

**UNIVERSITÉ DE FIANARANTSOA**

**Ecole Normale Supérieure**

**MÉMOIRE DE FIN D'ÉTUDES**

Pour l'obtention du :

**« DIPLÔME D'ÉTUDES SUPÉRIEURES SPÉCIALISÉES  
EN ÉDUCATION ET FORMATION D'ADULTES » (DESS/EFA)**

**REINFORCEMENT DES COMPETENCES DES ENSEIGNANTS-FRAM.**

**Cas des Ecoles Primaires Publiques de la ZAP d'ANTOETRA**

**CISCO d'AMBOSITRA**

**DREN AMORON'I MANIA**

**Réalisé par :**

**RAKOTOMALALA Pierre**

**Sous l'encadrement de :**

**Monsieur RATOVONJANAHARY Roger**

**Docteur en Sciences de l'Education**

**Année universitaire : 2006-2007**

***DEDICACE***

*A mes descendances...*

## REMERCIEMENTS

Ce mémoire de fin d'étude a été réalisé grâce aux connaissances acquises à l'Ecole Normale Supérieure de l'Université de Fianarantsoa et au collaboration aux Chefs de Zone Administrative et Pédagogique d'**ANTOETRA, CISCO AMBOSITRA, DREN AMORON'I MANIA.**

Je remercie mon Dieu de m'avoir permis d'effectuer et finir mes études.

Je tiens à exprimer ici ma profonde gratitude en particulier à Monsieur **RATOVONJANAHARY Roger**, ex-Directeur de l'Ecole Normale Supérieure de l'Université de Fianarantsoa, pour la franche collaboration et l'inestimable compréhension Dont il fait preuve à notre égard jusqu'au bout de ce travail.

J'adresse mes vifs et chaleureux remerciements à

- Monsieur **RATSIMBAZAFY Ignace**, Professeur à l'ENS de Fianarantsoa pour sa bonne volonté d'avoir accepté d'être notre examinateur
- Monsieur **RAMONJISOA Bertin** Directeur de l'ENI de Fianarantsoa qui a accepté de présider la soutenance.

J 'adresse mes vifs remerciements à Messieurs les Chefs des Zones Administratives et Pédagogiques d'Antoetra, aux vingt Directeurs d'Ecole Primaire Publique et trente Maîtres-FRAM de cette zone;

À tous les enseignants titulaires qui m'ont témoigné, beaucoup de bienveillance et m'ont orienté jusqu'à ce mémoire, qui nous fournit les informations et les renseignements nécessaires à l'élaboration de ce document.

Je remercie Monsieur **TAHINA** pour l'aide qu'il m'a apporté à la saisie et à l'impression de notre travail.

Enfin à tous ceux qui nous ont prodigué conseils et encouragements.

**MERCI INFINIMENT !**

## **LISTE DES ABREVIATIONS**

**APC:** Approches Par les Compétences

**APE:** Association des Parents d'Elèves

**BAC:** Baccalauréat

**BEPC:** Brevet d'Etudes du Premier Cycle

**CISCO:** Circonscription Scolaire

**CM2:** Cours Moyen Deuxième Année

**CP1:** Cours Préparatoire première année

**CP2:** Cours Préparatoire deuxième année

**CRA:** Commune Rurale d'Ambalavero

**DE:** Directeur d'Ecole

**DESS/EFA:** Diplôme d'Etudes Supérieures Spécialisées en Education et Formation des adultes

**DIRESEB:** Direction Inter-Régionale de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base

**DSRP:** Document Stratégique pour la Réduction de la Pauvreté

**E:** Ecole

**EF :** Enseignant FRAM

**EPC:** Ecole Primaire Catholique

**ENS:** Ecole Normale Supérieure

**EPT:** Education Pour Tous

**EPP:** Ecole Primaire Publique

**F:** Fokontany

**FRAM:** Fikambanan'ny Ray aman-drenin'ny Mpianatra

**FPE:** Fiches Primaires d'Enquête

**MENRS:** Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique

**MINESEB:** Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base

**NAP:** Nouvelles Approches Pédagogiques

**OCIE:** Organisme de Coopération Inter-Etablissements

**ONG:** Organisme Non Gouvernemental

**Op.cit.:** Ouvrage Professionnel déjà cité

**PASCOMA:** Protection des Accidents Scolaires de Madagascar

**PASEC:** Programme d'Analyse des Systèmes Educatifs

**PSRDSEM:** Plan Stratégique de Réforme et de Développement du Système Educatif à Madagascar

**PNAE:** Programme National d'Amélioration de l'Enseignement

**PPTE:** Pays Pauvres Très Endettés

**PRESEM:** Programme de Renforcement du Système Educatif Malgache

**Q:** Question

**R.O:** Réponse Oui

**R.N:** Réponse Non

**UERP:** Unité d'Etude et de la Recherche Pédagogique

**UNESCO:** Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture

**ZAP:** Zone Administrative et Pédagogique

**%:** Pourcent

## **LISTE DES TABLEAUX**

**Tableau 1-** Evolution des dépenses publiques d'éducation, Madagascar 1990-2000 (Extrait)

**Tableau 2-** Les différences dans le taux d'accès en classe de 11<sup>ème</sup>, Madagascar 1997

**Tableau 3-** La distribution des écoles primaires selon la taille et les modalités d'enseignement dans les secteurs public et privé

**Tableau 4-** Les taux de redoublement par classe, Madagascar 1992 et 1998

**Tableau 5-** Les rapports élèves/enseignant dans les écoles primaires selon le secteur et le milieu, Madagascar 1998

**Tableau 6-** La distribution des écoles primaires publiques selon l'adéquation de leur dotation en personnel enseignant, Madagascar 1998

**Tableau 7-** Les caractéristiques des écoles primaires publiques et privées par province 1997-1998

**Tableau 8-** La situation démographique de Fokontany de la ZAP d'Antoetra

**Tableau 9-** La situation économique de Fokontany de la ZAP d'Antoetra

**Tableau 10-** La situation des élèves des établissements scolaires

**Tableau 11-** Récapitulatif des résultats d'examens CEPE

**Tableau 12-** Etat de lieu de redoublement des élèves

**Tableau 13-**Résultats montrant les taux d'absentéisme dans les EPP de la ZAP d'Antoetra, Résultats en pourcentage

**Tableau 14-** Fiche d'entretien N°1

**Tableau 15-** Tableau d'évaluation N°1

**Tableau 16-** Fiche d'entretien N°2

**Tableau 17-** Fiche d'entretien N°3

**Tableau 18-** Fiche d'entretien N°4

**Tableau 19-** Fiche d'entretien N°5

**Tableau 20-** Fiche d'entretien N°6

**Tableau 21-** Tableau récapitulatif des fonctions des instituteurs

**Tableau 22-** Comportement de l'animateur

**Tableau 23-** Conséquence du comportement d'un animateur

## INTRODUCTION

L'éducation est un outil indiscutable et indispensable à la lutte contre la pauvreté. Elle s'inscrit comme un des besoins fondamentaux de chaque personne au même titre que la nourriture. Elle constitue un support dans le processus de développement puisque toutes sensibilisations et formations mettent beaucoup sur l'écrit, et que les informations à transmettre sont nombreuses et complexes.

L'école est donc créée pour mettre en valeur un droit essentiel : c'est le droit à l'éducation et à la formation, ceux –ci visent à favoriser l'épanouissement physique, intellectuel, morale et artistique de la personnalité de l'individu dans la pleine jouissance de la liberté.

Ainsi, la majorité des enfants devrontachever le premier cycle dans cinq ans et recevoir leur diplôme à l'âge de onze à douze ans avec gratuité et qualité<sup>1</sup> et un changement de sept ans sera prévu le premier cycle<sup>2</sup>

Pour réaliser cet objectif des actions sont déjà entreprises par le gouvernement actuel :

- Implantation des écoles dans les milieux ruraux et urbains ;
- Amélioration du système d'élaboration des programmes ;
- Formation initiale et continue de qualité aux enseignants ;
- Renforcement des supports pédagogiques ;
- Egalité des chances au niveau primaire ;
- Recrutement des enseignants-FRAM ;

Malgré tous ceux-là des difficultés persistent :

- La pénurie des personnels enseignants en activités<sup>3</sup>
- L'accès en surnombre des enfants à l'école
- La dégradation qualitative de l'éducation dans notre zone d'intervention (Zone administrative et pédagogique d'Antoetra)
- Le problème des compétences relatives à la fonction d'enseignement, à la fonction de communication, à la fonction d'éducation et au praticien réflexif.

---

<sup>1</sup> PNAE 2 (MENRS)

<sup>2</sup> Madagascar Action Plan (MAP) Eng3

<sup>3</sup> Données statistiques au Bureau du Chef ZAP

- Le problème de marque et l'insuffisance de la formation pédagogique, professionnelle et administrative des enseignants FRAM
- Le problème de performance, d'efficacité et de qualité de l'enseignement donné par les enseignants FRAM.

D'où l'objet de notre recherche qui a pour thème « *la formation des Enseignants-FRAM* »

Ce choix était dicté par l'importance des enseignants dans le système éducatif malgache et aucune éducation n'est valable sans des enseignants bien formés et qualifiés.

Aussi, s'avère-t-il nécessaire d'aborder comme problème de recherche « *le renforcement des compétences des Enseignants-FRAM* » pour leur permettre d'assumer convenablement leur tâche et leur fonction et d'assurer leurs responsabilités accrues ?

Vis-à-vis de cela, la question de recherche suivante se pose logiquement : *quel type des compétences faudrait-il donner à ces nouveaux enseignants ?*

Nous avançons comme hypothèse qu'il faut conférer à ces enseignants FRAM des compétences académiques, pédagogiques, professionnelles et administratives pour qu'ils soient des professionnels au service d'une école de qualité.

Pour permettre de répondre cette question de recherche nous avons fait des enquêtes, des entretiens auprès des parents d'élèves, des enseignants et des observations directes des réalités scolaires

Notre travail de recherche se divise donc en deux parties, *la première partie sera axée sur les bilans et problématiques des enseignants FRAM de la zone administrative et pédagogique d'Antoetra et en deuxième partie la formation des enseignants-FRAM.*

## **PLAN DU MÉMOIRE**

### **Partie I**

**LE BILAN DU SYSTÈME ÉDUCATIF MALGACHE ET LES  
PROBLÉMES DES ENSEIGNANTS-FRAM DE LA ZAP  
D'ANTOETRA**

### **Partie II**

**LA FORMATION DES ENSEIGNANTS-FRAM**

## **PREMIÈRE PARTIE**

### **LE BILAN DU SYSTÈME ÉDUCATIF MALGACHE ET LES PROBLÉMATIQUES DES ENSEIGNANTS-FRAM DE LA ZAP D'ANTOETRA**

## **PLAN DE LA PREMIÈRE PARTIE**

**LE BILAN DU SYSTÈME ÉDUCATIF MALGACHE ET LES  
PROBLÉMATIQUES DES ENSEIGNANTS-FRAM DE LA  
ZAP D'ANTOETRA**

**CHAPITRE I : LE BILAN DU SYSTÈME ÉDUCATIF  
MALGACHE ET LA MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE**

**CHAPITRE II : LES ENSEIGNANTS-FRAM DE LA ZAP  
D'ANTOETRA :  
PROBLÉMATIQUES ET ANALYSE DES SITUATIONS**

## **PLAN DU CHAPITRE I**

### **LE BILAN DU SYSTÈME ÉDUCATIF MALGACHE ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE**

- **Historique de l'évolution de l'enseignement**
- **Le bilan du système éducatif à travers les défis à entreprendre**
- **La méthodologie de recherche**

## **CHAPITRE 1 : BILAN DU SYSTÈME ÉDUCATIF MALGACHE ET MÉTHODOLOGIE DE RECHERCHE :**

### **1.1.-L'HISTORIQUE DE L'ÉVOLUTION DE L'ENSEIGNEMENT :**

#### **1.1.1-PROBLÈMES LIÉS À L'HISTOIRE RÉCENTE DE L'ENSEIGNEMENT :**

La première République a hérité d'un système éducatif réputé de qualité. Effectivement celui-ci est très sélectif et élitiste. Une minorité de gens en a tiré des avantages. Il est aussi inadapté à la culture malgache et aux besoins de l'ensemble de la communauté .Toutes ces caractéristiques ont entraîné les contestations populaires de 1972 qui réclamaient des changements.

Les options politico-éducatives du système éducatif malgache depuis 1975 axées sur la démocratisation, la décentralisation et la malgachisation ont apporté une croissance rapide du secteur primaire. « L'existence d'écoles primaires dans la plupart des 11.000 « *Fokontany* » montre la volonté politique de développer l'enseignement primaire »<sup>4</sup>. L'attention qui a été portée dès cette époque à l'enseignement primaire a ainsi placé Madagascar parmi les quelques pays à faibles revenus qui ont fait des progrès tout à fait remarquables en matière de scolarisation de base. Cette constatation ne doit cependant pas faire perdre de vue que de nombreux problèmes subsistent. Dans l'enseignement primaire, la proximité des écoles ne constitue pas le seul facteur pour attirer et retenir les élèves. Elle ne préjuge en rien des progrès scolaires que peuvent faire les élèves.

Cette création d'écoles a augmenté le besoin en personnel enseignant. La majorité des maîtres étaient des volontaires du service national ayant leur diplôme du Brevet d'Etudes du Premier Cycle ou du Certificat de Fin d'Etudes du Premier cycle de l'enseignement secondaire, formés en trois mois dans des centres de formation ou Foibe Fiofanana (FOFI). La stratégie adoptée dans le temps était de compléter cette formation par un encadrement permanent et une formation continue sur le lieu. Mais les encadreurs pédagogiques tels que les conseillers pédagogiques et les inspecteurs de l'enseignement primaire manquaient.

---

<sup>4</sup> BANQUE MONDIALE (Rapport n°22389 –MAG), Madagascar- éducation et formation vers une politique nouvelle pour la croissance économique et la réduction de la pauvreté, Tomme 2, rapport principal, Washington DC, Banque mondiale, 22Juin 2001, P. 75

Ce dysfonctionnement a entraîné la faiblesse de l'école caractérisée l'incapacité d'atteindre les résultats qu'on attend d'elle (bons résultats académiques, rendement interne et externe,...)

D'une manière générale, l'image de l'école est altérée en termes de qualité et d'efficacité, provoquant ainsi une démotivation de plus en plus accrue des enseignants, des parents et des élèves.

Dès 1982, la dégradation du système s'est fait sentir. Des projets ont été mis en place en vue de l'amélioration de la qualité de l'enseignement. Au départ, la réforme et l'intervention ont été entreprises par le Crédit de Renforcement du Système Educatif (CRESED) financé par la Banque mondiale. 6 grands axes sont visés par ce crédit tels que :

- l'amélioration de la qualité de l'enseignement,
- la maîtrise de la gestion des flux,
- le contrôle des coûts et financements,
- l'amélioration de la gestion du système éducation/formation,
- la réorganisation de la formation professionnelle,
- la formation post-secondaire.

En coopération avec l'Allemagne, par le biais du Gesellschaft Für Technische Zusammenarbeit (GTZ), le projet TEF ' Boky a permis de concevoir des manuels et des guides de malagasy (Garabola, Tongavola) expérimentés et validés dans certaines circonscriptions scolaires-pilotes.

La France a matérialisé sa coopération par la mise en place du Projet de Renforcement du Système Educatif Malgache (PRESEM). Outre la diffusion des livres « A Toi De Parler » (ATDP) pour l'enseignement primaire, le projet a institué un système de formation en cascade pour le perfectionnement de l'enseignement des mathématiques, des sciences physiques et du français dans les collèges d'enseignement général.

Dans le sens de l'amélioration de la qualité de l'enseignement (ou de sa gestion), beaucoup d'études et de recherches ont été effectuées :

- analyse des résultats scolaires (évaluation de la classe de 7<sup>ème</sup> par la Mission de Coopération Française),
- analyse similaire aussi effectuée par TEF' Boky du GTZ,
- carte scolaire-système d'information par le Programme d'Amélioration de la planification de l'éducation (MAGPLANED),

- étude du système éducatif en vue du plan de redressement par la Société de Gestion et de Management (SOGEMA).

Pour coordonner tous les projets énumérés ci-dessus et pour définir un programme global et cohérent du renforcement du système éducatif, les volontés de remédiation aboutissent en 1987 au Programme National pour l'Amélioration de l'Enseignement (Phase I). Retardé essentiellement par la recherche de fonds pour le financer, ce PNAE n'est mis au point qu'en 1989.

En effet, en dépit de plusieurs interventions, le constat persiste :

- manque d'efficacité et d'équité,
- très faible performance,
- très faible rendement interne et externe.

Devant cette situation, le PNAE traduit les besoins d'une rénovation de la politique de l'éducation et, pour une refonte globale visant l'amélioration du système éducatif, se propose d'atteindre le triple objectif de rationalisation de la réforme, d'amélioration de la qualité de l'enseignement et d'uniformisation des facteurs de scolarisation.

Le PNAE vise donc à :

- améliorer le système d'élaboration des programmes,
- donner une formation et une formation continue de qualité aux enseignants (par réorganisation des écoles normales et le recyclage),
- renforcer l'encadrement pédagogique (formation de conseillers pédagogiques et d'inspecteurs à tous les niveaux),
- renforcer les supports pédagogiques (matériels scolaires et didactiques),
- renforcer les infrastructures (réhabilitation).

La mise en place des institutions (Ecole Normale Nationale Niveau 2, Ecole Normale Niveau 1, Unité d'Etude et de Recherche Pédagogique ou UERP) et des structures (Commission Pédagogique Inter-Etablissements, formation par le PRESEM) a apporté des résultats de taille mais les impacts restant encore très peu visibles au niveau de l'école. De toute manière, très peu d'évaluations ont été faites, à part celle effectuée par le PASEC (Programme d'Analyse des Systèmes Educatifs de la CONFEMEN de 1997-1998) sur un échantillon de 1900 élèves des classes de 10<sup>ème</sup> et de 7<sup>ème</sup> et de celle des données de la classe de 8<sup>ème</sup> extraites de l'enquête MLA (Monitoring Learning Achievement ) de l'UNESCO réalisée en 1999.

Beaucoup de textes sont promulgués par la suite pour renforcement de l'amélioration qualitative de l'enseignement à Madagascar.

### **1.1.2.-LA LOI D'ORIENTATION ET SON APPLICATION :**

#### **1.1.2.1. La loi d'orientation N° 94-033 du 18 Mars 1995 portant orientation général du système d'Education et de Formation à Madagascar :**

A partir des problèmes actuels de l'éducation à Madagascar, la loi d'orientation N° 94-033 du 13 mars 1995 portant Orientation Générale du Système d'Éducation et de Formation à Madagascar constitue le texte de base pour puiser des suggestions en vue de son amélioration. Faire un aperçu général de son contenu nous est indispensable. Si son préambule rappelle que « Madagascar ayant pris certains engagements internationaux, dans le domaine de l'éducation et de la formation en général et au niveau de l'éducation pour tous en particulier, se trouve dans l'obligation d'honorer lesdits engagements »<sup>5</sup>, ces engagements sont donc respectés et traduits dans le système éducatif. Cette partie n'oublie pas de mentionner que la remédiation de certaines défaillances des précédents systèmes et la prise en compte des besoins socio-éducatifs est les objets de l'indispensable renforcement du secteur éducatif dans le but ultime d'atteindre l'adéquation du système aux réalités économiques, sociales et culturelles.

Les législateurs, dans le titre premier concernant les principes fondamentaux, prévoient le droit à l'éducation et à la formation et les finalités, les pouvoirs et compétence de l'Etat, les pouvoirs et compétence des partenaires ainsi que les langues d'enseignement. Le deuxième se rapporte au système d'organisation de l'éducation et formation. Ses différents chapitres parlant des principes organisationnels, de l'éducation fondamentale, de l'enseignement secondaire, de la formation technique et professionnelle, du personnel enseignant dans le système d'éducation et de formation et des instances d'évaluation, de conseil et de programmation. Le dernier titre préconise les dispositions diverses et transitoires orientées vers la mise en place d'un plan national de rationalisation de la gestion du système éducatif.

En général, ce plan doit viser :

- l'amélioration de la formation et des conditions de travail,
- la révision des statuts,
- la répartition équitable des personnels enseignants,

---

<sup>5</sup> Loi N°94-033 du 13 mars 1995 portant *Orientation Générale du Système d'Éducation et de Formation à Madagascar*, préambule.

- la reconnaissance du droit des enseignants d'être consultés et de prendre part à l'élaboration des politiques d'éducation et de formation.

L'application de cette loi démontre que dans l'enseignement primaire, la défaillance est encore plus sensible. Ce niveau d'étude est l'objet du chapitre II intitulé l'éducation fondamentale du deuxième titre. La première défaillance se situe dans le cadre de l'éducation formelle. L'article 24 précise que « la mise en place de l'école maternelle obligatoire est une mission impérative et prioritaire des autorités publiques ». Actuellement, l'UNICEF soutient quelques écoles, dans les CISCOs d'Ikalamavony, de Manakara, de Vohipeno et de Fandriana dans la province autonome de Fianarantsoa, qui expérimentent cette école maternelle qui est une « partie intégrante du système d'éducation et de formation ». La généralisation de cette pratique reste retardée alors que l'« école maternelle a pour objectif général de développer toutes les possibilités de l'enfant afin de lui permettre de former sa personnalité et de lui donner les meilleures chances »<sup>6</sup>.

De même, dans les pratiques de l'enseignement primaire, il n'est pas effectif que « les arts, les sports et la culture font partie intégrante de la formation élémentaire et sont sanctionnés au même titre que les autres disciplines »<sup>7</sup>.

En plus, le centre de formation professionnel prévu par l'article 32 n'existe pas encore jusqu'à ce jour.

Enfin, il faut reconnaître que dans l'ensemble, l'Etat a tout prévu et plus particulièrement pour l'éducation non formelle, la récupération des élèves « qui n'ont pu tirer profit du système éducatif formel pour leur préparation à la vie active »<sup>8</sup>. Mais comme pour cette dernière, les structures d'accueil pour l'alphabétisation fonctionnelle et la formation à la vie familiale restent au stade de projet.

La promulgation de cette loi, conforme au contexte actuel où règne la mondialisation, facilite l'exécution du Programme National pour l'Amélioration de l'Enseignement (Phase 2)<sup>9</sup>.

---

<sup>6</sup> Ibid., Art.25

<sup>7</sup> Ibid., Art.30

<sup>8</sup> Ibid., Art.35

<sup>9</sup>Décret N°97-1400 du 10 Décembre 1997 portant adoption du Programme National pour l'Amélioration de l'Enseignement-Phase2

### **1.1.2.2- La loi N° 2004-004 du 26 Juillet 2004 portant orientation générale du système d'Education, d'Enseignement et de Formation à Madagascar :**

L'indispensable renforcement du secteur éducatif exige que l'on tienne compte de besoin socio éducatif dans le but ultime d'entreindre l'adéquation du système d'Education, d'Enseignement et de Formation aux réalités économiques, sociales et culturelles.

Mais il convient de souligner que la promulgation du nouvelle loi n'est pas une fin en soi ; l'engagement de chaque agent de ministère afin de traduire les nouvelles dispositions légales en actes, est indispensable.

Les législateurs prévoient des principes principaux de l'éducation de l'Enseignement et de Formation à Madagascar.

Ces principes ont traits respectivement :

- Aux droit à l'Education et à la formation (Art 1 à 4)
- Aux pouvoirs et compétences de l'Etat, des collectivités territoriales et des partenaires (Art 5 à 12)
- Aux fonctionx de l'écoles et des établissements d'enseignements et de formations (Art 13 à 16)
- Aux droits et obligations de l'élève/ apprenant (Art 17 à 21)

L'application de cette loi ne reste que dans la théorie, puisque la mise en œuvre des articles prévus (Art 28 à 31) n'existe plus jusqu'à nos jours.

Cette loi prévoit plus précisément le plan National de rationalisation de la gestion du système éducatif comme la précédente loi. Le titre V fait l'objet de la mise en place des organes ou des institutions d'évaluations des recherches et du contrôle dans le cadre du développement rapide et durable de l'Education et de la Formation mais tout cela reste des principes à appliquer

### **1.1.3- LE PROGRAMME NATIONAL POUR L'AMELIORATION DE L'ENSEIGNEMENT (PHASE 2)<sup>10</sup>:**

Ce programme national trace les lignes directives pour l'amélioration qualitative de l'enseignement. Quelques points nous intéressent à savoir les volets objectifs généraux, financement et les défis à entreprendre. A travers l'analyse de ces grands axes, nous

---

<sup>10</sup>BANQUE MONDIALE, op.cit., Tome2, p.33

faisons en même temps le bilan du système pour avoir une idée de contrainte afin d'envisager dans la partie suivante des solutions supposées inévitables.

#### **1.1.3.1- Les objectifs :**

Ce programme a réalisé de 1998-2003 par le Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base est élaboré pour appliquer les finalités de la Constitution et de la loi d'orientation sus-citée. Les objectifs à viser, traduits ultérieurement dans cette étude en défis à entreprendre, sont les suivants :

- universaliser l'enseignement primaire,
- former les agents que requiert le modèle de développement national et régional adopté,
- assurer la réussite des apprentissages et de la formation à tous les niveaux d'enseignement et,
- assurer l'efficience du système.

Avant d'aborder ces défis, passons d'abord à l'étude succincte du moyen utilisé si on se réfère au financement du programme.

#### **1.1.3.2- Le Financement :**

##### *i.- La dépense nationale d'éducation :*

A Madagascar, l'Etat finance le majeur parti des investissements éducatifs.

Les dépenses totales inscrites au Budget de l'année 2000 sont de « l'ordre de 698,5 milliards de francs malgaches, ce qui représente une augmentation d'environ 21% par rapport à l'année 1990 »<sup>11</sup>. Le contexte actuel classe l'éducation comme secteur clé dans la stratégie de lutte contre la pauvreté. La réduction de la dette conclue récemment avec le Fonds Monétaire International et la Banque mondiale dans le cadre de l'initiative en faveur des Pays Pauvres Très Endettés (PPTE) apporte une augmentation de façon substantielle des dépenses publiques allouées au secteur de l'éducation. Si « on prévoit que pendant les dix prochaines années au moins des économies annuelles d'environ 50 millions de Dollars des Etats-Unis seront réalisés sur le service de la dette, environ un quart de cette économie devraient être affectés au secteur de l'éducation ».

---

<sup>11</sup>BANQUE MONDIALE, op.cit., Tome1 : un résumé des principaux défis, p.1.

*i.i.- L'augmentation de la part destinée à l'enseignement primaire :*

Dans ce sens, l'évolution des dépenses publiques d'éducation à Madagascar 1990-2000 est très significative selon le tableau ci-après.

**Tableau n°1** : L'évolution des dépenses publiques d'éducation, Madagascar 1990-2000(extrait) :

Année	Tous niveaux d'éducation		Enseignement primaire et secondaire	Enseignement supérieur
	En milliards de FMG	1990=100	1990=100	1990=100
1999	576,6	100	100	100
2000	698,5	121	154	50

**Source :** Banque Mondiale, op.cit., Tome2, p.34.

De ces données se dégage une tendance profonde alors que les dépenses publiques pour l'enseignement primaire et secondaire en l'an 2000 ont augmenté en termes réels de 54% par rapport à celles de 1990. Les dépenses pour l'enseignement supérieur ont diminué de 50%.

Cette nette réaffectation des dépenses en faveur des niveaux d'éducation inférieur est le résultat de l'évolution des effectifs du personnel enseignant et non-Enseignant et de l'augmentation des effectifs d'élèves.

*i.i.i -La contribution de la communauté et des parents :*

La décentralisation et la gestion locale des services éducatifs sont réalisées dans le cadre des réformes constitutionnelles de mars 1998. Le PNAE 2 prévoit la participation active des différents acteurs qui sont normalement impliqués dans le fonctionnement de l'école. C'est dans ce domaine que des contrats-programmes dans lesquels sont consignés les engagements des parents, des enseignants et de l'Administration sur des points précis (par exemple, augmentation de la fréquentation scolaire des élèves, amélioration des taux de passage et des taux de réussite aux examens, diminution de l'absentéisme des enseignants, réhabilitation des infrastructures et construction de salles de classe,...) ont été élaborés.

Parallèlement, c'est dans le sens de l'amélioration matérielle des conditions de Programme de Renforcement et d'Amélioration de la Gestion administrative et Pédagogique (PRAGAP) a doté les communautés des matériaux nécessaires à la construction et à la réhabilitation des infrastructures.

Ces récentes mesures gouvernementales visent à encourager une plus grande participation locale dans la gestion des écoles.

#### **iv.- L'inscription dans le budget des Collectivités Territoriales Décentralisées de ressources spécifiquement allouées à l'éducation :**

Deux points méritent d'être soulignés pour essayer de viser un réajustement.

En premier lieu, il faut signaler que des crédits sont pré-affectés par école et par ligne budgétaire par le Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base pour être gérés par les chefs CISCO. Cette pratique devrait apporter du dynamisme aux écoles. « Mais lorsque l'on sait que, dans beaucoup de cas, les crédits alloués aux écoles primaires par l'Administration parviennent encore mal à celles-ci, on est en droit de se demander si en fait les mécanismes actuels de gestion sont suffisamment efficaces et transparents, et si chaque école ne devrait pas être désignée comme gestionnaire de ses propres crédits »<sup>12</sup>.

En second lieu, le Ministère de la Décentralisation alloue à chacune des 1392 Communes des crédits de 4872 millions de FMG<sup>13</sup> destinés au fonctionnement et à l'entretien des écoles primaires. Il est bien de signaler que les critères d'affectation de ces fonds décentralisés ne sont pas satisfaisants. Ils sont attribués en fonction du nombre d'habitants par Commune et non pas en fonction de l'importance de la population scolarisable dans chaque Commune.

Ces deux faits nous amènent à penser qu'il serait judicieux de se concentrer sur les processus au niveau de l'école si l'objectif est d'améliorer la performance de celle-ci.

#### **v.- Le recours aux aides et emprunts extérieurs :**

L'exécution de ce projet fait déjà l'objet de différents accords multilatéraux ou bilatéraux au niveau du gouvernement. Diverses interventions sont entreprises par ces partenaires mais il serait aussi logique d'informer les instances supérieures sur les actions entreprises au sein des écoles. La Direction Inter-Régionale de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base n'a pas sur son tableau de bord des données suffisantes et fiables de tout ce qui se passe dans les CISCOs, ZAP et écoles.

---

<sup>12</sup> Banque mondiale, op cit, Tome 2 P.106

<sup>13</sup> Ibid P. 106

## **1.2.-BILAN DU SYSTEME EDUCATIF A TRAVERS LES DEFIS**

**A**

### **ENTREPRENDRE :**

L'enseignement primaire et secondaire est le pilier central du système éducatif. L'un et l'autre accueillent le plus grand nombre d'élèves, ils accaparent la plus grande partie des dépenses totales d'éducation et ils sont le fondement du développement du capital humain. L'état actuel de l'enseignement montre que des améliorations sont autant souhaitables que possibles, et ceux-ci aux différents angles du système éducatif. Ici, nous allons identifier les contraintes qui pèsent sur son fonctionnement. Essayons donc de voir un à un les défis à relever.

#### **1.2.1.- UNIVERSALISER UN ENSEIGNEMENT DE BASE DE QUALITE RAISONNABLE :**

##### **1.2.1.1.-L'accès en classe de 11<sup>ème</sup> :**

L'implantation des écoles primaires publiques au niveau de chaque « fokontany » constitue un grand pas vers l'universalisation de l'enseignement de base. Le fait d'avoir un taux d'accès en classe de 11<sup>ème</sup> de 81% à Madagascar prouve la volonté du pays de scolariser les enfants. Mais le tableau suivant indique une autre orientation pour les aspects dont il faut tenir compte.

**Tableau n°2** : Les différences dans le taux d'accès en classe de 11<sup>ème</sup>, Madagascar 1997.

<b>MADAGASCAR</b>	<b>Province</b>	<b>Milieu</b>	<b>Sexe</b>	<b>Groupe de revenus</b>
81%	Antananarivo 93% Antsiranana 86% Fianarantsoa 77% Mahajanga 74% Toamasina 86% Toliara 58%	Urbain 99% Rural 75%	Garçons 81% Filles 82%	Riches 99% Moyens 78% Pauvres 66%

**Source** : Banque Mondiale, op.cit., p.59.

Ce tableau nous montre le retard important de la province de Toliara dans ce domaine. L'accès en classe de 11<sup>ème</sup> dans les provinces de Fianarantsoa, Mahajanga et Toliara est loin d'être universel. Les taux d'accès dans les milieux ruraux sont environ

24% moins élevés que dans les milieux urbains. Les taux d'entrée des plus pauvres n'atteint que les deux tiers des taux d'accès des plus riches. Par contre, il n'existe pratiquement pas de différences entre les garçons et les filles.

#### **1.2.1.2.-L'inégalité entre les écoles primaires :**

Une autre différence de scolarisation mérite d'être évoquée en étudiant l'inégalité entre les écoles primaires. Ce tableau est très significatif.

**Tableau n°3** : La distribution des écoles primaires selon la taille et les modalités d'enseignement dans les secteurs public et privé.

Taille de l'école	Ecole publiques			Ecole privées		
	Distribution selon la taille(%)	Pourcentage d'écoles		Distribution selon la taille(%)	Pourcentage d'écoles	
		Avec des classes multigrades	Dispensant un enseignement en journée complète		Avec des classes multigrades	Dispensant un enseignement en journée complète
<50	13,9	69,9	32,7	26,6	90,9	69,0
51-75	17,6	69,8	35,4	20,7	91,1	74,2
76-100	15,4	70,9	37,4	13,9	87,7	77,7
101-125	13,6	70,7	44,5	09,0	87,2	82,4
>125	39,5	47,9	57,4	29,9	36,2	86,9
<b>TOTAL</b>	<b>100,0 (9.159)</b>	<b>61,5</b>	<b>43,5</b>	<b>100,0 (2.933)</b>	<b>73,8</b>	<b>75,8</b>

Source : Banque Mondiale, op.cit., Tome 2, p.90.

\*Les chiffres entre parenthèses indiquent le nombre total d'écoles.

D'après ce tableau, les chiffres impliquent qu'un nombre significatif d'écoles ont trop peu d'élèves : 31,5% pour le secteur public tandis que 47,3% pour le secteur privé.

Pour les écoles de petite taille qui sont en général implantées en milieu rural, l'enseignement en classes multigrades est plus répandu dans le secteur privé que dans le secteur public ( plus de 90% des écoles privées ayant moins de 75 élèves adoptent ce mode d'organisation, contre 70% des écoles publiques ). Les modalités d'organisation de l'enseignement sont très différentes dans les écoles selon qu'il s'agit du secteur public ou

du secteur privé : seulement 32,7% à 35,4% des écoles publiques de petite taille offrent un enseignement à temps plein, contre presque 69% à 74,2% des écoles privées de taille comparable.

Au niveau national, l'universalisation laisse encore à désirer. Les classes multigrades sont nombreuses pour atteindre 61,5% dans le secteur public contre 73,8% dans le secteur privé. Les pourcentages d'écoles dispensant un enseignement en journée complète sont de 43,5% pour les écoles publiques et 75,8% pour les écoles privées. De ce fait, il est bien de souligner la différence d'organisation de l'enseignement entre les deux secteurs.

Nous continuons notre étude sur l'analyse des autres principaux défis spécifiques à l'enseignement primaire.

### **1.2.2.-AMELIORER LA RETENTION DES ELEVES A L'ECOLE ET REDUIRE LES REDOUBLÉMENTS :**

#### **1.2.2.1.-Améliorer la rétention des élèves à l'école :**

Le système éducatif malgache est confronté à un problème majeur. Si le taux d'accès en première année du primaire est significatif et élevé, environ un tiers seulement des entrants atteignent la dernière année de ce cycle.

Comparé à d'autres pays, la situation de Madagascar est très particulière. « Avec un taux de survie dans le primaire (qui dure 5 années seulement) de 33%, Madagascar est celui qui affiche un indice de performance le plus faible »<sup>14</sup>.

NOMBREUSES SONT LES CAUSES DE CE MAUVAIS TAUX DE SURVIE : le faible niveau d'instruction des parents et l'inadaptation du calendrier scolaire aux rythmes de la production agricole,... Quelques parents d'élèves font aussi des calculs en estimant que la décision de scolarisation devrait être prise en fonction des coûts qu'elle fait supporter à l'enfant et sa famille, et des bénéfices qu'elle leur procure. L'absence d'une école à proximité n'est pas une cause à sous-estimer.

« Des efforts incessants sont entrepris pour rouvrir les 3000 écoles actuellement fermées, dont presque 40% se trouvent dans une seule province, celle de Fianarantsoa »<sup>15</sup>. Nombreuses sont les écoles qui font l'objet de réhabilitations et de reconstruction.

L'amélioration de la rétention des élèves à l'école est un défi important. Outre les décisions prises au niveau central, celle d'intervenir pour réussir se prend aussi au niveau

---

<sup>14</sup>BANQUE MONDIALE, op.cit., Tome 2, p.83.

<sup>15</sup>Ibid. p.84.

de la structure décentralisée du Ministère de l'Enseignement secondaire et de l'Education de base à la base qu'est la Zone Administrative et Pédagogique (ou ZAP) qui vit le contexte où l'école s'est implantée. Est-il utile de signaler qu'un enfant qui n'a pas validé au moins quatre années d'une scolarité primaire de qualité convenable a des fortes chances de devenir ultérieurement un adulte analphabète ?

A côté de ce défi, la réduction des redoublements n'est pas à minimiser.

#### **1.2.2.2.-Réduire les redoublements :**

L'observation du tableau suivant nous est essentielle pour tirer des conclusions sur la situation actuelle.

**Tableau 4** : Les taux de redoublement par classe, Madagascar, 1992 et 1998.

Cycle	Classe	1992	1998
<b>Primaire</b>	11ème	41%	38%
	10ème	31%	30%
	9ème	31%	31%
	8ème	25%	26%
	7ème	32%	30%
<b>Moyenne du cycle</b>		<b>32%</b>	<b>31%</b>

Source : Banque Mondiale, op.cit., Tome 2, p.23.

Ce tableau nous révèle que la structure des taux de redoublement par niveau pour les deux années (1992 et 1998) est très stable. Ceci nous démontre qu'aucune solution n'est encore entreprise, ou il y en a, mais inefficace.

Ces redoublements ont comme facteurs :

- les mauvaises conditions physiques des écoles,
- l'absence de cycle complet d'enseignement surtout en milieu rural,
- la fréquentation de classes multigrades ou à temps partiel,
- l'absence ou l'insuffisance de manuels scolaires.

Pédagogiquement, le redoublement peut aider les élèves à progresser de façon efficace dans la classe supérieure. Mais économiquement, il a un impact négatif sur la fréquentation scolaire car il augmente le coût d'opportunité du temps passé à l'école.

Des mesures plus adéquates devraient être prises conjointement par le Ministère et ses structures décentralisées jusqu'à la Zone Administrative et Pédagogique pour repenser le calendrier scolaire, l'organisation pédagogique en cycles et les programmes qualitatifs

de l'école en tant qu'instrument capable de préparer utilement les enfants à la vie économique et sociale, etc.

### **1.2.3.-RENDRE PLUS COHERENTE L'ALLOCATION DES ENSEIGNANTS AUX ECOLES ET PLUS RATIONNELLE L'UTILISATION DE LEUR TEMPS.**

Notre analyse représente sous forme de bilan afin de préciser la nature des défis auxquels l'enseignement primaire est confronté.

De ce fait, nous allons voir un à un ces deux défis.

#### **1.2.3.1.-Rendre plus cohérente l'allocation des enseignants aux écoles :**

Les enseignants constituent l'essentiel des ressources dont disposent les écoles pour organiser la production des services éducatifs. La répartition des enseignants entre les différents établissements mérite donc une attention particulière car elle représente les éléments clés dans la gestion du système. Des faits méritent d'être mis en exergue dans ce domaine.

#### **i. La répartition des enseignants dans les écoles n'est pas équitable :**

**Tableau 5** : Les rapports élèves/enseignant dans les écoles primaires selon le secteur et le milieu, Madagascar de 1998.

<b>Enseignement primaire</b>		<b>Rapports élèves/enseignant, moyenne sur les écoles</b>						
		<b>Ensemble des provinces</b>	<b>Antananarivo</b>	<b>Antsiranana</b>	<b>Fianarantsoa</b>	<b>Mahajanga</b>	<b>Toamasina</b>	<b>Toliara</b>
<b>Public</b>	<b>Urbain</b>	51,0	46,6	57,2	44,1	47,1	65,8	45,2
	<b>Rural</b>	60,2	55,7	77,4	53,9	55,2	73,9	48,0
	<b>Ensemble</b>	59,0	54,5	75,7	52,8	54,4	72,7	47,5
<b>Privé</b>	<b>Urbain</b>	33,7	32,2	33,3	33,8	38,8	33,1	37,7
	<b>Rural</b>	50,3	46,4	50,8	64,8	40,7	52,1	40,4
	<b>Ensemble</b>	46,1	43,1	38,2	60,7	39,2	39,5	39,6

Source : BANQUE MONDIALE, op.cit., Tome 2, p.77.

Le tableau démontre que les rapports élèves/enseignant dans les écoles à Madagascar en 1998, sont de 46,1 pour les écoles privées et de 59 pour les écoles publiques. Mais, les moyennes sur les écoles par province ne sont pas les mêmes :

- aux écoles primaires publiques, Fianarantsoa et Antananarivo ont respectivement 52,8 et 54,5 alors que Toamasina et Antsiranana ont respectivement 72,7 et 75,7.
- aux écoles privées, seules les provinces d'Antananarivo et de Fianarantsoa ont respectivement 43,1 et 60,7 alors que les 4 autres ont des ratios entre 38 et 40.

L'insuffisance en enseignant est aussi évidente. Le tableau suivant nous montre les caractéristiques de distribution des écoles primaires publiques selon l'adéquation de leur dotation en personnel enseignant.

**Tableau n°6 :** La distribution des écoles primaires publiques selon l'adéquation de leur dotation en personnel enseignant, Madagascar 1998.

Madagascar	<b>Nombre total d'écoles</b>	<b>Nombre d'écoles dont les enseignants</b>			<b>Part des enseignants payés par les APE (%)</b>
		<b>Sont tous payés par les APE</b>	<b>Sont rémunérés conjointement par les APE et par l'Etat</b>	<b>Sont tous rémunérés par l'Etat</b>	
	9.158	295	842	8.011	1.433 (5%)

**Source :** BANQUE MONDIALE, op.cit., Tome 2, p.78.

Sans parler des écoles privées qui recrutent des enseignants payés par l'association des parents d'élèves (APE), il convient de noter que cette association paie dans le secteur public 1433 enseignants. En 1997-1998, 295 écoles primaires publiques n'avaient que des enseignants rémunérés par les APE, alors que 842 écoles avaient à la fois des enseignants rémunérés par les APE et des enseignants rémunérés par l'Etat. Au total, les enseignants rémunérés par les APE représentent environ 5% des enseignants des écoles primaires publiques.

#### *ii. -Les mesures entreprises pour remédier à cette solution dans les écoles primaires publiques :*

- La première mesure consiste à faire le redéploiement « de près de 5000 enseignants du primaire au cours des années 1997-1998 et 1998-1999 »<sup>16</sup>. « On connaît le

---

<sup>16</sup>. BANQUE MONDIALE, op.cit., Tome 2, p.83.

nombre d'enseignants redéployés dans chaque province, mais on ne dispose pas d'information sur leur lieu de réaffectation »<sup>17</sup>.

- La deuxième mesure consiste à rouvrir « un peu plus de 400 écoles »<sup>18</sup> durant ces années.
- La troisième mesure est le recrutement des nouveaux enseignants. « Le gel des recrutements a été levé en 1997, ce qui a permis au gouvernement de recruter une première vague d'enseignants en 1997-1998, puis une seconde en 1999-2000, soit au total de quelques 2000 enseignants ». Le plan gouvernemental de réduction de la pauvreté prévoit de recruter quelques « 3500 nouveaux enseignants dans le primaire en 2001 ».
- La quatrième mesure concerne la motivation de ces enseignants qui sont affectés en zones rurales. Ils perçoivent une prime d'éloignement mensuelle de 40000 FMG.

#### **1.2.3.2.-Rendre plus rationnelle l'utilisation du temps des enseignants :**

L'enseignement multigrade sera d'un recours notable dans le primaire. Cette pratique se traduit pour bon nombre d'élèves des écoles primaires publiques par un enseignement quotidien de moins de trois heures.

A partir du tableau suivant, essayons d'analyser les caractéristiques de l'école primaire publique et par province en fonction de l'utilisation du temps des enseignants.

**Tableau n°7** : Les caractéristiques des écoles primaires publiques et privées par province,  
1997-1998

	% ayant des élèves dans les 5 années d'études.		% dispensant un enseignement en journée complète.		% ayant des classes multigrades.	
	Public	Privé	Public	Privé	Public	Privé
<b>Antananarivo</b>	79,6	75,4	90,6	84,7	11,4	74,4
<b>Antsiranana</b>	62,0	82,6	44,3	66,7	74,3	32,6
<b>Fianarantsoa</b>	50,0	50,0	40,3	47,5	76,0	88,4
<b>Mahajanga</b>	59,2	74,4	42,6	84,5	79,7	32,2
<b>Toamasina</b>	59,6	74,3	49,9	76,1	85,5	36,3
<b>Toliara</b>	49,4	30,3	17,7	91,2	72,4	72,0
<b>Ensemble</b>	<b>61,1</b>	<b>66,1</b>	<b>43,5</b>	<b>75,8</b>	<b>61,5</b>	<b>73,8</b>

**Source** : BANQUE MONDIALE, op.cit., Tome 2, p.73.

<sup>17</sup> Ibid. p.83.

<sup>18</sup> Ibid. p.88.

L’organisation de l’enseignement primaire est très différente dans le secteur public et dans le secteur privé. Il existe aussi des différences évidentes entre les provinces. Dans l’ensemble, les écoles publiques et privées ont respectivement 61,1% et 66,1% des écoles qui offrent les cinq années d’études du primaire. Ces propositions sont beaucoup plus importantes à Antananarivo, et extrêmement faibles (pour les deux secteurs) à Fianarantsoa et Toliara. Une autre caractéristique est aussi constatée. Les enfants ont la possibilité de suivre un enseignement en journée complète dans moins de la moitié des écoles publiques (43,5), mais presque dans les trois-quarts des écoles privées. Les conditions d’enseignement sont encore plus favorables à Antananarivo que dans les cinq autres provinces. Dans le reste du pays, sauf Antananarivo, les écoles privées ont des conditions plus favorables que les écoles publiques. L’organisation en classes multigrades est très répandue dans les écoles privées, surtout à Fianarantsoa ( 88,4% ) et à Antananarivo et Toliara qui ont respectivement 74,4% et 72%. Les autres provinces n’atteignant en moyenne que les tiers de ces pourcentages. Dans le secteur public, seulement 11,4% des écoles d’Antananarivo fonctionnent en classes multigrades contre au moins de 72% dans les cinq autres provinces.

Le temps d’études étant un élément déterminant dans le processus d’apprentissage, les taux d’abandon et de redoublement si élevés s’expliquent en partie par le fait que la majorité des enfants malgaches suivent un enseignement à mi-temps ou à temps partiel.

Résoudre ces problèmes nécessiterait de faire des efforts concertés et soutenus en vue de rationaliser l’allocation des enseignants entre les écoles et de rechercher aussi une utilisation plus effective du temps des enseignants. Toutes les structures décentralisées du ministère devraient être impliquées dans ces défis. La Zone Administrative et Pédagogique (ou ZAP ) qui est à la base et à proximité joue un rôle important pour l’exploitation des données concernant les écoles implantées dans sa zone et la gestion du système éducatif au niveau de sa zone.

Maintenant, nous passons au dernier défi.

#### **1.2.4.-AMELIORER LES APPRENTISSAGES DES ELEVES EN FOURNISANT LES MOYENS NECESSAIRES, MAIS SURTOUT EN GERANT MIEUX LE PROCESSUS PEDAGOGIQUE :**

La première mesure à appliquer concerne le temps d'études, y compris le temps de travail personnel en classe, qui est un des facteurs clés du processus d'apprentissage. Il est tout à fait urgent de modifier l'organisation actuelle des classes multigrades pour donner à tous les enfants un enseignement à temps complet. Dans ce domaine, l'UNICEF, après l'expérimentation faite, a financé l'UERP et les DIRESEB à la formation des équipes pédagogiques ( Chef CISCO, Adjoint pédagogique, Conseillers pédagogiques, Assistants pédagogiques et Chefs ZAP ) des CISCOs-cibles de son projet et de Directeurs régionaux de l'enseignement luthérien sur la gestion des classes multigrades en premier temps et des enseignants titulaires de classe dans les écoles ciblées par l'UNICEF en second temps.

Le suivi de ces formations et la généralisation de cette formation sur la gestion des classes multigrades laissent à désirer.

La deuxième mesure consiste à améliorer la formation des enseignants durant les journées pédagogiques qui s'effectuent une fois par trimestre pendant trois jours. Celle-ci se déroule dans la ZAP sous la direction de son chef. Pour la rendre efficace et efficiente, la mise en œuvre de l'ingénierie de formation devrait être une obligation et non pas une technique incomprise et non-maîtrisée par le chef ZAP.

La troisième mesure concerne l'encadrement pédagogique. L'Enoncé de Politique Educative du 15 Novembre 1994 prévoit deux visites et /ou inspection par l'école primaire publique à réaliser par les responsables pédagogiques de chaque CISCO. En 2001, chaque CISCO n'a dans son équipe pédagogique en moyenne qu'un conseiller pédagogique et un assistant pédagogique pour 100 enseignants et les chefs ZAP, en général et selon le texte, un par commune.

#### **1.2.5. Les défis à entreprendre selon le MAP**

##### **DÉFIS 1 : ASSURER L'ACCÈS DE TOUS LES ENFANTS AUX OPPORTUNITÉS DES DÉVELOPPEMENTS AVANT LEUR VÉRITABLE SCOLARISATION**

###### **a- Réalité actuelle :**

En 2006, 5% des enfants de 3 à 5 ans fréquentaient un centre préscolaire ; en d'autres termes, sur 20 enfants entrant à l'école primaire, seulement un enfant bénéficiait de l'éducation préscolaire. Ceci explique en partie le fait que dès la première année de l'éducation primaire, environ 1 élève sur 4 abandonne.

Des projets d'expansion des centres préscolaires ont bien été menés au cours des dernières décennies, mais le taux de couverture du préscolaire demeure très faible. La grande majorité des enfants qui fréquentent le préscolaire sont dans les zones urbaines où se multiplient le centre préscolaire privés.

**b- Objectif :**

1. Tous les enfants entre 0 et 5 ans recevront de soin et support pour le développement à travers l'éducation parentale.
2. Le système d'éducation préscolaire sera disponible dans tout Madagascar, avec un taux d'inscription d'au moins 20%.
3. Les éducateurs du préscolaire auront reçu une bonne formation, et seront motivés grâce à une rémunération appropriée et une reconnaissance de l'importance de leur rôle.
4. Les autorités et les communautés locales apporteront leur soutien durable aux centre préscolaires de leur localités.

**c- Stratégies :**

1. Elaborer une stratégie nationale de développement du préscolaire.
2. Impliquer les membres des communautés locales.
3. Assurer la disponibilité d'éducateur compétent.
4. Mettre au point de financement durable pour le préscolaire.
5. Elaborer un programme de nutrition pour les centres préscolaires.
6. Former les travailleurs communautaires en éducation parentale.

**d- Les projets et les activités prioritaires :**

1. Former les travailleurs communautaires pour diriger les ateliers sur l'éducation parentale
2. Mettre en place un cadre juridique et institutionnel pour l'éducation préscolaire
3. Impliquer les communautés dans l'élaboration de projets de centre préscolaires, par la sensibilisation concernant les avantages de l'éducation préscolaire et les consultations sur l'établissement et le fonctionnement de centres préscolaires.
4. Former et recruter des éducateurs du préscolaire sur la base de contrat de 2 ans renouvelables.
5. Etablir des plans de financement durable pour les centres préscolaires : subvention initiale des communautés locales pour leur permettre de financer les dépenses obligatoires, et à termes, mise en place d'un système d'autofinancement.

6. Elabore des programmes appropriés et assurer leur cohérence avec la première année de l'éducation primaire pour qu'il puisse y avoir une transition sans problème.

**e- les indicateurs :**

- Pourcentage d'enfant de 3 à 5 ans fréquentant un centre préscolaire (2005 : 5% ; 2012 : 20%)
- Nombre de communes ayant un programme d'éducation parentale (2005 : 0% ; 2012 : 100%)

**f- les critiques :**

**Tableau 8 :** extrait du tableau récapitulatif des ZAP dotées des centres préscolaires

ANNEE SCOLAIRE	2004-2005	2005-2006	2006-2007	Observation
AMBOSITRA I	10	10	15	insatisfaisant
AMBOSITRA II	6	6	8	insatisfaisant
IVATO	5	4	7	insatisfaisant
TSARASAOTRA (I-II)	2	3	3	insatisfaisant
AMBOHIMITOMBO (I-II)	1	1	1	insatisfaisant
AMBINANINDRANO (I-II)	1	1	1	insatisfaisant
ANTOETRA (I-II)	1	1	1	insatisfaisant

**Source :** CISCO Ambositra (Division Programation)

**Conclusion :**

De ce tableau, nous pouvons conclure que la généralisation de centre préscolaire reste retardée dans la CISCO d'Ambositra. Dans les trois actes (Ambohitombo, Ambinanindrano et Antoetra), il n'existe qu'un seul centre préscolaire située au chef lieu de commune contre 15 à 20 EPP existante dans les ZAP correspondantes d'où le taux de couverture de préscolaire demeure très faible.

En plus la majorité de centre préscolaire sont situées dans la zone urbaine (ZAP Ambositra I).

En un mot, la réalisation d'un défi (1) reste défaillante et progressive.

**1.2.5.2- DEFI 2 :**

## **CRÉER UN SYSTÈME D'ÉDUCATION PRIMAIRE PERFORMANT**

### **a- Réalité actuelle :**

Du point de vue social et civique est un droit pour le citoyen et un devoir pour l'Etat. Elle représente une étape nécessaire au développement de la société et à l'éradication de la pauvreté. Du point de vue économique, l'éducation est un investissement : aujourd'hui elle représente une dépense qui servira à produire demain un supplément de richesse et de bien être.

Le Gouvernement malgache a entamé une réforme du système éducatif en 2003, avec le lancement du plan national d'Education Pour Tous (EPT). Des progrès ont été enregistrés, les effectifs totaux d'élèves de l'enseignement primaire passant de 1.7 millions au cours de l'année scolaire 1997-1998 à 3.7 millions en 2005-2006. Cependant, ce succès en termes de scolarisation demeure relatif en ce sens que le taux de rétention et l'efficacité interne restent à améliorer de manière significative.

Des différences subsistent au niveau de l'accès et de l'efficacité interne de système éducatif, selon l'origine socio-économique des élèves entre zone rurale et urbaines. Il est aujourd'hui prouvé que 5 années de scolarité obligatoire ne suffisent pas pour permettre l'élimination durable de l'analphabétisme, la construction de compétences applicables dans le monde du travail, et le développement du capital humain de la notion.

Le Gouvernement propose donc de reformer le système éducatif, qui est actuellement structuré en 5 années de primaire, 4 années de collège et 3 années de lycée, pour allonger le cycle primaire à 7 années et réorganiser le collège et le lycée en conformité avec cette réforme. La réforme de l'éducation fondamentale permettra à Madagascar d'augmenter le nombre moyen d'année de scolarité, et d'améliorer le niveau éducatif de la population.

### **b- Objectif :**

1. Tous les enfants malgaches bénéficieront d'une éducation primaire en 7 ans.
2. La consolidation et la durabilité des connaissances, des compétences acquises ainsi que de l'alphanumerisation seront garanties.
3. Les écarts entre les genres, les catégories sociales, les régions ainsi que les milieux urbain et rural, seront réduits.
4. Le taux d'achèvement de l'école primaire passera de 57% à 85%.

### **c- Stratégies :**

1. Augmenter les capacités d'accueil des écoles, en particulier dans les zones vulnérables, à travers le développement des infrastructures scolaires, la formation et le recrutement de nouveaux enseignants.
2. Favoriser un engagement plus durable des enseignants recrutés au niveau local par une meilleure gestion de leur carrière.
3. Assurer l'accès universel, par la communication et la sensibilisation des parents à l'importance d'une scolarité prolongée pour leurs enfants.
4. Réduire la contribution financière des parents (leurs charges).
5. Apporter soutien et encouragement aux enfants des zones vulnérables et défavorisées.
6. Améliorer les programmes d'enseignement en renforçant l'enseignement des mathématiques, des sciences et technologies, des langues étrangères et des sciences sociales, et par le développement des compétences transversales (créativité, compétitivité, sens de l'entreprise).
7. Améliorer la formation des enseignants et directeurs d'école.
8. Produire davantage de manuel en malgache, le français et l'anglais étant des langues secondaires, et en équiper les écoles.

#### **d- les projets et les activités prioritaires**

1. Construire au moins 3.000 salles de classe.
2. Former et recruter 7.000 nouveaux enseignants par an.
3. Augmenter les subventions accordées aux enseignants payées par les parents d'élèves (FRAM) de manière à ce qu'ils reçoivent une énumération égale à 70% de celle des enseignants fonctionnaires
4. Appuyer les initiatives locales par l'entretien des écoles communautaires fonctionnelles.
5. Créer dans les zones vulnérables des activités de cantine scolaire
6. Réviser et reformuler les programmes de l'éducation primaire de manière à garantir leur pertinence et leur cohérence par rapport à la vision nationale.
7. Former les enseignants aux nouvelles méthodes et innovations pédagogiques.
8. Renforcer la formation des directeurs d'école et des autorités locales de l'éducation.
9. Améliorer le développement de l'enseignement à distance.
10. Produire et distribuer de nouveaux manuels et outils

## 11. Pédagogiques.

### e- les indicateurs

- Taux d'achèvement de l'éducation primaire.(2006 : 57% ; 2012 : 80%)
- Pourcentage de redoublement.(2006 : 20% ; 2012 : 10%)
- Ration élèves/enseignant. (2006 : 45% ; 2012 : 30 à 40%)
- Budget de l'éducation en pourcentage du PIB. . (2006 : 3,8% ; 2012 : 6%)
- Budget de l'enseignement primaire par rapport au budget total de l'éducation (dépenses récurrentes). (2006 : 54% ; 2012 : 58%)

### f- les critiques

- les efforts entrepris par la MENRS :

#### **1. l'accès en classe de 11<sup>ème</sup>**

L'an 2002 est marqué par une sensibilisation de la masse populaire en vue de l'accès des tous les enfants Malagasy à l'école primaire notamment en classe de 11<sup>ème</sup>. Cette action se fait sur toute l'étendue du territoire Malagasy tant au milieu rural qu'au milieu urbain.

#### **2. l'égalité de chances au niveau primaire**

Les MENRS a pour mission de prendre charge l'amélioration du taux d'abandon et réduire le taux de redoublement dans les écoles primaires publiques.

De plus, l'accroissement de l'accès à l'école se fait par la motivation des enfants de la classe 11<sup>ème</sup> à la 7<sup>ème</sup> en leur dotant des kits scolaires. Quant au parent d'élève l'Etat a pris en charge des frais de scolarités en donnant des subventions tels que les caisses écoles, les droits d'entrées, les « Farimbon'Antoka Fampandrosona ny Sekoly » (FAF) Enfin, pour favoriser les apprentissages des élèves, il a doté de nouveau manuel de la classe 11<sup>ème</sup> à la classe 7<sup>ème</sup>. Et jusqu'à présent, les enseignants sont formé à chaque période de vacance aux innovation pédagogique telles que « les classe multigrade, la pédagogie de groupe, l'approche par les compétences.

Des difficultés persistent encore :

- La pénurie du personnel enseignant dans les zones enclavées

Les causes sont :

- Le refus affectation

- L'insécurité sociale
- La corruption
- Le faible taux d'achèvement à l'Ecole primaire

Les causes sont :

- Le faible niveau d'instruction des parents
- L'inadaptation de calendrier scolaire au rythme de la production agricole
- La fréquentation de classe multigrade ou en temps partiels
- L'absence ou l'insuffisance des manuels scolaires

Insuffisance des salles de classe dans les milieux ruraux. La construction des infrastructures scolaires dépend à la collaboration avec les ONG et les associations étrangères par exemple deux nouvelles écoles construites pendant l'année scolaire 2005-2006 dans le ZAP Antoetra dont une école vient de l'ONG ISAHA BETSILEO et l'autre pour l'association BABAKOTO DE France et que nombreuses école nécessitent de réhabilitation et de reconstruction (une école sur 5 est endommagé par le passage de cyclone « IVAN »)

## **13- METHODOLOGIE DE RECHERCHE**

### **131- Le champ d'investigation**

Zone administrative et pédagogique d'ANTOETRA

Pour bien mener notre recherche sur « LA FORMATION DES ENSEIGNANTS FRAM », il est nécessaire pour nous de choisir un champ d'investigation.

Il faut utiliser une méthodologie bien fondée. De plus, il faut voir aussi les réalités qu'ont vécues ces enseignants FRAM durant l'accomplissement de leur devoir.

#### **1311- Pourquoi choisir ce lieu ?**

Nous travaillons dans cette zone d'Antoetra. Là où se trouve notre poste de travail (ECOLE PRIMAIRE PUBLIQUE D'AMBALAVERO à 10 heures à pied du chef lieu de Comme d'Antoetra).

Pour nous, la connaissance du milieu environnement ne pose aucune difficulté surtout l'environnement Scolaire.

#### **1.3.2. Les techniques d'approche**

##### **1.3.2.1. L'entretien**

L'entretien est une méthode de recueil d'information consistant en les entretiens oraux individuels ou groupe avec plusieurs personnes sélectionnées soigneusement afin

d'obtenir les informations sur les faits ou les représentations, dont on analyse le degré de pertinence, de validité et de fiabilité au regard des objectifs de recueil d'information.

Trois types d'entretien ont été effectués durant notre investigation : l'entretien auprès du chef ZAP, l'entretien auprès des Directeurs d'écoles et l'entretien auprès des parents d'élèves.

### **1.3.2.2. L'enquête**

L'enquête se définit comme une étude d'un thème précis auprès d'une population, dont on détermine un échantillon afin de préciser certains paramètres.

Pour notre investigation, le questionnaire constitue l'outil le plus adapté et trois formes d'enquête sont organisées :

L'enquête auprès des chefs ZAP de la commune rurale d'Antoetra ; l'enquête auprès des enseignants titulaires et l'enquête auprès des présidents FAF et FRAM

### **1.3.2.3. L'observation**

L'observation scientifique est une constatation attentive des phénomènes, sans volonté de les modifier à l'aide des moyens d'investigation et d'étude approprié à cette constitution.

Durant notre investigation, deux formes d'observation ont été effectuées.

- **Une observation directe :** elle a pour objectif de pouvoir observer et recouper sur place certains faits permettant d'éclaircir les capacités professionnelles et pédagogiques des Enseignants – FRAM.
- **Une observation indirecte :** c'est une recherche documentaire qui a durée tout au long de notre investigation. Plusieurs documents ont été collectés et observés au niveau des écoles visitées : carnet historique, cahier d'inventaire, cahier des notes, cahier de roulement....

Mais il existe aussi des documents extérieurs à l'école comme la fiche primaire d'enquête, la fiche de fin d'année.

## **133-Les diverses situations**

### **1331- Situation géographique de la ZAP d'Antoetra**

La zone d'Antoetra se trouve dans la Circonscription Scolaire d'Ambositra dans la région d'Amoron'i Mania Province de Fianarantsoa.

Elle est située à environ 40km dans la partie Sud et Sud-Est du chef lieu de région et suivant la route nationale n° 7.

Elle est entourée par la ZAP Ambohimitombo au Nord, la ZAP Ivato centre à l'Ouest, la ZAP Fiadanana au Sud et ZAP Analapasina à l'Est.

Vingt Ecoles sont implantées dans la ZAP dont cinq écoles sont privée et chaque fokontany possède au moins une école primaire publique.

### **1.3.3.2-La situation démographique de Fokontany de la ZAP**

**Tableau N° 9 :** La situation démographique

Fokontany	Nombre d'habitant	Nombre d'électeur (+ 18 ans)	Nombre d'enfants scolarisés	Nbre d'enfants scolarisable	Nbre d'enseignant titulaire	Nbre des enseignants FRAM
F1	2200	1200	200	70	1	2
F2	1628	800	180	100		2
F3	1707	505	130	70	1	2
F4	1648	812	120	30	1	2
F5	1300	600	100	36	1	2
F6	1770	700	150	40		2
F7	1810	900	100	20		2
F8	2000	800	100	27		2
F9	1672	700	95	45	1	2
F10	1700	815	112	100	2	2
F11	1240	600	150	20		2
F12	1000	500	180	25		2
F13	800	80	80	15		2
F14	901	114	70	25		2
F15	700	90	100	20		2
<b>Total</b>	<b>22076</b>	<b>9216</b>	<b>1927</b>	<b>643</b>	<b>7</b>	<b>30</b>

**Source :** Données statistiques 2006/2007 de la CR Antoetra

### **1.3.3.3-La situation économique de Fokontany de la ZAP**

**Tableau N° 10:** La situation économique

Fokontany	Nbre de bovidés	Nbre de porc	Nbre de volailles	Manioc en t/an	Paddy en t/an	Arachides en t/an
<b>F1</b>	80	100	1200	40	30	10
<b>F2</b>	100	90	800	30	20	20
<b>F3</b>	60	100	900	40	25	10
<b>F4</b>	50	80	545	20	15	10
<b>F5</b>	40	150	802	35	20	8
<b>F6</b>	70	90	280	20	20	9
<b>F7</b>	80	70	301	20	15	12
<b>F8</b>	90	60	500	40	15	15
<b>F9</b>	20	100	700	60	20	20
<b>F10</b>	20	100	800	80	10	25
<b>F11</b>	30	80	700	70	32	10
<b>F12</b>	40	90	300	100	20	9
<b>F13</b>	50	70	200	40	25	7
<b>F14</b>	20	60	80	40	15	8
<b>F15</b>	20	80	40	20	20	5
<b>TOTAL</b>	<b>800</b>	<b>1320</b>	<b>8148</b>	<b>645</b>	<b>302</b>	<b>178</b>

**Source :** Données statistiques 2006/2007 de la CR Antoetra

### **1.3.3.4-La situation des élèves des établissements scolaires**

**Tableau N° 11 :** La situation des élèves

EPP	CP1		CP2		CE		CM1		CM2		TOTAL	
	G	F	G	F	G	F	G	F	G	F	G	F
<b>E1</b>	20	30	20	20	30	35	10	20	10	5	90	110
<b>E2</b>	20	30	20	30	10	15	10	15	20	10	80	100
<b>E3</b>	10	15	10	15	10	20	20	5	20	5	70	60
<b>E4</b>	15	10	15	20	10	20	5	10	5	10	50	70
<b>E5</b>	10	20	10	10	10	25	5	10	5	5	40	60
<b>E6</b>	15	30	15	20	10	20	5	15	5	15	50	100
<b>E7</b>	10	16	10	15	10	20	5	9	5		40	60
<b>E8</b>	25	35	25	15	5	20	3	15	2	15	60	10
<b>E9</b>	10	25	10	10	10	10	5	10	5		40	55
<b>E10</b>	22	30	10	16	5	15	5	8	10		52	69
<b>E11</b>	15	20	15	20	10	20	5	80	5	10	50	100
<b>E12</b>	30	25	20	30	10	40	10	5	10		80	100
<b>E13</b>	15	10	5	10	5	15	5	15			30	50
<b>E14</b>	20	10	5	15	5	10		15			30	50
<b>E15</b>	20	20	5	10	5	10					30	40
<b>TOTAL</b>	<b>257</b>	<b>326</b>	<b>200</b>	<b>256</b>	<b>140</b>	<b>315</b>	<b>98</b>	<b>182</b>	<b>107</b>	<b>75</b>	<b>7921</b>	<b>1124</b>

**Source :** Données statistiques 2005/2006 DIVISION PROGRAMMATION CISCO

## **PLAN DU CHAPITRE II**

### **LES ENSEIGNANTS-FRAM DE LA ZONE ADMINISTRATIVE ET PEDAGOGIQUE D'ANTOETRA : PROBLEMATIQUES ET ANALYSE DES SITUATIONS**

- Recrutement des Enseignants FRAM.
- Analyse critique de la situation des écoles.
- Analyse critique des compétences des Enseignants FRAM.

## **CHAPITRE II LES ENSEIGNANTS FRAM DE LA ZAP D'ANTOETRA : PROBLEMATIQUES ET ANALYSE DES SITUATIONS**

### **2.1- RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS – FRAM**

#### **2.1.1 Définitions**

D'après Larousse : « La suppléance est l'effet de suppléer quelqu'un ou quelque chose »

« Suppléer : ajouter ce qui manque, compléter »

« Suppléer : remplacer, exemple, il supplée un Instituteur »

« Le suppléant est celui qui remplace quelqu'un d'autre dans ses fonctions ».

C'est pendant son absence, le suppléant assure temporairement ses rôles

#### **2.1.2 Historique de la suppléance**

Depuis longtemps, la suppléance est une mesure pour éviter le dérangement d'activités due à l'insuffisance du personnel actif d'un service, pendant une période bien déterminée.

Dans le domaine éducatif, le programme scolaire est reparti suivant un calendrier établi par les responsables concernés. Quelquefois, certaines éventualités peuvent engendrer cette insuffisance d'effectif, par exemple la maladie, les différents congés ou affectation d'un instituteur titulaire, et comme la contrainte temps oblige, les activités ne doivent pas s'arrêter, sinon les apprenants seraient victimes. C'est pourquoi le service consacre quelques uns de ses employés pour effectuer la suppléance.

Actuellement, le taux de scolarisation augmente considérablement et le personnel disponible ne convient plus au nombre des nouvelles écoles, surtout aux effectifs réels des élèves. Cela explique aussi le grand nombre de suppléants, presque dans tous les établissements scolaires ruraux.

#### **2.1.3 Objectifs de recrutement de suppléants**

##### **2.1.3.1 Du point de vue quantité**

La réalité montre que le nombre d'instituteurs actifs actuels ne correspond pas au nombre des élèves malgaches. Alors, on a besoin d'autres agents pour compléter les enseignants en classe. Malgré cela, le Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique n'arrive pas encore à résoudre le problème d'insuffisance d'effectif. Donc le recrutement d'un grand nombre de suppléants s'avère inévitable pour assurer l'apprentissage des élèves.

##### **2.1.3.2 Du point de vue qualité**

L'éducation est une intention visant à développer la personne humaine et son intégration dans la société. Mais plusieurs facteurs, à savoir ceux qui correspondent aux

conditions de l'acte éducatif, c'est-à-dire la relation éducative elle-même, peuvent déterminer la qualité de l'enseignement. Prenons en considération l'éducateur, sa personnalité, sa capacité, son dynamisme et son aptitude devant son obligation d'éduquer les élèves. Il est difficile de trouver une telle personne capable d'assumer immédiatement son travail sans avoir des connaissances de base un centre de formation pédagogique.

Vu la réalité, il suffit que l'enfant aille à l'école avec un instituteur ou une institutrice suppléant(e).

#### **2.1.4 Les causes du recrutement de suppléants**

##### **2.1.4.1 Causes politiques**

###### **Un quartier est égal à une EPP**

La commune d'Antoetra est constituée par une trentaine quartiers. Chaque quartier veut posséder au moins une Ecole Primaire Publique. Le nombre d'établissement scolaire ne cesse d'augmenter, mais l'effectif des enseignants ne permet plus à couvrir le besoin de ces nouvelles écoles.

Pour résoudre le problème, on adopte le recrutement de suppléants.

###### **La politique de l'Etat**

En plus, l'Etat considère que l'éducation des enfants Malagasy est une priorité. Si possible, tous les enfants doivent être scolarisés et terminer leurs études dans l'école primaire, c'est pourquoi, le Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique construit toujours des nouvelles écoles. Par conséquent, le taux de scolarisation augmente de plus en plus chaque année scolaire, mais il n'existe pas de réelle mesure d'accompagnement surtout en ce qui concerne les éducateurs.

Enfin, le problème s'aggrave, le Ministère n'est plus à mesure de résoudre cette difficulté. En ce moment, les parents d'élèves veulent que leurs enfants continuent leurs études. Le seul moyen est le recrutement d'instituteurs FRAM, nommés EF.

###### **Domicile des élèves**

L'enfant commence ses études à l'école primaire à l'âge de six ans. Parfois l'école déjà construite est située loin de son domicile. Il est obligé de faire une longue marche par jour pour accéder à l'enseignement ; il est encore petit, la fatigue dépasse ses forces à continuer ses études.

Les parents n'ont plus d'autres alternatives que la création d'école la plus proche et le paiement des salaires de EF.

## **Accès en surnombres des élèves en classe de 11<sup>ème</sup>**

Plusieurs couples ont encore beaucoup d'enfants. Le nombre d'enfants scolarisables doit plus élevée. En effet, ils ont besoins d'école. Pourtant, la défaillance en nombre d'instituteur déjà énoncé auparavant sérieusement.

### **L'existence des jeunes diplômés**

En réalité, des jeunes diplômés sont enregistrés partout, aussi bien en ville qu'à la campagne. Ils sont des chômeurs. Les parents d'élèves offrent à certains d'entre eux l'opportunité de travailler en s'occupant d'élèves. Effectivement, ils ont désir d'être enseignant, un titre de prestige dans la société rurale. Au début, ils ne s'intéressent guerre au salaire mais juste une faveur donnée aux parents et surtout aux élèves qui vont acquérir les connaissances de base étudiées à l'école ou au collège.

#### **2.1.4.3 Causes économiques**

##### **Les moyens de communication**

Jusqu'à maintenant le moyen de communication le plus pratique à la campagne est la marche à pieds. le cas où l'école déjà construite se trouve loin par rapport aux autres villages, les nouveaux écoliers ne peuvent pas suivre normalement leurs études car la contrainte temps est un obstacle très difficile à surmonter pour les enfants à bas âges. Pour les plus grands l'utilisation d'autres moyens de locomotion comme la bicyclette est une solution mais il n'est pas à la portée de tout le monde. Elle nécessite aussi beaucoup d'efforts physiques. De plus la prudence incite de ne pas encourager les enfants à monter à bicyclette.

##### **Le problème de chômage**

Depuis une dizaine d'année, le problème de chômage règne aux jeunes diplômés Malagasy. Beaucoup d'entre aux ne trouvent pas exactement de travail. Pourtant, la vie les oblige de s'engager comme EF même sans conviction, dans le but d'avoir un peu d'argent en premier lieu. En second lieu, le métier des EF est une opportunité, dans l'avenir ils pourront avoir la chance d'être enseignant titulaire. Le Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique pose comme primordial que le candidat présenté au concours d'entrée à l'école de formation d'instituteur doit exercer au moins deux ans de suppléance dans l'école publique.

##### **Gel d'effectif des fonctionnaires**

Pendant la première partie de la troisième république de Madagascar, le gel d'effectif de fonctionnaire engendre un manque énorme d'effectif surtout dans le

département enseignement. Le nombre d'enseignant diminue mais les nouveaux recrus n'existent plus pendant une longue période. Paradoxalement, le nombre d'enfants scolarisables et les nouvelles écoles bâties ne cessent d'augmenter. D'où l'insuffisance des instituteurs persiste jusqu'à présent.

### **2.1.5 Mode de recrutement**

Le recrutement de EF se fait au niveau de la ZAP. Le Directeur d'école fait appel une réunion des parents d'élèves. Au cours de cette réunion, on discute de la vie interne de l'école surtout du nombre d'instituteurs qui n'est plus en rapport au nombre des élèves inscrits au début de l'année scolaire. A la fin de la réunion, les parents d'élèves décident de recruter d'un ou des EF. Le recrutement dépend de trois entités : le Directeur d'école, les Parents d'élèves et le EF lui-même. Puis le chef de l'établissement scolaire fait à son tour un compte-rendu au chef ZAP. Ce dernier transmet la décision prise au bureau de la Circonscription Scolaire concernée à titre information.

On remarque que la Circonscription Scolaire n'intervient jamais au contrat.

### **2.1.6 Critère de recrutement**

#### **2.1.6.1 Sur la capacité intellectuelle**

Pour pouvoir transmettre des connaissance aux élèves, le EF doit posséder au moins une notion de base sur le plan académique.

Au niveau de l'Ecole Primaire Publique, le EF doit être au moins titulaire du BEPC ou autres diplômes supérieurs.

#### **2.1.6.2 Sur la capacité professionnelle**

Un EF qui a déjà d'expériences dans le domaine de l'enseignement est souhaitable car il sera entièrement responsable de sa classe. Mais à défaut rien n'empêche d'engager un débutant.

Il suffit que les élèves aillent à l'école avec un ou une institutrice pendant les heures d'apprentissage qui sont fixées par le Ministère à 27 heures 30 minutes par semaine pour les EPP.

### **2.1.7 Conséquences du recrutement des EF**

#### **2.1.7.1 Côtés positifs**

Le recrutement de EF est important :

- Il permet aux enfants d'acquérir une certaine connaissance de base nécessaire de base nécessaire à la vie d'une personne.

- Pour les parents d'élèves, le doute sur l'étude de leurs enfants diminue petit à petit car, tôt ou tard, ils espèrent que les conditions d'apprentissage s'amélioreront.
- Sur le plan social, le recrutement empêche la fermeture d'une école qui ne possède pas d'instituteur responsable.
- Sur le plan socio-économique, il résout une partie du problème de chômage.

D'une manière générale, le recrutement est une lutte adéquate et efficace contre l'analphabétisme.

Enfin, au niveau de l'Etat le recrutement de suppléant aide le Ministère de résoudre, même temporairement, une partie du problème sur la planification du personnel enseignant.

### **2.1.7.2 Côtés négatifs**

Nous avons auparavant les critères de recrutement des EF. On n'exige beaucoup de choses, seulement le diplôme qui compte. Cela peut entraîner une baisse de niveau des élèves.

En outre, les parents d'élèves souffrent parfois des difficultés à payer le salaire des EF. On rencontre souvent des sérieux problèmes pendant la période de soudure, même à la fin de l'année scolaire.

En plus, l'existence de grand nombre de EF dans le domaine éducatif engendre une mauvaise qualité d'enseignement à Madagascar. Cela aura un impact au développement du pays qui est encore dans une situation délicate.

Enfin à propos des EF qui espèrent devenir instituteur, la chance est très minime. Nous indiquerons la preuve dans le paragraphe suivant.

### **2.1.8 Réalités sur la suppléance**

#### **2.1.8.1 La formation des EF**

La plupart des instituteurs actifs passaient dans un centre de formation pédagogique. Personne ne peut affirmer que la formation est inutile avant et au cours d'une activité éducative, surtout pour les débutants. Pourtant, le critère de recrutement de suppléant que nous avons vu précédemment n'exige aucune formation. Alors, il est indispensable que les suppléants passent un stage de formation pédagogique pour qu'ils puissent assumer sérieusement leur travail. Les responsables de la division de la CISCO prennent l'initiative de la réalisation de cette formation. La durée de ce stage est très courte avec une fréquence très espacée. Donc, les suppléants ne reçoivent pas suffisamment la formation nécessaire à l'accomplissement de leur métier.

Heureusement, la généralisation de l'application de l'approche par les compétences permet aux suppléants de suivre la nouvelle technique d'enseignement.

### **2.1.8.2 Le suivi et l'évaluation des EF**

D'habitude, après une phase de formation, les responsables concernés vérifient sur place si les enseignants appliquent les méthodes préconisées et voient si ces méthodes sont efficaces.

Malgré cela, la situation des suppléants reste précaire jusqu'à ce jour car les formateurs ne font que le suivi chez les enseignants titulaires. De même, l'évaluation sur les capacités des EF ne sont pas encore réalisée dans le programme de la CISCO. Donc le EF fait ce qu'il voudrait.

### **2.1.8.3 Motivation des EF**

Un EF travaille comme les autres instituteurs. A l'école primaire, il effectue les 27 heures et 30 minutes par semaine. En plus il élabore la fiche de préparation ou le journal de classe et contrôle les cahiers des élèves. Il travaille beaucoup, par conséquent, il mérite que sa rémunération doive être équivalent au service qu'il a effectué. Rappelons que les suppléants sont sous contrat avec les parents d'élèves. Cette association assure donc le paiement de leur salaire mensuel.

En réalité, on deux types de paiement :

- Le premier est une somme d'argent qu'on doit percevoir chaque fin de mois. Parfois, les parents d'élèves n'arrivent pas à s'acquitter de la totalité de la prévue, surtout pendant la période de soudure. Alors les EF n'ont rien.
- Le deuxième mode de paiement est en nature, autrement dit du produit agricole qu'on va recueillir à la fin de la saison de récolte. Il arrive souvent qu'une certaine qualité de paddy reste non payé à la fin de l'année scolaire. Le EF ne peut pas réagir sur le désengagement de quelques membres de l'association de parents d'élèves.

En outre, l'aide de la part du Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique, fixé à 30 000 Ar par mois, modifiée à 55 000 Ar, pendant neuf mois n'est pas débloquée qu'au cours de l'année scolaire, elle arrive par tranche tous les trois mois. De ce fait, les EF ne touchent pas leur récompense qu'aux grandes vacances.

On tient à signaler que les EF ne reçoivent pas la même qualité de paddy, ainsi que la somme d'argent. Cette qualité varie d'une école à l'autre suivant la négociation avec les parents d'élèves.

#### **2.1.8.4 Le travail lucratif des EF**

Sur le plan économique, les suppléants rencontrent un problème difficile à résoudre. Leur situation financière est incertaine. Donc ils cherchent d'autres activités pour combler le manque : quelques uns préfèrent l'agriculture, les autres travaillent comme commerçant, artisan mais l'insuffisance de moyens ainsi que la contrainte temps sont des facteurs de blocage au développement de ces activités. De plus, l'emploi du temps en classe reste la mission principale du EF.

#### **2.1.8.5 Les EF vis à vis de la hiérarchie**

Administrativement, la suppléance n'est qu'une solution ponctuelle. Les suppléants travaillent comme complément d'effectif au sein de l'enseignement. Les parents d'élèves sont les premiers responsables de l'existence des EF mais ces derniers ne sont pas payés convenablement, alors personne ne peut les contraindre à travailler sérieusement.

Le deuxième responsable est de Directeur d'école mais il ne peut que de donner des conseils en tant que collègue. Le Chef ZAP lui non plus ne peut pas résoudre les problèmes des suppléants. Il n'est qu'un médiateur entre les EF et les deux entités précitées.

Puisque le sujet en question est dans le domaine de l'enseignement, la CISCO joue le rôle de superviseur, la ZAP essaie de donner des solutions à toutes difficultés rencontrées au cours de l'année scolaire. Mais à propos du EF, le responsable de la CISCO dégage carrément les responsabilités sauf sur le plan pédagogique.

Donc le EF travaille selon sa conscience personnelle. Aucune autorité ou Chef hiérarchie ne peut intervenir à ses manières d'agir.

#### **2.1.8.6 Avenir des EF**

Le suppléant fait son métier dans le but de gagner de l'argent qui est encore très mince face à l'inflation galopante. Le nombre de jeunes EF ne cesse d'augmenter malgré l'immense difficulté rencontrée sur le lieu de service pendant plusieurs années consécutives. Il est donc un autre objectif à viser par ceux qui veulent rester dans l'enseignement : l'intégration qui se fait soit par voie de concours, soit par considération de l'ancienneté de service effectué dans le cadre professionnel. Donc la possibilité plus sûre est la voie de concours mais les candidats EF, déjà débordés par leurs fonctions et leurs

difficultés pécuniaires ont moins de chance face aux étudiants ou ceux qui viennent juste d'obtenir leurs diplômes.

## **2.2 ANALYSE CRITIQUE DE LA SITUATION DES ECOLES :**

« **Echec** » : un mot qui peut être effrayant de prime abord voire terrifiant.

L'objet de ce chapitre est d'aider les Enseignants FRAM et aussi à ceux qui se pensent sur l'activité éducative à faire le point sur l'échec scolaire. C'est aussi révéler l'incompétence des Enseignants FRAM.

« **Réussite** » : c'est le dernier désir des parents pour leurs enfants. Face à ce désir, les parents, les élèves, les enseignants, les D.E, les conseillers pédagogiques, que pensent-ils vraiment de l'échec scolaire ?

Les résultats de ce paragraphe sont les fruits des enquêtes faites auprès des parents d'élèves lors de la réunion des FRAM, auprès des élèves de la classe CM2 dans l'école primaire des enseignants et D.E dans la Commune rurale d'Antoetra.

### **2.2.1 Ce qu'en pensent les parents :**

**2.2.1.1 Objectif :** Révéler les représentations des parents à propos de l'échec scolaire.

#### **2.2.1.2 Echec scolaire :**

##### **2.2.1.2.1 C'est quoi ?**

C'est quand l'enfant :

- N'est pas capable,
- Est nul,
- A de mauvaises notes,
- N'a pas réussi à l'examen,
- Double sa classe,
- Est remisé à sa famille.

##### **2.2.1.2.2 Quelles en sont les conséquences ?**

- Vie ratée,
- Chômage,
- Fardeau, charge pour les parents et pour la société
- Enfant errant.

#### **2.2.1.2.3 Quelles en sont les causes ?**

- Manque de volonté de l'enfant,
- Manque d'intelligence,
- Manque de discipline,
- Manque de concentration
- Niveau de l'enseignant,
- Pas d'effort (enfants et /ou enseignants)
- Problème familial

#### **2.2.1.2.4 Quelles en sont les remèdes ?**

- Motiver la volonté, l'effort (enfant et /ou enseignants)
- Développer l'intelligence,
- Apprendre à obéir
- Apprendre, inciter à mieux travailler.

### **2.2.2 Ce que pensent les élèves :**

**2.2.2.1 Objectif :** Révéler la représentation des élèves concernant l'échec scolaire.

#### **2.2.2.2 Echecs scolaire :**

##### **2.2.2.2.1 C'est quoi ?**

- L'élève a une mauvaise note,
- L'élève rate les contrôles, ses examens, son année scolaire.

##### **2.2.2.2.2 Quelles sont les conséquences ?**

- Renvoi,
- Redoublement,
- Chômage

##### **2.2.2.2.3 Quelles en sont les causes ?**

- Bavardage,
- Cours mal compris,
- La faim,
- Irritation de l'enseignant,
- Devoir à la maison inachevée,
- Questions pas claires,
- Trop de matières.

##### **2.2.2.2.4 Quelles en sont les remèdes ?**

- Bien étudier la leçon,
- Etre sage,
- Faire le devoir à la maison.

### **2.2.3 Ce qu'en pensent les éducateurs (enseignants Directeurs) :**

#### **2.2.3.1 Objectif :**

Déceler les représentations des éducateurs en matière d'échec scolaire.

#### **2.2.3.2 Echec Scolaire :**

##### **2.2.3.2.1 C'est quoi.**

C'est lorsque :

- L'élève a une mauvaise note,
- L'élève est indiscipliné,
- L'élève n'a pas réussi à l'examen.

##### **2.2.3.2.2 Quelles en sont les conséquences.**

- Renvoi,
- Redoublement,
- Chômage
- Vie ratée,
- Avenir flou,
- Fardeau des parents,
- Etre sujet de moquerie.

##### **2.2.3.2.3 Quelles en sont les causes ?**

- Pas d'effort chez l'élève,
- Elève non motivé,
- Non assiduité,
- Manque d'intelligence,
- Elève indiscipliné,
- Pas de coopération avec les parents d'élèves,
- Manque de temps pour travailler,
- Fatigue, (couché tard, éloignement de l'école)
- Enseignant sévère,
- Troubles dus à des disputes des problèmes familiaux,
- Manque d'intérêt des parents,

- Pas de coopération chez l'équipe pédagogique,
- Pas de contrôle fait par le DE et le pouvoir organisateur (P.O)

#### **2.2.3.2.4 Quelles en sont les remèdes ?**

- Motiver les élèves à faire des efforts,
- Se concentrer,
- Obéir, se taire,
- Bien écouter l'enseignant,
- Se coucher plus tôt,
- Coopération de l'équipe pédagogique,
- Contrôle, suivi fait par le D.E, le P.O

Nous venons de voir les représentations des différents acteurs de l'école en matière d'échec scolaire. Ce qui nous montre que le thème d' « échec scolaire » préoccupe les pensées des parents, les inquiètes, culpabilise les éducateurs, terrorise les élèves.

L'enfant qui, jadis, échouait scolairement, avait néanmoins un avenir. Que faire de lui dans un monde où il n'aura plus sa place ? Comment faire avec lorsque l'on sait qu'il est très difficile à l'enseigner ?

Sans doute nos sociétés ont-elles déjà répondu à ces questions, à leur manière, de façon traditionnelle, en perfectionnant, en développant leur système éducatif.

S'avère-t-il alors nécessaire de faire le point sur l'échec scolaire : afin d'aider nos Enseignant FRAM face à leur métier très délicat.

#### **2.2.4 Les indicateurs de l'échec scolaire :**

La diversité des systèmes éducatifs et le caractère relatif et complexe du concept d'échec scolaire rendent malaisés la mesure prise pour promouvoir notre système éducatif. Faut-il imaginer cependant des indicateurs permettant d'apprécier les situations.

Afin d'appréhender l'échec scolaire nous avançons ici :

- Les indicateurs internes propres à l'institution,
- Trois indicateurs externes qui échappent à l'institution,
- Deux indicateurs qui évaluent les effets de l'échec individuel.

#### **2.2.4.1 Indicateurs internes propres à l'institution :**

Ce sont ceux que l'école se donne à elle-même. Il s'agit des résultats aux examens et concours des redoublement et retards scolaires.

Ces indicateurs sont sans doute les plus connus, les plus usités par le grand public afin d'apprécier la réussite ou l'échec scolaire.

#### 2.2.4.1.1 Les examens :

Les examens et les concours sont des indicateurs permettant de :

- Former une élite,
- D'accorder une importance particulière à l'acquisition des connaissances,
- D'organiser une compétition, une émulation.

Dans certains pays européens, la tendance actuelle est de supprimer les examens tout au long de la scolarité obligatoire. C'est le cas de Danemark par exemple. En France , aucun examen n'existe durant scolarité obligatoire.

Des évaluations peuvent intervenir tout au long du primaire pour permettre d'apprécier le niveau de chaque élève mais elles ne constituent pas des examens permettant de passer dans la classe supérieure. En fin de scolarité obligatoire, les élèves ont la possibilité de subir les épreuves du « brevet des collèges ». C'est un diplôme national qui sanctionne une fin de scolarité mais ne donne aucun droit à la poursuite d'études. Il n'est pas obligatoire.

Le cas de notre pays, l'examen de passage de la CP1 au CP2 (de 11<sup>ème</sup> au 10<sup>ème</sup>) a été supprimé depuis l'année scolaire 2002/2003.

Lors de nos visites dans notre champ d'investigation, nous avons relevé les résultats des examens du CEPE et des concours en 6<sup>ème</sup> pendant les trois dernières années scolaires. Ces résultats sont résumés dans le tableau suivant.

**Tableau N°12** : Récapitulatif des résultats des examens du CEPE et concours d'admission en classe de 6<sup>ème</sup> dans les 10 EF de la CRA durant trois dernières années scolaires.

Année scolaire	Examen concours	Inscrits	Présents	Admis	Pourcentage	Observation
2004 -2005	CEPE et 6 <sup>ème</sup>	112	105	60	57.14%	Insatisfaisant
2005 - 2006	CEPE et 6 <sup>ème</sup>	120	118	80	67.79%	Insatisfaisant
2006 - 2007	CEPE et 6 <sup>ème</sup>	130	120	70	58.33%	Insatisfaisant

**Source :** Fiche primaires d'enquêtes de ces 10 Ecoles

**Remarque :** Le critère d'efficacité dans une école de qualité pour les examens est le taux de réussite est de supérieur à 90%.

### **Conclusion :**

La variation des réussites des résultats pendant ces trois années est en zig zag, c'est-à-dire tantôt les résultats s'améliorent tantôt ils baissent. Seul pour l'année scolaire (2005/2006) le résultat s'est amélioré en atteignant jusqu'au pour le CEPE et le 6ème mais plutôt le entière d'efficacité n'est pas encore atteint. Cependant le nombre des participants aux examens ne cesse d'augmenter.

#### **2.2.4.1.2 Le redoublement est un indicateur d'une importance capitale.**

Le redoublement est une perte économique pour l'Etat, une perte de prestige pour l'école, un échec pour la famille. La perte d'une année pour l'élève engendre une place en moins pour un enfant qui a le droit d'accès à l'enseignement.

Dans certains pays, comme nous l'avons dit ci-dessus, le redoublement de classe a été supprimé. C'est le cas de la France et de la Grèce par exemple dans la phase de scolarité obligatoire (de 11ème à 3ème).

En Espagne par exemple, ce sont les parents qui décident du redoublement de leurs enfants. Ils sont conseillés en cela par l'école.

Dans notre pays, le problème de redoublement persiste toujours avec un pourcentage inquiétant, avec un taux de 30.2% pour l'EF 1 au niveau national. On tente de le diminuer le moins possible. Nous tenons à souligner que le résultat attendu au niveau national concernant le taux d'élèves redoublants sera la réduction de ce taux de 25% en 2001 à 13% en 2005 pour l'EFI<sup>19</sup>.

Le tableau ci-après nous montre les résultats du redoublement dans les 15 écoles de la ZAP Antoetra, résultat tracassant, relevant l'incompétence des EF pendant les trois années.

---

<sup>19</sup> DSRP , 2003, P. 20

**Tableau N° 13 : Etat de lieu de redoublement des élèves**

Année scolaire	2004 - 2005			2005 -2006			2006 -2007		
	E.T / E Red /%	E.T	E Red	%	E.T	E Red	%	E.T	E Red
<b>E1</b>	120	40	33.33	150	50	33.33	200	40	<b>20</b>
<b>E2</b>	160	30	18.75	170	30	17.64	180	40	<b>22.22</b>
<b>E3</b>	109	40	36.69	100	20	20	130	30	<b>23.07</b>
<b>E4</b>	100	20	20	110	30	27.27	120	20	<b>16.66</b>
<b>E5</b>	90	10	11.11	100	20	20	100	25	<b>25</b>
<b>E6</b>	110	30	27.27	120	30	25	150	25	<b>16.66</b>
<b>E7</b>	100	20	20	108	28	25.92	100	20	<b>20</b>
<b>E8</b>	110	20	18.18	120	30	25	160	40	<b>25</b>
<b>E9</b>	100	10	10	80	10	12.5	95	15	<b>15.78</b>
<b>E10</b>	95	15	15.78	100	20	20	112	25	<b>22.32</b>
<b>E11</b>	100	25	25	110	20	18.18	150	30	<b>20</b>
<b>E12</b>	115	30	26.08	120	30	25	180	40	<b>22.22</b>
<b>E13</b>	80	20	25	70	10	14.28	80	10	<b>12.5</b>
<b>E14</b>	10	10	12.5	80	15	18.75	70	10	<b>14.28</b>
<b>E15</b>	100	20	20	95	5	5.26	100	30	<b>30</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1569</b>	<b>304</b>	<b>21.66</b>	<b>1633</b>	<b>348</b>	<b>21.31</b>	<b>1926</b>	<b>400</b>	<b>20.75</b>

**Source :** Fiche primaire d'enquête de 15 écoles

**Indication :** ET : Effectif Total

E Red : Effectif des redoublants

**Conclusion :** Nous concluons que pendant ces 3 dernières années scolaires :

- Aucune de ces 15 Ecoles n'a pu réduire le taux de redoublement jusqu'à moins de 10%
- Les taux de redoublement de E2, E3, E5, E9, E10 et E15 durant les trois dernières années scolaires sont croissants. Il y a une petite amélioration de la réduction de ce taux même si c'est encore supérieur pour le reste.

Nous remarquons une amélioration de la réduction de ce taux pendant les trois dernières années dans l'ensemble.

Compte tenu des résultats attendus mentionnés ci-dessus (DSRP, 2003), nous tenons à souligner que le système de redoublement est loin d'être supprimé, cet échec n'est pas seulement celui de l'enfant, mais plutôt du système éducatif, de l'école, des éducateurs, des DE et de la société tout entière.

#### **2.2.4.2 Indicateurs externes qui échappent à l'institution scolaire :**

##### **2.2.4.2.1 Orientation au-delà de la scolarité obligatoire :**

L'interruption de toute formation au-delà du temps d'obligation scolaire, l'absence des qualifications professionnelles révèlent une forme d'échec. Actuellement, nous constatons que le taux de jeunes formés ne cesse de croître dans tous les pays aussi bien pour les pays développés que les pays en voie de développement comme le nôtre.

##### **2.2.4.2.2 Le taux de chômage des moins de 40ans**

Lorsque les jeunes issus de formations initiales ont des grandes difficultés à s'insérer dans le monde de travail, on peut s'interroger sur l'efficacité ou la finalité de l'enseignement qu'ils ont reçue. Dans ce cas, le taux de chômage reflète les difficultés de l'école à s'adapter aux besoins de l'économie.

Nous constatons que le chômage des jeunes est inhérent à une insuffisance de leur formation professionnelle, voire la faiblesse de leur culture générale.

##### **2.2.4.2.3 Le taux d'analphabétisme :**

Il est le reflet de l'inefficacité de l'appareil de formation initiale. On distingue généralement deux niveaux d'analphabétisme :

- L'analphabétisme absolu, théoriquement facile à identifier, qui décrit la situation de celui qui est dans l'incapacité totale de lire et écrire (on ne parle pas ici d'échec scolaire).
- L'analphabétisme de retour ou fonctionnel, ou illettrisme, c'est-à-dire l'état de celui qui éprouve des difficultés à lire et à comprendre un texte simple de la vie quotidienne (on parlera d'échec scolaire).

#### **2.2.4.3 Les indicateurs qui évaluent les effets de l'échec individuel :**

Ces indicateurs se révèlent lorsqu'on descend au niveau de l'établissement scolaire.

##### **2.2.4.3.1 Les taux de départ en cours de scolarité :**

Ils montrent le rejet de l'école de la part de ceux qui, le plus souvent, s'en sont sentis exclus. Ces taux élèves de départ ont été observés très souvent dans des quartiers

défavorisés, dégradés. Ils marquent le divorce entre l'école et son environnement. Pour Madagascar, le taux brut de scolarisation en 2001 est 103.7% (2.307.500 enfants)<sup>20</sup>.

En premier cycle de l'Education fondamentale) et le taux d'achèvement du premier cycle de l'Education fondamentale est 39%.

#### **2.2.4.3.2 Les taux d'absentéisme :**

Ces taux d'absentéisme étaient très importants chez les enseignants et les élèves, dans la plupart des quartiers défavorisés.

Pour les élèves par exemple, ils ne comprennent pas l'utilité de l'école, ils la quittent. L'obligation contraignante qui leur est faite parfois de rester à l'école sans changer celle-ci ne présente que des inconvénients et parfois certains dangers.

Lors de nos visites dans les 15 écoles de la CRA, nous avons relevé les taux d'absentéisme des élèves dans chaque EPP de cette zone pendant les trois dernières années dont les résultats sont résumés par le tableau suivant. Nous donnons seulement la moyenne pendant l'année scolaire 2006/2007 pour chaque EPP.

**Tableau 14 : Résultat montrant les taux d'absentéisme dans les EPP de la CRA**  
résultats données en pourcentage.

EPP	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8
<b>Moyenne des absents durant l'année scolaire 2006-2007</b>	26 ,01	26,07	25,11	27,11	30,12	23,01	25,06	26,08

EPP	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	mg
<b>Moyenne des absents durant l'année scolaire 2006-2007</b>	25,12	25,25	30,01	26,01	27,00	25,00	27,22	<b>26.28</b>

**Source : registre d'appel de ces quinze écoles primaires publiques**

**mg : moyenne générale**

---

<sup>20</sup> DSRP 2003 P. 22

De ce tableau, nous concluons que le taux d'absentéisme des élèves mérite de réflexion. Elle est plus de 27 % chez les E4, E5, E11, E13 et E15.

A quoi sont dus ces taux d'absentéisme ? Ils ne sont pas dus non seulement de la part des enfants mais aussi des parents (non motivé pour envoyer leurs enfants à l'école), des enseignants (problème avec les enfants), des DE (sévérité), de la société (dans les zones souvent éloigné de la ville, de l'école, l'enfants sert traditionnellement, à certain moment de main d'œuvre d'appoint.

### **2.3- ANALYSE CRITIQUE DES COMPETENCES DES ENSEIGNANTS FRAM**

#### **2.3.1- Définition :**

**La compétence :** C'est la possibilité, pour un individu, de mobiliser un ensemble intégré de ressource personnelles (Savoir, savoir faire, savoir être) et l'environnement (documentation, information sur le contexte....) en vue de résoudre un ensemble de problèmes.

#### **2.3.2- Analyse critique des situations socio-économiques :**

##### **2.3.2.1- Les constats :**

Des réponses des questionnaires ci-dessous permettent d'analyser la situation socio-économique de l'E.F

**FICHE D'ENTRETIEN (tableau n°15)**

**EPP de** \_\_\_\_\_

**ZAP de** \_\_\_\_\_

**NOM du parent d'élèves** \_\_\_\_\_

	<b>QUESTIONNAIRES</b>	<b>OUI</b>	<b>NON</b>
<b>N° 1</b>	Le salaire d'E.F est-il payé en nature ?		
<b>N° 2</b>	Le salaire d'E.F est-il payé en espèce ?		
<b>N° 3</b>	Et-ce qu'il touche régulièrement leur salaire ?		
<b>N° 4</b>	Existe-t-il un apport du Fokontany ?		
<b>N° 5</b>	La somme apporte-t-elle une subvention pour les E.F ?		
<b>N° 6</b>	Le FRAM organise-t-il une fête pour avoir des recettes dans le but de ces E.F ?		
<b>N° 7</b>	Le Loyer du logement est-il payé par le FRAM ?		
<b>N° 8</b>	Cette association continue-t-elle son initiation à l'égard de la subvention de l'Etat ?		
<b>N° 9</b>	Le montant du salaire peut-il dépasser le 30.000 Ar/mois?		
<b>N° 10</b>	Est-ce qu'il y a de renouvellement de contrat périodiquement ?		

**N.B:** Avadika ho teny malagasy rehefa mitafa amin'ny Ray aman-dReny

**TABLEAU D'EVALUATION (Tableau n°16)**

N° Q EPP	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10				
	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N			
E1		X	X			X		X		X	X		X			X		X		X			
E2	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X			
E3	X		X		X		X		X	X			X			X		X		X			
E4	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
E5	X			X		X		X		X	X		X			X		X		X			
E6	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		
E7		X		X		X		X		X	X		X			X		X		X		X	
E8	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
E9		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X	
E10	X		X		X		X		X	X			X			X			X		X		X
E11		X	X			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
E12	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
E13	X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
E14	X		X		X		X		X	X			X			X		X		X		X	
E15	X			X		X		X		X	X		X			X		X		X		X	
TOTAL	11	4	9	6	0	15	0	15	0	15	7	8	7	8	6	9	0	15	0	15			
%	79,33	20,67	60	33,33	0	100	0	100	0	100	40,66	59,35	40,66	59,35	40	60	0	100	0	100			

**N.B : Mettre une croix dans les cases correspondantes**

**O= OUI ; N= NON**

### **2.3.2.2Les conclusions :**

En observant ce tableau nous constatons que le paiement de salaire se fait selon la possibilité des parents d'élèves (soit en nature ou en espèce). Mais ce qui est vraiment lamentable, c'est que l'E.F ne touchent pas régulièrement leur salaire (question N° 3 RN 100%. Et-ce qu'il touche régulièrement leur salaire ?)

Les apports de Fokontany (Q N° 4 et N° 5. Existe-t-il un apport de Fokontany et de la Commune) Donc l'inexistence total des apports de Fokontany de la commune.

Sept sur quinze Ecoles seulement organisent une fête dans une année (question N° 6 le FRAM organise-t-il une fête pour avoir des recettes dans le but de E.F ?) d'où le manque d'initiative de l'APE et cela est confirmé au question N° 8 (60% Non).

Dans la question N° 9 (le montant du salaire peut-il dépasser de 30.000Ar/mois), 100% Non ; cela signifie que aucune APE augmente le salaire de leur E.F et que le contrat reste renouvelé (question N° 10).

En résumé les conditions défavorables de E.F persistent toujours.

### **2.3.2.3- Les conséquences :**

La situation socio-économique vulnérable des E.F entraîne des multiples blocages au bon fonctionnement de l'administration scolaire.

- La démission de l'Enseignant FRAM, c'est - à dire en cours de l'année scolaire deux sur dix E.F se désistent à cause de manquement d'obligation des Association de Parents d'Elèves (APE) comme l'irrégularité du paiement du salaire, ou non paiement et le non renouvellement périodique du contrat.
- La rupture progressive de dialogue entre l'APE et le E.F dues au manque d'initiative de l'APE à l'égard de la subvention de l'Etat comme l'inexistence d'une fête à organiser pour avoir des recettes dans le but des E.F et le non paiement de salaire tout simplement.
- L'abandon de poste cela veut dire que les E.F quittent temporairement leur poste de travail sans motif et ils reviendraient au poste au moment où la date de paiement de salaire soit arrivé ou presque arrivé (subvention de l'Etat ou salaire venant du contrat FRAM).

### **2.3.3- Analyse critique des compétences académiques de E.F**

#### **2.3.3.1- Les constats**

**Tableau 17 : Les niveaux des enseignants FRAM**

EPP Niveaux	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15
BEPC	2	1	2	1	2	1	2		1	2	1		1	1	1
SECONDE								1				1			
PREMIERE											1				1
TERMINALE		1				1		1	1				1	1	
BACHELIERS				1								1			
DILPOMES															
UNIVERSITAIRES															

**Source :** Bureau des chefs ZAP

**Année :** 2006-2007

### **2.3.3.2 - Les conclusions**

Le diplôme académique constitue un support important dans le domaine de l'éducation et de la formation pour cela que la MENRS exige le niveau BEPC pour être enseignant FRAM mais cette condition est un facteur de blocage puisque la majorité des E.F ne possèdent que le BEPC (95%) et ils n'occupent plus d'autre fonction avant d'entrer dans la profession enseignante (100%).

Et plus un E.F sur dix obtient le baccalauréat et que 0% ayant le diplômes universitaires tous ceux-ci restent un grand obstacle.

Par conséquent la situation devient difficile et contraire au principe de base de l'éducation ce que « Il faut savoir beaucoup pour enseigner peu » d'où la désorientation des objectifs du système éducatif malgache et la défaillance flagrante des E.F.

Bref la formation sur le plan académique devient insurmontable pour que les E.F puissent maîtriser les langues d'enseignement en Malagasy et Français dans les écoles primaire.

### **2.3.4- Analyse critique des compétences pédagogiques**

#### **2.3.4.1- Les constats**

**FICHE D'ENTRETIEN (Tableau N° 18)**

**EPP de** \_\_\_\_\_

**ZAP de** \_\_\_\_\_

**NOM D'ENSEIGNANT FRAM** \_\_\_\_\_

	<b>QUESTIONNAIRES</b>	<b>OUI</b>	<b>NOM</b>
<b>N°1</b>	Le journal de classe a été complété convenablement ?		
<b>N°2</b>	Le contenu d'une fiche ou cahier de préparation est-il maîtrisé ?		
<b>N°3</b>	Le tableau d'affichage est-il présentable et complet ?		
<b>N°4</b>	Les exercices d'application sont-ils adaptés au niveau des élèves ?		
<b>N°5</b>	Les corrections ont été- t –elles faites régulièrement ?		
<b>N°6</b>	Les corrections sont-elles accomplies avec les élèves ?		
<b>N°7</b>	Durant les leçons observées, la participation des élèves est-elle effective ?		
<b>N°8</b>	Existe-t-il une surveillance de près sur la tenue des cahiers des élèves ?		
<b>N°9</b>	La discipline est-elle respectée ?		
<b>N°10</b>	Les formations reçues pendant les journées pédagogiques sont-elles appliquées ?		

N.B: Avadika ho teny malagasy rehefa mitafa.

**TABLEAU D'EVALUATION \_ (Tableau N° 19)**

N°Q EPP	1		2		3		4		5		6		7		8		9		10	
	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N	O	N
E1	X			X		X		X		X	X		X			X		X	X	
E2		X	X			X	X			X		X		X		X		X		X
E3		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
E4		X		X	X			X		X	X			X	X			X		X
E5		X	X		X			X		X		X	X			X	X			X
E6		X		X				X		X	X		X			X	X			X
E7	X		X		X		X			X	X		X			X		X	X	
E8		X	X			X	X			X	X			X	X		X		X	
E9	X		X			X	X		X		X			X		X		X	X	X
E10		X		X		X	X		X		X		X		X		X			X
E11	X			X				X	X			X		X		X		X		X
E12		X		X	X			X	X			X	X		X		X		X	
E13		X		X	X			X		X		X		X		X		X	X	
E14		X		X		X		X		X	X		X			X		X	X	
E15		X	X			X	X			X		X		X		X		X		X
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>9</b>
<b>%</b>	<b>20.67</b>	<b>79.33</b>	<b>40.00</b>	<b>60</b>	<b>33.33</b>	<b>66.67</b>	<b>40.00</b>	<b>60</b>	<b>20.67</b>	<b>79.33</b>	<b>40.66</b>	<b>59.35</b>	<b>40.66</b>	<b>59.35</b>	<b>20.67</b>	<b>79.33</b>	<b>33.33</b>	<b>66.67</b>	<b>40</b>	<b>60</b>

**N.B : Mettre une croix dans les cases correspondantes**

**O : OUI ; N : NON**

### **2.3.4.2- Les conclusions**

L'enseignant FRAM travaille par tâtonnement, il ne sait rien dans le domaine pédagogique cela est justifié aux réponses des questions N°1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10(Réponse par NON).

Il ne maîtrise plus comment :

- Compléter le journal de classe ?
- Compléter une fiche de préparation ?
- Compléter le tableau d'affichage ?
- Faire les exercices d'application et faire adapter au niveau des élèves ?
- Surveiller et corriger les cahiers des élèves ?
- Appliquer les formations reçues pendant les J.P ?
- Faire participés les élèves effectivement ?

Les questions ci-dessus méritent de réflexion d'où l'exigence de formation axée sur les compétences pédagogiques des E.F pour qu'ils soient capable de :

- Organiser et gérer sa classe.
- Evaluer le travail des élèves et de sien.
- Elaborer et utiliser des matériels didactiques.
- Utiliser les méthodes propres à chaque discipline.
- Respecter ses rythmes d'apprentissage.

### **2.3.5- Analyse critique des compétences professionnelles**

#### **2.3.5.1- Les constats**

**Tableau N° 20 : Résultat récapitulatif des entretiens faites auprès de 30 E.F de la ZAP**

**Antoetra**

N°	QUETIONS	REPONSES		OBSERVATION
		OUI (%)	NON (%)	
<b>1</b>	Savoir définir une personne professionnelle	10.00	90.00	Insatisfaisant
<b>2</b>	Savoir définir la conscience professionnelle	20.00	80.00	Insatisfaisant
<b>3</b>	Savoir définir la morale professionnelle	33.33	66.67	Insatisfaisant
<b>4</b>	Savoir définir les caractéristiques des professionnelles	20.67	79.33	Insatisfaisant
<b>5</b>	Savoir définir la déontologie de la profession enseignante	10.00	90.00	Insatisfaisant
<b>6</b>	Savoir définir l'éthique professionnelle	20.67	79.33	Insatisfaisant

**Source :** Entretien faite auprès des 30 E.F de 15 EPP de la ZAP d'Antoetra.

### **2.3.5.2- Conclusion :**

Les E.F ne sont pas *des professionnels* (QN° 1-RO 10.00% contre RN 90.00%), ils sont *des novices*. Pourquoi ?

D'abord, par définition « Un professionnel » désigne une personne compétente, qualifiée, et performante dans son domaine d'activité c'est-à dire ayants des expériences. Mais les E.F n'ont pas des expériences, des performances, des qualifications et des compétences dans le domaine de l'éducation donc ils sont des novices.

Ensuite le E.F ne connaissent plus (QN° 6-RO 20.67% contre RN 79.33%) ce qu'on entend par *l'éthique professionnelle* c'est-à dire les règles régissant les services professionnelles rendues. Par extension ils jouent sans faire reconnaître les règles du jeu.

Plus précisément le respect de la *déontologie* de la profession enseignante est un point de départ pour avoir une bonne morale et conscience professionnelle mais en réalité les E.F ne savent pas clairement au départ leurs devoirs, leurs obligations et leurs responsabilités qui sont :

- Les devoirs généraux de l'enseignant (Respecter les droits à l'instruction et à l'éducation, garder le secret professionnel...)
- Les devoirs de l'enseignant tenant classe (l'amour de l'enfant, l'impartialité....)
- Les devoir de l'enseignant envers se collègues. (Respecter de collègues....)
- La responsabilité morale, (le maître est un modèle, une référence, un exemple dans sa vie professionnelle et sa vie quotidienne.)
- La responsabilité pédagogique (Appliquer les programmes et l'instruction officielle...)
- La responsabilité civile (le maître et responsable des dommages qu'il cause personnellement par son fait ; sa négligence et sa prudence.....)

Enfin les E.F ne savent pas des objectifs et les missions de l'école de qualité, celle-ci est classé dans le caractère de professionnel à savoir « L'identification à une organisation professionnelle » c'est-à dire s'engage à partager les buts et les valeurs de l'organisation.

Selon la notion de l'école de qualité, l'école vise à :

- Promouvoir le développement de la personne de chacun de ses élèves.
- Conduire les élèves à prendre une place active dans la vie économique.
- Former les jeunes à devenir des citoyens responsables dans une société libre.

Bref les E.F ne remplissent plus les caractéristiques du professionnel à savoir :

- La compétence.
- L'éthique professionnelle.

- L'autonomie professionnelle.
- L'identification à une organisation professionnelle.
- L'engagement.

Donc la professionnalisation de E.F et une **NECESSITE ABSOLUE** pour réorienter l'avenir du système éducation malgache.

### **2.3.6- Analyse critique des compétences administratives**

#### **2.3.6.1- Constats :**

**Tableau N° 21 : : Résultat récapitulatif des entretiens faites auprès de 30 E.F de la ZAP Antoetra**

N°	QUESTION	REPONSES		OBSERVATION
		Oui (%)	Non (%)	
1	Savez-vous rédiger une correspondance administrative ?	10	90	Insatisfaisants
2	Avez-vous ce qu'on entend par :			
	• La position d'absence.....	5	95	
	• Les congés des personnels enseignants et administratifs.....	10	90	
	• Les accidents scolaires.....	15	85	Insatisfaisants
	• La surveillance des élèves .....	20	80	
	• Les affichages obligatoires.....	5	95	
	• Les registres obligatoires.....	5	95	
3	Savez-vous exploiter la directives données par la les instances supérieures	5	95	Insatisfaisants

**Source :** Entretiens faites auprès de 30 E.F de 15 EPP de la ZAP d'Antoetra.

#### **2.3.6.2- Conclusion :**

- L'enseignement FRAM ne sait pas rédiger la correspondance administrative (question N°1-Oui 10%, contre Non 90%) cela constitue une grande faiblesse puisque il représente le MENRS pour tout affaire concernant son établissement auprès des diverses instances (administratives, judiciaires, collectivités décentralisées et les organismes...), il établit et transmet aux instances supérieurs des rapports périodiques et il s'assure de l'application du règlement intérieurs de l'établissement et de la décision du conseil de maître (on rencontre, ce cas pour l'enseignant FRAM au Poste de Directeur).

- L'enseignant FRAM ne connaît plus la législation et l'administration scolaire à Madagascar (question N° 3) surtout les textes réglementaires relatifs aux accidents scolaires, la surveillance, des élèves, les affichages obligatoires, les registres obligatoires, les conseils des Maîtres et la position d'absence (**Législation et administration scolaire à Madagascar de RANIVOHARISON Jemsa Chap.XXI et XIII pages 25et 26 et B.O.N° 7 pages 80).**
- L'enseignant-FRAM ne sait plus comme exploiter les directives donnés par les instances supérieures comme d'une part savoir étudier et analyser les directives et d'autre part savoir partager des informations (question N° 3) puisque la détention des informations est une faute grave pour l'administration et tous ceux là incluent dans l'environnement juridique scolaire.

Bref cette situation est très délicate, il est nécessaire d'organiser une formation sur le plan administratif pour que les E.F puissent maîtriser la gestion administrative et la législation scolaire.

### **2.3.7- Analyse critique de connaissance psychologique**

#### **2.3.7.1- Constats**

**Tableau N° 22: : Résultat récapitulatif des entretiens faites auprès de 30 E.F de la ZAP Antoetra**

N°	QUETIONS	REPONSES		OBSERVATION
		Oui (%)	Non (%)	
<b>1</b>	Connaissez-vous bien la moitié de vos élèves ?	33.33	66.67	Insatisfaisant
<b>2</b>	Les exercices et les leçons sont-elles adaptées au niveau des élèves ?	30	70	Insatisfaisant
<b>3</b>	Hésitez-vous de parler devant le public	70	30	Insatisfaisant
<b>4</b>	Connaissez-vous les différences entre enfant et adultes	40	60	Insatisfaisant
<b>5</b>	Maîtrisez-vous la gestion de temps (le temps nécessaire, le temps consacré à l'apprentissage et le degré d'apprentissage) ?	20.67	79.33	Insatisfaisant
<b>6</b>	Connaissez-vous l'abstraction et la concrétisation ?	40	60	Insatisfaisant

**Source :** Entretiens faites auprès de 30 E.F de 15 EPP de la ZAP d'Antoetra.

### **2.3.7.2- Conclusion :**

A l'aide de ce tableau, on peu tirer les conclusions suivantes :

- La méconnaissance des élèves (question N° 1-R.O 33.33% et R.N 66.66%) cela constitue un grand obstacle pour l'éducation de l'enfant puisque :
  - ✓ La connaissance de l'enfant est très indispensable pour devenir un véritable éducateur.
  - ✓ Pour l'enseignant, l'amour de l'enfant est primordial.
- L'inadaptation des situations d'apprentissage au niveau des élèves (question N° 2-R.O 30% et R.N 70%), c'est un handicap majeur pour la psychologie de l'enfant parce que l'enfant n'est pas un adulte en miniature, son monde est très éloigné du monde de l'adulte. De ce fait, la discipline et la méthode d'enseignement doivent être adaptées à la nature de l'enfant, à son degré de développement physique et mental.
- La différence entre l'enfant et adulte est ignorée par nos E.F (question N° 4-R.O 40% et R.N 60%), l'enfant préfère le jeu donc l'activité doit être ludique parce que le jeu est un élément important dans la vie de l'enfant, il est pour lui chose sérieux car par le jeu :
  - ✓ Il s'exprime.
  - ✓ Il expérimente.
  - ✓ Il se construit.

Il est nécessaire à son épanouissement, grâce au jeu :

- ✓ Ses aptitudes motrices se développent,
- ✓ Son ouverture aux autres et/ou monde qui l'entoure progresse,
- ✓ Il exprime ses sentiments profond,
- ✓ Il se familiarise avec le réel à force, d'échecs et de réussite.

Tel que l'adulte s'intéresse aux expériences concrètes :

- Le non maîtrise de gestion de temps (question N° 5-R.O 20.67% et R.N 79.33%) cette situation peut engendrer des blocages de transfert de connaissances à savoir le désagrément divers qui est l'une des causes d'échec scolaire.

En voici quelque un avec des exemples :

- ✓ La peur et l'angoisse de l'élève, c'est-à dire, elles sont provoquées par une détresse ou malaise d'esprit. Les procédés qui engendrent la peur et l'angoisse chez l'élève (Une punition fréquente pour une infraction réelle ou imaginaire ; menace l'élève d'exposer son ignorance en forçant à résoudre la problème au tableau devant toute la classe).

- ✓ La frustration de l'élève cela veut dire que elle consiste en une situation qui survient lorsque des activités axées vers un but déterminé sont entravées ; lorsqu'une motivation est gérée. Fruster c'est contrarier, anéantir, détruire, rendre un effort inutile les pratiques capables de susciter des frustrations comprennent :
  - ❖ Fournir un texte obscur ou semblant exprimer plus de profondeur qu'il n'en a vraiment.
  - ❖ Refuser de répondre aux questions des classes.
  - ❖ Forcer tout le monde à s'arrêter par exemple lorsque la récréation sonne alors qu'un élève est absorbé par la cours où qu'un élève essaie de déterminer une chose à faire.

Bref, selon Piaget « **Nul n'ignore que l'ajustement de raisonnement de l'enfant nécessite une bonne connaissance de celui-ci, des progrès et de ses difficultés** »

## **CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE**

Cette première partie nous montre pourquoi les Enseignants-FRAM ont-ils besoins de renforcer leurs compétences ?

Ils souffrent des problèmes tels que les problèmes relatifs à la fonction pédagogique, à la fonction psychologique, à la fonction administrative, à la fonction d'animation, à la fonction professionnelle, à la fonction d'enseignement, à la fonction de communication, à la fonction d'éducation et au praticien réflexif.

Comment peut-on alors imaginer une école source de réussite pour tous alors que ces enseignant FRAM pendant tant année d'exercice, n'ont bénéficié d'aucune formation spécialisé concernant leurs tâches. C'est pourquoi :

- la persistance d'échec scolaire se pressente encore ;
- les enseignant FRAM restent des amateurs dans le système éducatif Malgache ;
- La dégradation qualitative de l'éducation Malgache ;

Enfin, évoquer ces différents problèmes des Enseignants-FRAM n'est pas une entreprise facile, mais nous pensons que ce serait encore un travail à moitié fait si nous n'arrivons pas avancer les solutions d'approches adéquates pour essayer autant que faire se peut de les résoudre si non intégralement du moins dans une large mesure.

C'est dans ce but que nous proposons dans la deuxième partie de ce mémoire un projet de formation de renforcement des compétences des Enseignants-FRAM pour garantir l'amélioration de système éducatif afin de promouvoir une école de qualité dans les milieux ruraux.

## **DEUXIEME PARTIE**

### **LA FORMATION DES ENSEIGNANTS-FRAM**

## **PLAN DE LA DEUXIEME PARTIE**

### **CHAPITRE III LES ENSEIGNANT FRAM : DES PROFESSIONNELS DE L'EDUCATION AU SERVICE DE L'ECOLE DE QUALITE**

### **CHAPITRE IV LE RENFORCEMENT DES COMPETENCES DES ENSEIGNANT FRAM**

## **PLAN DU CHAPITRE III**

- **La notion d'une école de qualité**
- **Les enseignants FRAM : DES PROFESSIONNELS au service de l'école de qualité**

## **CHAPITRE III LES ENSEIGNANTS FRAM : DES PROFESSIONNELS DE L'EDUCATION AU SERVICE DE L'ECOLE DE QUALITE**

### **3.1. LA PROMOTION D'UNE ECOLE DE QUALITE**

L'école est de plus en plus confrontée à des exigences d'efficacité, de qualité des services, des remises en cause et des critiques si elle ne répond pas à ces exigences.

Les demandes, les attentes de la société envers les systèmes scolaires se sont multipliées.

Il s'agit de « partager une vision commune de l'avenir que nous voulons créer »<sup>21</sup>. Il nous faut donc connaître les finalités : quels enfants voulons-nous former et pour quelle société ?

Il faudra donc promouvoir un enseignement plus rentable, c'est-à-dire un enseignement qui forme l'élève à la performance scolaire en même temps qu'à l'efficacité qu'on attendra de lui une fois qu'il sera inséré dans le monde du travail.

Faut-il souligner que l'école, telle que nous l'avons connue jusqu'à maintenant, n'offre pourtant pas un environnement très riche. Tout y est sclérosé.

C'est dans le but d'aider les enfants par le biais des enseignants FRAM et de promouvoir une école de qualité pour tous que nous allons voir les trois logiques de la réussite pour des écoles de qualité.

#### **3.1.1. L'école de qualité**

L'école de qualité c'est :

- L'épanouissement de chaque personne (enfant, enseignant) dans un climat de bonheur, de respect, de reconnaissance des différences<sup>22</sup>,
- Une école d'apprentissage de la vie qui refuse l'exclusion sociale,
- Une école qui développe des aptitudes d'acteur social,
- Une école qui permet à l'enfant de se construire une image positive de soi,
- Une école qui permet le développement maximal des potentialités,
- Un lieu de rencontre entre les projets de l'enfant et les projets de l'adulte.

En fait, une école dont la triple finalité est définie :

- Promouvoir le développement de la personne de chacun de ses élèves,
- Les conduire à prendre une place active dans la vie économique.
- Former les jeunes à devenir des citoyens responsables dans une société libre.

Nous sommes tous convaincus que nos premières priorités sont « La qualité des écoles » et « La réussite des enfants »

---

<sup>21</sup> V. Piron et compagnie, école de qualité pour tous, trois dimension de la réussite pour les écoles d qualité, Frameries, 139 Page, P. 5

<sup>22</sup> Ibid P. 16

Pouvons-nous vraiment instaurer une telle école ? Pouvons nous définir les critères de réussite ?

La triple finalité, définie ci-dessus, tellement évidente, peut-être l'objet d'une préoccupation nouvelle ? N'a-t-elle pas toujours été poursuivie ?

A ces trois finalités, nous déduisons trois logiques de la réussite.

### **3.1.2. Les trois logiques de la réussite des écoles de qualité**

#### **3.1.2.1. La logique civique :**

L'école du service public forme un citoyen raisonnable au service de l'intérêt général.

Cette logique civique envisage l'école comme un service et les enseignants comme des fonctionnaires<sup>23</sup>.

L'école issue de cette logique se doit de former un citoyen capable de raisonner et de se conformer à l'intérêt général.

Par l'enseignement, les jeunes doivent devenir capables de réaliser et de maintenir la démocratie dans tous les lieux où la souveraineté du citoyen doit s'exprimer :

- Assurer une véritable participation des élèves au sein de leur école et le meilleur rempart contre l'endoctrinement idéologique ou politique : ces risques pèsent en général sur les jeunes en dehors de l'école<sup>24</sup>
- Développer l'esprit critique à l'école et vouloir la participation des élèves, c'est leur fournir les meilleurs outils qui soient pour qu'ils aient des aptitudes de citoyens libres et responsables, résistant à toute forme d'endoctrinement extérieur.

#### **3.1.2.2 La logique personnaliste :**

L'école développe au mieux les potentialités de chacun pour son bonheur individuel. Cette logique implique une vie communautaire à l'école où le respect des différences, la proclamation éthique de l'égale valeur des aptitudes, la confiance en soi et la capacité de progrès continu, l'autonomie, la tolérance, la coopération et la solidarité prennent corps<sup>25</sup>.

#### **3.1.2.3 La logique économique :**

L'école de qualité, efficace, favorise la rentabilité des entreprises économiques par la formation d'individus performants.

Elle vise à la performance et à l'efficacité de l'individu en tant que producteur d'abord, consommateur ensuite.

Dans cette optique, cette logique génère une école centrée sur l'insertion dans la vie économique et sur l'activité professionnelle<sup>26</sup>.

---

<sup>23</sup> V . PIRON op cit, P.16

<sup>24</sup> Ibid P.16

<sup>25</sup> Ibid P.18

<sup>26</sup> Ibid P.18

En un mot, subordonner l'école aux besoins de l'économie.

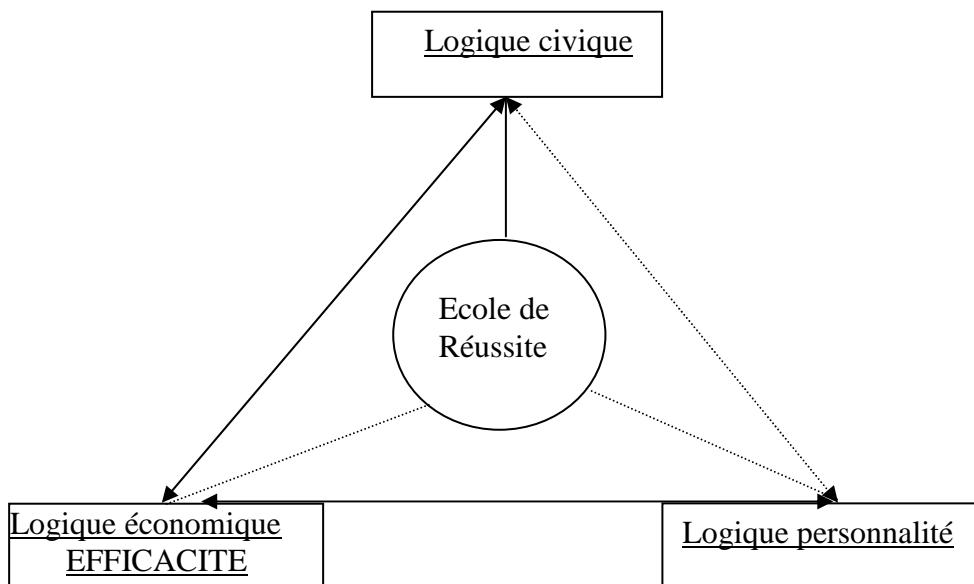
Conjuguer au présent les trois objectifs ainsi définis.

Telle est bien la mission qu'il fallait concrétiser en toute cohérence avec le cadre théorique de ces trois logiques<sup>27</sup>. Cette cohérence produira des effets positifs dans la qualité de l'école et dans la réussite des élèves.

### 3.1.3 UN FONCTIONNEMENT IDEAL :

Triage équilatéral formé par les logiques centrées sur l'école<sup>28</sup>.

*Schéma N°1*



Le mot « **équilatéral** » signifie l'existence d'un équilibre entre ces trois logiques.

Si une dérive se présente à une des trois logiques, cela engendrera un déséquilibre au sein de triangle équilatéral.

Le rétablissement de cet équilibre constitue aujourd'hui, le nouveau défi lancé à l'école

<sup>27</sup> V . PIRON op cit, P.18

<sup>28</sup> V . PIRON op cit, P.18

### **3.2.-Les EF : Des professionnels au service de l'école de qualité**

#### **3.2.1.-L'EF est un PEDAGOGUE<sup>29</sup>.**

##### **3.2.1.1-Définition**

La pédagogie c'est :

-La science de l'éducation et de l'instruction<sup>30</sup> ;

-La science de l'éducation des enfants... méthode d'enseignement<sup>31</sup> ;

-La science de l'éducation ayant pour objet l'éducation des enfants. Elle implique la science de l'enfant (pédagogie), la connaissance des techniques éducatives et l'art de les mettre en œuvres (Pédagogie proprement dite)

Pour qu'une école soit une institution jouant efficacement son rôle d'instruction de formation et d'éducation, il faut que l'ensemble du personnel forme une équipe de pédagogiques.

L'EF est un agent responsable qui doit être le moteur de la pédagogie.

Cette responsabilité est essentielle donc :

-Tout EF doit maîtriser les compétences relatives à la fonction d'enseignement comme suit :

- Animer des séquences d'apprentissages après élaboration de fiches de préparation et de matériels didactiques adéquats en s'appuyant sur des situations diversifiées et adaptées aux apprenants.
- Produire un dispositif de suivi / encadrement, d'évaluation et de remédiation.

-Tout EF doit maîtriser les compétences relatives à la fonction d'éducation comme suit :

- Résoudre des situations problèmes en éducation avec l'éthique professionnelle, les valeurs socioculturelles du milieu pour prendre et mettre en œuvre des décisions relatives à la vie professionnelle et communautaire.
- Elaborer des projets (projet éducatif, projet de développement) permettant de sensibiliser et d'impliquer tous les acteurs socio-éducatifs.

-Tout EF doit maîtriser les compétences relatives au praticien réflexif comme :

- Analyser et régler sa pratique pédagogique pour l'améliorer.
- Maintenir à jour ses connaissances (développer sa professionnalité)

---

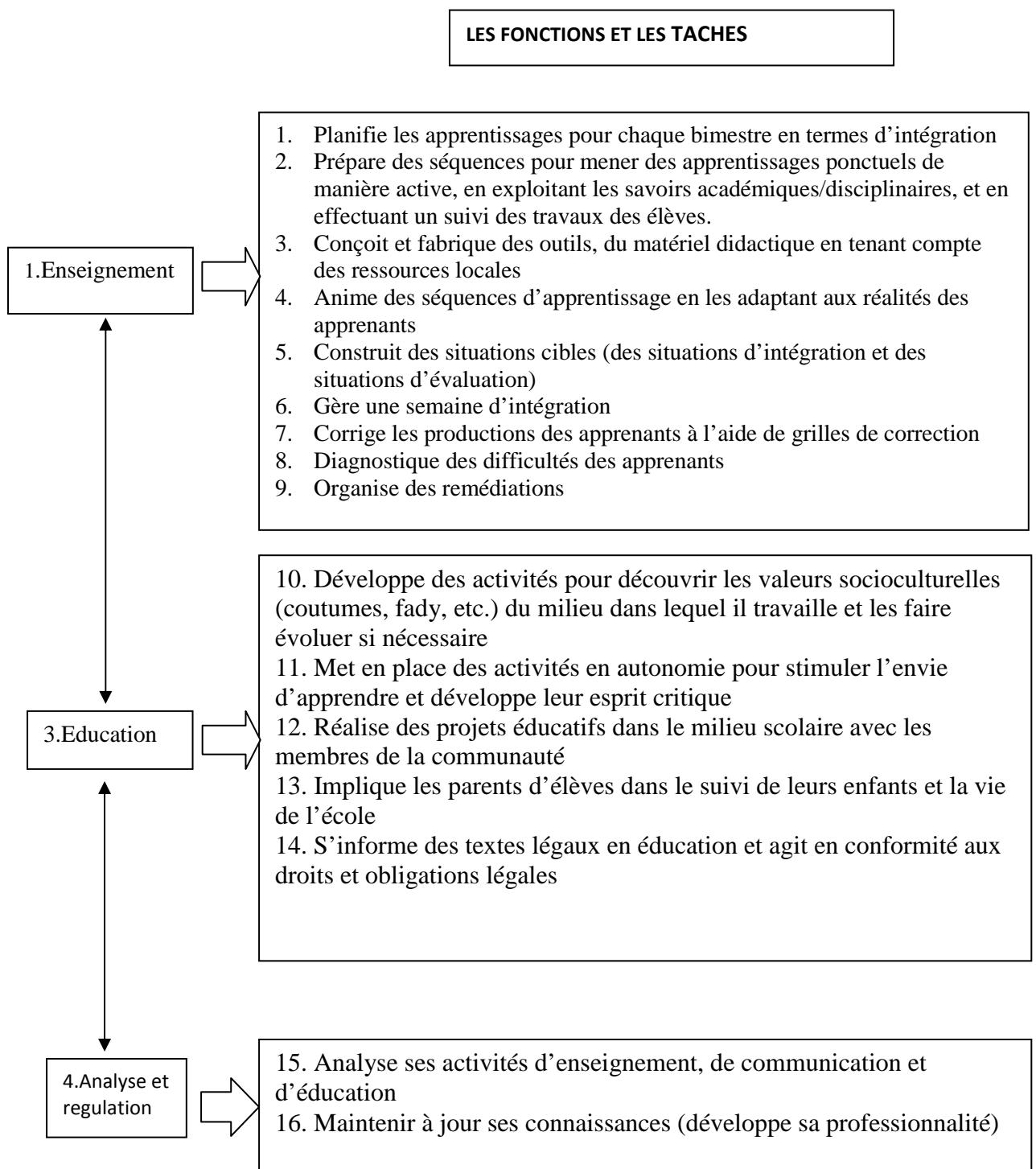
<sup>29</sup> INFP, enseignants recrutés locaux, 2005, P.10

<sup>30</sup> Le petit Larousse, Edition 1980

<sup>31</sup> Le petit Robert , Edition 1985

### **3.2.1.2.-Schéma récapitulatif des compétences :**

**Tableau N° 22 : Le référentiel du métier d'instituteur<sup>32</sup>**



<sup>32</sup> INFP,Enseignants recrutés locaux, 2005, P.8

Dans cette vision, l’EF devra avoir une base solide quart à la responsabilité qui lui est dévolue.

Cependant, nos EF, d’après notre étude, n’ont pas la compétence d’assumer ces tâches pédagogiques et ont tous soif d’une formation pédagogique spécialisée.

### **3.2.2. -L’EF est UN ANIMATEUR :**

L’EF ne peut pas gérer individuellement son école. S’il veut du bon résultat il doit travailler amicalement avec tous les entités de son entreprise afin d’obtenir leur soutien. Et dans cette optique, il jouera le rôle d’Animateur.

#### **3.2.2.1.-Définition :**

« Animer » c’est :

- Pousser et agir<sup>33</sup>,
- Donner la vie, du mouvement, pousser à agir, rendre plus vif, plus vivant<sup>34</sup>.

L’Animation, c’est l’activité, le mouvement, la vie que l’on crée dans un espace à l’intention d’un groupe dont le but est de distraire, d’éduquer, de promouvoir un produit. Dans le cadre de l’enseignement, on parle d’animation pédagogique<sup>35</sup> .

L’Animation consiste à impulser et à redynamiser un groupe sur un thème défini à l’avance<sup>36</sup>.

La personne qui suscite et organise ce type d’activité au sein du groupe est l’animateur<sup>37</sup>

L’animateur pédagogique est donc un agent dont sa fonction est d’inciter, de pousser ses collègues en activité afin de lui donner une force de travailler. C’est une des activités primordiales, souvent négligées, que l’EF devra exercer.

#### **3.2.2.2.-Style d’animation<sup>38</sup>:**

On distingue trois styles d’animation: l’autoritaire, le laisser-faire et le démocratique.

- L’autoritaire impose le mode de traitement, du thème et le mode des relations au sein du groupe et de participation des membres du groupe.

---

<sup>33</sup> Petit dictionnaire Hachette Universel, Hachette livre, 1993, 760 pages.

<sup>34</sup> Célestin TSIAVALIKY, Henri RASAMOELINA, Maîtrise Spécialisée en Formation et Développement, Module I : Communication et Information, 70 pages, p.26

<sup>35</sup> Ibid P.26

<sup>36</sup> BOEN, N°14 , op cit P.273

<sup>37</sup> Célestin TSIAVALIKY, Henri RASAMOELINA, op.cit., p.26

<sup>38</sup> Pierre LABEL, l’animation des réunions, les éditions des organisations , Paris 1993, 204 pages , P.102

- Le « laisser-faire » est relativement étranger à ce qui se déroule et demeure indifférent, sans intervenir en quelque manière que ce soit.
- Le « démocratique » n'intervient pas dans la production mais reformuler les résultats de discussions et faciliter la participation et les échanges.

Le comportement de l'animateur au début, au cours et à la fin d'une séance de réunion peut se résumer par le tableau suivant.

**Tableau N° 23 :** Comportement de l'animateur<sup>39</sup>.

Styles	Au début	Au cours	A la fin
<b>Autoritaire</b>	Impose ses objectifs	-Impose ses idées, -Organise les débats.	Apporte une conclusion
<b>Démocratique</b>	Etablir un objectif commun	-Réforme -Facilite les échanges	Propose une synthèse
<b>Laisser-faire</b>	Pas d'intervention	Laisse faire	Pas d'intervention

Les conséquences, selon Lippitt et White sont consignées à quatre niveaux :

- Rendement par rapport à la tâche,
- Capacité d'autonomie de groupe,
- Evolution du groupe,
- Satisfaction des participants.

**Tableau N° 24 :** Conséquence du comportement d'un animateur<sup>40</sup>

Styles	Rendement vis-à-vis de la tâche	Capacité d'autonomie	Evolution du groupe	Satisfaction des participants
<b>Autoritaire</b>	Bon	-Dépendance -Soumission	Agressivité	-Mitigés -Sécurisés -Apathiques
<b>Démocratique</b>	Bon	Motivation élevée	-Cohésion -Entraide	Satisfaits
<b>Laisser-faire</b>	Mauvais	Passivité	Clans	Indisciplines

<sup>39</sup> Pierre LABEL, l'animation des réunions, les éditions des organisations , Paris 1993, 204 pages , P.104

<sup>40</sup> Ibid P.103

### **3.2.2.3- Les compétences relatives à la fonction de communication :**

L'EF doit maîtriser :

- La production des messages oraux et écrits adaptés à la vie quotidienne et professionnelle en malgache et en français
- L'animation des séquences en développant des stratégies de communication actives centrées sur l'apprenant (intérêt et motivation) et dynamique de classe
- La facilité des relations dans le milieu scolaire et auprès des communautés en développant des stratégies de communication adaptées.

### **3.2.3-L'EF est un agent administratif.**

#### **3.2.3.1-Définition :**

**Administrer**, c'est prendre des décisions, donner des avis, édicter des règles, répondre à des demandes, informer, instruire des dossiers<sup>41</sup>.

Certains de ces actes se font oralement, d'autres sont produits par écrit.

#### **3.2.3.2.-Les relations administratives<sup>42</sup> :**

L'E.F doit maîtriser la relation administrative puisqu'il :

- Représente le Ministère pour toute affaire concernant son établissement auprès des diverses instances :
  - administratives,
  - judiciaires,
  - collectivités décentralisées,
  - organismes.
- Fait des correspondances administratives et procéder à leur suivi.

Tenir :

- des registres d'arrivée et de départ,
- du cahier de transmission.
- Classe des correspondances reçues.
- Etablit et transmettre aux instances supérieures des rapports périodiques.
- Fait des comptes rendus de rentrée scolaire
- Etablit un procès verbal de renouvellement des membres du bureau de la coopérative scolaire.

---

<sup>41</sup> Le Petit Larousse, Edition 1980

<sup>42</sup> Vade Mecum, Pour le Directeur, 1998, P .10

- Tient la comptabilité de la coopérative scolaire et des ressources des activités productives.
- Informe ses collègues des instructions et directives reçues des autorités supérieures et en contrôler l'application.
- Assure le recrutement des élèves et régulariser leur présence à l'école (Tenue de registre matricule).
- Délivre un certificat de scolarité aux élèves qui en font la demande. Procéder à l'inscription de ceux-ci aux examens et concours.
- Contrôle leur présence (contrôle des registres d'appel, récapitulation des pourcentages des présences).
- Procède à la déclaration d'accident des élèves selon les formalités prescrites par la PASCOMA
- S'assure de l'application :
  - du règlement intérieur de l'établissement,
  - de la décision du conseil des maîtres ou du conseil de discipline.
- Applique les mesures d'éviction scolaire.
- Tient à jour le carnet d'inspection de l'école.
- Tient le cahier de contrôle du personnel et des élèves et les dossiers des enseignants.
- Contrôle leurs présences et leurs absences.
- Tient des cahiers de visite médicale du personnel et des élèves.

### **3.2.3.3-L'environnement juridique :**

L'EF, en tant qu'administrateur doit savoir comment exploiter les directives données par les instances supérieures. Dans cette optique, il doit savoir étudier et analyser d'une part et savoir partager des informations d'autre part. La rétention des informations est une faute grave pour l'administration.

### **3.2.4.-L'EF est un PROFESSIONNEL**

#### **3.2.4.1.-Définition :**

D'après LAROUSSE DE POCHE, l'expression « PROFESSIONNEL » désigne :

- une personne qui exerce régulièrement un métier
- une personne qui a une expérience particulière dans un métier ou dans une activité

Donc « Professionnaliser » l'EF, c'est de le rendre professionnel et de lui apprendre un caractère professionnel pour devenir « un professionnel de l'éducation ».

### **3.2.4.2.-Les cinq caractéristiques des professionnels :**

**a- La Compétence** : c'est-à-dire être expert dans ses domaines d'activités, c'est ici que l'expression « professionnel de l'éducation » désigne une personne qualifiée, capable et performante en matière d'éducation.

**b- L'éthique Professionnelle** : cette éthique définit les règles morales qui régissent les services professionnels rendus à partir des intérêts premiers des clients. En matière de l'éducation, c'est le respect de la déontologie de la profession enseignante.

**c- L'autonomie Professionnelle** : elle se mesure à la capacité de décider soi-même des actions à entreprendre dans l'exercice de la profession.

**d- L'identification A Une Organisation Professionnelle** :

Celle-ci engage à partager les buts et les valeurs de l'organisation, il s'agit ici des objectifs et les missions de l'école de qualité comme « former les jeunes à devenir des citoyens responsables dans une société libre et de conduire les élèves à prendre une place active dans la vie économique ».

**e- L'engagement** : cette caractéristique fait appel à la volonté de servir dans une organisation.

Cependant, nos EF, d'après notre étude, n'ont pas la compétence professionnelle d'ou la nécessité de formation professionnelle des EF.

### **3.2.5.-L'EF est un PSYCHOLOGUE :**

#### **3.2.5.1.-Définition :**

D'après LAROUSSE DE POCHE, l'expression « *psychologie* » se définit comme l'étude scientifique des faits psychiques, c'est-à-dire l'étude concernant l'esprit de la vie mentale.

Donc, le nom « *psychologue* » désigne une personne spécialiste de la psychologie ou une personne qui comprend intuitivement les autres.

En plus, le nom « *psychologue infantile* » signifie une personne spécialiste de la psychologie de l'enfant, c'est-à-dire savoir profondément et intuitivement les comportements et les mentalités infantiles

#### **3.2.5.2.-Les connaissances psychologiques de l'enseignant :**

Il est nécessaire de connaître chaque enfant :

- L'enseignant est un éducateur, l'amour de l'enfant est primordial
- L'enseignant doit s'obliger à agir avec correction envers les élèves.

- L'enseignant ne peut se faire remplacer dans sa fonction que temporairement par un collègue ou un élève maître lequel présente les conditions de moralité nécessaires.
- Il est interdit à un instituteur d'agir avec partialité et de donner un avantage matériel injustifié à un élève.
- Il est interdit à un enseignant d'accepter une commission, pour un acte condamnable par la déontologie ou la morale, notamment en ce qui concerne les divers examens.
- Tout enseignant doit porter secours d'extrême urgence à un ou plusieurs élèves en danger.
- L'enseignant doit être préparé avant d'exercer sa profession et doit garder le souci de perfectionner ses compétences académiques et professionnelles.

Cependant, nos EF, d'après notre analyse, n'ont pas les connaissances psychologiques infantiles et ont tous soif d'une formation sur le plan psychologique.

### **3.2.6.-L'EF est un FORMATEUR :**

#### **3.2.6.1.-Définition :**

« **Former** », c'est acquérir :

- un savoir (des connaissances),
- un savoir faire (des aptitudes techniques),
- un savoir être (un comportement personnel).

L'ensemble de ces compétences définit le profil de l'apprenant qu'on se propose d'atteindre par la formation.

C'est aussi :

**Animer** : amener les apprenants à être eux-mêmes les artisans de leur propre formation par leurs réflexions, l'analyse de leurs expériences, l'analyse d'une situation. Le formateur ne guide pas, il accompagne les apprenants en leur faisant remarquer les différents chemins qu'on peut emprunter. L'animation est une méthode d'apprentissage typique des groupes de travail. Les apprenants restent ici aussi libres de leur choix.

**Etre directif sans être autoritaire** : bien que pouvant jouer un rôle d'animateur, le formateur ne doit pas dériver jusqu'à laisser les apprenants conduire toute la formation, passer d'un processus participatif à une situation de chaos. Le formateur doit prendre des décisions, tant sur le plan pédagogique, que sur le contenu de la formation. Seulement il doit le faire en toute connaissance de situation : s'il doit pouvoir rester directif dans certains domaines, il doit éviter de la faire de façon autoritaire.

### **3.2.6.2.-Motiver les apprenants :**

En tant que formateur, le directeur d'école doit savoir comment motiver ses collègues dans une séance de formation.

Pour entraîner les enseignants et les faire participer à la démarche de la formation, on utilise le système dit « AIDA »<sup>43</sup>.

- Capter l'Attention,
- Susciter l'Intérêt,
- Déclencher la Réflexion,
- Susciter l'Action.

#### **3.2.6.2.1.-Capter l'Attention :**

Eveiller l'écoute, le contact et la concertation dès les premières paroles :

- Passer un message actuel.
- Passer un discours personnel.
- Citer un exemple, une anecdote.
- Adapter un ton au style.
- Montrer une solide confiance en soi.

#### **3.2.6.2.2.-Susciter l'intérêt :**

Attirer l'attention sur l'objectif de formation :

- Préciser l'objectif.
- Discuter sur l'objectif.
- Faire prendre conscience de ce qui va se passer.
- Etablir un climat de confiance.

#### **3.2.6.2.3.-Déclencher la réflexion :**

Poser un exemple approprié à partir duquel pourront plus facilement s'établir les réflexions :

- Passer du connu à l'inconnu,
- Passer du particulier au général,
- Passer du simple au complexe.

#### **3.2.6.2.4.-Susciter l'action :**

A la fin du cours ou de la formation, l'apprenant doit se sentir prêt à agir seul :

- Conclure de la façon précise,

---

<sup>43</sup> Document projet de formation des Adultes, coopération Suisse Malgache

- Revoir avec les apprenants les objectifs fixés au départ,
- Encourager les apprenants sur les nouvelles compétences qu'ils ont acquises.

### **3.2.6.3.-L'évaluation :**

#### **3.2.6.3.1.-Définition :**

« Evaluer », d'après LAROUSSE DE POCHE, c'est apprécié, fixer la valeur.

« Evaluation » : c'est l'appréciation, le jugement sur l'atteinte ou non des objectifs et résultats attendus fixés au préalable.

Plus spécialement, l'évaluation pédagogique peut être définie comme le processus systématique visant à déterminer dans quelle mesure des objectifs éducatifs sont atteints par des élèves (GRONLUND).

L'évaluation est une obligation pour tous les acteurs du système éducatif. Elle permet d'avoir une vision précise sur les résultats des activités dans les secteurs dont ils ont la charge, pour une mise au point, une prise de décision et un éventuel ajustement des actions.

Elle s'applique à des structures, des équipes, des fonctionnements, des plans de formation, des moyens.

#### **3.2.6.3.2.-Types d'évaluation :**

Nous avançons ici deux types d'évaluation :

##### **3.2.6.3.2.1.-Evaluation formative ou anticipative :**

Evaluation intervenant, en principe, au terme de chaque tâche d'apprentissage et ayant pour objet d'informer l'élève et le maître du degré de maîtrise atteint et éventuellement, de découvrir ou et en quoi un élève éprouve des difficultés d'apprentissage, en vue de lui proposer ou de lui faire découvrir des stratégies qui lui permettent de progresser.

Elle permet aussi de déterminer si un élève possède les pré-requis nécessaires pour aborder la tâche suivante, dans un ensemble séquentiel.

##### **3.2.6.3.2.2.-Evaluation sommative :**

Elle revêt le caractère d'un bilan, intervient donc après un ensemble de tâches d'apprentissage constituant un tout, correspondant, par exemple, à un chapitre de cours, à l'ensemble du cours d'un trimestre, etc.

## **PLAN DU CHAPITRE IV**

- **Les contenus de la formation**
- **L'organisation de la formation**

## **CHAPITRE IV : LE RENFORCEMENT DES COMPETENCES DES ENSEIGNANTS FRAM**

### **4 1. LES CONTENUS DE LA FORMATION**

#### **MODULE I : FORMATION AXEE SUR LES COMPETENCES PEDAGOGIQUES DES EF**

*Objectif :* EF capable de :

- Préparer efficacement la classe
  - Préparation lointaine
  - Préparations matérielles
  - Elaboration des fiches de préparation
  - Préparation mentale
- Concevoir, organiser et réaliser une séance d'apprentissage
  - Les points de vigilance
  - L'organisation pratique d'une séance d'apprentissage
  - La mise en place d'une séance
  - Fiche guide d'aide à la préparation d'une séance
  - Modalités d'organisation
  - Le travail de groupe
  - Bilan de la séance
- Evaluer une séance d'apprentissage
  - Typologie
  - Fonction
  - Remediation

*Résultat attendu :* Efficacité de la pratique pédagogique

#### ***Contenus***

Activité 1 : Préparation de la classe

Activité 2 : Conception et organisation d'une séance d'apprentissage

Activité 3 : Evaluation d'une séance d'apprentissage

#### ***Volume horaire***

20 heures (3jours)

***Classification des sessions de formation : (Tableau N°25)***

<b>ACTIVITES DE FORMATION</b>	<b>FORMES DES INTERVENTIONS DU FORMATEUR</b>	<b>TACHES</b>
LES ETAPES DE PREPARATION DE LA CLASSE	Exposé suivi de débat Travail des groupes	1. Présentation d'une préparation lointaine et matérielle 2. Présentation d'une préparation des fiches pédagogique mentale 3. Travail de groupe pour la détermination des différentes préparations 4. Séance de récapitulation
CONCEPTION ET ORGANISATION D'UNE SEANCE D'APPRENTISSAGE	Exposé suivi de débat Travail des groupes	5. Présentation des points de vigilance 6. Préparation et organisation du groupe de travail 7. Présentation des modalités d'organisation 8. Travail de groupe pour l'élaboration d'une fiche pédagogique 9. Elaboration de bilan d'une séance 10. Séance de récapitulation
L'EVALUATION DE LA SEANCE D'APPRENTISSAGE	Exposé suivi de débat Travail des groupes	11. Présentation de typologie d'évaluation 12. Présentation du fonction d'évaluation et de la remédiation 13. Travail de groupe pour la pratique d'une évaluation d'une séance 14. Séance de récapitulation et de synthèse

**Critère d'évaluation du projet de formation : (Tableau N°26)**

<b>ACTIVITES DES FORMATION</b>	<b>INDICATEURS D'EFFICIENCE</b>	<b>INDICATEURS D'EFFICACITE</b>
<b>Activité 1</b>	La phase de préparation de classe connue et identifiée dans le délai imparti par les EF	Appropriation et maîtrise effective des étapes de préparation
<b>Activité 2</b>	Le processus d'élaboration d'une fiche pédagogique maîtrisé dans le délai imparti par les EF	Une nouvelle capacité des EF en matière d'élaboration d'une fiche pédagogique
<b>Activité 3</b>	Les différents types d'évaluation, les fonctions d'évaluation et les remédiations connues dans un délai imparti par les EF	Capacité des EF d'évaluer son apprentissage

**MODULE II : FORMATION AXEE SUR PLAN PSYCHOLOGIE DE L'ENFANT**

***Objectifs :*** L'EF capable de

- Définir l'enfant
- Définir la psychologie de l'enfant
- Définir le développement de l'intelligence chez l'enfant
- Analyser les apports de la psychologie à la pédagogie
- Comprendre l'importance du jeu chez l'enfant

***Résultat attendu :*** Respect effectif de la cohérence entre la pédagogie et la psychologie

***Contenus :***

- Activité 1 : Définition de l'enfant et la psychologie de l'enfant
- Activité 2 : Compréhension du développement de l'intelligence chez l'enfant
- Activité 3 : Analyse des apports de la psychologie à la pédagogie
- Activité 4 : Développement de l'importance du jeu chez l'enfant

***Volume horaire***

20 heures

**Planification des sessions de formation : (Tableau N°27)**

Activités de formation	Formes des interventions des formateurs	Tâches
Définition de l'enfant et la psychologie de l'enfant	Exposé suivi des débats Travail des groupes	1. Définition de l'enfant 2. Définition de la psychologie infantile 3. Travail des groupes pour la détermination des différences entre enfant et adultes 4. Séance de récapitulation et validation
Compréhension du développement de l'intelligence chez l'enfant	Exposé suivi des débats Travail des groupes	5. Explication de processus de développement de l'intelligence de l'enfant 6. Analyse des termes relatifs à la psychologie infantile 7. Travail des groupes pour la détermination des différences entre éducation de l'enfant et éducation de l'adulte 8. Séance de récapitulation et synthèse
Analyse des apports de la psychologie à la pédagogie	Exposé suivi des débats Travail des groupes	9. Présentation et explication d'un mécanisme de construction du savoir 10. Analyse des apports de la psychologie à la pédagogie 11. Travail de groupe pour l'étude des comportements des élèves et leur implication sur l'éducation 12. Séance de récapitulation et synthèse
Développement de l'importance du jeu chez l'enfant	Exposé suivi des débats Travail des groupes	13. Présentation et explication de l'évolution du jeu chez l'enfant 14. Analyse des valeurs du jeu chez l'enfant 15. Travail des groupes pour la classification de jeu et ses importances 16. Séance de récapitulation et synthèse

**Les critères d'évaluation de projet de formation :** (Tableau N°28)

<b>ACTIVITES DE FORMATION</b>	<b>INDICATEURS D'EFFICIENCE</b>	<b>INDICATEURS D'EFFICACITE</b>
Activité 1	Définition de l'enfant et la psychologie connue et maîtrisé dans le délai imparti par les EF	Appropriation et maîtrise effective de la psychologie infantile Prise de conscience aux différents comportements
Activité 2	Le processus de développement de l'intelligence de l'enfant connu dans le délai imparti par les EF	Prise de conscience aux différentes évolution de l'intelligence infantiles
Activité 3	La cohérence entre psychologie et pédagogie connue et maîtrisée dans le délai imparti par les EF	Volonté des EF de surmonter les problèmes rencontrés en cours d'apprentissage dans le respect de la diversité des élèves
Activité 4	L'importance de jeu approfondie dans le délai imparti par les EF	Appropriation effective aux valeurs du jeu Prise de conscience aux différents épanouissements grâce aux jeux

**MODULE III : FORMATION AXEE SUR LES COMPETENCES DE L'ANIMATEUR :**

***Objectifs :*** Les EF capable de :

- .Préparer, d'organiser et d'animer une séance de réunion
- .Maîtriser correctement les phénomènes rencontrés dans telle réunion

***Résultats attendus :*** Efficacité de la gestion des taches sociales et de la gestion de la réunion

***Contenus :***

- Activité 1 : Définition et les fonctions d'animateur
- Activité 2 : Présentation des différents styles d'animations
- Activité 3 : Analyse des comportements de l'animateur et les conséquences de ces comportements
- Activité 4 : La technique de communication

***Volumes horaires***

20 heures

**Planification des sessions de formation : (Tableau N°29)**

<b>ACTIVITES DE FORMATION</b>	<b>FORMES DES INTERVENTIONS DE FORMATEUR</b>	<b>TACHES</b>
DEFINITIONS ET LES FOCTIONS D'ANIMATEUR	Exposé suivi des débats Animation des groupes	1. Présentation des définitions de l'animateur 2. Présentation et analyse des différentes fonctions d'animateur 3. Travail des groupes pour la détermination des fonctions d'animateur pédagogique 4. Séance de récapitulation et validation
PRESENTATION DES STYLES D'ANIMATION	Exposé suivi des débats Animation des groupes	5. Présentation des concepts clé d'animation 6. Analyse des différents styles d'animation 7. Travail des groupes pour la détermination des différences entre les styles d'animation 8. Séance de récapitulation
ANALYSE DES COMPORTEMENTS D'ANIMATEUR ET SES CONSEQUENCES	Exposé suivi des débats Animation des groupes	9. Présentation des comportements de l'animateur au début au cours et à la fin d'une séance d'une réunion 10. Analyse des conséquences des conséquences du comportement d'un animateur à travers les différents styles d'animation 11. Etablissement d'un tableau récapitulatif des comportements et ses conséquences
LA TECHNIQUE DES COMMUNICATION	Exposé suivi des débats Animation des groupes	12. Présentation de différents types de communication et définition 13 .Analyse des termes scientifiques relatifs à la communication 14. Travail de groupe pour la détermination de l'importance de communication 15. Séance de récapitulation et validation

**Critères d'évaluation de session des formations : (Tableau N°30)**

<b>ACTIVITE DE FORMATION</b>	<b>INDICATEUR D'EFFICACITE</b>	<b>INDICATEUR D'EFFICACITE</b>
Activité 1	Définition et rôles d'animateur connus dans le délai imparti par l' EF	Une nouvelle capacité de EF en matière de planification et gestion d'une séance de réunion
Activité 2	Les styles d'animation connus et maîtrisés dans le délai imparti par le EF	Maîtrise effective des styles d'animation
Activité 3	Les comportements de l'animateur et les conséquences de ces comportements connus dans un délai imparti par le EF	Volonté commune des EF de se comporter comme VRAI ANIMATEUR
Activité 4	La technique de communication connue et maîtrisée dans le délai imparti par le EF	Prise de conscience au fond des problèmes de communication dans le milieu rural

**MODULE IV : FORMATION AXEE SUR LES COMPETENCES**

**ADMINISTRATIVES**

***Objectifs :*** EF capable de :

- Exploiter les directives données
- Gérer leurs environnements administratifs et juridiques

***Résultat attendu :*** Efficacité de la gestion administrative

***Contenus :***

Activité 1 : Présentation et analyse des tâches administratives d'enseignants et des Directeurs d'Ecole

Activité 2 : Administration scolaire

Activité 3 : Législation scolaire

***Volume horaire :***

20 heures

**Planification de session de formation : (Tableau N°31)**

<b>ACTIVITES DE FORMATION</b>	<b>FORMES DES INTERNANT DES FORMATEURS</b>	<b>TACHES</b>
ANALYSE DES TACHES ADMINISTRATIVES DES ENSEIGNANTS ET DES DIRECTEURS D'ECOLE	Exposé suivi des débats Animation des formateurs	1.Présentation de taches administratives des Enseignants selon le Vade-mecum et les autres textes  2. Présentation de taches administratives de Directeur d' Ecole selon le Vade-mecum et les autres textes  3-Travail de groupes pour étude et exploitation des directives  4-Séance de récapitulation et synthèse
ADMINISTRATION SCOLAIRE	Exposé suivi des débats Animation des groupes	5- Définition de l'administration et les rôles des administrateurs scolaires  6- Etablissement de différents rapports périodiques  7- Travail de groupes pour l'élaboration des correspondances administratives  8- Séance de récapitulation et synthèse
LEGISLATION SCOLAIRE	Exposé suivi des débats Animation des groupes	9- Présentation des textes réglementaires relatif à la profession enseignante  10- Exploitation des textes (objet – sources – contenus)  11- Etudes des cas pratiques (Travail des groupes)  12- Séance de récapitulation et validation

**Critères d'évaluation de formation : (Tableau N°32)**

<b>ACTIVITES</b>	<b>INDICATEURS D'EFFICIENCE</b>	<b>INDICATEURS D'EFFICACITE</b>
Activité 1	Les tâches administratives des Enseignants et des Directeurs d'école connues dans le délai imparti par le EF	Capacité confirmée de E.F dans l'administration et législation scolaire au niveau de l'école respective
Activité 2	Les rapports administratifs périodiques connus dans le délai imparti par le E.F	Volonté commune de E.F de suivre et d'établir tous les rapports périodiques
Activité 3	Textes réglementaires relatifs à la profession enseignante connus dans le délai imparti par le E.F	Volonté commune des E.F de respecter tous les textes relatifs à la profession enseignante

**MODULE V : FORMATION SUR LES COMPETENCES PROFESSIONNELLES**

***Objectifs :*** les EF capables de :

- Adapter des comportements relatifs à la morale professionnelle
- Etablir des affichages et les registres obligatoires
- Prendre conscience au fond des problèmes surmontée en situation scolaire et les problèmes inhérents à l'individu
- Maîtriser les diverses relations (Ecole – Maître - Elève – Société) et de se cultiver personnellement.

***Résultats attendus :*** Respect effectifs de la déontologie de la profession enseignante.

***Contenus :***

Activité 1 : Présentation et analyse de la morale et la conscience professionnelle

Activité 2 : Etablissement des affichages

Activité 3 : Analyse de problème surmonté en situation scolaire et les problèmes inhérents à l'individu

Activité 4 : Analyse des diverses relations (Ecole – Maître - Elève – Société) et le culture personnelle

***Volume horaire :***

20 heures

**Planification des sessions de formation (Tableau N°33)**

<b>ACTIVITE DE FORMATION</b>	<b>FORME DES INTERVENTIONS DES FORMATEURS</b>	<b>TACHES</b>
<b>Présentation et analyse de la morale et la conscience professionnelle</b>	Expérience suivie de débats Animation des groupes	1- Définition et nécessité d'une morale professionnelle  2- Les composants de la conscience professionnelle et les caractéristiques de professionnelles.  3- Travail des groupes pour l'étude de la déontologie de la profession enseignante  4- Séance de récapitulation et synthèse.
<b>Etablissement des affichages</b>	Exposé suivi de débats. Animations des groupes	5- Etablissement des affichages obligatoire  6- Etablissement des registres obligatoire  7- Travail de groupe pour la nécessité des conseils des maîtres et les journées pédagogiques  8- Séance de récapitulation et synthèse
<b>Analyse de problèmes surmontés en situation scolaire et le problème inhérent à l'individu</b>	Exposé suivi de débats. Animations des groupes	9- Analyse des problèmes surmontés en situation scolaire  10- Analyse des problèmes inhérents à l'individu  11-travail des groupes pour l'étude des cas pratiques  12-séance de récapitulation
<b>Analyse de diverses relations et la culture personnelles</b>	Exposé suivi de débats. Animations des groupes	13-Définition et la nécessité de la culture personnelles  14-analyse des relations - élève – élève - Maître – élève Ecole- Maître – élève  15-travail des groupes pour l'analyse des relations triangulaires entre la société, école et les enseignants  16- Séance de récapitulation et validation

**Les critères d'évaluation de formation (Tableau N°34)**

<b>ACTIVITES DE FORMATION</b>	<b>INDICATEUR D'EFFICIENCE</b>	<b>INDICATEURS D'EFFICACITE</b>
<b>Activité 1</b>	Morale professionnelle et la conscience professionnelle connue dans le délai imparti par les EF	Volonté des EF de se comporter comme PROFESSIONNELLE
<b>Activité 2</b>	Les affichages et les registres obligatoires connus et maîtrise dans le délai imparti par les EF	Maîtrise effective de l'établissement et remplissage des différents affichages et registre obligatoire
<b>Activité 3</b>	Les problèmes surmontés en situation scolaire et le problème inhérent à l'individu connus et identifié dans le délai imparti par les EF	Volonté commune des EF de surmonter tous les problèmes à rencontrer au milieu scolaire et son entourage.
<b>Activité 4</b>	Les différentes relations maîtrisées et le nécessité de la culture personnelle connus dans le délai imparti de EF	Nouvelle capacité des EF de maîtriser la relation scolaire et de se cultiver en d'autres manières

## **MODULE VI: FORMATION AXEE SUR LES COMPETENCES ACADEMIQUES**

***Objectif :*** enseignant FRAM capable de :

Maîtriser les langues d'enseignement en Malagasy et en Français à l'Ecole Primaire

***Résultat attendu :*** Efficacité de l'enseignement

***Contenus :***

Activité 1 : Fifehezan'ny gramera trrainy, ny fandinhana ny feo ary ny fisokatra eo amin'ny zana-peo

Activité 2 : Maîtrise de la grammaire française concernant les compléments d'objets ; la construction déphasée et la nominalisation

Activité 3 : Fifehezan'ny fohifohy feo, ny tsindrim-peo, ny entom-peo, ny rafitry ny fototeny sy ny karazany.

Activité 4 : Maîtrise de la grammaire (suite) la racine, le préface, le suffixe, les propositions principales subordonner indépendant, les modes, le temps et les groupes de ventes.

Activité 5 : Fifehezan'ny ny tsirin-teny, ny tovona, ny tovana, ny tsofoka, ny fandraisana teny ary ny filazam-potoana.

**Planification de session de formation** (Tableau N°35)

ACTIVITES DE FORMATION	FORMES DES INTERVENTIONS DE FORMATEURS	TACHES
<b>Activité 1</b>	Exposé suivi des débats animation des groupes	1- Ny hain-teny sy ny gramera tranainy (fitodika...) 2- Fandihana ny feo, toe-peo, ny rafi-peo sy ny fisokatry ny feo 3- Fanazarana 4- Famintinana
<b>Activité 2</b>	Exposé suivi des débats animation des groupes	5- La phrase, le groupe nominal, le groupe verbal 6- les compléments d'objet, circonstanciels de lieu, de temps, de cause et de conséquences. 7- Exercice d'application 8- Séance de récapitulation
<b>Activité 3</b>	Exposé suivi des débats animation des groupes	9- Ny fizohotry ny feo ny tsindri-peo, lanto-peo 10- Ny rafi-teny, fototenay sy ny karazany 11- fanazarana 12- Famintinana
<b>Activité 4</b>	Exposé suivi des débats animation des groupes	13- La racine le préfixe, le suffixe 14- Les propositions principales subordonnées et indépendance le mode, temps et simple de verbe 15- Exercices d'application 16- Séance de récapitulation
<b>Activité 5</b>	Exposé suivi des débats Animation de groupe	17- Ny tsirin-teny tovona, tsofoka tovana 18- Ny fandrasana teny sy ny filazam-potoana 19- Fanazarana 20- Famintinana

**Les critères d'évaluation de formation (Tableau N°36)**

<b>ACTIVITE D'INFORMATION</b>	<b>INDICATEURS D'EFFICIENCE</b>	<b>INDICATEUR D'EFFICACITE</b>
<b>Activité 1</b>	Fahafantarana sy ny fifehezana ny hain-teny, gramera, trrainy ary ny rafipeo-toe-peo	Fahavononana hanaraka ny fitsipika momba ny hain-teny gramera trrainy, rafi-peo, toe-peo sy ny fisokafany
<b>Activité 2</b>	Les compléments, la construction des phrases et le nomination connues et maîtrises dans un délai impartie	Volonté commune des EF de respecter des règles de grammaire
<b>Activité 3</b>	Fifehezana ny figoboky ny feo, ny tsindrim-peo, lantom-peo, ny rafi-teny, fototen y sy ny karazany ao anaty ny fotoana fohy sy voafaritra	Fahavononana tanteraka hanaraka ny fitsipika mifehy an'ireo gramera ireo
<b>Activité 4</b>	La racine, le préfixe, le suffixe, les propositions principales, subordonnées indépendantes, le mode, le temps et les groupes de verbes, connues et maîtrise dans le délai imparti	Maîtrise parfait des règles grammaticales par les E.F
<b>Activité 5</b>	Fifehezana ny tsirin-teny, ny tovona, ny tovana sy ny tsofoka ny fandrosoana teny ary filazam-potoana ao anaty ny fotoana voafaritra	Fahavononana tanteraka hanaraka ny fitsipika mifehy an'ireo gramera ireo

**TABLEAU RECAPITULATIF DU PROGRAMME DE FORMATION**  
**PERMANENTE DE EF POUR LA PROMOTION D'UNE ECOLE DE QUALITE**  
**POUR TOUS**

(Tableau N°37)

<b>SESSION DE FORMATION</b>	<b>TOTAL DUREE</b>	<b>RESULTAT</b>
<b><u>Première session</u></b>  Projet de formation axée sur les compétences pédagogiques de EF	20 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La préparation de la classe connue critiquée, adoptée et améliorée par les EF</li> <li>- Conception et organisation d'une séance d'apprentissage élaborée et améliorée par le EF</li> </ul>
<b><u>Deuxième session</u></b>  Projet de formation axée sur le plan psychologique de l'enfant	20 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Définition de l'enfant et la psychologie infantile connus et améliorées</li> <li>- Processus de développement de l'intelligence infantile connus et analysé.</li> <li>- Les apports de la psychologie à la pédagogie adaptés, analysés et améliorés par le EF</li> </ul>
<b><u>Troisième session</u></b>  Projet de formation axée sur les compétences d'animateur	20 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les rôles d'animateur connus</li> <li>- les styles d'animations connus et améliorées</li> <li>- Les comportements d'animateur et ses conséquences connus, adaptés et améliorée par les EF</li> <li>- Le technique de communication connue et amélioré.</li> </ul>
<b><u>Quatrième session</u></b>  Projet de formation axée sur les compétences administratives	20 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Les tâches administratives des enseignants et les directeurs connues et améliorés</li> <li>- Etablissement des différents rapports périodique connus et élaboré par le EF</li> <li>- Exploitation des textes réglementaire (objet- source et contenus) maîtrisée</li> </ul>
<b><u>Cinquième session</u></b>  Projet de formation axée sur les compétences professionnelle.	20 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- morales professionnelles et conscience professionnelles connues, critiquée et améliorées</li> <li>- Etablissement des affichages et les registres obligatoires élaborée et améliorés</li> <li>- Les différentes relations scolaires connus et critiqués</li> <li>- La culture personnelle adaptée aux EF</li> </ul>
<b><u>Sixième session</u></b>  Projet de formation axée sur les compétences académique.	30 heures	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vocabulaire et grammaire malgaches et français connus et maîtrisés</li> </ul>

## **4-2 ORGANISATION DE LA FORMATION**

La formation permanente est un atout indispensable de la professionnalisation de la fonction des E.F. Tous les E.F devraient donc être concernés. Cette formation permanente devrait être obligatoire afin d'atteindre les socles de compétences professionnelles nécessaires à la mise en œuvre de la réforme envisagée.

### **4.2.1.-Les principes généraux de la formation :**

#### **4.2.1.1.-L'état de lieux :**

##### **4.2.1.1.1.-Des enseignants face à la mondialisation :**

Actuellement vu les progrès scientifiques spectaculaires et la conjoncture actuelle à l'exigence au « développement rapide et durable », l'enseignement devrait être réformé et actualisé. Pour l'exécution, il y a la coopération étroite avec les autres pays en particulier la France, car dans la pratique, la langue française a été choisie comme langue d'enseignement à l'école primaire publique (l'introduction de la langue anglaise sera prévue selon la réforme actuelle). La majorité des enseignants en activité, les Enseignants-FRAM, les élèves sont et restent la population cible.

##### **4.2.1.1.2.-L'enseignement objet de développement**

Des situations sont constatées :

- les situations géographiques, climatiques, économiques, sociales, politiques, psychologiques, démographiques et infrastructure routière ;
- la situation de scolarisation : taux de redoublement, taux de déperdition scolaire, taux de promotion, taux de réussite aux examens ;
- la problématique de la scolarisation : motifs d'absentéisme, de redoublement, d'abandon ;
- l'infrastructure scolaire existante : domaines, bâtiments, mobiliers ;
- l'effectif des personnels : la pénurie, la répartition, la responsabilisation.

#### **4.2.1.2.-Définition des objectifs :**

Actuellement, l'Etat Malagasy a pour objectif principal d'assurer à tous les enfants Malagasy « *une éducation fondamentale du premier cycle gratuite et de qualité* » dès la onzième à la septième.

Pour ne pas perdre de temps aux élèves ou aux apprenants, il sera utile de bien établir le calendrier de formation. Cette formation est appliquée pendant les pauses fin

de bimestre ou pendant les grandes vacances. Elle ne se fait pas pendant les jours de classe pour ne pas perturber les moments d'apprentissage.

#### **4.2.1.3.-Détermination des activités :**

Ce sont les activités journalières, hebdomadaires, mensuelles et annuelles sachant d'abord que la période la plus courte de la formation est une année et la plus longue s'étend jusqu'à cinq ans. Ici les activités à prioriser sont : la formation sur le plan académique, pédagogique, psychologique et professionnel des enseignants-FRAM.

#### **4.2.1.4.-Analyse des moyens de réalisation des activités :**

Quelles que soient les activités, il n'y a que trois sortes de ressources pour la réalisation :

- ressources humaines : les ressources humaines existantes : enseignants titulaires et contractuels, enseignants-FRAM.
- ressources matérielles : domaine et bâtiment, mobiliers, matériels roulants, machines à écrire, ordinateurs
- ressources financières : il peut y avoir le crédit de l'Etat, les financements des partenaires, des deniers des communautés locales : FAF, FRAM, COOPERATIVE SCOLAIRE.

#### **4.2.1.5.-Planification de réalisation des activités :**

Cette planification englobe :

- la détermination de l'activité ou des activités à réaliser,
- l'identification de l'agent ou des agents chargés de la réalisation ou l'exécution de l'activité ou des activités avec les autres moyens nécessaires correspondant et la répartition,
- Enfin, de la période ou du temps de réalisation.

#### **4.2.1.6.-Mise en œuvre :**

En tout système croyant faire un développement rapide, il est bien évident d'avoir une organisation pour la mise en œuvre des activités :

- la programmation des activités,
- l'administration de toutes les ressources humaines, matérielles et financières.

#### **4.2.1.7.-Evaluation :**

Ceci peut se faire en deux phases :

- pendant l'action pour ajuster le tir,
- après l'action : à chaud c'est-à-dire immédiatement à la fin de l'activité,
- action menée à froid : quelques temps après la fin de l'action.

#### **4.2.1.8.-Dispositif de formation :**

##### **4.2.1.8.1.-Le calendrier de formation :**

Pour ne pas perdre de temps aux élèves ou aux apprenants, il sera utile de bien établir le calendrier de formation. Cette formation est appliquée pendant les pauses de chaque fin de bimestre ou pendant les grandes vacances.

Elle ne se fait pas pendant les jours de classe pour ne pas perturber les moments d'apprentissage.

##### **4.2.1.8.2.-Les objectifs de la formation :**

Les enseignants devraient être capable de :

- vivre un atmosphère imprégné de discussion pour aboutir à des échanges d'expérience et afin d'aider les enseignants-FRAM,
- renforcer leur capacité face à l'amélioration qualitative de l'enseignement.

##### **4.2.1.8.3.-Les attentes des formes :**

Les formés estiment d'avoir une action d'appropriation de connaissances nouvelles. Ils ont tendance à la reproduction d'un modèle venant du formateur. La finalité c'est d'avoir une action d'auto transformation, une production de savoir et de compétence. Le travail du formateur d'adultes est donc de privilégier tous les actes qui mobilisent les formés.

##### **4.2.1.8.4.-La grille de session de formation:**

Cette grille doit ressortir la répartition des travaux journaliers ( selon le nombre de jour de formation ). En général, le premier jour est commencé par l'accueil des participants, l'ouverture officielle ( selon le cas ), l'organisation, la présentation des objectifs et des contenus de la formation. Les jours suivants sont réservés aux différentes activités. Le dernier jour est le moment de la synthèse, de l'évaluation et la clôture de la formation.

##### **4.2.1.8.5.-Les besoins en formation :**

Les besoins doivent être préparés d'avance. Ils sont composés des matériels de formation dotés par le crédit de fonctionnement de la circonscription scolaire : comme le kraft, le scotch, les craies, les papiers...Les enseignants doivent avoir à leur possession les livres de programme, les documents pédagogiques, les stylos et les cahiers de prise de notes.

Pour bien mener la formation, cette dernière doit être budgétisée vu les frais de déplacement, les indemnités de formation durant les séjours. Mais l'Etat doit prendre en charge les dépenses de la formation car la circonscription scolaire n'a pas de crédit pour cette formation et les frais sont à la charge de l'intéressé ou de l'établissement ou des FRAM.

#### **4.2.1.8.6.-Les structures d'accueil :**

Cette formation doit être effectuée par ZAP. Elle se fait soit au chef lieu de la Commune, soit par rotation. L'exigence c'est l'existence des bâtiments au minimum quatre salles pour pouvoir faire les travaux de groupe. Les hébergements des enseignants doivent être existants.

#### **4.2.1.8.7.-Les méthodes adéquates à cette formation :**

Puisqu'il s'agit de formation d'adultes, il est préférable que le formateur dispose des différentes méthodes pédagogiques : les méthodes expositives, démonstratives, actives...

Il identifie les caractéristiques de jeu de rôle, l'étude de cas ou de la formation-action. Les moyens pédagogiques sont : la discussion, le débat, les exposés introductifs suivis de débats , les ateliers d'application.

#### **4.2.1.8.8.-Les conditions de travail :**

Pour bien mener chaque séance, des conditions sont nécessaires durant le déroulement de la formation. Ils doivent être faits en commun avec les participants : l'établissement et le respect des horaires de formation, la maintenance de la discipline, la participation effective des formés. Des séances récréatives sont nécessaires pour éviter la monotonie et la lourdeur de la formation comme la chanson, les mines, les blagues.

#### **4.2.2 PLANIFICATION DE REALISATION DES SESSIONS :**

**Contexte** : Enseignement visant l'Education Pour Tous.

**Objectif général** :

Enseignants-FRAM capables de maîtriser l'Enseignement et l'Education des enfants dans les zones rurales et enclavées.

**Sessions** : Formation axée sur les compétences :

- pédagogiques,
- académiques,
- administratives,
- professionnelles
- de l'animateur
- sur le plan psychologique.

**Ressources** :

**Humaines** : 1-Equipe pédagogique de la CISCO au nombre de trois (conseiller pedagogique+ 2 assistants2-Chefs ZAP d'Antoetra)

**Matérielles** : Voiture.....1

Moto.....1

Documents de formation.....100 exemplaires

**Financières** : -Indemnités de déplacement : Ar 3000 x .....jours

-Carburant : Ar.....

**Localisation** : Dans une EPP proposée d'avance

**Période** :

**1-Pauses** : Vacances de noël

Vacances de pâques

Vacances de pentecôtes

Grandes vacances

**2-Suivi et évaluation** :

1<sup>er</sup> trimestre.....jours

2<sup>ème</sup> trimestre.....jours

3<sup>ème</sup> trimestre.....jours

## PREPARATION DE LA FORMATION

(Tableau N°38)

N°	ACTIVITE	RESPONSABLE	LOCALISATION	PERIODE	DUREE	RESSOURCES	INDEMNITES
1	Elaboration des documents	Conseiller pédagogique	Bureau CISCO	Du.....Au .....	3 Jours	Documents de formation Calendrier scolaire et calendrier civil	Ar 3000 x3
2	Elaboration des chronogrammes						

## SESSION 1 : FORMATION SUR LE PLAN PEDAGOGIQUE

OBJECTIF : Enseignant FRAM capable de :

- Préparer la classe
- Concevoir et organiser une séance d'apprentissage
- Evaluer une séance d'apprentissage

(Tableau N°39)

N°	REPOSNABLE	LOCALISATION	PERIODE	DUREE	RESSOURCES	INDEMNITE
1	Conseiller pédagogique	EPP.....	Vacance de TOUSSAINT	3 Jours	Voiture Administrative Documents	Ar 3000x3x 4
2	2 Assistant					
3	1 Chef ZAP					

## GRILLE DE FORMATION PEDAGOGIQUE DES ENSEIGNANTS FRAM

(Tableau N°40)

HORAIRE	1 <sup>er</sup> JOUR	2 <sup>ème</sup> JOUR	3 <sup>ème</sup> JOUR
8h à 10h	<b>Accueil des participants</b> <b>Ouverture officielle</b> <b>Distribution de kits de formation</b> <b>Information diverse</b>	<b>Activité 2 du Module I</b>	<b>Activité 3 du Module I</b>
<i>PAUSE</i>			
10h 15 min 12h	<b>Activité 1 du Module I</b>	<b>Activité 2 du Module I</b>	<b>Activité 3 du Module I</b>
<i>PAUSE</i>			
14h 15h	<b>Activité 1 du Module I</b>	<b>Activité 2 du Module I</b>	<b>Activité 3 du Module I</b>
<i>PAUSE</i>			
15h 15 min 17h	<b>Activité 1 du Module I</b>	<b>Activité 2 du Module I</b>	<b>Synthèse</b> <b>Evaluation</b> <b>Recommandation</b> <b>Clôture officielle</b>

## **SESSION 2 : FORMATION SUR LE PLAN PSYCHOLOGIQUE**

**OBJECTIF** : Enseignant FRAM capable de :

- Maîtriser la notion psychologique de l'enfant

(Tableau N°41)

N°	REPOSNABLE	LOCALISATION	PERIODE	DUREE	RESSOURCES	INDEMNITE
1	<b>Conseiller pédagogique</b>	EPP.....	<b>Vacance de Noël</b>	<b>3 Jours</b>	<b>Voiture Administrative Documents</b>	<b>Ar 3000x3x4</b>
2	<b>2 Assistants</b>					
3	<b>1 Chef ZAP</b>					

**GRILLE DE FORMATION SUR LE PLAN PSYCHOLOGIQUE**  
**DES ENSEIGNANTS FRAM**

(Tableau N°42)

HORAIRE	1 <sup>er</sup> JOUR	2 <sup>ème</sup> JOUR	3 <sup>ème</sup> JOUR
8h à 10h	<b>Accueil des participants</b> <b>Ouverture officielle</b> <b>Distribution de kits de formation</b> <b>Information diverse</b>	<b>Activité 3 du Module II</b>	<b>Activité 4 du Module II</b>
<b>PAUSE</b>			
10h 15 min 12h	<b>Activité 1 du Module II</b>	<b>Activité 3 du Module II</b>	<b>Activité 4 du Module II</b>
<b>PAUSE</b>			
14h 16h	<b>Activité 1 du Module II</b>	<b>Activité 3 du Module II</b>	<b>Activité 4 du Module II</b>
<b>PAUSE</b>			
16h 15 min 17h	<b>Activité 1 du Module II</b>	<b>Activité 3 du Module II</b>	<b>Synthèse</b> <b>Evaluation</b> <b>Recommandation</b> <b>Clôture officielle</b>

**SESSION 3 : FORMATION SUR LES COMPETENCES DE L'ANIMATEUR ET SUR LES COMPETENCE ADMINISTRATIVES DES ENSEIGNANTS FRAM**

**OBJECTIF** : Enseignant FRAM capable de :

- Maîtriser la préparation, organisation et l'animation d'une séance de réunion
- Maîtriser de gestion administrative

(Tableau N°43)

N°	REPOSABLE	LOCALISATION	PERIODE	DUREE	REOURCES	INDEMNITE
1	Conseiller pédagogique					
2	2 Assistants	EPP.....	Vacance de Noël	5 Jours	Voiture Administrative Document	Ar 3000x5x4
3	1 Chef ZAP					

**GRILLE DE FORMATION SUR LES COMPETENCES DE L'ANIMATEUR ET LES COMPETENCES ADMINISTRATIVES DES  
ENSEIGNANTS FRAM**

(Tableau N°44)

HORAIRE	1 <sup>er</sup> JOUR	2 <sup>ème</sup> JOUR	3 <sup>ème</sup> JOUR	4 <sup>ème</sup> JOUR	5 <sup>ème</sup> JOUR
8h à 10h	Accueil des participants Ouverture officielle Distribution de kits de formation Information diverse	Activité 3 du <i>Module III</i>	Activité 4 du <i>Module III</i>	Activité 2 du <i>Module IV</i>	Activité 3 du <i>Module IV</i>
<i>PAUSE</i>					
10h 15 min 12h	Activité 1 du <i>Module III</i>	Activité 3 du <i>Module III</i>	Activité 4 du <i>Module III</i>	Activité 2 du <i>Module IV</i>	Activité 3 du <i>Module IV</i>
<i>PAUSE</i>					
14h 16h	Activité 2 du <i>Module III</i>	Activité 3 du <i>Module III</i>	Activité 1 du <i>Module IV</i>	Activité 2 du <i>Module IV</i>	Activité 3 du <i>Module IV</i>
<i>PAUSE</i>					
6h 15 min 17h	Activité 2 du <i>Module III</i>	Activité 3 du <i>Module III</i>	Activité 1 du <i>Module IV</i>	Activité 3 du <i>Module IV</i>	Synthèse Evaluation Recommandation Clôture officielle

#### **SESSION 4: FORMATION SUR LE PLAN PROFESSIONNEL**

**OBJECTIF** : Enseignant FRAM capable de :

- Maîtriser le métier d'enseignant responsable

(Tableau N°45)

N°	REPOSABLE	LOCALISATION	PERIODE	DUREE	REOURCES	INDEMNITE
1	Conseiller pédagogique					
2	2 Assistants	EPP.....	Grande vacances	3 Jours	Voiture Administrative Document	Ar 3000x3x4
3	1 Chef ZAP					

## **GRILLE DE FORMATION SUR LE PLAN PROFESSIONNEL**

(Tableau N°46)

HORAIRE	1 <sup>er</sup> JOUR	2 <sup>ème</sup> JOUR	3 <sup>ème</sup> JOUR
<b>8h à 10h</b>	<b>Accueil des participants Ouverture officielle Distribution de kits de formation Information diverse</b>	<b>Activité 2 du Module V</b>	<b>Activité 4 du Module V</b>
<b>PAUSE</b>			
<b>10h 15 min 12h</b>	<b>Activité 1 du Module V</b>	<b>Activité 2 du Module V</b>	<b>Activité 4 du Module V</b>
<b>14h 16h</b>	<b>Activité 1 du Module V</b>	<b>Activité 2 du Module V</b>	<b>Activité 4 du Module V</b>
<b>PAUSE</b>			
<b>16h 15 min 17h</b>	<b>Activité 1 du Module V</b>	<b>Activité 2 du Module V</b>	<b>Synthèse Evaluation Recommandation Clôture officielle</b>

## **SESSION 5: FORMATION SUR LE PLAN ACADEMIQUE**

**OBJECTIF** : Enseignant FRAM capable de :

- Maîtriser les langues d'enseignement en Malagasy et en Français à l'Ecole Primaire

(Tableau N°47)

N°	REPOSABLE	LOCALISATION	PERIODE	DUREE	RESSOURCES	INDEMNITE
1	<b>Conseiller pédagogique</b>				<b>Voiture</b>	
2	<b>2 Assistants</b>	<b>EPP.....</b>	<b>Grande vacances</b>	<b>5 Jours</b>	<b>Administrative Document</b>	<b>Ar 3000x4x5</b>
3	<b>1 Chef ZAP</b>					

## GRILLE DE FORMATION SUR LE PLAN ACADEMIQUE

(Tableau N°48)

HORAIRE	1 <sup>er</sup> JOUR	2 <sup>ème</sup> JOUR	3 <sup>ème</sup> JOUR	4 <sup>ème</sup> JOUR	5 <sup>ème</sup> JOUR
8h à 10h	Accueil des participants Ouverture officielle Distribution de kits de formation Information divers	Activité 2 du Module VI	Activité 3 du Module VI	Activité 4 du Module VI	Activité 5 du Module VI
<i>PAUSE</i>					
10h 15 min 12h	Activité 1 du <i>Module VI</i>	Activité 2 du <i>Module VI</i>	Activité 3 du <i>Module VI</i>	Activité 4 du <i>Module VI</i>	Activité 5 du <i>Module VI</i>
<i>PAUSE</i>					
14h 16h	Activité 1 du <i>Module VI</i>	Activité 2 du <i>Module VI</i>	Activité 3 du <i>Module VI</i>	Activité 4 <i>du Module VI</i>	Activité 5 du <i>Module VI</i>
<i>PAUSE</i>					
16h 15 min 17h	Activité 2 du <i>Module VI</i>	Activité 2 du <i>Module VI</i>	Activité 3 du <i>Module VI</i>	Activité 4 du <i>Module VI</i>	Synthèse Evaluation Recommandation Clôture officielle

## **SUIVI ET EVALUATION DES ENSEIGNANTS**

**OBJECTIF** : Enseignant FRAM capable de :

- APPLIQUER LES FORMATIONS RECUES

(Tableau N°49)

N°	REPOSABLE	LOCALISATION	PERIODE	DUREE	RESSOURCES	INDEMNITE
1	Conseiller pédagogique	Dans les 15 EPP implantées dans la ZAP d'Antoetra	1 <sup>ère</sup> trimestre	10 Jours	Voiture Administrative Document	Ar 3000x4x30
2	2 Assistants		2 <sup>ème</sup> trimestre			
3	1 Chef ZAP		3 <sup>ème</sup> trimestre			

**CHRONOGRAMME DE TOURNEES POUR LE SUIVI ET EVALUATION**

(Tableau N°50)

PERIODES	ECOLES VISITEES	ACTIVITES
<b>1<sup>ère</sup> TRIMESTRE</b> <b>Du.....au.....</b>	EPP ANTOETRA EPP HOLOMA EPP FEMPOMA EPP AMPASINA EPP BESINGAHORY EPP ANKARENANA EPP SAKAIVO NORD EPP SAKAIVO SUD EPP ANTETEZANDROTRA EPP AMBATOMALAMA EPP VANANA EPP AMBAHONA APP ANOSIZATO EPP ANALAMAMA EPP AMBALAVERO	Selon la session 1 à 5
<b>2<sup>ème</sup> TRIMESTRE</b> <b>Du.....au.....</b>	Idem	
<b>3<sup>ème</sup> TRIMESTRE</b> <b>Du.....au.....</b>	Idem	

## **CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE**

Enfin, nous pouvons conclure que face aux problèmes dûment constatés, nous proposons des solutions adéquates. Nous mettons en relief la nécessité d'une formation.

*Ces projets de formation aideront à :*

- Assurer les compétences pédagogiques, des enseignants FRAM (Préparation de la classe, conception et organisation d'une séance d'apprentissage l'évaluation d'une séance)
- Renforcer les compétences académiques (Maîtrise des langues d'enseignement en Malagasy et en Français)
- Développer les compétences administratives (Maîtrise de la gestion administrative et la législation Scolaire)
- Enrichir la connaissance psychologique infantile (Développement de l'intelligence chez l'enfant, analyse des apports de la psychologie à la pédagogique)
- Renforcer les compétences professionnelles (Maîtrise de la morale professionnelle et conscience professionnelle)

Et pour envisager cette formation, le dispositif de formation est mis en évidence.

Donc pour pouvoir l'appliquer, nous proposons des projets de formation sur la pédagogie, la psychologie, l'animation, l'administration, la professionnalisation et sur les compétences académiques. Et n'oublions plus la formation directe visant la formation continue qui est la formation sur le TAS. Il faut envisager une véritable formation suivant des normes bien définies comme dans les *EX-ECOLE NORMALE NIVEAU I* (INFP : Institut National de Formation Pédagogique). Il ne faut pas que ces types de recrutement (Maître FOFI et Enseignants FRAM) ne se renouvellent plus dans l'avenir. Des modalités de formation doivent être exigées : le niveau de recrutement (diplôme) la qualité de la formation professionnelle et les conditions de travail.

L'Etat doit mettre en considération cette formation car les enseignants sont les maîtres d'œuvres de l'Education Malagasy.

## CONCLUSION GENERALE

En guise de conclusion générale, d'après la politique de l'enseignement lancée depuis 2002 marquant une sensibilisation de la masse populaire et l'égalité de chances au niveau primaire, une pénurie du personnel enseignant à l'école primaire publique et l'accès en surnombre des enfants à l'école sont *les causes primordiales* de recrutement des Enseignants-FRAM. C'est pourquoi nous avons montré tout au long de la première partie de ce travail l'analyse et le diagnostic des problèmes des Enseignants-FRAM à savoir :

- Les problèmes des compétences pédagogiques des Enseignants-FRAM.
- Les problèmes des compétences académiques des Enseignants-FRAM.
- Les problèmes des compétences administratives et d'animateur des Enseignants-FRAM.
- Les problèmes des connaissances sur la psychologie infantile des Enseignants-FRAM.
- Les problèmes des compétences professionnelles des Enseignants-FRAM et nous avons choisis le thème « *renforcement des competences des enseignants-fram* » pour garantir les fonctions et les tâches des enseignants pour devenir un *praticien réflexif*.

Les contexte actuelle concernant l'environnement scolaire :

- Accroissement massif du taux de Scolarisation et de recrutement des enseignant nouvellement formés
- Pénurie de personnel enseignant dans les zones enclavées
- Augmentation de nombre d'école prévu dans le Madagascar Action Plan (MAP)
- Absence de formation spécialisé aux enseignants FRAM nous a couché à confirmer que si voudrions vraiment la promotion d'une école de qualité pour tous, il faudrait considérer parmi le mesure de priorité prise par le responsable (Ministre, Directeur Régionale de l'Education National, Chef CISCO), de la formation adéquate des enseignant FRAM

L'essentiel pour nous, ce n'est pas de préserver le profit de qui que ce soit, mais de tracer la ligne de mise de notre école en pensant à l'importance de l'éducation fondamentale qui est la base de tout développement. Des projets de formation sont mis en évidence pour promouvoir une école de qualité en renforçant les compétences sur :

- la pédagogie
- la psychologie
- l'animation

- l'administration
- la professionnalisation

Avec le renforcement de ces compétences, l'école de qualité n'est pas *un rêve* et une bonne formation solide octroyée à ces EF et avec les compétences conférées à ces EF comme à la fois :

- Pédagogue
- Psychologue
- Animateur
- Agent Administratif

L'échec scolaire ne sera plus une fatalité pour nos écoles

Cependant, nous n'aventurons pas à affirmer que ce mémoire est une œuvre complète et nous souhaiterons que d'autres chercheurs suivent le nôtre et apporteront les améliorations, les compliments nécessaires surtout ce qui avait été dit sur la promotion de notre école.

## **ANNEXES**

## ANNEXE 1

### **EXTRAIT DE VADE-MECUM POUR LES ENSEIGNANTS DES E.P.P**

*Edition UERP (Unité d'Etude et de la Recherche Pédagogique) au MENRS (Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique)*

#### **I- LES TACHES ADMINISTRATIVES DE L'ENSEIGNANT**

##### **A -Les Formalités accomplis au départ et à l'arrivée**

Que ce soit au départ de l'ancien poste ou à l'arrivée au nouveau poste, l'enseignant doit procéder obligatoirement à la passation de service.

Sous cet angle, il est tenu de respecter les consignes suivantes :

- Dresser un procès – Verbal signé par les deux enseignants et contresigné par le Directeur en place.
- Envoyer des exemplaires suivant le répartition ci-après
  - 1 pour chaque intéressé (entrant, sortant)
  - 1 pour le Directeur
  - 1 pour le Chef ZAP
  - 1 pour le Chef CISCO
  - Soit au total 5 exemplaires

##### **B- Les correspondances administratives**

Toutes correspondance doit être acheminée par voie hiérarchique

***Nota :*** Rappel de la hiérarchie

- MENRS
- DEPN
- Chef CISCO
- Chef ZAP
- Directeur
- Instituteur

##### **C -Dans la Classe**

1. Nul ne peut s'absenter sans avoir l'autorisation préalable
2. Le maître est tenu d'être présent à l'école 10mn avant l'heure d'entrée et 10mn après la sortie :
  - a) Présence en classe : Le Maître devra être présent dans la classe au moment où les enfants y pénètrent.
  - b) Cas d'absence

- b1 Absence prévisible : Le maître est tenu de demander l'autorisation de s'absenter à l'autorité compétents
- b2 Absence imprévisible : Le Maître est tenu d'aviser le Directeur dans le délai le plus bref.

*D- La participation au bon fonctionnement de l'école*

1. Assurer son tour de surveillance suivant l'organisation de la vie de l'école conformément aux décisions prises en Conseil des Maîtres
2. Assurer le bon fonctionnement des sorties (sports, visites, défilé, etc.)
3. Participer effectivement aux différentes réunions pédagogiques (conseils des maîtres, stages...) les différentes réunions font parties intégrante des suivi de l'enseignant.  
La présence y est donc obligatoire.
4. Exécuter les décisions prises par le Conseil des maîtres

## **II-LES TACHES PEDAGOGIQUES DE L'ENSEIGNANT**

*Objectifs*

- Aider à comprendre ses différentes tâches pédagogiques
- A les exécuter d'une façon rationnelle
- A rectifier les erreurs s'il y a lieu en vue d'une amélioration.

*A-Les affichages obligatoires*

- L'emploi du temps
- La liste nominative des élèves
- Les répartitions (Bimestrielles...)
- La pyramide des âges
- Le tableau de chants et récitations
- La répartition des élèves en commissions
- Le pourcentage de fréquentation mensuelle

a) *L'emploi du temps*

- Il aide l'enseignant à savoir les matières à préparer chaque jour.
- Il doit être visé par le Chef d'Etablissement le Chef ZAP et le Chef CISCO ou son Adjoint avant d'être affiché

b) *Répartitions*

Les répartitions permettent de :

- Prendre Connaissance des contenus du programme officiel
- Assurer la progression régulière des matières à enseigner
- Contrôler et régler le rythmes du travail (en avance ? en retard ?)

## ANNEXE 2

### EXTRAIT DE LA GUIDE DIDACTIQUE

#### *Volume I*

*POUR L'ENSEIGNEMENT DE L'EDUCATION EN MATIERE DE POPULATION (Emp)*

*Année : 2000*

*Classe : Primaire (11<sup>e</sup> – 10<sup>e</sup> – 9<sup>e</sup> – 8<sup>e</sup> – 7<sup>e</sup>)*

*Titre : L'ENSEIGNANT EN MATIERE DE POPULATION*

Le fait de privilégier et la processus d'apprentissage implique que soient introduites certaines innovations dans les activités pédagogiques (enseignement - apprentissages)

A cet égard, il existe un certain nombre de techniques « Nouvelles » dénommées méthodes « actives » ou participatives qui, comme leur nom l'indique, vient à motiver l'apprenant afin qu'il prenne un part active au processus d'apprentissage. Les critères suivants sont à retenir dans la mise en œuvre de ces activités :

- Toute activité doit développer des connaissances des techniques et des aptitudes par le biais de processus pratiques sans avoir recours à la répétition ni à la mémoire ;
- Les activités qui existent au sein d'une communauté doivent donner à l'élève à l'occasion de mettre les connaissances qu'il a acquises, ses compétences et ses aptitudes au service de la réalité locale ;
- Les activités doivent être suffisamment variée pour répondre aux divers contres d'intérêt de chaque élèves ;
- Toute activité doit être prévue pour un nombre déterminé de participants ;
- Toute activité doit constituer un moyen d'atteindre un objectif.

Toutes les activités fondées sur les critères ci-dessus mentionnés peuvent être mises en œuvre par le biais de méthodes participatives telles que :

- Le travail de groupe qui a l'avantage de développer les aptitudes nécessaires aux rapports horizontaux entre élève et exige la participation de chacun d'eaux.
- Les jeux éducatifs qui introduisent une dimension ludique dans le processus d'apprentissage ;
- La simulation et la dramatisation (proches des jeux) grâce aux quelles les élèves sont amenés à comprendre et à assumer différents rôles dans les situations structurés, comme par exemple une situation familiale ;

- Les méthodes inductives et déductives qui facilitent l'adoption d'une approche scientifique et placent les élèves dans une situation historique concrète les conduisant à réunir les informations, à mettre en rapport divers éléments et à tirer des conclusions ;

Dans cette perspective, on peut dégager la ligne de conduite et les compétences que devra observer l'enseignant dans l'accomplissement de l'acte pédagogique. Il devra être :

- A. Un encadreur pédagogique
- B. Un animateur pédagogique

## **L'ENSEIGNANT EN MATIERE DE POPULATION**

### **A -ENCADREUR PEDAGOGIQUE**

L'enseignant doit toujours garder présent à l'esprit qu'il aide l'enfant à développer ses facultés intellectuelles, ce qui suppose la négation a outrance. A ce titre, il développer les compétences suivantes :

#### **1. PLANIFIER SON ENSEIGNEMENT**

- Organiser et gérer sa classe
- Evaluer le travail des élèves et le sien
- Elaborer et utiliser des matériels didactiques

#### **2. INTERVENIR PEDAGOGIQUEMENT**

- Savoir communiquer les savoirs, savoir – faire, et savoir être ;
- Utiliser les méthodes propres à chaque discipline ;
- Développer l'intelligence des élèves en favorisant l'apprentissage et l'autonomie continue des élèves.

#### **3. TENIR COMPTE DE L'ELEVE**

- Adapter son enseignement au profil psychologique de l'élève
- Respecter ses rythmes d'apprentissage
- Veiller à son développement intégral

### **B -ANIMATEUR PEDAGOGIQUE**

Avant tout acte pédagogique, l'enseignant doit vérifier son enseignement répond aux interrogations suivantes :

- A qui j'enseigne ?
- Qu'est ce que j'enseigne ?
- Pourquoi j'enseigne ?
- Comment je l'enseigne ?

Dans le souci de renforcer son action pédagogique, il est un animateur pédagogique et doit être capable de remplir les objectifs suivants :

#### **1. EVEILLER L'INTERET DES ELEVES**

- Guider l'observation
- Solliciter les idées
- Provoquer l'interrogation et le raisonnement

2. STIMULER LA CREATIVITE DE L'ELEVE

- Encourager l'initiative personnelle ;
- Encourager et entretenir chez l'élève une image positive de lui-même.

3. EVEILLER LE SENS DES VALEURS HUMAINES :

- Participation
- Solidarité
- Acceptation et respect des différences
- Loyauté
- Authenticité

**NB :** Il ne faut pas oublier que chaque activité, sous sa forme ludique et formative, demande aussi à nos élèves

- Intérêt et participation
- Respect mutuel
- Imagination et créativité
- Esprit critique
- Bonne humeur et enthousiasme

Ainsi apparaît une nouvelle organisation de la classe

- Disposition des tables qui facilite le déplacement des élèves
- Travail en groupe où l'autodiscipline s'organise
  - Savoir écouter
  - Savoir s'exprimer
  - Savoir participer

### **ANNEXE 3**

#### **REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA**

Fahafahana – Tanindrazana – Fandrosoana

*Ministère de l'Enseignement Secondaire et de l'Education de Base  
Programme National d'Amélioration de l'Enseignement  
Phase II (MINESEB 1998-2003)*

Extrait du dépliant conçu par le MINESEB (DEP) – Octobre 1998

#### **Financement :**

- Le financement du PNAE 2 sera obtenu par :
- L'accroissement du pourcentage du PNB consacré à l'éducation.
- L'augmentation dans le budget de l'éducation, de la part destinée à l'enseignement primaire et secondaire, en allouant le plus grand pourcentage de l'augmentation à l'enseignement primaire duquel on peut atteindre la meilleure rentabilité et auquel on a accordé la priorité.
- L'inscription dans le budget des collectivités Territoriales Décentralisées, des ressources spécifiquement allouées à l'éducation.
- La contribution de la communauté et des parents.
- Le recours aux aides et aux emprunts extérieurs.

#### **Objectifs :**

- Universaliser l'enseignement primaire
- Former les agents que requiert le modèle de développement national et régional adoptés.
- Assurer la réussite de l'apprentissage et de formation à tous les niveaux d'enseignement.
- Assurer l'efficience du système.

#### **Résultats attendus :**

- Universalisation de l'enseignement primaire.
- Satisfaction des besoins éducatifs fondamentaux des élèves.
- Réussite de l'apprentissage dans l'enseignement primaire et secondaire.

***Les principes directeurs :***

Les principes directeurs suivants guideront l'action et détermineront la démarche à suivre dans la réalisation des projets définis ci-dessus :

1. L'approche systémique qui tient compte à tous les paramètres régissant le système mais également de son environnement : politique, économique, démographique, technologique, social, culturel,...
2. Le réalisme qui commande dans le choix des objectifs et des politiques de garder un regard attentif sur les ressources disponibles et mobilisables.
3. La démarche ascendante en harmonie avec la démarche descendante habituelle, comme composante du nouveau mode de gestion des affaires éducatives. Elle consiste à partir de la connaissance de la situation à la base de la gestion du système, tout en tenant compte du contexte et des contraintes régionales et nationales.
4. La responsabilisation des entités locales (FRAM, CTD, établissements scolaires, ONG, institutions diverses) dans la planification, l'administration et de la gestion des opérations entreprises à leur niveau respectif pour la planification, l'administration et la gestion des opérations entreprises à leur niveau respectif pour réaliser les objectifs fixés ci-dessus.
5. La systématisation du dialogue permanent entre
  - L'école, les communautés, FRAM, CTD, ONG, institutions diverses,
  - Ministère et ses démembrements, pour une meilleure participation de chaque entité dans la réalisation de la politique éducative nationale.
6. L'approche différenciée dans la conduite des affaires de l'éducation (dans l'administration, la gestion, la pédagogie, la décentralisation du système) pour mieux répondre aux besoins identifiés à la base.
7. Rationalisation et rentabilisation de la gestion du système éducatif.
8. Ré instauration de l'orthodoxie de l'école afin d'optimiser l'efficience de l'acte éducatif.
  - Les élèves doivent recevoir le meilleur enseignement possible dans le temps imparti aux études ;
  - Les enseignants doivent assurer l'enseignement pour lequel ils ont été recrutés ;
  - L'école doit remplir ses fonctions essentielles par rapport aux élèves ;
  - Les services académiques services déconcentrés d'inspection et d'encadrement pédagogique doivent s'assurer de :

- La bonne marche des processus d'apprentissage et de transfert des connaissances dans les écoles ;
  - La qualité de la formation qui y est dispensée ;
  - La qualité des infrastructures et des équipements des établissements scolaires ;
9. Instauration d'un climat favorable à la circulation des informations, au développement des initiatives et à la prise de responsabilité.
  10. Adoption d'une démarche graduelle dans la mise en œuvre des réformes en consolidant les acquis.
  11. Adoption des techniques de gestion maîtrisables par les différents intervenants du système.
  12. Mise en place des procédures et/ou des mécanismes de contrôle, suivi et évaluation scientifique des activités à chaque niveau de responsabilité.

## **BIBLIOGRAPHIE**

- Déclaration mondiale sur ‘**EDUCATION POUR TOUS** » à Jomtien Thaïlande du 05 au 9 mars 1990.
- **DE LANDSHEERE (G)** *Vocabulaire de l'évaluation et de la recherche en éducation* Paris PUF, 1979, 377pages
- Données statistiques de situations maîtres–FRAM au Bureau des chefs ZAP d’Antoetra I
- Fiches de fin d’année (**FFA**) au bureau des chefs ZAP d’Antoetra I et II.
- **GAUFFIN (L)** *Document de Formation sur l'environnement Appui Régional pour la promotion de l'éducation, de la Gestion de l'environnement.* Décembre 2003, 120 pages.
- **MAP/3** (Madagascar Action Plan)
- **MINISTÈRE DE L'EDUCATION NATIONALE**, *le projet d'école* Paris Hachette,
- **MINISTÈRE DE L'EDUCATION NATIONALE** Bulletin officiel N°3 Loi 94-033 portant Orientation du système d'éducation et de Formation à Madagascar du 13 Mars 1995, 105 pages.
- **MIREILLE (M)**, *Dictionnaire de notre temps*, Paris Hachette 1992, 1791 pages.
- **PIRON COLLIGNON (V)**, *une école de qualité pour tous, trois dimensions de PLAN D'ACTION MENRS*, 2003 à 2005
- *réussite pour les écoles de qualité, Frameries, centre technique de l'enseignement de la communauté Française*, 1992, 139 pages.
- **RAMAMONJISOA (E)**, *Renforcement de compétences des suppléants*, Mémoire de CAPEN, Ecole Normale Supérieure de FIANARANTSOA, CISCO d’Ambositra Année 2006/2007.
- **RALAIVAO (M) Roch Desperles**, *La Planification d'un programme de formation des chefs de Zone Administrative et Pédagogique en vue de la Promotion d'une école de qualité pour tous*, Mémoire de DESS/EFA, Ecole Normale Supérieure de FIANARANTSOA, 2003.
- **RAKOTOZAFIARIMANANA (M)**, *la Formation des Maîtres-FRAM* ,Mémoire de MSFA, Ecole Normale Supérieure de FIANARANTSOA, 2005
- **RATOVONJAHARY (R)** *Techniques de formation en matières spécialisée en formation et développements assurés par (Module 3).*
- **SCHWARTZ. (B)**, *Pour une éducation permanente N°1*, mars 1969, 60 pages 1992, 127 pages.
- **TORAILLER, VILLARDS (G). EHRHARD I**, *Manuel de psychopédagogique*, Edition 1962, 475 pages

## **TABLE DES MATIERES**

	<i>Pages</i>
<b>DEDICACE .....</b>	i
<b>REMERCIEMENTS.....</b>	ii
<b>LISTE DES ABREVIATIONS.....</b>	iii
<b>LISTE DES TABLEAUX.....</b>	v
<b>INTRODUCTION.....</b>	1
<b>PLAN DU MEMOIRE.....</b>	3
<b>PREMIERE PARTIE : LE BILAN DU SYSTEME EDUCATIF MALGACHE ET LES PROBLEMES DES ENSEIGNANTS-FRAM DE LA ZAP</b>	
<b>D'ANTOETRA.....</b>	4
<b>PLAN DE LA PREMIERE PARTIE.....</b>	5
<b>PLAN DU CHAPITRE.....</b>	6
<b>CHAPITRE I : LE BILAN DU SYSTEME EDUCATIF MALGACHE ET METHODOLOGIE DE RECHERCHE.....</b>	
<b>1.1 HISTORIQUE DE L'EVOLUTION DE L'ENSEIGNEMENT.....</b>	7
1.1.1-Les problèmes liés à l'histoire récente de l'enseignement.....	7
1.1.2-La loi d'orientation et son application.....	10
1.1.2.1 La loi d'orientation n°94.033 du 18 Mars 1995 portant orientation générale de système d'éducation et de formation à Madagascar.....	10
1.1.2.2 La loi d'orientation n° 2004 -004 du 26 Juillet 2004 portant orientation générale du système d'éducation, d'enseignement et de formation à Madagascar...	12
1.1.3-Le programme national d'amélioration de l'enseignement (Phase II).....	12
1.1.3.1-Les objectifs.....	13
1.1.3.2-Le financement.....	13
<b>1.2 LE BILAN DU SYSTEME EDUCATIF A TRAVERS LES DEFIS A ENTREPRENDRE.....</b>	15
1.2.1-Universaliser un enseignement de base de qualité raisonnable.....	16
1.2.1.1-L'accès en classe de 11 ème.....	16
1.2.1.2-L'égalité entre les écoles primaires.....	16
1.2.2-Améliorer la rétention des élèves à l'école et réduire les redoublements.....	18
1.2.2.1-Améliorer la rétention des élèves à l'école.....	18
1.2.2.2-Réduire les redoublements.....	19
1.2.3-Rendre plus cohérente l'allocation des enseignants aux écoles et plus rationnelles l'utilisation de leur temps.....	20

1.2.3.1-Rendre plus cohérente l'allocation des enseignants aux écoles.....	20
1.2.3.2-Rendre plus rationnelle l'utilisation du temps des enseignants.....	22
1.2.4-Améliorer les apprentissages des élèves en fournissant les moyens nécessaires, mais surtout en gérant mieux le processus pédagogique.....	24
1.2.5-Les défis à entreprendre selon le MAP.....	24
1.2.5.1-Défi 1.....	24
a- Réalité actuelle.....	24
b- objectif.....	25
c- Stratégies.....	25
d- Les projets et les Activités prioritaires.....	25
e-Les indicateurs.....	26
f- Les critiques.....	26
1.2.5.2-Défi 2.....	27
a- Réalité actuelle.....	27
b- objectif.....	27
c- Stratégies.....	28
d- Les projets et les Activités prioritaires.....	28
e-Les indicateurs.....	29
f- Les critiques.....	29
1 -L'accès en classe de 11 <sup>ème</sup> .....	29
2- L'égalité de chance au niveau primaire.....	29
<b>1.3 METHODOLOGIE DE RECHERCHE.....</b>	<b>30</b>
1.3.1. Le champ d'investigation.....	30
1.3.1.1-Pourquoi choisir ce lieu ?.....	30
1.3.2. Les techniques d'approche.....	31
1.3.2.1. L'entretien.....	31
1.3.2.2. L'enquête.....	31
1.3.2.3. L'observation.....	31
1.3.3. Les diverses situations de la ZAP d' Antoetra.....	31
1.3.3.1-Situation géographique.....	31
1.3.3.2-Situation démographique des Fokontany.....	32
1.3.3.3-Situation économique des Fokontany.....	33
1.3.3.4-Situation des élèves des établissements scolaire.....	34
<b>PLAN DU CHAPITRE II.....</b>	<b>35</b>
<b>CHAPITRE II : LES ENSEIGNANTS-FRAM DE LA ZONE ADMINISTRATIVE</b>	

<b>ET PEDAGOGIQUE D'ANTOETRA : PROBLEMATIQUES ET ANALYSE DES SITUATIONS.....</b>	36
<b>2.1. RECRUTEMENT DES ENSEIGNANTS –FRAM.....</b>	36
2.1.1-Définition de la suppléance.....	36
2.1.2-Historique de la suppléance.....	36
2.1.3-Objectifs de recrutement de suppléants.....	36
2.1.3.1-Du point de vue quantité.....	36
2.1.3.2-Du point de vue qualité.....	36
2.1.4-Les causes des recrutements des EF.....	36
2.1.4.1-Les causes politiques.....	36
2.1.4.2-Les causes sociales.....	37
2.1.4.3-Les causes économiques.....	38
2.1.5-Le mode de recrutement.....	39
2.1.6-Les critères de recrutement.....	39
2.1.6.1-Sur la capacité intellectuelle.....	39
2.1.6.2-Sur la capacité professionnelle.....	39
2.1.7-Les conséquences du recrutement des EF.....	39
2.1.7.1-Les côtés positifs.....	39
2.1.7.2-Les côtés négatifs.....	40
2.1.8-Les réalités sur la suppléance.....	40
2.1.8.1-La formation des EF.....	40
2.1.8.2-Le suivi et l'évaluation des EF.....	41
2.1.8.3-La motivation des EF.....	41
2.1.8.4-Le travail lucratif des EF.....	42
2.1.8.5-Les suppléants vis-à-vis de la hiérarchie.....	42
2.1.8.6-Avenir des EF.....	42
<b>2.2. ANALYSE CRITIQUE DE LA SITUATION DES ECOLES.....</b>	43
2.2.1-Ce que pensent les parents.....	43
2.2.1.1-Objectif.....	43
2.2.1.2-Echec scolaire.....	43
2.2.2-Ce que pensent les élèves.....	44
2.2.2.1-Objectif.....	44
2.2.2.2-Echec scolaire.....	44
2.2.2.2.1-C'est quoi.....	44
2.2.2.2.2-Quelles sont les conséquences ?.....	44

2.2.2.2.3-Quelles sont les causes.....	44
2.2.2.2.4-Quels sont les remèdes ?.....	44
2.2.3-Ce que pensent les éducateurs.....	45
2.2.3.1-Objectif.....	45
2.2.3.2-Quelles sont les conséquences ? .....	45
2.2.3.3-Quelles sont les causes ? .....	45
2.2.3.4-Quels sont les remèdes ? .....	46
2.2.4-Les indicateurs de l'échec scolaire.....	46
2.2.4.1-Indicateurs internes propres à l'institution.....	46
2.2.4.1.1-Les examens.....	47
2.2.4.1.2-Le redoublement.....	48
2.2.4.2-Indicateurs externes qui échappent à l'institution scolaire.....	50
2.2.4.2.1-Orientation au delà de la scolarité obligatoire.....	50
2.2.4.2.2-Le taux de chômage de moins de 40 ans.....	50
2.2.4.2.3-Le taux d'analphabétisme.....	50
2.2.4.3-Indicateurs qui évaluent les effets de l'échec individuel.....	50
2.2.4.3.1-Les taux de départ en cours de scolarité.....	50
2.2.4.3.2-Les taux d'absentéisme.....	51
<b>2.3. ANALYSE CRITIQUE DES COMPETENCES DES ENSEIGNANTS-FRAM...</b>	52
2.3.1-Définition.....	52
2.3.2-Analyse critique des situations socio-économiques des <b>ENSEIGNANTS-FRAM</b>	52
2.3.2.1-Les constats.....	52
2.3.2.2-Les conclusions.....	55
2.3.2.3-Les conséquences.....	55
2.3.3- Analyse critique des compétences académiques.....	56
2.3.3.1-Les constats.....	56
2.3.3.2-Les conclusions.....	57
2.3.4-Analyse critique des compétences pédagogiques.....	57
2.3.4.1-Les constats.....	57
2.3.4.2-Les conclusions.....	60
2.3.5- Analyse critique des compétences professionnelles.....	60
2.3.5.1-Les constats.....	60
2.3.5.2-Les conclusions.....	61
2.3.6- Analyse critique des compétences administratives.....	62
2.3.6.1-Les constats.....	62

2.3.6.2-Les conclusions.....	62
2.3.7-Analyse critique des connaissances en psychologie.....	63
2.3.7.1-Les constats.....	63
2.3.7.2-Les conclusions.....	64
<b>CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE.....</b>	66
<b>DEUXIEME PARTIE : LA FORMATION DES ENSEIGNANTS-FRAM.....</b>	67
<b>PLAN DE LA DEUXIEME PARTIE.....</b>	68
<b>PLAN DU CHAPITRE III.....</b>	69
<b>CHAPITRE III : LES ENSEIGNANTS-FRAM : DES PROFESSIONNELS DE L'EDUCATION.....</b>	70
<b>3.1. LA PROMOTION D'UNE ECOLE DE QUALITE.....</b>	70
3.1.1-Ecole de qualité.....	71
3.1.2-Les trois logiques de la réussite des écoles de qualité.....	71
3.1.2.1-La logique civique.....	71
3.1.2.2-La logique personnaliste.....	71
3.1.2.3-La logique économique.....	71
3.1.3-Un fonctionnement idéal.....	72
<b>3.2. LES ENSEIGNANTS-FRAM : DES PROFESSIONNELS AU SERVICE DE L'ECOLE DE QUALITE.....</b>	73
3.2.1-L'enseignant-FRAM est un <b>PEDAGOGUE</b> .....	73
3.2.1.1-Définition.....	73
3.2.1.2-Schéma récapitulatif des compétences.....	74
3.2.2-L'enseignant-FRAM est un <b>ANIMATEUR</b> .....	75
3.2.2.1-Définition.....	75
3.2.2.2-Les styles d'animation.....	75
3.2.2.3-Les compétences relatives à la fonction de communication.....	77
3.2.3- L'enseignant-FRAM est un <b>AGENT ADMINISTRATIF</b> .....	77
3.2.3.1- Définition.....	77
3.2.3.2-Les relations administratives.....	77
3.2.3.3-L'environnement juridique.....	78
3.2.4- L'enseignant-FRAM est un <b>PROFESSIONNEL</b> .....	78
3.2.4.1- Définition.....	78
3.2.4.2-Les cinq caractéristiques des professionnels.....	79
3.2.5- L'enseignant-FRAM est un <b>PSYCHOLOGUE</b> .....	79
3.2.5.1- Définition.....	79

3.2.5.2-Les connaissances psychologiques de l'enseignant.....	79
3.2.6- L'enseignant-FRAM est un <b>FORMATEUR</b> .....	80
3.2.6.1- Définition.....	80
3.2.6.2-Motiver les apprenants.....	81
3.2.6.2.1-Capter l'attention.....	81
3.2.6.2.2-Susciter l'intérêt.....	81
3.2.6.2.3-Déclencher la réflexion.....	81
3.2.6.2.4-Susciter l'action.....	81
3.2.6.3-L'évaluation.....	82
3.2.6.3.1-Définition.....	82
3.2.6.3.2-Les types d'évaluation.....	82
<b>PLAN DU CHAPITRE IV</b> .....	83
<b>CHAPITRE IV : LE RENFORCEMENT DES COMPETENCES DES ENSEIGNANTS-FRAM</b> .....	84
<b>4.1. LES CONTENUS DE LA FORMATION</b> .....	84
<b>MODULE I : Formation axée sur les compétences pédagogiques des Enseignants-FRAM</b> .....	84
Objectifs.....	84
Résultat attendu.....	84
Contenu.....	84
-Volumes horaires.....	84
Planification de session de formation.....	85
Critères d'évaluation de formation.....	85
<b>MODULE II : Formation axée sur le plan psychologique infantile</b> .....	86
-Objectifs.....	86
-Résultat attendu.....	86
-Contenu.....	86
-Volumes horaires.....	86
-Planification de session de formation.....	87
-Critères d'évaluation de formation.....	87
<b>MODULE III : Formation axée sur les compétences d'animateur</b> .....	88
Objectifs.....	88
Résultat attendu-.....	88
Contenu.....	88

-Volumes horaires.....	88
Planification de session de formation.....	89
Critères d'évaluation de formation.....	89
<b>MODULE IV : Formation axée sur les compétences administratives.....</b>	<b>90</b>
-Objectifs.....	90
-Résultat attendu.....	90
-Contenu.....	90
-Volumes horaires.....	90
-Planification de session de formation.....	91
-Critères d'évaluation de formation.....	91
<b>MODULE V : Formation axée sur les compétences professionnelles.....</b>	<b>92</b>
-Objectifs.....	92
-Résultat attendu.....	92
Contenu.....	92
Volumes horaires.....	92
-Planification de session de formation.....	93
-Critères d'évaluation de formation.....	94
<b>MODULE VI : Formation axée sur les compétences académiques.....</b>	<b>95</b>
-Objectifs.....	95
-Résultat attendu.....	95
Contenu.....	95
Volumes horaires.....	95
-Planification de session de formation.....	96
-Critères d'évaluation de formation.....	97
<b>TABLEAU RECAPITULATIF DU PROGRAMME DE FORMATION.....</b>	<b>98</b>
<b>4.2. ORGANISATION DE LA FORMATION.....</b>	<b>99</b>
4.2.1-Les principes généraux.....	99
4.2.1.1-Etat de lieu.....	99
4.2.1.1.1-Des enseignants face à la mondialisation.....	99
4.2.1.1.2-L'enseignement objet de développement.....	99
4.2.1.2-Définition des objectifs.....	99
4.2.1.3-Détermination des activités.....	100
4.2.1.4-Analyse des moyens de réalisation des activités.....	100
4.2.1.5-Planification de réalisation des activités.....	100
4.2.1.6-Mise en œuvre.....	100

4.2.1.7-Evaluation.....	100
4.2.1.8-Dispositif de formation.....	101
4.2.1.8.1-Le calendrier de formation.....	101
4.2.1.8.2-Les objectifs de la formation.....	101
4.2.1.8.3-Les attentes des formés.....	101
4.2.1.8.4-La grille de session de formation.....	101
4.2.1.8.5-Les besoins en formation.....	101
4.2.1.8.6-Les structures d'accueil.....	102
4.2.1.8.7-Les méthodes adéquates à cette formation.....	102
4.2.1.8.8-Les conditions de travail.....	102
4.2.2-planification de réalisation des activités.....	103
<b>CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE.....</b>	<b>116</b>
<b>CONCLUSION GENERALE.....</b>	<b>117</b>
<b>ANNEXES.....</b>	<b>119</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE.....</b>	<b>128</b>

