



Forum international de dialogue politique

26-29 Novembre 2013 - Kinshasa - RD Congo

## **Equipe Spéciale Internationale sur les Enseignants pour l'EPT**

### **La gestion de la formation des enseignants - Politiques et pratiques en cours : qu'est-ce qui marche, pourquoi et pour qui?**

## **6<sup>EME</sup> FORUM DE DIALOGUE POLITIQUE**

***Kinshasa, RDC – 27-28 novembre 2013***

### ***Note Conceptuelle***

#### **1. Contexte**

Depuis sa création à l'issue de la 8<sup>ème</sup> réunion du Groupe de Haut Niveau sur l'Education pour tous (EPT) qui s'est tenue à Oslo, en Norvège, en décembre 2008, l'Equipe Spéciale Internationale sur les Enseignants pour l'EPT a mené des actions visant à renforcer les politiques nationales de formation des enseignants et le partage des connaissances et de l'expertise pour réduire le «déficit d'enseignants», à savoir, la pénurie aiguë d'enseignants qualifiés nécessaires pour réaliser une Education primaire universelle (EPU) de bonne qualité d'ici 2015 (objectif de l'EPT n°2).

Malgré la mobilisation des pays, des organisations et de l'expertise du réseau de l'Equipe Spéciale aux niveaux mondial et national pour réaliser l'EPU d'ici à 2015, des stratégies ciblées sont encore nécessaires pour surmonter les défis qualitatifs et quantitatifs. Les tendances actuelles montrent que l'objectif de l'éducation primaire universelle ne sera pas

atteint d'ici à 2015. Le taux d'enfants non scolarisés en âge de fréquenter l'école primaire a chuté rapidement jusqu'en 2004 et a de nouveau stagné en 2008.<sup>1</sup> Malgré/Avec une légère baisse en 2011<sup>2</sup>, 57,2 millions d'enfants ne sont toujours pas inscrits à l'école primaire. Actuellement, avec les données sur l'éducation de 2010 et les projections démographiques, la demande mondiale d'enseignants est estimée à **6,8 millions d'enseignants** à recruter entre 2010 et 2015, afin d'atteindre l'objectif de l'EPU en 2015. Parmi ces 6,8 millions, 75% sont dus à l'attrition du corps enseignant (causée par les départs à la retraite, les maladies, un autre emploi, etc.) et 25% concernent de nouveaux postes d'enseignants qui doivent être créés d'ici à 2015.

D'autre part, le progrès de l'EPU implique non seulement l'accès et l'inscription des enfants à l'école primaire, mais aussi l'achèvement/l'accomplissement de l'ensemble du cycle primaire. Outre leur nombre, les enseignants nécessaires pour atteindre l'EPU doivent être bien formés, très motivés et bénéficier de conditions de travail appropriées pour assurer l'apprentissage d'une diversité croissante d'enfants en âge d'être à l'école primaire, afin qu'ils puissent réussir la transition vers l'enseignement secondaire.

Disposer d'enseignants qualifiés et bien dotés en ressources implique qu'ils puissent s'engager dans l'enseignement en ayant l'assurance d'avoir suivi des programmes de formation initiale de qualité et de pouvoir bénéficier d'une formation continue.

Si l'enseignement est dispensé de manière engageante, pertinente et inclusive tenant compte des besoins, des modes de vie et des communautés des apprenants, la probabilité pour ces derniers de s'inscrire à l'école et d'y rester augmentera. Les élèves apprendront aussi de quelle manière leurs acquis pourraient déboucher sur des opportunités d'emploi et d'implication sociale plus larges à travers lesquelles ils pourraient contribuer à rendre les sociétés plus égalitaires, justes et durables.

#### Pourquoi un Forum de dialogue politique sur la gestion de la formation des enseignants?

L'Equipe Spéciale a construit son travail sur le principe de promouvoir une meilleure coordination des efforts mondiaux et régionaux visant à développer et renforcer les politiques nationales sur les enseignants, afin de favoriser l'amélioration des résultats et le progrès des systèmes éducatifs dans la lutte contre la pénurie d'enseignants qualifiés.

À cet effet, l'Equipe Spéciale organise des forums de dialogue politique qui servent de plateforme où tous les acteurs sont activement engagés dans le partage de leurs expériences, y compris la discussion des problèmes rencontrés, mais également des succès obtenus pour faire face aux obstacles. Le dialogue sur les questions relatives aux enseignants au niveau mondial, ainsi que sur les dynamiques nationales et locales d'élaboration des politiques de même que les changements qu'elles subissent lors de leur mise en œuvre en fonction des contextes vise à donner un éclairage sur la façon de soutenir une politique sur le long terme.

De plus, les discussions proposées à Kinshasa ont pour objectif de permettre la prise en compte de l'importance de la question enseignante dans les débats sur l'agenda sur l'éducation et le développement post-2015. De cette manière, l'importance de l'Equipe spéciale internationale sur les Enseignants pour l'EPT s'en trouve renforcée, car elle démontre que, dans le débat post-2015, les progrès attendus pour atteindre les objectifs de l'EPT sont pertinents pour les enseignants : les enseignants doivent continuer à être

---

<sup>1</sup> UNESCO 2012. EFA Global Monitoring Report 2012. Youth and Skills: Putting Education to Work. Paris: UNESCO; pg. 60.

<sup>2</sup> Education for All Global Monitoring Report, Policy Paper 09, June 2013, with reference to UNESCO Institute for Statistics database, number of out-of-school children by region

considérés comme la pierre angulaire de l'égalité, de l'équité et de la qualité dans l'éducation.

Cinq autres forums de dialogue politique ont déjà été organisés par l'Equipe Spéciale et ils ont exploré les thèmes suivants :

1. « Les enseignants, la crise financière et le défi d'atteindre les marginalisés dans l'optique de l'EPT » Addis-Ababa (Ethiopie, 22-23 Février 2010)
2. « Répondre aux besoins en enseignants pour l'EPT : la qualité compte » Amman (Jordanie, 6-7 Juillet 2010)
3. « Élaborer et mettre en œuvre des politiques nationales globales pour l'EPT : des enseignants de qualité et une équité dans leur répartition » Bali (Indonésie, 13-15 Septembre 2011)
4. « L'Éducation pour tous en Inde : Quels défis pour les enseignants ? » (avec des perspectives mondiales) New Delhi (Inde, 29-30 mai 2012)
5. « Trois ans de partenariat mondial pour répondre aux défis des enseignants- Trois ans avant l'échéance 2015 de l'EPT : résultats et perspectives » Windhoek (Namibie, 28-29 Novembre 2012)

Le 6e Forum de dialogue politique veut s'appuyer sur les dynamiques générées par les précédents, et va plus loin en regardant plus dans le vif de la formation des enseignants positionnée au carrefour du politique et de la pratique, d'où le thème : *La gestion de la formation des enseignants - Politiques et pratiques en cours : qu'est-ce qui marche, pourquoi et pour qui ?*

En fait, la gestion de la formation des enseignants a une incidence considérable sur la quantité d'enseignants qualifiés qui seront recrutés et déployés. La formation des enseignants détermine la qualité du corps enseignant et, par extension, de l'éducation. Elle peut permettre d'améliorer ou d'exacerber les inégalités et l'exclusion dans l'accès à une éducation de qualité. Elle a aussi des répercussions sur le statut des enseignants et leur carrière professionnelle. Ceci explique la quête de bonnes pratiques en matière de gestion de la formation des enseignants par les décideurs politiques de plusieurs États membres, en vue de s'en inspirer pour leurs propres initiatives de réforme. La gestion de la formation des enseignants implique différents acteurs (ex : décideurs politiques de l'enseignement, formateurs d'enseignants, enseignants – actuels et futurs – étudiants, concepteurs du curriculum, communautés et chercheurs). Elle a des implications en termes de coût pour le financement national et global de l'éducation. Elle fait également le lien entre les différentes dimensions du processus éducatif, les paramètres et les résultats. Il existe un large éventail de modèles et tendances dans les politiques et les pratiques en matière de formation des enseignants, de même que dans sa gestion qui ont besoin d'être documentés, analysés et appris, afin de concevoir et cibler plus précisément des réformes éducatives pertinentes.

Ainsi, l'Equipe Spéciale présente son 6ème Forum de dialogue politique comme un processus visant à examiner les dimensions clés de la gestion de la formation des enseignants à partir de différents points de vue, et avec l'objectif de parvenir à un consensus sur l'information partagée relative à la connaissance, l'expérience et aux besoins de tous les participants.

Cela permettra au résultat global du forum – ses conclusions et recommandations pour des actions futures – d'être crédible et légitime dans différents contextes nationaux. De telles conclusions et recommandations pourront ensuite être adaptées et consultées par les

parties prenantes dans leurs politiques et pratiques relatives à la gestion de la formation des enseignants.

## 2. Objectifs et participants

Les objectifs du Forum de dialogue politiques à Kinshasa sont les suivants:

1. Partager des connaissances et expériences sur ce qui marche, pourquoi et pour qui, en ce qui concerne les politiques et pratiques de gestion de la formation des enseignants.
2. Parvenir à un consensus sur les principales conclusions et recommandations pour l'action relatives à la gestion de la formation des enseignants à poursuivre conjointement à un niveau national, régional ou mondial.
3. Identifier les moyens de renforcer la collaboration et les partenariats entre les parties prenantes en ce qui concerne la gestion de la formation des enseignants à un niveau national, régional et mondial.

L'ensemble des membres de l'Équipe Spéciale Internationale sur les Enseignants pour l'EPT sont invités au forum. Cela inclut une représentation des gouvernements nationaux de divers horizons, d'organisations intergouvernementales mondiales et régionales, d'organisations non gouvernementales internationales, d'agences de développement, d'organisations de la société civile et d'entreprises privées et fondations.

Au total, avec les participants nationaux du système éducatif de la RDC, près de 200 participants sont attendus à ce forum et aux autres événements qui auront lieu à Kinshasa durant la semaine du 25 au 29 novembre, à savoir:

Dates	Events	Organiser	Theme/ Purpose
25 novembre	Atelier autour des politiques sur les enseignants avec les pays engagés dans le diagnostic des enseignants	BREDA	Faire le bilan des progrès accomplis par les pays, analyser les orientations des politiques sur les enseignants dans les pays, discuter de l'orientation / cadre pour l'élaboration des politiques
26 novembre	Matin : réunion du Comité de pilotage de l'Equipe Spéciale Après-midi: réunion des membres de l'Equipe Spéciale	Equipe Spéciale	Adopter le plan stratégique, établir de nouveaux partenariats et réviser l'adhésion au CP
27 & 28 novembre	6 <sup>e</sup> Forum de dialogue politique	Equipe Spéciale & Gouvernement de RDC	La gestion de la formation des enseignants - Politiques et pratiques en cours : qu'est-ce qui marche, pourquoi et pour qui?
29 novembre	Réunion de coordination de la Conférence Pan Africaine sur la Question Enseignante (PACTED)	AUC & Equipe Spéciale	Planifier la mise en œuvre de la feuille de route PACTED
26 to 29 novembre	E X P O S I T I O N		

## 3. Structure

Le forum est structuré autour de quatre sous-thèmes:

1. La formation des enseignants : structures, contenus et résultats
2. Le recrutement des enseignants et leur maintien dans la profession
3. L'équité et la gestion de la formation des enseignants

#### 4. La gestion de la formation des enseignants dans les situations de post-conflit/post-catastrophe.

Chaque sous-thème sera abordé selon les perspectives suivantes:

- Celle d'un décideur politique (ex : l'expérience de pays dans l'élaboration de politiques de formation des enseignants)
- Celle d'un praticien (ex : l'expérience d'un enseignant, d'un formateur d'enseignant en matière de gestion de la formation des enseignants)
- Celle d'un chercheur (ex : théorie, connaissances, données, études des cas sur le sous-thème)
- Celle d'une organisation (ex : les leçons tirées d'un programme d'appui lié au sous-thème (une agence internationale de développement ou une ONG))

Tous les participants prendront part, tout d'abord, à une séance plénière consacrée à la gestion de la formation des enseignants en RDC vue sous l'angle des quatre sous-thèmes du forum.

Ensuite, les participants se répartiront en quatre groupes correspondant aux sous-thèmes. Les premières sessions réuniront des panels d'intervenants qui examineront chaque sous-thème à partir des points de vue proposés (praticien, chercheur, décideur politique, organisation). Les sessions parallèles suivantes sur chaque sous-thème donneront l'occasion aux participants de s'intéresser à la manière dont l'expérience de la RDC se rapproche des expériences partagées par les panélistes des quatre sous-thèmes. Ainsi sur la base de leurs connaissances, expériences et contextes, les participants analyseront dans chaque sous-thème ce qui marche, pourquoi et pour qui ? Les échanges prendront en compte les objectifs de l'EPT et le rôle des enseignants dans les débats post-2015. Pour finir, les participants identifieront les questions et les tendances clés et proposeront des conclusions et recommandations pour action pour chaque sous-thème. Les rapports de groupes par sous-thème seront préparés par les rapporteurs, les animateurs et le consultant principal. Ces rapports, qui seront présentés lors de la séance plénière de clôture, rassembleront et davantage la synthèse des enjeux et tendances identifiés par les participants pour chaque sous-thème et présenteront des conclusions et recommandations pour prendre des actions concrètes. Sur la base de ces recommandations, le Secrétariat de l'Equipe Spéciale Internationale sur les Enseignants pour l'EPT proposera un plan d'action qui sera présenté et approuvé lors de la session plénière de clôture avec tous les participants. Ce plan situera les conclusions et recommandations du Forum de dialogue politique dans le débat actuel post-2015, en mettant l'accent sur la poursuite des efforts visant à atteindre les objectifs de l'EPT et leur pertinence pour les enseignants. Ce plan permettra également à l'Equipe Spéciale internationale sur les Enseignants pour l'EPT d'intégrer des recommandations sur la gestion de la formation des enseignants dans les trois grandes lignes d'action de son nouveau plan stratégique (2014-2016) : plaidoyer et coordination des initiatives mondiales, création et partage de connaissances, appui aux pays.

#### [Dialogue politique – Quatre sous-thèmes autour de la gestion de la formation des enseignants :](#)

##### **Sous-thème 1 : La formation des enseignants : structures, contenus et résultats**

Il existe une grande variété dans la gestion de la formation des enseignants tant d'un pays à un autre qu'à l'intérieur d'un même. Dans les initiatives de réforme de l'éducation visant à apporter des améliorations dans l'organisation et la qualité de la formation des enseignants il y a souvent des difficultés quand on veut d'identifier qui est impliqué dans la prise de décisions relatives aux structures, contenus et objectifs de la formation des enseignants. Qui définit ce que les enseignants apprennent, comment ils l'apprennent et dans quel objectif ? Ceci devrait potentiellement impliquer des représentants de tous ceux qui sont concernés par la formation des enseignants et ses résultats à court et long termes. Le changement dans la formation des enseignants suppose également l'identification et l'implication des différents types d'instituts de formation initiale et continue, ainsi que la compréhension de la diversité des programmes utilisés : la durée, la portée et la séquence; l'équilibre entre le contenu, la théorie et la pratique ; et la diversité des approches pédagogiques et d'évaluation utilisées pour soutenir les progrès des enseignants en tant qu'apprenants. De quelle manière le curriculum de la formation des enseignants – initiale et continue – est-il lié au programme scolaire et comment répond-il aux attentes sociales et culturelles des enseignants et prend en compte leurs expériences d'apprentissage antérieures ? Par ailleurs, les liens entre formation initiale et formation continue pourraient-ils être renforcées dans la perspective de leur conception comme suivant 'un processus d'apprentissage et de développement professionnel continu des enseignants ? Comment la formation des enseignants est-elle influencée dans son contenu et dans ses modalités par le statut professionnel, la rémunération et les conditions de travail des enseignants ? Les programmes de formation des enseignants varient selon les ressources humaines et financières dont ils disposent pour améliorer la qualité de leur prestation. De quelle manière la formation des enseignants change-t-elle dans des contextes de décentralisation/centralisation, de privatisation, de nationalisation, et régulation accrue ? Dans l'ensemble, quel type de résultats attendons-nous de la formation des enseignants et comment ceux-ci agissent sur les opportunités futures des enseignants en tant que professionnels et citoyens actifs dans leurs communautés ? Ces résultats se traduiront-ils par un enseignement de qualité dans les écoles et d'opportunités d'apprentissage et de vie que les enseignants créeront pour leurs élèves ?

## **Sous-thème 2: Le recrutement des enseignants et leur maintien dans la profession**

Le sujet du recrutement des enseignants et de leur maintien dans la profession permet de nous concentrer sur les enseignants (tant en activité que ceux en formation,) qui travaillent et vivent dans différents contextes socio-économiques et culturels. Ces personnes doivent se positionner entre plusieurs facteurs lorsqu'ils envisagent de devenir enseignant et/ou de poursuivre leur carrière d'enseignant. Qui sont ces futurs enseignants ? Que savons-nous de ceux qui sont ou ne sont pas attirés par la profession d'enseignant et pour quelles raisons? Quels types de motivations et de qualifications amènent-ils avec eux? Les jeunes adultes qui ne terminent pas leurs études primaires ou de base avec succès rencontreront des difficultés à accéder à des options professionnelles y compris la profession d'enseignant. D'autre part, ceux qui réussissent bien leur scolarité aspireront probablement à un métier mieux rémunéré dans des pays où la profession enseignante n'est pas très valorisée. Comment la variation des résultats d'apprentissage des futurs enseignants est-elle abordée dans les décisions de gestion et de planification en lien avec la formation des enseignants ? Entre autres solutions, les pays confrontés à un grave déficit d'enseignants peuvent avoir tendance à réduire leurs exigences de recrutement des futurs enseignants ; si les ressources sont disponibles, cela peut s'accompagner d'un soutien individualisé dans des disciplines et niveaux particuliers pour ceux qui seraient en position de faiblesse. Ce soutien peut aussi s'avérer pertinent dans les cas où face au déficit d'enseignants, des pays ont

recours au recrutement d'enseignants contractuels, avec des niveaux très variés de préparation, et partant, avec des statuts professionnels inégaux. En effet, les facteurs qui influencent les choix et les opportunités pour les hommes et femmes d'entrer et rester dans la profession impliquent, entre autres, la valeur accordée à la profession dans la société, la rémunération et les conditions de travail et de vie sur les lieux d'exercice.

D'autre part, les résultats de la formation des enseignants se reflètent dans leurs connaissances, attitudes, valeurs et pratiques. Ainsi, même si les enseignants sont bien rémunérés et travaillent dans de bonnes conditions, la qualité de la formation peut encourager les enseignants à élargir davantage les opportunités d'apprentissage de leurs élèves. Une formation des enseignants de qualité peut aussi permettre aux enseignants d'apporter des changements dans leurs communautés en tant que citoyens et professionnels. Cela leur donnera un objectif et une motivation pour rester dans la profession. Par ailleurs, les enseignants sont de plus en plus tenus comme seuls responsables des résultats d'apprentissage de leurs étudiants. Cependant cette responsabilité devrait être perçue dans la réciprocité par rapport au système éducatif, ainsi qu'à tout un ensemble de conditions et de processus propices à rendre également responsables les écoles, les parents et les communautés de ce que les jeunes apprennent et de quelle manière.

### **Sous-thème 3: L'équité et la gestion de la formation des enseignants**

Des mesures bien ciblées et construites en matière de gestion de la formation des enseignants sont essentielles pour répondre aux objectifs d'équité dans la formation des enseignants : planifier, organiser et coordonner les politiques de formation des enseignants avec une allocation appropriée des ressources. L'équité implique la reconnaissance de l'hétérogénéité des sociétés. Elle assure un traitement juste et équitable lorsque les mesures éducatives sont prises en fonction des besoins respectifs des individus ; les traitements peuvent être différents mais équivalents en termes de droits, de bénéfices et de responsabilité des parties engagées. Lorsque la gestion de la formation des enseignants répond à des préoccupations d'équité, une telle gestion propose des mesures – dans la formation initiale et continue – qui prennent en compte les différents besoins des futurs étudiants et ceux déjà en formation ainsi que des enseignants en exercice. La gestion de la formation des enseignants, partie intégrante de la politique de formation des enseignants dans le système éducatif, devrait se planifier et organiser pour permettre un accès et un achèvement égalitaire de la formation des enseignants. Elle devrait tenir compte, par exemple, des différents niveaux d'éducation que chaque étudiant-enseignant a en entrant en formation, de même que la diversité de leur environnement socio-économique et culturel. Les mesures d'encadrement qui sont engagées dans le but de faire bénéficier chaque étudiant-enseignant d'un soutien différencié équitable peuvent aider tous les étudiants-enseignants à achever avec succès leur formation: bourses; au soutien complémentaire et continu dans les différentes disciplines; un service de garderie pour les étudiantes-enseignantes). Ainsi, ils auront la même possibilité d'intégrer la profession enseignante, avec une opportunité de spécialisation, de rémunération et de déploiement égale. Par ailleurs, un plus grand nombre de travaux de recherche sont nécessaires, non seulement sur la question de la diversité des étudiants enseignants, mais aussi sur le corps enseignant.

### **Sous-thème 4: La gestion de la formation des enseignants dans les situations de post-conflit/post-catastrophe (PCPC).**

La mise à disposition d'un nombre suffisant d'enseignants de qualité là où le besoin s'en fait sentir, ainsi que le développement d'un système de gestion de la formation des enseignants approprié sont des préoccupations mondiales. Ces défis sont davantage exacerbés dans des pays qui sont exposés à des situations de fragilité. Dans des contextes aussi volatiles, l'un des défis est de savoir comment assurer la transition rapide entre une réserve d'enseignants à court terme et fournir des réponses durables aux besoins d'enseignants. Une part importante des enfants non scolarisés dans le monde vivent dans des pays touchés par la guerre et des catastrophes naturelles. Il est de plus en plus reconnu que l'éducation doit être une pièce maîtresse de toute réponse humanitaire et de tout programme de redressement et de reconstruction durable. Dans des contextes de PCPC, les politiques, institutions, infrastructures et acteurs sont exposés à l'absence de sécurité, de stabilité et de confort. Comment la planification et la gestion de la formation des enseignants peuvent-elles être abordées ? Pourtant, l'éducation étant un droit humain fondamental, nous devons tirer des leçons pour capitaliser sur les décennies d'interventions à l'échelle mondiale dans ces contextes. Quels types d'organisation relatifs à la gestion de la formation des enseignants ont été expérimentés ? Quelles dispositions faut-il inclure dans la planification des structures, des contenus, des ressources pour que des enseignants qualifiés et d'autres moins préparés puissent conduire des apprentissages dans ces situations défavorisées ? Qu'en est-il des mesures de protection des enseignants, des apprenants et des infrastructures ? De quelle manière les opportunités de formation initiale et continue peuvent-elles être assurées dans la continuité ? Peut-on assurer des salaires et conditions de travail décentes pour les enseignants dans ces conditions ?

La gestion de la formation des enseignants a besoin d'une conceptualisation et d'une planification spécifiques dans de tels contextes, à la fois pour des réponses à court terme et pour poser les fondations de la reconstruction et d'un développement durable. Ce sous-thème ouvre également le débat sur des expériences avec un curriculum de la formation des enseignants destiné à la gestion des conflits et des désastres ou à leur prévention : ceci pour des enseignants en service ou encore en formation, en incluant le secteur non-formel. La collecte et l'utilisation des données pour gérer la formation des enseignants efficacement constitue un autre domaine d'intérêt que la session vise à explorer.

#### 4. Résultats attendus

À l'issue des deux jours de discussion sur les connaissances et les expériences partagées par les pays, les régions, les organisations et participants pris individuellement, autour de la gestion de la formation des enseignants, les résultats suivants sont attendus :

1. Les participants ont acquis une meilleure compréhension de ce qui marche, pourquoi et pour qui en ce qui concerne les politiques et pratiques relatives à la gestion de la formation des enseignants
2. Les participants sont parvenus à un consensus sur les principales conclusions et recommandations pour action à mener aux niveaux national, régional ou mondial en ce qui concerne la gestion de la formation des enseignants.
3. Les participants ont identifié les moyens de renforcer leurs politiques et pratiques grâce à la collaboration et aux partenariats entre les parties prenantes aux niveaux national, régional et mondial.

#### 5. Dates et lieu

**Dates:** Jeudi 27 – Vendredi 28 Novembre 2013



**Lieu:** Grand Hotel, Kinshasa, DRC