

I N T R O D U C T I O N

Le développement rapide et durable d'un pays dépend de la classe dirigeante, de la classe sociale et aussi de la classe professionnelle y compris les enseignants .Aussi, dans le système éducatif ce sont eux qui transmettent directement leurs compétences aux enfants, ce sont eux qui couronnent la finalité d'éducation tracée par le Ministère qui en est chargé.

En effet, aux termes de l'article 25 de la Loi n°2003-0011 du 3 septembre 2003 portant statut général des fonctionnaires, « L'Administration se charge de la mise en œuvre, au profit des fonctionnaires, d'une politique cohérente de formation professionnelle soit initiale, soit continue en vue de perfectionner leur qualification ... ».

De même, la Loi n° 2004/004 du 26 juillet 2004, portant orientation générale du système d'Education, d'Enseignement et de Formation à Madagascar, dans son Article 64, précise que : « Tous membres du personnel éducatif, sont astreints, tout au long de leur carrière, à la formation continue qui est une nécessité dictée par les mutations qui affectent le savoir et la société et par l'évolution des métiers. » Ces deux lois nous montrent l'importance de la formation continue que les enseignants ne devraient pas négliger car le résultat de l'éducation des citoyens dépend de leurs efforts.

Et il s'ensuit que si le Ministère de l'Education Nationale a aménagé plusieurs innovations pédagogiques pour le renforcement des compétences des enseignants, voire la mise en place de l'Unité d'Etudes et de Recherches Pédagogiques (UERP) , insérée actuellement à la Direction du Développement des Curricula , service de Recherche et Evaluation puis à la Direction des Examens, Service de Réformes et innovation suivant Décret n°2007- 087,du 12/02/07 fixant les attributions du MENRS et l'organisation de son Ministère .

Devant les efforts d'innovations réalisés par l'Etat, l'UERP a lancé en 1990 l' « AUTOFORMATION ASSISTEE » des enseignants, traçant l'importance des innovations et ayant essayé de montrer « Comment procéder pour que l'enseignant accepte et applique l'innovation ?

Après cette relance de l'autoformation assistée par l'UERP, il y avait 17ans passés, la raison de notre choix de recherche s'appuie sur l'incapacité et la passivité des enseignants du primaire à l'autoformation face à l'examen du CAP / EP / Prof.

Nous avons choisi comme champ d'enquête la Région d'Ihorombe, composée de 3 CISCO (Ihosy, Iakora, Ivohibe) plus la CISCO de Betroka DREN d'Anosy qui s'affilie à la DREN d'Ihorombe en matière de formation sur ordre Ministériel et où le nombre de candidats se présentant aux CAP / EP / Prof. n'a pas progressé, de même le nombre d'instituteurs suppléants est presque la moitié de ce des titulaires (396 / 696) /

Le certificat d'Aptitude Pédagogique à l'Enseignement dans les Ecoles Primaires Professionnelles (CAP / EP / Prof) permet aux enseignants d'avoir des aptitudes en pratique de classe, des aptitudes orales et de réflexion en connaissances générales. Il ouvre l'accès au conseiller pédagogique à l'Institut National de Formation Pédagogique. Les attributions des Chefs ZAP, des Directeurs d'école, des Assistants pédagogiques nécessiteraient fort bien le CAP/ EP/ Prof. Pourquoi CAP/EP/Prof ?- La Note de Service n°03/194- MINISEB/SG/DGFES/SP du 25 Décembre 2003, relative au régime général de l'Education Fondamentale du premier Cycle (CP-CE-CM), a tracé le, profil des élèves maîtres formés pour l'Education Fondamentale : ceux qui sont formés spécifiquement en cours préparatoire seront sanctionnés d'un Certificat d'Aptitudes au cours préparatoire (CAP/CP) qui est d'ailleurs confondu au (CAP/CP) conseiller Pédagogique ; et ceux qui sont formés en CM , seront sanctionnés d'un Certificat d'Aptitude en Cours Moyen (CAP/CM. Pour mettre la différence entre tous ces nouveaux CAP, le Certificat d'Aptitudes Pédagogiques à l'Enseignement dans les Ecoles primaires a reçu la dénomination CAP/EP/ Professionnel. Actuellement ce CAP/CM et CAP/CP (cours préparatoire) sont remplacés par un Certificat d'Aptitude à l'Education Fondamentale du niveau 1 (CAE/EF1).

La professionnalisation sur le CAP/CM et CAP/ Cours préparatoire a posé de problème de gestion de ressources humaines car la plupart des classes de cours moyen se trouvent en villes ou au chef lieu de la Commune, donc il y aura le maître de la ville et celui du fond fin de la brousse. A la Fonction Publique , un problème de gestion de carrière pour ces nouveaux diplômés qui ne correspondent pas au CAE/EP se pose aussi. Pour résoudre ces problèmes tous les stagiaires ont reçu la formation en CP- CE- CM sanctionnés de CAE/ EF1 à la fin de formation et le titulaire de CAE/ EF1 pourra participer à l'examen du CAP/ EP/ Prof après 3années

d'enseignement effectif suivant arrête n°92/ 2563- MIP/ du 14 Mai 1992 portant réorganisation de l'examen du Certificat d'Aptitudes Pédagogiques à l'Enseignement dans les Ecoles Primaires.

L'autoformation permet aux enseignants d'être en continuelle évolution de compétences mais qui nécessite effectivement un soutien technique, administratif et même moral, c'est l'autoformation assistée.

Dans Ingénierie de Formation, Ignace RATSIMBAZAFY a défini que la « formation c'est l'action qui offre un changement de comportement physique, mental et intellectuel ; l'autoformation c'est le changement personnel à un rythme adapté volontairement. La conformation n'est que la formation qui mobilise la réflexion collective, un travail en groupe ou en équipe suivant les normes.

La formation qui nécessite les apports extérieurs, la présence d'un guide, d'une assistance, l'hétéro formation, en quelque sorte est une formation assistée. On parle aussi de formation continuée c'est la formation initiale plus autres formations académiques ou formation professionnelles », mais la formation continue comme indique le BOEN n°1 page 34 ⁽²⁾ : « C'est le développement de connaissances, de compétences et d'aptitudes d'un individu ou d'un groupe en vue de la remise à jour des compétences, des connaissances et d'aptitudes ». Les titulaires de CAE / EP prennent une formation continue pour obtenir le CAP / EP / Prof par exemple.

Dans le VADEMECUM, de Formateurs Nationaux, en Yaoundé Juillet 1999, les performances mesurent le résultat de l'activité d'un individu à un poste donné » p.6. Et pour les « compétences, c'est l'ensemble de savoirs, de savoir faire organisé en vue d'accomplir de façon adaptée, une activité généralement complexe. Elles dépendent des capacités et des aptitudes, mais résultent de l'expérience professionnelle. Elles incluent la notion de performances. Elles sont la capacité d'accomplir une tâche dans des contextes variés ». Enfin, la réactualisation nous rappelle une amélioration de la situation, une remise à jour des techniques et méthodes d'appropriation personnelle ou collective.

Notre problème de recherche sera axé dans la « Réactualisation de l'autoformation assistée des enseignants du primaire par le biais du concept de performances de compétences dans le cadre juridique de l'éducation »

Quelles stratégies faut-il alors développer pour que les enseignants puissent s'auto former pour les performances de leurs compétences en vue de préparer l'examen du CAP/EP/Prof. ? Telle est notre question de recherche !

Comme hypothèses nous proposons : la réactualisation de l'autoformation assistée, la revalorisation des journées pédagogiques par une ingénierie de formation appropriée, la revalorisation des motivations puis l'instauration d'une bibliothèque de proximité appropriée aux instituteurs au niveau de la Zone Administrative et Pédagogique et tout en tenant compte de la mise en place d'encadreurs compétents : chefs d'établissements, chefs ZAP, Assistants pédagogiques, conseillers pédagogiques ...

Une enquête auprès des enseignants, des entretiens avec les adjoints pédagogiques des CISCO et des bibliothécaires, en plus du recueil de données statistiques nous ont aidés comme méthodologie de recherche.

Et nous verrons deux parties groupées en chapitres dans notre démarche : le pourquoi de l'autoformation assistée avec rappel de la vision de l'UERP suivi du Constat de performances de compétences des responsables pédagogiques et des enseignants dans la Région d'Ihorombe, les hypothèses pour la réactualisation de l'autoformation assistée et enfin les analyses et interprétation des données avant de conclure.

PREMIERE PARTIE

**« LE POURQUOI DE
L'AUTOFORMATION
ASSISTEE »**

PREMIERE PARTIE

LE POURQUOI DE L'AUTOFORMATION ASSISTEE

Chapitre 1 :

LE CADRE JURIDIQUE DE L'AUTOFORMATION ASSISTEE :

Le système éducatif joue un grand rôle sur la formation des citoyens et que les enseignants en tiennent la base de la finalité tracée par le Ministère de l'Education Nationale, l'Etat précise dans deux Lois distinctes la place de la formation continue et du perfectionnement des fonctionnaires :

SECTION 1

LA LOI N°2003-0011 DU 03 SEPTEMBRE 2003 PORTANT STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT MALGACHE⁽³⁾

§1. Perfectionnement de la capacité professionnelle

Au terme de l'article 24, sur la formation professionnelle, stipulant que : « Les fonctionnaires ont droit à la formation professionnelle, au perfectionnement et à la spécialisation, selon leur capacité ».Le perfectionnement de la capacité professionnelle n'est pas seulement une nécessité de service pour l'obtention de bons résultats de travail, mais c'est un droit de chaque individu qu'il ne devrait pas négliger. Ce droit demande une stratégie fiable poussant les fonctionnaires à se perfectionner sans cesse.

§2. Prise en charge de l'administration sur le perfectionnement professionnel

Aux termes de l'Article 25, « l'Administration se charge de la mise en œuvre, au profit des fonctionnaires d'une politique cohérente de formation professionnelle, soit initiale, soit continue en vue de perfectionner leur qualification, assurer leur adaptation à l'évolution de la technologie, des structures administratives ainsi qu'à l'évolution culturelle, économique et sociale, favoriser leur promotion sociale ».

Cet extrait de Loi nous montre la raison d'être de l'autoformation assistée car elle indique que c'est un « droit », et celui qui ne l'applique pas dans sa carrière néglige et perd son droit.

³⁾ Voir annexe I

Actuellement l'évolution de la technologie se voit dans toutes les branches de service, pour ne pas être dépassé par le temps, chaque fonctionnaire devrait entretenir sa qualification en s'autoformant.

SECTION 2:
LA LOI N°2004/004 DU 26 JUILLET 2004 PORTANT ORIENTATION GENERALE
DU SYSTEME D'EDUCATION, D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION A
MADAGASCAR⁽⁴⁾

§1- La formation continue est un droit du fonctionnaire

Aux termes de l' Article 3 : « l'Etat s'engage à instaurer un système d'éducation, d'enseignement et formation capable d'assurer l'épanouissement intellectuel, physique, moral, civique et artistique de chaque individu. La formation continue, l'épanouissement intellectuelle ou le perfectionnement de compétences ne restent pas seulement un droit sur texte non appliqué, mais ici la Loi d'orientation en soulève l'engagement de l'Etat pour faciliter à chaque citoyen de bénéficier ce droit de formation continue.

§2- Rôle de l'administration face à la formation continue

Aux termes de l'Article 4, elle confirme que : « L'Education, l'Enseignement et la Formation Malagasy doivent préparer l'individu à une vie active intégrée dans le développement social, économique et culturel du pays : promouvoir et libérer l'initiative individuelle et des communautés de base ; favoriser la créativité, cultiver le goût de l'effort...la recherche de l'excellence dans le résultat ». Cette partie renforce que l'Administration offre à tous fonctionnaires la possibilité de se cultiver et qu'elle s'engage à faciliter l'obtention de ce droit. Il ne suffit pas d'avoir seulement ce droit, mais chaque individu essaierait de se lancer dans l'initiative, dans une créativité promettable, car le développement personnel vient de la bonne volonté de chacun comme on dit « Charité bien ordonnée commence par soi même »

§3- La formation continue est un droit stricte, une obligation

En contre partie, cette même Loi aux termes de l'article 64, sur le personnel du système d'Education d'Enseignement et de Formation, cette même Loi révèle une obligation d'exécution, un devoir stricte, une nécessité de service qu'on ne peut pas omettre, stipulant que : « Tous les membres du personnel éducatif, sont astreints, tous au long de leur carrière, à la formation continue qui est une nécessité dictée par les mutations qui affectent le savoir et la société et par l'évolution des

⁽⁴⁾ Voir annexe II

métiers. » Cet Article 64 trace le temps de la formation continue, que c'est « tout le long de leur carrière », car c'est une nécessité dictée par l'évolution des métiers surtout pour les enseignants qui vivent dans l'amélioration continue des techniques et méthodes d'enseignement. Au deuxième paragraphe de ce même Article, alinéa 2, une précision se fait ainsi « selon les exigences dictées par l'évolution des méthodes et moyens d'enseignement et son contenu...» Ici la formation continue suit les exigences ou la nécessité du système éducatif et se transforme en conformation, c'est-à-dire être conforme à la règle, aux textes officiels. Cette situation appelle un encadrement ou une assistance technique, soit par la présence des formateurs, soit par média ou documents programmés, qui est l'AUTOFORMATION ASSISTEE.

Pour la réalisation de l'engagement que couvre l'Etat, il instaure des Services de Recherches Pédagogiques, de Formation et d'Evaluation se chargeant de l'ingénierie de Formation des enseignants sans ne citer que l'Ex Unité d'Etude et de Recherche Pédagogique (UERP), rattachée actuellement à la Direction du Développement et du Curricula, service de Recherches et de l'Evaluation puis à la Direction des Examens, dans le Service de Réformes et d'innovations suivant Décret n° 2007– 087 du 12 Février 2007 fixant les attributions du Ministère de l'Education Nationale et de la Recherche Scientifique et l'Organisation de son Ministère .En outre, l'Administration a mis à la portée des enseignants tant d'innovations pédagogiques comme le « Kajy Mampisaina, les Séries Vola, les Nouveaux Manuels, la Pédagogie de Grands Groupes, la Pédagogie par Objectif (P.P.O), l'autoformation assistée (par l'UERP), et tant d'autres puis récemment « l'Approche par les compétences (APC).

L'UERP d'antan a constaté que les enseignants assimilent à peine toutes ces innovations et qui l'ont poussée en 1990 de lancer l'autoformation Assistée pour soulager les enseignants aux lacunes qui les empêchent de se livrer à l'autoformation pour les performances de leurs compétences.

L'UERP en soulève des lacunes plus ou moins nationales freinant l'influence de performances de compétences des enseignants. Elle a attiré aussi l'attention des formateurs d'adultes aux déterminants spécifiques aux apprenants adultes, faciliter leur assistance. De ce fait, les lacunes ou problèmes et les déterminants que l'UERP a signalés méritent un rappel bref dans cette partie de la problématique :

Chapitre 2 :
VISION DE L'UNITE D' ETUDES ET RECHERCHES PEDAGOGIQUES
(UERP) SUR LES LACUNES ET PROBLEMES COMMUNS DES
INSTITUTEURS A MADAGASCAR EN 1990

Avant de donner des solutions pour bien s'autoformer, l'UERP a souligné l'existence des lacunes de formation, l'insuffisance de matériel de formation, d'éducation et de communication (IEC) et les deux déterminants de l'apprenant adulte face à l'autoformation assistée

SECTION 1
LES LACUNES DE FORMATION :

§ 1 - Les lacunes de formation initiale

« Les lacunes de formation initiale engendrent une méconnaissance de manuels, de matériel didactique et de l'incompétence des maîtres lesquelles justifient la médiocrité actuelle de l'enseignement le niveau professionnel et académique peu satisfaisant de la majorité des maîtres⁽⁵⁾ ». L'incapacité et la passivité de quelques enseignants pour s'autoformer se justifient par cette faiblesse de formation initiale. Comme le cas de la Région d'Ihorombe, bien d'instituteurs suppléants ne possèdent que le Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) ou CFEPCEs. Comment pourraient-ils ainsi analyser, réinvestir les innovations ? Ils n'ont même pas reçu de formation psychologique, sociologique, pédagogique surtout pour la maîtrise de méthodes de transmission de connaissances et de compétence.

§2- Les lacunes de formation en langue française :

L'UERP a démontré aussi la faiblesse des enseignants du primaire en français, le niveau professionnel et académique peu satisfaisant qui nécessite une remise à niveau. La plupart des sources documentaires existantes sont écrites en français, de même les sujets d'examen devraient être traités en français freinant l'effort de quelques instituteurs pour s'autoformer à préparer l'examen du Certificat d'Aptitude Pédagogique Professionnel.

⁽⁵⁾ Autoformation assistée (AFA) de l'UERP p. 56

SECTION 2 **L'INSUFFISANCE DE MATERIEL D'INFORMATION, D'EDUCATION ET DE** **COMMUNICATION (IEC)**

§ 1- L'inexistence de bibliothèque de proximité adéquate

Les lacunes de documentation amplifient la passivité des enseignants aux performances de leurs compétences. Cela vient de l'inexistence de bibliothèque de proximité adéquate au niveau de la zone Administrative et pédagogique c'est-à-dire que les documents existants leur servent seulement à l'accomplissement de leurs tâches habituelles et non pas pour la créativité d'une initiative de promotion professionnelle.

§2- Lacunes de communication

« La majorité des écoles se trouve à environ 2 heures de marche par rapport au chef lieu de la commune, soit 78,3% des écoles de brousse » AFA p.56. En plus de l'inexistence de bibliothèque au niveau de la ZAP ou de la commune, la circulation de documents pédagogiques pour les postes enclavés reste toujours comme problème d'isolement de enseignants diminuant leur effort de performances.

§3- Lacunes sur l'insuffisance de motivation

Le traitement des enseignants lors des journées pédagogiques nous laisse voir tant de problèmes par manque de motivations pécuniaires surtout pour ceux qui ont de postes enclavés, obligés de se déplacer plus de 40km. Il serait difficile pour eux de se procurer de documents pour se cultiver sans l'instauration de bibliothèque au moins au chef lieu de la CISCO. Ce déplacement de 05 jours, dont deux jours pour l'aller et retour n'est pas primé et le calendrier de ces journées ne prévoit même pas de résolution de problème de formation continue, mais seulement sur le traitement des tâches habituelles.

SECTION 3 **LES DETERMINANTS SUR LA FORMATION D'ADULTES :**

L'UERP attire notre attention sur le comportement de l'apprenant adulte pour qu'il puisse participer volontairement à l'autoformation assistée.

§1- Les déterminants intrinsèques :

C'est « l'existence de problèmes vécus par l'apprenant qui exige une solution, d'où les contenus de formation doivent répondre à ces problèmes vécus et ressentis comme tels ». Elle fait remarquer l'utilité de la formation : « les résultats de la formation seraient directement utilisables, les résultats connus non adéquats à leurs

occupations seront imparfaitement assimilés. « Puis on parle aussi de la prépondérance de l'aspect pratique : » la formation se base sur les expériences pratiques déjà acquises dont les contenus font appel à la participation effective des adultes ». Ces trois points, la résolution immédiate des problèmes, l'utilité directe la formation puis l'appui sur l'aspect pratique, rappelle l'UERP, pourrait bien influencer les adultes à s'autoformer, à se perfectionner.

§2- Les déterminants extrinsèques :

L'UERP a mis en évidence ici l'importance du préacquis des participants, le contenu de la formation devrait faire appel au savoir déjà acquis comme point de départ. En effet, les instituteurs ciblés sont des fonctionnaires titulaires de CAE / EP ou du Baccalauréat. En plus, on devrait tenir compte du temps, de la disponibilité des apprenants, pas trop long car ils ont de responsabilités. Enfin, la condition matérielle : l'insuffisance d'éclairage, l'insuffisance de matériel didactique pourraient être un blocage de l'autoformation des enseignants si le formateur n'en a pas tenu compte. Ces déterminants soulevés par l'UERP auraient posé une stimulation de performances aux enseignants, leur permettant de prendre des initiatives d'autoformation en supposant que la diffusion de l'autoformation a été bien élargie.

« L'autoformation permet à l'instituteur de vivre ses problèmes spécifiques par rapport à l'innovation » AFA p.47 C'est-à-dire que la technique aurait pu aider l'instituteur à résoudre ses problèmes personnels. La phase assistée, phase formelle, elle revêt le caractère de l'utilité et de l'applicabilité immédiate.

« L'influence de l'homme sur l'homme qui est très importante » a précisé RAZANADRAKOTO Lucien, (4) dans son cours Société et Education. Les participants se trouvent alors en ce moment en hétéroformation, en travail de groupe.

« L'Autoformation Assistée est participative, évoque l'UERP, dans la mesure où elle laisse à l'instituteur la possibilité de s'autoformer, c'est-à-dire de se former sans la présence d'une autorité détentrice de toutes vérités, le formateur en sera organisateur et modérateur » p.47 AFA⁽⁶⁾

La relation d'assistance pédagogique, guidance et orientation selon REUCHLIN cité par Bertrand SHWARTZ⁽⁷⁾ c'est d'aider chaque individu à se construire une perception cohérente de ses innombrables actions et réactions affectives ou

⁽⁶⁾ RAZAFINDRAKOTO Lucien ; Professeur à l'Université d'Antananarivo, et à l'Ecole Normale Supérieure de Fianarantsoa, cours de « Société et Education »

⁽⁷⁾ Bertrand SHWARTZ, L'Education Demain, 333p, P. 183

concevables en chaque instant, une perception cohérente de leur évolution qu'il vit sous leur effet. Le médiateur assure la cohérence entre les objectifs de formation et le projet de l'apprenant, c'est la conformation évitant les erreurs :le diriger a bien cerner ce qui est nécessaire d'apprendre, à maîtriser ce qui correspond effectivement aux besoins. Il le guide à choisir la méthode et techniques meilleures à adapter selon le niveau de capacité de l'individu ou les connaissances préalables dans le domaine de formation traitée. Dans son cours, Pscychopédagogie et Processus d'apprentissage, Roger RATO VONJANAHARY a souligné que « Le socio-constructiviste s'appuie sur le rôle de médiateur, la discussion entre groupe favorise le changement de représentations et les comportements de ses membres »

Cette phase de guidance dans l'autoformation assistée se réalise sur demande de l'intéressé, lors du conseil d'établissement, ou pendant le cercle des maîtres, ou lors des journées pédagogiques sous l'assistance de directeur de l'école, du chef ZAP ou d'un conseil pédagogique.

CHAPITRE 3

LE CONSTAT SUR LES PERFORMANCES DE COMPETENCES PAR L'AUTOFORMATION ASSISTEE DANS LA REGION D'IHOROMBE

SECTION 1

LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE

§ 1 – Champ d'enquête

Le problème d'incapacité et de passivité des enseignants du primaire à l'autoformation face à l'examen du CAP/EP devant les efforts de documentation attribué par l'Administration nous pousse à prendre comme champ d'enquête la Région d'Ihorombe, exactement dans la Circonscription Scolaire d'Ihosy, Iakora, d'Ivohibe et de Betroka une partie de la Région d'Anosy. Nous essaierons d'y dépister les performances de compétences effectuées par les enseignants, des Chefs Zone Administrative et pédagogique.

Les enseignants de ces circonscriptions scolaires vivent dans de problèmes de communication d'information vu l'enclavement de leurs postes.

§2- L'approche

Comme approche, nous avons eu l'occasion de nous entretenir avec le Chef de Division de la Programmation, le Chef de Division Pédagogique de chaque CISCO qui nous ont révélé l'effort de documentation réalisé par le Ministère de l'Education. Ils ont confirmé la réalisation de journées Pédagogiques périodiques mais dont les thèmes traités sont centrés aux innovations pédagogiques et administratives. La division de Programmation a offert les statistiques de performances des enseignants, des directeurs d'écoles, des encadreurs pédagogiques locaux.

Une enquête par questionnaire⁽⁸⁾ a été menée pour obtenir et vérifier les avis des enseignants, des Chefs ZAP, des Adjoint pédagogiques sur la passivité des instituteurs à se perfectionner pour l'examen du CAP/EP/Prof.

Les réponses au questionnaire adressé aux instituteurs titulaire de CAE/EP, titulaires de Baccalauréat, Directeurs d'école et chef ZAP ont montré qu'ils consentent l'importance de la possession du diplôme du CAP/EP/Prof qui est une voie pour accéder à l'Institut National de Formation Pédagogique pour les titulaires de Baccalauréat. Il permet aussi pour les maîtres de la catégorie II d'entrer en catégorie III.

⁽⁸⁾ Questionnaire, voir annexe

Ceux qui sont en classe exceptionnelle, préfèrent attendre le reclassement automatique prévu par le Statut général des fonctionnaires aux termes de l'article 49 stipulant que : « Le fonctionnaire qui a une ancienneté de deux ans dans l'échelon le plus élevé de la classe exceptionnelle et qui n'a pas encore atteint la limite d'âge pour l'admission à la retraite, bénéficie de l'indice immédiatement supérieur, dans le cadre et échelon immédiatement supérieur à celui auquel il appartient »

Ils affirment avoir reçu le journal la Plume ; mais leur problème en est qu'ils n'arrivent pas à l'exploiter tout seul : la plupart des directeurs et même les chefs ZAP ne possèdent pas le CAP/ EP, hésitent ainsi de soutenir les enseignants, de peur de commettre des erreurs.

Ils avouent aussi de la réception des directives de l'autoformation assistée lancée par l'UERP, mais ils désirent obtenir les techniques de dissertation et d'enrichissement du fond du devoir qu'ils n'ont pas découvert dans le manuel de l'Autoformation Assistée.

En outre, lors des journées pédagogiques, ils n'ont pas eu l'occasion de traiter des problèmes relatifs à la préparation du CAP/ EP/ prof et que le calendrier des journées pédagogiques ne dépend pas de leurs desiderata mais c'est un calendrier préétabli selon les formations envisagées par l'Administration pour l'amélioration qualitative immédiate des techniques de l'enseignement.

Pour que les instituteurs s'intéressent au perfectionnement de leurs compétences scientifiques et culturelles, ils suggèrent de mettre en place un système d'encadrement efficace, qui n'est autre qu'une formation assistée de proximité. C'est-à-dire que le directeur d'école, les chefs zones administratives et pédagogiques devraient avoir les qualités requises à l'encadrement pédagogique et administratif des enseignants.

En ce qui concerne la Circonscription Scolaire d'Iakora, d'Ivohibe et de Betroka, l'inexistence de Conseiller Pédagogique pour diriger l'équipe du Bureau d'encadrement laisse les enseignants dans la passivité.

Notre objectif de ces entretiens et enquête est de voir les causes de cette passivité de performances malgré l'effort réalisé par l'Etat par le biais de l'UERP

et du PRESEM⁽⁹⁾ par la relance de l'Autoformation assistée (AFA) du journal LA PLUME.

Le résultat de notre approche a permis d'obtenir le constat de performances de compétences par l'autoformation assistée dans la région d'Ihorombe à chaque niveau d'attribution.

SECTION 2 **PERFORMANCES DES RESPONSABLES PEDAGOGIQUES**

(ETUDES PRISES A PARTIR 2000 - 2006)

§1. Les Adjoints pédagogiques des Circonscriptions Scolaires :

Suivant Note Circulaire n° 93 - 012857/MIP/SG/DP1 du 17 août 1993 abrogé par le n° 94-0116/MINESEB/SG/DP1 du 14 novembre 1994, Conseillers Pédagogiques tiennent la place d'Encadreur Pédagogique occupant le suivi, le conseil pédagogique, l'animation pédagogique et dûment mandaté, ils peuvent être appelés à exercer d'inspection pédagogique. Ainsi ils peuvent être désignés comme adjoints pédagogiques en tête du Bureau d'Encadrement pédagogique de la Cisco. Malheureusement les Circonscriptions Scolaires de Betroka, d'Ivohibe et d'Iakora n'ont aucun conseiller pédagogique. Seul un instituteur de la Catégorie III de chaque Cisco occupe le poste d'Adjoint Pédagogique, titulaire du CAP/EP quelque fois sans Baccalauréat. Ils gèrent difficilement l'encadrement des enseignants à cause de leur niveau professionnel, freinant ainsi la performance des instituteurs.

§2. Performances de compétences des chefs Zone Administrative et Pédagogique

Le Chef ZAP suivant Note circulaire citée ci-dessus, exerce le rôle de « soutien pédagogique, contrôle, suivi, animation et conseil pédagogique ». Il devrait être titulaire de baccalauréat plus CAP/ EP / Prof. Le tableau ci-dessous nous indique l'évolution de leurs performances dans les trois Cisco d'Iakora, Ihosy, Ivohibe et celui de Betroka ⁽¹⁰⁾

⁽⁹⁾ PRESEM : Programme de Renforcement du Système Educatif Malgache dans le Programme National pour l'Amélioration de l'Enseignement PNA2 du MINESEB, 112p, P.4.

TABLEAU 1
RECAPITULATIF RELEVANT L'EVOLUTION DE PERFORMANCES DE
COMPETENCES DES CHEFS ZAP DANS LA REGION D'IHOROMBE
(CISCO IAKORA-IVOHIBE-IHOSY)

CISCO	ANNEE	CAPACITE					
		CFEP1C ou BEPC	BEPC + CAE/EP	BACC seulem	CAE/EP+ BACC	CAE/EP+ CAP/EP/ Prof	CAP/EP/ Prof/ + Bacc ou CAP/EP/ EN
IHOSY	2000/2001	01	11				
	2001/2002	01	11				
	2002/2003	01	11				
	2003/2004	01	10			01	
	2004/2005	01	09			01	01
	2005/2006	01	07	01		03	02
IAKORA	2000/2001		03				
	2001/2002		03				
	2002/2003		03				
	2003/2004		03				
	2004/2005		03				
	2005/2006		02			01	
IVOHIBE	2000/2001	03				01	
	2001/2002	03				01	
	2002/2003	03				01	
	2003/2004	02			01	01	
	2004/2005	02			01	01	
	2005/2006	02		01	01	01	
TOTAL		01	11	02	01	05	02

(**Source** : division programmation de chaque CISCO)

Les 18 Chefs ZAP de la CISCO de Betroka sont tous des instituteurs de la Catégorie « C » qui ne disposent que du BEPC + CAE/EP voir annexe (IV). Ce n'est qu'en 2006, deux d'entre eux arrivent à obtenir leur CAP/EP/Prof.

Le tableau ci-dessus montrant les performances de Chef ZAP nous indique q'à partir de l'année 2000 – 2003, soit 3 ans, aucun des 11 Chef ZAP de la Cisco d'Ihosy n'a eu le Diplôme CAP/EP/Prof de même pour la Cisco d'Iakora entre l'année 2000 – 2005, soit dans 5 ans. Ce n'est qu'à partir de l'année 2004 – 2005 que

7/22 chefs ZAP de la Région d' Ihorombe qui ont obtenu leur CAP/EP, soit 31,82 % tous les 5ans.

§.3. Les assistants pédagogiques

La Note circulaire n° 94/0116/MINISEB/SG/DP1 du 14 Novembre 1994 citée ci-dessus nous précise bien du rôle des Assistants pédagogiques : « Les assistants pédagogiques rattachés administrativement aux CISCOS exercent le rôle de suivi, de conseil pédagogique, d'animation, ils participent à la formation continue des enseignants ». Le programme de Renforcement du Système Educatif Malgache (PRESEM) a exigé que pour bien recevoir et suivre la formation offerte, la nomination des assistants se fait parmi les instituteurs titulaires de CAP/EP. ou du Baccalauréat. Heureusement, depuis 2001 à ce jour, les assistants de notre Région d'Ihorombe possèdent leur CAP/EP, excepté celui d'Ihosy qui est en remplacement numérique d'un assistant retraité, il n'a que son CAE/EP.

§.4 - Performances des Directeurs d'écoles :

Ce même texte cité ci-dessus précise que :« le Directeur d'école non déchargé exerce le rôle de soutien, de contrôle et d'animation, celui qui est déchargé occupe le rôle de suivi, de contrôle, de conseil pédagogique et d'animation »

Grosso modo, l'équipe pédagogique, équipe d'encadrement des enseignants composée de conseillers pédagogiques, de Chefs ZAP, d'Assistants pédagogiques, de Directeurs d'écoles jouent un rôle très important aux soutien et animation puis conseil des enseignants pour leurs performances et que ces attributions demandent effectivement une capacité professionnelle non négligeable dans une évolution permanente.

Le Directeur d'Ecole tient un rôle administratif, relationnel en tant que médiateur entre les parents d'élèves et les enseignants puis les apprenants. Mais qui plus est, il tient un rôle pédagogique très important : il coordonne la réalisation des emplois du temps et des compositions trimestrielles selon le cas. Il préside l'équipe pédagogique de l'établissement et le conseil de classe auquel les enseignants évoquent leurs problèmes pour rechercher ensemble les solutions.

Cette attribution demande de performances de compétences pour mieux soutenir les instituteurs.

Le tableau (2) suivant montre les performances des Directeurs d'école de la région d'Ihorombe depuis l'année 2000 à 2006.

TABLEAU 2
RECAPITULATIF RELEVANT L'EVOLUTION DE PERFORMANCES DE
COMPETENCES DES DIRECTEURS D'ECOLES DANS LA REGION
D'IHOROMBE
(IAKORA-IVOHIBE-IHOSY)

CISCO	ANNEE	C A P A C I T E					
		<i>BEPC ou CFEPCE S seuleme nt</i>	<i>Bacc seuleme nt</i>	<i>CAE/EP + BEPC</i>	<i>CAE/P + CAP/EP</i>	<i>Bacc + CAE/EP/ CAP/EP/ Prof</i>	<i>CAP/EP/ Prof + Bacc ou CAP/EP ou CAP/EP/ EN</i>
IHOSY	2000/20 01	36		73			
	2001/20 02	38	12	78			
	2002/20 03	42	12	84			
	2003/20 04	47	14	96			
	2004/20 05	46	15	94			
	2005/20 06	51	17	104	1		
IAKORA	2000/20 01	6	4	16			
	2001/20 02	10	5	17	1		
	2002/20 03	11	6	16			
	2003/20 04	10	5	18			
	2004/20 05	14	5	14			
	2005/20 06	16	3	14	1		
IVOHIBE	2000/20 01	19	1	1			1
	2001/20 02	19	1	1			1
	2002/20 03	19	1	1			1
	2003/20 04	19	1	1			1
	2004/20 05	50	13		1	1	1
	2005/20 06	50	13		1	1	1
TOTAL		117	33	119	3	1	1

(Source : Division programmation de chaque CISCO)

Ce tableau 2 fait savoir que sur 269 Directeurs d'école de la Région d'Ihorombe, 117 possèdent uniquement le diplôme BEPC ou CFEPCEs, 33 sont titulaires de baccalauréat sans diplôme technique pédagogique, 119 ont le BEPC plus CAE/EP.

Les titulaires de BACC et du CAE/EP, remplissant l'ancienneté de service exigée pour l'inscription à l'examen du CAP/EP peuvent participer aux épreuves de cet examen, ils sont au nombre de 449.

Entre l'année 2000 à 2004, aucun Directeur d'école n'a participé à cet examen du CAP/EP. Ce n'est qu'à partir de 2005 que 3 /449 qui arrivent à accaparer leur CAP/EP /Professionnel, soit 0,70% tous les 5 ans.

§.5. Performances des enseignants :

Le nombre d'enseignants peuvent évidemment augmenter chaque année car il peut y avoir de nouveaux recrutés ou de nouvelles ouvertures d'écoles mais le tableau (3) suivant nous aiderait à dépister les performances de compétences des enseignants selon l'autoformation réalisée par chaque instituteur :

TABLEAU 3
RECAPITULATIF RELEVANT L'EVOLUTION DE
PERFORMANCES DE COMPETENCES DES ENSEIGNANTS DU PRIMAIRES
DANS LA REGION D'IHOROMBE
(CISCO IHOSY-IAKORA-IVOHIBE)

CISCO	ANNEE	CAPACITE					
		BEPC ou CFEPCS seulement	Bacc Seulement	CAE/EP +BEPC	CAE/EP + Bacc	CAP/EP/Prof + CAE/EP	CAP/EP/Prof +Bacc ou CAP/EP/EN
IVOHIBE	2000/2001	32	05	43	02		
	2001/2002	60	17	45	04		
	2002/2003	65	20	41	03		01
	2003/2004	115	25	38	02	01	
	2004/2005	139	22	33	01	01	01
	2005/2006	141	18	30		02	03
IAKORA	2000/2001	23	01	18		01	
	2001/2002	24	03	22			
	2002/2003	35	03	16		01	
	2003/2004	84	05	13			
	2004/2005	70	06	20	01		01
	2005/2006	72	08	11		01	01
IHOSY	2000/2001	60	15	176	07	03	04
	2001/2002	73	35	173	07	05	04
	2002/2003	116	32	187	06	04	02
	2003/2004	190	50	190	07	04	07
	2004/2005	171	45	186	04	04	12
	2005/2006	268	30	169	09	05	13
TOTAL		481	56	210	09	08	17
			275			25	

(Source : Adjoint programmation de chaque CISCO)

Ce tableau 3 révèle que sur 787 instituteurs de la région d'Ihorombe, 275 peuvent participer à l'examen du CAP/EP selon leur diplôme.

AUTRES CAPACITES POUR LA CISCO D'IHOSY :

2000/2001: BAE = 04; CFEP1C = 04; CFEP2C = 00

2001/2002: BAE = 04; BT = 1; BT+ CAE/EP = 3

2002/2003: CFEP/ENN1 = 05

2003/2004: CFEP/ENN1 = 8; BAE = 04

2004/2005: BAE = 6; BT = 2; CFEP/ENN1 = 2

SECTION 3

LES MOTIVATIONS PAR RECLASSEMENT

§.1. Le reclassement indiciaire automatique :

Bien d'enseignants savent le Statut général des fonctionnaires aux termes de l' Art.49 de la Loi n° 2003-0011 du 03 Septembre 2003 leur accordant un reclassement d'ancienneté. Lors de l'entretien avec quelques instituteurs, leur demandant pourquoi ils ne participent pas à l'examen du CAP/EP/Prof. Même ils ont les diplômes requis à cet examen, ils préfèrent attendre bénéficier le reclassement automatique accordé par l'administration stipulant ainsi : « au fonctionnaire qui a une ancienneté de deux ans dans l'échelon le plus élevé de la classe exceptionnelle et qui n'a pas encore atteint la limite d'âge pour l'admission à la retraite, bénéficie de l'indice immédiatement supérieur, dans le cadre et échelon immédiatement supérieur à celui auquel il appartient. »

Ce reclassement automatique sans rapport d'inspection, les met en état de satisfaction passive au lieu de les encourager à se perfectionner.

§.2. Le reclassement par diplôme

Les enseignants de la catégorie II titulaire du CAP/EP/Prof. peuvent être reclassés en catégorie III selon le poste budgétaire de l'Etat. Aux termes de l'article 71, de l'Ordonnance N° 93/019 du 30 Avril 1993 relative au Statut Général des fonctionnaires sur le reclassement, stipule que « le fonctionnaire ayant obtenu en cours de carrière et jusqu'à la date du Statut Général, des diplômes ou titres universitaires ou professionnels reconnus par l'Etat Malagasy peut demander son reclassement : à titre d'exemple, peut demander son reclassement dans la catégorie III, les instituteurs ou institutrices de la catégorie II titulaires du baccalauréat ou du Certificat d'Aptitude Pédagogique à l'enseignement primaire (CAP/EP). Le BACC + CAP/EP ouvre également au reclassement à la catégorie III⁽¹¹⁾

Entre ces deux modalités de reclassement, le reclassement par diplôme demande un effort de performance de compétences pour avoir le diplôme du CAP/ EP ou le baccalauréat, une voie rapide pour les jeunes maîtres.

Le reclassement indiciaire automatique pour les anciens instituteurs ne leur encourage plus à se perfectionner.

⁽¹¹⁾ Extrait dans la plume n° 12 du Février 1997, P.16

SECTION 4 :

LES INNOVATIONS PEDAGOGIQUES EMANANTES DE L'ADMINISTRATION POUR L'AMELIORATION DE LA TECHNIQUE DE L'ENSEIGNEMENT ET QUI POURRAIENT BIEN STIMULER LES ENSEIGNANTS A SE PERFECTIONNER POUR L'OBTENTION DU CAP/EP/PROF.

§.1. La pédagogie de grands groupes et les classes multigrades

La pédagogie de grands groupes aide le maître à la gestion de classes pléthoriques ou multigrades, c'est-à-dire qu'un instituteur tenait deux ou trois classes de différents niveaux. Elle permet à l'enseignant de bien maîtriser sa classe par la pratique des connaissances psychologiques, pédagogiques et le dynamisme de groupe.

L'acquisition de cette technique pédagogique aurait pu stimuler les enseignants à se perfectionner.

§.2. La pédagogie d'éveil :

Appliquer dans les petites classes, englobant la pédagogie de découverte, participative, de concertation, elle aide l'enseignant à maîtriser les classes maternelles et les cours préparatoires à initier les enfants à l'éducation sensorimotrice, éducation des organes de sens et acquisition des habitudes culturelles pour la vie quotidienne. La maîtrise de cette pédagogie d'éveil enrichirait le fond du devoir du candidat en pédagogie appliquée ou spéciale lors de l'examen du CAP/EP.

§.3. Les nouveaux manuels et l'approche par les compétences :

Le Ministère de l'Education Nationale a mis à la portée des enseignants de nouveaux manuels en français par discipline, renforçant les compétences linguistiques des instituteurs et des élèves. La conception de ces nouveaux manuels respectent la pédagogie par objectif et les démarches scientifiques : Révision, Observation, Réflexion contenant l'expérience et l'analyse puis la Conclusion suivie de l'application et l'évaluation (R.O.R.C.A.E), ou l'Observation, Hypothèse, Exploitation, Résultat, Interprétation et Conclusion (OHERIC).

L'approche par les compétences met en relief la place de l'intégration de savoir, savoir – faire, et du savoir - être dans la vie quotidienne. Elle n'est autre que l'assimilation de la pédagogie par objectif en reproduisant des familles de situation problème dont leurs résolutions pourraient indiquer les compétences de l'apprenant.

L'application de ces innovations entraînerait l'enseignant à mesurer et à revaloriser ses aptitudes et compétences d'analyse, de maîtrise de résolutions de situation problème.

§.4. Le Journal LA PLUME :

Journal pédagogique à destination des maîtres lors du Ministère de l'instruction publique financé par le programme de Renforcement du Système Educatif Malgache (PRESEM) en coopération Française. Ce programme a publié 40.000 exemplaires de journal par trimestre destiné à chaque maître de l'enseignement public et privé. P.14 La Plume n°1. Le PRESEM a formé aussi 250 animateurs pédagogiques à raison de 15 jours par trimestre et aussi des formateurs d'animateurs à raison d'un stage d'une semaine tous les trimestres.

De La Plume n°1 à la Plume n°19, apparaissent des documents pour la préparation du CAP/EP/Prof surtout le n°10 et n°11 qui présentent la méthodologie de traitement de sujet. Le n°12 offre une formation linguistique des instituteurs.

Pour le problème d'incapacité en français qui frustre la plupart des enseignants à se perfectionner, La Plume n° 6 par exemple, présente à la p.6 une nouvelle méthodologie de l'apprentissage des langues étrangères sous le nom de approches communicatives reposées essentiellement sur les notions de situation de communication et d'acte de parole. La situation de communication fait répondre aux questions : qui parle ? A qui ? Où ? Pourquoi faire ? Comment ? Quand ?

Cette situation anime les interlocuteurs de vivre ensemble d'un même code, de se faire l'image de chacun et avoir de connaissances communes de la situation présentée. Autrement dit, l'instituteur par ses méthodes d'enseignement essaie toujours de mettre l'apprenant en situation de communication à laquelle ils se comprennent par des gestes, des mimes, des consignes ou de la parole ce qui rendent les explications nécessaires pour mieux établir cette situation de communication afin d'obtenir un « feed – back » fructueux.

A la page 7, elle fait remarquer l'importance de la compétence de communication que le maître devrait connaître. « Apprendre à communiquer dans une langue étrangère, ce n'est pas seulement apprendre du vocabulaire et de la grammaire, c'est aussi apprendre les règles sociales du fonctionnement de cette langue » par Sophie MOIRAND, Enseigner à communiquer en langue étrangère, Hachette 1982, cité par LA PLUME n° 6. Et l'instituteur devrait maîtriser qu'une compétence de communication reposerait sur quatre composantes :

- la composante linguistique, qui est la capacité à utiliser les modèles phonétiques, lexicaux et grammaticaux du système de langues
- Il y a aussi ce qu'on appelle la composante discursive, qui est la connaissance et l'appropriation des différents discours et de leur

organisation en fonction de paramètres de la situation de communication dans laquelle ils sont produits et interprétés.

- En troisième point, intervient la composante référentielle, qui n'est autre que la connaissance et l'appropriation des domaines d'expériences du monde et de leurs relations.
- En fin, la composante socioculturelle qui est la connaissance et l'appropriation des règles sociales et des normes d'interaction entre les individus et les institutions, la connaissance de l'histoire culturelle et des relations entre les objets sociaux ».

L'approche communicative met le poids de l'enseignement d'une langue sur les actes de parole qui ne restent pas aux inventaires des structures grammaticales comme les approches traditionnelles mais iraient un peu plus loin dans la vie courante d'une situation de communication plus vivante.

La maîtrise de cette situation de communication aurait pu débloquent les instituteurs de leur incapacité de langues étrangères. La PLUME n°7 du février 1995 a offert un mémento d'orthographe où l'on peut découvrir l'essentiel des règles d'orthographe française schématisée en 8 pages, l'auxiliaire de la correspondance et des devoirs sans fautes, le guide commode de la lecture rapide et agréable. Elle a traité aussi la pédagogie de la récitation et de l'histoire tout en présentant une fiche de préparation type.

Tous ces articles du journal la PLUME, en plus de ces tant d'innovations pédagogiques et les ouvrages remis aux instituteurs à titre documentaires auraient pu bien encourager les enseignants à se perfectionner, à rehausser leur pratique linguistique.

Le constat montre un indice de performances de compétences insatisfaisantes de la part des responsables d'encadrement pédagogique et des enseignants face à ces innovations réalisées par l'Administration.

Abordons maintenant les hypothèses proposées pour aider les enseignants à mieux s'autoformer pour leurs performances de compétences tout en analysant les données recueillies.

DEUXIEME PARTIE

« LES HYPOTHESES ET L'ANALYSE DES DONNEES »

CHAPITRE 4 : **LES HYPOTHESES**

SECTION 1

LA REACTUALISATION DE L'AUTOFORMATION ASSISTEE PERMET AUX ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE DE MIEUX PREPARER L'EXAMEN DU CAP/ EP/ PROF.

§.1 Revaloriser les journées pédagogiques par une ingénierie de formation appropriée :

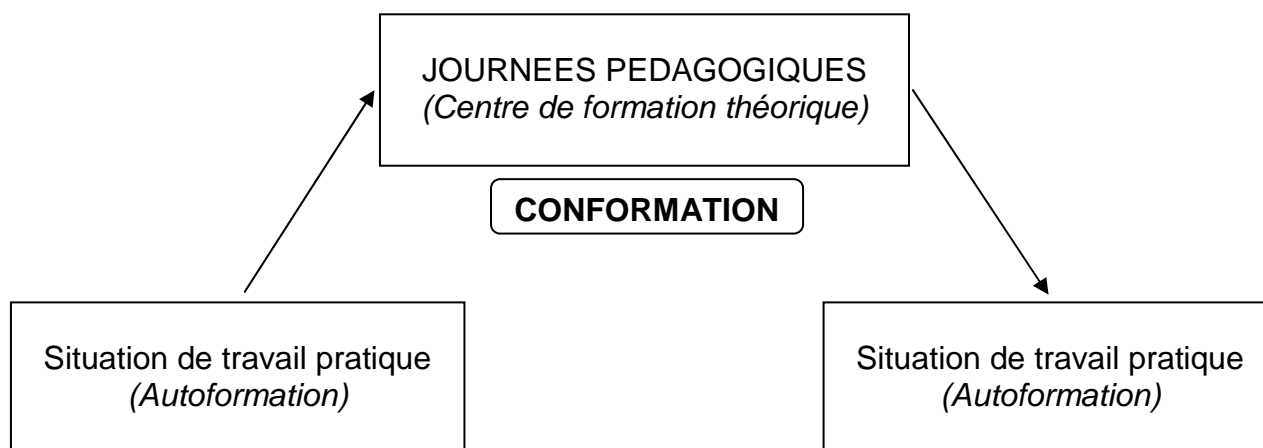
Les journées pédagogiques, trois jours d'échanges d'informations pédagogiques et administratives suivant Note Circulaire n.94-96-MEN/DEP du 08 Septembre 1994. L'autoformation a une phase de « conformation »⁽¹²⁾, en travail de groupe, une concertation. « Agir en formation, c'est essayer tout à la fois de recréer certaines condition de cet environnement d'informations sans lequel aucune compétence professionnelle ne saurait se maintenir, c'est essayer d'organiser la formation de telle manière que le maître dispose à la fois de base minimale, une sorte d'invariant d'information, et de capacités à se perfectionner en autoformation à partir de source variée... » (Gérard VIGNER⁽¹³⁾) Ce passage de Gérard VIGNER renforce l'importance des journées pédagogiques bien organisées. Mais avant de suggérer ce que nous voyons comme ingénierie de formation appropriée, le Programme National pour l'Amélioration de l'Enseignement (PNAE 2)⁽¹⁴⁾ confirme à la P.58 : « La formation continue des enseignants sera assurée pour combler leurs lacunes, améliorer leur performance pédagogique, les préparer à mettre en pratique les modifications introduites dans le système éducatif. Cette formation continue sera élaborée à partir des besoins de formation étudiés localement par les encadreurs les plus proches des enseignants (Chefs d'établissement, Chefs ZAP, assistants pédagogiques, conseillers pédagogique, chef CISCO, Inspecteur...) » Les journées, pédagogiques se situent en dispositif d'alternance comme les schémas qui suit :

⁽¹²⁾ Travailler ensemble mais suivre la règle, les normes : conforme au règlement ou à la loi

⁽¹³⁾ Recueilli dans diagonales n° 19

⁽¹⁴⁾ Voir annexe XIII

DISPOSITIF D'ALTERNANCE

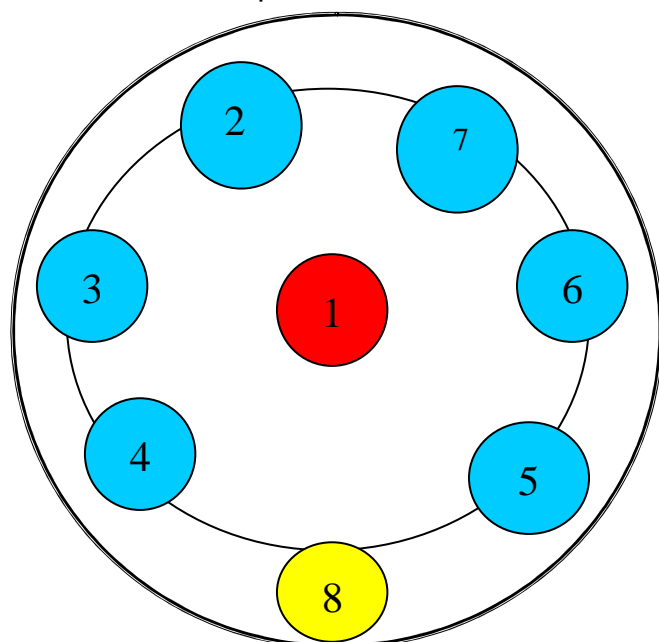


*(Schéma offert par le Maître de conférence RATSIMBAZAFY Ignace, ENS
Université de FIANARANTSOA)*

Ce dispositif d'alternance s'explique ainsi : « En situation de travail, les enseignants observent et vivent les problèmes, les rapportent au centre ou aux journées pédagogiques, les décrivent, les discutent avec d'autres instituteurs. Ils y trouvent conjointement les solutions appropriées. Ils reviennent au lieu de travail avec des idées éclairées, réfléchies et consenties ». Ce dispositif d'alternance original n'a pas tout à fait offert un résultat positif suivant l'évaluation du Ministère de l'Instruction Publique en Octobre 1996 dans la plume n° 11 P.16, annonçant que : « Les difficultés qui ont persisté : -les journées pédagogiques confiées aux directeurs d'écoles sont souvent sans préparation ni suivis ; les journées pédagogiques animées par les Chefs ZAP sont souvent sans le concours du Bureau d'Encadrement pédagogique (BEP) de la CISCO ; de manière générale, à de notables exceptions près, rares sont les directives données et les journées ZAP ne suivent pas de priorités pédagogiques perceptibles. On a pu même déplorer qu'en certaines circonstances au-delà de l'aspect strictement administratif (remontée de fiches primaires d'enquête, diffusion d'auxiliaires pédagogiques, communication de Notes administratives...) ces journées revêtent simplement un caractère « festif ». Ces lacunes soulevées de l'évaluateur nous poussent à renforcer le dispositif d'alternance habituel à un dispositif d'alternance mixte « l'Autoformation assistée à la base ». Nous avons dit « renforcer » car cela a déjà existé (voir annexe : III) : « les enseignants des Ecoles à 4 maîtres et plus peuvent organiser leurs journées pédagogiques au niveau de leur propre école, à charge aux Directeurs de ces écoles de diriger les réunions..... »

Même ainsi, pour éviter les lacunes signalées ci-dessus une assistance pérenne devrait y avoir lieu soit par un Directeur compétent, un Chef ZAP compétent,

Soit par un assistant pédagogique ou un conseiller pédagogique ou un inspecteur...
Etre compétent ici, comme nous avons déjà vu en introduction, c'est la capacité d'accomplir une tâche dans des contextes variés : ayant d'expériences professionnelles ; les diplômes professionnels requis à la matière, ayant le savoir, le savoir-faire et la notion de performance c'est-à-dire l'initiative de créativité. Notre nouveau dispositif serait schématisé comme suit : Ecole à 4 maîtres et plus.



1- : un instituteur censé en autoformation assistée

2-7 : ses collègues en conformation
(en équipe pédagogique d'Etablissement)

8 : Un chef ZAP compétent ou un assistant pédagogique formé ou un Directeur d'école compétent ou un conseiller pédagogique ou un inspecteur de l'enseignement primaire

Ce schémas montre une situation pédagogique en « hétéroformation » IAN AKEW, un sociologue a précisé que « La participation indépendante et volontaire au développement est un processus de renforcement de l'éducation et de la formation dans lequel un partenariat ainsi qu'avec ceux qui peuvent les aider à identifier les problèmes, exprimer les, besoins, mobiliser les ressources et assumer la planification collective individuelle qu'eux-mêmes ont décidés (Cité par Solo RANDRIAMAHALEO⁽¹⁵⁾).

Il a mis en relief l'importance de l'assistance ou partenariat qui peuvent mobiliser « les ressources » : les savoirs, les aptitudes, les solutions adéquates, les compétences, les techniques de performances ...

Roger RATOVOVONJANAHARY⁽¹⁶⁾, a ajouté à cette vision que « On parle de formation lorsqu'il est question d'une intervention qui vise à aider à l'émergence d'une réponse comportementale (réponse aux problèmes,

⁽¹⁵⁾ Solo RANDRIAMAHALEO, Formation et Développement, Maître de conférence ENS Fianarantsoa

⁽¹⁶⁾ Roger RATOVOVONJANAHARY, Psychopédagogie et processus d'apprentissage, Maître de conférence ENS FIANARANTSOA

Réalisations nouvelles) ce renforcement de dispositif pédagogique ne suffirait pas, il serait mieux de réétudier le module de formation appliqué lors des journées pédagogiques car « les journées ne suivent pas de priorités pédagogiques perceptibles »⁽¹⁷⁾

§.2. Prévenir un module de formation appropriée:

Le module de formation devrait être étudié conjointement avec les formateurs locaux et au reflet des besoins en formation des enseignants, ils l'élaboreraient plus la grille tout en tenant compte des innovations et instructions émanant du Ministère de l'Education Nationale, comme en annexe XIV.

L'objectif général de la formation par journées pédagogiques c'est avoir des responsables pédagogiques locaux capables de soutenir les enseignants à se perfectionner, à résoudre les problèmes administratifs et pédagogiques dans le but de l'amélioration qualitative de l'enseignement et de leurs conditions de vie. Le module de formation souhaité reflèterait simultanément les besoins de formation des Chefs ZAP, des Directeurs d'Ecoles, et ceux des enseignants :

• Module de formation administrative et législative :

- les affichages obligatoires du Chef ZAP et ceux du Directeur d'Ecole à savoir le curricula du Chef ZAP et son tableau de bord, la liste curriculaire des Chefs d'Etablissements, des associations des parents d'élèves pour mieux connaître les premiers responsables de chaque établissement ;

- la liste curriculaire des enseignants plus la récapitulation des tableaux d'avancement pour mieux gérer les motivations des instituteurs. Ce tableau d'affichage devrait révéler aussi les résultats de chaque école dans sa zone plus le calendrier des journées pédagogiques.

- les rapports périodiques comme la fiche primaire d'enquête rendant compte la situation administratif et pédagogique de l'école à l'instance supérieure ; la rentrée scolaire, les résultats d'examens, les journées pédagogiques, les activités péri para scolaire et tant d'autres... en insistant sur l'importance du rapport aux Chefs hiérarchiques.

- la situation d'avancement par catégorie des enseignants dans la zone et dans les établissements afin d'établir une gestion de proximité car la plupart du

⁽¹⁷⁾ Suivant l'évaluation faite par le Ministère de l'Instruction Publique, LA PLUME n° II P 16

Temps, le retard d'avancement du personnel vient du manque de sensibilisation de la part du Chef hiérarchique direct.

- la voie hiérarchique : modalité et importance pour respecter l'attribution de chaque hiérarchie et c'est une résolution rapide des problèmes selon les compétences de chaque instance ;

- les registres obligatoires de la ZAP, du Directeur d'Ecole puis ceux des enseignants, rôle de l'archivisation : registre de départ et d'arrivée des courriers plus le cahier de transmission, le cahier historique, le cahier de visite médicale, le cahier d'inspection et d'encadrement, le cahier de comptabilité courante et comptabilité matière, le registre matricule pour les élèves... Tout cela, c'est pour avoir une bonne gestion de l'école et de la ZAP.

- la différence entre autorisation d'absence, congé et permission : pour pouvoir gérer la régularité des activités du personnel.

- Module de formation pédagogique :

- le suivi, le soutien pédagogique, l'encadrement : qu'est ce que c'est ? Comment les réaliser ?

- technique d'encadrement et d'entretien : le Directeur d'Ecole et le Chef ZAP en plus de leur niveau identique ou quelquefois inférieur à celui des adjoints, n'ont pas reçu de techniques d'encadrement et d'entretien, n'osent pas soutenir les enseignants vivants toujours dans un climat de complexe d'incapacité ;

- le projet d'école, le contrat de réussite scolaire nécessaire pour avoir une progression bien calculé des activités à réaliser au sein de chaque établissement en vue d'obtenir de bons résultats ;

- les diverses méthodes pédagogiques : traditionnelles, modernes, leur implication pédagogique et psychologique ;

- différence entre démarche, procédé, technique, approche pour aider les enseignants à la maîtrise de l'apprentissage et retenir qu'une approche contient des méthodes ayant une démarche qui possède un procédé réalisé par des techniques : prenons comme exemple l'approche par les compétences passe par la pédagogie par objectif, les méthodes participatives ou actives, au procédé La Martinière qui a des techniques de réalisation.

- l'évaluation, les différentes sortes d'évaluation, son importance pédagogique : permet à l'instituteur de connaître la valeur des acquis par rapport à

l'objectif, de régler le rythme de l'apprentissage, de remédier les erreurs commises, à savoir l'auto-évaluation, l'évaluation immédiate, l'évaluation restreinte, l'évaluation sommative, certificative et prédictive...

- Module de formation en technique de dissertation pédagogique :

- les différents fonds ou contenus d'un devoir qui peuvent révéler le fond proprement pédagogique, indiquant d'une part les attributions du maître, ses préparations, ses méthodes d'apprentissages, le matériel utilisé, le résultat de son travail par rapport à l'objectif visé ; les travaux des élèves, leur participation passives ou actives ;

- le fond pédagogique s'appuie sur le fond psychologique du maître qui est l'acteur principal pour le déroulement de l'apprentissage, tenant compte de la psychologie de l'enfant qui est l'acteur numéro deux, étant récepteur assimilateur des connaissances acquises méritant un dosage pour la capacité de retenir ;

- le fond administratif, systémique ou organisationnel s'en suit, qui trace la finalité, le programme, l'organisation générale de l'éducation du Ministère jusqu'à la base, qui motive l'enseignant et les apprenants.

- en fin, le fond sociologique va de pair avec tous les précédents car le maître et les élèves vivent et viennent d'une société qui les avaient transmis des connaissances culturelles soit régionales, claniques, familiales ;

- remise à niveau en langue française, exploitation du journal LA PLUME⁽¹⁸⁾ contenant l'amélioration du français parlé et écrit.

- révision sur l'ossature d'une dissertation en donnant les techniques de traitement de sujet.

Pour la bonne réalisation de ce module en concordance à celui du Ministère, le calendrier prévu pour les journées pédagogiques mérite d'être réalisé.

En effet, l'emploi du temps officiel pour les journées pédagogiques prévu par le Note Circulaire n° 94/-96MEN/DEP du 8 septembre 1994 n'a pas réservé assez de place pour la question pédagogique et que le 2^e et 3^e jour entier devraient être consacrés à l'autoformation pédagogique assistée.

En fin, il serait mieux de mettre en place un système de documentation appropriée et exploitable.

⁽¹⁸⁾ LA PLUME : Journal destiné pour les instituteurs, doté par le Ministère de l'Instruction Publique

La possession de matériel de démultiplication de documents (photocopieuse) au niveau de la ZAP pourrait résoudre l'insuffisance de documents et faciliter la circulation rapide des informations entre les enseignants de la ZAP ou inter-ZAP.

§.3. Revaloriser les motivations

La prise en charge effective des motivations par l'administration lors des journées pédagogiques pour ceux qui ne sont pas résidents, stimulerait les enseignants à mieux s'autoformer car bien d'instituteurs issus des zones enclavées effectuent de dépenses énormes de frais de déplacement et de vivres durant ces 3 journées qui s'élèvent à 5 jours avec le parcours du trajet aller et retour du poste d'affectation au centre de formation.

Le Programme National pour l'amélioration de l'Enseignement (PNAE2 du MINESEB) au titre 4.4.2 Page59 nous précise le poids de cette motivation comme suit : « une attention particulière sera accordée à la motivation des enseignants ... la motivation des enseignants s'effectue aussi par les possibilités offertes par un plan de carrière, l'amélioration de leurs conditions quotidiennes de travail, le soutien pédagogique et le développement de communication efficace entre l'administration, la communauté et les enseignants ». Cette gestion de carrière vue de près aboutirait à une bonne gestion de fonction productive encourageant les instituteurs à être assidus au poste et à se perfectionner sans cesse comme on dit « un plan de carrière sera offert aux enseignants valorisant la compétence et l'expérience, stimulant leur conscience et leur sens du devoir et permettant d'accéder à d'autres corps ». (PNAE2 P.59)

SECTION 2

PROFESSIONNALISER L'ATTRIBUTION DU CHEF ZAP ET CELLE DU DIRECTEUR D'ECOLE POUR RENDRE L'ASSISTANCE PERENNE ET EFFICACE, POUSSANT MEME LES ENSEIGNANTS A S'AUTOFORMER :

§.1. Professionnaliser l'attribution du Chef ZAP

Le Chef Zone Administratif et Pédagogique se charge d'animer, de soutenir les enseignants dans sa zone. Au soutien administratif. Le Chef ZAP veille au bon déroulement des établissements, à la bonne gestion des ressources humaines, aux avancements de classe et grade des enseignants, à la gestion des élèves. Au soutien pédagogique, il aide les instituteurs à résoudre les problèmes des méthodes d'enseignement, les problèmes de préparations, d'emploi du temps et répartitions du programme scolaire et même de difficultés linguistiques. Cette attribution demande une

certaine capacité, une aptitude pédagogique un peu élevée à celle des enseignants pour pouvoir les soutenir.

La profession de chef ZAP nécessite un diplôme professionnel spécifique à l'attribution de la ZAP : être titulaire du CAP/EP/Prof plus test d'aptitudes à la gestion de la ZAP. Gestion administrative et pédagogique. A la fin, un Certificat d'Aptitudes à l'Animation de la ZAP (CAAZAP) serait à délivrer pour éviter la nomination

Politique et qu'un Chef ZAP devrait au moins avoir son Baccalauréat plus CAP/EP/Prof. pour pouvoir bien assister les enseignants.

§.2. Professionnaliser l'attribution du Directeur d'Ecole

Le Directeur d'école a une responsabilité administrative et pédagogique. Il coordonne les tâches de ses adjoints pour la bonne réalisation du programme scolaire. Il préside l'équipe pédagogique au sein de son établissement, épaulé les maîtres aux difficultés pédagogiques : organisation d'emploi du temps, répartition mensuelle du programme, préparation des fiches pédagogiques confection de matériel didactique...

Pour un Directeur d'Ecole, l'instituteur devrait être titulaire d'un Certificat d'Aptitude à l'Enseignement Primaire plus un Certificat d'Aptitude à la Direction d'Ecole (CADE).

SECTION 3

INSTAURER UNE BIBLIOTHEQUE DE PROXIMITE APPROPRIEE AUX INSTITUTEURS AU NIVEAU DE LA ZONE ADMINISTRATIVE ET PEDAGOGIQUE :

§.1. Rôle de la bibliothèque

L'existence de bibliothèque appropriée aux instituteurs au niveau ZAP pourrait stimuler les enseignants à se perfectionner comme indique le B.O.E.N n°22 P.186⁽¹⁸⁾ « A cet effet le rôle de la bibliothèque est essentiel. La bibliothèque se caractérise comme un lieu organisé permettant à un public défini d'avoir accès à un ensemble d'ouvrages (manuels scolaires, documentaires, dictionnaires, fiction, périodiques...pour une lecture sur place ou emprunts...

Elle a pour objectifs de favoriser :

- L'aide à la scolarité par la consolidation des apprentissages
- L'aide à la documentation et à l'autoformation des enseignants
- L'autonomie de lecture pour accéder à la lecture personnelle

⁽¹⁸⁾ Bulletin officiel de l'Education Nationale N° 22 P. 186

- L'intégration à la vie culturelle et sociale » (annexe VIII)

Elle offrirait en outre, l'occasion d'une rencontre-débats, un échange de points de vue qui aboutit à une autoformation.

§.2. Placer un bibliothécaire dynamique et compétent :

Il ne suffit pas d'avoir de documents ni journaux, mais on devrait les exploiter, y organiser une lecture tournante. L'animation de la bibliothèque, le fait de donner satisfaction immédiate aux lecteurs et même les points obscurs dans quelques documents demandent un responsable bibliothécaire possédant une certaine capacité professionnelle, au moins du Baccalauréat + CAP/ EP. Il devrait avoir quelques notions psychologiques, pédagogiques et même philosophiques. Il devrait avoir le goût de la lecture, connaissant les ouvrages à sa portée, les savoir classer par série, par objectif... Il saurait animer la bibliothèque par diverses activités.

SECTION 4 **DOTER DE MATERIEL D'INFORMATION, D'EDUCATION ET DE** **COMMUNICATION :**

§.1. Les journaux comme LA PLUME, REPERE, le Bulletin Officiel de l'Education Nationale, les VINTSY...

Ces journaux ont tenu une grande place sur l'autoformation des enseignants formation technique, méthodologique et législative et seraient mieux d'être rediffusés.

Bertrand SCHWARTZ⁽¹⁹⁾ s'exprime ainsi pour mettre en relief l'importance de l'intervention des média à l'autoformation de l'individu : « L'animateur pourra à tout instant, entrer en communication avec les élèves dont il est responsable, même chez lui, même s'ils sont dispersés ou tous relativement éloignés de lui ».

Du fait de l'intervention des média, les situations marquées par l'isolement, l'éloignement ou la dispersion se trouvent complètement transformées ». La présence de documents, des média offre une appropriation de connaissances de l'apprenant comme indique Bertrand SCHWARTZ à la page 169 : « l'important est que l'élève apprenne à s'approprier le savoir et à se doter de méthodes de démarche, de tri et d'organisation personnelle. Tout cela nous montre l'importance capitale des journaux et média pour l'autoformation assistée de l'individu.

⁽¹⁹⁾ Bertrand SCHWARTZ, l'Education Demain, Aubier Montagne, 333 p. p.157

§.2. Des ouvrages psychologiques et pédagogiques traitant des sujets au CAE/ EP et au CAP/ EP:⁽²⁰⁾

Prenons à titre d'exemple, La Psychopédagogie Pratique de R.TORAILLE et G.VILLARS puis J.EHRHARD Librairie ISTRAL qui traite de la psychologie de l'enfant, de la pédagogie générale et spéciale, offre des types de sujet d'examen du CAE/EP et du CAP/EP. Le Guide Pédagogique de l'Instituteur Malgache par M. BOUTRAND contient de notions psychologiques diverses, exerce aussi le maître

à traiter des sujets d'examen du CAE/EP et du CAP/EP. Les journaux et les ouvrages pédagogiques jouent énormément un rôle de stimulant éducatif pour les enseignants, leur influençant à se perfectionner : « Une large information régulière des enseignants

de tout ce qui concerne leur profession leur permettra de situer leur action dans le monde de l'éducation et de rompre leur éventuel isolement ». (PNAE2 P.59)⁽²¹⁾

§.3. Généraliser le Centre de Ressources Pédagogiques à chaque ZAP⁽²²⁾

Un centre de ressources pédagogiques s'agit d'un centre d'informations de documentation, doté de matériel informatique, de photocopieuse. Il y aura un animateur qui organisera les activités pédagogiques permanentes dans ce centre. Dans la Région d'Ihorombe l'Administration réhabilite actuellement 4 bâtiments dans de différentes ZAP, un dans la CISO d'Ihosy, un à Iakora et deux pour Ivohibe en guise d'instauration de ce CRP.

L'animateur de ce centre devrait avoir au moins son CAP/EP, plus le Baccalauréat, savoir manipuler le matériel informatique. Il saurait organiser et soutenir les instituteurs de sa zone cherchant à alimenter sans cesse son centre.

⁽²⁰⁾ voir annexe V

⁽²¹⁾ voir annexe XIII

⁽²²⁾ voir annexe XVII

CHAPITRE 5

L'ANALYSE DES DONNEES ET INTERPRETATION

Les données recueillies auprès des chefs de divisions de programmation des CISCO nous permettent d'analyser la situation administrative existante sur les performances et l'assistance pédagogique aux enseignants :

SECTION 1

ANALYSE SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DES RESPONSABLES PEDAGOGIQUES :

§.1. Les conseillers pédagogiques

Les CISCO d'Iakora, de Betroka, Ivohibe n'ont aucun conseiller Pédagogique pour encadrer les enseignants à l'autoformation ou à l'animation pédagogique concordant au rôle prévu par le texte n°94-0116/MINIESEB/SG/DP1 du 14 Novembre 1994. Seule la CISCO Ihosy possède 02 conseillers pédagogiques se chargeant de 748 enseignants du primaire dans 209 écoles sans parler les 148+213 enseignants d'Iakora et d'Ivohibe soit en tout 1.109 enseignants, ceux de Betroka non compris. Cette situation d'insuffisance de premier responsable d'encadrement nous laisse penser à la faiblesse d'assistance pédagogique qui pourrait accoucher les performances des enseignants.

De leur côté, les assistants pédagogiques formés par le PRESEM, spécialement pour le français, la plupart partent en retraite, ceux qui sont encore en service restent bureaucrates ne pouvant soutenir les enseignants sur terrain pour faute de moyen de communication et de vieillesse. Ils auraient pu bien soulager les enseignants pour relève de niveau en français.

§.2. Le Chef de Zone Administrative et Pédagogique (Z.A.P) :

Etant chef de Zone Administrative et pédagogique, il a le rôle de soutien pédagogique et administratif, contrôle et suivi, animation et conseil pédagogique (voir annexe III). Cette qualité nécessiterait au moins du Baccalauréat plus CAP/EP/Professionnel ou Baccalauréat en Education. Mais le tableau (1) nous présente de 2000/2001 à 2003/2004 sur 12 chefs ZAP 01 CFEP1C+BEPC qui n'a ni CAE/EP ni CAP/EP/Prof. ni Baccalauréat, 01 seulement arrive à obtenir son CAP/EP/Prof parmi les 11 titulaires de CAE/EP dans la CISCO d'Ihosy. La nomination d'un bachelier puis d'un normalien CAP/EP/EN en 2005/2006 a changé ce tableau car ce ne sont que deux seulement, qui ont eu la possibilité de se perfectionner pour avoir le CAP/EP/Prof.

Pour la CISCO d'Iakora, depuis 2000/2001, ce n'est qu'en 2005/2006 qu'un sur trois obtient son CAP/EP/Prof, et il en est de même pour la CISCO d'Ivohibe. Comment pourrions-nous alors penser que ces responsables d'encadrement

pédagogique arriveraient à encourager les enseignants à s'autoformer devant leur incapacité ou cette passivité ?

§.3. Les Directeurs d'écoles :

Le tableau (2) nous révèle les performances des Directeurs d'école dans la Région d'Ihorombe dont sur 117 titulaires du B.E.P.C ou CFEPSC uniquement, 33 bacheliers sans diplôme professionnel, 119 titulaire de CAE/EP sans Baccalauréat, aucun n'a eu le Bac, ni CAP/EP/Prof entre 2000/2001 à 2003/2004, et ce n'est qu'en 2005/2006 qu'il y en a un par CISCO qui a accaparé le CAP/EP/Prof. Dans 5 ans, sur 119 titulaires de CAE/EP, nous n'avons que 3+1 c'est-à-dire 4 / (119+33) soit 3% tous les cinq ans de performances. Or, le texte en vigueur leur attribue le rôle de soutien pédagogique, de contrôle et d'animation d'enseignants.

Cette passivité de Directeurs d'école devant le CAP/EP/Prof, comme nous l'avons déjà signalée au constat, qu'ils espèrent bénéficier le reclassement indiciaire automatique prévu par la Loi n° 2003 – 0 011 du 03 septembre 2003⁽²³⁾, donc ils n'ont pas besoin de perdre le temps à se perfectionner.

SECTION 2 :

ANALYSE SUR LES ENSEIGNANTS PROPREMENT DITS ET SUR LE RECLASSEMENT INDICIAIRE AUTOMATIQUE

§.1. Les enseignants proprement dits :

Le tableau (3) nous montre la dominance des enseignants titulaires de BEPC ou CFEPSC seulement 481 par rapport aux titulaires de Bac, CAE/EP, CAE/EP (56 + 210 + 09 = 275) dans la DREN d'Ihorombe et que nous constatons comme performance $\frac{(8+17) \times 100}{275} = 9$ (soit 9% tous les 5 ans)

Ce résultat si minime nous pousse à penser à la faiblesse de l'assistance et au recrutement sans diplôme professionnel fiable. Devant l'effort alloué par le PRESEM en diffusant le journal la PLUME et le REPERE, comment ces 275 enseignants pourraient – ils s'entraider avec ces 481 instituteurs qui ont reçu à peine de notion pédagogique lors des journées pédagogiques pour ne pas dire aucune formation initiale ?- Dans le journal La Plume n° 1 0,11 et 12 on a présenté du modèle de corrigé de sujets d'examen au CAP/EP/Prof, encourageant les instituteurs

⁽²³⁾ voir annexe I

disant : « Chacun, avant de se préparer aux épreuves écrites, doit y réfléchir, trouver le meilleur de se préparer. Un bon moyen est de faire successivement les quatre devoirs de 1992 à 1995. C'est en forgeant qu'on devient forgeron. C'est en écrivant que l'on

apprend à écrire »⁽²⁴⁾. Ce journal a incité les enseignants à se mettre dans le bain, à s'autoformer. Mais en plus du manque de bonne volonté conjuguée à l'incapacité et à la satisfaction passive du reclassement indiciaire automatique, les enseignants négligent les performances de leurs compétences, se vouant aux activités lucratives en parallèle à leur fonction.

§ 2. Le reclassement indiciaire automatique :

Le diplôme CAP/EP/Prof. Permet aux enseignants de la catégorie II d'accéder en catégorie III comme ceux qui possèdent du Baccalauréat +CAE/EP et le CAP/EP/Prof + Bac ou le CAE/EP+Bac permet aux Instituteurs de concourir comme professeur conseiller pédagogique de la catégorie V chargé d'enseignement.

Mais l'Administration a accordé une chance à ceux qui n'arrivent pas à obtenir ces diplômes de bénéficier un reclassement indiciaire automatique⁽²⁵⁾ et en annexe VI présentant les grilles indiciaires des fonctionnaires.

Cette grille nous montre par exemple pour un instituteur de cadre « C », de grade principale, classe exceptionnelle, 2^{ème} échelon, a un indice de solde de 1020, après quatre ans, il bénéficiera l'indice immédiatement supérieur prévu par la Loi n° 2003/0011 du 03 septembre 2003 aux termes de l'article 49, il aura un indice 1550 dans le cadre « B ». Il jouira le même indice, le même cadre de reclassement, à l'instituteur de cadre « C » de grade principale de classe exceptionnelle, 2^{ème} échelon, ayant obtenu son CAP/EP/Prof, reclassé au cadre « B » par ce diplôme. Il n'y aura donc aucune différence entre celui qui a pris la peine de se perfectionner et celui qui a attendu passivement le reclassement automatique. De même un instituteur principal de classe exceptionnelle, premier échelon doté d'indice 675, avec son diplôme CAP/EP/Prof son reclassement dans le cadre « B » après 4 ans ou 5 ans aura 725 d'indice, immédiatement supérieur à 675. Ainsi, il n'atteindra l'indice 1020 dans ce cadre « B » qu'après 11 ans, or s'il attend le reclassement indiciaire automatique, après 2 ans, il accédera à l'indice 1020, y restera 2 ans en attendant la mise en retraite. S'il n'atteint pas encor l'âge de retraite et qu'il a effectué 2 ans après ces 2 ans de la classe exceptionnelle 2^{ème} échelon, soit 6 ans après l'indice 675 au lieu de 11 ans. Cet

⁽²⁴⁾ LA PLUME n°10

⁽²⁵⁾ Voir annexe I

avantage met les instituteurs dans une situation de satisfaction passive, négligeant l'autoformation pour les performances de leurs compétences.

Evidemment, les agents bénéficiant cette faveur passent à une évaluation hiérarchique par le Bulletin Individuel de notes actuellement sans notes

d'inspection pour activer la situation ou pour éviter la lenteur administrative sur l'avancement de l'agent. Mais si on voudrait bien tenir compte de la valeur du service conjointement à l'avantage du personnel, on aurait dû exiger le rapport d'inspection avec notes de l'agent avant d'accorder cette faveur pour qu'il y eût performances de compétences, comme indique la Loi n° 2004/004 du 26 juillet 2004, portant orientation générale du système d'Education, d'Enseignement et de Formation à Madagascar aux termes de l' Art.74 : « Les performances de chaque agent sont évaluées au regard des référentiels professionnels qui les concernent d'une part, et comparativement aux indicateurs de qualité, d'efficacité et de résultats du travail de l'unité où ils exercent, d'autre part ».

Les référentiels et les indicateurs sont portés à la connaissance de tous par voie réglementaire. Ils sont vérifiés lors de contrôles et inspections. A part les contrôles hiérarchiques, les inspections sont assurées par les spécialistes en la matière ». Ce passage nous pourrait au moins espérer que dorénavant tout passe par les performances individuelles que ce soit par l'inspection ou par un examen professionnel pour entrer dans la catégorie supérieure et le cadre juridique de la carrière des enseignants serait bien fondé ».

L'application stricte de cette mesure pourrait stimuler indirectement les enseignants à s'autoformer même s'ils ne passeraient pas à un examen, mais ils possèderaient quand même les compétences requises au service.

Dans PNAE2 page 59 en annexe XIII, le Ministère de l'Education Nationale attire notre attention sur ces référentiels en évoquant qu' « on attachera à assurer aux enseignants les moyens didactiques en qualité et en nombre suffisant, les visiter régulièrement pour se mettre à leur écoute, les soutenir, les suivre, les évaluer. Il faudra savoir reconnaître et apprécier les résultats positifs, les initiatives heureuses par un système de récompenses de décorations de prix, de diffusion des informations ».

Cette mesure est prise pour valoriser le service et sauvegarder la carrière des fonctionnaires en concordance aux efforts effectués. A la page 58, ce même PNA2, signale que pour ceux qui ne sont pas performants : « Il existe actuellement un certain nombre d'enseignants non performants. Ils devront être évalués

et formés pour atteindre le seuil de performance jugé nécessaire pour la réussite de l'apprentissage des apprenants »

Le bureau d'encadrement pédagogique au sein de la CISCO devrait organiser un calendrier de contrôle et de suivi puis d'inspection pédagogique et administrative en concordance au tableau de gestion de ressources humaines établi par chaque ZAP ou chaque Directeur d'école .Ce tableau d'affichage révèle la liste des enseignants promus chaque année au tableau d'avancement de grade ou de classe et échelon.

La tenue d'un cahier d'inspection et d'un cahier d'encadrement par les enseignants sous le contrôle du Directeur d'école, du chef ZAP et surtout du Conseiller Pédagogique et de l'Inspecteur.

Aussi, la Circonscription Scolaire serait mieux d'organiser des compétitions inter-Zone Administratives ou inter-établissements auxquelles les instituteurs prouvent leurs performances et ces compétitions annuelles pourraient leur faire bénéficier d'une bonification quelconque soit d'une lettre de félicitation, ou proposition au tableau de mérite ...

Enfin, les encadreurs locaux, chefs ZAP, Directeurs d'école, Conseillers Pédagogiques ne restent pas seulement à contrôler ni suivre mais s'efforceraient à mettre sur place des techniques de stimulation comme les concours de lecture , de dissertation, de poème, d'établissement de journal d'enseignants de proximité

Tout cela nous indique que l'évaluation technique des performances tient une place capitale à la motivation du personnel.

CHAPITRE 6

ANALYSE ET INTERPRETATION SUR LES HYPOTHESES AVANCEES :

SECTION 1 **REVALORISER LES JOURNEES PEDAGOGIQUES PAR UNE INGENIERIE DE FORMATION APPROPRIEE :**

§ 1- Poser une ingénierie de formation appropriée :

Les journées pédagogiques font partie d'une situation d'autoformation assistée, l'amélioration des conditions de ces journées nous mène à la réactualisation de l'autoformation poussant les enseignants du primaire de mieux préparer l'examen du CAP/EP/Prof. Parler d'ingénierie de formation, « Elle comprend l'analyse de besoins de formation, la conception de projet formatif, la coordination de sa mise en œuvre et l'évaluation des effets de la formation » Martin et SAVARY p.147, cité par RATOVOVONJANAHARY Roger, Maître de conférence ENS/CUR Fianarantsoa. Comme nous constatons à l'annexe III sur l'emploi du temps des journées pédagogiques les questions administratives y occupent plus de temps que les questions pédagogiques. Les échanges d'information entre participants se basent sur les problèmes d'inaptitudes ou non maîtrise des innovations pédagogiques ou administratives. Ces innovations se complètent mais le cadre de leur utilisation est vaste nécessitant une aptitude de classement de fonds, soit pédagogique, psychologique, sociologique, systémique ou organisationnel.

Le fond pédagogique, met en relief le rôle du maître, ses préparations, l'emploi du temps, ses méthodes d'enseignement, le matériel utilisé lors de l'apprentissage, la façon de faire participer les élèves, les activités des apprenants.

Les caractères, les comportements du maître et ceux des élèves qui jouent une place très importantes lors de l'apprentissage, se classent dans le fond psychologique. L'organisation de l'enseignement, du programme, les infrastructures, la création d'école qui pourraient avoir un impact positif ou négatif au résultat de l'éducation et de l'enseignement des enfants se situent dans le fond systémique ou organisationnel ou administratif. Le fond sociologique révèle l'avantage ou les problèmes familiaux, claniques, sociaux de l'environnement scolaire de l'enfant.

Alors la stratégie à rendre c'est de mener une recherche action (photo n°1) en recueillant les problèmes locaux des enseignants :



Fig n°1

La plume n°10 et 11 ont présenté des devoirs traités, mais le problème pour les instituteurs c'est de comprendre « comment sont traités ces devoirs, le comment du fond de l'introduction, du développement première et deuxième partie, de la transition puis enfin le comment de la conclusion ? » Les participants exploiteraient conjointement les contenus en vue de trouver ensemble une solution consentie et adéquate aux problèmes et qui favorisera une stratégie spécifique adaptée. A la fin de l'analyse et de l'exploitation du contenu du travail, on aboutira au schéma résumant l'ossature du devoir ci-dessous.

PLAN DU DEVOIR

INTRODUCTION : De quoi s'agit-il ? – Quels sont les problèmes ? – Quels sont les objectifs ? – Que demande-t-on ? – Après problématisation et indiquant les objectifs, on pose le plan pour le traitement du devoir !

(2 ou 3 lignes selon le besoin)

D₁

PREMIERE PARTIE du D1 : Phase d'explication de quoi s'agit-il ? – Recueils des explications de quoi s'agit-il ? – Recueil des exemples de la vie courante sur l'implication de l'idée à commenter- Confrontation ou soutenance des idées existantes.

DEUXIEME PARTIE du D1 : Implication dans la vie scolaire de l'idée à commenter – Série d'exemples par matière selon les variantes psychologiques, pédagogiques et sociologiques.

(2 ou 3 lignes selon le besoin)

TRANSITION : Résumé des deux parties du premier développement puis introduction au 2^{ème} développement du devoir.

(2 ou 3 lignes selon le besoin)

D₂

PREMIERE PARTIE du D2 : Application pédagogique ou psychologique et sociologique de l'idée à commenter- Stratégies et méthodologie sur la réalisation de l'idée à expliquer ou à commenter.

DEUXIEME PARTIE du D2 : Application en fiche de préparation si on en demande – Application de l'idée sur une fiche commentée si on ne demande pas de présenter une fiche de préparation.

(2 ou 3 lignes selon le besoin)

CONCLUSION : résumé des deux développements – Renforcement des stratégies suggérées – Proposition de solution pour la pérennisation (Tout cela sous une forme assouplie ou de politesse pour éviter l'affirmation gratuite)

Le montage de l'introduction par exemple passe par le crible du sujet ou la problématique dirigée : De quoi s'agit-il ? Quels sont les problèmes ? Quels sont les objectifs et que demande-t-on ? Le travail se fait en groupe assisté d'un formateur comme indique la photo ci-dessous :



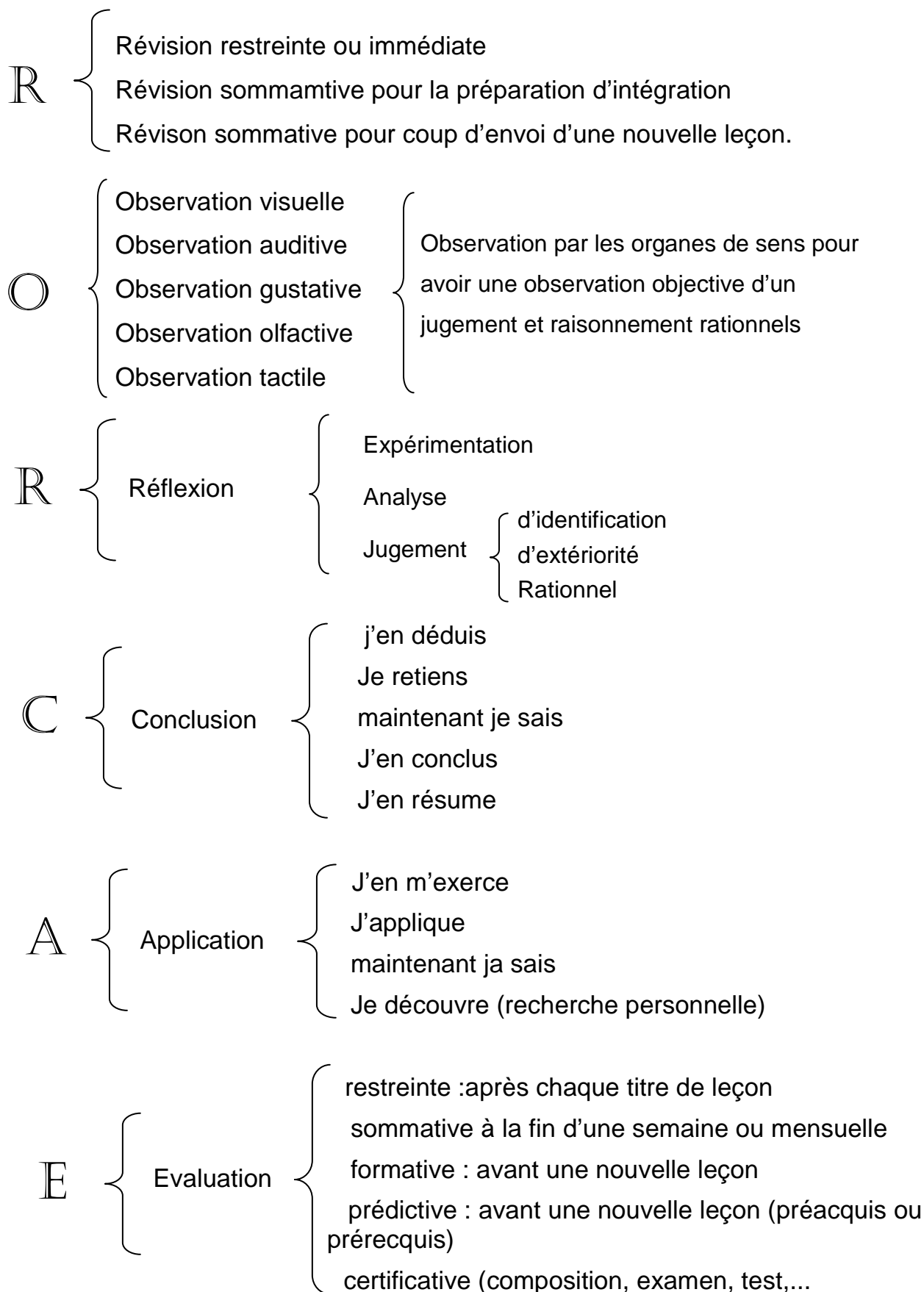
Fig n2

L'analyse et l'exploitation du développement de la première et de la deuxième partie comme montre la photo n3, permet de tracer la démarche scientifique : Révision, observation Réflexion, Conclusion Application et Evaluation (RORCAE) qui suit.



Fig n3

DEMARCHE R.O.R.C.A.E



(**Source** : Institut Nationale de Formation Pédagogique)
Mahamasina ANTANANARIVO

Cette activité de recherche action nous a permis d'élaborer deux fascicules Tome I et Tome II, documents servant de guide pratique d'autoformation, l'un préparant aux épreuves écrites, l'autre pour les épreuves pratiques et orales du

CAP/EP/Professionnel dont photocopie couverture et préface plus les fonds nécessaires au traitement de sujet pédagogique ou psychopédagogique sont en annexe XVI – XVII - XVIII.

Ces fascicules contiennent des problèmes psychologiques, pédagogiques, sociologiques, organisationnels que les enseignants ont relevés. On y voit de même le classement des fonds nécessaires pour des sujets, psychopédagogiques et législatifs, des sujets traités en français et en Malagasy.

Après l'analyse des besoins, le deuxième point de l'ingénierie de formation qu'on ne devrait pas négliger c'est la coordination de la mise en œuvre de la formation qui s'agit à l'encouragement de chaque cible à posséder ces brochures, les exploiter en équipe pédagogique d'établissement, en journées pédagogiques ou en regroupement lors des pauses comme indique la photo n°4. Et enfin, chacun traite un devoir, l'envoie à corriger par un conseiller pédagogique ou par le Chef CISCO ou l'inspecteur.



Fig n°4

§2. Revaloriser l'équipe pédagogique de l'établissement :

Au sein de chaque établissement ayant quatre maître et plus, les enseignants peuvent continuer leurs échanges en conformation prévue par la Note Circulaire N° 94-96/MEN/DEP du 08 septembre 1994 relative à l'organisation des journées pédagogiques soulignant : « Les enseignants des écoles à 4 maîtres et plus

peuvent organiser leurs journées pédagogiques au niveau de leur propre école, à charge aux directeurs des ces écoles de diriger et animer les réunions, d'envoyer aux autorités compétentes les rapports y afférent à l'issue des journées pédagogiques et d'assurer le suivi de ce qui a été recommandé auprès de leurs adjoints »

L'animation de cette journée pédagogique restreinte offre une bonne occasion à chaque instituteur de mieux cerner ses problèmes. Ce cercle de maître leur apprend à prendre conscience de leur niveau réel (connaissance scientifiques et aptitudes, à s'accoutumer au traitement du sujet et à l'autoévaluation, à s'habituer à l'autoformation assistée par documents.

Le directeur de l'école y jouera le rôle de guide, d'animateur quotidien des enseignants dosant le rythme du progrès pour bien faire assimiler les connaissances et les compétences acquises. L'objectif de ce dispositif de formation, dispositif d'alternance intégré est de faire « acquérir aux apprenants l'aptitude à utiliser le savoir et le savoir-faire acquis pour la recherche de solutions alternatives dans la résolution des problèmes auxquels ils peuvent être confrontés, à s'adapter aux changements, prendre des initiatives et innover, apprendre tout au long de leur vie, travailler en groupe »⁽²⁷⁾

Le calendrier de ce cercle de qualité de maître sera envoyé à l'instance supérieure pour permettre au chef ZAP et aux conseillers pédagogiques de porter à leur tour le conseil ou soutien nécessaire. Ainsi, les instituteurs auront le courage de s'autoformer et que l'assistance en sera pérenne.

Le plus important dans cette autoformation c'est de « développer le potentiel interne de l'individu, son amour capital, la volonté, la créativité, aider à une meilleur connaissance de soi, libérer et développer l'accès de l'information, développer l'autodidaxie ».⁽²⁸⁾

⁽²⁷⁾ Aux termes de l'article 16 de la Loi n°2004/004 du 26 Juillet 2004

⁽²⁸⁾ Extrait du cours de Mr RAKOTOZAFY Harison, Gestion de Ressources Humaines, Maître de conférence DESS/EFA ENS CUR Fianarantsoa

Les enseignants pourraient bien arriver à ce stade d'autodidaxie quand ils savent bien organiser un emploi du temps consenti de tous à ce moment de cercle de qualité de maîtres ou journées pédagogiques restreintes.

SECTION 2 **PROFESSIONNALISER L'ATTRIBUTION DU CHEF ZAP ET DU DIRECTEUR D'ECOLE**

§1- Pourquoi Professionnaliser l'attribution du Chef ZAP et du Directeur d'école ?

Selon Micro Robert, (est un professeur, une personne rémunérée pour enseigner une discipline, un art, une technique ou des connaissances d'une manière habituelle) c'est quelqu'un qui maîtrise les connaissances et les techniques d'une activité et qu'on en a le diplôme spécifique.

Le chef ZAP et le Directeur d'école, étant assistants techniques les plus proches des enseignants se situent dans une classe professionnelle spécifique selon leur rôle pédagogique et administratif et même social. Maurice HALBWACHS dans Morphologie sociale, citée par Lucien RAZANADRAKOTO (5), a évoqué que (Tout phénomène social doit être étudié selon son ampleur, les causes ou les conséquences et lors qu'on analyse ce phénomène, on arrive à constater un changement qualitatif lié à la morphologie)) L'administration confie aux chefs ZAP et Directeurs d'école le soutien et suivi des enseignants même s'ils n'ont pas de diplôme ou les compétences y afférentes. C'est un phénomène éducatif qui influe sur le comportement des instituteurs : un chef ZAP ou un Directeur compétent arrive à soutenir et encadrer efficacement les enseignants. De même celui qui ne possède pas le diplôme requis à l'encadrement n'oserait pas assister ses subordonnés. Le Ministère de l'Education Nationale leur accorde une indemnité de fonction spéciale concordant à leur attribution mais peu d'entre eux accomplissent normalement le soutien pédagogique de leur personnel. Ainsi, il serait mieux de prévoir un concours d'être chef ZAP ou pour être Directeur d'école en exigeant à l'inscription le CAP/EP/Professionnel plus le Baccalauréat, on les formerait après en technique d'encadrement, en gestion d'Etablissement, en gestion de la Zone Administrative et pédagogique pour éviter les conflits et pour mieux soutenir les enseignants. L'assistance à l'autoformation en serait pérenne.

§2 - Remise en valeur de la profession du Directeur d'école

Le Ministère de l'Education Nationale, dans PNAE2 page 59 nous fait remarquer qu' « on veillera à ce que les critères de compétences président à la

nomination des Chefs d'Etablissement et des responsables locaux. Ceux-ci sont formés pour pouvoir créer directement à leur niveau, avec la communauté et les enseignants, l'environnement et un apprentissage efficace ».

Cela sous entend que pour être nommé chef d'établissement, un instituteur devrait avoir préalablement reçu une formation pour diriger, pour gérer un

établissement : savoir coordonner les activités pédagogiques, soutenir les adjoints en matière pédagogique et administrative, ayant une aptitude relationnelle administrative et sociale. C'est-à-dire qu'il sait rédiger et envoyer les rapports, les comptes rendus, résoudre avec ses subordonnées les problèmes sociaux de l'environnement scolaire. Sans oublier un chef d'établissement aurait donc une capacité un peu plus élevée à celle de ses adjoints pour pouvoir les soutenir, être titulaire au moins du CAE/EB + Baccalauréat ou CAE/EB + CAP/EP/Prof.

SECTION 3
GENERALISER AU NIVEAU ZAP L'INSTAURATION D'UN CENTRE
PERMANENT D'INFORMATION, D'EDUCATION ET DE COMMUNICATION
(CENTRE IEC)

§1- Centre de Recherche Pédagogique (CRP)

On trouverait dans ce centre des ouvrages, des documents pédagogiques, des journaux et qui plus est du matériel informatique après installation de plaque solaire. Actuellement quelques centres de ressources pédagogiques sont déjà installés dans quelques ZAP, mais ils ne sont pas encore généralisés. Il s'agit d'un centre à ressources documentaires pédagogiques informatisées dirigé par un instituteur nommé gestionnaire du centre ou chef de centre⁽²⁹⁾.

La généralisation de ce centre offre un dispositif d'alternance de formation rapproché où la participation indépendante et volontaire des intéressés serait facilement sollicitée. L'organisation dans le champ de la pédagogie n'en aurait pas de difficulté car « la relation entre formateur et formé dans laquelle se déroulent les activités de formation à savoir : séquences de formation, organisation d'emploi du temps, méthodes d'apprentissage utilisées, les activités de l'apprenant, les objectifs...est en continuelles activités. Tout ce qui concerne l'ingénierie pédagogique c'est-à-dire l'ensemble de démarches, méthodes et outils nécessaires à la construction de situation d'apprentissage se réaliserait selon la disponibilité et la possibilité des apprenants. Effectivement le montage de l'emploi du temps et

⁽²⁹⁾ Voir annexe XVII

l'organisation des activités à entreprendre seraient conjointement conçus avec les formés, ils résoudraient les problèmes d'informations et de formation.

Les deux théories d'apprentissage, « le modèle de conditionnement ou approche comportementaliste ou associationniste ou connexionniste et le modèle constructiviste », pourraient y passer tour à tour que l'animateur du centre devrait les maîtriser pour mieux orienter les enseignants.

Pour le modèle de conditionnement « apprendre c'est exécuter et répéter des opérations, des gestes, des comportements. C'est une démarche faisant intervenir une certaine automaticité dans la mise en place d'une réponse » Roger RATO VON JANA HARY (15). L'apprentissage de l'informatique ou l'ossature de la dissertation pour l'examen, nécessite une norme, des opérations à respecter pour réussir ou une certaine automaticité naît devenant habitude et compétence.

Jean BERAUM⁽³⁰⁾ parle aussi de conditionnement « lorsqu'on observe l'apparition d'un comportement nouveau déclenché de manière involontaire sous l'influence d'un signal revenant généralement de l'environnement ». L'emploi de ce modèle de conditionnement se voit surtout en pédagogie par objectif, pédagogie de la réussite, de la maîtrise de la connaissance d'apprentissage « surtout quand il s'agit de traiter de problèmes purement techniques. »

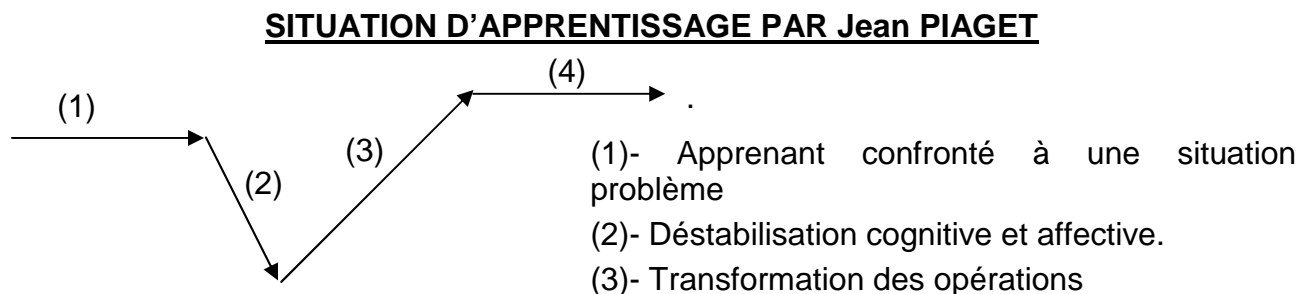
L'instituteur en autoformation à besoin de modèle normatif auquel il s'entraîne et s'approprie par d'autres exemples. Il reste à l'animateur du centre de bien organiser les séances selon la situation d'apprentissage car il peut recourir aussi à un autre modèle.

L'autre théorie fait appel au modèle constructivisme, dans son cours de psychopédagogie et processus d'apprentissage, Roger RATO VON JANA HARY, a souligné que « pour le modèle constructiviste, apprendre c'est chercher à résoudre les problèmes : la connaissance se construit en transformant les représentations qui sont des modèles explicatifs de façon de voir, de comprendre le monde et en créant un nouvel équilibre. Apprendre c'est rompre avec ses représentations, c'est construire de concepts plus pertinents ». C'est la base ou le départ de l'autoformation alimentée par l'existence de centre IEC. A son tour, PIAGET, un Suisse⁽³¹⁾ a répliqué : « apprendre c'est passer d'un état de déséquilibre dû aux obstacles rencontrés à un état d'équilibre supérieur. La rééquilibration se fait à travers

⁽³⁰⁾ Jean BERAUM, Apprentissage et Formation, Paris, PUF, p 19

⁽³¹⁾ PIAGET Jean : Psychologue et Epistémologue Suisse, cité par Roger RATO VON JANA HARY, Maître de conférence ENS Fianarantsoa

le processus de l'assimilation, de l'accommodation qui gèrent une compétence nouvelle dans la mesure où la personne élargit son champ de compréhension et d'actions suivants schéma ci-dessous :



On signale par cette accommodation que : « la personne transforme son système sa façon de faire, de juger, de pensée pour le rendre compatible avec ses expériences du monde extérieur.

Le monde extérieur ici n'est autre que les sources documentaire, l'expérience du voisin ou ce lui du formateur qu'il découvre lui-même par l'existence ou l'assistance selon le cas.

A la situation (1), l'apprenant rassemble tous ses acquis qu'il confronte en analysant le problème dans la situation (2). Il y passe en jugement d'identification de la situation, et par la suite, entre dans le jugement rationnel en tirant la conclusion personnelle comme solution du problème posé et c'est la transformation des opérations en situation (3). La conformation avec l'assistance, soit un formateur, soit un encadreur, soit un document afférent au problème.

Cette situation d'accommodation pour l'apprenant nécessite énormément la considération de motivations. Outre les motivations pécuniaires, la considération du temps disponible aux participants, la concordance des objets de formation aux besoins en formation des cibles font partie des motivations qui stimuleraient les instituteurs à mieux s'auto former.

Roger RATO VONJANAHARY, pour ces motivations, a confirmé ainsi « La vie affective et cognitive son inséparables parce que toutes échanges avec le milieu suppose à la fois une structuration et une motivation, qui est une forme de structure déterminant les différents circuits possibles en s'établissant entre le sujet et le milieu c'est l'aspect cognitif. »

§ 2 Ouvrages pédagogiques et ressources documentaires :

Ces ressources documentaires offrirait aux instituteurs de multiples pensées, représentations, de multiples techniques qu'ils adopteraient après jugement

rationnel pour sa formation personnelle comme indiquent MARTIN et SAVARY⁽³²⁾: « dans l'acte d'apprentissage, il y a l'idée de changement individuel qui permet de comprendre l'environnement et d'agir d'une façon plus efficace. Cette autoformation

assistée de documents appuyée d'un bibliothécaire compétent ou d'un Chef ZAP diplômé et formé en gestion de bibliothèque ou un directeur d'école expérimenté et capable l'animation pédagogique rendrait l'assistance efficace et pérenne.

Les ouvrages pédagogiques et journaux comme LA PLUME (en annexe X-XI-XII) auraient pu bien aider les maîtres à se perfectionner, malheureusement leur exploitation lors des journées pédagogiques ou personnellement assistée de quelqu'un compétent n'était pas suffisante et les instituteurs n'en avaient pas assez de courage à les utiliser pour la préparation de l'examen professionnel pédagogique surtout le CAP/EP/Professionnel.

Et Bertrand SCHWARTZ nous met en garde de la nécessité de l'assistance disant que : « Même si les centres documentaires procurent un très large accès direct aux utilisateurs, au moyen de fichiers hiérarchisés et de réseaux informatiques, il n'est pas question de se passer complètement de médiation humaine ». Il voulait y insister que même on arrive quelquefois à réussir en autodidaxie en s'auto formant avec des journaux, des ouvrages et média, la présence d'un orienteur humain est fort inévitable, d'où la raison d'être de l'autoformation assistée pour les performances de compétence. Cela nous montre clairement que l'insuffisance de cadres compétents comme les conseillers pédagogiques, Chefs ZAP et Directeurs d'écoles de haut niveau par rapport aux enseignants, en est une des causes de cette passivité des instituteurs de la Région d'Ihorombe aux performances de compétences.

De même, dans son cours, Le Cadre juridique de l'Education, de l'Enseignement et de la Formation à Madagascar, l'Inspecteur RAZAFIMIARANTSOA Raphaël, a signalé à la page 16 qu'au aux termes de l'article 3 de la Loi n°2004/004 du 26 Juillet 2004 portant Orientation Générale du Système d'Education, d'Enseignement et de Formation à Madagascar stipulant que : « l'Etat s'engage à instaurer un système d'éducation, d'enseignement et de formation capable d'assurer l'épanouissement intellectuel, physique, moral, civique et artistique de chaque individu ». Qui sous - entend, un système d'éducation capable d'assurer

⁽³²⁾ (MARTIN et SAVARY, Formation d'adultes, Lyon, Chronique Social, 1996, 360p, p.102

l'épanouissement intellectuel à la formation continu ou à l'autoformation prévoit une assistance pérenne, un suivi et une évaluation continue en vue d'obtenir un résultat positif. La mise en place d'un cadre d'assistance fiable et permanent ferait partie de cette instauration en plus de centre de ressources pédagogiques.

Bertrand SCHWARTZ fait part de sa vision sur cette assistance dans son ouvrage à la page 181(annexe IX) que l'assistance peut se montrer en plusieurs facettes selon les tâches attribuées : « Comment peut s'effectuer cette assistance à l'autoformation,... nous nous contenterons d'en préciser quelques unes qui touchent en particulier l'organisation du travail des formateurs, en éclairant successivement.

SECTION 4

LES VARIATIONS D'ASSISTANCE DANS L'AUTOFORMATION ASSISTEE

§1- La relation d'assistance technique

Le maître ou le formateur ne reste pas à l'assistance des connaissances mais il apprendrait aussi aux formés à utiliser le matériel, à utiliser les documents, à manipuler le matériel informatique jusqu'à l'aptitude de production de matériel nécessaire, comme il a dit » l'appropriation du savoir par l'élève passe nécessairement par la maîtrise des moyens qui servent à le véhiculer : documents imprimés, iconographies diverses, films ou documents sonores... »

L'objectif primordial de cette assistance c'est de faire maîtriser par l'apprenant l'emploi du matériel ou document nécessaire pour l'autoformation. Une des causes de la passivité constatée lors de l'émission du journal La Plume c'est que les enseignants ne savaient tout à fait les utiliser ni les exploiter même pendant les journées pédagogiques. Actuellement, pour pouvoir exploiter les ressources émanant de l'ordinateur, il faut que l'apprenant sache le manipuler. Après cette première phase de l'autoformation assistée Bertrand SCHWARTZ a avancé une deuxième relation d'assistance pédagogique qui est la guidance et l'orientation.

§2- La relation d'assistance pédagogique : guidance et orientation

L'apprenant a de difficultés de mettre une progression cohérente à sa formation personnelle et qui engendrait une mauvaise mémorisation. Le rôle du formateur en serait primordial pour le guider à une classification progressive de priorité selon ses besoins en formation. L'encadreur se placerait comme un tuteur de l'apprenant c'est-à-dire à le soutenir pour trouver la bonne voie à la résolution de problèmes, autrement dit, l'orienter à la voie scientifiquement franchissable pour

l'acquisition des connaissances. Un certain REUCHLIN⁽³³⁾ a défini ce rôle de tutorat comme suit : « Il s'agit d'aider chaque individu à se construire une perception cohérente de ses innombrables actions et réactions affectives ou concevables en chaque instant, une perception cohérente de l'évolution qu'il vit sous leur effet »

L'objectif de l'assistance pédagogique ici c'est d'aider l'apprenant à réussir d'une façon pragmatique, d'un succès partant d'une stratégie bien fondée. C'est la phase de conformation de l'autoformation assistée, à laquelle Lucien RAZANADRAKOTO a évoqué : « Ce point de vue considère l'homme comme un être perfectible qui n'a pas fini d'exploiter ses capacités. Et la stratégie pour l'éducation d'adulte c'est de leur demander de surmonter les crises (sociale, familiale, économique, intellectuelle)

Le formateur ne se satisfait pas seulement à la guidance mais va jusqu'à orienter le formé : il devrait le soutenir par de méthodes scientifiques, pragmatiques qui consistent à mettre en relief les points positifs en considération de la fonction à assurer.

Compte tenu de l'intervention rapide de l'ordinateur, l'éduqué concentrera sa force aux analyses de la situation problème, se mettra à une adaptation de nouvelles tâches technologiques résultant à une évolution ou développement personnel.

La relation d'assistance technique et pédagogique ne suffisent pas pour rendre l'individu en mieux s'autoformer : « charité bien ordonnée commence par soi même » dit – on. Bertrand SCHWARTZ a recommandé encore une forme d'assistance qui est l'assistance au niveau des attitudes.

§3- La relation d'assistance au niveau des attitudes

Il s'agit ici d'une relation affective, l'autoformation fait preuve de volonté, de dévouement qui modèle offert par l'encadreur ou l'assistance qu'il a attribuée aux apprenants, c'est « l'action éducative du maître qui se fonde sur les valeurs éthiques et culturelles qu'il incarne de manière exemplaires...d'une éducation d'ajustage, selon

⁽³³⁾ M. REUCHLIN, L'Orientation Scolaire, un ouvrage du Plan Europe 2000, PUF dans l'Education Demain de Bertrand SCHWARTZ, 333p, p.183

laquelle l'action éducative doit être mise au point à partir d'une connaissance scientifique de l'apprenant et de son environnement »⁽³⁴⁾

Là l'autoformation assistée prend la forme comme nous l'avons déjà vue, la conformation : une formation qui se fait conjointement par un tuteur et conforme à la règle, à la norme, à la démarche scientifique.

Cette relation d'assistance au niveau des attitudes mène les instituteurs à un changement de comportement si dévoué : avoir une bonne volonté de perfectionnement envoyé régulièrement les devoirs à corriger, ne pas manquer les journées de cercle de maître ou les journées pédagogiques, ou voir spécialement le conseiller pédagogique ou le Chef ZAP.

Elle permet aussi à l'enseignant d'être assidu au poste, de bien réaliser les tâches quotidiennes pour avoir d'expériences perfectionnées qui se traduisent en capacité et aptitudes professionnelles. Même ainsi, dans son cours sur La Gestion de Ressources Humaines, Harison Jean Baptiste RAKOTOZAFY a souligné que « le potentiel humain est le plus important, le savoir ne suffit pas, c'est le changement de comportement qui prime et qui valorise l'assistance au niveau des attitudes.

⁽³⁴⁾ Gilles Ferry, La pratique du travail en groupe, Paris, Dumont, 1970 cité par Bertrand SCHWARTZ dans l'Education Demain p.18

L'Education, l'Enseignement et la formation des citoyens tient une grande place dans le programme gouvernemental malagasy. Aux termes de l'article 23, le préambule de la Constitution stipule que : « tout adolescent a droit à la formation professionnelle ». Et aux termes de l'Art.16 de la Loi d'orientation de l'Education, de l'Enseignement et de la formation n°2004-004 du 26 juillet 2004, sur les Etablissements d'enseignement et de formation : « veillent, dans le cadre de leur fonction de qualification à développer des compétences et des savoir faire chez les apprenants :

- à s'adapter aux changements ;
- à prendre des initiatives et à innover ;
- à apprendre tout au long de leur vie »

C'est-à dire que les enseignants devraient se perfectionner sans cesse durant leur carrière, qu'ils s'engageraient dans une formation continue.

Cette formation continue sera élaborée à partir des besoins de formation étudiés localement par les encadreurs les plus proches des enseignants (chefs d'établissement, chefs ZAP, chef CISCO, assistants et Conseillers Pédagogiques, Inspecteurs... selon :

- les besoins ressentis par les enseignants eux-mêmes
- les besoins identifiés par les encadreurs
- les besoins identifiés après études des résultats scolaires
- les innovations introduites dans le systèmes »

Notre recherche s'appuie alors sur l'incapacité et la passivité des enseignants du primaire à l'autoformation face à l'examen du CAP/EP/Professionnel ayant comme champ d'enquête les trois CISCO de la Région d'Ihorombe et la CISCO de Betroka. L'objectif de notre recherche est centré à la réactualisation de l'autoformation assistée des enseignants du primaire par le concept de performances de compétences dans le cadre juridique de l'éducation car nous savons qu'il existe tant d'autres cadres qui peuvent stimuler les performances de compétences sans ne citer que le cadre social, économique, culturel...

Une enquête a été menée auprès des enseignants, des chefs ZAP et chefs de Division pédagogique et programmation des CISCO puis de formuler un questionnaire guide pour nous permettre de déceler les causes de cette passivité de performances de compétences des Instituteurs face à l'examen du CAP/EP/Prof.

Le Constat et les données de l'enquête ont révélé que l'insuffisance d'assistance technique, pédagogique et d'attitudes n'a pas permis aux maîtres du primaire de mieux se perfectionner en vue de préparer cet examen professionnel. En plus, les journées pédagogiques, une occasion pour les échanges de point de vue, d'expériences pour les enseignants, nécessiteraient une réactualisation sur l'analyse des besoins, l'élaboration du calendrier, la qualité des encadreurs avec leur pertinence, aussi la revalorisation des motivations surtout pour les instituteurs à postes enclavés..

Devant cette passivité des enseignants à l'autoformation, malgré les efforts attribués de l'Administration, la question qui se pose à nous alors c'est que : « Quelles stratégies faut-il développer pour que les enseignants puissent s'auto former pour les performances de leurs compétences en vue de préparer l'examen du CAP/EP/Prof ?

Nous proposons comme hypothèses, la réactualisation de l'autoformation assistée, la revalorisation des journées pédagogiques par une ingénierie de formation appropriée, la revalorisation des motivations puis l'instauration d'une bibliothèque de proximité appropriée aux instituteurs au niveau de la Zone Administrative et Pédagogique et tout en tenant compte de la mise en place d'encadreurs compétents : chefs d'établissement, chefs ZAP, Assistants pédagogiques, conseillers pédagogiques ...

Parler de valorisation de journées pédagogiques il s'agit de reformuler les modules et grilles en conformité de la nécessité de service et les besoins en formation des enseignants puis ne pas négliger de mettre un animateur ou un encadreur compétent pour diriger les activités puis initier les instituteurs à l'autoformation par l'exploitation des documents.

On organisera en plus un calendrier d'encadrement pédagogique et administratif par CISCO conforme aux besoins des instituteurs (annexes XIV). Un autre dispositif de formation, c'est d'organiser un regroupement ou comme on dit un dispositif d'alternance intégrée qui a eu lieu lors de la période des vacances où chacun après avoir évoqué ses problèmes, s'efforce de participer aux échanges d'idées comme indique la photo n°5 ci-dessous en hétéro formatio n en fin de pouvoir s'approprier des nouvelles connaissances et techniques pour mieux réussir. Et c'est la base même de l'autoformation assistée.

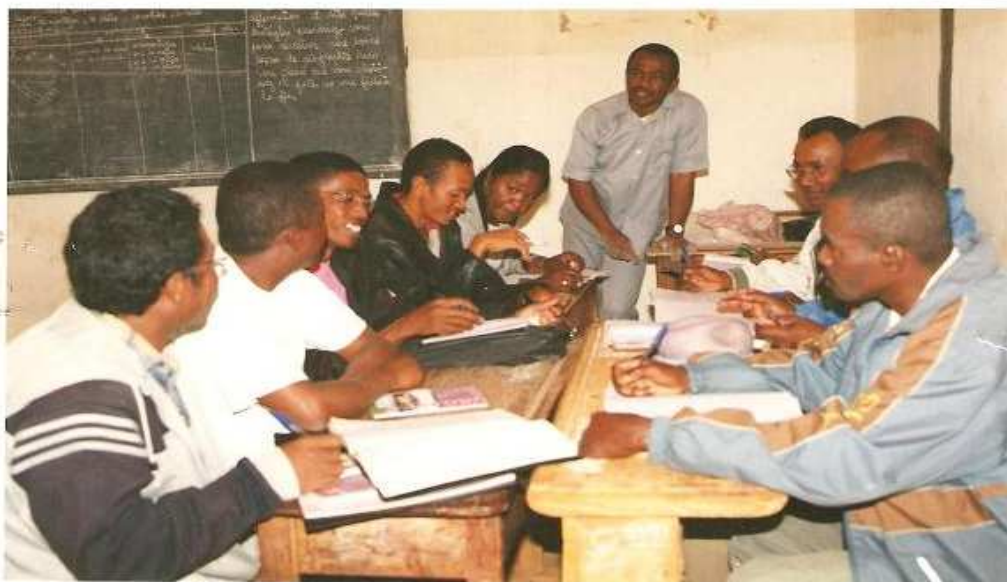


Fig 05

Arrivé au poste, chaque enseignant, assisté de son document conjointement maîtrisé avec le conseiller pédagogique ou le chef ZAP, continue son autoformation ou ses performances. Depuis l'année 2003 jusqu'en 2006, sur l'application de ce regroupement d'autoformation assistée, nous constatons à l'annexe XVIII qu'il y ait quand même un résultat plus ou moins prometteur car sur 101 candidats présentés durant ces 4 ans, 59 sont définitivement admis au CAP/EP/Prof, soit en moyenne 58,41 %.

En deuxième point de notre hypothèse, nous proposons la revalorisation des motivations car elles « illustrent la capacité des gens, montrent que l'évaluation, par les intéressés eux-mêmes, du chemin parcouru, en terme de résultats acquis, est indissociable de toute formation qui entend développer l'autonomie et la responsabilités » Bertrand SCHWARTZ, L'Education Nationale, p 59 en annexe XIII, stipule que : « une attention particulière sera accordée à la motivation des enseignants elle s'effectue par les possibilités offertes par un plan de carrière, l'amélioration de leurs conditions de travail, le soutien pédagogique et le développement de communication efficace entre l'administration, la communication, la communauté et les enseignants ».

En troisième point, nous suggérons la professionnalisation de l'attribution de Directeur d'école et du chef ZAP pour rendre l'assistance pérenne. Cette vision se rallie à ce que le PNAE 2 du Ministère de l'éducation Nationale attire notre attention à la page 59 comme suit : « On veillera à ce que les critères techniques de compétences président à la nomination des chefs d'établissement et responsables locaux ».

Parmi ces motivations que nous ne devons pas omettre : le reclassement indiciaire automatique après validation de compétences par une

inspection prévue par la Loi 2004-004 au titre V art 74 en annexe II stipulant ainsi « les performances de chaque agent sont évaluées au regard des référentiels professionnels qui les concernent d'une part, et comparativement aux indicateurs de qualité, d'efficacité et de résultat du travail de l'unité où il exercent, d'autre part, l'application de cette loi en concordance à ce reclassement indiciaire automatique pourrait bien encourager les instituteurs à se perfectionner et laisser une efficacité de service.

Les relations d'assistance technique, pédagogique soulevées par Bertrand SCHWARTZ, dans l'Education Demain, 333, p.157, p.181 valorisant le rôle de media, de la documentation, de l'informatique rejoignent notre hypothèse sur l'instauration d'une bibliothèque de proximité appropriée aux instituteurs au niveau de la Zone Administrative et Pédagogique puis la généralisation du Centre de Ressources Pédagogiques à chaque ZAP.

La suffisance de documentation et la bonne organisation des centres de ressources pédagogiques favorisent une autoformation assistée initiée à libre choix respectant le dynamisme de chaque individu d'un rythme personnellement mesuré pour son évolution et sa capacité de retenir des connaissances acquises.

Actuellement, il existe de moyens modernes, de techniques informatisées, de diverses sources documentaires facilitant l'autoformation, mais on ne peut pas se passer de la présence d'un médiateur ou d'un orienteur pour la conformation des connaissances :

L'autoformation véhiculée ou assistée de technique, de documents divers organisés dans un centre de ressources pédagogiques, ne pourrait rester individualisée pour être fructueuse, elle pourrait se faire quelquefois en hétéro formation pour s'initier, c'est- à dire en groupe, et aussi en conformation par un médiateur technicien pour être conforme à la norme puis à une nouvelle voie de recherche scientifique. Ainsi, REUCHLIN reprend : « jeune, adolescent, a besoin d'être constamment aidé, suivi, conseillé dans la démarche qui doit l'amener progressivement, à travers le système individualisé, à prendre en charge sa propre formation. C'est le premier objectif du tutorat ». Cité par Bertrand SCHWARTZ, L'Education Demain, 333p, p.183, annexe XXI.

Telles sont les causes et propositions que nous avançons sur la réactualisation de l'autoformation assistée suivant cas de la Région d'Ihorombe. Elles n'ont pas peut être répondu à vos attentes car il pourrait y avoir aussi d'autre facettes, nous ne l'avons envisagée qu'aux performances de compétences au biais du cadre juridique de l'éducation et la question qui se pose à nous c'est « quelles stratégies faut-il prendre pour réactualiser l'autoformation assistée ? ».

ANNEXE

ANNEXE 1

Lo1 N°2003-0011 du 3 septembre 2003 Portant statut Général des fonctionnaires à Madagascar

AU TITRE V Sur la Formation professionnelle

Art. 24 : Les fonctionnaires ont droit à la formation professionnelle, au perfectionnement et à la spécialisation, selon leur capacité.

Art. 25 : l'Administration se charge de la mise en œuvre, au profit des fonctionnaires, d'une politique cohérente de formation professionnelle, soit initiale, soit continue en vue de :

1° perfectionner leur qualification

2° assurer leur adaptation à l'évolution de la technologie, des structures administratives ainsi qu'à l'évolution culturelle, économique et sociale ;

3° éviter une éventuelle reconversion brutale qui leur serait préjudiciable ;

4° favoriser leur promotion sociale

A cet effet l'administration employeur doit :

1° Élaborer un plan de carrière pour les fonctionnaires

2° planifier les besoins en formation, bourses d'études, stage et perfectionnement pour les fonctionnaires.

3° prévoir les crédits pour la formation des fonctionnaires suivant la planification ainsi établie.

AU TITRE VII, chapitre 2, sur l'avancement :

Art.49 : « Le fonctionnaire qui a une ancienneté de deux ans dans l'échelon le plus élevé de la classe exceptionnelle et qui n'a pas encore atteint la limite d'âge pour l'admission à la retraite, bénéficie de l'indice immédiatement supérieur, dans le cadre et échelon immédiatement supérieur à celui auquel il appartient. Toutefois le fonctionnaire du cadre A, échelle A1, qui a une ancienneté de deux ans dans le deuxième échelon de la classe exceptionnelle et qui n'a pas encore atteint la limite d'âge pour l'admission à la retraite, bénéficie d'une majoration d'indice de cent point tous les deux ans et à la limitée à cinq cent point. »

ANNEXE II

LOI N° 2004/004 du 26 Juillet 2004 Portant orientation générale du système d'Education, d'Enseignement et de formation à Madagascar.

Au titre premier : Section sur les Droits à l'Education et à la formation

Art.3 : « L'Etat s'engage à instaurer un système d'éducation, d'enseignement et de formation capable d'assurer l'épanouissement intellectuel, physique, moral, civique et artistique de chaque individu.

Art.4 : « L'éducation, l'enseignement et la formation Malagasy doivent préparer l'individu à une vie active intégrée dans le développement social, économique et culturel du pays. Pour la réalisation de cet objectif, ils doivent notamment :

- promouvoir et libérer l'initiative individuelle et des communautés de base ;
- favoriser la créativité
- cultiver le goût de l'effort
- développer l'esprit d'entreprise et de compétition, le souci de l'efficacité, le sens de la communication, la recherche de l'excellence dans le résultat... »

Au titre IV sur le Personnel du système d'Education, d'Enseignement et de Formation,
Art.64 : « Tous les membres du personnel éducatif, sont étreints, tout au long de leur carrière, à la formation continue qui est une nécessité dictée par les mutations qui affectent le savoir et la société et par l'évolution des métiers.

La formation des formateurs et la formation continue sont organisées au profit des membres du personnel éducatif selon les exigences dictées par l'évolution des méthodes et moyens d'enseignement et de son contenu, l'intérêt des élèves et de l'école, et les besoins liés à la promotion professionnelle. »

Au titre V : de l'évaluation, des recherches et du contrôle :

Art.74 : « Les performances de chaque agent sont évaluées au regard des référentiels professionnels qui les concernent d'une part, et comparativement aux indicateurs de qualité, d'efficacité et de résultats du travail de l'unité où ils exercent, d'autre part.

Les référentiels et les indicateurs sont portés à la connaissance de tous par voie réglementaire. Ils sont vérifiés lors de contrôles et inspection a part les contrôles hiérarchiques, les contrôles - inspection sont.

ANNEXE III

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Tanindrazana – Fahafahana – Fandrosoana

Ministère de l'Education Nationale
Direction de l'Enseignement Primaire

Service de la Pédagogie

NOTE CIRCULAIRE

N°94-96-MEN/DEP

Date : 08 Septembre 1994

Origine : LE DIRECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE

Destinataire : Madame Le Ministre)

Le Secrétaire Général) « POUR COMPTE RENDU »

Objet : Mise en œuvre pédagogique de l'Arrêté n°21 90/94/MEN du 18 Mai 1994 fixant le calendrier de l'année scolaire 1994/1995.

2. Organisation des journées pédagogiques (ZAP) :

Les journées pédagogiques sont encor maintenues, à raison de trois jours effectifs de élèves et de faire en sorte qu'elles dégénèrent, en aucune façon en festivités corporatives. Pour ce faire, un minimum d'organisation de travail s'impose.

En guise d'emploi du temps des journées pédagogiques, le Programme ci-après est proposé :

1^{ère} Jour : **Matinée** :

- Accueil des participants
- Installation
- Organisation matérielle

Après – midi :

- Echange d'information entre les participants dans le domaine de pratique de classe
- Lecture et commentaire de textes et instructions officielles
- Recherche sur les modalités d'application de ces textes et instructions

2^{ème} Jour toute journée :

- Elaboration de documents directement utilisables en classe (une commission par cours)

Exemple :- Fiches de préparation

- recueil d'exercice
- collecte et élaboration de document ;

3^{ème} Jour : Matinée :

- synthèse et recommandations
- Elaboration du programme de la prochaine réunion ZAP

Après – midi :

- préparatif pour le retour des participants à leurs postes respectifs. Il est important de relever dans la proposition de programme ci-dessus « l'inexistence de leçon d'essai », étant entendu que chaque enseignant est tenu de soumettre à l'épreuve de la pratique les fiches et documents produits. (Extrait de la Note Circulaire n°94-96 MEN/DEP.1 du 08 septembre 1994)

Pour éviter aux enseignants d'effectuer des déplacements trop important de leur poste de service, les dispositions ci-après peuvent être prises.

a)- Les enseignants des Ecoles à 4 maîtres et plus peuvent organiser leurs journées Pédagogiques au niveau de leur propre école, à charge aux Directeurs de ces écoles de diriger et animer les réunions, d'envoyer aux autorités compétents les rapports y afférents à l'issue de journées Pédagogiques et d'assurer le suivi de ce qui a été recommandé auprès de leurs adjoints.

b)- S'agissant des écoles de moins de 4 maîtres et des chargés d'écoles, latitude est donnée aux Chefs de la Circonscription Scolaires dans l'organisation des journées Pédagogiques à leur intention, la règle étant de limiter autant que faire se peut les déplacements d'enseignants.

A toutes fins utiles, il est à signaler que les Chefs de Circonscriptions Scolaire : Adjoint Pédagogique, Assistant Pédagogique du BEP pour animer les Journées Pédagogiques des enseignants de ces types d'établissements au niveau de leur propre école et d'assurer le suivi.

LE DIRECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE

Taiabaly DJIVADJEE

Extrait de la Note Circulaire n°94-96 MEN/DEP.1 du 08 Septembre 1994 dans la Plume n°6)

ANNEXE IV

*REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Tanindrazana – Fahafahana – Fandrosoana*

*DIRECTION REGIONALE DE
L'EDUCATION NATIONALE DE L'ANOSY
CIRCONSCRIPTION SCOLAIRE
ANNEE SCOLAIRE 2006/2007
BETROKA*

CHEFS ZAP de la CISCO de Betroka

N°	IM	NOM ET PRENOMS	N° CIN	FONCTION	CORPS	GRADE ACTUEL
1	194719	FENO ALEXANDRE	51738100462 8 du 06/09/71	Chef ZAP Ambalaso	Inst « c »	Ppal 3° échelon
2	172438	BITIKY Alexis	21530100271 1 du 21/09/71	Chef ZAP Andriandampy	Inst « c »	Ppal 3° échelon
3	226257	RANDRIANASOLO ROGER RAPHAEL	51730101112 6 du 22/03/79	Chef ZAP Analamery- Mahaso-sud	Inst « c »	1 ^{re} Classe 3° échelon
4	175518	MOSA Nambinina Tsihafa	50630100796 3 du 02/06/71	Chef ZAP Beampombo I	Inst « c »	Ppal 3° échelon
5	233504	MALAZAMANA ADORE	51501101209 6 du 05/12/80	Chef ZAP Bekorobo	Inst « c »	Ppal 2° échelon
6	181905	NARA Jean	21399100526 8 du 25/07/69	Chef ZAP Benato/Toby	Inst « c »	Exc 2° échelon
7	204374	SAHONDRANIRINA YONLANDE EMMA	31329201197 7 du 16/08/74	Chef ZAP Betroka	Inst « c »	Exc 3° éch
8	184025	RELAHY ZAVENAU GUSTAVE	51501100946 4 du 15/07/76	Chef ZAP Ilanambinda	Inst « c »	Ppal 3° échelon
9	123869	JAPHET SIMEON	50199102284 7 du 27/01/70	Chef ZAPlanakafy- laborotra	Inst « c »	Exc 2° échelon
10	233521	JONESTON MARCEL	51730100939 7 du 06/10/73	Chef ZAP Isoanala	Inst « c »	Ppal 2 ^e échelon
11	131088	MOSA Justin	51730100566 1 du 15/12/68	Chef ZAP Ivahona	Inst « c »	Ppal 1 ^{er} échelon
12	148610	MONJA	51500100793 2 du 27/10/71	Chef ZAP Jangany	Inst « c »	Ppal 3 ^e échelon
13	190890	MAHAROTSA	21238100828 6 du 08/04/75	Chef ZAP Mahabo	Inst « c »	Ppal 3 ^e échelon
14	176396	BAO BRIGITTE	21329200608 1 du 21/10/72	Chef ZAP Naninora	Inst « c »	Exc 3 ^e échelon
15	191008	RAKOTONANDRAS ANA BERTRAND AIME	20199102313 0 du 10/03/72	Chef ZAP Tsaraitso	Inst « c »	Ppal 3 ^e échelon
16	211765	BELAHADY Pascal	51630101047 6 du 10/10/79	Chef ZAP Beampombo II	Inst « c »	Ppal 3 ^e échelon
17	233421	MOSA Emmanuel	50642100503 2 du 26/10/73	Chef ZAP Ambaomivary	Inst « c »	1 ^{re} Classe 3 ^e échelon

ANNEXE V

EXPLOITATION DE QUELQUES OUVRAGES ET JOURAUX QUI AURAIENT PU AIDER LES ENSEIGNANTS A AMELIORER LEUR AUTOFORMATION

Intitulé	Auteurs	Page	Contenus	Exploitation
LA PLUME N°1 Février 1993	MEN-PRESEM UERP	24	-Comment développer le savoir être à l'école ?	- Réflexion pédagogique sur le savoir - savoir faire et savoir être
	UERP	15	Méthodes pédagogiques sur les activités d'éveil ayant comme conclusion « apprendre e pour apprendre »	- réflexion sur les méthodes et les activités d'apprentissage initiant les instituteurs aux différentes techniques et méthodiques
N°02 Avril 1993	Andriatsimietry Rahery	2	- l'EPS discipline d'Eveil	- Concordance des activités intellectuelles à celles des physiques
	UERP/MIP	2	Notion de psychopédagogie	- Relation de la pédagogie à la psychologie et son application en classe
N°04	UERP	14	Fabrication de matériel didactique (ex : boulier compteur)	- Initier les enseignants à confectionner du matériel adéquat aux apprentissages
N°07 du Février 1995	UERP	2	- Ny tsianjery -Documents à afficher, memento pour l'enrichissement du français	- Importance du tsianjery dans l'éducation de la mémoire et de l'esthétique - Renforcement de l'orthographe en français
N°10 du Mars 1996	UERP		- Le CAP un examen difficile ? Comment s'y préparer ?	- Méthodologie de traitement de sujet de CAP/EP/Prof. En présentant des dissertations
N°11 du Octobre 1996	UERP	2-6	- Sujets d'examen traités en totalité : littéraires et scientifiques	- comment traiter un sujet pédagogique et psychologique, les plans du devoir.
N°12 du Février 1997	UERP		La pédagogie générale sur la correction du travail de l'élève, les épreuves pratiques et orale, la psychologie : attention de l'enfant	Technique de traitement du sujet de pédagogie générale et de psychologie

Intitulé	Autres	Page	Contenus	Exploitation
LA PLUME n°19 du mars 2000	MEN PRESEM UERP	2-16	<ul style="list-style-type: none"> - Formation linguistique des instituteurs en français. - Préparation à l'épreuve pratique du CAP/EP/Prof 	<ul style="list-style-type: none"> - Remise au niveau en français des instituteurs - Réalisation de l'épreuve pratique CAP/EP/Prof
Guide pratique du maître	Agence de la Francophonie Eric Albert et Isabelle Calin EDICEF-IPAM	20-671	<ul style="list-style-type: none"> - Pédagogie appliquée, - Méthodes techniques et approches organisation déclassée - Technique d'apprentissage par matière 	Analyse de l'apprentissage par disciplines et par niveau pouvant offrir à l'instituteur une maîtrise de chaque matière nécessaire à la pratique du CAP/EP/Prof
Psychopédagogie pratique à l'usage des instituteurs et des candidats aux différents examens et concours professionnels de l'enseignement du premier degré	Raymond TORAILLE Guy. VILIARS Jean EHRHARD Librairie ISTRAParis (7 ^e)	7-513	<ul style="list-style-type: none"> - Problèmes de l'éducation - Psychologie de l'enfant - Sujets d'examen après chaque leçon plus directive de traitement 	<ul style="list-style-type: none"> - Permettant au candidats d'avoir de fond psychopédagogique et de technique de traitement de sujets
L'Éducation Demain	Bertrand SCHWARTZ Edition Aubier Montaigne Paris 1973	1-150 151-188 188-226	<ul style="list-style-type: none"> - Education permanente - Vers l'autoformation assistée - Créativité et socialisation 	En plus de ce que l'instituteur recevrait de la Plume, cet ouvrage l'aiderait à recevoir les directives de l'autoformation assistée
Notre Beau Métier Edition 1988	F. Macaire Librairie St Paul France	01-441	<ul style="list-style-type: none"> - Psychopédagogie - Type de sujets d'examen CAE/EP CAP/EP 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation de tenue de classe avec application psychologique suivie de type de sujets d'examen
Autoformation assistée	UERP/MINESEB		<ul style="list-style-type: none"> - L'autoformation - Autoformation assistée 	<ul style="list-style-type: none"> - Directives pour les enseignants et formateurs d'adultes.

Intitulé	Autres	Page	Contenus	Exploitation
Fomba Fanoratra	RATREMA William ACEEM TP FJKM Imarivolanitra	01-104	Fitsipika kapobeny tsipelina	- Technique et style pour rédiger un texte
Ny fitadidiana	MENRS/UAT/EPT	01-18	Education de la mémoire (psychologie)	Exploitation de la variation de la mémoire
Ny fivoaran'ny olom-belona	Baingan'Ambozotany Fianarantsoa (Dupliant)	01-08	Evolution psychologique de l'être humain	Connaissance de l'évolution de l'homme (physique et intellectuel)
Fitaizana sy Fanabeazana	Zafin'ny Ntaolo	01-20	Evolution psychologique de l'enfant	Aide l'instituteur à mieux adapter son enseignement centré à l'élève
Education en matière de population pour une meilleure qualité de vie	MINESEB/UNESCO/FNUAP-Projet MAG.87 (manuel de base à l'intention des Agents d'Education)	01-202	Méthodologie technique de l'Education en matière de population.	Renforcement de connaissances sociologiques en relation à l'Education de l'enfant et des Adultes.

REPOBLIKAN'I MADAGASIKARA
Tanindrazana –Fahafahana –Fandrosoana

Ministère de l'Education Nationale de
La Recherche Scientifique
Faritany de Fianarantsoa
Région d'Ihorombe

IHOSY, le 12 Octobre 2005

Le Formateur du Centre Régional de
Perfectionnement Pédagogique IHOSY

Centre Régional de Perfectionnement
Pédagogique Ihosy

PLANNING ANNUEL D'AUTO - FORMATION ASSISTEE

ANNEE SCOLAIRE 2005-2006

(Réalisable sous réserve de l'approbation des CISCO ciblées)

Objectifs généraux :

- Enseignements capables de s'auto-former
- Soutien pédagogique permanent en vue de l'amélioration de la carrière enseignante
- Chefs ZAP et Directeurs d'Ecoles titulaires de CAP/professionnels
- Enseignements suppléants recevant une formation pédagogique, administrative continue et permanent.

Activités	Tâches	Enseignements ciblés	Résultats attendus	Période d'exécution	Observation
1- Préparation aux épreuves pratiques et orales du CAP/prof 2005	1-1 : Dispatching et exploitation des document d'autoformation (législation, français, pédagogique)	- candidats admissibles des CISCO lakora	14+3 candidats admissibles ayant de documents suffisants	2, 3, 4,5 Novembre 2005	
	1-2 : Encadrement pédagogique, législatif, linguistique : 1-2-1 : Législation et administration Scolaire à Madagascar (comment s'y prendre ?)	CISCO Ivohibe à Ivohibe	02 Enseignants admissibles encadrés	19, 20,21 décembre 2005	
	1-2-2 : Français conforme au programme du CAP/Prof (exposé)	CISCO lakora à Ranotsara ou lakora	03 enseignants admissibles encadrés	27, 28,29 Décembre 2005	
	1-2-3 : Préparation de classe pratique et sportives (CP-CE-CM) 1-2-4 : Dispositions techniques de la prendre lors de la pratique et l'oral	CISCO Ihosy à Ihosy centre	12 enseignants encadrés	3, 4, 5, 6,7 Janvier 2006	

Activités	Tâches	Enseignements ciblés	Résultats attendus	Période d'exécution	Observation
2- Préparation aux épreuves écrites du CAP/Prof 2006 et formation continue des enseignants	2-1 : formation pédagogique et législative des enseignants suppléants 2-2 : Encadrement sur le fond pédagogique, administratif, sociologique, et perspectives d'avenir du devoir traité pour le CAP/Prof 2-3 : perfectionnement	CISCO Ivohibe à Ivohibe	Enseignants titulaires et suppléants encadrés	23,24,25 Février 2006	
		CISCO Iakora à Iakora	Enseignants titulaires et suppléant encadrés	11,12,13,14 Avril 2006	
		CISCO Ihosy à Ihosy	Enseignants titulaires et suppléants encadrés	18,19,20,21 Avril 2006	
	2-4 : regroupement pour renforcement de compétence au traitement de sujets : 2-4-1 : Fond de l'introduction 2-4-2 : Fond du premier développement 2-4-3 : Fond du deuxième développement 2-4-4 : Fond de la conclusion 2-4-5 : Fond général du sujet 2-4-6 : Technique de criblage du sujet pour ne pas être hors sujet... 2-4-7 : Présentation du devoir et style.	CISCO Ihosy Iakora Ivohibe à Ihosy	03 enseignants admissibles encadrés	Du 18 juillet au 07 Août 2006	

Vu et approuvé :

Le Formateur :

RABOTO David
Conseiller pédagogique

Destinataires :

- DIRESEB (Service Formation) : Compte rendu
- CISCO Ihosy, Ivohibe, Iakora : pour approbation
- Directeur CRPP : compte rendu
- Archives

ANNEXE VIII

ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DE LA BIBLIOTHEQUE CENTRE DE DOCUMENTATION ET DE LECTURE

A cet effet le rôle de la Bibliothèque est essentiel. La bibliothèque se caractérise comme un lieu organisé permettant à un public défini d'avoir accès à un ensemble d'ouvrages manuels, scolaires, documentaires, fiction, périodiques...pour une lecture sur place ou des emprunts.

Elle a pour objectifs de favoriser :

- . L'aide à la scolarité par la consolidation des apprentissages
- . L'aide à la documentation et l'autoformation des enseignants
- . L'autonomie de lecture pour accéder à la lecture personnelle
- . L'intégration à la vie culturelle et sociale

(Source : Circulaire n°993-99 MINESEB/SG/Lég du 18 juin 1999
apparu dans le Bulletin Officiel de l'Education Nationale n°22 P. 186)

ANNEXE VI

QUESTIONNAIRE SUR LA PERFORMANCE DE COMPETENCE EN VUE DE PREPARER L'EXAMEN DU CAP/EP/PROFESSIONNEL

Questionnaire adressé aux enseignants titulaires de CAE/EP, titulaires de Baccalauréat ou CAE/EP+Bac, Directeurs d'école, Chef ZAP	
<p>Pourquoi aimez-vous préparer le CAP/EP/prof</p> <p>- Nous titulaires de Baccalauréat uniquement, nous n'avons pas du CAE/EP car ce diplôme est encore en veilleuse, mais après deux ans d'ancienneté, nous pouvons bien participer à l'examen du CAP/EP/Prof., ainsi j'aime préparer cet examen professionnel. En outre, il y a une différence de reclassement d'indice entre celui qui possède du Bac+CAP/EP/Prof, même la possibilité d'entrer à l'Institut National de Formation Pédagogique de la Catégorie V.</p>	<p>Pour vérifier pourquoi la plupart des jeunes bacheliers préfèrent préparer cet examen du CAP/EP/Prof.</p>
<p>Vous qui êtes titulaires de CAE/EP, pourquoi ne prenez-vous part à l'examen du CAP/EP/Prof :</p> <p>Pour nous qui sommes en classe exceptionnelle, nous attendons le reclassement automatique au cadre supérieur !</p> <p>- Pour nous qui sommes encore en principale ou en première classe, nous avons largement le temps de la préparer, mais notre faiblesse en français décourage d'y participer, et d'autres servent dans de postes enclavés dépourvus de communication et d'informations !</p> <p>-</p>	<p>Pour vérifier que ceux qui ont leur CAE/EP sont des anciens régimes et qu'ils maîtrisent le français, la psychologie de l'enfant étant titulaires du CAE/EP, mais ils préfèrent attendre le reclassement automatique.</p> <p>-Ceux qui ont encore la possibilité selon le temps de service, ont de problèmes de documentation.</p>
<p>Est-ce que vous n'avez pas reçu le journal LA PLUME ?</p> <p>Et vous ne participez pas au cercle de qualité maîtres ?</p> <p>- Si, nous les avons reçus, mais nous n'arrivons pas les exploiter tout seul, la plupart des directeurs et même les Chefs ZAP qui n'ont pas du CAP/EP/Prof, hésitent d'en nous soutenir. Lors du cercle de qualité de maître, c'est-à-dire, une réunion pédagogique entre établissements</p>	<p>Pour vérifier s'ils ont déjà exploité les journaux LA PLUME contenant les directives de préparation au CAP/EP et qu'ils se sont entraînés à se perfectionner à la matière.</p>

voisinages, on y traite effectivement de problèmes pédagogiques courants : application des nouveaux manuels, de l'approche par les compétences, de classe multigrades. D'autant plus, le Ministère a arrêté la diffusion du journal LA PLUME et même BOEN.	
Avez -vu reçu les directives d'autoformation émanant de l'UERP ?- Si, mais nous avons besoin de guide pour pouvoir maîtriser les techniques de dissertation, d'enrichissement d'idées.	Pour vérifier si les directives d'autoformation lancées par l'UERP ont des impacts aux enseignants de postes reculés
Lors des journées pédagogiques, n'avez-vous pas eu l'occasion de traiter des problèmes pédagogiques ou techniques relatifs à la préparation du CAP/EP/Prof ?- nous, le calendrier de nos journées pédagogiques ne dépend pas de notre desiderata mais c'est un calendrier préétabli selon les formations envisagées par l'Administration pour l'amélioration qualitative immédiate des techniques de l'enseignement.	Pour vérifier si les instituteurs avaient la possibilité de traiter des problèmes de relatif au CAP/EP ne serait ce que comment présenter les fonds du sujet ?- Le comment faire de l'introduction, du développement...?
<p>D'après vous, quelles suggestions préconisez-vous pour que les instituteurs s'intéressent au perfectionnement de leurs compétences en vue de préparer le CAP/EP/Prof ?</p> <p>- Nous avons besoin d'encadrement permanent par quelqu'un de compétent à la matière, aussi nous devrions recevoir de documents périodiques y afférents et d'une organisation d'autoformation assistée fiable !</p>	Pour vérifier si eux-mêmes, ils trouvent des solutions pour pouvoir convaincre les instituteurs à se perfectionner pour la préparation du CAP/EP/Prof
Questionnaire adressé aux adjoints pédagogiques des CISCO qui sont titulaires de CAP/EP/Prof	
<p>Notre Ministère a lancé les directives d'autoformation, les journaux LA PLUME et tant d'autres innovations en plus les encadrements que vous attribuez ! pourquoi nos instituteurs s'intéressent à peine à l'examen du CAP/EP/Prof ?</p> <p>- Evidemment, ceux qui sont dans des postes enclavés, ils ont de problèmes d'informations et de communications même pour se faire corriger les devoirs car un soutien permanent serait quand même nécessaire.</p>	<p>Pour vérifier si les directives et journaux LA PLUME ont été effectivement répartis et exploités pour mieux préparer l'examen professionnel du CAP/EP.</p> <p>Aussi, la CISCO d'Ivohibe et d'Iakora ne disposent pas de conseiller pédagogique, les directives de ces ouvrages auraient pu aider les maîtres à l'autoformation pour la préparation pour la préparation du dit examen.</p>

<p>- D'autres se vouent à attendre le reclassement indiciaire automatique car ce diplôme n'est bénéfique que pour les jeunes débutants.</p> <p>- Et qui plus est, la plupart des enseignants arrivent à obtenir de satisfaction en activités lucrative parallèle à leur fonction, soit en agriculture, soit en élevage ou en activités commerciales confiées à la conjointe ou au conjoint selon le cas.</p>	
<p>Lors du montage du calendrier des journées pédagogiques tenez-vous compte du desiderata ou besoins en formation des enseignants ? quelquefois oui, mais la plus part du temps, le programme ou l'emploi du temps ministériel prévu pour les journées pédagogiques est chargé pour les trois jours. C'est rare qu'on ait l'occasion d'y insérer quelques problèmes d'études personnelles. On y traite surtout des contraintes administratives ou organisationnelles...</p>	<p>C'est pour vérifier si les instituteurs reçoivent une assistance d'autoformation lors des journées pédagogiques.</p>

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION.....	1- 4
LE POURQUOI DE L'AUTOFORMATION ASSISTEE.....	5-7
CHAPITRE 1	5
LE CADRE JURIDIQUE DE L'AUTOFORMATION ASSISTEE :	5
SECTION 1	5
LA LOI N°2003-0011 DU 03 SEPTEMBRE 2003 PORTANT STATUT GENERAL DES FONCTIONNAIRES DE L'ETAT MALGACHE (.....)	5
§1. <i>Perfectionnement de la capacité professionnelle</i>	5
§2. <i>Prise en charge de l'administration sur le perfectionnement professionnel</i>	5
SECTION 2:.....	6
LA LOI N°2004/004 DU 26 JUILLET 2004 PORTANT ORIENTATION GENERALE DU SYSTEME D'EDUCATION, D'ENSEIGNEMENT ET DE FORMATION A MADAGASCAR	6
§1- <i>La formation continue est un droit du fonctionnaire</i>	6
§2- <i>Rôle de l'administration face à la formation continue</i>	6
§3- <i>La formation continue est un droit stricte, une obligation</i>	6
CHAPITRE 2 :	8
VISION DE L'UNITE D'ETUDES ET RECHERCHES PEDAGOGIQUES (UERP) SUR LES LACUNES ET PROBLEMES COMMUNS DES INSTITUTEURS A MADAGASCAR EN 1990 QUI EMPECHENT L'INFLUENCE DE PERFORMANCES DE COMPETENCES DANS L'AUTOFORMATION :	8
SECTION 1	8
LES LACUNES DE FORMATION :	8
§ 1 - <i>Les lacunes de formation initiale</i>	8
§2- <i>Les lacunes de formation en langue française</i> :	8
SECTION 2.....	9
L'INSUFFISANCE DE MATERIEL D'INFORMATION, D'EDUCATION ET DE COMMUNICATION (IEC)	9
§ 1- <i>L'inexistence de bibliothèque de proximité adéquate</i>	9
§2- <i>Lacunes de communication</i>	9
§3- <i>Lacunes sur l'insuffisance de motivation</i>	9
SECTION 3.....	9
LES DETERMINANTS SUR LA FORMATION D'ADULTES :	9
§1- <i>Les déterminants intrinsèques</i> :	9
§2- <i>Les déterminants extrinsèques</i> :	10
CHAPITRE 3.....	12
LE CONSTAT SUR LES PERFORMANCES DE COMPETENCE PAR L'AUTOFORMATION ASSISTEE DANS LA REGION D'IHOROMBE	12
SECTION 1	12
LA METHODOLOGIE DE RECHERCHE.....	12
§ 1 – <i>Champ d'enquête</i>	12
§2- <i>L'approche</i>	12
SECTION 2.....	14
PERFORMANCES DES RESPONSABLES PEDAGOGIQUES	14
(ETUDES PRISES A PARTIR 2000 - 2006)	14
§1. <i>Les Adjoint pédagogiques des Circonscriptions Scolaires</i> :	14

§2. Performances de compétences des chefs Zone Administrative et Pédagogique	14
§.3. Les assistants pédagogiques	16
§.4 - Performances des Directeurs d'écoles :	16
§.5. Performances des enseignants :	18
SECTION 3.....	20
LES MOTIVATIONS PAR RECLASSEMENT	20
§.1. Le reclassement indiciaire automatique :	20
§.2. Le reclassement par diplôme	20
SECTION 4 :	21
LES INNOVATIONS PEDAGOGIQUES EMANANTES DE L'ADMINISTRATION POUR L'AMELIORATION DE LA TECHNIQUE DE L'ENSEIGNEMENT ET QUI POURRAIENT BIEN STIMULER LES ENSEIGNANTS A SE PERFECTIONNER POUR L'OBTENTION DU CAP/EP/PROF.....	21
§.1. La pédagogie de grands groupes et les classes multigrades.....	21
§.2. La pédagogie d'éveil :	21
§.3. Les nouveaux manuels et l'approche par les compétences :	21
§.4. Le Journal LA PLUME :	22
CHAPITRE 4 :	- 24 -
LES HYPOTHESES.....	- 24 -
SECTION 1	- 24 -
REACTUALISER L'AUTOFORMATION ASSISTEE POUR PERMETTRE AUX ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE DE MIEUX PREPARER L'EXAMEN DU CAP/ EP/ PROF.....	- 24 -
§.1 Revaloriser les journées pédagogiques par une ingénierie de formation appropriée :	- 24 -
§.2. Prévenir un module de formation appropriée:	- 27 -
§.3. Revaloriser les motivations	- 30 -
SECTION 2.....	- 30 -
PROFESSIONNALISER L'ATTRIBUTION DU CHEF ZAP ET CELLE DU DIRECTEUR D'ECOLE POUR RENDRE L'ASSISTANCE PERENNE ET EFFICACE, POUSSANT MEME LES ENSEIGNANTS A S'AUTOFORMER :	- 30 -
§.1. Professionnaliser l'attribution du Chef ZAP	- 30 -
§.2. Professionnaliser l'attribution du Directeur d'Ecole	- 31 -
SECTION 3.....	- 31 -
INSTAURER UNE BIBLIOTHEQUE DE PROXIMITE APPROPRIEE AUX INSTITUTEURS AU NIVEAU DE LA ZONE ADMINISTRATIVE ET PEDAGOGIQUE :	- 31 -
§.1. Rôle de la bibliothèque.....	- 31 -
§.2. Placer un bibliothécaire dynamique et compétent :	- 32 -
SECTION 4.....	- 32 -
DOTER DE MATERIEL D'INFORMATION, D'EDUCATION ET DE COMMUNICATION :	- 32 -
§.1. Les journaux comme LA PLUME, REPERE, le Bulletin Officiel de l'Education Nationale, les VINTSY.....	- 32 -
§.2. Des ouvrages psychologiques et pédagogiques traitant des sujets au CAE/ EP et au CAP/ EP:	- 33 -
§.3. Généraliser le Centre de Ressources Pédagogiques à chaque ZAP	- 33 -
CHAPITRE 5.....	- 34 -
L 'ANALYSE DES DONNEES ET INTERPRETATION.....	- 34 -
SECTION 1	- 34 -

ANALYSE SUR LA SITUATION ADMINISTRATIVE DES RESPONSABLES	
PEDAGOGIQUES :	- 34 -
§.1. Les conseillers pédagogiques	- 34 -
§.2. Le Chef de Zone Administrative et Pédagogique (Z.A.P) :	- 34 -
§.3. Les Directeurs d'écoles :	- 35 -
SECTION 2 :	- 35 -
ANALYSE SUR LES ENSEIGNANTS PROPREMENT DITS ET SUR LE	
RECLASSEMENT INDICIAIRE AUTOMATIQUE	- 35 -
§.1. Les enseignants proprement dits :	- 35 -
§ 2. Le reclassement indiciaire automatique :	- 36 -
CHAPITRE 6	
ANALYSE ET INTERPRETATION SUR LES HYPOTHESES AVANCEES :	- 39 -
SECTION 1	- 39 -
REVALORISER LES JOURNEES PEDAGOGIQUES PAR UNE INGENIERIE DE	
FORMATION APPROPRIEE :	- 39 -
§ 1- Poser une ingénierie de formation appropriée :	- 39 -
§2. Revaloriser l'équipe pédagogique de l'établissement :	- 45 -
SECTION 2	- 46 -
PROFESSIONNALISER L'ATTRIBUTION DU CHEF ZAP ET DU DIRECTEUR	
D'ECOLE	- 46 -
§1- Pourquoi Professionnaliser l'attribution du Chef ZAP et du Directeur d'école ? ..	- 46 -
§2 - Remise en valeur de la profession du Directeur d'école	- 46 -
SECTION 3	- 47 -
GENERALISER AU NIVEAU ZAP L'INSTAURATION D'UN CENTRE PERMANENT	
D'INFORMATION, D'EDUCATION ET DE COMMUNICATION (CENTRE IEC) ...	- 47 -
§1- Centre de Recherche Pédagogique (CRP)	- 47 -
§ 2 Ouvrages pédagogiques et ressources documentaires :	- 49 -
SECTION 4	- 51 -
LES VARIATIONS D'ASSISTANCE DANS L'AUTOFORMATION ASSISTEE	- 51 -
§1- La relation d'assistance technique	- 51 -
§2- La relation d'assistance pédagogique : guidance et orientation	- 51 -
§3- La relation d'assistance au niveau des attitudes	- 52 -53
CONCLUSION	54-57
ANNEXE	58-95

BIBLIOGRAPHIE

BERTRAND SCHWARTZ, L'Education Demain « L'auto formation assisté »

Formateur d'Adultes Universités Française

EMILE SAVARY, Formation d'adultes, Lyon France

ERIC Albert et ISABELLE Calin, Guide Pratique du Maître, EDICEF IPAM

F. MACAIRE, Librairie St Paul France, Notre Beau Métier, Edition 1988

JEAN Paul Martin, Formation d'adultes Lyon France

M. BOUTRAND, Pédagogue, Le guide Pédagogique de l'instituteur Malgache

MINESEB UNESCO FNUAP Projet MAG 87, Education en matière de
Population pour une meilleure qualité de vie

PIAGET, La Psychologie de l'intelligence (1947)

RAKOTOZAFY Harison Jean Baptiste, Formation et Développement des
Ressources Humaines, DESS/ FA ENS Fianarantsoa

RANDRIAMAHALEO Solo, Formation et Développement, DESS/ FA ENS
Fianarantsoa

RASAMOELINA Henri, Technique de Communication et d'Information au service
de l'Education, DESS/EFA ENS Fianarantsoa

R. TORAIL et G. VILLARS, Psychopédagogie pratique, Librairie ISTRAParis 7^e

RATOVONJANAHARY Roger, Psychopédagogie et Processus d'Apprentissage
puis Méthodologie de recherche, DESS/EFA ENS Fianarantsoa

RATREMA William, Fomba Fanoratra, ACEEEM TP FJKM Imarivolanitra

RATSIMBAZAFY Ignace, Ingénierie de Formation, DESS/EFA ENS Fianarantsoa

RAZAFIMIARANTSOA Raphaël, Environnement Juridique de l'Education, DESS/EFA

UERP – MEN PRESEM, LA PLUME N°1 à 19, 1993 à 200