

Article original

## **L'impact de la fonction d'inspecteur pédagogique régional sur la formation continue des enseignants : le cas des inspecteurs pédagogiques régionaux de français pour/du (le) Mayo Kebby Est.**

**Réoular Urbain NDIGMBAYEL**

Ecole Normale Supérieure de Bongor, Tel. Port : 00(235)  
66.21.24.15/99.27.32.05, email : reoular2000@yahoo.fr et  
reoular2000@gmail.com

Article soumis le 30/07/2017 et accepté le 20/12/17

**Résumé :** le problème central de notre investigation porte sur la formation continue des enseignants, telle qu'assurée par les inspecteurs pédagogiques. Le constat est que les inspecteurs pédagogiques régionaux de français dans le Mayo Kebby Est n'assurent pas efficacement la formation continue des professeurs de français. Nous nous sommes fixé pour objectifs d'examiner si les inspecteurs pédagogiques régionaux ont la qualification, les moyens matériels et le temps nécessaires pour assurer la formation continue des enseignants. Un échantillon de cent (100) enseignants et de deux (02) inspecteurs pédagogiques régionaux de français ont été enquêtés à l'aide de l'observation, des questionnaires, des entrevues et de l'analyse documentaire. Les résultats ont révélé que les Inspecteurs Pédagogiques Régionaux de français ne sont pas outillés pour assurer la formation continue des enseignants. Nous avons suggéré quelques propositions visant à améliorer la fonction d'inspecteur pédagogique régional en la dotant d'outils nécessaires afin qu'elle concoure à la formation continue des enseignants de manière efficace.

**Mots clés :** inspecteurs régional, Français, enseignants, formation continue.

**Abstract:** The main problem of our investigation, bear on the continuous training of teachers, as insured by the educational inspectors. The report that we have made is that: The Regional French Inspector. For East Mayo Kebby does not insure

*efficiently the continuous training of French teacher. To understand the reasons of this report, we have stated this goal: to examine if the Regional French Inspector are qualified to continuously train the teachers, to know if they have the materials mean and the effective time to assume this heavy task of teachers training. We have collected the data near a sample of one hundred (100) teachers and of five (05) Regional French Inspector by the mean of observation, of questionnaires, of interview and analysis of documents. Come from these results, we have suggested some strategic propositions in order to ameliorate the function of Regional French Inspector. By endowing it of necessary means so that she concur to the continuous training of teacher with effective manner.*

**Keywords:** regional inspector, French, teachers, continuous training

## Introduction

Chaque année, l'ENS met au service de l'éducation nationale, des milliers d'enseignants qu'elle forme dans diverses disciplines. La cérémonie organisée à cet effet est un moment de joie culminante, partagée entre les différentes parties prenantes. C'est d'abord la joie des parents qui cessent d'investir sur leurs enfants et attendent impatiemment leur aide pour venir soulager les charges familiales, ensuite celle des lauréats pour la délivrance après des années de dur labeur et surtout la distinction sociale qui leur sera désormais reconnue, et enfin la joie des cadres de l'ENS d'avoir une fois de plus moulé les hauts cadres de l'éducation publique.

Cette joie est très passagère chez le jeune enseignant car une fois sur le terrain, il fait face aux réalités de la pratique enseignante. Il ne tarde pas à constater qu'entre ce qu'il a reçu dans sa formation et ce qu'il est appelé à faire, il y a un écart ; autrement dit, il y a des sujets qui n'ont pas été abordés pendant sa formation initiale mais auxquels il est confronté. Dès lors qu'il prend conscience de ses difficultés et de ses limites face à certaines sollicitations, il prend conscience qu'il a des connaissances et des compétences limitées qu'il doit par conséquent parfaire. D'où la formation continue des enseignants. Celle-ci est assurée par les inspecteurs pédagogiques au niveau de chaque région et dans chaque discipline. Toutefois qui sont-ils ? D'où viennent-ils ? Comment ont-ils été oints ou crédités pour perfectionner le travail abattu par les

éminents professeurs du supérieur ? Les résultats de leur action sont-ils probants ? Ces interrogations nous ont aidés à nous pencher sur le sujet.

Le but de l'apprentissage d'une langue est, à priori, d'accéder à la culture du peuple dont elle émane afin d'en bénéficier de tous les atouts qu'elle présente. En effet, l'État tchadien est préoccupé par la formation des hommes et femmes enracinés dans leur propre culture et ouverts aux cultures étrangères. C'est ainsi que dans son modèle d'éducation, il accorde une place très importante à l'enseignement des langues. Nous dénombrons deux grandes langues officielles qui sont enseignées au Tchad : le Français et l'Arabe. Cet enseignement de langues étrangères traduit le désir de former des citoyens plurilingues et pluriculturels ; qui sont des habilités et des capacités de s'adapter et de s'intégrer à tous les milieux.

L'enseignement du français a proprement parlé, consiste à organiser des activités d'apprentissage sous forme des exercices structuraux, syntaxiques, syntagmatiques, morphologiques, phonologiques, sémantiques, etc. dont le but est de permettre à l'apprenant tchadien de découvrir, pénétrer ensuite s'approprier le mode de vie du "français" au sens de son savoir-être et de son savoir-faire. Cet objectif fixé par l'État est une mission qu'il assigne à son personnel chargé de l'éducation.

Pour assurer ce rôle, le professeur de français a besoin d'être professionnel et pour y parvenir il doit être formé. En effet, la formation des enseignants de français des lycées et collèges telle que préconisée et vécue dans le système éducatif tchadien se fait en deux grandes étapes : la formation initiale et la formation continue.

La première étape dite de la formation initiale se fait dans les ENS où l'accès s'obtient par voie de concours. Cette formation a deux cycles et reçoit deux types de candidats à savoir les titulaires d'un baccalauréat des A4, C ou D assortis d'un DIPES I après trois ans de formation réussie pour le premier type (1<sup>er</sup>

cycle) et les titulaires du DIPES I dont la formation dure deux ans et se couronne par un DIPES II (2<sup>nd</sup> cycle).

Les formés du premier cycle sont pendant leurs trois années de formation, soumis à trois types d'activités : les cours magistraux, les travaux dirigés et les évaluations y afférentes ; les stages d'imprégnation et pratique et les évaluations y afférentes ; et le rapport de fin de stage.

Les formés du second cycle quant à eux durant leurs deux ans de formation subissent les deux premiers types d'activités au même titre que leurs camarades du premier cycle ; mais au niveau du troisième point, à la place du rapport de stage, ils sont astreints à la production d'un mémoire et à le soutenir publiquement.

S'agissant de la deuxième étape de la formation des enseignants qui est celle de la formation continue, elle concerne exclusivement les enseignants déjà opérationnels. Parmi ceux-ci on trouve les titulaires des DIPES I et II (anciens normaliens), les titulaires des diplômes universitaires issus des recrutements de masse dans la fonction publique et les diplômés de l'enseignement supérieur comme vacataires ou enseignants d'appui dans les lycées et collèges. C'est cette deuxième phase dite de la formation continue qui retiendra notre attention le long de la présente étude.

Les enseignants de français que nous trouvons dans nos salles de classes sont d'origines diverses. Certains sont qualifiés, d'autres pas. Nous appelons qualifiés les professeurs qui ont un diplôme qui leur donne droit à la profession. Notre interrogation se pose au niveau des compétences : est-ce que si le diplôme confère toujours la compétence ?

Par ailleurs, les personnes envoyées dans des salles de classes après des recrutements de masse ont à n'en point douter le potentiel intellectuel et les savoirs scientifiques de haute facture. Or le métier de l'enseignant devons-nous le rappeler, voudrait ou mieux exige que le praticien possède la méthode et observe l'éthique professionnelle ; car dit Belinga Bessala (2005), il ne suffit pas d'avoir un savoir pour être habile à l'enseigner, à le

communiquer aux autres. La nécessité de parfaire pour les uns la formation entamée à l'ENS est un problème réel et indéniable, tout comme l'est pour les autres, la nécessité de compléter ou d'ajouter d'ingrédients c'est-à-dire la méthode et l'éthique aux enseignants recrutés. La formation permanente des enseignants est donc un besoin réel pertinent et permanent. Pour faire face à ce problème, le gouvernement a, par l'entremise de l'administration scolaire, mis sur pied deux structures d'encadrement de la formation permanente de l'enseignant.

L'une de ces structures est logée à l'ENS au nom de la Division des Stages, de la Formation Continue et de la Recherche Pédagogique. La deuxième structure et la plus représentative qui est au Mayo Kebby Est de notre étude est celle des inspecteurs pédagogiques dont l'une des missions, et la plus visible, est l'accompagnement quotidien de l'enseignant dans l'exercice de ses fonctions en vue de lui apporter les nouvelles méthodes appropriées à la situation de classe et les attentes de l'État pour lequel il travaille.

Toutefois, au regard de la réalité sur le terrain, il est aisé de constater que beaucoup d'enseignants n'ont plus rien ajouté sur la formation initiale dont ils ont bénéficié à l'ENS à l'exception de l'expérience personnelle ou individuelle acquise à la suite de plusieurs années de pratique.

Une autre catégorie d'enseignants a bénéficié de temps à autre, en guise de formation continue, des séances de travail avec collègues et inspecteurs pédagogiques dénommées "journées pédagogiques". Or tel que nous vivons la situation sur le terrain, ces journées ne se tiennent pas plus d'une fois l'an et ne durent que quelques heures et le calendrier qui les organise n'est jamais connu d'avance ; ce qui fait que plusieurs enseignants soit ne prennent pas part à celles-ci, soit ne sont pas préparés et donc en tirent très peu de bénéfice. Qui plus est, les IP procèdent très rarement à des descentes sur le terrain pour inspecter le travail qui s'y fait par les enseignants. C'est alors qu'il est aisé de trouver sur le terrain, des enseignants qui totalisent dix (10) ans d'ancienneté et n'ont jamais

fait l'objet d'une inspection de pédagogie. En outre, ceux qui sont passés par là ne peuvent pas vous montrer la traçabilité de cette rencontre très banalisée. Et si vous vous lancez à fouiller dans les archives de l'établissement, vous trouverez comme seul indice la signature muette d'un IP de passage dans les cahiers de textes. A la lumière de toutes ces observations qui précèdent et de la réalité ainsi décrite, une question revient souvent : les Inspecteurs Pédagogiques Régionaux de français du Mayo Kebby Est assurent-ils efficacement la formation continue des enseignants qu'ils ont en charge ?

Ce travail de recherche consiste à montrer que le statut d'inspecteur a un impact sur la formation continue des enseignants. Il s'agit spécifiquement de connaître si les inspecteurs ont une formation de base qui leur donne la compétence nécessaire d'assurer avec efficacité la formation continue des enseignants, d'examiner que le statut des inspecteurs pédagogiques de français favorise l'encadrement des enseignants, de vérifier si les multiples occupations inscrites dans le cahier des charges d'un inspecteur lui laissent le temps pour former permanemment les enseignants. A terme, ces différents objectifs vont nous permettre de concevoir et proposer les stratégies de travail capables de propulser la formation continue des enseignants du stade actuel de la médiocrité à celui de l'excellence à travers la professionnalisation de la fonction d'inspecteur pédagogique.

## **1. Méthodologie**

Notre recherche est à la fois exploratoire et descriptive. Elle concerne les professeurs de français et les inspecteurs pédagogiques régionaux du Mayo Kebby Est. Notre étude étant qualitative, nous avons opté pour une technique non probabiliste c'est-à-dire empirique ou mieux raisonnée. Notre échantillon est composé de cent (100) enseignants dont 78 qualifiés et 22 sans qualification et de cinq (5) inspecteurs régionaux. Pour collecter les données, nous avons opté pour l'entrevue non directive, le questionnaire, l'observation non participante et la revue documentaire. Deux techniques d'analyse de données ont été

utilisées à savoir l'analyse primaire quantitative axée sur les fréquences et l'analyse des contenus mettant l'accent sur la signification des données traitées.

$$P = \frac{n_i}{N} \times 100$$

P = Pourcentage  
considéré

N = Effectif total

$n_i$  = Effectif

## 2. Résultats

### 2.1. Les résultats de l'analyse des documents

**Tableau 1 : Le nombre d'établissement de l'enseignement secondaire général au Mayo Kebby Est.**

|                        | Nombre    | Taux       |
|------------------------|-----------|------------|
| Établissements publics | 25        | 89,28      |
| Établissements privés  | 03        | 10,72      |
| <b>TOTAL</b>           | <b>28</b> | <b>100</b> |

*Source : DAPRO 2012-2013*

Au titre de l'année scolaire 2012-2013, on a dénombré dans la Délégation Régionale du Mayo Kebby Est 28 établissements d'enseignement secondaire général dont 25 publics soit 89,28% et 03 privés soit 10,72%.

**Tableau 2 : Répartition des enseignants de la DREN et selon leur grade**

| Diplômes                          | Effectifs |
|-----------------------------------|-----------|
| Maitrise et +                     | 65        |
| Licenciés et assimilés            | 0         |
| Prof. CEG et assimilés            | 58        |
| V S C                             | 0         |
| Vacataires Contractuels Bénévoles | 2         |
| Instituteurs                      | 7         |
| Maîtres d'EPS                     | 2         |
| Autre                             | 153       |
| Ensemble                          | 445       |

*Source : DAPRO 2012-2013*

Le personnel du secondaire général est estimé à 445 toutes catégories confondues. Parmi eux, 153 sont sans diplôme précis, 65 ont la Maîtrise et plus, 58 sont titulaires du CAP CEG et assimilés, 7 instituteurs, 2 vacataires contractuels bénévoles et 2 Maîtres d'EPS.

**Tableau n°3 : Répartition des enseignants de la DREN selon le diplôme professionnel**

| Diplôme                     | Effectifs |
|-----------------------------|-----------|
| CAPEL                       | 30        |
| CAPEN                       |           |
| CAP-CEG                     | 59        |
| CAP                         | 15        |
| CFEN                        | 37        |
| CEAP                        | 1         |
| CEFEN                       | 3         |
| CAMPES                      | 6         |
| Autre diplôme professionnel | 12        |
| Sans diplôme professionnel  | 282       |
| Ensemble                    | 445       |

**Tableau n°4 : répartition des inspecteurs de la DREN par matière.**

| Discipline  | Nombre | Taux | Discipline              | Nombre | Taux |
|-------------|--------|------|-------------------------|--------|------|
| Français    | 02     | 09%  | TQG                     | 01     | 05%  |
| Anglais     | 02     | 09%  | Maths                   | 02     | 09%  |
| SVT         | 06     | 27%  | PC                      | 01     | 05%  |
| Philosophie | 01     | 05%  | Droits                  | 01     | 05%  |
| Arabe       | 02     | 09%  | Histoire-<br>Géographie | 03     | 13%  |
| TAS         | 01     | 05%  | Total                   | 22     | 100% |

Source : DAPRO 2012-2013

La lecture du tableau 4 montre que la DREN du Mayo Kebby Est compte vingt deux (22) inspecteurs. On note que les inspecteurs de SVT sont les plus nombreux que les autres (6 soit 27,27%) suivi de ceux d'Histoire-Géographie (3 soit 13,63%), puis de ceux de

français, d'anglais, d'arabe et de Maths ( 2 pour chaque discipline soit 9,09% par discipline). Enfin, ceux de TAS, de TQG, de PC et de Droits ferment la marche avec respectivement un (1) inspecteur par discipline soit 4,54%

On ne parle de formation continue qu'en prélude à la formation initiale. Il est donc important pour nous de présenter la formation initiale donnée à l'ENS à partir des unités d'enseignement de son programme dont la source.

**Tableau 5 : U.E. de 1<sup>ère</sup> année**

|                      | <b>Nombre</b> | <b>%</b>   | <b>Volume<br/>horaire</b> | <b>%</b>   |
|----------------------|---------------|------------|---------------------------|------------|
| U.E. disciplinaires  | 10            | 58,82      | 360                       | 59,01%     |
| U.E professionnelles | 04            | 23,52      | 140                       | 22,95%     |
| U.E transversales    | 03            | 17,64      | 110                       | 18,03%     |
| <b>TOTAL</b>         | <b>17</b>     | <b>100</b> | <b>610</b>                | <b>100</b> |

La lecture dudit tableau nous révèle que la formation reçue en 1<sup>ère</sup> année est largement concentrée sur les U.E. disciplinaires de la langue française à 58,82 % au détriment des U.E. professionnelles qui occupent une faible proportion de 23,52% et 17,64 % dans les matières transversales

**Tableau 6 : U.E. de 2<sup>ème</sup> année**

|                        | <b>Nombre</b> | <b>%</b>   | <b>Volume<br/>horaire</b> | <b>%</b>     |
|------------------------|---------------|------------|---------------------------|--------------|
| U.E. disciplinaires    | 09            | 50%        | 320                       | 50,79        |
| U.E professionnelles   | 04            | 22,22%     | 175                       | 27,77        |
| U.E transversales      | 04            | 22,22%     | 110                       | 17,46        |
| Stage<br>d'observation | <b>01</b>     | 05,55%     | <b>60</b>                 | <b>09,52</b> |
| <b>TOTAL</b>           | <b>18</b>     | <b>100</b> | <b>630</b>                | <b>100</b>   |

En deuxième année, les U.E. disciplinaires s'en sortent avec un taux de couverture de 50% contre 22,22% chez les U.E.

professionnelles et les transversales, enfin 05,55% pour le stage d'observation.

**Tableau 7 : U.E. de 3<sup>ème</sup> année**

|                         | <b>Nombre</b> | <b>%</b>   | <b>Volume<br/>horaire</b> | <b>%</b>   |
|-------------------------|---------------|------------|---------------------------|------------|
| U.E. disciplinaires     | 03            | 25         | 180                       | 28,8%      |
| U.E professionnelles    | 05            | 41,66      | 170                       | 27,2%      |
| U.E transversales       | 03            | 25         | 75                        | 12%        |
| Stage de responsabilité | 1             | 8,33       | 200                       | 32%        |
| <b>TOTAL</b>            | <b>12</b>     | <b>100</b> | <b>625</b>                | <b>100</b> |

En 3<sup>ème</sup> année, le nombre d'U.E. professionnelle est supérieur à celui des U.E. disciplinaires et transversales avec respectivement 28,8% et 12%. Curieusement, le volume horaire de stage est plus représentatif avec un taux de 32%.

**Tableau 8: Récapitulatif des U.E. au 1<sup>er</sup> cycle**

|                      | <b>Nombre</b> | <b>%</b>   | <b>Volume<br/>horaire</b> | <b>%</b>   |
|----------------------|---------------|------------|---------------------------|------------|
| U.E. disciplinaires  | 22            | 45,83      | 860                       | 45,26      |
| U.E professionnelles | 13            | 27,08      | 485                       | 25,52      |
| U.E transversales    | 10            | 20,83      | 295                       | 15,52      |
| Stages               | 2             | 04,16      | 260                       | 13,68      |
| <b>TOTAL</b>         | <b>48</b>     | <b>100</b> | <b>1900</b>               | <b>100</b> |

En somme, la formation initiale au 1<sup>er</sup> cycle présente un taux élevé au niveau du renforcement des connaissances disciplinaires (45,83%) pour un quota horaire de 45,26%. Les U.E. professionnels quant à elles viennent en 2<sup>e</sup> place avec 27,08 % pour un quota horaire de 25,52%.

## 2.2. Les résultats du questionnaire aux enseignants

**Tableau 9 : Identification des enseignants**

| Fréquence     | Effectif | Taux  |
|---------------|----------|-------|
| Fonctionnaire |          |       |
| Oui           | 78       | 78,00 |
| Non           | 22       | 22,00 |
| Total         | 100      | 100   |

**Tableau 10 : ancienneté au poste**

|                   | Effectif   | Taux       |
|-------------------|------------|------------|
| Débutant (1-5ans) | 31         | 31,00      |
| Ancien (6-15 ans) | 56         | 56,00      |
| Vétéran (+15 ans) | 13         | 13,00      |
| <b>TOTAL</b>      | <b>100</b> | <b>100</b> |

Les données des tableaux 9 et 10 indiquent que la majeure partie des enseignants dans la région du Mayo Kebby Est sont fonctionnaires (78%) c'est-à-dire qu'ils sont permanents ; ils se côtoient avec les enseignants vacataires (22%) mais aussi entre ceux qui font leurs premiers pas dans le métier (31%) et les vétérans (13%) qui cumulent de longues années d'expérience.

**Tableau 11: Expression des besoins en formation continue**

|       | Effectif | Taux |
|-------|----------|------|
| Oui   | 100      | 100% |
| Non   | 00       | 00%  |
| Total | 100      | 100% |

**Tableau 12: domaines de formation continue**

| Besoins                                                                          | Effectif |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------|
| TIC                                                                              | 98       |
| L'encadrement des stagiaires                                                     | 95       |
| Connaissance des textes officiels relatifs aux droits et devoirs de l'enseignant | 80       |

|                                         |    |
|-----------------------------------------|----|
| Le travail en groupe                    | 50 |
| L'administration scolaire               | 70 |
| L'amélioration des résultats des élèves | 65 |

La lecture du tableau 12 montre que 98 inspecteurs souhaitent être formés dans le domaine de TIC, 95 dans l'encadrement des stagiaires, 80 dans la connaissance des textes officiels relatifs aux droits et devoirs de l'enseignant, 70 dans l'administration scolaire, 65 dans L'amélioration des résultats des élèves et enfin 50 dans le travail en groupe.

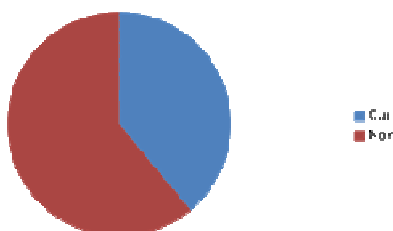
**Tableau 13: Avez-vous bénéficié d'une inspection les 5 dernières années ?**

|       | Effectif | Taux |
|-------|----------|------|
| Oui   | 24       | 24%  |
| Non   | 76       | 76%  |
| Total | 100      | 100% |

**Tableau 14 : Avez-vous participé aux journées pédagogiques ?**

|       | Effectif | Taux |
|-------|----------|------|
| Oui   | 39       | 39%  |
| Non   | 61       | 61%  |
| Total | 100      | 100% |

Les enseignants de la région du Mayo Kebby Est ne sont pas bien encadrés avec 24% d'inspection pour 39% de participation aux journées pédagogiques.



**Graphique 1 : Représentation de la moyenne des enseignants ayant bénéficié de la F.C les 5 dernières années**

Nous avons regroupés les impressions des répondants sous deux catégories en fonction de la fréquence qui revenait à chaque fois.

**Tableau 15 : Les impressions des enseignants sur les journées pédagogiques**

| <b>Les atouts</b>                                                                                                                                                                                                                       | <b>Les manquements</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Obligation professionnelle</li> <li>- Bonne ambiance car retrouvailles entre collègues</li> <li>- Occasion de s'exprimer pour exposer les besoins</li> <li>- Échanges enrichissants</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- répétitions des thèmes monotones</li> <li>- Le traitement des séminaristes</li> <li>- Le calendrier non fixé entraînant la désinformation et causant l'absence de professeurs et la présentation aux journées sans être préparé par les autres</li> <li>- Le temps bien réduit : les problèmes sont survolés</li> <li>- Le caractère sporadique</li> </ul> |

**Tableau 16 : Taux de fréquentation des inspecteurs**

|     | <b>Effectif</b> | <b>Taux</b> |
|-----|-----------------|-------------|
| Oui | 31              | 31,00       |
| Non | 69              | 69,00       |

Pour des raisons sus-évoquées, seuls 31,00% d'enseignants fréquentent les inspecteurs tandis que la grande partie soit 69,00% ne les fréquentent pas. A la question de savoir pour quelles fins, ils fréquentent les inspecteurs, les enseignants ont répondu que c'est pour avoir des conseils sur l'encadrement des stagiaires, la confection des sujets, l'élaboration des projets pédagogiques et la préparation des leçons. Bon nombre d'enseignants affirment ne pas fréquenter les inspecteurs parce que ces derniers ne sont jamais là, à la cause de la distance ou encore parce qu'ils ne trouvent aucun intérêt à le faire.

## 2.3. Résultats de l'enquête auprès des inspecteurs régionaux

**Tableau 7: Identification des inspecteurs régionaux**

| N° | Grade           | Sexe | Diplôme professionnel  | Anc. au grade | Anc. au poste |
|----|-----------------|------|------------------------|---------------|---------------|
| 1  | Français        | M    | CAPEL                  | 30            | 03            |
| 2  | Français        | M    | CAPEL                  | 26            | 03            |
| 3  | Anglais         | M    | CAPEL                  | 37            | 08            |
| 4  | Anglais         | M    | CAPEL                  | 27            | 01            |
| 5  | SVT             | M    | CAPEL                  | 30            | 10            |
| 6  | SVT             | M    | CAPEL                  | 19            | 01            |
| 7  | SVT             | M    | CAPEL                  | 29            | 09            |
| 8  | SVT             | M    | CAPEL                  | 27            | 02            |
| 9  | SVT             | M    | CPEMS                  | 29            | 03            |
| 10 | SVT             | M    | CAIESG                 | 31            | 10            |
| 11 | SVT             | M    | CPEMS                  | 30            | 03            |
| 12 | TAS             | M    | CAP                    | 10            | 02            |
| 13 | Philosophie     | M    | CAPEL                  | 14            | 08            |
| 14 | Arabe           | M    | CAPEL                  | 26            | 04            |
| 15 | Arabe           | M    | CAPEL                  | 15            |               |
| 16 | Maths           | M    | CAPEL                  | 28            | 01            |
| 17 | Maths           | M    | Assistant d'université | 32            | 01            |
| 18 | Physique-chimie | M    | CAPEL                  | 32            | 03            |
| 19 | Droits          | M    | Maitrise               | 12            | 01            |
| 20 | Hist-Géo        | M    | CAPEL                  | 33            | 10            |
| 21 | Histoire        | M    | CAPEL                  | 25            | 08            |
| 22 | Géo             | M    | Licence                | 17            | 03            |

Les inspecteurs sont tous des hommes ; majoritairement titulaires d'un DCAPEL (63,63%). Le plus ancien au grade totalise 33 ans de service tandis que le plus jeune a 10 ans. Le plus ancien au poste compte 10 ans contre 01 an pour le plus jeune.

## **2.4. Résultats de l'observation**

Nous avons observé le cadre de travail des inspecteurs régionaux. Leurs bureaux sont logés au sein du Lycée Jacques Moudéina. D'un bout à l'autre et de part et d'autre de la salle, sont disposées des tables rectangulaires pour les unes, carrées pour les autres au nombre de 12 qu'entourent les chaises (18) et les bancs (02) dans un ordre quelconque. Sur l'une des tables se trouve un vieil ordinateur tout poussiéreux. Le long du mur qui fait face à la porte, est adossée une vieille étagère en bois qui porte quelques documents.

Nous avons observé que les inspecteurs sont toujours en mouvement, trop d'allées et venues et trop de vacarme dans cette salle. Nous étions par ailleurs surpris de l'absence d'une bibliothèque, d'un poste radio ou d'un poste téléviseur.

## **2.5. Résultats des questionnaires et entrevues**

Tous les inspecteurs sont arrivés à cette fonction par l'unique voie de la nomination dont ils ont fait l'objet de la part du Ministre, alors qu'ils exerçaient comme enseignant dans un établissement d'attache. A la question de savoir les critères de nomination au poste d'inspecteur, les intéressés disent qu'ils sont surpris d'apprendre par voie de radio leur nomination. Un seul suppose que c'est peut-être grâce à sa très longue expérience dans le métier qu'il a été promu. Avant leur entrée en fonction, ils ont répondu à l'unisson qu'ils n'ont pas reçu de formation ni de recyclage. Tous à l'unisson répondent par la négative. Ils ont directement été installés et « prêts » pour le travail.

A la question de savoir, s'ils sont impliqués dans la formation des enseignants, ils ont répondu qu'ils prennent part à la formation des élèves professeurs uniquement pour les évaluer (examen pratique) lorsqu'ils sont en stage. Ces examens se déroulent à partir d'un calendrier précis rendu public en temps réel, et de la manière suivante : l'inspecteur assiste à l'exposé didactique d'un stagiaire qui dure une heure de temps maximum en compagnie des co-stagiaires et de l'encadreur. Après, Ils se réunissent dans le cadre

du « carrefour pédagogique » pour les appréciations, les remarques, les critiques, les questions, les recommandations. Après cette séance de travail, l'inspecteur prend congé du stagiaire sans autre mesure et communique la note par voie administrative.

Ils assurent la formation continue des enseignants à travers les conseils (dans leurs bureaux), l'animation des journées pédagogiques (sur le terrain) et les inspections (sur le terrain). Ils n'ont ni programme, ni calendrier de formation continue mais sont sollicités pour proposer les sujets mais aussi les correcteurs. Souvent, ils occupent des responsabilités de chargé de mission, de membre ou président de jury.

A la question de leur implication dans la gestion de carrière des enseignants, les inspecteurs ont fait savoir qu'ils ne sont d'aucune manière consulté ni pour les notations, les affectations et les nominations des enseignants.

Pour les inspecteurs, leur mission est entre autres d'assurer le suivi et l'encadrement pédagogique des enseignants ; de recycler les enseignants ; d'examiner les stagiaires ; de participer aux examens officiels ; d'assurer la recherche pédagogique et enfin d'assurer la formation continue aux enseignants. Ils bénéficient de deux avantages : les primes de suggestion et les frais de mission. Ils éprouvent énormément de difficultés dans l'exercice de leur fonction. Ils ont pour dotation, par inspecteur et par an : une rame de papier, quelques bics, une gomme, un correcteur.

**Tableau : Les difficultés qui entravent la fonction d'INSPECTEURS et esquisse des solutions**

| Les difficultés que rencontrent les INSPECTEURS                                                                                                                                                                                                                   | Esquisse de solutions pour améliorer                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Le cadre de travail inapproprié</li> <li>- L'absence du matériel de travail ;</li> <li>- L'absence des moyens pour couvrir les bassins pédagogiques hors de la DREN</li> <li>- Le mauvais traitement salarial</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Améliorer les conditions de travail</li> <li>- Augmenter les missions et les payer convenablement</li> </ul> |

### 3. Analyse et discussion des données

Nous procéderons par la synthèse des facteurs inefficaces de l'échantillon qui entravent la formation continue des professeurs de français dans la Région du Mayo Kebby Est. Ensuite, nous allons discuter et critiquer en nous appuyant quand c'est nécessaire sur la revue de la littérature. Afin de garder la cohérence avec nos objectifs spécifiques et nos questions de recherche, cette analyse se basera sur trois catégories d'analyses à savoir : la qualification, les conditions de travail et les différentes missions des inspecteurs.

| UE                   | Nombre    | %          | Volume horaire | %          |
|----------------------|-----------|------------|----------------|------------|
| U.E. disciplinaires  | 22        | 45,83      | 860            | 45,26      |
| U.E professionnelles | 13        | 27,08      | 485            | 25,52      |
| U.E transversales    | 10        | 20,83      | 295            | 15,52      |
| Stages               | 2         | 04,16      | 260            | 13,68      |
| <b>TOTAL</b>         | <b>48</b> | <b>100</b> | <b>1900</b>    | <b>100</b> |

#### 3.1. La qualification des inspecteurs

La formation initiale donnée à l'ENS se fait sur la base de trois catégories d'enseignement : disciplinaire ou fondamental, professionnel et transversal. De la 1<sup>ère</sup> en 3<sup>e</sup> année, sur un total de 48 E.E., les U.E. disciplinaires sont au nombre de 22 soit 45,83% et 45,26% de volume horaire soit un total de 860 heures consacrées au C.M et au T.D.

Par contre, les U.E professionnels sont au total de 13 soit 27,08% et se dispensent en 485 heures soit 25,52%. Au vue du nombre et du volume horaire à leur accordé, les U.E. disciplinaires sont largement dominantes. Ce qui laisse apparaître que même à l'ère du LMD, dont l'un des crédos est l'adéquation formation-emploi, la formation à l'ENS continue d'être plus théorique que pratique. Elle privilégie l'accroissement des connaissances dans la langue française, au détriment des habiletés, des aptitudes et des compétences professionnelles requises pour être efficace dans le métier (Maingari, 2004).

La formation donnée à l'ENS est ainsi plus évasive, plus superficielle, moins professionnelle. D'où la nécessité de chercher à s'améliorer dans le cadre de la formation continue comme l'expliquent les propos ci-après : *« Elle devient cependant un impératif moral pour des enseignants ayant passé par une formation initiale superficielle »* (Djibo, 2010 :3). Pour cela, il est indiqué d'institutionnaliser la formation continue des enseignants partout où besoin se fait ressentir :

*« Il faut faire de la formation continue des enseignants une exigence du code d'éthique professionnelle. Il ne s'agit pour (l'enseignant), ni de croire que sa formation initiale est achevée ou qu'elle est mal faite, mais ne pouvait être qu'inachevée ».*  
Mialaret cité par (Djibo, 2010 :3)

S'il est donc établi que la formation continue est imminente à qui le long de l'exercice du métier s'engage dans l'enseignement, faut-il comprendre alors que c'est à dessein que la formation continue est plus accentuée sur les U.E. fondamentales dans la mesure où celles-ci n'ont pas un cadre futur pour leur perfectionnement à l'instar de celui dont bénéficient les U.E professionnelles.

### **3.2. L'organisation et les contenus de la formation continue des enseignants**

La formation continue dont bénéficient les enseignants est organisée par la DREN et animée par les inspecteurs sous forme d'encadrement de proximité encore appelée inspection et de journées dites pédagogiques. Au cours de ces cinq dernières années, de notre échantillon, 24% d'enseignants ont reçu la visite d'un inspecteur 39% qui ont pris part aux journées pédagogiques.

Les deux activités, inspection et journées pédagogiques qui constituent l'essentiel de la formation continue distillée ne visent dans leur sens que le perfectionnement des enseignants or, la formation continue va au-delà du perfectionnement pour atteindre le recyclage et la spécialisation (Fonkoua).

Parler de perfectionnement c'est un peu exagérer. Si un inspecteur vous rend visite une fois pour une heure de temps l'an, cela ne peut

pas vous perfectionner. Encore moins la participation aux journées pédagogiques. Les enseignants eux-mêmes disent que c'est une journée d'« ambiances de retrouvailles », une occasion de « poser leurs problèmes » (beaucoup plus liés à leur statut qu'à la pratique de classe). En dernier ressort, ils évoquent les « échanges enrichissants ». Le sont-ils vraiment lorsqu'on rassemble les enseignants d'une dizaine d'établissement en moyenne autour d'un seul inspecteur pour quelques heures de partage une fois l'an ?

Nous pensons que pour tirer profit des inspections et des journées pédagogiques, il faut les revoir. En conclusion la formation continue est bel et bien un besoin réel chez les professeurs de français.

### **3.3. La formation des inspecteurs**

Tel qu'il ressort de leur identification, les inspecteurs sont tous des enseignants. Ils ont été élevés à cette fonction par nomination, sans suivre aucun recyclage, ils ont immédiatement commencés à exercer. Ce qui revient à dire que la seule formation qui les qualifie c'est la formation initiale reçue à l'ENS. Or, remarquons-nous, cette formation est plus académique que professionnelle, plus théorique que pratique. Par ailleurs, sur un total de 83 U.E. dispensées à l'ENS, 26 seulement sont professionnelles et aucune sur les 26 ne traite de l'inspection pédagogique ou scolaire. Une seule traite de mesure et évaluation. Comment les inspecteurs seront-ils alors capables de suivre les enseignants au quotidien, de les évaluer sur le plan du travail, d'évaluer les programmes et les objectifs d'enseignement ? La formation continue reçue est très insignifiante (deux séminaires en sept ans) et ne procure pas la matière nécessaire capable de faire de l'inspecteur pédagogique régionale un expert en éducation.

Certes, ils se sont montrés brillants professeurs c'est pour cela qu'ils ont été promus à la fonction d'inspecteur mais alors, on pourrait se demander si le grade confère la compétence. Un excellent professeur peut-il automatiquement être un bon inspecteur ? Un bon joueur peut-il sans transition ni recyclage être un bon entraîneur ?

La formation initiale qu'ont reçus les inspecteurs ne leur confère pas la capacité ou la compétence d'exercer comme inspecteurs. Ils ont été formé pour former (les élèves) et non pour former les formateurs (d'élèves). Pour passer de formateur à formateur des formateurs, il faut nécessairement suivre une formation ou un recyclage.

Somme toute, la formation de base des inspecteurs étant inappropriée, additionnée à l'absence de recyclage, il ressort que le mode de recrutement par nomination n'est pas indiqué car les inspecteurs manquent de qualification pour exercer efficacement.

### **3.4. Les missions des inspecteurs**

Ils sont entre autres chargés entièrement et/ou partiellement du suivi des enseignements, de l'encadrement de proximité des enseignants, de la formation initiale des futurs enseignants, des examens officiels, de la recherche pédagogique, etc... Ce cahier de charge est assez élogieux, la diversification d'action sur le champ administratif et sur le champ pédagogique fait obstruction aux fruits des efforts des inspecteurs. Cette mission qui leur est assignée pourrait être qualifiée de suicidaire car, la Région du Mayo Kebby Est compte 22 inspecteurs pour 445 enseignants et 28 établissements. A partage égal, un inspecteur se retrouve avec à sa charge 21 enseignants pour 2 établissements. La tâche s'avère donc un peu difficile mais pas ardue, dans la mesure où le ratio inspecteur/enseignant et inspecteur/établissement est raisonnable.

En outre, le manque de formation et l'âge des inspecteurs sont deux autres facteurs auxquels se greffe le manque de moyen de locomotion. Tout cela entrave les inspections en zone rurale. Toutefois, si les inspecteurs pédagogiques : *« se plaignent parfois d'une surcharge bien réelle, d'un manque de temps aussi pour se poser et réfléchir, force est toutefois de constater qu'ils expriment aussi un vrai plaisir et une réelle fierté à accomplir les fonctions qui leurs sont confiées »*. (I.G.E.N. op.cit.).

### **3.5. La fréquentation des inspecteurs**

Une minorité d'enseignants fréquente les inspecteurs. (31,00) pour aller demander conseil aux sujets de l'encadrement des stagiaires, de l'élaboration des projets pédagogiques et d'autres problèmes didactiques. La grande partie au contraire (69,00) ne côtoie pas les inspecteurs du fait des longues distances à parcourir pour les atteindre pour certains, pour d'autres le cadre ne les attirent pas et d'aucuns reprochent aux inspecteurs d'être rarement dans leurs bureaux. Les préoccupations des enseignants sont légitimes et méritent les avis d'un expert. C'est pourquoi ils savent qu'en cas de doute ou de difficulté, ils doivent se référer aux inspecteurs ; c'est ce que certains mettent en pratique. Ils restent quand même à déplorer que la majorité d'enseignants ne se rapprochent pas des inspecteurs et pourtant ils ne sont pas sans difficultés dans leur fonction ; ils pratiquent l'isolationnisme mettant ainsi en péril leurs enseignements et par ricochet les apprentissages des élèves. Toutefois, la pertinence des raisons de leur position est à apprécier. Les distances à parcourir pour atteindre les inspecteurs sont très longues pour la majorité d'enseignants (plus de 200km pour certains), donc défavorable à la formation continue.

### **3.6. Le cadre et les conditions de travail des inspecteurs**

L'absence d'une logistique de pointe (téléviseur, radio, ordinateur), d'une bibliothèque et de l'Internet est défavorable à la recherche et à l'information des inspecteurs pédagogiques. Cela contribue à renforcer le délaissement de la formation continue des enseignants, les inspecteurs étant déconnectés du monde extérieur. On pourrait se demander s'ils savent manipuler l'outil informatique, s'ils lisent de nouvelles publications afin de s'enquérir de récentes découvertes et apports à l'éducation. Le cas échéant ils n'ont pas grand-chose à apporter aux enseignants en exercice.

Les inspecteurs travaillent dans une salle commune mal équipée et exigüe. Ce cadre n'est pas du tout accueillant, son inconfortabilité justifie en partie l'absentéisme et des propres occupants (qui s'échappent à la moindre occasion car il n'est pas facile pour un adulte de passer une journée assis sur un bois dur). Vingt (20) personnes pour 63 m<sup>2</sup>, l'espace individuel revient à

3,15m<sup>2</sup>/personne. Cette superficie est occupée par la chaise, la table, la chaise de l'usager et chacun doit céder quelques mètres carrés pour le dégagement de la circulation. Quant aux usagers, personnes ne peut venir exposer ses problèmes en public. Il est plus aisé de se confier à une personne de qui on peut attendre de l'aide que de s'exhiber à un public cosmopolite susceptible de provoquer des frustrations que d'apporter de l'aide recherchée. D'où le désintérêt à fréquenter les inspecteurs entraînant avec lui le malaise de l'inspection conseil.

L'enquête menée fait état de ce que les inspecteurs, à peine sont-ils fournis en matériel de bureau, jouissent néanmoins d'une prime de suggestions mensuelle de 15 000 Francs, les frais de mission hypothétique et les missions elles-mêmes rares. Cette prolétarianisation de la fonction par l'absence des éléments de motivation entrave à coup sûr la volonté de travailler et avec elle les résultats attendus. Les conséquences étant le mépris de la fonction par les gens à qui elle devrait bénéficier au premier chef (les enseignants). « *Parfois une tâche peut être impossible ou très difficile parce que les matériaux fournis pour sa réalisation sont insuffisants* ». (MEIRIEU, 1995 :56)

### **3.7. Propositions Didactiques**

L'enquête que nous avons réalisée auprès des enseignants de français dans la Région du Mayo Kebby Est nous a permis de comprendre qu'ils sont lésés sur le plan de la formation continue. Or, celle-ci est un besoin réel. Par ailleurs, les inspecteurs de pédagogie en charge de français dans cette région non seulement manquent de formation professionnelle structurée, mais pire encore, sont dépourvus de toute l'armada que requiert l'exercice de leur fonction sur le plan professionnel et matériel. Pour cela nous pensons qu'il est temps de sortir de la traîne, d'où la formulation de quelques propositions pratiques. Lesquelles permettront aux inspecteurs pédagogiques en général et ceux de français en particulier d'assurer avec d'efficacité et d'efficience la formation permanente des professeurs. Nous pensons que la

formation en français doit se faire en deux étapes : l'étape de la formation initiale et celle de la formation continue.

A la lumière des limites de la formation initiale qui ressortent de l'analyse de ce travail, nous proposons ce qui suit : au niveau des cours, que les contenus d'ordre pratique ou professionnels soient plus denses c'est-à-dire aient un quota horaire supérieur à celui des contenus d'ordre académique. En d'autres termes, que les cours de didactique et de pédagogie soient plus intensifs et plus denses que les cours de spécialisation disciplinaire. Ceci dans le but de privilégier le professionnalisme. Au niveau des stages pratiques, nous suggérons que la durée de ces stages soit revalorisée. A défaut d'éviter la période trouble dans les lycées et collèges (qui va de février à Mai) à cause d'innombrables fêtes et activités post et périscolaires qui y sont célébrées et organisées pendant le stage pratique, que le stage d'imprégnation soit pris au sérieux et qu'il aille de septembre à la fin du mois d'octobre. Cela permettra au stagiaire de prendre part à toute une séquence scolaire. A l'issue de ce stage, l'élève-professeur du second cycle par exemple aura identifié certains problèmes qui sont posés au processus d'enseignement-apprentissage et choisira (se penchera vers) un pour en faire un sujet de recherche. Cette méthode est très stratégique dans la mesure où elle nous permet de pallier le problème des thèmes de recherche qui sont généralement académiques et universitaires pour privilégier la recherche sur les domaines professionnels (en didactiques).

Au niveau de l'encadrement, il serait judicieux et bénéfique que le stagiaire soit suivi par trois encadreur·s à savoir : un professeur de l'ENS au besoin spécialiste en didactique ou tout simplement en sciences de l'éducation, le cas échéant, un inspecteur pédagogique et un professeur des lycées. Les trois devront travailler en synergie. Le professeur des lycées sera l'encadreur permanent tandis que le professeur de l'ENS et l'inspecteur eux seront les encadreur·s épisodiques. Et les trois devront participer à l'évaluation du stagiaire. Cette stratégie est avantageuse en ceci qu'elle évite la rupture entre ce qui est enseigné à l'ENS et ce qui se pratique sur

le terrain. La théorie et la pratique pourront enfin trouver un terrain d'entente.

### **3.8. La formation continue des professeurs de français**

Le temps imparti à la formation initiale des professeurs de français et les activités de formation ne permettent pas au formé d'apprendre tout ce qu'il devra faire sur le terrain. La formation reçue à l'ENS sans exagération est globale ou totale dont certains aspects mériteraient d'être aiguisés ou alors engraisés une fois rendu sur le terrain. Nous faisons cas à l'évaluation : il faut toujours et beaucoup travailler ce domaine. Qu'il s'agisse des stratégies d'évaluation des grands groupes, des critères et barèmes d'évaluation, des moments indiqués pour évaluer. La participation aux examens officiels (proposition des sujets, surveillance, secrétariat, correction, délibération, tenue des PV). Les statistiques (le traitement des notes, des effectifs, de l'assiduité, de la réussite, des progressions etc). La tenue et l'exploitation des documents (manuels scolaires, supports didactiques, cahiers de textes, le patrimoine de l'établissement etc). L'élaboration des projets d'établissement. Les tâches ponctuelles (le conseil d'enseignement, le secrétariat d'une assemblée générale etc) ; le perfectionnement (stages) ; l'encadrement des stagiaires ; l'usage des TICE ; la voie hiérarchique (pour revendiquer certains droits, les absences, les demandes d'explications, etc.) ; la création d'un Mayo Kebby Est de formation des enseignants à l'ENS animée par les inspecteurs.

Voilà entre autres, les domaines dans lesquels la formation continue doit intervenir, en sus de tout ce qui est découverte et innovation venant de la science (discipline particulière) ou de la didactique que l'enseignant doit toujours chercher à s'approprier. Ce qui fait de lui un apprenant à vie, car dit Tsafack (1998), un enseignant qui cesse d'apprendre doit cesser d'enseigner. Pour y parvenir, deux voies sont indiquées : l'une est celle de l'auto-formation continue aux moyens des échanges entre collègues et de la recherche individuelle. À ce sujet, Djibo pense ce qui suit :

*« La formation continue peut émaner d'un réseau d'enseignants, de syndicats ou d'institutions ... Elle peut servir à*

*compenser les faiblesses de l'administration nationale (caractère obligatoire, identification parfois erronée des besoins de la base). C'est davantage une formation continue qui émerge de la base. Elle consiste, dans ce cas là, à des échanges massifs et informels, à des visites dans la classe d'un tiers, à des tutorats par observations et remarques, à l'accompagnement d'un nouvel enseignant à l'intérieur de ces réseaux de collaboration ».* (Djibo, 2010 : 34).

C'est un domaine complexe car non structuré qui mérite une étude particulière. La deuxième est celle dont les inspecteurs de pédagogie ont en charge, l'objet de notre recherche. Il se pose le problème de revoir les méthodes, les contenus et l'organisation de la formation continue pour éviter la monotonie des journées pédagogiques. Pour ce faire, l'implication des enseignants au choix des thèmes de formation continue doit être prioritaire. Par ailleurs, la nécessité de concevoir un calendrier de la formation continue et le vulgariser en indiquant les lieux de regroupement et les acteurs attendus est à prendre en compte.

### **3.9. La nécessité de professionnaliser la fonction des inspecteurs pédagogiques**

Le poste d'inspecteur est plus pédagogique qu'administratif ; le fait de nommer les inspecteurs de pédagogie parmi les professeurs et les mettre au travail sans une forme de recyclage ne leur confère pas l'autorité et les aptitudes nécessaires pour la tâche. Tout enseignant de français peut-être un bon administratif mais pas forcément un bon inspecteur. Il est donc très important qu'ils soient formés afin de s'outiller et assumer avec faste leurs différentes missions.

L'ENS est le cadre par excellence pour assurer la formation des inspecteurs pédagogiques. De la même façon qu'elle (ENS) forme les enseignants dans différentes disciplines et les met au service du Ministère, de la même manière elle devrait former les inspecteurs de pédagogie et les mettre à la disposition du Ministère.

Concrètement, il faut créer une filière au sein du département des sciences de l'éducation dénommée Inspection de pédagogie ou

Inspection scolaire. Pour être admis, il faut : être titulaire d'un DIPES II, ou DIPEN II ; justifier d'une ancienneté de 5 ans au moins ; être titulaire d'une licence dans la discipline de spécialisation ; être âgé de 30 ans au moins et de 45 ans au plus. C'est dire que tout inspecteur pédagogique doit d'abord être didacticien. La durée de la formation doit être de douze (12) mois. Entre autres modules que peut contenir cette formation, nous proposons les suivants : Statistiques ; Gestion des ressources humaines et matérielles ; Évaluation des enseignements et des projets ; Gestion et exploitation des archives ; Méthodologies d'enseignement et de recherche ; Analyse des programmes d'enseignement ; Planification et suivi ; Analyse de manuels scolaires ; Objets/sujets d'inspection en pédagogie ; supports didactiques (fabrication, utilisation) ; TICE. Au bout d'un an de formation, les bénéficiaires obtiendront un diplôme d'inspecteur de pédagogie, chacun dans la discipline de sa spécialisation. Lequel diplôme sera délivré par le Ministre de l'Enseignement Supérieur.

### **3.10. La formation continue des inspecteurs pédagogiques**

Étant donné que le milieu éducatif est permanemment changeant, chaque acteur dans ce milieu a besoin d'être dynamique. Particulièrement, les inspecteurs pédagogiques doivent être avangardistes dans leur travail. Pour y parvenir, ils doivent être de permanence en formation à travers les colloques, les congrès, les séminaires, etc... lesquels seront animés par les experts de l'éducation et organisés aux niveaux national, régional, départemental, sous la houlette des ministères qui peuvent intervenir dans la formation des formateurs car : « *Les rencontres et séminaires nationaux des inspections générales sont indispensables et constituent des temps forts d'une nécessaire formation continue des inspecteurs pédagogiques* » (I.G.E.N. op.cit.).

Pour ce faire, des modules portant sur les domaines comme la planification et le suivi ; le montage des projets ; l'évaluation des projets ; la vulgarisation des informations ; les techniques d'innovation ; les techniques de synthèse des données et l'emploi des TICE peuvent être proposés. Cette formation continue des

inspecteurs pédagogiques doit se faire chaque année sur un calendrier bien élaboré et rendu public à temps. Les séminaires de formation se tiendront de préférence en début d'année scolaire, de durée relative (1 à n jour) en fonction de la taille des informations ou idées à développer et à partager. Ces séminaires pourront se faire sous forme de pyramide.

Les ministères de l'enseignement supérieur, des enseignements secondaires ou de la formation professionnelle qui sont les principaux impliqués dans l'éducation assureront un minimum vital aux séminaristes pour ce qui est de la locomotion, du logement et de l'hébergement.

Nous proposons que les inspecteurs de pédagogie appartiennent à un corps de métier différent de celui des enseignants. Qu'ils aient un statut particulier qui ferait qu'ils cessent d'exercer une fonction suite à une nomination pour exercer une profession. En clair, l'inspection de pédagogie doit cesser d'être une fonction pour devenir une profession pour plus d'efficacité et de rendements meilleurs dans l'action. Pour rendre efficace le travail de l'inspecteur pédagogique, à savoir la recherche, l'encadrement et le suivi de l'enseignant sur le terrain afin de rendre compte à la hiérarchie, il faut multiplier les postes de travail.

La nomenclature actuelle de la décentralisation est très favorable à cette initiative. Ainsi, nous proposons les postes de travail comme suit : les inspecteurs pédagogiques d'Arrondissement ; les inspections pédagogiques départementales ; les inspecteurs pédagogiques régionaux ; les inspecteurs pédagogiques Coordonnateurs et les inspecteurs pédagogiques nationaux. Pour un travail moins stressant et plus efficace, nous pensons qu'il faut limiter le nombre d'enseignants à la charge d'un inspecteur d'arrondissement à 20. Nous disons que l'inspection de pédagogie doit passer de simple poste de travail à une profession. C'est ainsi que nous aurons par exemple : un inspecteur de pédagogie (de 0 à 10 ans d'ancienneté) ; un inspecteur principal de pédagogie (10 ans d'ancienneté et plus).

L'inspecteur doit toujours être en mission à chacune de ses descentes d'inspection. Celles-ci seront payées en conformité avec son grade, le poste de travail occupé et l'ancienneté à ce poste. Une fois la fonction d'inspecteur professionnalisée, il faudra créer un cadre de travail approprié. À l'exemple d'un bâtiment identitaire qui abritera comme dans les autres services publics, l'inspection de pédagogie. Il est impératif, qu'un inspecteur ait un bureau complet et équipé (tables, chaises, classeurs, ordinateurs avec Internet, téléphones, etc...) car, pour crédibiliser son travail il ne faut pas négliger son bureau qui en plus est son espace de vie. Il est donc nécessaire de doter le bureau de l'inspecteur des outils d'information et de communication (radio, téléviseur, Internet), de mettre une bibliothèque à sa disposition car en sciences sociales on ne crée pas, on cherche à partir des sources documentaires disponibles.

Aussi longtemps que les enseignants exerceront leur métier, ils devront l'évaluer et se faire évaluer à travers l'inspection. *« Quelques soient les modalités d'évaluation des professeurs, l'appréciation des compétences professionnelles par les inspecteurs pédagogiques est une composante irremplaçable ».* (I.G.E.N. op.cit.). Ceci peut se faire de deux manières : individuelle ou collective. Dans le premier cas, l'inspecteur pédagogique se rend dans la salle de classe d'un enseignant pour prendre part au cours et l'apprécier. Dans le "carrefour pédagogique", souligner ce qui a été mal fait et en proposer des pistes de remédiation afin d'améliorer ; féliciter et encourager ce qui a été bien fait ; demander des explications sur ce qui n'a pas été compris c'est-à-dire apprendre de l'enseignant. C'est une pratique très habituelle dans notre environnement. Dans le second cas, elle se fait de deux façons : soit l'inspecteur descend dans un établissement et rencontre tous les enseignants de la discipline pour un entretien bien préparé et bien organisé ; soit l'inspecteur invite dans son bureau, les enseignants de la discipline pris dans des établissements différents et s'entretient avec eux toujours de manière préparée et organisée.

Dans le cadre de ses recherches ou du suivi des enseignants, l'inspecteur peut descendre sur le terrain pour examiner tout seul les documents administratifs (cahiers de texte, fiches de progression, taux d'assiduité, taux de réussite, couverture des programmes, etc). Pour une nette lisibilité du travail des INSPECTEURS sur le terrain, le support écrit s'avère recommandable non seulement pour l'établissement, mais aussi pour chaque enseignant.

Chaque chef d'établissement doit doter son établissement d'un cahier d'inspection par discipline et le mettre à la disposition de chaque inspecteur chaque fois qu'il le sollicite. Dans ce cahier, l'inspecteur devra porter : le nom de l'enseignant visité ; la date, l'heure et la durée de l'inspection ; les problèmes soulevés ; les orientations y formulées ; son nom, grade et signature. Le censeur pour les lycées et le surveillant général pour les collèges seront désignés responsables de ce cahier d'inspection. A côté du cahier de préparation des cours, encore que plusieurs enseignants le remplacent par des simples fiches didactiques quand ils n'en ignorent pas tout simplement son existence et son utilité ; il faut avoir un cahier d'inspection. Il doit être volumineux et solide pour ne pas le changer régulièrement. L'idéal étant d'avoir un seul pendant toute sa carrière. Le cas échéant, on marquera sur la couverture tome I et à l'intérieur, les noms d'établissements parcourus. Dès qu'il est plein, l'enseignant se procurera un autre qui contiendra le tome II, etc.

Le contenu de ce cahier est structuré comme suit : le nom de l'enseignant et son grade ; le nom de l'établissement ; le nom de l'inspecteur en charge du bassin pédagogique dans lequel l'enseignant exerce ; la date, l'heure et la durée d'inspection ; le plan de cours dispensé et la classe ; les orientations formulées par lui et enfin la signature de l'inspecteur. La mise en pratique de ces différentes propositions peut dans un cadre favorable et à échéance convenable permettre une amélioration de l'activité de l'enseignant dans la mesure où il sera désormais en travail permanent. Il s'agit d'un travail de perfectionnement, de recyclage

ou de spécialisation dans un champ précis de l'éducation grâce à un suivi permanent et efficace que lui apporteront les inspecteurs pédagogiques, lesquels travailleront dans des conditions optimales avec l'autorité la plus indiquée.

## **Conclusion**

La formation continue des professeurs de français n'est pas assurée convenablement parce que les inspecteurs pédagogiques de français ne sont pas outillés, ni disponibles pour assurer cette tâche. Deux problèmes se posent concomitamment à celui de la formation continue des professeurs, il s'agit de la qualification et la disponibilité d'équipement des inspecteurs pédagogiques de français.

Nous nous sommes proposé de résoudre celui en amont car si les inspecteurs pédagogiques de français sont qualifiés et outillés, il va de soit que le problème de formation continue des professeurs de français ne se posera plus. Les inspecteurs cesseront d'être amateurs pour devenir experts en inspection. Par contre, tant que le statut de l'inspecteur de pédagogie n'est pas stable et favorable, tant que l'inspecteur est sujet d'une extrême paupérisation dans l'exercice de sa fonction, toute tentative de résolution de problème de formation continue des professeurs de français sera vouée à l'échec ou serait très complexe à assurer et très coûteuse. Dès lors que les inspecteurs auront la qualification nécessaire pour porter les missions qui leur sont assignées, la formation continue des enseignants se fera sans trop d'embûches. Premièrement, cette qualification leur permettrait de se battre pour avoir un statut favorable qui garantisse les meilleures conditions de travail, le profil de carrière, la reconnaissance et la considération sociale. Les inspecteurs seront alors aptes à encadrer au quotidien les enseignants. Cet encadrement permettra aux enseignants, de se perfectionner pour de meilleurs rendements, de se recycler en temps opportun pour les enseignants non-formés et ceux vieillissants aboutissant à un socle commun de compétences, d'aptitudes, d'habiletés. Par la formation continue, les enseignants peuvent aussi se spécialiser dans la recherche des solutions aux

difficultés que rencontre l'éducation actuelle à l'instar de l'élaboration des manuels scolaires adaptés aux réalités locales, les programmes officiels et de curricula, la production des supports didactiques, la formation professionnalisante, l'autonomisation sociale des apprenants, etc... Ce sont là les grands défis pour une éducation africaine de l'heure dont le crédo inscrit sur la loi de l'orientation scolaire au Cameroun est : « *l'enracinement culturel* ».

### **Références bibliographiques**

BELINGA BESSALA, S., (2005). Didactique et professionnalisation des enseignants. Yaoundé : Clé.

DJIBO, F., (2010). L'impact de la formation continue des enseignants sur la réussite scolaire : Regard critique sur le cas du Burkina Faso. Université Laval.

Inspection Générale de l'Education Nationale. « Mission sur le rôle et l'activité des inspecteurs pédagogiques du second degré ». Note N°2011-022, mars 2011. À M. le Ministre de l'Éducation Nationale, de la Jeunesse et de la vie associative. France.

MAINGARI, D., (2004). Formation et professionnalisation des enseignants au Cameroun. Paris : L'Harmattan.

MEIRIEU, P., (1995). Apprendre...oui mais comment. Paris : ESF éditeur.