

Tout compte fait, ces institutions publiques présentent un héritage pour les descendants successifs et une richesse durable pour la Nation. En corollaire, elles méritent des respects et des entretiens de tout à chacun. L'Homme est le seul Etre vivant qui pourrait les assurer.

---

### **3-2 LE PROBLEME DU PERSONNEL ENSEIGNANT:**

Auparavant, la normalisation des enseignants a posé des problèmes La stagnation était flagrante dans les grandes villes. Aujourd'hui cette situation se dissipe partiellement. Le plus grave, c'est la disparition des enseignants fonctionnaires dans les EPP.

#### **3-2-1-Situation actuelle des fonctionnaires:**

Dans la CISCO d'Atsimondrano, il n'y a pas mal d'écoles dans les zones enclavées qui n'ont plus des fonctionnaires mais servies par des Maîtres FRAM. La diminution des fonctionnaires est provoquée par trois raisons majeures: des agents retraités, malades et décédés.

La seule solution sera le recrutement de nouveaux enseignants et la décentralisation des instituts de formation pédagogique soit un institut par Région. Pour alléger la dépense engagée par l'Etat et pour donner de la chance à ces Maîtres FRAM .Il est à souhaiter le recrutement de ces derniers qui ont effectué au moins deux années dans les EPP.

L'avantage encore;ils ont déjà effectué une pratique de classe en dépit de la non formation professionnelle initiale en psychopédagogie.

Mais, comme la fonction d'enseignants est un métier délicat car leur but est de faire des Hommes instruits et éduqués qui seront capables de jouer leur rôle dans la société de demain. Comme a dit Montaigne "*Ce n'est pas une âme, ce n'est pas un corps qu'on dresse c'est un homme*". Sur ce, la fonction d'enseignant mérite une préparation solide et sérieuse. Comment procède-t-on à ce recrutement?

#### **3-2-2- Le concours:**

Le concours est le moyen le plus efficace et performant pour embaucher un employé. Dans d'aucuns cas, la faisabilité du concours reste impossible pour de différentes raisons comme:

- ⇒ la contrainte temps
- ⇒ le problème financier

Ce système d'embauche permet d'évaluer le candidat et lui céder une formation appropriée au poste choisi et la formation professionnelle se fait toujours en groupe. Là, les formés peuvent améliorer et accroître leur connaissance. Ils reçoivent le même apprentissage.

Le concours offre la même chance aux participants car le mode et les conditions d'admission sont unifiés et égaux en suivant des procédures .

---

Le plus fréquent, la formation est sanctionnée par une attestation ou un certificat ou un diplôme, ainsi il y aura un certain défi entre les formés.

A propos du recrutement des instituteurs, serait-il mieux que chaque région ait son Centre Régional de Formation Pédagogique. Chaque DREN limitera le nombre d'enseignants à recruter suivant les besoins en se referant toujours aux statistiques transmises par les CISCO. Logiquement le quota par DREN ne pourra jamais être égal.

Le contenu et les modalités de formation devraient garder leur uniformité pour que les enseignants de toutes les EPP aient le même niveau de compétences.

Pour éviter toute dépense futile, il s'avère nécessaire de faire un contrat entre l'Etat et l'intéressé avant d'anticiper à la formation dans les Instituts Pédagogiques pour qu'ils rejoignent leur poste rejoindre leur poste d'affectation après la formation .

Ainsi, on suggère au décideur à passer tout recrutement par voie de concours pour tout agent qui voudrait entrer dans le fonctionnalisme. Ensuite, la formation professionnelle initiale mérite d'être effectuée en dépit de toutes formes de contraintes. Pour terminer, la formation est un moyen efficace et équitable pour tous les participants.

### **3-2-3- La sélection des dossiers:**

Le mode de recrutement par sélection des dossiers commence à gagner du terrain sans parler le cas des Elèves Conseillers Pédagogiques. Il est moins coûteux vis à vis de la préparation du concours. Cependant, on ne peut pas évaluer la capacité des participants. La sélection peut se faire dans un bref délai ou en cas de force majeure

### **2-3-4- Le recrutement des Maîtres FRAM:**

L'existence des Maîtres FRAM pallie partiellement la situation des enseignants au point de vue effectif. Ceci alourdit la charge parentale, car chaque parent doit payer une cotisation pour les subvenir. Si le problème d'effectif est plus ou moins résolu, un autre apparaîtra, le manque de formation psychopédagogique.

Les Maîtres FRAM ont droit à être formé avant leur prise de service. Ce n'est pas seulement un droit mais une nécessité prépondérante. C'est ainsi que les Conseillers Pédagogiques de la CISCO ont prévu un projet de formation pour les Maîtres FRAM (cf annexe).

Bref, l'Etat a préconisé tant d'efforts sur l'éducation. Actuellement, on lance dans les EPP la cantine scolaire. Des Organisations Non Gouvernementales (ONG) et des Associations s'y intéressent. Toutefois, tous les problèmes éducatifs sont loin d'être résolus. L'un des problèmes majeurs se pose sur l'insuffisance des enseignants. D'un côté le Ministère en recrute chaque année. D'un autre, les FRAM prennent leur responsabilité en payant les Maîtres FRAM, mais de nouveaux problèmes surgissent. Les parents se plaignent sur la cotisation pour payer ces derniers. Du surcroît, ces Maîtres FRAM n'ont pas reçu de formation professionnelle initiale. Ceci a des impacts à l'enseignement et aux examens. C'est pour cette raison que des bruits circulent que le niveau des élèves dans les EPP diminue. Sur ce, la formation en psychopédagogie de ces nouveaux recrus est une condition sine qua non pour redorer le blason de l'éducation et l'enseignement dans les Ecoles Primaires Publiques.

## **QUATRIEME PARTIE**

**MISE EN OEUVRÉ DE LA FORMATION  
DES MAITRES FRAM DANS LA ZAP  
D'AMBAVAHADITOKANA**

## **IV. LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION DES MAITRES FRAM DANS LA ZAP D'AMBAVAHADITOKANA:**

On a choisi la ZAP d'Ambavahaditokana pour la mise en pratique de la formation des Maîtres. La raison c'est que plus de la moitié des enseignants dans cette zone est constituée des 17 Maîtres FRAM et 16 fonctionnaires (cf. tableau n°2 Annexe ).

### **4-1 LOCALISATION DE LA ZAP:**

La ZAP d'Ambavahaditokana se trouve dans la partie Nord Ouest de la CISCO d'Atsimondrano plus précisément à une distance de 10 km . C'est une zone à dominance paysanne.

En dépit du niveau de vie assez bas de la population, les parents s'intéressent beaucoup à l'éducation de leur progéniture. C'est ainsi qu'ils ont sacrifié à payer ces Maîtres FRAM pour le meilleur avenir de leur descendance.

C'est une ZAP modèle au niveau de la CISCO puisqu'en cette dernière scolaire 2006-2007, l'une des quatre EPP y existantes, dénommée EPP Anjanadrambony a pu avoir un résultat cent pur cent sur l'examen du CEPE. C'est ainsi qu'on va y pratiquer la formation des Maîtres FRAM pour leur aider dans l'amélioration de leur fonction. Ce projet de formation que "*Les gens doivent comprendre les plans de développement destinés à leur pays. Ils peuvent ainsi participer aux changements nécessaires. Ce sont là, les conditions nécessaires de réussite de tout plan*"<sup>22</sup>.

### **4-2 CONTENU DE LA FORMATION:**

Les thèmes sont nés de la constatation lors de l'encadrement de proximité effectué auprès des Maîtres FRAM et leur demande. Sur ce, le formateur et les participants s'engagent bel et bien à la réalisation de la formation et à l'attente des objectifs préalablement fixés.

Objet: ZAP Ambavahaditokana

Période: 26- 27- 28- 29- 30 décembre 2007

Responsable: Conseiller Pédagogique de la CISCO

Participants: 17 Maîtres FRAM de la ZAP sus cité.

---

<sup>22</sup>RANDRIAMAHALEO, Développement et Illettrisme, Module 4, 67 pages.

Méthodologie:

- \* travail de groupe
- \* exposé suivi d'une discussion – débat

Thèmes à traiter en 3 valises:

- \* pédagogie générale
- \* didactique
- \* les tâches pédagogiques

Valise	Mesure d'action	Période	Résultats attendus
1	<u>PEDAGOGIE GENERALE:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'école: son environnement et son organisation</li> <li>- initiation à la psychologie de l'enfant selon son âge et son cours à suivre (CP-CE – CM)</li> <li>- la socialisation ou psychologie de groupe</li> <li>- aperçu général sur l'apprentissage ponctuel et la période d'intégration</li> </ul>	26 et 27 décembre 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>- exposé effectué par chaque groupe relatif au thème à exploiter</li> <li>- rapport journalier de la commission</li> <li>- manipulation des outils APC tels que           <ul style="list-style-type: none"> <li>* le curriculum</li> <li>* les différents guides d'intégration</li> <li>* les cahiers de situation</li> </ul> </li> </ul>
2	<u>DIDACTIQUE:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mise en œuvre de la méthode active durant l'apprentissage ponctuel</li> <li>- l'importance et la pertinence de chaque discipline et sous-discipline (CP- CE-CM)</li> <li>- la didactique de disciplines littéraires et scientifiques:           <ul style="list-style-type: none"> <li>* conduite de la leçon</li> <li>* méthodologie appliquée</li> </ul> </li> </ul>	28 et 29 décembre 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>- participation effective des formés</li> <li>- énumération des disciplines et sous-disciplines relatives à faire énumérer par les participants</li> <li>- maîtrise du volume horaire de chaque discipline et correspondance avec l'Emploi du Temps</li> <li>- manipulation et utilisation des outils pédagogiques</li> </ul>
3	<u>TACHE PEDAGOGIQUE:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les affichages réglementaires</li> <li>- les divers cahiers à utiliser</li> <li>- les différents registres</li> <li>- la tenue du cahier journalier</li> <li>- les fiches pédagogiques</li> <li>- la préparation et l'utilisation des matériels adéquats à la leçon</li> <li>- le respect de la hiérarchie</li> <li>- la correspondance administrative</li> </ul>	30 décembre 2007	<ul style="list-style-type: none"> <li>- énumération et élaboration de tous les affichages obligatoires</li> <li>- la présentation du cahier journal</li> <li>- le contenu des fiches pédagogiques:           <ul style="list-style-type: none"> <li>* l'entête</li> <li>* le déroulement de l'apprentissage</li> <li>- élaboration d'une lettre administrative exemple la permission et l'autorisation d'absence</li> </ul> </li> </ul>

Si c'était la vision, l'action poursuivrait après car on dit que la vision sans action n'est un rêve. Et l' action sans vision n'est qu'un cauchemar. Sur ce, la mise en œuvre joue un rôle important.

Concrètement, il n'y a pas de menus prêts à offrir aux Maîtres FRAM, toutefois chacun s'efforce de forger ses compétences. Le travail de groupe pourrait être utilisé pour se départager les connaissances. Ainsi, il est mentionné que "*lorsqu' un groupe est constitué, c'est la nature du but commun qui détermine la nature de l'activité de ce groupe*"<sup>23</sup>. Bref, chaque entité s'engage à la réalisation de l'objectif fixé auparavant.

#### **4-3 PLAN D'ACTION :**

après la conception du contenu à traiter pendant les cinq jours, on doit passer à la réalisation.

Une formation professionnelle exige une préparation minutieusement étudiée aussi bien chez le formateur que les participants.

Comme les Maîtres FRAM exercent des activités éducatives dans les institutions publiques en dépit de leur situation administrative (non agents fonctionnaires) aussi, ils doivent se soumettre à la fois qui gère les institutions de l'Etat. Avant de se lancer dans la formation proprement dite, il faut identifier les diverses étapes à franchir. Donc une organisation s'avère nécessaire.

##### **4-3-1 D'ordre juridique :**

Quelque soit la bonne volonté du formateur et/ou des participants, chaque entité doit respecter la loi.

Le MENRES a déjà planifié le calendrier scolaire national avant la rentrée, plus, précisément pendant les grandes vacances. Ainsi; quiconque ne peut plus le modifier au cours de l'année.

Egalement, la période de formation continue ou les Journées Pédagogiques, sont prévues pendant les pauses de chaque bimestre. La durée de la formation demeure trois jours par bimestre.

C'est après la consultation du calendrier scolaire 2007 – 2008, qu'on a pu placer cette formation en fin d'année. Ce sera le moment disponible pour les deux parties. Ainsi, la faisabilité de la formation dépendra de la période sinon aucune réalisation ne pourrait s'effectuer. Bref, c'est la première action à percevoir.

---

<sup>23</sup> (C) TSIAVALIKY et (H) RASAMOELINA, Communication et Information, Module 1, p.1

#### **4-3-2 D'ordre organisationnel:**

L'organisation prime toute action. Le respect de l'instance hiérarchique en fait parti.

##### ***4-3-2-1- L'Adjoint Pédagogique:***

L'Adjoint chargé de la pédagogie est la première personne responsable de la pédagogie. Il est à la tête de l'Equipe Pédagogique qui devrait faire un rapport auprès de lui. On lui exposera la situation, autrement dit, la problématique, et la solution à entreprendre, ici, la formation des Maîtres FRAM. Après il donnera son avis. S'il accepte ou passe à l'étape suivante.

##### ***4-3-2-2- Le Chef CISCO:***

Comme son nom l'indique, il reste le représentant du MENRES dans la décentralisation éducative. Après l'approbation de l'Adjoint Pédagogique, on doit présenter au Chef CISCO un terme de référence ou une lettre de présentation qui relate:

- ❖ le contexte: état de lieu
- ❖ la justification
- ❖ les objectifs à atteindre
- ❖ la stratégie ou méthodologie à adopter
- ❖ les résultats attendus.

Sans l'aval de l'instance hiérarchique, le formateur ne pourrait pas effectuer l'action. Au cas où besoin serait, ce dernier peut demander une audience auprès du Chef CISCO et lui expliciter les raisons et la situation. Après la conviction du Chef CISCO, le formateur va informer le Chef ZAP.

##### ***4-3-2-3- Le Chef ZAP:***

Comme le Chef ZAP est le premier responsable local des enseignants donc, il a le droit et le devoir de connaître les activités les concernant. Ils jouent le rôle d'intermédiaire entre l'établissement et la CISCO. Alors le Conseiller Pédagogique l'informe sur la formation à effectuer lors de la réunion de l'Equipe Pédagogique. A son tour, il conscientise et confirme les participants. Il insiste sur leurs avantages et intérêts dans l'amélioration de leur métier d'enseignant.

Il doit leur expliquer avant l'action qu'aucune indemnité n'est prévue, également ni pour le frais de déplacement ni pour les fongibles. C'est simplement une initiative des Conseillers Pédagogiques en vue de la situation des Maîtres FRAM.

Pour assurer le bon déroulement de la formation, le Chef ZAP a le rôle de prendre toutes mesures nécessaires:

⇒ La logistique: il détermine le centre de formation. Le choix du lieu a une importance sur l'impact de la formation. Sur ce, il doit être au centre de tous les formés pour éviter un déplacement trop éloigné. Par préférence, un endroit accessible aux moyens de transport comme la voiture, la moto, la bicyclette est à souhaiter en plus, cet endroit doit avoir le minimum d'hygiène comme de l'eau et de toilette. Des salles disponibles pour le travail sont aussi à prévoir.

⇒ La conviction: le dispatching de la conviction de chaque concerné est pris en charge par le Chef ZAP. Elle devrait être entre ses mains, au moins, dix jours avant la formation. On doit mentionner dans la conviction:

- \* les thèmes à traiter
- \* l'objet de la formation
- \* le centre de la formation
- \* la période
- \* cahier et stylos pour prendre des notes
- \* outils APC

Le Chef ZAP doit faire un compte rendu au formateur sur la préparation locale.

#### **4-3-3- D'ordre matériel:**

Une action exige une préparation psychologique et matérielle du concepteur.

##### ***4-3-3-1- Préparation psychologique:***

L'élaboration du contenu ne suffit pas pour la mise en œuvre. La préparation écrite de chaque thème s'avère nécessaire. Des documents en appui concrétisent le travail.

Le formateur prévoit la stratégie adoptée ainsi que le timing à chaque activité. La gestion temporelle est un indicateur et facteur de la réussite d'une activité.

Pour éviter tout tâtonnement ou toute dérive, la préparation psychologique ne sera jamais à négliger.

#### **4-3-3-2- *La préparation matérielle:***

C'est au formateur de prévoir les matériels relatifs à la formation. Ainsi, il doit faire une demande auprès du comptable de la CISCO. Il établit un bon pour:

- \* une boîte de craies
- \* des krafts
- \* des markers au moins 2 couleurs différentes
- \* des fiches de présence en 3 exemplaires par jour
- \* une rame de papiers pour les diverses productions
- \* deux chemises (pour les fiches de présence et les productions)
- \* une fiche d'évaluation présentable
- \* un ordre de mission et ordre de route au nom du formateur.

Tous ces matériels doivent être prêts avant pour le bon déroulement de la formation et pour éviter la perturbation de la ZAP et ou du centre.

#### **4-4 *LE CHANGEMENT DE COMPORTEMENT:***

Le changement de comportement présentera un objectif général et un résultat attendu dans toute formation, surtout, professionnelle. Sans ambages, il y aura ce changement de comportement positif chez les enseignants FRAM formés, sinon, ce sera une peine perdue!

Evidemment, ils acquièrent de nouvelles connaissances psychopédagogiques et techniques que les aideront dans la réalisation et l'exécution de leur métier d'enseignant. Leurs compétences seront renforcées. Autrement dit, ils constateront une amélioration qualitative et quantitative dans leur fonction.

Bref, ils sentiront motivés et travailleront avec entrain pour prendre part au développement du pays.

## CONCLUSION

Au terme de ce travail , l"éducation est une science qui a déjà existé depuis longtemps. Toutefois , sa philosophie, et son esprit restent toujours les mêmes:faire un "Homme éduqué et instruit" pour être un bon citoyen et responsable de son avenir meilleur. Il contribuera ses apports au développement de la nation.

Les problèmes éducatifs ne pourraient jamais être éradiqués ou abolis tant que chaque acteur n'apportera pas ses efforts dans sa fonction en vue d'atteindre les objectifs fixés au préalable et les résultats attendus.

Trois grands problèmes ont dominé dans la CISCO d'Atsimondrano à savoir: les infrastructures, l'insuffisance des nombres d'enseignants et le problème des Maîtres FRAM qui ont de situation non stable et le manque de formation professionnelle initiale.

On a essayé de préconiser des solutions telles que le suivi permanent des autorités compétentes pendant et après la réhabilitation et/ou la nouvelle construction des infrastructures. L'entretien et le respect des biens communs de tout responsable vont de pair avec. La formation professionnelle initiale de nouveaux recrus ou des Maîtres FRAM est indispensable et essentielle.

Pour mettre en pratique la formation des Maîtres FRAM, on a pris la ZAP d'Ambavahaditokana où le nombre des Maîtres FRAM dépasse ceux des fonctionnaires. Ainsi, nous avons élaboré un plan d'action entrepris par trois Conseillers Pédagogiques de la CISCO et en adoptant la méthode RRI qui assurera un développement rapide et stable.

Bref, on peut dire que l'Education est le pilier du développement. Elle modélise et perfectionne la personnalité d'un apprenant pour être responsable. Du surcroît, elle évite ou bannit l'analphabétisme qui bloque l'épanouissement de l'Homme.

En corollaire, une éducation qui ne se conduit pas à la profession stable pourrait être une impasse et ne contribue pas au développement .

## BIBLIOGRAPHIE

- [1] BLOCH et Consorts, *Dictionnaire Fondamental de la Psychologie*, Larousse, Edition 1997, 1005 pages.
- [2] CHAMPY, Philippe et ETEVE Christian, *Dictionnaire Encyclopédique de l'Education et de la Formation*, Edition NATHAN, 1997, 1097 pages
- [3] LIEURY Alain, *Manuel de Psychologie Générale*, DUNOD, 1990, 280 pages
- [4] Madagascar Action Plan 2007-20-12, 112 pages
- [5] MICCHIELLI Roger, *Les Méthodes actives dans la Psychologie des Adultes*, Edition ESF, 290 pages
- [6] PIAGET Jean, *La Psychologie de l'Enfant*, PUF, 1996, 127 pages
- [7] PLAN Triennal de Développement de la CISCO d'Antananarivo Atsimondrano, 2007, 39 pages
- [8] RAKOTOZAFY Harison Jean Baptiste, *Problématique et Stratégies*, Module 5, 59 pages
- [9] RANDRIAMAHALEO Solo , R, *Développement et Illettrisme*, Module4, 67 pages
- [10] RATOVONJANAHAARY Roger, *les Techniques de Formation*, Module 3, 63 pages
- [11] RATSIBAZAFY Ignace, *Théorie et Approches Pédagogiques de la Formation*, Module 2, 31 pages
- [12] TSIAVALIKY Celestin et RASAMOELINA Henri, *Communication et Information*, Module 1, 69 pages

# **ANNEXES**

**Tableau N°1: Situation des infrastructures et élèves en 2005-2006 et 2006-2007:**

	COMMUNE	2005-2006			2006-2007			DIFFERENCE	
		EPP	SALLE	ELEVE	EPP	SALLE	ELEVE	+	-
1	Ambalavao	10	36	1255	10	34	1293	38	
2	Ambohijanaka	4	21	2060	4	24	1179		881
3	Andoharanofotsy	5	29	2656	5	32	2780	124	
4	Anjomakely	4	24	1224	4	23	1201		23
5	Ankaraobato	5	33	1943	5	29	1959	16	
6	Ambatofahavalo	8	24	851	8	25	911	60	
7	Tanjombato	5	46	3086	5	46	3327	241	
8	Tsararivotra	13	52	2342	13	48	2370	28	
9	Ambohijoky	7	31	1497	7	32	1525	28	
10	Ampitatafika	8	40	2907	8	42	2992	85	
11	Ampahitrony	2	5	550	2	5	479		71
12	Anosizato Ouest	2	7	623	2	8	811	188	
13	Alatsinainy Abazaha	5	14	640	5	14	673	33	
14	Androhibe	7	33	1451	7	32	1469	18	
15	Soalandy	4	16	1047	5	17	1012		35
16	Ampanefy	5	19	1855	5	18	1552		303
17	Soavina	3	16	1384	3	14	1362		22
18	Ambohidrapeto	4	14	1124	4	14	1142	18	
19	Ankadimanga	3	16	625	3	17	643	18	
20	Fiombonana	2	9	596	2	9	617	21	
21	Andranonahoatra	5	34	2617	5	34	2702	85	
22	Ambavahaditokana	4	23	1563	4	18	1575	12	
23	Itaosy	3	26	1529	3	26	1590	61	
24	Bemasoandro	7	32	2442	7	34	2317		125
25	Alakamisy	4	20	1132	4	19	1299	167	
26	Fenoarivo	7	39	2774	7	38	2791	17	
	Total CISCO	136	658	41773	137	652	41571	1250	1425
				+1	-6	-202		-167	
		136	659	41773	137	652	41571	1258	1460

Source: Division Programmation

**Tableau N°2: Répartition des enseignants dans les EPP en 2005-2006 et 2006-2007:**

COMMUNE	2005-2006			2006-2007		
	FOP	FRAM	TOTAL	FOP	FRAM	TOTAL
Ambalavao	19	17	36	18	16	34
Ambohijanaka	19	9	28	17	12	29
Andoharanofotsy	46	6	52	46	6	52
Anjomakely	17	8	25	26	8	34
Ankaraobato	31	6	37	16	9	25
Ambatofahavalo	12	11	23	11	11	22
Tanjombato	41	20	61	43	20	63
Tsararivotra	30	28	58	29	31	60
Ambohjoky	21	9	30	11	7	18
Ampahitrony	5	5	10	17	17	34
Ampitatafika	50	9	59	20	10	30
Anosizato Ouest	7	5	12	5	6	11
Alatsinainy Ambazaha	10	6	16	8	6	14
Andrihibe	15	17	32	47	13	60
Soalandy	13	10	23	13	12	25
Ampanefy	15	11	26	17	11	28
Soavina	19	6	25	18	6	24
Amobidrapeto	19	8	27	19	7	25
Ankadimanga	14	2	16	14	3	17
Fiombonana	8	6	14	9	6	15
Andranonahoatra	47	9	56	43	13	56
Ambavahaditokana	26	7	33	16	17	34
Itaosy	19	13	32	20	9	29
Bemasoandro	42	10	52	36	14	50
Alakamisy	22	4	26	20	9	29
Fenoarivo	48	15	63	44	17	61
CISCO	616	257	873	583	296	879

*Source:* Division Programmation

### III

**Tableau N°3: Ratio/Enseignants dans les EPP en 2006-2007:**

		Effectif Elève	Enseignant FOP	Ration E/M **	Enseignant FOP+FRAM	Ratio E/M *	Enseignant non en classe
1	Ambalavao	1293	18	72	34	39	00
2	Ambohijanaka	179	17	70	28	43	01
3	Andoharanofotsy	2780	46	61	52	54	06
4	Anjomakely	1201	16	76	25	49	02
5	Ankaraobato	1959	26	78	34	56	07
6	Ambatofahavalolo	911	11	83	22	42	00
7	Tanjombato	3327	43	78	62	54	10
8	Tsararivotra	2370	29	82	60	40	02
9	Alatsinainy Ambazaha	673	11	62	18	38	01
10	Androhibe	1469	17	78	34	44	00
11	Ambohijoky	1525	20	77	30	51	01
12	Ampahitrony	479	5	96	1	44	01
13	Anosizato Ouest	811	8	102	14	58	01
14	Ampitatafika	2992	47	64	59	51	03
15	Soalandry	1012	13	78	25	41	01
16	Ampanefy	1552	17	92	28	56	02
17	Soavina	1362	18	76	24	57	00
18	Ambohidrapeto	1142	19	61	25	46	00
19	Ankadimanga	643	14	46	17	38	01
20	Fiombonana	617	9	69	15	42	02
21	Andranonahoatra	2702	43	63	56	49	09
22	Ambavahaditokana	1575	20	79	29	55	07
23	Bemasoandro	2117	36	65	50	47	05
24	Itaosy	1590	16	100	34	47	05
25	Alakamisy Fenoarivo	1291	20	65	29	45	01
26	Fenoarivo	2791	44	64	61	46	05
	CISCO	41571	583	72	876	48	80

*Source:* Division Programmation

**Tableau N°4: Recrutement des Enseignants à prévoir pour les EPP:**

	COMMUNE	2007-2008	2008-2009	2009-2010	TOTAL
1	Ambalavao	3	3	2	8
2	Ambohijanaka	3	2	2	7
3	Andoharanofotsy	8	4	4	16
4	Ankaraobato	7	3	4	14
5	Bongatsara	3	12	32	47
6	Ambatofahavalolo	4	2	3	9
7	Tanjombato	8	3	4	15
8	Tsararivotra	8	3	3	14
9	Ambohijoky	6	3	5	14
10	Ampahaitrony	3	1	2	6
11	Ampitatafika	9	4	4	17
12	Anosizato Ouest	2	1	1	4
13	Alatsinainy Ambazaha	4	2	3	9
14	Androhibe	5	3	2	10
15	Ampanefy	6	3	3	12
16	Soalandy	2	1	1	4
17	Soavina	5	5	5	15
18	Ambohidrapeto	4	3	3	10
19	Ankadimanga	2	1		3
20	Fiombonana	3	1		4
21	Andranonahoatra	9	3	3	15
22	Bemasoandro	5	3	3	11
23	Alakamisy	6	6	7	19
24	Fenoarivo	10	3	3	16
25	Ambavahaditokana	6	2	2	10
26	Itaosy	5	2	3	10
	CISCO	136	79	104	319

*Source :*Division Programmation