



**Coalition Nigérienne  
des Associations Syndicats et ONG  
de Campagne EPT au Niger  
ASO EPT Niger**

BP : 22 37 Rue YN-54/CN1-Yantala Haut Niamey/porte 376  
Contact : 20 73 55 65/96 96 55 57/96 89 27 38  
Email : asoepniger@gmail.com  
site web: www.asoepniger.org

**RECHERCHE ACTION  
SUR  
L'OPERATIONNALITE DES CAPED AU NIGER.**



Réalisée par :  
**ERAMBEL IBA ABDOULAYE**  
Consultant en Education

Février-Mars 2014

## S O M M A I R E

<b>SIGLES ET ACRONYMES .....</b>	<b>4-5</b>
<b>REMERCIEMENTS.....</b>	<b>6</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>7</b>
<b>1. ELEMENTS DU CONTEXTE DE L'ETUDE .....</b>	<b>8-9</b>
<b>2. RAPPEL DU MANDAT .....</b>	<b>9-10</b>
a. objectifs de l'étude	
b. résultats attendus	
<b>3. APPROCHE METHODOLOGIQUE .....</b>	<b>10-12</b>
a. choix du champ d'investigation	
b. collecte des données	
c. traitement des données	
d. conditions de réalisation et difficultés rencontrées	
<b>4. BREF APERCU DE LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS.....</b>	<b>12-14</b>
<b>5. PRESENTATION ET FONCTIONNEMENT DES CAPED.....</b>	<b>14-17</b>
a. Présentation	
b. Organisation et fonctionnement	
c. Ressources	
<b>6. PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS.....</b>	<b>18-19</b>
a. Caractéristiques démographiques des enquêtés	
b. Interprétation des données	
<b>7. BILAN DU FONCTIONNEMENT DES CAPED.....</b>	<b>19-22</b>
<b>8. AVIS DES ACTEURS DU SYSTEME EDUCATIF, SUR LA DYNAMIQUE ET LE DISPOSITIF DES CAPED.....</b>	<b>22-23</b>
<b>9. DIFFERENTES SOURCES D'APPUIS AU FONCTIONNEMENT DES CAGED.....</b>	<b>24 - 25</b>
<b>10. REPERTOIRE ET ANALYSE DES DIFFICULTES ET INSUFFISANCES QUI ENTRAVENT LE BON FONCTIONNEMENT DES CAPED.....</b>	<b>25 - 28</b>
<b>11. ORIENTATIONS (PISTES DE STRATEGIES ET D'ACTIONS)...</b>	<b>28-36</b>
a. A court et moyen terme	
b. A long terme	
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>37-38</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>39</b>
<b>ANNEXE .....</b>	<b>40</b>
a. TDR pour la réalisation d'une recherche action sur l'opérationnalité des CAPED au Niger.	
b. Outils de collecte des données	

## SIGLES ET ACRONYMES

- **AME** : Association des Mères Educatrices
- **APC** : Approche Par les Compétences
- **APE/E** : Association des Parents d'Elèves et Etudiants
- **ASO/EPT** : Association des Syndicats et Organisations de l'Education Pour Tous
- **BAC** : Baccalauréat
- **BEPC** : Brevet d'Etudes du Premier Cycle
- **CAPED** : Cellule d'Animation Pédagogique
- **CFEEN** : Certificat de Fin d'Etudes d'Ecole Normale
- **CFEPD** : Certificat de Fin d'Etudes du Premier Degré
- **CGDES** : Comité de Gestion Décentralisée de l'Ecole
- **CP** : Conseiller Pédagogique
- **DEP** : Direction de l'Enseignement Primaire
- **DEPD** : Direction de l'Enseignement du Premier Degré
- **DFIC** : Direction de la Formation Initiale et Continue
- **DGS** : Direction Générale de la Scolarisation
- **DREN** : Direction Régionale de l'Education Nationale
- **ENI** : Ecole Normale d'Instituteurs
- **EPT/JICA** : Ecole Pour Tous/Japon International Corporation Agency
- **FCC** : Fédération Communal des CGDES
- **IEB** : Inspection de l'Enseignement de Base
- **IEFA** : Inspection de l'Enseignement Franco Arabe
- **IEP** : Inspection de l'Education Préscolaire
- **IEPD** : Inspection de l'Enseignement du Premier Degré
- **IFADEM** : Initiative Francophone pour la Formation à Distance des Maîtres
- **IGS** : Inspection Générale des Services
- **MEB/A** : Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation
- **MEN** : Ministère de l'Education Nationale
- **MEP/A/PLN/EC** : Ministère de l'Enseignement Primaire de l'Alphabétisation, de la Promotion des Langues Nationales et de l'Education Civique
- **ONG/AD** : Organisation Non Gouvernementale / Association de Développement
- **PTF** : Partenaires Techniques et Financiers
- **SPU** : Scolarisation Primaire Universelle
- **TICE** : Technologies de l'Information et la Communication en Education

## **REMERCIEMENTS**

Au terme de cette étude, nous avons le plaisir d'adresser nos vifs remerciements :

- à ASO/EPT pour la confiance dont nous avons bénéficié pour réaliser ce modeste travail ;
- aux différents directeurs centraux et régionaux pour avoir accepter d'apporter leur contribution en se soumettant aux questionnaires ;
- aux inspecteurs et conseillers pédagogiques des régions ciblées pour avoir bien voulu prendre une part active dans la collecte des données;
- aux directeurs (trices) d'école, de Jardins d'enfants et leurs adjoints (es) ; ce personnel de terrain dont les points de vue nous ont été d'un apport important dans l'orientation de nos conclusions ;
- aux différents autres du système éducatif qui ont accepté de bon gré l'entretien avec les enquêteurs ;
- à tous ceux qui, directement ou indirectement, ont contribué à la réalisation de cette étude.

Que les uns et les autres trouvent ici l'expression de notre profonde gratitude !

## INTRODUCTION

Dans le cadre du Programme Décennal de Développement de l'Education (PDDE), dans sa composante « Qualité », la formation continue des enseignants, à travers les cellules d'animation pédagogique (CAPED) est retenue comme un axe majeur pour l'atteinte des objectifs visés en matière d'amélioration de la qualité de l'enseignement.

Les dispositions de l'opérationnalisation de ce dispositif ont été édictées dans le manuel d'accompagnement qui précise les modalités de mise en œuvre des activités d'encadrement pédagogique et les procédures de mise à disposition et de gestion des ressources.

Malgré les moyens injectés dans le fonctionnement des CAPED durant ces différentes phases d'exécution du PDDE, la qualité professionnelle des enseignants reste toujours inquiétante et leur pratique de classe demeure encore insatisfaisante.

Les différents rapports d'exécution des phases du PDDE, ont relevé un certain nombre d'insuffisances constatées dans la mise en œuvre de ce dispositif de formation continue des enseignants sans véritables propositions d'amendements.

Pour ce faire un regard rétrospectif est nécessaire et c'est dans cette optique que la recherche action s'est attachée à répondre aux questions suivantes :

- Quel bilan peut-on faire du fonctionnement des CAPED retenues comme structures de formation continue des enseignants en vue d'améliorer leur qualification et la qualité de l'Education ?
  - Quelles insuffisances et contraintes auxquelles font face les CAPED dans leur organisation et fonctionnement ?
  - Comment ces structures sont – elles perçues par les acteurs du système éducatif ?
  - Quelles orientations, pistes et stratégies d'amélioration peut-on dégager et qui soient à même de contribuer à l'amélioration du fonctionnement de ces structures ?

## **1. ELEMENTS DU CONTEXTE DE L'ETUDE**

En 2003, le Niger a élaboré et mis en œuvre un Programme Décennal de Développement de l'Education (PDDE), cadre d'orientation cohérent et global de référence devant guider tous les appuis techniques et financiers dans le secteur. Ce programme, structuré autour de trois composantes (Accès, Qualité, Développement institutionnel) se propose ; outre d'atteindre la Scolarisation Primaire Universelle (SPU) à l'horizon 2015, d'améliorer substantiellement la qualité des enseignements/apprentissages dans nos écoles.

En effet dans sa composante qualité, volet Formation Continue des enseignants, le diagnostic établi relève un certain nombre de lacunes que l'on ambitionne de résorber et de résoudre, à travers un encadrement de proximité dont l'école est l'unité de base et la Cellule d'Animation Pédagogique (CAPED) comme pôle principal du processus. Aussi le dispositif échafaudé se proposait principalement de renforcer les compétences des différents personnels pour une mise en œuvre efficace et efficiente de la programmation de formation continue des enseignants , de réinvestir les innovations pédagogiques mais surtout de renforcer les compétences des enseignants en exercice, à l'aide d'activités de formation continue en fonction des besoins identifiés aux niveaux des écoles, des secteurs pédagogiques, des inspections, des régions et au niveau national.

Pour ce faire le manuel intitulé « Manuel d'Accompagnement pour la Mise en Œuvre de la Formation Continue des Enseignants » est l'un des éléments clés de cette réforme. Il a pour objectif principal de faciliter la mise en œuvre des activités de formation continue, en servant de cadre de référence et d'intervention à tous les acteurs.

A ce titre il précise les principales options du PDDE en matière de formation continue des enseignants notamment, les attributions et obligations de chaque acteur ainsi que les procédures de gestion et de mise à disposition des ressources alloués aux CAPED.

Dans toutes les circonscriptions pédagogiques du pays, des CAPED avaient été mises en place, des sessions de formation ont été organisées, mais pour quels résultats et quel impact sur la qualité des enseignements / apprentissages de nos élèves ?

## **2. RAPPEL DU MANDAT**

### **a. Objectifs de l'étude**

La présente étude a pour objectif global de contribuer à améliorer l'opérationnalisation des Cellules d'Animations Pédagogiques (CAPED). De manière spécifique, cette recherche-action sur l'opérationnalisation des CAPED devrait permettre de :

- réaliser un bilan du fonctionnement des CAPED en vue de déterminer l'importance de ces structures dans l'amélioration de la qualification de l'enseignant et de la qualité de l'Education ;
- faire ressortir et analyser les avis des acteurs du système éducatif, sur la dynamique et ce dispositif de formation continue des enseignants ;
- identifier les différentes sources d'appuis au fonctionnement des CAPED ;
- répertorier et analyser les difficultés et insuffisances qui entravent le bon fonctionnement des CAPED ;
- formuler des orientations (pistes de stratégies et d'actions, etc.) à même de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des CAPED.

### **b. Résultats attendus**

Au terme de cette étude les résultats ci-après sont attendus :

- un bilan sur l'accompagnement des enseignants à travers les CAPED est réalisé ;
- des suggestions et recommandations déclinées en vue de l'amélioration des CAPED.

### **3. APPROCHE METHODOLOGIQUE**

La méthodologie adoptée est essentiellement basée sur l'approche qualitative.

#### **c. choix du champ d'investigation**

Trois (3) régions, Maradi, Niamey et Zinder, ont été retenues comme champ de l'étude. Au niveau de chaque région, un "choix raisonné" a été opéré pour identifier les inspections et les écoles. Toutefois le type d'enseignement et la dimension zone rurale / zone urbaine ont été pris en compte dans l'échantillonnage.

Ainsi pour Niamey, outre la portion centrale et la direction régionale, les IEB concernées sont : Niamey 3, Niamey 5, l'IEFA Niamey 1 et l'IEP Niamey 2.

A Maradi ce sont les inspections de l'enseignement primaire de Maradi 1, Maradi 2, Tchadaoua, l'IEP (toute la région) et l'IEFA qui couvre, en plus de la communauté urbaine de Maradi, les départements de Dakoro, Guidan Roumji et Madarounfa.

Dans la région de Zinder, ce sont les IEB de Zinder commune 1, Mirriah, l'IEP (toute la région) et l'IEFA qui ont été concernées.

#### **d. Collecte des données**

Les données qualitatives ont été collectées avec deux types d'instruments essentiellement : des questionnaires pour les responsables enseignants et les responsables des structures étatiques et un guide d'entretien pour les personnes ressources. Ainsi les groupes cibles sont : des directeurs centraux et régionaux, des inspecteurs, des conseillers pédagogiques et des directeurs d'école et directrices de jardins d'enfants ainsi que des enseignants et des personnes ressources, notamment les responsables des structures communautaires d'appui à l'école (CGDES, AME, APE) et des dirigeants syndicaux.

#### **e. Traitement des données**

Il s'agissait, à l'analyse des données recueillies de savoir la perception des différents groupes cibles sur le fonctionnement des CAPED, leur efficacité, l'effet des sessions tenues sur la qualité de la pratique de classe des enseignants, l'usage des documents issus de ces rencontres, leur financement et surtout les insuffisances que les uns et les autres ont identifiées. Ceci permettra de proposer des orientations et des pistes d'amélioration afin qu'elles soient plus opérationnelles et bénéfiques pour la qualité du système éducatif.

#### **f. Conditions de réalisation et difficultés rencontrées**

Il faut se réjouir des conditions assez satisfaisantes dans lesquelles la collecte des données a eu lieu du fait de la disponibilité des uns et des autres mais aussi de l'expérience des trois (3) enquêteurs pour les missions terrain recrutés à cet effet (1 par région). Toutefois, aucun travail de ce genre, si modeste soit-il, ne peut se faire sans quelques difficultés parmi lesquelles on peut retenir :

- La recherche documentaire : a ce niveau, il faut reconnaître qu'il ne nous a pas été facile d'avoir certaines données chiffrées fiables et concordantes sur les CAPED; hélas les archives ne nous ont pas fait avancé sur certaines désagrégations ;
- La collecte ou la remontée de certains questionnaires n'a pas été aisée tout comme l'entretien avec certaines personnes ressources identifiées non pas par mauvaise volonté mais faute de temps ou de conciliation des calendriers.

### **4. BREF APERÇU DE LA FORMATION CONTINUE DES ENSEIGNANTS**

Le renforcement de capacité des enseignants a toujours été une préoccupation des responsables académiques et les activités menées dans ce cadre ont évolué au fil du

temps. Dans un premier temps, la formation continue des enseignants se limitait à l'encadrement pédagogique assuré par les inspecteurs et les conseillers pédagogiques ou à l'occasion des journées pédagogiques. La visite des uns était sanctionnée par une note chiffrée et des autres par des conseils et des recommandations ; tandis que les journées pédagogiques traitaient d'une thématique retenue par le chef de la circonscription pédagogique.

Avec la création de l'Institut National de Documentation, de Recherche et d'Animation Pédagogique (INDRAP) en 1979, la source de renforcement des capacités des enseignants s'est élargie à travers les différentes activités du département animation, documentation et formation notamment:

- L'émission radiophonique « la voix de l'enseignement » très célèbre dans le milieu des enseignants ;
- les cours par correspondance auxquels de nombreux candidats aux examens professionnels sont intéressés;
- les diverses publications de l'institut dont le bulletin "Informations pédagogiques".

Aussi on constatait d'une part le besoin de formation continue qui était manifeste et d'autre part la volonté de s'améliorer qu'affichent nombre d'enseignants. Certains candidats aux concours professionnels achetaient des kits dits d'autoformation auprès des vendeurs ambulants de librairie. Par ailleurs les enseignants des écoles voisines mettaient à profit les week-ends pour se retrouver sur leurs préoccupations professionnelles.

La circulaire N°25/MEN/DEPD du 27 novembre 1990, portant création de cellules d'animation pédagogique (CAPED) est venu consacrer (officialiser) une pratique qui s'observait ici et là. Ainsi les enseignants de ces écoles s'organisent pour se retrouver et débattre soit sur une question d'ordre pédagogique (pratique de classe) ou sur un sujet en vue de préparer un concours professionnel. Côté prise en charge, l'organisation varie : soit tous les participants cotisent pour l'assurer ou c'est le personnel de l'école hôte qui l'assure étant donné que les rencontres se tiennent par rotation entre les établissements concernés.

En effet cette circulaire adressée aux Inspecteurs de l'Enseignement du Premier Degré stipulait que : « *Il s'agit de mettre en place une stratégie qui puisse permettre aux maîtres d'une même sphère géographique de se retrouver périodiquement pour des séances d'animation pédagogique sous la supervision d'un animateur qui pourrait être un maître expérimenté, en qui vous avez pleine confiance et que vous responsabiliserez par écrit et de la manière la plus officielle qui soit. Cela permettra, j'en suis convaincu de pallier l'insuffisance en personnel d'encadrement à laquelle nous sommes confrontés. Les journées pédagogiques traditionnelles qui tendent à devenir un forum duquel les maîtres ne retiennent que très peu de choses ne suffisent plus* ».

Il ressort assez clairement que ce texte est resté silencieux sur certains aspects pratiques importants dans le fonctionnement de ces structures ;

un vide règlementaire que le manuel d'accompagnement de mise en œuvre de la formation continue est venu combler en 2003.

## 5. PRESENTATION ET FONCTIONNEMENT DES CAPED

Le « manuel d'accompagnement » précise les activités d'encadrement à tous les niveaux et leurs modalités de mise en œuvre ainsi que les procédures de mise à disposition et de gestion des ressources. Aussi la stratégie de formation continue des enseignants repose sur l'option faite par l'Etat de mettre en place un dispositif d'encadrement de proximité des enseignants et éducateurs. Les éléments clés de ce dispositif sont l'Ecole et les Cellules d'Animation Pédagogique (CAPED).

### g. Présentation

Les CAPED constituent ainsi le pôle principal du processus de formation continue en ce sens qu'elles prennent désormais en charge tous les thèmes de formation destinés aux enseignants. L'animation est assurée par des conseillers pédagogiques qualifiés et une subvention de fonctionnement pour prendre en charge les frais de session, leur est dorénavant allouée. Aussi des ratios ont été retenus :

- trente six (36) enseignants par CAPED ;
- cent quarante quatre (144) enseignants en moyenne par conseiller soit quatre (4) CAPED par secteur pédagogique.

#### h. Organisation et fonctionnement

Au plan organisationnel, chaque CAPED retient en son sein une école comme siège dont le directeur devient le coordonnateur. Un calendrier indicatif annuel des sessions est retenu de concert avec le chef secteur pédagogique.

Les thèmes à débattre au cours de chaque rencontre sont retenus d'un commun accord entre le conseiller et le coordonnateur de la CAPED. En termes d'approche pédagogique, il a été préconisé que les modalités de travail soient variées et adaptées aux objectifs et aux thèmes fixés afin que les enseignants en retirent de véritables bénéfices pour la conduite de leur classe. Autrement dit les thèmes à aborder doivent être des réponses aux besoins et préoccupations pédagogiques des enseignants de la structure. Aussi ces deux responsables, selon le manuel d'accompagnement « *veilleront également à ce que les questions des enseignants trouvent des réponses réalistes et applicables, et s'appuieront principalement sur le vécu des enseignants pour bâtir les formations* ».

Un des éléments important à noter dans le fonctionnement des CAPED est justement la pertinence et la diversité du choix des thèmes à débattre lors des sessions. En effet dans l'esprit du manuel d'accompagnement, la thématique est alimentée par :

- un programme annuel commun à toutes les CAPED élaboré par la DFIC en fonction des besoins de formation identifiés au plan national (gestion des classes multigrades, approche genre, etc.) ;
- un programme spécifique à chaque IEB élaboré suite aux observations de l'équipe d'encadrement (conseillers-inspecteur) et des recommandations des enquêtes régionales sur les acquis scolaires ;
- les besoins de formation exprimés par les enseignants au niveau des écoles.

Cette approche qui met à contribution tous les niveaux dans la détermination et le choix des thèmes des sessions des CAPED a l'avantage de prendre en compte toutes les préoccupations, depuis le niveau école jusqu'au niveau national. C'est dans cet esprit également que des obligations ont été définies à chaque niveau de responsabilité.

Ainsi il est fait obligation au coordonnateur de la CAPED :

- d'organiser au moins 7 rencontres de CAPED par an ;
- de transmettre le programme d'activités de la CAPED au secteur pédagogique ;
- d'élaboration et de transmettre les rapports financiers et les rapports d'activités de la CAPED

Quant au conseiller pédagogique à qui revient la charge de 4 CAPED au plus, il doit organiser chaque année :

- 28 réunions de CAPED (soit en moyenne 7 sessions par CAPED);
- 2 réunions avec les coordonnateurs des CAPED de son secteur (au début et en fin d'année) pour la planification et l'évaluation des activités ;
- La certification des dépenses effectuées par les CAPED.

Il importe de préciser que les CAPED, en tant que telles, ne sont qu'un volet du dispositif global dans lequel on retrouve des activités de supervision et d'encadrement pédagogique qui participent également à la formation continue des enseignants. Celles-ci sont assurées

par d'autres acteurs dont les attributions et les obligations sont également déterminées dans le manuel d'accompagnement.

Dans ce cadre, il est indiqué que le directeur d'école doit :

- Organiser au moins une rencontre pédagogique par mois avec ses adjoints ;
- Encadrer chaque enseignant au moins une fois par mois ;
- Elaborer des rapports d'exécution des projets d'école ;
- Tenir à jour le registre de passage des encadreurs au niveau de l'école.

Quant au conseiller pédagogique, en matière d'encadrement, il lui est fait obligation d'effectuer au moins 72 visites de classe par an tandis que l'inspecteur, pour sa part doit :

- organiser 2 réunions par an avec les responsables des secteurs pour la planification et l'évaluation des activités de la circonscription ;
- faire au moins 2 visites de supervision des secteurs pédagogiques ;
- inspecter au moins 30 maîtres et 30 directeurs par an.
- Organiser 2 réunions (en début et en fin d'année scolaire) des directeurs d'école au niveau de chaque secteur pédagogique.

#### i. Ressources des CAPED

Pour un meilleur fonctionnement des CAPED des ressources pédagogiques (ouvrages de référence, modules de formation..) et des ressources financières sont mises à leur disposition selon des modalités bien précisées dans le manuel d'accompagnement dans l'esprit de les transformer en résultats au niveau local (école). Ce document précise également la procédure et les outils de gestion des subventions allouées aux CAPED.

## 6. PRESENTATION ET INTERPRETATION DES RESULTATS

### j. Caractéristiques démographiques des enquêtés

Les personnes enquêtées sont reparties entre les régions de Maradi, Niamey et Zinder selon le tableau suivant :

	Directeurs école – Enseignants (Adjoints)	CP/IEB - IEP/DREP	Directeurs Nationaux	Personnes ressources APEE / CGDES - AME/ Responsables Syndicats d'enseignants	Total enquêtés par région
Maradi	(10+40) = <b>50</b>	(4+4+1) = <b>9</b>	-	(2+2+3) = <b>7</b>	<b>66</b>
Niamey	(10+40) = <b>50</b>	(4+4+1) = <b>9</b>	<b>4</b>	(1+2+3) = <b>6</b>	<b>69</b>
Zinder	(10+40) = <b>50</b>	(4+ 3+1) = <b>8</b>	-	(2+2+3) = <b>7</b>	<b>65</b>
Total enquêtés par groupe cible	(30+120) = <b>150</b> <b>75%</b>	(12+11+3) = <b>26</b> <b>13%</b>	<b>4</b> 2%	(5+6+9) = <b>20</b> <b>10%</b>	<b>200</b> <b>100%</b>

### k. Interprétation des données

L'analyse des données qualitatives collectées va permettre de dégager la perception des personnes enquêtées sur les CAPED comme structures d'amélioration de la qualité professionnelle des enseignants. De même, les éléments de réponses de ce public cible alimenteront les axes du bilan qu'on peut faire du fonctionnement de ces CAPED ; et de faire ressortir et d'analyser leurs avis sur la dynamique ce dispositif. Nous nous baserons également sur ces données pour répertorier et analyser les difficultés et insuffisances qui entravent le bon fonctionnement de ce dispositif pour déboucher ainsi sur des orientations (pistes de stratégies et d'actions, etc.) que nous estimons être à même de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des CAPED.

## 7. Bilan du fonctionnement des CAPED

Il faut rappeler qu'avant la mise en œuvre de ce dispositif de formation continue des enseignants, on observait ici et là une pratique dont l'esprit correspondait assez parfaitement à celui qui est préconisé dans le manuel d'accompagnement. Il s'agit pour des enseignants d'écoles voisines d'échanger régulièrement sur une préoccupation commune soit pour préparer un concours professionnel ou pour améliorer leur pratique de classe. Avec l'officialisation de la formule dans le cadre de la mise en œuvre du PDDE, dans sa composante qualité, une approche graduelle de la nouvelle stratégie a été adoptée. Ce fut d'abord une expérimentation dans 47 secteurs pédagogiques et 188 CAPED en 2002 – 2003, une extension à 158 secteurs pédagogiques et 630 CAPED en 2003 – 2004 et la généralisation de la stratégie en 2004 – 2005.

Il importe de préciser que si le schéma élaboré dans le manuel d'accompagnement de mise en œuvre de la formation continue des enseignants s'articule autour d'activités parfaitement complémentaires, il n'en demeure pas moins vrai que l'exécution a fait face à certaines contraintes qui naturellement n'ont pas manqué pas d'avoir des conséquences sur l'atteinte des objectifs escomptés. Autrement dit la réalisation des unes (tenue des sessions des CAPED par exemple) sans les autres (formation des coordinateurs des CAPED en identification des besoins de formation des enseignants) constitue un facteur majeur limitant la qualité des résultats.

Durant les premières années de mise en œuvre, les formations ont connu un déroulement relativement conforme aux prévisions : les sessions des CAPED et les réunions annuelles des directeurs d'école s'organisaient en fonction du déblocage des subventions.

Mais au fil du temps, cette réforme de la stratégie de formation continue des enseignants et des éducateurs à travers un appui au fonctionnement des CAPED a connu une variabilité de financement qui a contribué largement au développement de situations qui ont influé gravement sur l'atteinte des objectifs visés. On note par exemple, selon le rapport d'exécution de la 1<sup>ère</sup> phase du PDDE (Page 25) que cette activité (Subvention aux CAPED) n'a connu que 18,7% d'exécution.

En effet si toutes les CAPED font leur plan annuel d'activités de formation, le nombre d'activités réalisées variait d'une CAPED à une autre et ce qui était vu pendant les sessions n'était pas suffisamment réinvesti au niveau de l'école et de la classe.

Aussi on observe en pratique une certaine légèreté dans les modes d'animation des CAPED ; la routine s'installe dans le choix des thèmes de formation se limitant assez souvent à l'élaboration des fiches de leçons.

Or les CAPED ne sauraient fonctionner sur le seul principe des "leçons modèles" suivies de l'amendement de la fiche de préparation.

Une formation continue de qualité suppose, pour être effective, que les modalités de travail soient variées et adaptées aux objectifs et aux thèmes fixés afin que les enseignants en tirent de véritables bénéfices pour la conduite de leur classe.

En outre pour ce qui est du processus d'identification des besoins, la stratégie actuelle a été peu fonctionnelle faute d'activités véritables de renforcement de capacité de ceux à qui revient ce rôle dans la mise en œuvre du dispositif. Selon le modèle retenu ces besoins devaient être identifiés à tous les niveaux (école, secteurs pédagogiques, IEB, DREN, DFIC.).

Si pour les niveaux inférieurs, il y a eu ici et là quelques propositions de thèmes de formation pour les sessions des CAPED, il n'en a pas été de même pour le niveau national. Il a fallu attendre 2010, à la première session de 5 jours pour que le ministère, dans la perspective de la réforme curriculaire, propose la thématique de l'unique session de l'année portant sur "la didactique des disciplines (Français, Mathématiques, Compétences de vie courante) selon l'approche par les compétences" (APC).

Malgré ces insuffisances dans la mise en œuvre du dispositif, qui théoriquement s'enchaîne parfaitement, il importe de noter que les sessions ont tout de même apporté des bases pédagogiques indispensables à une certaine catégorie d'enseignants dans leur pratique de classe. En effet au fur et à mesure de l'expansion du système éducatif, la proportion d'enseignants contractuels sans formation professionnelle initiale s'augmentait à un rythme inquiétant.

Au plan quantitatif, il convient de rappeler que depuis la mise en œuvre de ce dispositif, les activités menées, en termes de sessions de CAPED, ont concerné, chaque année et sur l'ensemble du territoire national, tous les enseignants de toutes les écoles.

Malgré le caractère routinier du choix des thèmes des CAPED réduits à des fiches de leçons et autres insuffisances que nous détaillerons plus loin, force est de reconnaître que ces sessions ont contribué largement à aider surtout les nouveaux enseignants qui pour certains n'ont même pas bénéficié d'une formation de base avant de prendre en charge une classe. Pour ces enseignants les sessions des CAPED sont d'une utilité et d'une importance évidentes dans l'amélioration de leur qualification et de la qualité de leur pratique de classe. En revanche, pour les plus anciens, ces thèmes récurrents (Fiches de leçon), deviennent de la redite et présentent peu d'intérêt dans la mesure où il n'y a en général aucun changement par rapport aux plans standards qui leur ont été appris en formation initiale à l'Ecole Normale ou lors des sessions précédentes.

Ainsi ces situations du "déjà-vu" pour les anciens font que leurs participations aux sessions sont plus motivées par, le souci de faire figurer leur nom sur la liste des présences pour des raisons péquéniaires, ou pour éviter une éventuelle sanction, que pour en tirer un quelconque bénéfice professionnel. C'est dire donc que ces rencontres, après un certain temps variable d'un participant à un autre, contribuent très faiblement à une formation véritable.

## **8. Avis des acteurs du système éducatif, sur la dynamique et le dispositif des CAPED**

S'il y a un seul aspect sur lequel notre public cible fait l'unanimité, c'est bien le besoin de formation continue des enseignants qui exercent dans nos classes. En effet les encadreurs et superviseurs pédagogiques, les personnes ressources et même certains enseignants, dans leurs réponses, déplorent le faible niveau de nombreux titulaires de classe et sous-estiment leur capacité à fournir aux élèves un enseignement de qualité ; ce qui appelle la nécessité de mettre en place un dispositif d'amélioration de leur pratique.

Des points de vue exprimés par les personnes enquêtées, on peut retenir la synthèse suivante :

- **97,56%** reconnaissent la nécessité de l'existence d'un dispositif de formation continue des enseignants compte tenu du besoin de formation qu'on observe sur le terrain ;
- **89,11%** estiment que la principale insuffisance dans le fonctionnement

des CAPED est liée à l'irrégularité de la tenue des rencontres qui est fonction du déblocage des fonds nécessaires pour leur organisation ;

Les superviseurs et les encadreurs pédagogiques estiment que les principales insuffisances de ce dispositif sont :

- o la fréquence des regroupements (**48,91%**)
- o les contenus des sessions (**31,11%**)
- o Autres (**12,03%**)
- o la durée des sessions (**5,08%**)
- o l'insuffisance de l'encadrement pédagogique (**2,87%**).
  - Les thèmes les plus fréquemment retenus sont, dans l'ordre de récurrence des réponses:
    - o Les fiches de leçons : **89,17 %**
    - o la didactique des disciplines : **7,15%**
    - o la gestion administrative de l'école : **3,40%**
    - o les innovations pédagogiques : **0,21%**
    - o Autres : **0,07%**

## 9. Les différentes sources d'appuis au fonctionnement des CAPED

Dans le cadre de la mise en œuvre du PDDE, une subvention de fonctionnement, assurée par l'Etat, est prévue pour l'organisation des CAPED en vue d'assurer les dépenses relatives à la restauration, au transport et à la reprographie selon la clé de répartition suivante par participant:

- ✓ restauration : forfait de 1000 CFA par jour ;
- ✓ frais de déplacement : forfait de 1500 Fcfa ;
- ✓ reprographie : forfait de 1500 FCFA par jour.

Cependant la durée de chaque session ne doit pas excéder trois (3) jours. Il important de préciser que durant les deux premières phases de mise en œuvre du PDDE (2003 -2007 ; 2008-2010), le financement des sept(7) sessions par an et par CAPED était assuré, même si on observait un décalage dans la mise à disposition des fonds nécessaires.

Il ressort des réponses recueillies, qu'outre les subventions l'Etat, des sessions des CAPED ont eu à être organisées sur financement de certains projets, ONG et Collectivités. En effet certains projets d'éducation, ont également inscrit dans leurs axes d'intervention l'amélioration de la qualité des enseignements en finançant des sessions de formation des enseignants et/ou en appuyant les équipes d'encadrement (inspecteurs – conseillers pédagogiques) dans le suivi de l'application des formations reçues à ces occasions. Ce qui est à saluer dans une certaines mesure malgré les insuffisances qui sont enregistrées comme il est souligné dans le rapport d'exécution de la 2<sup>ème</sup> phase du PDDE en ces termes : « *Il ressort à l'observation des réalisations du programme sur les deux années, un nombre important d'activités réalisées souvent sans lien évident avec la programmation initiale. On note également des interventions de projets, ONG et Collectivités locales dont les programmations et les coûts des réalisations ne sont pas maîtrisés par le MEN.*

*Une telle situation a pour conséquence la difficulté d'établir le lien entre les activités réalisées, les ressources allouées et les performances enregistrées ».*

Certains réponses enregistrées soulignent que des collectivités ont également contribué occasionnellement à l'organisation des sessions de CAPED soit financièrement et /ou matériellement.

En résumé, l'Etat est resté la source de financement la plus sûre et la plus régulière depuis la mise en œuvre de ce dispositif de formation continue des enseignants et cette question de prise en charge est citée en bonne place dans le répertoire des contraintes majeures auxquelles ces structures font face dans leur fonctionnement.

## **10. Répertoire et analyse des difficultés et insuffisances qui entravent le bon fonctionnement des CAPED**

L'analyse des réponses collectées, fait ressortir un certain nombre de difficultés et d'insuffisances qui constituent les obstacles majeurs pour le bon fonctionnement des CAPED. Aussi dans l'ordre de récurrence, on peut retenir :

- **Le financement (98,53%)**

Il importe de préciser que dans notre outil de collecte, nous avons délibérément passé sous silence certains aspects pour permettre aux enquêtés de les évoquer dans leurs réponses sans avoir été influencés par une question à choix multiple.

Dans ce taux élevé de réponses considérant la question financière comme étant le facteur principal qui entrave le bon fonctionnement des CAPED, les enquêtés le présente sous diverses formes :

- la tenue des sessions des CAPED est conditionnée par la mise à disposition des fonds et celle-ci est soumise à des facteurs d'un autre niveau notamment la libération des délégations des crédits ; la régulation budgétaire ; la priorisation des dépenses...

- les difficultés de mise à disposition des fonds alloués ne se posent pas dans les mêmes termes selon les capacités financières des régions ;
- l'augmentation exponentielle du nombre des CAPED et des enseignants constitue également un facteur d'alourdissement de l'enveloppe budgétaire, ce qui relègue cette rubrique loin dans l'ordre des priorités ;
- le non respect des règles élémentaires de gestion des fonds alloués : certains travers s'observent aux différents niveaux de responsabilité ;
- la non prise en compte des conseillers pédagogiques et des inspecteurs - du moins pas dans le manuel d'accompagnement - dans la répartition des prises en charge ; ce qui constitue pour certains une porte ouverte à certaines dérives ;
- l'esprit de la subvention allouée aux CAPED était de faciliter aux enseignants la participation aux rencontres mais la faible pertinence des thèmes des sessions, ne répondant pas aux besoins de certains participants, à laquelle s'ajoutent d'autres facteurs plus personnels, ont développé une sorte de focalisation exacerbée des acteurs sur les retombées financières. Autrement dit le pécuniaire a pris largement le dessus sur le pédagogique et on assiste alors au développement d'un esprit prébendier sur toute la chaîne des intervenants.

- **Le choix des thèmes et le réinvestissement des résultats (72,42%)**

La faible pertinence des thèmes qui font l'objet de formation est une des insuffisances majeures citées par les répondants. En effet la thématique la plus fréquemment retenue est la présentation des fiches de leçon. Elle consiste à inviter un enseignant volontaire ou le titulaire du cours choisi à préparer et à présenter une leçon sous l'observation de ses collègues. Au terme de la présentation les autres enseignants y apportent leurs remarques pour enfin déboucher sur une fiche de leçon qui en vérité ne diffère guère de celle reçue à l'ENI ou déjà vue à l'occasion d'une session antérieurement tenue.

Cette insuffisance s'explique dans une large mesure au non respect du schéma prévu en la matière.

- Au niveau inférieur, les coordonnateurs des CAPED, les directeurs d'école et les conseillers pédagogiques n'ont pas reçu de formation en matière d'identification des besoins de formation des enseignants. Cette routine a contribué grandement à cette perte d'intérêt puisque les sessions ne répondaient pas aux besoins des enseignants ;

- Au niveau intermédiaire, les inspecteurs et les conseillers

pédagogiques également n'ont pas reçu le renforcement des capacités nécessaires et ne paraissent pas être dans l'esprit de la démarche qui consiste à identifier les lacunes récurrentes suite à leurs observations dans les classes et les traduire en thème de formation. Les services des directions régionales devant conduire des enquêtes sur les acquis scolaires, pour diverses raisons n'ont pas pu les mener afin d'alimenter les thématiques des CAPED des régions.

o Au niveau supérieur, la DFIC, en fonction des besoins de formation identifiés au plan national (gestion des classes multigrades, approche genre, etc.) devrait alimenter la thématique des CAPED, ce qui n'a pas été le cas jusqu'en 2010.

Toutefois il importe de préciser que sur le terrain on observe un large éventail de qualifications des enseignants qui naturellement n'ont pas les mêmes besoins de formation :

- enseignants fonctionnaires (Bac ou BEPC + CFEEN)
- contractuels bac+ formation initiale d'un an à l'ENI ;
- contractuels bac + formation complémentaire (45 ou 15 jours) ;
- contractuels bac (sans formation initiale et sans formation complémentaire) ;
- contractuels BEPC+ formation initiale d'un an à l'ENI ;
- contractuels BEPC+ formation initiale de deux ans à l'ENI ;
- contractuels BEPC + formation complémentaire (45 ou 15 jours) ;
- contractuels BEPC (sans formation initiale et sans formation complémentaire).

▪ **L'insuffisance du niveau d'encadrement pédagogique (43,66%)**

Les coordinateurs et les conseillers pédagogiques, pour des raisons multiples éprouvent des difficultés à assumer les charges qui sont les leurs dans le fonctionnement des CAPED.

▪ **La standardisation de la formule du dispositif (12,33%)**

Dans la constitution des CAPED il y a des spécificités locales qui ne sont pas prises en compte ; ce qui rend leur fonctionnement difficile notamment en zone rurale.

D'ailleurs dans le cadre de la revue MEN /PTF - 2009, il est ressorti du rapport du groupe thématique « Gestion du temps scolaire » que « *le temps d'apprentissage perdu en raison de l'organisation des sessions de CAPED dans leur forme actuelle est considérable, variant au minimum de 42 heures par an à plus de 100 lorsque les déplacements des enseignants vers les centres de CAPED sont plus importants* ».

Ainsi du fait de l'éloignement et/ou de l'enclavement qui caractérisent certaines de nos localités la participation aux rencontres des CAPED devient problématique.

▪ **Faiblesse du dispositif de suivi (Niveau local et national) (11,71%)**

Il a été observé une faiblesse en matière de suivi. Les instances qui en avaient la charge se sont beaucoup plus contentées de gérer l'aspect administratif plutôt que de véritables activités de suivi des sessions des CAPED.

## 11. Orientations (pistes de stratégies et d'actions) à même de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des CAPED

A l'analyse des données collectées, des avis recueillis et de l'exploitation de la revue documentaire, il apparaît manifestement nécessaire qu'après une décennie de mise en œuvre, le dispositif actuel de formation continue des enseignants, devrait faire l'objet d'une évaluation qui permettrait de dégager ses forces et ses faiblesses, mais aussi et surtout de prendre en compte les contraintes et les orientations nouvelles que l'évolution du système impose.

C'est donc dans cette vision que nous nous situons en proposant les orientations ci-après que nous estimons être à même de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des CAPED.

Il faut préciser que les propositions d'orientations, de pistes et de stratégies d'actions que nous formulons s'appuient sur certains postulats notamment:

- L'école est l'unité de base de la formation continue des enseignants.
- La CAPED reste le pôle principal du processus de formation continue des enseignants.
- Les sessions des CAPED doivent répondre aux besoins de formation des enseignants.

Dans cette vision, nous formulons les propositions d'orientations suivantes:

### 1. A court et moyen terme

⇒ **Plan institutionnel** : *le recadrage du dispositif, un élément fondamental.*

- **Elaboration d'un document de politique nationale de formation initiale et continue**

Ce document sera la référence dans ce domaine pour le personnel enseignant et d'encadrement de l'éducation de base.

Il importe de souligner la prise en compte de la nécessité d'une cohérence indispensable entre les dispositifs de la formation initiale et de la formation continue. Pour la mise en œuvre des objectifs de cette politique un plan stratégique doit être également élaboré.

- **Mise en place du Fonds National de l'Education et de la Formation**

Une fois mis en place, celui-ci pourrait par exemple contribuer à la prise en charge des sessions de CAPED à thématique national.

⇒ **Plan technique** : *Des aspects à mettre nécessairement en cohérence avec la réalité.*

- **Révision du manuel d'accompagnement actuel**

Cette révision portera essentiellement sur les insuffisances relevées dans le document notamment sur ses aspects opérationnels.

- **Révision de la mission et des normes de fonctionnement des CAPED et de l'École comme structures de formation continue**

Il s'agira de réviser le mandat et les rôles de l'École et des CAPED, des normes de fonctionnement et du processus d'identification des besoins. Chaque école constitue **une unité de base de formation des enseignants**. Il s'agira de développer l'approche « **Formation continue des enseignants sur le lieu du travail** ». Cette approche a le double avantage d'identifier de manière personnalisée les besoins de formation des enseignants et de réduire significativement les charges de fonctionnement de la CAPED. Si la situation le recommande, une seule école peut être érigée en CAPED.

Cette réorganisation du fonctionnement des CAPED pourrait consister en deux(2) sessions tout au plus par an de plusieurs jours (3 au maximum) qui se tiendront en début d'année scolaire afin de permettre aux enseignants de prendre en compte les acquis de la formation sitôt après la session. De plus, il faut noter que c'est en cette période surtout que les enseignants –notamment les nouveaux - ont davantage besoin d'échanger avec leurs pairs. La pertinence des contenus des formations et la capitalisation des acquis doit être l'épine dorsale du fonctionnement des CAPED.

- **Développement de programmes nationaux de renforcement des compétences des acteurs principaux impliqués dans la mise en œuvre du dispositif**

Les inspecteurs, les conseillers pédagogiques et les directeurs d'école ont une grande responsabilité dans la réussite de cette réforme. Un large dispositif d'accompagnement professionnel doit être mis en place à leur intention à travers des formations systématiques en identification des besoins de formation. Cette activité permettra d'adapter le thème de la session de CAPED aux besoins réels de formation des enseignants. Toutefois l'encadrement et la supervision pédagogiques doivent être aussi des points d'attention.

- **Définition des critères de nomination des directeurs d'école**

Dans cette réforme le directeur d'école joue un rôle de premier plan et sa compétence est un facteur majeur de réussite. La détermination de ces critères orientera les inspecteurs dans leur choix.

Les recherches menées dans ce domaine s'accordent sur l'effet « directeur d'école » et confirment qu'il est le pivot du climat scolaire. Source d'informations, le chef d'établissement soutient le développement professionnel de son personnel.

Une formation solide de ce maillon du système éducatif constitue un facteur de réussite de toute réforme au niveau local.

- **Rôle de l'Ecole Normale dans le processus de formation continue**

L'école normale ne doit pas être seulement une institution de formation initiale mais doit aussi être au cœur du processus de formation continue des enseignants soit à travers les recyclages périodiques ou par une participation active aux sessions des CAPED à thématique nationale ou régionale. Le programme de formation initiale que reçoivent les élèves maîtres doit avoir un lien fort avec ce qui se passe sur le terrain.

- **Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Education**  
(TICE)

En matière de ressources pédagogiques, les CAPED doivent, dans leurs sessions, prendre en compte les Technologies de l'Information et de la Communication pour l'Education (TICE) qui sont des moyens formidables de formation.

D'ailleurs l'Initiative Francophone pour la Formation à Distance des Maîtres (IFADEM) est en train de se mettre en place et doit intégrer le dispositif.

La diversification des moyens de formation est non seulement un atout stimulant mais dans le cas d'espèce cette formule a aussi l'avantage de s'appuyer sur l'autoformation.

⇒ **Plan financier : le financement des CAPED, un élément de taille.**

Toute la question est de savoir comment assurer de manière pérenne le fonctionnement des CAPED ? A l'observation de l'expansion rapide du système, le financement presque exclusif des CAPED par l'Etat s'avérera difficilement soutenable sur la durée. C'est pourquoi il faudra alors non seulement exploiter l'ensemble des espaces de liberté en matière de financement mais aussi revoir les rubriques à considérer:

- **L'Etat**

Outre les contraintes inhérentes à la diversité et au volume des besoins auxquelles s'ajoutent celles liées à la variabilité de leur mise à disposition, les ressources du ministère ne peuvent à elles seules permettre de rendre les CAPED opérationnelles. Face à ce double souci, il faudra optimiser les ressources allouées en ne retenant que les rubriques les plus pertinentes. Dans ce sens, doit-on octroyer des frais de transport aux enseignants qui viennent à une session de CAPED se déroulant dans leur école ou dans celle d'à côté étant donné que la proximité est un des critères de regroupement ? Est-ce pertinent d'assurer le déjeuner aux enseignants qui rentreront chez eux à midi au terme de la session ?

Il reste entendu qu'il est nécessaire de conscientiser les enseignants sur le bénéfice à tirer des sessions des CAPED qui est d'un ordre, autre que pécuniaire : le réalisme doit prévaloir.

- **Les projets / Programmes**

Leurs activités dans le domaine seront mieux maîtrisées car elles s'inscriront dans le cadre du plan stratégique de mise en œuvre de la politique nationale de formation continue. La maîtrise portera aussi bien sur le volume des fonds alloués que sur les thématiques développées lors des sessions organisées.

Il s'agira en fait de planifier les interventions futures des projets et programmes selon les nécessités de la mise en œuvre du plan stratégique de la formation initiale et continue.

- **Les collectivités territoriales**

La décentralisation au Niger fait son petit bout de chemin et c'est une opportunité qui doit être exploitée et mise à profit.

⇒ **Plan matériel** : *l'amélioration de l'environnement pédagogique, un facteur à ne pas négliger.*

- **Redynamisation des ressources pédagogiques des CAPED**

Il s'agira de doter effectivement les CAPED d'ouvrages de référence, de modules élaborés (DREN, ENI, DFIC, INDRAP ...) mais aussi et surtout que les résultats des sessions tenues soient archivées et capitalisées.

Les opportunités que peuvent offrir les TICE doivent être mises à profit là où cela est possible.

La gestion rigoureuse de ces ressources pourrait faire l'objet d'instructions fermes aux inspecteurs chargés de superviser les passations de service en cas d'affectation des coordonnateurs des CAPED.

⇒ **Plan partenarial** : *le partenariat, une opportunité à prendre en compte.*

- **L'engouement pour le secteur éducatif**

On observe depuis quelque temps une participation significative des ONG/AD dans le secteur de l'éducation. Cette mobilisation doit également être cadrée et s'inscrire dans le plan stratégique de la politique nationale de formation continue aussi bien en termes de financement qu'en termes de contenus des sessions des CAPED.

- **Les structures communautaires d'appui à l'école : APE/E, CGDES, FC/CGDES**

Des expériences menées ça et là, notamment par le projet EPT/JICA, il est aujourd'hui admis que la participation communautaire peut largement contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement. Des appuis (Matériel et/ou financier) de ces structures permettent l'organisation des sessions de formation des maîtres peuvent être initiées à différents niveaux (école, commune ou région)

## **2. A long terme**

- ⇒ **La question de la décentralisation/déconcentration de l'éducation : un nouvel atout à exploiter.**

L'expansion du système éducatif à un rythme accéléré d'une part et la marche progressive du processus de décentralisation dont le terme serait la mise à disposition effective des compétences et des ressources conduisent à réfléchir sur les modalités d'intervention des collectivités dans la mise en œuvre du plan stratégique de la formation continue.

Cela peut se traduire par des inscriptions budgétaires au niveau de chaque commune sur la rubrique « formation continue des enseignants ». Le service déconcentré de l'enseignement en assurera l'aspect technique.

Des mesures d'accompagnement sont nécessaires pour donner plus de chance de réussite dans la mise en œuvre de ces orientations et stratégies d'actions.

- **Arrêt du recrutement des enseignants sans formation professionnelle initiale**

Le recrutement de ce type d'enseignants donne au personnel du terrain une configuration diverse dont l'éventail des besoins est tel qu'il est difficile de le satisfaire dans les sessions des CAPED. En effet dans bien des cas, chez ces enseignants, c'est plus une mise à niveau d'abord qu'il faut pour que les connaissances pédagogiques puissent avoir une base sur laquelle elles peuvent s'appuyer.

La création de nouvelles ENI, l'augmentation de la capacité des anciennes et une gestion rationnelle du personnel sont des leviers qui peuvent permettre de supporter la forte demande en enseignants inhérente à la mise en application de cette mesure.

- **La formation des directeurs**

Dans l'approche préconisée, le directeur d'école aura à jour un rôle très important dans la formation continue du personnel placé sous sa responsabilité. Aussi un programme spécifique de renforcement des capacités doit leur être donné sous forme de recyclage dans les écoles normales pendant des périodes non travaillées (congés, vacances).

Dans la même lancée, au cours de la formation initiale, les élèves maîtres les plus performants bénéficieront de formations modulaires les préparant à assumer cette fonction.

## **CONCLUSION**

Les Cellules d'Animation Pédagogique (CAPED), structures du dispositif de formation continue des enseignants de cycle de base 1, ont connu un fonctionnement en dents de scie avec un faible impact sur la qualité de l'éducation. Toutefois il est important de souligner qu'au plan quantitatif, les sessions organisées pendant la décennie ont concerné l'ensemble des enseignants en exercice dans les écoles.

La faible valeur pédagogique ajoutée qu'on a observée dans la pratique de classe des enseignants suite à la tenue des sessions des CAPED est lié non seulement aux insuffisances de forme dans la mise en œuvre du dispositif mais aussi dans le fond à la faible pertinence des thématiques développées lors de ces rencontres.

Les avis des différents acteurs du système éducatif, sur la dynamique et le dispositif des CAPED reconnaissent quasiment à l'unanimité la nécessité de ce dispositif malgré les effets limités que les rencontres ont sur la professionnalisation des enseignants ; ce qui suppose la nécessité de revoir son fonctionnement.

Durant la décennie de mise en œuvre de ce dispositif de formation continue des enseignants, la subvention de l'Etat a été la principale source de financement pour le fonctionnement des CAPED. Les autres opportunités existantes ont été faiblement coordonnées et leurs résultats (Effets sur la pratique de classe des enseignants) sont difficilement mesurables.

L'irrégularité de la tenue des rencontres pour des raisons essentiellement d'ordre financier, la faible pertinence des thématiques développées au cours des sessions et un encadrement pédagogique insuffisant constituent les principales difficultés et insuffisances relevées dans le fonctionnement des CAPED.

Les propositions d'orientations que nous formulons et qui soient à même de contribuer à l'amélioration du fonctionnement des CAPED relèvent des plans institutionnel, financier, technique, matériel et partenarial sur le court, moyen et long terme.

## BIBLIOGRAPHIE

- Lettre de Politique Educative pour la période 2013 – 2020 –*Mai 2012*
- Manuel d'accompagnement pour la mise en œuvre de la formation continue – *Janvier 2006*
- Programme Sectoriel de l'Education et de la Formation (PSEF)- *Juin 2013*
- Rapport d'Etat du Système Educatif Nigérien (RESEN)- *Octobre 2010*
- Rapport d'exécution du PDDE 1<sup>ère</sup> phase (2004-2007)
- Bilan d'exécution du PDDE 2<sup>ère</sup> phase (2008-2010)
- Rapport de l'exécution du PDDE 3<sup>ère</sup> phase (2011-2013)