

RAPPORT GÉNÉRALE DE LA RÉFORME DE LA FORMATION INITIALE DES MAÎTRES (RFIM)

INTRODUCTION

Le Rapport d'État sur le Système Éducatif National (RÉSEN¹ 2016) relatif à une politique éducative plus inclusive et plus efficace a, tout comme les précédents, relevé les défis majeurs qui éprouvent la marche et le fonctionnement de l'école ivoirienne et proposé des réponses susceptibles d'améliorer significativement ses performances. À cet effet, le gouvernement ivoirien qui a inscrit l'éducation au rang de ses priorités, initie d'importantes réformes pour donner au secteur éducation/formation une vitalité à même de la rendre moderne, compétitive et ouverte à tous.

Inspiré de ce choix, le Plan du Secteur Éducation 2016-2025 qui dessine l'ambition et les projections à mettre en œuvre, traduit la ferme volonté de la Côte d'Ivoire de faire de l'institution scolaire, la clé de voûte du développement du capital humain pour un essor économique et social durable.

La scolarité obligatoire de 6 à 16 ans et la baisse de la barre d'admission en 6ème consacrent entre autres, la matérialité du processus de réformes engagé en faveur de l'école, des enfants et des jeunes. Il en va de même pour la réforme de la formation initiale des enseignants du préscolaire et du primaire.

En effet, c'est pour accompagner son ambition de mettre en place un dispositif de formation initiale des enseignants qui réponde aux normes et exigences de qualité, que le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle s'est engagé dans ce processus de réforme lancé depuis 2012.

Cette réforme qui s'inscrit dans le cadre du programme d'amélioration de la qualité de l'éducation de base et de l'enseignement, a pour objectif de réinstaller le système éducatif dans ses fondamentaux et partant, d'assurer les bases solides de son développement dans la durée.

Cet objectif doit permettre à moyen terme, une meilleure formation des élèves-maîtres pour une prise en charge efficace des jeunes enfants du préscolaire et assurer une transition harmonieuse au primaire à l'âge légal de six (6) ans.

Pour réaliser cet objectif, l'expertise de plusieurs cabinets a été sollicitée, ce sont : SOFRECO², CRC SOGEMA³ et CIEP⁴.

Après trois ans d'expérimentation, que retenir de cette nouvelle approche de formation initiale dans le paysage des CAFOP ?

¹ Rapport d'état du système éducatif national 2016

² Société Française de Réalisation, d'Études et de Conseil,

³ CRC Sogema est l'une des plus grandes entreprises canadiennes spécialisées dans la gestion de projets d'aide publique au développement et de coopération internationale

⁴ Centre international d'études pédagogiques

Dans sa mise en œuvre, la réforme répond-elle aux objectifs qui lui sont assignés ?

Comment la rendre plus efficace en termes de maîtrise, d'implémentation, voire d'acceptation par tous les acteurs ?

Telles sont les interrogations essentielles qui servent de base à la trame du présent rapport ordonné autour des points suivants :

- Contexte, justification
- Mise en œuvre de la réforme
- Activités réalisées
- Difficultés rencontrées
- Acquis
- Recommandations
- Perspectives

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION

L'enseignement-apprentissage en Côte d'Ivoire fait l'objet d'évaluations périodiques de la part de structures compétentes pour en mesurer les effets induits sur les acquis des élèves. Les résultats des différentes évaluations des compétences de base conduites notamment par la Direction de la Veille et du Suivi des Programmes (DVSP) grâce à l'appui des Partenaires Techniques et Financiers (Banque Mondiale, UNICEF), dans les zones Ouest, Nord et Est de la Côte d'Ivoire tant au primaire qu'au secondaire, ont révélé des insuffisances chez les apprenants quant à la maîtrise de la lecture, du calcul et de l'écriture. Ces faiblesses constituent les facteurs essentiels de l'échec scolaire et partant du décrochage en cours de scolarité. Par ailleurs, l'analyse diagnostique du dispositif de formation initiale des enseignants du préscolaire et du primaire de Côte d'Ivoire, a permis d'identifier les dysfonctionnements que sont :

- L'inadéquation des programmes de formation avec les réalités des écoles ;
- L'inadéquation entre les curricula actuels et les contraintes d'une professionnalisation de la formation ;
- Un concours manquant d'efficacité à sélectionner les meilleurs profils d'instituteurs ;
- Un corps de professeurs de CAFOP maîtrisant très peu les techniques de la formation professionnelle initiale des instituteurs ;
- Un corps de maîtres d'application non formés à l'encadrement de la formation pratique des instituteurs ;

- Une gouvernance d'ensemble et de proximité des CAFOP qui ne régule pas efficacement les dysfonctionnements au plan financier, humain, matériel et pédagogique.

Toutes choses qui ont rendu impérieuse la nécessité de réviser le dispositif de formation existant pour opérer les changements amélioratifs aptes à permettre aux enfants d'intégrer les compétences de base et consolider significativement leurs résultats et la qualité de leur cursus scolaire.

C'est toute la raison d'être de la présente initiative de la réforme de la formation initiale des maîtres dont le processus est en cours depuis 2012.

II. MISE EN ŒUVRE DE LA REFORME

La conduite de la réforme de la formation initiale des maîtres s'effectue avec pour données de référence les objectifs assignés, la méthodologie définie et le processus arrêté.

1. Objectifs de la réforme

Fondamentalement la réforme a pour objectif d' :

- améliorer la qualité de l'éducation de base et de l'enseignement.

Plus spécifiquement, elle vise à :

- définir un cadre réglementaire à la formation ;
- améliorer la gouvernance des CAFOP ;
- promouvoir la formation modulaire ;
- développer les compétences professionnelles chez les élèves-maitres;
- renforcer le travail en équipe des enseignants ;
- consolider le temps d'apprentissage alloué à la pratique en vue d'une plus grande maîtrise des contenus et des méthodes pédagogiques ;
- redynamiser le fonctionnement des ateliers ;
- engager davantage d'acteurs dans la gestion pédagogique et administrative des CAFOP à travers le conseil de formation ;
- crédibiliser les évaluations de fin de formation des élèves-maîtres.

2. Méthodologie de mise en place de la RFIM

Cette méthodologie est fondée sur une approche participative, comparative et contextualisée avec une circulation constante de l'information entre les différentes parties prenantes :

- Une phase d'analyse documentaire pour prendre connaissance des documents nécessaires à la planification des interventions ;
- Une phase en distanciel, à travers des visioconférences pour maintenir les échanges entre l'équipe technique nationale et les experts internationaux ;
- L'organisation d'ateliers d'écriture, de relecture et de validation des modules de formation ainsi que des documents d'accompagnement ;
- L'organisation d'ateliers de conception et de construction des outils de pilotage de la réforme ;
- La mise en œuvre d'une phase de pré-expérimentation du dispositif d'encadrement des élèves-maîtres de 2^{ème} année avec le CAFOP de Grand-Bassam ;
- La mise en œuvre d'une phase expérimentale des dispositifs de la formation modulaire à travers le choix de (03) CAFOP pilotes 1 (Grand-Bassam, Gagnoa, Yamoussoukro), puis l'extension à trois (3) autres (Dabou, Abengourou, Bondoukou) portant ainsi la phase pilote 2 à six (6) CAFOP (Grand-Bassam, Gagnoa, Yamoussoukro, Dabou, Abengourou, Bondoukou) ;
- L'organisation de missions de sensibilisation et d'information des acteurs de terrain à l'appropriation des dispositifs de la réforme de la formation initiale des maîtres ;
- L'organisation de sessions de renforcement des capacités des acteurs des CAFOP à l'appropriation des dispositifs de la réforme ;
- L'organisation de missions de suivi-évaluation de la mise en œuvre de la réforme;
- L'organisation de bilans d'étapes et d'un bilan général à la fin de chaque année scolaire pour identifier les forces et les faiblesses des différents dispositifs de la réforme et pour valider les éventuelles propositions de remédiations.

3. Processus de mise en œuvre de la réforme

Sept (7) grandes étapes ont jalonné le processus de mise en œuvre de la réforme de la formation initiale des maîtres.

a) L'étape du diagnostic des dysfonctionnements

Elle a été conduite par le cabinet international SOFRECO en 2012 avec le concours de l'équipe technique nationale. Elle a consisté à identifier les principaux dysfonctionnements du système de formation initiale des maîtres à travers des enquêtes de terrain auprès des acteurs ayant la charge de

la formation ou de l'encadrement des élèves-maîtres. Ainsi, en plus des formateurs de CAFOP, d'autres acteurs tels que des DREN, des IEPP, des CPPP des DEP et des Maîtres d'application ont été interviewés pour recueillir leur ressenti sur la qualité de la formation administrée en CAFOP.

b) L'étape de la construction des dispositifs de formation initiale

L'intervention du cabinet CRC SOGEMA de 2014 à 2015 avait pour but de mettre en place des dispositifs de formation initiale des enseignants qui répondent aux normes et exigences de qualité et capables de garantir une professionnalisation de cette activité.

Au terme de ces travaux, les résolutions suivantes ont été adoptées :

- L'administration de l'évaluation des compétences de l'enseignant du préscolaire et du primaire, se fait désormais à partir d'un référentiel des compétences de l'instituteur ivoirien ;
- Le passage de la formation disciplinaire à la formation modulaire afin de mettre l'accent sur le développement des compétences professionnelles en lien avec le métier d'instituteur;
- L'Identification des intitulés des modules de formation des élève-maîtres ;
- La validation du principe de l'alternance théorie-pratique.

c) L'étape de la finalisation des dispositifs de la réforme

Le recours à l'expertise du Centre International d'Études Pédagogiques (CIEP) de 2016 à 2017, a permis de fournir à l'équipe technique nationale, un appui déterminant dans la finalisation des outils pédagogiques, des textes devant encadrer la réforme ainsi que la mise en œuvre de la formation des acteurs. Son concours a donc permis :

- L'écriture et la validation de treize (13) modules de formation ainsi que les documents d'accompagnement y relatifs ;
- La rédaction et la validation des textes-cadres de la réforme de la formation initiale ;
- La conception et la validation des dispositifs d'encadrement des élèves-maîtres en stage en responsabilité.

d) L'étape de la pré-expérimentation du dispositif d'encadrement des élèves-maîtres de 2^{ème} année (2016-2017)

Elle a eu pour cadre le CAFOP de Grand-Bassam et a pris en compte seize (16) jeunes filles élèves-maîtres de la circonscription de l'enseignement préscolaire et primaire de Bonoua.

La mise en œuvre de la pré-expérimentation répondait à l'objectif de tester le dispositif d'encadrement des élèves-maîtres de 2^{ème} année avec un échantillon réduit.

Ainsi, cette activité a permis d'identifier les forces et les faiblesses du dispositif d'encadrement et d'apporter des remédiations appropriées.

Les résultats ayant été très satisfaisants, le comité de pilotage de la réforme a décidé de généraliser le dispositif d'encadrement de 2^{ème} année dès la rentrée scolaire 2017-2018.

e) L'étape de la phase pilote 1 (2017-2018)

Trois CAFOP ont été retenus pour cette phase. Ce sont : Grand-Bassam, Gagnoa et Yamoussoukro.

Il s'est agi pour ces CAFOP de mettre en œuvre les dispositifs de la réforme de la formation initiale à travers les aspects suivants :

- au plan pédagogique, assurer les enseignements à partir des treize (13) modules de formation
- au plan de la gouvernance, implémenter le nouvel organigramme-type des CAFOP ainsi que les outils de gestion stratégique et opérationnelle.

Le bilan a ainsi permis d'identifier de nombreuses faiblesses dans l'implémentation des différents dispositifs et a, par conséquent, fait les recommandations suivantes :

- La poursuite de la phase pilote pour ces trois (03) CAFOP ;
- L'extension de l'expérimentation de la réforme à trois (03) autres CAFOP que sont : Abengourou, Bondoukou et Dabou ;
- L'adoption d'un plan de renforcement des capacités de tous les acteurs des six (06) CAFOP pilotes en début d'année scolaire ;
- L'adoption d'un plan de formation pour les dix (10) CAFOP témoins à la maîtrise des dispositifs de la formation modulaire.

f) L'étape de la phase pilote 2 (2018-2019)

Elle a concerné les six (6) CAFOP retenus lors du bilan général de la phase pilote 1.

Elle visait la poursuite de l'expérimentation de la formation modulaire en prenant en compte les résolutions issues du bilan de la phase pilote 1.

A l'issue du bilan général et au regard des résultats satisfaisants de cette deuxième phase, Madame le Ministre de l'Éducation Nationale de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle a décidé du passage à échelle de la réforme de la formation initiale des maîtres à compter de l'année scolaire 2019-2020.

g) L'étape de la généralisation de la formation modulaire (2019-2020)

Les dispositifs de la réforme de la formation initiale des maîtres ont été étendus à l'ensemble des seize (16) CAFOP de Côte d'Ivoire à travers les aspects liés à la formation modulaire, à l'encadrement des stages en tutelle et en responsabilité et à la gouvernance.

Malgré le contexte difficile lié à la pandémie du COVID-19, le plan de formation de la première année a été exécuté à 87,5%, soit sept (07) modules sur huit (08), à l'exception du CAFOP d'Aboisso qui a exécuté six (06) modules sur huit (08), soit 75%.

Cependant, il est à noter que les dix (10) CAFOP témoins ayant intégré la formation modulaire ont éprouvé d'énormes difficultés à mettre en œuvre efficacement la formation modulaire à cause d'un déficit de renforcement de capacités des différents acteurs.

III. ACTIVITÉS RÉALISÉES

1. Au titre de la production de documents/outils : modules, documents d'accompagnement, outils de pilotage.

Pour accompagner efficacement la réforme de la formation initiale des maîtres, de nombreuses productions ont été réalisées par l'Équipe Technique Nationale (ETN). Ce sont :

- **Les documents d'accompagnement**
 - Le guide de bonne gouvernance des CAFOP ;
 - Le manuel du formateur ;
 - Le manuel de l'élève-maître ;
 - Les dispositifs d'accompagnement de la recherche (le portfolio, le dossier pédagogique, le projet éducatif)
- **Les outils de pilotage de la réforme**
 - L'organigramme type des CAFOP ;
 - Le référentiel de compétences de l'instituteur ivoirien ;
 - Le référentiel de formation des élèves-maîtres ;
 - Les plans de formation 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année ;
 - Les textes cadres de la réforme ;
 - Le nouveau format de l'évaluation en formation modulaire ;
 - Le dispositif d'encadrement de la troisième année.
- **Les modules de formation en 1ère et 2ème année**

- Planification des apprentissages
- Gestion des apprentissages
- Évaluation des apprentissages
- Recherche pédagogique en CAFOP
- Maîtrise linguistique pour une pratique didactique efficace
- Gestion des classes à profils spécifiques
- Gestion des classes du préscolaire
- Éducation inclusive
- Éducation à la santé
- Technologie de l'information et de la communication
- Environnement et vie scolaire
- Valeurs, éthique et déontologie du métier d'instituteur
- Droits de l'homme, culture de la paix et citoyenneté

2. Au titre de l'information et de la sensibilisation

Du 14 au 21 Janvier 2018, l'équipe technique nationale a effectué une mission de sensibilisation et d'information de tous les acteurs de terrain (DREN, APFC, IEPP, CPPP, DEP, maître d'application et Personnels des CAFOP) à travers les bassins pédagogiques rattachés au seize (16) CAFOP, à l'effet de leur présenter tous les dispositifs de la réforme afin qu'ils se les approprient pour une mise en œuvre plus aisée.

3. Au titre de la formation

Pour donner suite aux recommandations du bilan général de l'année scolaire 2017-2018, l'équipe technique nationale supervisée par l'Inspection générale a conduit des sessions de formation à l'intention des acteurs de CAFOP selon le programme suivant :

- Du 21 au 27 octobre 2018 : formation des personnels des CAFOP de Bondoukou, Abengourou et Dabou, intégrant l'échantillon de l'expérimentation.
- Du 28 octobre au 02 novembre : formation des personnels des CAFOP de Grand-Bassam, Gagnoa et Yamoussoukro, faisant partie de la phase pilote 1.
- Du 13 janvier au 09 février 2019, formation des personnels des dix (10) CAFOP témoins à la maîtrise des dispositifs de la réforme.
- Du 05 au 09 mars 2019, formation des trente-six (36) DREN et des cinq (5) DDEN à l'appropriation des dispositifs de la réforme de la formation initiale des maitres

4. Au titre du suivi-évaluation

Pour s'assurer de la bonne exécution des consignes données lors des différentes missions de formation, une mission conjointe DELC-IGEN a effectué une évaluation à mi-parcours de la mise en œuvre des aspects pédagogiques et administratifs de la réforme de la formation initiale des maîtres. Cette mission a servi de cadre pour amener les Directeurs de CAFOP à se plier à la reddition des comptes relativement à la gestion des frais d'inscription de 1^{ère} et 2^{ème} année.

5. Au titre de la coopération

Le processus de la formation initiale des maîtres qui a démarré en mars 2012 n'aurait pu atteindre le stade actuel sans les précieux concours de nos partenaires techniques et financiers que sont :

- La Banque Mondiale à travers le Projet d'Appui à l'Éducation de Base (PUAEB) qui a fourni l'essentiel du financement des étapes 1 à 3.
- L'UNICEF à travers le projet de Développement Intégré du Jeune Enfant (DIJE), pour avoir fourni le financement pour l'amélioration des contenus des modules « gestion des classes du préscolaire », « Éducation à la santé » et « Éducation inclusive ».
- L'ONG Graines de Paix, pour sa contribution significative à l'écriture des modules : Valeurs, éthique et déontologie du métier d'instituteur, Droits de l'Homme, Citoyenneté et Culture de la Paix, Planification des apprentissages, Gestion des apprentissages, Éducation inclusive, Évaluation des apprentissages et pour les nombreuses missions de formation et d'encadrement des professeurs de psychopédagogie et d'EDHC des CAFOP, à l'implémentation de la culture de la paix.
- L'ONG Cœur d'Espoirs Canada, pour son implication à l'amélioration des contenus des modules : Éducation inclusive, Gestion du préscolaire et pour la réécriture du module Maîtrise linguistique pour une pratique didactique efficace et ses contributions au cours des différents séminaires et ateliers de réflexion sur la réforme.
- L'École Normale Supérieure (ENS), pour sa franche collaboration à la formation initiale des professeurs de CAFOP, et pour l'encadrement pédagogique des professeurs stagiaires.
- TaRL Africa à travers l'arrimage des contenus du Programme d'Enseignement Ciblé (PEC) aux modules de formation en vigueur au CAFOP.

6. Au titre des innovations

La réforme de la formation initiale a engendré des innovations importantes dans les pratiques enseignantes et administratives. Ce sont :

- La création du conseil de formation, organe présidé par le Directeur régional en vue de planifier et exécuter les plans de formation
- L'adoption d'un format nouveau pour la certification DIS/DIAS, CAP/CEAP ;
- L'intégration des professeurs de CAFOP dans le jury de certification au CAP/CEAP ;
- La construction d'un dispositif d'encadrement des élèves-maîtres en stage en responsabilité intégrant les acteurs de terrain (APFC, IEPP, CPPP) ;
- La création du conseil d'ateliers en vue d'une harmonisation des pratiques enseignantes ;
- La redynamisation de la tenue des concertations des ateliers disciplinaires ;
- L'ouverture du CAFOP sur les réalités du bassin pédagogique.

IV. TABLEAU SYNTHÈSE DE L'ÉVALUATION DE LA RÉFORME EN TERMES DE GOUVERNANCE ET DE PÉDAGOGIE

A. GOUVERNANCE

N°	ACTIVITÉS A RÉALISER	ACQUIS	DÉFIS / CONTRAINTES	SOLUTIONS OU RECOMMANDATIONS	PERSPECTIVES
01	Matrice d'actions	<ul style="list-style-type: none"> - Existence (100%) - Élaboration consensuelle (100%) ; - Diffusion - Mise en route - Mise en place d'une équipe de suivi évaluation (100%) (Prévoir des indicateurs) 	<ul style="list-style-type: none"> -Rentrée tardive des élèves-maîtres de 1^{ère} année - arrimage avec le COP - insuffisance de temps dans la mise en œuvre des activités de la matrice d'action - Mise en œuvre interrompue par la pandémie de la covid-19 	<ul style="list-style-type: none"> -Débuter effectivement les cours le 14 septembre 2020 -hiérarchiser les activités à mener 	<ul style="list-style-type: none"> - Déploiement du E-learning pour le renforcement des capacités de tous les acteurs ; - Institution de rencontres à distance pour le suivi et l'évaluation. - institutionnalisation du COP dans la gouvernance
02	Tableau des activités budgétisées	<ul style="list-style-type: none"> - Existence (100%) - outil de pilotage et de contrôle - élaboré à partir des 	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin de renforcement de capacités des acteurs des CAFOP relativement à l'élaboration et l'exécution du tableau 	<ul style="list-style-type: none"> - Informer et renforcer les capacités des acteurs concernés - Mettre à disposition le manuel de procédures de gestion des 	<ul style="list-style-type: none"> - Programmation de sessions de renforcement de capacités des acteurs de CAFOP

		<p>activités à mener</p> <ul style="list-style-type: none"> - adhésion de tous les acteurs - harmonisation des frais d'inscription - ambiance de travail saine 	<p>des activités budgétisées.</p> <ul style="list-style-type: none"> - manque d'informations des acteurs 	<p>activités budgétisées</p>	<p>- Réunion de reddition de compte</p>
03	<p>Mission de suivi des stages</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réalisation à 100% - meilleure implication des acteurs - meilleurs résultats - meilleures régulations - bonne collaboration entre les IEPP et les CAFOP 	<p>Insuffisance de moyens :</p> <ul style="list-style-type: none"> - matériel roulant, - ressources humaines - ressources financières 	<ul style="list-style-type: none"> - Acquérir du matériel roulant - renforcer les ressources humaines - Procéder à des réajustements budgétaires en cas de nécessité. 	<ul style="list-style-type: none"> - Intégration du numérique dans l'interaction avec les circonscriptions - Redimensionnement des bassins pédagogiques
04	<p>Fonctionnement du conseil de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Réunions périodiques (3) ; - Rapport de 	<ul style="list-style-type: none"> - Existence d'un conseil de formation (100%) ; - Élaboration de plans de formation (1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année) - Tenue des sessions du 	<p>Insuffisance de financement des sessions des conseils :</p> <ul style="list-style-type: none"> - déplacement ; - hébergement des acteurs non-résidents ; 	<ul style="list-style-type: none"> - réajuster les ressources allouées au financement des sessions de conseil ; - Tenir les rencontres dans les DREN ou DDEN de manière tournante 	<p>Prendre un arrêté relatif à la 3^e année.</p>

	<p>réunion ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Liste de présence ; - Prise de décision et mise en œuvre des décisions prises 	<p>conseil de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - régulation de la réforme au plan régional - renforcement de la collaboration entre les acteurs - partage des bonnes pratiques 	<ul style="list-style-type: none"> - restauration des participants. - deuxième année non encore formalisée 		
05	Mise en œuvre de l'organigramme type de CAFOP	<ul style="list-style-type: none"> - Organisation uniforme de tous les CAFOP - Juste répartition des tâches à partir des fiches de poste - Plus grande responsabilisation des acteurs - Fluidité dans le service - Délégation judicieuse du pouvoir 	<ul style="list-style-type: none"> - Certains postes restent à pourvoir en ADC ou chefs de service - Hiatus dissimilitude entre les services créés par l'organigramme et CODIPOST 	<ul style="list-style-type: none"> - Recruter de nouveaux ADC ; - Recruter de nouveaux enseignants ; - Nommer des chefs de service. - Harmoniser l'organigramme type CAFOP et CODIPOST 	<p>Formation continue et renforcement des capacités en administration et gestion (E-learning et/ou présentiel) pour une bonne prise en main des différents postes</p>
06	Gestion des ressources humaines	<p>Personnels d'encadrement et d'enseignement de plus en plus engagés / proactifs</p>	<p>-Départs de plus en plus accentués liés aux admissions aux concours de promotion</p>	<p>Recruter des personnels de toute catégorie</p>	<p>Déploiement effectif du processus de formation en ligne</p>

			professionnelle - insuffisance de personnels dans les CAFOP		- renforcement de la gestion prévisionnelle des effectifs
07	Accompagnement psychosocial des élèves-maîtres et du personnel	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de cellules d'écoute fonctionnelles dans tous les CAFOP - Traitements des cas d'affection psychosociale - Réduction sensible des cas d'affection psychosociale 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de référentiel de fonctionnement des cellules d'écoute - Insuffisance de personnels qualifiés - Absence d'instruments de contrôle (registres d'actes, etc.) - Non-respect de la démarche de prise en charge de cas 	<ul style="list-style-type: none"> - Produire un référentiel de fonctionnement des cellules d'écoute ; - Recruter des personnels qualifiés - Mettre à disposition d'instruments de contrôle (registres d'actes, etc.) - Former à la démarche de prise en charge de cas à besoins spécifiques - créer à court terme une collaboration entre les structures spécialisées et les CAFOP 	<ul style="list-style-type: none"> - Production d'un référentiel de fonctionnement des cellules d'écoute - Organisation de conférences sur des sujets d'ordre psychosocial - Renforcement des capacités des membres de la cellule d'écoute - Sollicitation d'experts locaux issus d'autres services
08	Organisation et animation de la vie étudiante	<ul style="list-style-type: none"> - Existence de coopérative scolaire 15 CAFOP sur 16 soit, 93.75% - Initiation à l'entrepreneuriat (100%) 	<ul style="list-style-type: none"> - Absence de plan d'action budgétisé (100%) - Absence de compte bancaire. 12 CAFOP sur 	<ul style="list-style-type: none"> - Élaborer un modèle-type de plan d'action budgétisé - Ouvrir un compte bancaire avec gestion des ressources conformément aux textes 	<ul style="list-style-type: none"> - élaboration de procédure de réglementation de la gestion du compte bancaire de la coopérative tenant

		<ul style="list-style-type: none"> - Prise en charge sanitaire des élèves-maîtres et du personnel 11 CAFOP sur 16, soit 68,75% - appropriation par les élèves-maîtres de techniques de gestion financière et coopératives - développement de l'esprit de bénévolat - appropriation de la technique de gestion de projets - création et animation des clubs 	<p>16, soit 75%</p> <ul style="list-style-type: none"> - manque de démultiplication de la formation à l'entrepreneuriat - Déficit de personnels soignants. 	<p>prescrits</p> <ul style="list-style-type: none"> - Former à l'entrepreneuriat - Recruter des personnels soignants. 	<p>compte des différentes promotions en formation</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation de conférences : « La minute de l'entrepreneur » (inviter tout entrepreneur dans tout domaine) ; - Développement de partenariat public-privé
09	Application de la clef de répartition des frais d'inscription	<ul style="list-style-type: none"> -Existence de la clef de répartition (100%) -Outil de gestion rationnelle -Harmonisation des pratiques de gestion financière 	<ul style="list-style-type: none"> - Non-respect par les CAFOP des lignes suivantes : infirmerie, coopératives scolaires, appui à la documentation. - Faible niveau de dotation des lignes suivantes : Première année : ressources pédagogiques 	<ul style="list-style-type: none"> -Respecter la clef de répartition -En cas de nécessité solliciter la DELC pour des aménagements. -Consacrer les ressources aux activités dédiées 	<p>Sensibilisation au respect de la clef de répartition</p>

			et documentation		
10	Fréquentation scolaire	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement de l'assiduité des enseignants - Adhésion des enseignants à l'approche modulaire - Taux de 95 % de fréquentation scolaire - Bonne tenue des auxiliaires pédagogiques 	<p>Irrégularité au cours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - élèves-maîtres en grossesse - élèves-maîtres développant des affections diverses 	<ul style="list-style-type: none"> - Reporter la scolarité ; - Solliciter les CREMOSS, les médico-scolaires, les districts sanitaires et les directions régionales des affaires sociales pour un suivi régulier des élèves-maîtres - inviter la DMOSS à plus de rigueur dans les visites médicales d'accès au concours du CAFOP. 	<ul style="list-style-type: none"> - intégration aux conditions d'entrée dans les CAFOP de mesures interdisant les grossesses. - Établissement d'une plateforme de collaboration entre les CAFOP et les structures sanitaires et psychosociales
11	Mesures barrières en hygiène de vie	<ul style="list-style-type: none"> - Présence de dispositifs de lavage de mains. 13 CAFOP sur 16, soit 95% - Respect du port de masque (100%) - respect de la distanciation sociale - création de comités de vigilance/alerte 	<p>Non-respect de la mesure de distanciation physique (dortoirs, cour de l'école, réfectoire, etc.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibiliser de façon accrue au respect des mesures barrières ; - Acheter des cache-nez réutilisables sur la ligne budgétaire « coopérative » et infirmerie - Poursuivre la mise à disposition de matériels de mesures barrières (cache-nez et système de lavage des mains) - encourager les coopératives à produire du savon liquide avec du matériel local accessible et 	<ul style="list-style-type: none"> - Réhabilitation des dortoirs de l'ensemble des CAFOP ; - Recherche de partenariat public-privé.

				bon marché - solliciter les collectivités et les partenaires	
12	Plan de communication	<ul style="list-style-type: none"> - Établi et exécuté pendant les sessions d'encadrement dans les bassins pédagogiques (courriers/courriels, supports fixes, audiovisuels, presse écrite, presse en ligne, communauté religieuse et traditionnelle, ...) - Adhésion et mobilisation autour de la réforme - Partage de bonnes pratiques - Facilitation du travail des acteurs et des interactions entre services 	<ul style="list-style-type: none"> - Non lancement du plan national de communication - Ressources allouées insuffisantes - limitation du champ d'action de la communication 	Allouer davantage de ressources	<ul style="list-style-type: none"> - communication de la hiérarchie autour de la réforme - Développement de moyens de communication digital.

B. PÉDAGOGIE

Activités réalisées	Acquis	Défis/contraintes	Solutions ou recommandations	Perspectives
Le Conseil d'ateliers	<ul style="list-style-type: none"> - existence du conseil d'ateliers - harmonisation des contenus à enseigner - planification des enseignements 	-irrégularité de la tenue des conseils d'atelier liée à la COVID-19	-Respect du chronogramme de tenue des conseils d'atelier	CAFOP -respecter le chronogramme de tenue des conseils d'atelier
	<ul style="list-style-type: none"> - changement des pratiques - co-construction des évaluations -renforcement des capacités des Professeurs stagiaires de 	-perturbation des activités du conseil d'ateliers liée au déficit en personnel enseignant pendant les périodes d'encadrement et de certification (Korhogo, Katiola, Yamoussoukro,	- anticipation de la tenue du conseil d'atelier planifié en cas d'impossibilité de le faire à la date prévue.	- anticiper la tenue du conseil d'atelier planifié en cas d'impossibilité de le faire à la date prévue.

	l'ENS	Bondoukou)		
		<ul style="list-style-type: none"> - méconnaissance des textes régissant les conseils d'ateliers (les 10 CAFOP témoins) - application partielle des textes régissant les conseils d'ateliers (les 6 CAFOP pilotes) - absence des rapports des 	<ul style="list-style-type: none"> -renforcement des capacités des acteurs concernés -application intégrale des textes - production d'un rapport de chaque session 	<p>DELC</p> <ul style="list-style-type: none"> -renforcer les capacités des acteurs concernés <p>CAFOP</p> <ul style="list-style-type: none"> -appliquer intégralement les textes -assortir chaque session d'un rapport

		sessions (les 10 CAFOP témoins)		
Concertation d'atelier	<ul style="list-style-type: none"> - élaboration et mise à disposition des outils de pilotage (fiche de concertation d'atelier, grilles de supervision, grilles de synthèse des concertations d'atelier) - facilitation de la rédaction des différents rapports - meilleur suivi des concertations d'atelier - remédiations dans la mise en œuvre des conclusions des 	- Irrégularité des concertations d'atelier pendant la période de la COVID-19	-respect du chronogramme des concertations d'atelier	<p>CAFOP</p> <p>Respecter le chronogramme des concertations d'atelier</p>
		- Absence ou insuffisance de bureaux des ateliers disciplinaires exceptés au CAFOP de Yamoussoukro	-Dotation des ateliers disciplinaires en bureaux	<p>CAFOP</p> <p>-Doter les ateliers disciplinaires en bureaux</p> <p>-planifier l'utilisation des bureaux disponibles</p>
		- transmission tardive des rapports de concertation des ateliers à l'administration du	Transmission des rapports de concertation des ateliers dans les délais fixés	<p>CAFOP</p> <p>Rappeler à temps les délais de dépôt des rapports de concertation des ateliers</p>

	<p>concertations</p> <ul style="list-style-type: none"> - amélioration du contrôle des activités de suivi et évaluation des programmes - amélioration de la qualité des pratiques de classe 	CAFOP		
<p>Mise en œuvre du plan de formation 1^{ère} année</p>	<ul style="list-style-type: none"> - élaboration et mise à disposition d'un plan de formation indiquant les différentes périodes d'enseignement des modules et d'exécution des stages en tutelle. - 	<p>-Insuffisance de temps pour l'achèvement des modules compte tenu de la COVID-19</p> <p>(Les CAFOP ont exécuté 7 modules sur 8 à l'exception des CAFOP de Katiola et d'Aboisso qui en ont exécutés 6 sur 8)</p>	<p>Mise en œuvre des cours en ligne</p>	<p>CAFOP</p> <p>-Mettre à niveau les élèves-maîtres admis en 2^e année (révision des modules gestion et évaluations des apprentissages)</p>

<p>professionnalisation et accompagnement dans le métier : alternance théorie/pratique à travers les activités de mise en application (stage d'observation, SEP, stage en tutelle, visualisation de pratiques de classe, productions d'outils de planification, gestion des auxiliaires pédagogiques...)</p>	<p>-Non-exécution du stage en tutelle.</p>		<p>-Tenir compte de la non-exécution du stage pratique en première année pour la planification des activités de la deuxième année</p>
	<p>-perturbation du plan de formation par des événements inattendus (séminaires, cérémonies officielles, activités du terrain, ...)</p>	<p>- adaptation du plan de formation aux événements inattendus</p>	<p>-Adapter le plan de formation aux événements inattendus</p>
	<p>-Non application de la technique du travail de groupe -difficulté de mise</p>	<p>-application de la technique de travail de groupe</p>	<p>DELC/CAFOP -Renforcer les capacités des enseignants à la maîtrise de la technique de travail des grands groupes</p>

		en œuvre de la technique du travail de groupe liée à l'insuffisance des enseignants et à la pléthore des élèves-maître	-maîtrise de la technique de travail des grands groupes	-multiplier les visites de classe
Mise en œuvre du plan de formation 2 ^{ème} année	-construction d'un dispositif d'encadrement des élèves-maîtres de 2 ^{ème} année	-non-exécution des visites d'information et de sensibilisation des acteurs de terrain	-organisation de visites d'information et de sensibilisation à l'intention des acteurs de terrain	CAFOP -Organiser des visites d'information et de sensibilisation des acteurs de terrain
	-remédiation aux insuffisances des élèves-maîtres pendant les regroupements - participation des professeurs de CAFOP aux jurys de certification	-non transmission ou transmission tardive des bulletins de visites des CPPP	- transmission des bulletins de visites des CPPP dans les délais requis - organisation d'un regroupement post-certification	IEPP -Transmettre les bulletins de visites dans les délais requis -Organiser un regroupement post-certification

<p>Mise en œuvre du plan de formation 2^{ème} année (2020- 2021)</p>	<p>-démarrage des cours pour les élèves-maîtres de 2^e année dès la rentrée 2020-2021(14 septembre 2020)</p>	<p>Gestion de deux (2) cohortes au lieu d'une seule sur un même site</p>	<p>- conception d'un dispositif d'encadrement du stage en tutelle des élèves-maîtres de 2^{ème} année</p> <p>-Organisation de SEP lors de la révision des modules</p>	<p>DELC</p> <p>- concevoir un dispositif d'encadrement du stage en tutelle des élèves-maîtres de 2^{ème} année.</p> <p>- introduire le tutorat en ligne dans l'encadrement des stagiaires</p> <p>CAFOP</p> <p>-organiser la rotation des stagiaires afin de pratiquer tous les niveaux de cours (préscolaire, CP, CE, CM)</p>
<p>Mise en œuvre du plan de formation 3^{ème} année</p>	<p>- existence du plan de formation 3^e année</p> <p>- leçons apprises de la 2^e année</p>	<p>- formations à temps des acteurs de CAFOP</p> <p>- gestion de 3 cohortes d'élèves-maîtres</p>	<p>-Préparer tous les outils de pilotage</p> <p>- Communiquer sur le plan de formation 3^e année</p>	<p>DELC</p> <p>- concevoir un dispositif d'encadrement du stage en responsabilité des élèves-maîtres de 3^{ème} année</p>

<p>Alternance entre le présentiel et le distanciel</p>	<ul style="list-style-type: none"> - création de plateformes d'échanges entre les différents acteurs (ENS, DELC, administration des CAFOP, enseignants, élèves-maîtres, encadreurs) - utilisation de l'outil informatique - exécution rapide des tâches 	<ul style="list-style-type: none"> - Difficultés d'acquisition des outils informatiques dans le délai - problèmes de connexion internet - non maîtrise des mécanismes des cours à distance 	<ul style="list-style-type: none"> - Acquisition d'outils informatiques - Formation à l'utilisation de l'outil informatique - Appropriation des techniques d'animation d'une plateforme tutorale - scénarisation d'un cours en ligne 	<p>CAFOP</p> <ul style="list-style-type: none"> - favoriser l'acquisition d'outils informatiques par les acteurs - faciliter l'accès à internet - Former aux techniques d'animation d'une plateforme tutorale - Scénariser les cours en ligne
<p>Évaluations</p>	<ul style="list-style-type: none"> - élaboration et mise à disposition des modalités d'évaluations diagnostique 	<ul style="list-style-type: none"> - difficultés de co-construction des épreuves pertinentes, valides et transversales 	<ul style="list-style-type: none"> - Co-construction des épreuves 	<p>CAFOP</p> <ul style="list-style-type: none"> - Encourager la co-construction

	<p>formative ou sommative</p> <p>-co-construction des épreuves d'évaluation</p> <p>-appropriation du bilan de l'évaluation du module enseigné</p>	<p>- Inexistence d'un modèle type de relevé de notes</p> <p>- Inexistence d'un modèle type de bulletin de notes</p>	<p>- élaboration d'un modèle de relevé de notes</p> <p>- élaboration d'un modèle de bulletin de notes</p>	<p>- Élaborer un modèle de relevé de notes</p> <p>- Élaborer un modèle de relevé de notes</p> <p>- Renforcer les capacités des enseignants dans la construction des outils d'évaluation</p> <p>- analyser, diffuser les résultats des évaluations et les partager avec les élèves-maîtres</p>
--	---	---	---	---

V. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

1) Au titre de la résistance

- Les principales résistances à la réforme de la formation initiale des maîtres nous viennent des acteurs de terrain tels que : les IEPP, les CPPP, et les DEP qui ne comprenaient pas la nécessité de la présence des professeurs de CAFOP au niveau de la chaîne d'encadrement pédagogique des élèves-maîtres et surtout leur présence dans les jurys de titularisation avec une position de 1^{er} assesseur.
- Certains enseignants sont encore figés dans la pratique de la formation disciplinaire et refusent de migrer vers la formation modulaire.
- La formation modulaire exige des enseignants, des aptitudes à l'innovation technologique et à la recherche.
- Certains Directeurs de CAFOP ne voient pas l'opportunité de la réforme, car désormais, il leur est demandé d'implémenter une gestion axée sur les résultats, au détriment de la gestion axée sur les moyens et la nécessité de la reddition des comptes.

2) Au titre de l'assimilation

Le bilan général de la phase pilote 1 a révélé des difficultés liées à :

- La maîtrise insuffisante des contenus des modules par les enseignants à cause d'un déficit de renforcement de leurs capacités ;
- L'inadaptation de la volumétrie impartie à l'exécution des modules qui rend difficile leur mise en œuvre;
- Les effectifs pléthoriques dans certains CAFOP (Abidjan, Bondoukou, San-Pédro, Katiola) rendent impossible l'organisation de séquences d'apprentissage à partir des techniques d'animation préconisées.
- Des enseignants privilégient encore les cours magistraux au détriment de l'animation à travers les travaux de groupes.

3) Au titre des Ressources humaines, financières, logistiques, matérielles

a) les ressources humaines

- L'insuffisance de personnel rend difficile l'application de l'organigramme-type des CAFOP.
- L'inexistence de personnel spécialisé empêche une prise en charge psychosociale effective des élèves-maîtres à besoins spécifiques ;
- L'insuffisance de personnel d'encadrement ne favorise pas un bon encadrement de la vie étudiante ;
- L'insuffisance en personnel enseignant n'est pas propice à la conduite efficace des apprentissages selon les principes de la formation modulaire.

b) les ressources financières

- La modicité des ressources financières allouées au conseil de formation, ne favorise pas une bonne organisation des réunions de celui-ci avec la présence effective de tous les acteurs de terrain ;
- La non mise à disposition des fonds alloués à la coopérative scolaire, ne favorise pas le développement de l'esprit d'entrepreneuriat chez les élèves-maîtres;

c) les ressources matérielles / logistiques

L'absence d'un véhicule de liaison entrave une bonne l'exécution des missions d'encadrement des élèves-maîtres mis en stage en responsabilité.

4) Au titre du respect du calendrier

- Le calendrier très rapproché du déroulement des examens de titularisation, ne permet pas l'organisation des deux regroupements avant la certification.
- La proclamation tardive des résultats au concours d'entrée dans les CAFOP, retarde le déroulement normal de l'année scolaire.

5) Au titre du recrutement

Les textes règlementaires devant régir le processus de recrutement des instituteurs ne sont pas encore adoptés. Ceux-ci portent sur :

- Le recrutement régionalisé des instituteurs pour lutter contre les déficits criants d'enseignants dans certaines zones ;
- Le recrutement régulier des meilleures compétences ;
- L'introduction de l'entretien oral devant un jury présidé par un IGEN en lieu et place du test psychotechnique, pour vérifier le niveau réel de langue de l'impétrant.

VI. ACQUIS

1) La réussite de la phase pilote

Nonobstant les difficultés liées à la résistance de certains acteurs et à l'insuffisance d'assimilation du projet, force est de constater que de réels motifs de satisfaction ont été observés au terme des phases pilotes 1 et 2. Ainsi, l'on note:

- une maîtrise plus accrue de la pratique de la formation modulaire par les enseignants ;
- une bonne maîtrise de la planification des modules par les Adjoints au Directeur de CAFOP, chargé des enseignements ;
- une bonne coordination des actions d'encadrement pédagogique avec les acteurs de terrain.
- Une participation plus aisée des professeurs de CAFOP aux jurys de certification ;
- Une maîtrise avérée des modalités d'évaluation en formation modulaire.

2) La réforme de la formation initiale est une réalité aujourd'hui

Depuis la rentrée scolaire 2019 – 2020, avec l'autorisation de Madame le Ministre, la réforme de la formation initiale a été portée à échelle. Ainsi tous les seize (16) CAFOP sont désormais tenus de conduire les enseignements à partir de la formation modulaire.

Plus que jamais, la RFIM est devenue une réalité. L'équipe technique nationale, avec l'appui des autorités du Ministère, travaille dans les meilleures conditions, afin de réussir l'implémentation des dispositifs de la réforme.

3) La coopération avec l'ENS

L'effectivité de la prise en compte de la réforme dans les curricula de formation des Professeurs de CAFOP, a engendré l'établissement d'un partenariat entre l'École Normale Supérieure et le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.

VII. RECOMMANDATIONS

Face aux contraintes liées à l'insuffisance des ressources humaines et matérielles, à l'insuffisance des infrastructures et à la gestion du temps de formation, nous recommandons :

A Madame le Ministre :

- de prendre un arrêté relatif aux modalités de recrutement des instituteurs qui formalise les dispositions prévues par la RFIM.
- D'autoriser la mise en œuvre de l'alternance entre le présentiel et la formation à distance à travers le « e-learning » dans tous les CAFOP de Côte d'Ivoire ;
Cette stratégie de formation pourrait se présenter comme il suit :
 - o 1ère Année : Formation en présentiel doublée d'activités d'apprentissage/évaluation faisant appel au numérique (e-learning) ;
 - o 2ème année : Formation théorique et pratiques de classe en ligne et en présentiel.
 - o 3ème année : Encadrement du stage en responsabilité de classe en ligne et en présentiel.
- De doter l'ensemble des CAFOP en salle multimédia et en connexion internet pour faciliter la formation en ligne et la recherche pédagogique ;
- -De construire le CAFOP d'Abidjan sur son site propre dans la commune d'Anyama,
- De Construire cinq (5) nouveaux CAFOP dans les localités suivantes : Divo, Soubré, Guiglo, Séguéla et Dimbokro ;
- De réhabiliter le CAFOP de Katiola et les CAFOP 2 et 3 de Bouaké.
- De doter les CAFOP en véhicules de liaison pour faciliter les missions d'encadrement ;

A Madame le DELC

- D'instituer un dispositif permanent de veille, de suivi et d'évaluation de la mise en œuvre de la réforme dans les CAFOP.
- D'organiser des ateliers de renforcement des capacités des acteurs de terrain (IEPP, CPPP, DEPP) à l'appropriation des dispositifs de la formation modulaire.
- D'organiser des missions de suivi-évaluation pour s'assurer des progrès accomplis par les acteurs de terrain.

À Monsieur le Directeur des Ressources Humaines

Pourvoir les CAFOP en personnels enseignants et administratifs pour un fonctionnement optimal.

À Madame le Directeur des examens et concours

- Mettre la liste définitive des élèves-maîtres admis au concours à la disposition de la DELC dans des délais raisonnables pour un traitement diligent des bourses et pécules.

À Madame le Directeur de la Mutualité et des Œuvres Sociales en Milieu Scolaire

- Instaurer plus de rigueur dans la conduite des visites médicales, en vue de déceler tous les handicaps incompatibles à l'exercice de la profession enseignante.

Aux Directeurs de CAFOP

a. Au plan de la gouvernance

- Pourvoir tous les postes administratifs indiqués dans l'organigramme-type des CAFOP
- Mettre en œuvre intégralement la clé de répartition des frais d'inscription de 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} année de CAFOP
- Mettre en œuvre les principes de la bonne gouvernance dans le pilotage stratégique et opérationnel des CAFOP
- Garantir un climat sécurisé et affectif pour le bon déroulement de la formation.

b. L'encadrement en responsabilité

- Assurer un suivi conséquent du point de vue de la conduite des élèves-maîtres dans les CAFOP ;
- Organiser efficacement les regroupements pour l'encadrement en responsabilité ;
- Assurer la promotion du référentiel de compétences dans le bassin pédagogique afin qu'il serve de boussole dans l'évaluation des compétences des élèves-maîtres ;
- Veiller au respect des différentes modalités d'encadrement à travers les actions des acteurs de la chaîne de responsabilité (CPPP, IEPP, CAFOP, APFC) ;

c. L'encadrement en tutelle

- Assurer le renforcement des capacités des directeurs d'écoles des maîtres d'application;
- Procéder à une sélection rigoureuse des maîtres d'application ;
- Veiller à l'utilisation efficace des outils d'encadrement ;
- Faire établir une grille d'évaluation conforme aux compétences développées au cours de la formation modulaire.

d. L'enseignement des modules

- S'assurer de la maîtrise des contenus des modules et des techniques d'animation par les professeurs à travers l'organisation régulière des séances de visites de classes ;
- S'assurer de l'effectivité de la conduite des activités de mise en application en vue d'assurer un meilleur accompagnement à la professionnalisation ;
- Veiller à ce que l'organisation des évaluations des modules soit juste et équitable ;

- Veiller à ce que la construction du format des épreuves soit conforme à l'approche modulaire.

e. La certification

Veiller à la mise en œuvre du nouveau format de la certification au DIAS et au CEAP à travers :

- La conception des aspects théoriques et pratiques des sujets d'évaluations ;
- L'évaluation du portfolio de l'élève-maître ;
- L'élaboration d'une grille d'évaluation de la séquence d'apprentissage ;
- La prise en compte du référentiel des compétences dans le processus de certification de l'élève-maître.

À l'École Normale Supérieure (ENS)

- Prendre en compte tous les CAFOP de Côte d'Ivoire dans la répartition des Professeurs stagiaires pendant leur stage pratique.

VIII. PERSPECTIVES

La réforme de la formation initiale des maîtres est véritablement ~~sur les rails~~ en marche. Avec le renouvellement aux trois-quarts ($\frac{3}{4}$) des personnels enseignants, il faudra songer à renforcer rapidement les capacités des cohortes sortant de l'ENS afin qu'elles soient outillées à prendre la relève et maintenir ainsi le cap.

Par ailleurs, il faudra concevoir un plan de formation assez ambitieux pour prendre en compte tous les acteurs de terrain dans le cadre des actions de formation futures.

CONCLUSION

La réforme de la formation initiale des maîtres est aujourd'hui une réalité au sein du Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, nonobstant les difficultés et les résistances auxquelles elle est confrontée dans sa mise en œuvre au quotidien.

Pour vaincre toutes ces pesanteurs, l'implication des autorités de tutelle et de tous les acteurs de terrain est d'une impérieuse nécessité, car les défis à relever sont de l'ordre du contrôle de l'effectivité de l'amélioration des pratiques enseignantes dans les classes du préscolaire et du primaire de Côte d'Ivoire.