



Benin Teacher Motivation and Training Project (TMT)

Rapport Annuel

Présenté par:
Education Development Center, Inc. (EDC)



**A l'USAID Bénin
En vertu du Contrat
#EDH-I-00-05-00031-00**

**Rapport Annuel 2
Juillet 2010- Décembre 2011**

1. Rapport Annuel du Projet d'Appui à la Fonction Enseignante (TMT)

Résumé Exécutif

Le rapport couvre cinq trimestres, notamment les Trimestres 6, 7, 8, 9 et 10, soit la période d'octobre 2010 à décembre 2011. Cette année, le rapport annuel a été avancé d'un trimestre, ce qui porte le nombre de trimestres couverts dans ce rapport annuel à cinq et non quatre.

Trimestre VI (Octobre-Décembre 2010). Le sixième trimestre du Projet a été marqué par trois activités et réalisations essentielles. D'abord, le trimestre a connu le lancement du Programme de Distinction au Mérite (MAP). Ensuite, l'étude de base sur la performance des formateurs des maîtres dans les ENI a été réalisée. Enfin, l'étude sur la supervision et l'évaluation a été validée et est présentement utilisée pour élaborer le cycle des formations sur la supervision et l'évaluation dans les écoles primaires béninoises.

De plus, ce trimestre a connu l'élaboration d'un guide qui accompagne le manuel du formateur d'ENI. Malheureusement, au 31 décembre 2010, soit deux mois après la date de clôture de la formation, les ENI n'ont pas encore effectué leur rentrée au titre de l'année scolaire actuelle, donc ni le guide ni le manuel n'ont encore été expérimentés.

Ces activités et événements essentiels ont fait avancer le projet et ont permis que les résultats attendus soient atteints.

Trimestre VII (Janvier-Mars 2011). Même si les élections présidentielles avaient tendance à éclipser les progrès du 7^{ème} trimestre du Projet d'Appui à la Fonction Enseignante, nous avons pu faire des avancées significatives dans deux domaines. Les élections ont perturbé certaines activités projetées, mais grâce à la flexibilité et la négociation, TMT a été en mesure de maintenir sa trajectoire. En tout premier lieu, TMT a impulsé ses activités de formation: Au nombre desdites activités, on note la formation d'une deuxième vague de directeurs d'école primaire pour dynamiser le programme de distinction au mérite, la formation des cadres du MEMP sur la supervision et l'évaluation, le démarrage des activités d'encadrement dans chacune des cinq ENI (Kandi, Djougou, Abomey, Dogbo, et Porto-Novo), et la formation des inspecteurs de l'enseignement et des conseillers pédagogiques sur l'outil OSEP. En deuxième lieu, nous avons réalisé des avancées par rapport aux activités du projet déjà en retard, en l'occurrence l'acquisition des ouvrages au profit des centres de documentation de même que les phases initiales de collecte de données pour la première édition annuelle du Programme de Distinction au Mérite (MAP).

Par ailleurs, ce trimestre a aussi connu les premiers signes prometteurs indiquant que l'outil d'observation OSEP introduit pendant l'An 1 du Projet est maintenant utilisé dans plusieurs écoles dans tout le pays.

Trimestre VIII (Avril-Juin 2011). Le Trimestre 8 qui couvre la période d'avril à juin 2011 a connu des avancées sur plusieurs fronts. En premier lieu, nos Experts Etrangers, Athanase Simbagoye et Rosette Defise, ont effectué la deuxième session de formation au manuel de l'ENI, conduit des observations dans plusieurs ENI et travaillé étroitement avec les Experts Formateurs et les

Assistants Locaux. En deuxième lieu, tous les conseillers pédagogiques restants ont été formés à l'utilisation de l'OSEP. En troisième lieu, un groupe d'élèves inspecteurs et de conseillers pédagogiques a été formé à l'utilisation de l'OSEP. En quatrième lieu, l'acquisition des équipements au profit des centres de documentation se trouve dans ses dernières phases. En cinquième lieu, la collecte des données au titre de la première année du Programme de Distinction au Mérite a été achevée.

En outre, au cours de ce trimestre, le Projet a dû procéder à des réajustements de son calendrier de formation en raison des a) chevauchements avec les activités de formation programmées par le Ministère au profit des directeurs d'école, des inspecteurs et des enseignants; b) retards dans l'acquisition des livres pour les centres de documentation ; et c) retards continus au niveau du Ministère des Affaires Etrangères dans le traitement de l'enregistrement de Education Development Center (EDC).

Il convient également de noter qu'à l'instar du trimestre précédent qui était quelque peu éclipsé par les élections présidentielles, ce trimestre a été aussi marqué par le remplacement du Ministre des Enseignements Maternel et Primaire. En effet, l'ancien Ministre, M. Félicien Zacharie, a été remplacé par M. Eric N'Dah. Cette situation a suscité des inquiétudes quant à l'impact de ce remaniement sur les futures activités du Projet.

Trimestre IX (Juillet-Septembre 2011) Le Trimestre 9 couvre la période de juillet à septembre 2011 et a été marqué par un nombre accru d'activités de formation. En fait, le Trimestre 9 a connu plus d'activités de formation que tous les trimestres précédents réunis. Cela n'était pas très aisé à réaliser, surtout au regard de toute la planification, la coordination et la logistique qu'il a fallu mettre en œuvre pour effectuer ces formations avec succès. Considérant ces efforts, le Projet a avancé sur plusieurs fronts. D'abord, notre troisième et dernière formation des formateurs des écoles normales d'instituteurs a été effectuée. Ensuite, des formations régionales simultanées sur l'utilisation de l'OSEP ont été effectuées grâce à l'appui de tous les Experts Formateurs et les Assistants Locaux. Ces formations ont pris en compte les nouvelles écoles prévues pour faire partie du Programme de Distinction au Mérite. En outre, toutes les données du Programme de Distinction au Mérite ont été analysées pour identifier les enseignants et les écoles qui méritent des distinctions pour leurs efforts pendant cette dernière année académique.

Les efforts se poursuivent pour l'acquisition de tous les matériels des centres de documentation ; tout le mobilier a été acheté et la confirmation des commandes de livres a été reçue.

Le Trimestre 9 a aussi connu le départ temporaire inattendu du Chef du Projet qui a été victime d'un grave accident de la circulation lors d'un voyage dans le nord du pays. Il est parti pendant la première phase des activités de formation qui avaient déjà commencé ; par conséquent, cela n'a point affecté les activités projetées. Il est revenu au Bénin à la fin du trimestre.

Trimestre X (Octobre-Décembre 2011). L'An 2 du Projet a connu une croissance générale extraordinaire et lors du Trimestre X, cela s'est manifesté par la première Cérémonie annuelle de Distinction au Mérite tenue le 02 décembre 2011 à Porto-Novo. Les principales activités ayant conduit à cette cérémonie comprenaient la validation des résultats tant par le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire que par l'USAID Bénin. La cérémonie a connu une bonne participation, avec une bonne couverture médiatique et plus important, elle était une réalisation significative pour le Projet en ce sens qu'elle constitue l'une des activités majeures à accomplir.

Un fait à ne pas minimiser au cours de cette période, c'est que l'installation des équipements destinés aux centres de documentation a aussi eu lieu pendant cette période. De manière spécifique, les équipements informatiques ont été installés dans 4 des 5 écoles normales d'instituteurs déjà prêtes, à savoir les ENI d'Abomey, de Dogbo, de Djougou et de Kandi.

Enfin, le progrès était aussi évident étant donné que des avancées ont été réalisées relativement à la stratégie de communication du Projet. Deux bulletins électroniques ont été produits et la couverture médiatique de la cérémonie du MAP était louable vu que la télévision, la radio et la presse écrite étaient présentes et ont par la suite diffusé la manifestation sur leur plateforme respective.

2. TABLEAU RÉCAPITULATIF DU SUIVI DE LA PERFORMANCE GÉNÉRALE ET DES RÉSULTATS

Résultat 1: Amélioration de la Formation Initiale des Maîtres				
Conditions	Standards	Réalisation	Ecart	Observations
1.1 Elaborer et publier le manuel du Formateur d'ENI ayant pour objet l'Approche par compétence et les principes modernes de formation des formateurs.	Elaborer et publier le manuel du formateur d'ENI ayant pour objet l'Approche par compétence et la formation des formateurs sur les méthodes d'apprentissage centrées sur l'enfant.	Version finale du manuel achevée, 350 copies à imprimer	Néant	Impression et expédition de la version finale prévues pour janvier 2012 (Trimestre XI)
1.2 Fournir une formation technique intensive à tous les formateurs d'ENI, en faisant recours aux professeurs étrangers expérimentés, spécialisés dans la formation des enseignants, l'approche par compétence et les méthodes d'enseignement centrées sur l'enfant.	Au moins 90% des formateurs d'ENI sont formés et évalués sur l'utilisation du manuel.	Les deuxième et troisième (dernière) sessions de formation des formateurs d'ENI ont eu lieu aux Trimestres 8 et 9 respectivement	Néant	
1.3 Fournir une assistance technique et matérielle pour la mise en place d'une bibliothèque / de centres de documentation dans toutes les ENI opérationnelles.	Acquérir et livrer des équipements électroniques et des documents imprimés, et aussi, établir l'accès Internet pour les centres de documentation de toutes les cinq (05) ENI.	Tous les équipements, livres et matériels acquis. Tous les équipements et le mobilier installés dans 4 des 5 ENI.		Formation des gestionnaires de centres de documentation prévue pour janvier 2012.

Résultat 2: Amélioration de la Performance des Enseignants

Conditions	Standards (1)	Réalisation (2)	Écart (1-2)	Observations
2.1 Effectuer une étude de faisabilité et une étude de base sur la performance, la motivation et la supervision de l'enseignant afin de déterminer des facteurs tels que le taux d'absentéisme de l'enseignant, les mécanismes de supervision, les niveaux des aptitudes pédagogiques, etc.	Elaboration de l'étude de base et de l'étude de faisabilité. Formation des agents de collecte de données et conduite de l'étude.	OSEP-Bénin élaboré et validé. Version expérimentale de l'étude sur l'Efficacité des Enseignants testée. Etude de base sur les compétences d'enseignement de l'échantillon tabulée.	Néant	
2.2 Elaborer un système pour une meilleure supervision de l'enseignant, et un appui technique de perfectionnement pour améliorer la performance de l'enseignant aux niveaux central et local	Renforcer les superviseurs et améliorer le système d'évaluation.	Effectuer une formation à l'OSEP pour les superviseurs: 87 Directeurs d'école, 10 Assistants Locaux (dont 8 sont des C/CS) ; Revue de politique achevée et deux (02) politiques identifiées en vue de leur amélioration.	Institut de Supervision mis en place et amélioration du système de travail avec les groupes.	
2.3 Elaborer un système pour une meilleure évaluation de la performance de l'enseignant aux niveaux central et décentralisé.	Former les superviseurs sur le protocole d'observation. Réviser et recommander les politiques juridiques sur la supervision et l'évaluation de l'enseignant. Institut de Supervision conçu et mis en place.	SCOPE devient OSEP-Bénin, 5 Experts-Formateurs, 10 Assistants Locaux et 3 Enquêteurs sont formés. Comité de Revue Curriculaire approuvé par le MEMP et réuni pour passer en revue les politiques. Etude des Politiques réalisée.	Institut de Supervision mis en place et amélioration du système de travail avec les groupes.	
2.4 Piloter un programme de distinction au mérite au profit des meilleurs établissements scolaires et de leurs enseignants	Elaborer un Programme de Distinction au Mérite (MAP). Réaliser une étude de base et lancer le programme.	MAP lancé en novembre 2010 (T6) et 1ère cérémonie du MAP organisée au Trimestre 10. Environ 149 sur 200 écoles y ont pris part avec 576 enseignants.	Néant	

		120 prix ont été décernés aux enseignants et 24 aux écoles.		
2.5 Réaliser des campagnes médiatiques annuelles à l'échelle nationale pour renforcer l'importance de l'éducation et des enseignants et pour permettre que tous les instituteurs soient informés du Programme compétitif de Distinction au Mérite	Travailler avec la Direction de la Communication du MEMP. Message déjà conçu. Organes de presse contactés à cet effet.	Campagne médiatique prévue pour commencer pendant l'An 3.		La campagne médiatique fera usage essentiellement de la radio comme moyen de transmission.
2.6 Recruter des sponsors pour le programme de distinction à partir d'autres bailleurs soutenant l'éducation, le secteur privé et le Gouvernement du Bénin pour faire des dons de prix additionnels aux meilleurs établissements scolaires et enseignants et pour créer un soutien large au programme	Identifier un petit nombre de potentiels sponsors locaux. Déterminer les critères de distinction à inclure dans les messages de promotion. Concevoir un message unifié sur les enseignants et les écoles.	Rencontres initiales de promotion tenues avec trois (03) potentiels sponsors du MAP. Evaluation de la nécessité d'inclure les sponsors dans les prix directs provenant du Projet. Il a été décidé qu'un Consultant en Communications plutôt qu'une agence de communication ou un employé à plein temps est la meilleure option pour combler les attentes de TMT.	Le menu des prix doit être raffiné et intégré dans la campagne médiatique.	Recrutement des sponsors devant commencer au T11
2.7 Collaborer avec le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP) pour élaborer et valider les politiques nationales régissant la motivation, la supervision et l'évaluation de l'enseignant, avec les directives et procédures y afférentes	Mettre en place un groupe de travail sur les politiques. Identifier et analyser les opportunités de changement et les contraintes possibles. Utiliser OSEP-Bénin pour effectuer des révisions annuelles des politiques. Travailler avec les Ministères pour valider les politiques améliorées.	Il a été mis sur pied un Comité de Revue Curriculaire. Le premier rapport est achevé et sur sept (07) règles examinées, deux (02) doivent faire l'objet d'amélioration.		

<p>2.8 Elaborer et mettre en œuvre un plan de transfert de l'initiative de distinction selon le mérite au Ministère de l'Enseignement Primaire d'ici la fin du Projet.</p>	<p>La conduite du Programme de Distinction au Mérite (MAP) donnera lieu à une analyse coût-avantage à prendre en compte lors du transfert du programme au MEMP.</p>		<p>Néant</p>	<p>Les résultats de l'An 1 et de l'An 2 du MAP indiqueront si et dans quelle mesure le MEMP est disposé à en prendre le relais.</p>
---	---	--	--------------	---

3. LE POINT DES ACTIVITÉS

Résultat 1: Amélioration de la Formation Initiale des Maîtres

En vue d'améliorer la formation initiale des maîtres, TMT a proposé plusieurs activités d'appui, notamment l'élaboration d'un manuel de formation des maîtres, la formation de tous les formateurs des écoles normales d'instituteurs avec l'encadrement requis, de même que l'équipement des centres de documentation de chaque ENI avec des systèmes informatiques, des livres et autres matériels pédagogiques. L'An 2 a été marqué par des avancées dans plusieurs de ces domaines. D'abord, les deux dernières sessions de formation des formateurs d'ENI ont été réalisées et achevées. Ensuite, un 1^{er}, 2^{ème} et dernier projet de manuel du formateur des maîtres ont été élaborés, et enfin, les activités d'encadrement ont démarré dans chacune des ENI.

Condition 1.1: Élaboration et publication d'un manuel du formateur axé sur les sept matières du programme national d'études basé sur l'approche par compétence et axé sur les principes modernes de la formation des formateurs.

Après des formations successives des formateurs d'ENI et les apports des formateurs, participants et observateurs, une version finale du manuel du formateur d'ENI a été produite et devra être expédiée vers le Bénin au prochain trimestre. Au total, 350 copies seront produites et distribuées d'abord à tous les formateurs d'ENI, à l'USAID-Bénin et aux directions du MEMP, et des copies supplémentaires seront déposées dans chacune des 5 ENI. La version finale du manuel marque l'apothéose des efforts fournis par les Experts Etrangers et le personnel de TMT ainsi que des contributions faites par les formateurs d'ENI eux-mêmes. En outre, en vue de réduire le gaspillage de papier, le guide accompagnant chaque manuel est gravé sur un CD et sera glissé dans une pochette au dos de chaque manuel.

Condition 1.2: Fournir une formation technique intensive à tous les formateurs ENI, en ayant recours aux professeurs étrangers spécialisés dans la formation des enseignants, l'approche par compétence et les méthodes d'enseignement centrées sur l'enfant.

Pendant l'An 2 du Projet, les deux dernières sessions de formation des formateurs d'ENI ont été effectuées. La première a eu lieu en avril et mai 2011 et la dernière s'est tenue en août 2011. La première session de formation a été animée par Athanase Simbagoye et Rosette Defise tandis que la dernière a connu l'implication de l'expert étranger Dr. Philippe Jonaert.

En somme, il y avait 96 participants sur les deux sites dont environ 8% étaient des femmes. La formation des formateurs d'ENI a été organisée en trois phases:

Pendant la Phase 1, les deux experts, avec l'appui des Experts Formateurs et des Assistants Locaux, ont commencé une formation pratique intensive sur deux sites ayant porté essentiellement sur les critères 10 à 16 de l'outil OSEP. Ces critères qui couvrent deux thématiques complexes, à savoir la promotion d'un environnement d'apprentissage et la promotion de la résolution des problèmes et de la réflexion critique, ont été choisis en fonction de la formation précédente sur le manuel, les feedbacks fournis grâce aux activités d'encadrement de même que les besoins exprimés par les formateurs d'ENI.

Lors de la Phase 2, les Experts Etrangers, ensemble avec les Experts Formateurs et les Assistants Locaux, ont observé des séances de classe des formateurs d'ENI en direct et sur vidéo sur la base de l'outil OSEP. Ils ont donné des orientations et des feedbacks et ont effectué des activités poussées d'analyse de ces séances de classe.

Enfin, au cours de la Phase 3, les Experts Etrangers ont travaillé en étroite collaboration avec les Experts Formateurs et les Assistants Locaux sur ce qui a été désigné comme « rétroaction » ou feedback critique approfondi. Dans cette dernière phase, les Experts Etrangers, ensemble avec les Experts Formateurs, ont observé les formateurs d'ENI en mathématiques et en français à l'ENI Dogbo et à l'actuelle ENI de Porto-Novo. Ensuite, ils se sont réunis, ont discuté des scores qu'ils ont attribués aux formateurs, ont décidé ensemble du score qu'il fallait attribuer ainsi que des critiques constructives et des suggestions à faire aux formateurs observés pour les aider à s'améliorer dans lesdits domaines. Enfin, chaque formateur observé a été invité à prendre part à ce qu'il convient d'appeler une séance de « critique amicale ». Lors de cette séance, les Experts Formateurs se sont chargés de faire la restitution aux formateurs. Grâce à cette approche de critique amicale, un feedback constructif est donné de manière objective avec des suggestions aux fins d'amélioration et ce, de manière non menaçante.

Ce processus constitue une nouveauté pour beaucoup et témoigne de l'intégrité générale de l'outil OSEP, son recours au coefficient d'objectivité, son recours aux feedbacks objectifs et à la critique constructive et ses avantages pour l'amélioration de l'enseignement. Pour beaucoup, y compris les Experts Formateurs, c'était la première fois qu'ils participaient à une telle activité en dehors de la formation initiale à l'OSEP. En d'autres termes, il s'agissait d'un processus par lequel la validité des observations est examinée de manière objective et le feedback subséquent adopté est approuvé de manière collective. L'intention de cette « rétroaction » est très claire et explicite. C'était simplement une manière de a) renforcer les aptitudes d'encadrement des Experts Formateurs et des Assistants Locaux et b) de renforcer la capacité à effectuer des observations de manière objective. C'est ce dernier point que les Experts Etrangers et les Experts Formateurs estiment nécessaire pour les futures formations et les activités d'encadrement.

La troisième et dernière session de formation a adopté une approche quelque peu différente. Elle s'est déroulée à la Direction des Archives Nationales à Porto-Novo du 16 au 26 août. A l'instar de la première session de formation des formateurs d'ENI, il a été décidé de réunir tous les formateurs d'ENI sur un même site pour qu'ils bénéficient pleinement de l'expertise des Experts Etrangers. La formation a été animée par trois Experts Etrangers, à savoir, Dr. Athanase Simbagoye, Mme Rosette Defise et Dr. Philippe Jonnaert. La formation a été conçue de la manière suivante:

- 1) Trois thématiques ont été explorées. Il s'agit de : a) enseignement du français b) enseignement des mathématiques et c) gestion de la classe.
- 2) Chaque Expert Etranger s'est penché sur un sujet spécifique. Dr. Simbagoye a travaillé sur le français, Dr. Philippe Jonnaert sur les mathématiques et Mme Defise sur la gestion de la classe.
- 3) Chaque sujet a été couvert sur une période de trois (3) jours.
- 4) Les participants ont été répartis en 3 groupes et ont suivi les sujets de manière alternée pendant la durée de la formation. Cela a permis à chaque participant de recevoir la formation sur chacune des thématiques pendant chacune des périodes de 3 jours. En d'autres termes, chaque participant a eu l'opportunité d'échanger avec chacun des Experts Etrangers.

5) La dernière journée de la formation a été l'occasion pour les Experts Etrangers de faire le bilan avec le personnel du Projet et de faire des recommandations pour les futures formations de formateurs d'ENI.

Bien que la formation ait été bien accueillie et marque la réalisation de divers objectifs du Projet, il paraît évident que les formateurs des écoles normales d'instituteurs manquaient généralement des compétences de base nécessaires dans les principales matières d'enseignement, en particulier le français et les mathématiques. En conséquence, il a été fortement recommandé qu'une formation supplémentaire dans ces matières aurait un impact important sur l'amélioration des compétences pédagogiques et l'aptitude générale des futurs enseignants du Bénin. En ce qui concerne les participants qui ne disposeraient pas des prérequis dans les matières principales, la formation a offert des opportunités de développer des acquis. Cependant, sans un appui supplémentaire en vue de renforcer ces compétences nécessaires, il est peu probable que les nouveaux apprentissages soient appliqués dans un futur immédiat.

Les Experts ont également fait des recommandations supplémentaires, notamment :

L'utilisation du blog de TMT en tant qu'un moyen pour établir des communautés apprenantes plus fortes et mieux fonctionnelles, et aussi pour renforcer les compétences pédagogiques générales grâce à l'utilisation des pratiques partagées, des recherches et des innovations pédagogiques en vue d'aider les participants à régler les problèmes. Le blog a été lancé. Cependant, son utilisation est limitée parce que les centres de documentation des ENI qui devaient recevoir l'installation des équipements avec une connexion Internet active n'étaient que partiellement réalisés cette année. C'est dire que l'installation s'est faite vers la dernière période de cette année. Etant donné que la plupart des formateurs d'ENI n'ont pas a) d'ordinateurs ni b) d'accès Internet ni à la maison ni sur le site, on s'attend à une faible utilisation du blog.

Par ailleurs, il a été recommandé que l'encadrement soit effectué de manière continue avec l'objectif affiché d'améliorer les compétences pédagogiques et de renforcer les capacités si nécessaires. En outre, il a été aussi suggéré que les participants continuent à œuvrer pour la création des communautés d'apprenants sur site en favorisant des échanges fréquents entre les formateurs. Ces échanges permettront des observations des pratiques pédagogiques dans les principales matières et interviendront à la suite des sessions de feedback visant à améliorer la pratique d'enseignement en classe. TMT soutient cette recommandation et relève que les communautés de pratiques au sein et autour des ENI sont importantes pour développer les pratiques professionnelles ; cependant ces communautés doivent être spécifiques et régulières sous la direction d'un expert.

Réalisations à ce jour

- *Toutes les sessions de formation des formateurs d'ENI sont réalisées*
- *La version finale du manuel d'ENI est achevée avec le guide qui l'accompagne*

Condition 1.3: Fournir une assistance technique et matérielle pour la mise en place d'une bibliothèque / de centres de documentation dans toutes les ENI opérationnelles, y compris l'élaboration d'un système de gestion du matériel d'apprentissage et de formation du personnel du centre.

Le Projet TMT a acquis des livres et le mobilier et installé des équipements dans les ENI d'Abomey, Dogbo, Djougou et Kandi. Nous avons également installé et testé les connexions Internet. Au moment de ce rapport, l'ENI de Porto-Novo n'est toujours pas viable.

Dans le cadre de ces activités, une réunion a été organisée avec tous les directeurs d'ENI le 18 mai à Porto-Novo pour discuter des récents progrès accomplis dans chaque ENI, des activités du Projet TMT relatives à la formation des formateurs d'ENI, et plus important, d'un mémorandum d'entente entre TMT et chacune des centres de documentation des ENI. De manière spécifique, TMT a proposé tout un règlement intérieur portant sur l'utilisation et l'entretien des équipements et autres matériels ainsi que la nécessité de la collecte des données relatives à l'utilisation des centres de documentation et aux ENI de manière générale. Le mémorandum d'entente définit clairement les responsabilités de chaque partie une fois que chaque centre de documentation est meublé. Il aborde spécifiquement l'utilisation des ouvrages, la maintenance desdits matériels de même que les responsabilités des usagers. Cet accord sera signé entre les deux parties avant l'utilisation et l'ouverture officielle de chaque ENI. Les directeurs et le personnel de TMT ont échangé des points de vue et réglé certains problèmes en vue d'assurer la formation des gestionnaires des centres de documentation, l'accès et la disponibilité des centres de documentation, le chronogramme pour l'équipement des centres de documentation par le Projet et enfin, les deux parties ont tenu une discussion préliminaire sur un système de recouvrement des coûts pour favoriser le fonctionnement continu de chacun des centres de documentation.



Prochaines Etapes:

- Livraison des livres aux centres de documentation
- Formation des Gestionnaires de Centres de Documentation
- Inauguration des centres de documentation

Résultat 2: Amélioration de la Performance des Enseignants

Condition 2.1: Effectuer une étude de faisabilité et une étude de base sur la performance, la motivation, la supervision et l'évaluation de l'enseignant afin de déterminer les facteurs tels que le taux d'absentéisme de l'enseignant, les mécanismes de supervision, les niveaux des aptitudes d'enseignement et des instructions de classe, et le moral de l'enseignant, etc.

Réalisée en l'An 1.

Condition 2.2 Elaborer un système pour une meilleure supervision de l'enseignant, et un appui technique de perfectionnement pour améliorer la performance de l'enseignant aux niveaux central et local.

et

Condition 2.3 Elaborer un système pour une meilleure évaluation de la performance de l'enseignant aux niveaux central et décentralisé.

Cette année a été marquée par des progrès majeurs dans la formation des directeurs d'école à l'utilisation et l'application de l'OSEP en vue de l'enracinement final de l'OSEP en tant qu'outil utilisé pour fournir des idées claires sur la supervision pédagogique. Cette année est d'autant plus marquée qu'elle a connu le calendrier de formation le plus intensif de loin depuis le démarrage du Projet, avec plus de 1100 directeurs d'école formés à l'utilisation de l'OSEP pendant plusieurs semaines constructives. Il s'agit là d'une prouesse phénoménale par rapport aux 200 directeurs d'école formés au cours de la première année. Grâce aux formateurs-clés du Projet, en l'occurrence les Experts Formateurs et les Assistants Locaux, les formations ont été effectuées localement, ce qui a réduit les coûts et rendu lesdites formations plus gérables d'un point de vue logistique. Le Projet garde l'assurance que cette méthode peut être répétée l'année prochaine, et singulièrement, au lieu d'utiliser une équipe de formateurs pour chaque site, chaque formateur a effectué les formations tout seul. Cela a aussi permis que des formations multiples soient effectuées simultanément et témoigne des compétences élevées des formateurs. Nous croyons qu'il en est ainsi à cause du type d'investissement que TMT a fait dans la formation des Experts Formateurs et des Assistants Locaux. Ce format prouve à n'en point douter que les capacités des principaux acteurs du système éducatif béninois sont en train d'être renforcées.

Ensuite, après l'examen de la plupart des problèmes que rencontrent les directeurs d'école et autres superviseurs dans leur rôle de superviseurs pédagogiques, il est devenu évident que les précédentes formations à l'OSEP, bien qu'ayant reçu un bon accueil, ne purent permettre que les superviseurs apprennent et appliquent effectivement les nouvelles compétences acquises. Il ressort d'ores et déjà des fiches d'observation remplies par les directeurs d'école que ceux-ci éprouvaient des difficultés avec certains aspects de l'outil OSEP, notamment le "global scan" (vue d'ensemble) et les critères 10 à 16. (Le global scan comprend des prises de notes détaillées et objectives, alors que les critères 10 à 16 concernent l'enseignement au moyen des compétences de la réflexion critique d'ordre supérieur.) En essence, il ressort de l'évidence que les directeurs d'école avaient besoin de plus de pratique sur comment faire des observations et sur comment débriefer les enseignants sur la base de leurs observations. Les directeurs d'école avaient également besoin de comprendre que dans toute observation donnée, il ne serait pas possible d'observer chacun des 16 critères de l'OSEP à un degré que l'on pourrait imaginer.

Ainsi, pour régler ces questions, le bien-fondé de la mise en place de l'institut de supervision est évident. Cette mise en place requiert que les groupes-cibles des superviseurs soient d'abord formés et surtout doivent avoir été formés à l'OSEP. Ensuite, les instituts porteraient sur trois objectifs simples, à savoir:

- 1) Revisiter l'OSEP avec un accent particulier sur les critères 10 à 16
- 2) Revisiter et pratiquer des techniques d'observation et de feedback
- 3) Définir un plan d'action mesurable qui peut être mis en place pour appliquer l'OSEP dans un contexte réel.

Ces instituts sont prévus pour démarrer au trimestre XI.

Condition 2.4 Piloter un programme de distinction au mérite au profit des meilleurs établissements scolaires et de leurs enseignants. Même si le nombre et le montant des prix dépendront des fonds disponibles, il serait de bon ton de montrer l'exemple en décernant des prix annuels au cours de la durée du projet aux niveaux national et départemental.

Le niveau de motivation des enseignants au Bénin continue d'être un sujet important dans le pays. Par l'introduction du Programme de Distinction au Mérite, le Projet vise à renforcer le niveau de motivation des enseignants, améliorer leur taux de présence à l'école, rehausser le statut de la fonction enseignante, et de manière générale, contribuer à la reconnaissance des bonnes pratiques pédagogiques qui permettent en fin de compte de relever le niveau des apprenants. En récompensant les enseignants les plus méritants des 400 écoles pilotes du Projet (nombre global mais seules 200 sont prises en compte dans ce rapport), le Projet espère atteindre les objectifs mentionnés ci-dessus.

MAP 2011

La collecte et l'analyse des données de la première année se sont achevées pendant ce trimestre. En tout, 196 établissements scolaires sur les 200 ont été invités à participer et à la fin, 149 d'entre eux ont répondu favorablement en envoyant les formulaires d'observation de classe requis. Les 196 écoles sur les 200 représentent le nombre de directeurs d'école qui ont participé volontairement à la formation. Sur les 200 écoles identifiées, 4 directeurs ont soit choisi de ne pas participer soit n'étaient pas disponibles pour cause de décès ou d'affectation. Il convient de noter ici qu'en ce qui concerne les 47 écoles non retenues dans le pool final des écoles devant être primées, les raisons essentielles pour lesquelles elles n'ont pas été choisies comprennent l'absence de réponse (les écoles n'ont envoyé aucune observation), des réponses tardives (observations envoyées après le délai) ou de mauvaises réponses (les informations demandées n'ont pas été fournies correctement). La première étape nécessaire était d'envoyer des réponses bien remplies et reçues à temps. Une fois que cette phase est passée, l'équipe de suivi et évaluation du Projet a analysé la première série de données, ce qui a ouvert la voie à la deuxième phase des observations. Ainsi les 02 meilleurs enseignants de chaque école sont soumis à une observation une fois de plus au moyen du même outil de la part des Experts Formateurs et des Assistants Locaux. Ces observations ont été par la suite analysées pour déterminer qui étaient les meilleurs enseignants.

Les meilleurs enseignants ont été sélectionnés et finalement primés en fonction de leurs scores générés par l'Outil de Suivi et d'Évaluation Pédagogique (OSEP). En vue de déterminer un score exact et valide sur la base de l'OSEP, les enseignants ont été observés à deux reprises, ce qui a permis que leur score initial de



la première observation soit validé. En essence, les enseignants qui obtenaient constamment les scores les plus élevés de la multitude d'observations étaient plus susceptibles d'être sélectionnés comme lauréats du programme de distinction. Ce processus était à la fois rigoureux et juste en particulier vu que des observateurs différents ont pris part au processus.

Ecoles Championnes

Dans le même élan, la sélection des écoles championnes (les meilleurs établissements scolaires) s'est faite sur la base de 03 séries de données. D'abord, l'équipe de suivi et évaluation a fait usage des données de l'OSEP collectées sur la performance des enseignants dans chaque école. Ensuite, en faisant usage de certains des critères de l'EQF (Ecole de Qualité Fondamentale), l'équipe de suivi et évaluation a évalué l'ensemble de l'environnement scolaire. Enfin, au moyen d'un cadre OTL (Opportunités d'apprentissage), l'équipe de suivi et évaluation a pu présenter une vue holistique sur les meilleurs établissements scolaires. Il convient de mentionner que cette phase de collecte des données a été animée par les directeurs d'école, les inspecteurs de même que les Experts Formateurs et les Assistants Locaux. Le tableau ci-après présente une répartition des écoles participantes au cours de cette première édition.

	Nombre de lauréats présents	Femmes	Nombre d'absents		Nombre total d'absents
			Hommes	Femmes	
ALIBORI	10	1	1	0	1
ATACORA	10	2	2	0	2
ATLANTIQUE	10	1	1	0	1
BORGOU	10	2	0	0	0
COLLINES	10	1	1	0	1
COUFFO	10	1	0	0	0
DONGA	10	3	1	1	2
LITTORAL	10	3	0	0	0
MONO	10	2	1	0	1
OUEME	10	0	0	0	0
PLATEAU	10	1	0	0	0
ZOU	10	4	0	1	1
TOTAL	120	21	7	2	9

En tout, la première édition du MAP a permis de sélectionner 120 enseignants méritants dont 10 sont reconnus comme les meilleurs; de même, elle a permis de sélectionner les 24 meilleurs établissements scolaires dont 3 ont été reconnus comme les premiers. Une cérémonie qui a connu une bonne participation s'est tenue à Porto-Novo le 02 décembre 2011 pour célébrer cet événement historique et activité importante du Projet. Le tableau ci-après présente le niveau de participation à la manifestation.

Par département et par commune, la répartition des écoles participantes se présente comme suit :

ECOLES PILOTES			ECOLES PILOTES PARTICIPANTES	
Département	Commune	Nombre d'écoles	Nombre d'écoles	TAUX DE PARTICIPATION
ALIBORI	BANIKOARA	4	2	50%
	GOGOUNOU	1	1	100%
	KANDI	2	2	100%
	KARIMAMA	1		0%
	MALANVILLE	1	1	100%
	SEGBANA	1	1	100%
Total ALIBORI		10	7	70%
ATACORA	BOUKOUMBE	3	2	67%
	COBLY	2	2	100%
	KEROU	2	1	50%
	KOUANDE	2	1	50%
	MATERI	2	1	50%
	NATITINGOU	4	4	100%
	PEHUNCO	1	1	100%
	TANGUIETA	2	2	100%
Total ATACORA		18	14	78%
ATLANTIQUE	ABOMEY-CALAVI	5	3	60%
	ALLADA	1		0%
	KPOMASSE	3	3	100%
	OUIDAH	2	2	100%
	SO-AVA	2	1	50%
	TOFFO	2	1	50%
	ZE	3	2	67%
Total ATLANTIQUE		18	12	67%
BORGOU	BEMBEREKE	2	1	50%
	KALALE	3	3	100%
	N'DALI	2	1	50%
	NIKKI	2	1	50%
	PARAKOU	4	3	75%
	PERERE	1	1	100%
	SINENDE	2	1	50%
	TCHAOUROU	4	1	25%
Total BORGOU		20	12	60%
COLLINES	BANTE	3	3	100%
	DASSA-ZOUME	3	2	67%
	GLAZOUE	3	3	100%
	OUESSE	3	2	67%
	SAVALOU	4	3	75%
	SAVE	2	2	100%
Total COLLINES		18	15	83%
COUFFO	APLAHOUE	3	2	67%
	DJAKOTOME	3	1	33%
	DOGBO	4	3	75%

	KLOUEKANME	3	3	100%
	LALO	3	1	33%
	TOVIKLIN	2	2	100%
Total COUFFO		18	12	67%
DONGA	BASSILA	5	5	100%
	COPARGO	2	1	50%
	DJOUGOU	9	7	78%
	OUAKE	2	2	100%
Total DONGA	18	15	83%	
LITTORAL	COTONOU	8	8	100%
Total LITTORAL		8	8	100%
MONO	ATHIEME	2	2	100%
	BOPA	3	0	0%
	COME	1	1	100%
	GRAND POPO	3	2	67%
	HOUYOGBE	4	4	100%
	LOKOSSA	3	2	67%
Total MONO	16	11	69%	
OUEME	ADJARRA	2	1	50%
	ADJOHOUN	3	3	100%
	AGUEGUES	1		0%
	AKPRO-MISSERETE	3	3	100%
	AVRANKOU	2	1	50%
	BONOU	2	2	100%
	DANGBO	2	1	50%
	PORTO-NOVO	3	3	100%
	SEME-KPODJI	2	2	100%
Total OUEME	20	16	80%	
PLATEAU	ADJA-OUERE	4	4	100%
	IFANGNI	2	1	50%
	KETOU	3	1	33%
	POBE	3	0	0%
	SAKETE	2	2	100%
Total PLATEAU	14	8	57%	
ZOU	ABOMEY	2	2	100%
	AGBANGNIZOUN	2	2	100%
	BOHICON	4	4	100%
	COVE	1	0	0%
	DJIDJA	4	4	100%
	OUIHI	1	1	100%
	ZAGNANADO	2	2	100%
	ZA-KPOTA	3	2	67%
	ZOGBODOMEY	3	2	67%
Total ZOU	22	19	86%	
TOTAL GENERAL		200	149	75%

Réalisations à ce jour:

- **Deux séries de données relatives aux enseignants collectées et analysées**
- **Données relatives aux écoles collectées et analysées**
- **Enseignants méritants et écoles lauréates identifiés**
- **Première cérémonie de distinction au mérite organisée**

Condition 2.5 Réaliser des campagnes médiatiques annuelles à l'échelle nationale au début et tout le long de l'année académique, ce qui 1) renforcera l'importance de l'éducation et des enseignants, et 2) permettra que tous les instituteurs soient informés du Programme compétitif de Distinction au Mérite.

Alors que la première campagne médiatique sur le MAP a démarré avec la cérémonie du MAP, la suite de cette manifestation qui cible les deux sous-composants énumérés est prévue pour commencer pendant l'An 3 au Trimestre XI. Le Projet a estimé qu'il était crucial d'organiser la première cérémonie afin de déterminer les besoins réels qui apparaîtraient au fil du parcours. Ainsi, la première cérémonie a permis au Projet d'évaluer les coûts réels et les besoins futurs, une demande que formuleront la plupart des sponsors dans le cadre de leurs obligations.

Réalisations à ce jour

- **3 sponsors principaux identifiés**

Condition 2.6 Recruter des sponsors pour le programme de distinction à partir d'autres bailleurs soutenant l'éducation, le secteur privé et le Gouvernement du Bénin pour faire des dons de prix additionnels aux meilleurs établissements scolaires et enseignants et pour créer un soutien large au programme.

La décision a été prise de limiter le recours aux sponsors dans le Programme de Distinction au Mérite. Un plan de recrutement est en cours d'élaboration et sera prêt avant le deuxième lancement de la cérémonie du MAP en 2012.

Réalisations à ce jour

- **Sponsors potentiels identifiés**

Condition 2.7 Collaborer avec le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP) pour élaborer et valider les politiques nationales régissant la motivation, la supervision et l'évaluation de l'enseignant, avec les directives et procédures y afférentes.

Une troisième session de planification devrait avoir lieu avec les autorités au niveau central en décembre 2011. Cependant, à cause du chevauchement des calendriers au niveau du Ministère, cette séance de planification est maintenant programmée pour le Trimestre XI. Le résultat final de cette séance de planification est d'amener les responsables au niveau central à (a) convenir de l'approche à mettre en œuvre pour la formation des enseignants ; (b) adopter le contenu des instituts de supervision ; (c) désigner des coordonnateurs au niveau central pour chaque équipe de formation ; et (d) proposer un nouveau texte pour la refonte des politiques identifiées.

Prochaines Etapes

- Adoption du contenu des Instituts de Supervision**
- Accord sur le processus et l'approche de formation des superviseurs**
- Désignation des responsables au niveau central pour chaque région**

d) Proposition d'un nouveau texte pour la refonte des politiques identifiées

Condition 2.8 Sur la base des résultats du programme-pilote de distinction aux enseignants, un plan d'action est élaboré et mis en œuvre pour transférer l'initiative de distinction selon le mérite au Ministère de l'Enseignement Primaire d'ici la fin de ce projet d'une durée de quatre ans.

Étant donné que l'An 2 marque le lancement de la première cérémonie du MAP, il y a plusieurs leçons clés apprises sur comment faire évoluer le processus. En premier lieu, avant que le Projet ne s'achève, il y aura une deuxième cérémonie de distinction des lauréats du MAP et des leçons supplémentaires en seront tirées. Pour être à même de faire des recommandations et de transférer l'initiative du MAP au Ministère des Enseignements Maternel et Primaire, les leçons tirées de ces deux cérémonies doivent faire l'objet d'une étude. Jusqu'ici, le Projet n'a pas encore conçu un plan formel mais certaines conclusions préliminaires ont déjà été intégrées dans ce que pourrait être une future initiative ministérielle. Ces conclusions portent sur deux domaines importants :

- 1) Définir un processus de collecte de données à 2 ou 3 niveaux et qui couvre toute l'année académique
et
- 2) Définir les types, catégories et quantités tant pour les enseignants individuels que pour les établissements scolaires

Réalisations à ce jour

- *Définition préliminaire des principales composantes du MAP*

4. PREVISIONS POUR LE PROCHAIN TRIMESTRE

Les activités suivantes sont programmées pour le Trimestre 1 de l'An 2 (octobre-décembre) et sont détaillées dans le plan de travail. Elles seront soit déjà initiées soit en cours à la prochaine période.

- 1.1** Version finale distribuée
- 1.3** Livraison des matériels restants (meubles et livres). Installation des équipements restants. Formation des Gestionnaires de Centres de Documentation. Inauguration des centres de documentation
- 2.2/2.3**
Formation des directeurs d'école à l'utilisation de l'OSEP
Démarrage de la formation des superviseurs de l'enseignement au cours d'un institut de supervision de 3 jours sur la supervision
- 2.4** Collecte de données pour la 2ème édition du Programme de Distinction au Mérite
- 2.5** Documentaire sur le MAP à diffuser à la télévision. Des spots radiodiffusés sur le MAP et la valorisation de la fonction enseignante, à diffuser en 4 différentes langues
- 2.6** Plan de recrutement des 3 principaux sponsors élaboré

6. CONCLUSION

A l'évidence, l'An 2 du Projet était l'année du Programme de Distinction au Mérite. L'An 2 a commencé avec le lancement du Programme à Porto-Novo et s'est achevé avec la première édition de la cérémonie de distinction des lauréats du MAP qui s'est tenue également à Porto-Novo. Certes, cet aspect du projet a soulevé beaucoup de questions quant à ses chances de succès et sur la possibilité qu'il fasse une différence dans la lutte contre les nombreux maux qui minent le système éducatif béninois, en particulier la démotivation et l'absentéisme ; néanmoins, la première édition s'est avérée une réussite. Les appréciations étaient hautement positives, la participation était élevée, avec le soutien du Ministère des Enseignements Maternel et Primaire, en particulier après qu'ils aient compris la méthodologie et les critères qui sous-tendent le programme de distinction et la sélection des meilleurs enseignants et écoles.

En outre, l'An 2 était décisif sur deux autres fronts. D'abord, il y a eu l'intensification des activités de formation, ce qui a permis au Projet de maintenir la trajectoire de l'atteinte des nombres de formations contenues dans l'OSEP. Les dernières sessions de formation des formateurs d'ENI ont également été organisées et ont connu du succès et une forte participation. Ensuite, les centres de documentation ont finalement fait l'objet de mouvements importants en ce sens que les équipements et les livres ont été commandés en même temps que le mobilier et que les équipements ont été installés dans 4 des 5 ENI dans le pays.

Par ailleurs, l'An 2 a été marqué par des changements déterminants dans le processus et l'approche globale de la gestion et de la réalisation des activités du Projet restées à la traîne. A ce titre et sous une perspective managériale, les calendriers de planification ont été révisés, les calendriers de formation réaménagés et des protocoles internes établis. Toutes ces améliorations ont impacté le Projet, le rapprochant davantage de l'atteinte de ses obligations et résultats attendus. Le résultat était très clair; les dépenses portant sur les activités essentielles du Projet se sont accrues étant donné qu'elles étaient liées à une augmentation des activités réelles du Projet, la visibilité du Projet en a été rehaussée, en témoigne l'intérêt de nombreux établissements scolaires et des responsables du Ministère à être formés par le Projet, et enfin, la fréquence des activités a permis de remettre le Projet sur la voie de l'atteinte de ses résultats attendus dans le délai imparti.

Défis

L'An 2 n'était pas sans défis. L'élection présidentielle qui a eu lieu a retardé plusieurs activités du Projet tout simplement parce que les participants ciblés n'étaient pas disponibles. Sur le plan logistique, former des participants sur des semaines consécutives sur plus de 14 sites simultanément s'est avéré difficile mais cela a été accompli. Enfin, des retards ont été enregistrés dans plusieurs acquisitions qui ont rendu nécessaires des ajustements par rapport aux dates d'achèvement des activités du Projet.

Certes, aucun de ces défis n'a interrompu les activités du projet, mais ils ont été parfois difficiles à surmonter et ont en fin de compte eu un impact sur le travail du Projet.

ANNEXE A



USAID
FROM THE AMERICAN PEOPLE

BENIN

L'EXCELLENCE RÉCOMPENSÉE

Les Dix Premiers, les Trois Premiers, les Meilleurs Enseignants et les Ecoles Championnes... tels étaient les noms donnés aux lauréats de la première édition du Programme de Distinction au Mérite (MAP) le 02 décembre 2011. Le MAP a été conçu en réponse à la faible motivation de l'enseignant au Bénin qui se traduit souvent par un taux élevé d'absentéisme. Le Bénin, à l'instar de nombreux autres pays en développement, est confronté à une multitude de défis dans ses efforts de réformer un système éducatif assailli par des enseignants insuffisamment formés, le manque de ressources, et dans certains cas, le manque d'infrastructures requises pour fournir un enseignement de qualité aux élèves en particulier au niveau primaire.

L'idée principale qui sous-tend le MAP est d'abord de reconnaître les bonnes pratiques pédagogiques existantes et les écoles de qualité existantes en fonction d'un ensemble simple de variables objectives et mesurables sur mettent l'accent sur les meilleures pratiques d'enseignement et la fourniture des opportunités d'apprendre à tous les élèves.

Cent vingt enseignants ont été primés pour leurs pratiques et capacités pédagogiques dans tout le pays au même titre que 24 établissements scolaires qui ont fourni des opportunités éblouissantes d'apprentissage aux élèves ainsi qu'un leadership solide. La cérémonie qui a connu la participation de l'Ambassadeur des Etats-Unis près le Bénin et de plusieurs personnalités locales, a été un succès retentissant. Les lauréats ont reçu des kits comprenant dans certains cas des ordinateurs, des appareils photos, des matériels didactiques, ainsi que des trophées et des attestations commémorant leur mérite au cours de l'année académique 2010-2011.



Cette cérémonie était la première de son genre au Bénin et a été accueillie avec ovation par tous les participants. Certes, les prix offerts étaient un coup réussi, mais plus important pour ceux qui ont pris part à la cérémonie, c'était le simple fait que le temps, l'effort et l'énergie consacrés au MAP marquaient l'une des premières fois que les enseignants ont reçu finalement une reconnaissance publique de ce qu'ils font.

ANNEXE B

Tableau des Indicateurs PMP

Indicateur	Définition de l'Indicateur	Source des Données, Méthode de Collecte, et Personne Responsable	But de l'An 3	Réalisations Cumulatives au T9	Trimestre 10	Réalisations Cumulatives au T10	Observations
1.1 Nombre d'enseignants formés avec le soutien du Gouvernement des Etats-Unis	Nombre d'individus qui ont suivi avec succès un programme de formation initiale ou continue pour enseigner dans les établissements scolaires ou dans des cadres non scolaires (primaire) avec le soutien du Gouvernement des Etats-Unis (par exemple, programme de formation financé en tout ou en partie par le Gouvernement des Etats-Unis). Réparti selon le sexe.	Registres des étudiants diplômés des ENI. A collecter par le Responsable S&E auprès des ENI de façon annuelle.	1750 (chaque promotion : 350 élèves-maîtres par promotion x 5 ENI)	1425	Pas de changement	1425	Les élèves-maîtres sont actuellement en mission d'enseignement. Leur retour est prévu pour la deuxième moitié du mois de février 2012.
1.2 Nombre d'éducateurs/formateurs formés avec le soutien du Gouvernement des Etats-Unis	Nombre de responsables éducatifs (publics ou privés) ou d'administrateurs de programmes, fonds ou institutions éducatives ayant reçu la formation sur des aspects de leur fonction actuelle, y compris des domaines comme la gestion (par exemple, suivi, emploi du personnel, assistance). Données réparties selon le sexe	Comptes-rendus des séances de formation. Comptes-rendus à collecter par le Responsable de la Formation.	150 (5 ENI x 30 Formateurs)	117 : 108 hommes; 9 femmes		117 : 108 hommes; 9 femmes	Toutes les formations ont été effectuées. Tous les formateurs des ENI ont été formés. Il ne reste plus que les séances d'encadrement.
1.3 Nombre de manuels et matériels didactiques fournis avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis	Le nombre de matériels didactiques fournis avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis (financés en tout ou en partie par le Gouvernement des Etats-Unis).	Dossiers du Projet y compris les registres de répartition. Données à collecter par la Responsable Administrative.	300 Manuels du Formateur d'ENI, plus 100 vidéos éducatives supplémentaires (9 par ENI, plus des copies supplémentaires)	Pas de changement par rapport à l'An1 (255 projets de manuel du formateur d'ENI)	Pas de changement	Pas de changement par rapport à l'An1 (255 projets de manuel du formateur d'ENI)	255 copies du projet de manuel ont été imprimées. À ce jour, les copies ont été remises aux cadres du MEMP (10), DIP (10), DEP (10), INFRE (10), CFPPEN (10)
Nombre d'étudiants et d'enseignants utilisant la bibliothèque/les centres de documentation	Le nombre d'étudiants et d'enseignants qui se sont inscrits à la bibliothèque/aux centres de documentation de chaque ENI, sous forme de pourcentage par rapport au nombre total d'enseignants et	Fiches d'inscription à la bibliothèque/les centres de documentation. Données à collecter auprès des bibliothèques par le Responsable du Suivi et Evaluation de façon	80% (1424=80% de 350 élèves-maîtres par ENI + 30 formateurs par ENI). Cinq ENI couvertes				4 des 5 centres de documentation sont prêts. Le 5ème le sera au prochain trimestre. Il reste à signer le Mémoire d'Entente avant que les centres ne soient mis en service.

	d'étudiants.	trimestrielle.					
Nombre de personnels de bibliothèque/centre de documentation formés à la bibliothéconomie	Le nombre total de personnels de bibliothèques ou de centres de documentation qui participent aux formations sur la bibliothéconomie sponsorisées par le Projet	Registres de formation du Projet. Données à collecter par le Responsable de la Formation au moment de la formation.	10 (2 par centre de documentation)				Le personnel de la bibliothèque est identifié et sera formé au prochain trimestre.
Pourcentage/nombre de formateurs des ENI disposant de compétences d'enseignement renforcées	Le nombre de formateurs des ENI faisant preuve de compétences d'enseignement améliorées telles que définies par le mouvement ascendant sur l'échelle de l'OSEP.	Données d'observation de l'OSEP à collecter sur une base annuelle. Tous les enseignants des ENI seront soumis à des observations.	--				
2.1 Nombre d'études de base ou de faisabilité	Le nombre d'études de base ou d'études de faisabilité réalisées par le Projet	Études de base et de faisabilité soumises au MEMP et à l'USAID. Vérification à faire par le Responsable S&E	Néant	Pas de changement par rapport à l'An 1: 3 études (Performance de l'Enseignant, Motivation de l'Enseignant, Performance du Formateur d'ENI)		Pas de changement par rapport à l'An 1: 3 études (Performance de l'Enseignant, Motivation de l'Enseignant, Performance du Formateur d'ENI)	L'étude de base sur le niveau des formateurs des ENI est finalisée.
2.2 Nombre d'administrateurs et de responsables formés	Nombre de responsables éducatifs (publics ou privés) ou d'administrateurs de programmes, fonds ou institutions éducatives ayant reçu la formation sur des aspects de leur fonction actuelle, y compris des domaines comme la gestion (par exemple, suivi, emploi du personnel, assistance). Données réparties selon le sexe. Dans le cadre de ce projet, au nombre des personnes à former, on distingue les directeurs d'école, les inspecteurs, les superviseurs et le personnel du MEMP	Rapports trimestriels du Projet et dossiers de formation du Projet. Données à collecter par le Responsable de la Formation au moment de chaque activité de formation. Hypothèse: 85 C/CS+Directeurs (5900 National)	475 (100 directeurs d'école et 125 Inspecteurs, 250 conseillers pédagogiques)	1708 (1405 directeurs d'école et 70 Inspecteurs, 233 conseillers pédagogiques)	20 directeurs d'école Hommes: 12 Femmes: 8	1728 (1425 directeurs d'école et 70 Inspecteurs, 233 conseillers pédagogiques)	
2.3 Soutien à la réforme des politiques du système éducatif	Le Projet apporte-t-il un appui à la réforme des politiques du système éducatif? Oui/Non	Rapports trimestriels du Projet sur les avancées vers l'élaboration du document de politique éducative. Le COP	1 nouvelle politique élaborée				

	Preuve de projet de politique telle que le document de politique	devra préparer les rapports d'avancement.	1 politique révisée				
2.4 Nombre de lois, politiques, réglementations, ou directives élaborées ou modifiées pour améliorer l'accès équitable ou la qualité des services éducatifs	Cet indicateur enregistre les informations sur des systèmes quantifiables et les activités relatives aux politiques. Pour être comptées, les actions doivent avoir, comme but ultime, l'amélioration de l'accès équitable ou la qualité des services éducatifs.	Comptes-rendus mensuels du Projet documentant les rencontres du groupe de travail sur les politiques, les procès-verbaux des rencontres du groupe de travail sur les politiques. Le COP devra préparer les rapports d'avancement sur une base trimestrielle.	Au moins 6 (3 supplémentaires) réunions tenues par le groupe de travail sur les politiques	Pas de changement par rapport à l'An 1 (Groupe de travail établi)		Pas de changement par rapport à l'An 1 (Groupe de travail établi)	Les représentants de divers groupes y compris la Direction de l'Enseignement Primaire, trois (03) directeurs d'ENI de même que les représentants de l'INFRE et de la DIP constituent le groupe de travail.
2.5 Nombre de personnes formées sur le suivi et l'évaluation	Nombre de participants dans les salles de classe ou dans des formations à distance sur tout sujet relatif à la mesure de la performance et des impacts du programme (exemple : indicateurs, méthode de collecte de données qualitatives & quantitatives, analyse des données ; nature et but de l'évaluation). Réparti selon le sexe.	Dossiers de formation du Projet	625= 150 Formateurs des ENI + 475 (100 directeurs d'école et 125 Inspecteurs, 250 conseillers pédagogiques	117 formateurs d'ENI+1405 directeurs d'école, 70 inspecteurs, 233 conseillers pédagogiques, 5 Experts Formateurs, 10 Assistants Locaux (dont 9 sont des C/CS) 3 Enquêteurs Locaux 1843: 1542 hommes & 301 femmes	20 directeurs d'école (12 hommes & 8 femmes)	117 formateurs d'ENI+1425 directeurs d'école, 70 inspecteurs, 233 conseillers pédagogiques, 5 Experts Formateurs, 10 Assistants Locaux (dont 9 sont des C/CS) 3 Enquêteurs Locaux 1863: 1554 hommes & 309 femmes	Une formation de rattrapage a été organisée pour former les directeurs d'école pour la deuxième année du Programme de Distinction au Mérite. 20 directeurs d'école ont pris part à cette formation.
Montant en numéraires (ou équivalent) fourni par d'autres sponsors du programme de motivation	Financement total, tant en espèces qu'en nature, apporté au programme de distinction au mérite sur une base annuelle	Documents financiers du Projet et du MEMP relatifs au programme de distinction au mérite	\$20 000				
Nombre d'établissements scolaires et d'enseignants soumis au comité de sélection	Nombre de demandes remplies / recommandations reçues par le comité de sélection pour revue. Réparti suivant les demandes des enseignants et les demandes des établissements scolaires	Documents du comité de sélection, rapports trimestriels et annuels du Projet	700 demandes (300 enseignants, 300 écoles, 100 directeurs d'école)	145/196 demandes reçues des écoles; 573 enseignants éligibles ; 291 sélectionnés pour les observations finales Hommes: 243 Femmes: 48; 120 enseignants sélectionnés dont 21 sont des femmes			Le deuxième lancement du MAP a déjà démarré et la collecte des données est en cours pour les 400 écoles.
Nombre et type de sponsors du programme de distinction	Nombre total d'organisations et/ou d'individus qui apportent un soutien en espèces ou en nature au programme de	Collecte des documents du Projet et du MEMP relatifs au programme de distinction au mérite.	10 sponsors y compris 1 individu et 5 organisations du secteur privé				

	distinction au mérite. Réparti selon les types de structures, notamment publiques, privées, individus, à but lucratif, à but non-lucratif, etc.						
Pourcentage/nombre d'enseignants faisant preuve d'une meilleure assiduité	Pourcentage des enseignants qui sont présents à 90% (ou plus) des jours ouvrables, contre la situation de départ.	Cahiers de présence. Enquête OTL, données à collecter par l'enquêteur local et le Responsable S&E.	30 %				
Pourcentage/nombre d'enseignants faisant preuve d'une meilleure performance en classe	Le nombre d'enseignants faisant preuve de meilleures compétences d'enseignement telles que définies par le mouvement ascendant sur l'échelle de l'OSEP. Réparti par sexe.	Données d'observation de l'OSEP à collecter annuellement. Un échantillon représentatif des enseignants qui participent au programme de distinction au mérite et un échantillon-témoin de ceux qui n'y participent pas et ne reçoivent pas d'interventions en cascade de la part des directeurs d'école ou des superviseurs.	12%				

ANNEXE C

Fiches de Référence des Principaux Indicateurs de Performance du Programme

Fiche de Référence de l'Indicateur de l'Exécution du Contrat			
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Objet du Programme: Education Indicateur: Nombre d'enseignants formés avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis			
Description			
Définition(s) Précises: Le nombre d'individus qui ont suivi avec succès un programme de formation initiale ou de perfectionnement pour enseigner dans les établissements scolaires ou dans des cadres non scolaires (primaire) avec le soutien du Gouvernement des Etats-Unis, indiquera en partie si la formation dans les ENI, l'appui aux ENI et le programme de motivation affectent la préparation de l'enseignant.			
Plan d'Acquisition des Données			
Méthode de Collecte des Données: Registres des étudiants diplômés des ENI. A collecter par le Responsable S&E auprès des ENI ou du MEMP de façon annuelle. Méthode d'Acquisition: L'équipe de Suivi et Evaluation de TMT demandera le nombre de diplômes décernés auprès des ENI via le Secrétariat Général du MEMP. L'autre option, c'est que le MEMP puisse fournir des tableaux exhaustifs énumérant les diplômés des ENI chaque année. Source(s) des Données: Les ENI et/ou le MEMP. Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A la fin de chaque année scolaire. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable. Personnes en Charge: Le CoP et l'Assistant S&E de TMT.			
Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Certaines ENI peuvent connaître du retard pour communiquer les résultats de fin de formation. Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données : Recouplement des chiffres des ENI et du MEMP. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer. Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Poursuite de la méthode actuelle de demande des chiffres auprès du MEMP et des ENI.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
Analyse des Données: Les données seront analysées pour déterminer le nombre de diplômés hommes et femmes par ENI, le statut des redoublants et le niveau antérieur d'éducation. Des efforts seront faits pour vérifier les lieux d'affectation des diplômés. Présentation des Données: Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID sous forme de tableaux, et dans un Rapport Final S&E à la fin du Projet. Revue des Données: Les données seront examinées par le COP, le Responsable S&E et son Assistant de même que par les homologues du personnel technique principal du MEMP. Le personnel de mise en œuvre sera débriefé sur comment prendre en compte les données et comment améliorer les futurs efforts de suivi. Rapportage des Données: Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels. Notes sur les Situations de Base et les Buts Visés: A élaborer à la fin de l'année scolaire 2010-2011.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	Néant		
2010/11	1750 (chaque promotion: 350 élèves-maîtres par promotion x 5 ENI (capacité totale de 350 élèves-maîtres pour chacune des 05 ENI	0	Le premier lot d'élèves-maîtres couverts par les activités du Projet TMT termineront leur formation dans la deuxième année du Projet, vers la fin de 2011.

2011/12	1750 (idem que l'année précédente)	A déterminer	
2012/13	1750 (idem que l'année précédente)	A déterminer	
But à Atteindre à la Fin du Projet: Cinq mille deux cent cinquante diplômés des ENI			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE: 31 décembre 2011			
Référence de TMT: Indicateur 1 Résultat 2			
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance			
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Objet du Programme: Education Indicateur: Nombre d'éducateurs/de formateurs formés avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis			
Description			
<p>Définition(s) Précise(s): Nombre de responsables éducatifs (publics ou privés) ou d'administrateurs de programmes, fonds ou institutions éducatives ayant reçu la formation sur des aspects de leur fonction actuelle, y compris des domaines comme la gestion (par exemple, suivi, emploi du personnel, assistance). Données réparties par sexe.</p> <p>Unité de Mesure: Nombre des formateurs d'instituteurs recevant une formation de renforcement des capacités sur des méthodes participatives, centrées sur l'apprenant et l'utilisation de l'OSEP comme outil de diagnostic du comportement de l'enseignant.</p> <p>Réparti par ENI, grade, âge et sexe des participants.</p> <p>Justification/Utilité ou Exposé de Gestion: L'amélioration des compétences des formateurs des ENI (prévus pour comprendre 150 individus) est un facteur-clé dans l'institutionnalisation des méthodes d'apprentissage centrées sur l'apprenant et l'utilisation de l'OSEP.</p>			
Plan d'Acquisition de Données			
<p>Méthode de Collecte des Données : Registres du nombre des formateurs des ENI participant aux ateliers sur l'utilisation du Manuel du Formateur des ENI et l'utilisation de l'OSEP pour les observations des élèves-maîtres en situation de classe. Le Responsable S&E devra collecter auprès des ENI les données de participation des formateurs aux ateliers de formation.</p> <p>Méthode d'Acquisition: L'équipe de Suivi et Evaluation de TMT demandera les chiffres officiels relatifs aux formateurs par ENI avec leur nom et statut d'éducation.</p> <p>Source(s) des Données: Registres officiels d'emploi des ENI; rapport de formation de TMT.</p> <p>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A la fin du dernier cycle de formation des formateurs chaque année académique.</p> <p>Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.</p> <p>Personnes en Charge: Le Spécialiste S&E et l'Assistant S&E de TMT.</p>			
Question de la Qualité des Données			
<p>Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant</p> <p>Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Non-assiduité des formateurs d'ENI au cours de la formation.</p> <p>Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données : Sensibiliser les directeurs et formateurs des ENI sur l'importance de la formation. Des visites de terrain par le Responsable de la Formation de TMT seront nécessaires au début de l'année académique.</p> <p>Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: 5^{ème} Trimestre.</p> <p>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Les visites aux ENI par la Coordinatrice des Programmes de TMT et le Responsable de la Formation renforceront l'intérêt et le soutien à la formation.</p>			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<p>Analyse des Données: Le Responsable de la Formation et l'Assistant S&E de TMT examineront les rapports d'évaluation des ateliers et conduiront des discussions de groupes avec les formateurs sur leurs expériences dans les ateliers de formation.</p> <p>Présentation des Données: Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID sous</p>			

forme de tableaux, et dans une étude d'évaluation du Projet TMT à mi-parcours et à la fin du projet.

Revue des Données: Les données seront examinées par le COP, le Responsable de la Formation, le Responsable S&E de même que par les homologues du MEMP et des ENI.

Rapportage des Données: Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels.

Notes sur les Situations de Base et les Buts Visés: A élaborer au cours de l'An 1 du Projet TMT.

Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	150 (5 ENI x 30 Formateurs)	Néant	Formation sur l'OSEP-Bénin
2010/11	150 (5 ENI x 30 Formateurs)	106	Toutes les ENI n'ont pas 30 formateurs
2011/12	Suite de la formation. 150 (5 ENI x 30 Formateurs) – idem que ci-dessus	117	Deuxième formation sur la version révisée du manuel du formateur d'ENI.

But à Atteindre à la Fin du Projet: 150 formateurs d'ENI ou plus formés

CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011

Référence de TMT: Indicateur 1 Résultat 3
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Objet du Programme: Education
Indicateur: Nombre de manuels et autres matériels didactiques fournis avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis
Description
Définition(s) Précise(s): Nombre de matériels didactiques fournis avec l'assistance du Gouvernement des Etats-Unis (financés en tout ou en partie par le Gouvernement des Etats-Unis). Unité de Mesure: Reçus du Projet y compris la documentation de la répartition. Réparti par ENI et autres organisations bénéficiaires (MEMP et INFRE) Justification/Utilité ou Exposé de Gestion: Le fait d'avoir un document de référence et méthodologique permanent est important pour l'amélioration des compétences des formateurs des ENI. De même, des vidéos interactives sur les méthodes d'enseignement sont une importante ressource d'apprentissage.
Plan d'Acquisition des Données
Méthode de Collecte des Données: Voyager sur tous les cinq (05) sites pour remettre les livres et les vidéos. Livrets des reçus des livraisons et registres du nombre des formateurs des ENI recevant des copies personnelles du Manuel du Formateur d'ENI de même que le nombre de manuels placés dans les centres de documentation des ENI. Le nombre de vidéos reçues par chaque ENI sera également identifié. Méthode d'Acquisition: Données à collecter par la Responsable Administrative de TMT avec l'assistance du Responsable de la Formation. Source(s) des Données: Acquisition et répartition par TMT – manuels et vidéos. Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A la fin du dernier cycle de formation des formateurs chaque année académique. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: 1.253.300 FCFA par déplacement (carburant pour le véhicule du Projet pour 4,5 jours, per diem pour 02 personnes + chauffeur). Personnes en Charge: Responsable Administrative de TMT.
Question de la Qualité des Données
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données : Sensibiliser les directeurs et formateurs des ENI sur le but et l'importance des manuels et des vidéos. De petits ateliers peuvent être organisés pour démontrer comment utiliser les manuels et les vidéos. Une revue de la nécessité et de l'utilisation des manuels peut être effectuée au cours des visites de terrain par le Responsable de la Formation de TMT. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer. Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Les visites aux ENI par la Coordonnatrice des

Programmes et le Responsable de la Formation de TMT renforceront l'intérêt et le soutien aux manuels et aux vidéos.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
Analyse des Données: Le nombre de manuels et de vidéos distribués sera actualisé annuellement.			
Présentation des Données: Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID sous forme de tableaux, et dans une étude d'évaluation du Projet TMT à mi-parcours et à la fin du projet.			
Revue des Données: Les données seront examinées par le COP, le Responsable de la Formation, le Responsable S&E et son Assistant de même que par les homologues du MEMP et des ENI.			
Rapportage des Données: Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
2009 - 2010	Néant		
Année de base 2010/11	Env. 255 projets de Manuel du Formateur d'ENI (35 x 5 ENI =175+MEMP-10, DEP-10, DIP – 10, CFPPEN – 10, INFRE-10, Experts-Formateurs – 5. Assistants Locaux - 10 USAID-2, TMT-15)	211	255 manuels ont été imprimés. Cependant, comme le complément des formateurs d'ENI n'atteignait pas 150, seuls 211 ont été distribués.
2011/12	300 Manuels du Formateur, plus 100 vidéos d'instruction supplémentaires (9 par ENI, plus des copies additionnelles)	A déterminer	Version finale imprimée au moment du rapport et en cours d'expédition
2012/13	Distribution ultérieure possible au profit des nouveaux formateurs d'ENI. Remplacement des vidéos endommagées ou défectueuses.	A déterminer	
But à Atteindre à la Fin du Projet: 555 manuels et matériels didactiques (Manuels du Formateur et vidéos) distribués dans 05 ENI, au MEMP et à l'INFRE.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Indicateur Personnalisé Proposé 1
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes
Objet du Programme: Education
Indicateur: Nombre d'étudiants et d'enseignants utilisant la bibliothèque/les centres de documentation des ENI
Description
Définition(s) Précise(s): Nombre de formateurs d'ENI et d'élèves-maîtres.
Unité de Mesure: Fiches d'inscription dans la bibliothèque/les centres de documentation.
Réparti par ENI, sexe et statut (formateur ou élève-maître).
Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion: La bibliothèque/les centres de documentation visent à enrichir la qualité et la diversité de l'apprentissage dans les ENI.
Plan d'Acquisition des Données
Méthode de Collecte des Données: Fiches d'inscription dans la bibliothèque/les centres de documentation.
Méthode d'Acquisition: Données enregistrées au quotidien par le Bibliothécaire/Responsable de Centre de Documentation et collectées par l'équipe de Suivi et Evaluation.
Source(s) des Données: Registre des entrées/inscriptions des bibliothèques/centres de documentation.
Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A la fin de chaque année académique.
Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.
Personnes en Charge: l'équipe de Suivi et Evaluation de TMT.

Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant			
Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Eléments manquants dans le Registre des entrées/inscriptions des bibliothèques, rapportage tardif par les ENI sur les utilisateurs de leurs bibliothèques/centres de documentation.			
Actions Entreprises ou Prévués pour Pallier aux Limites des Données: Sensibiliser le personnel des ENI: responsables de centres de documentation, directeurs et formateurs, sur l'importance du suivi de l'utilisation des bibliothèques/centres de documentation.			
Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer.			
Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Les visites aux ENI par la Coordinatrice des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT renforceront l'intérêt et le soutien aux bibliothèques/centres de documentation.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
Analyse des Données: Nombre et types d'utilisateurs de bibliothèques/centres de documentation et les ouvrages les plus consultés ou utilisés.			
Présentation des Données: Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID sous forme de tableaux, et dans une étude d'évaluation du Projet TMT à mi-parcours et à la fin du projet.			
Revue des Données: Les données seront examinées par l'équipe de TMT de même que par les homologues du MEMP et des ENI.			
Rapportage des Données: Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	80% (1424=350 étudiants par ENI + 30 formateurs par ENI). Cinq ENI couvertes.	0%	Les ENI n'ont pas encore repris les cours pour les élèves-maîtres. Cependant, le processus d'acquisition d'ouvrages pour les centres est en cours.
2010/11	80% du personnel et des élèves-maîtres par ENI (env. 1424 personnes)	0%	Idem que ci-dessus
2011/12	80% du personnel et des élèves-maîtres par ENI (env. 1424 personnes)	A déterminer	
2012/13	80% du personnel et des élèves-maîtres par ENI (env. 1424 personnes)	A déterminer	
But à Atteindre à la Fin du Projet: Au moins 80 pour cent du personnel et des élèves-maîtres des ENI utilisant les bibliothèques/centres de documentation régulièrement.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Indicateur Personnalisé Proposé 2
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Objet du Programme: Education
Indicateur: Nombre de personnels des bibliothèques/centres de documentation des ENI formés à la gestion des bibliothèques et centres de documentation des ENI.
Description
Définition(s) Précise(s): Voir ci-dessus.
Unité de Mesure: Les individus formés. Réparti par ENI et par sexe.
Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion : La bibliothèque/les centres de documentation visent à enrichir la

qualité et la diversité de l'apprentissage dans les ENI.			
Plan d'Acquisition des Données			
Méthode de Collecte des Données: Dossiers de formation du Projet. Méthode d'Acquisition: Par le Responsable de la Formation. Source(s) des Données: La bibliothèque/les centres de documentation des ENI Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Au moment de la formation. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable. Personnes en Charge: Le Responsable de la Formation.			
Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant. Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données: Dix personnes seront formées afin que les données soient claires et sans ambiguïté. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin. Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Visites aux ENI par la Coordinatrice des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
Analyse des Données: Description des compétences acquises. Présentation des Données: Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID correspondant au trimestre lors duquel l'activité de formation a eu lieu. Revue des Données: Les données seront examinées par le Responsable de la Formation. Rapportage des Données: Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels et annuels.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	10 bibliothécaires/ documentalistes seront formés (2 personnes x cinq ENI).	0	Les formations allant au-delà de l'An 2 seront soit des cours de recyclage ou une formation de remplacement.
2010/11		0	Les ENI n'ont pas encore repris les cours pour les élèves-maîtres. Les noms des membres du personnel à former n'ont pas encore été communiqués.
2011/12		A déterminer	Prévu pour janvier 2012
2012/13		A déterminer	
But à Atteindre à la Fin du Projet: Toutes les ENI auront deux bibliothécaires-documentalistes formés pour leur centre de documentation.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Indicateur Personnalisé Proposé 3
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Objet du Programme: Education Indicateur: Nombre de bibliothèques/centres de documentation des ENI dotés de systèmes fonctionnels de recouvrement des coûts.
Description
Définition(s) Précise(s): Voir ci-dessus. Unité de Mesure: Bibliothèque/centres de documentation Réparti par sexe. Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion : Dans le contexte de la durabilité, la bibliothèque/les centres de documentation visent à fournir des prestations comme l'accès à l'Internet et la photocopie aux communautés environnantes, en particulier la communauté éducative.

Plan d'Acquisition des Données			
Méthode de Collecte des Données: Revue des registres/dossiers des centres de documentation.			
Méthode d'Acquisition: Par le Responsable de la Formation.			
Source(s) des Données: La bibliothèque/les centres de documentation des ENI			
Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A la fin de chaque année académique dans les ENI.			
Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.			
Personnes en Charge: L'équipe S&E, le Responsable de la Formation et le Spécialiste des TIC.			
Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant			
Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant.			
Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données: Les registres des frais et des revenus seront collectés et étudiés.			
Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.			
Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Visites aux ENI par la Coordinatrice des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
Analyse des Données: Analyse financière des frais et des revenus des centres de documentation.			
Présentation des Données: Les données seront présentées dans des rapports d'activité trimestriels à l'USAID correspondant au trimestre lors duquel l'activité de formation a eu lieu.			
Revue des Données: Les données seront examinées par le Responsable de la Formation et le Responsable Financier de TMT.			
Rapportage des Données: Les données du programme pour cet indicateur seront présentées et interprétées dans le cadre des rapports trimestriels (au besoin) et annuels.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009/2010	0	0	Les centres de documentation sont censés commencer le processus de recouvrement des frais au cours de l'An 2 du Projet TMT.
2010/11	2 ENI à un minimum de 50% de recouvrement des frais	0	Les ENI n'ont pas encore repris les cours pour les élèves-maîtres.
2011/12	4 ENI à un minimum de 50% de recouvrement des frais	A déterminer	ENI prévus pour être dans la 1 ^{ère} année de fonctionnement
2012/13	5 ENI à un minimum de 50% de recouvrement des frais	A déterminer	
But à Atteindre à la Fin du Projet: Tous les centres de documentation pourront recouvrir au moins 50 pour cent de leurs frais de fonctionnement à travers la prestation de services et les frais d'utilisation.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Indicateur Personnalisé Proposé 4
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes
Objet du Programme: Education
Indicateur: Nombre de formateurs des ENI dotés de compétences améliorées d'enseignement
Description
Définition(s) Précise(s): Les formateurs des ENI doivent pouvoir faire preuve de compétences améliorées d'enseignement suite aux feedbacks et à un soutien basé sur l'observation de leur méthode d'enseignement au moyen de l'OSEP.

<p>Unité de Mesure: Scores moyens obtenus par les formateurs des ENI lors des observations de classe sur la base de l'OSEP</p> <p>Réparti par ENI et par sexe.</p> <p>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion: Les formateurs des ENI doivent être des exemples d'enseignement efficace et doivent être en mesure de démontrer aux élèves-maîtres les méthodes centrées sur l'apprenant qui sont requises pour le programme de base.</p>			
Plan d'Acquisition des Données			
<p>Méthode de Collecte des Données: Revue des dossiers des ENI</p> <p>Méthode d'Acquisition: par le Responsable de la Formation et le Spécialiste S&E. Les Experts-Formateurs et les Assistants Locaux conduiront certaines observations au cours des deux premières années de la formation. Au cours de l'An 3, un système d'observations par les pairs peut être mis en place au niveau des ENI avec des vérifications inopinées par le personnel de TMT.</p> <p>Source(s) des Données: Les Directeurs des ENI.</p> <p>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Suivant un calendrier des observations supervisées à déterminer avec les Directeurs des ENI.</p> <p>Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Le coût estimatif comprend le coût du carburant, les per diem pour deux personnes plus le chauffeur. Le montant estimatif s'élève à 1, 253.300 FCFA pour une mission de 4,5 jours.</p> <p>Personnes en Charge: Le COP conduisant le Responsable de la Formation et l'équipe S&E.</p>			
Question de la Qualité des Données			
<p>Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant</p> <p>Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Les coûts financiers limiteront le nombre d'observations par le personnel de TMT et les consultants. L'observation par les pairs peut donner des résultats mitigés dans des endroits où il y a un manque de transparence ou la supervision des directeurs.</p> <p>Actions Entreprises ou Prévués pour Pallier aux Limites des Données: Les bandes vidéo des séances d'enseignement seront utilisées pour vérifier la qualité des leçons-modèles des formateurs des ENI. Le personnel de TMT peut examiner les vidéos en utilisant l'OSEP pour comparer leurs scores à ceux des pairs formateurs des ENI ou d'autres acteurs.</p> <p>Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.</p> <p>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Visites aux ENI par la Coordinatrice des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT.</p>			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<p>Analyse des Données: Analyse financière des frais et des revenus des centres de documentation.</p> <p>Présentation des Données: Les données seront présentées dans des rapports par les Directeurs des ENI.</p> <p>Revue des Données: Les données seront passées en revue par la Responsable des Programmes et le Responsable de la Formation de TMT.</p> <p>Rapportage des Données: Les données du programme seront présentées et interprétées dans des rapports trimestriels et annuels.</p>			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
2009 - 2010	0	0	
Année de base 2010/11	150 Formateurs d'ENI		En cours. Ce n'est qu'à la fin du trimestre que les données seront analysées pour déterminer une évolution, s'il y a lieu. Toutes les ENI n'ont pas 30 formateurs.
2011/12	150 Formateurs d'ENI	A déterminer	Toutes les ENI n'ont pas 30 formateurs. En cours.
2012/13	150 Formateurs d'ENI	A déterminer	
But à Atteindre à la Fin du Projet: Observations des 150 Formateurs d'ENI avec feedbacks et suivis.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 1			
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP			
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Objet du Programme: Education Indicateur: Nombre d'études de base ou de faisabilité réalisées par le Projet			
Description			
Définition(s) Précise(s): Le Projet TMT organisera trois études de base dont les résultats seront soumis au MEMP et à l'USAID. Les études évalueront entre autres la performance, la motivation, la supervision et l'évaluation de l'enseignant pour déterminer des facteurs tels que le taux d'absentéisme des enseignants, les mécanismes de supervision, les niveaux des compétences d'enseignement et l'instruction en classe et le moral des enseignants. Unité de Mesure: Chaque étude aura des unités de mesure différentes. Réparti par : En fonction de l'étude. Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion: L'étude des conditions de base telles que la motivation des enseignants est d'une importance majeure dans la conception d'interventions efficaces pour encourager le professionnalisme et une plus grande attention pour les besoins de l'apprenant. Le Programme de Distinction au Mérite sera basé sur les conclusions de l'étude de base sur le comportement et la motivation de l'enseignant. La stratégie de formation reflétera les conclusions sur les pratiques de supervision et le cadre des politiques.			
Plan d'Acquisition des Données			
Méthode de Collecte des Données: Enquêtes, interviews, revue de littérature, l'observation directe Méthode d'Acquisition: Etude organisée sous la supervision de la Coordinatrice des Programmes et de l'équipe de Suivi et Evaluation Source(s) des Données: multiple. Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Au cours de l'An 1, à des dates déterminées avec le MEMP Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer. Personnes en Charge: Le COP			
Question de la Qualité des Données			
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant Actions Entreprises ou Prévue pour Pallier aux Limites des Données: La planification minutieuse à l'avance, y compris l'échantillonnage, la conception de l'enquête et la formation des enquêteurs, aideront à assurer la collecte de données de qualité élevée. La validation des résultats sera effectuée avec le MEMP. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin. Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
Analyse des Données: Excel et SPSS seront utilisés pour analyser les données quantitatives. Présentation des Données: Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête. Revue des Données: Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP. Rapportage des Données: Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels appropriés.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	A déterminer au moyen des études existantes	3	Les études de base seront menées une fois au cours de la durée du projet.
2010/11	Néant		
2011/12	Néant		
2012/13	Néant		
But à Atteindre à la Fin du Projet: Les résultats de l'étude de base seront un important apport pour les activités de Suivi et Evaluation de même que pour les évaluations finales et à mi-parcours du Projet TMT.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 2

Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP

Objectif du Programme: Investir dans les Hommes

Objet du Programme: Education

Indicateur: Elaborer un système pour une meilleure supervision de l'enseignant, et un appui technique de perfectionnement pour améliorer la performance de l'enseignant aux niveaux central et local.

Description

Définition(s) Précise(s): Nombre de responsables éducatifs (publics ou privés) ou d'administrateurs de programmes, fonds ou institutions éducatives ayant reçu la formation sur des aspects de leur fonction actuelle, y compris des domaines comme la gestion. Dans le cadre de ce projet, au nombre des personnes à former, on distingue les directeurs d'école, les inspecteurs, les superviseurs et le personnel du MEMP.

Unité de Mesure: a) Nombre de politiques formulées ou révisées; b) nombre de cadres et agents du MEMP formés à la supervision de l'enseignant et l'appui technique de supervision aux niveaux central et décentralisé; c) utilisation des méthodes appropriées d'évaluation de l'enseignant.

Réparti par Niveau administratif (central, départemental et local) et par sexe

Justification/Utilité ou Exposé de Gestion: La réforme des politiques est importante pour la création d'un environnement favorable à la motivation et la formation de l'enseignant. Le renforcement des capacités des cadres du MEMP aux niveaux central, départemental et local est nécessaire pour développer des pratiques d'enseignement améliorées au niveau de l'école.

Plan d'Acquisition des Données

Méthode de Collecte des Données: Enquêtes, interviews, rapports d'évaluation des ateliers pour les cadres.

Méthode d'Acquisition: Etude organisée sous la supervision de la Coordinatrice des Programmes.

Source(s) des Données: Multiple.

Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Collecte et rapportage des données par trimestre.

Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer.

Personnes en Charge: La Coordinatrice des Programmes

Question de la Qualité des Données

Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant

Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant

Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données: La sensibilisation des cadres du MEMP à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien à la réforme des politiques et les meilleures pratiques pour la formation continue et la supervision de l'enseignant.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.

Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.

Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données

Analyse des Données: Excel et SPSS seront utilisés pour analyser les données quantitatives. Revue qualitative des politiques du MEMP.

Présentation des Données: Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête.

Revue des Données: Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP.

Rapportage des Données: Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels.

Situation de Base, Objectifs et Réalisations

Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	475 (100 directeurs d'école, 125 inspecteurs, 250 CP)		Études de base effectuées une fois au cours de la durée du projet. Les besoins d'élaboration de politiques seront déterminés au cours de l'An 1 du Projet TMT.
2010/11	475 (idem que ci-dessus)	85 directeurs d'école	13 directeurs d'école étaient absents et 2 sur les 85 ont été affectés.
2011/12	475 (idem que ci-dessus)		
2012/13	Néant		

But à Atteindre à la Fin du Projet : 475 (100 directeurs d'école et 125 Inspecteurs, 250 conseillers pédagogiques)

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 3

Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP

Objectif du Programme: Investir dans les Hommes

Objet du Programme: Education

Indicateur: Mise en place d'un système pour une meilleure évaluation de la performance des enseignants aux niveaux central et décentralisé.

Description

Définition(s) Précise(s): a) une revue des politiques, procédures et outils actuels pour l'évaluation de l'enseignant; b) des politiques, procédures et outils actualisés et/ou nouveaux pour l'évaluation de l'enseignant; c) officiels et agents du MEMP formés aux procédures et outils améliorés d'évaluation de l'enseignant; d) les compétences d'évaluation de l'enseignant dont sont dotés les agents du MEMP sont évalués (avant et après que la formation sur l'outil d'évaluation de la performance soit effectuée) pour déterminer le renforcement de leurs compétences d'évaluation.

Unité de Mesure: a) Nombre de politiques formulées ou révisées; b) nombre de cadres et agents du MEMP formés à la supervision de l'enseignant aux niveaux central et décentralisé; c) utilisation des méthodes appropriées d'évaluation de l'enseignant.

Réparti par Niveau administratif (central, départemental et local), type de politique et d'outil d'évaluation

Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion: La réforme des politiques est un facteur important pour la création d'un environnement favorable à l'évaluation de l'enseignant. Le renforcement des capacités des cadres du MEMP en charge de la supervision de l'enseignant aux niveaux central, départemental et local est nécessaire pour développer des pratiques d'enseignement améliorées au niveau de l'école.

Plan d'Acquisition des Données

Méthode de Collecte des Données: Analyse des documents de politique ; organisation d'enquêtes, d'interviews, de rapports d'évaluation des ateliers de formation pour les cadres.

Méthode d'Acquisition: Etude organisée sous la supervision de la Coordonnatrice des Programmes et de l'équipe S&E.

Source(s) des Données: Multiple.

Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Collecte et rapportage des données par trimestre.

Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer.

Personnes en Charge: La Coordonnatrice des Programmes

Question de la Qualité des Données

Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant

Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant

Actions Entreprises ou Prévue pour Pallier aux Limites des Données: La sensibilisation des cadres du MEMP à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien à la réforme des politiques et les meilleures pratiques d'évaluation de l'enseignant.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.

Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.

Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données

Analyse des Données: Rapports d'évaluation des ateliers de formation. Revue qualitative des politiques du MEMP.

Présentation des Données: Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête.

Revue des Données: Les données seront examinées par le personnel de haut rang de TMT et du MEMP.

Rapportage des Données: Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels appropriés.

Situation de Base, Objectifs et Réalisations

Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	2 politiques identifiées pour	Accompli	L'étude de base a identifié des politiques qui mettent en relief la nécessité de rectifier l'utilisation actuelle de

	action		termes démodés et aussi d'avoir une compréhension plus claire et une pleine utilisation de la grille d'évaluation existante
2010/11	2 politiques supplémentaires identifiées pour action		
2011/12	1 politique supplémentaire identifiée pour action		
2012/13	2 politiques supplémentaires identifiées pour action		
But à Atteindre à la Fin du Projet: Trois nouvelles politiques élaborées; au moins une politique existante révisée			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 4

Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP

Objectif du Programme: Investir dans les Hommes

Objet du Programme: Education

Indicateur: Piloter un programme de distinction au mérite au profit des meilleurs établissements scolaires et de leurs enseignants (le nombre et le montant des prix dépendront des fonds disponibles).

Description

Définition(s) Précise(s): a) des prix annuels en numéraires suivant le mérite sont décernés aux meilleurs enseignants; b) les critères de sélection pour la distinction sont définis sur la base des directives du MEMP pour l'évaluation de l'enseignant c) un groupe de travail pluridisciplinaire est mis sur pied pour vérifier et valider les critères de distinction; d) la transparence du processus de sélection des nominés est assurée.

Unité de Mesure: a) Nombre de prix décernés.

Réparti par Niveau administratif (central, départemental et local) et le sexe des enseignants.

Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion: L'attribution des prix d'excellence dans l'enseignement requiert des critères explicites pour déterminer l'excellence et le mérite. Le soutien local et national pour la politique de distinction doit être assuré à travers des procédures de sélection claires.

Plan d'Acquisition des Données

Méthode de Collecte des Données: Rapports du Comité de Distinction/d'Attribution des Prix.

Méthode d'Acquisition: Revue des documents du processus d'attribution des prix. Les données seront présentées dans des rapports périodiques de suivi et dans des rapports annuels.

Source(s) des Données: Multiple: Procès-verbaux des réunions du groupe de travail. Couverture médiatique de la cérémonie de distinction.

Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Collecte et rapportage des données par trimestre en prélude aux distributions des prix.

Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer.

Personnes en Charge: Le COP et le Spécialiste de la Distinction au Mérite.

Question de la Qualité des Données

Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant

Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant

Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données: La sensibilisation des cadres du MEMP, les ONG et d'autres acteurs à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien au programme de distinction.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.

Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.

Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données

Analyse des Données: Evaluation des rapports du groupe de travail sur l'attribution de prix.			
Présentation des Données: Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête.			
Revue des Données: Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP.			
Rapportage des Données: Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels appropriés.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	Néant		
2010/11	5.000\$		Ceci est en cours d'amendement. Depuis ce rapport, le programme de Distinction au Mérite n'est pas encore lancé. Le lancement est prévu pour le 05 octobre.
2011/12	20.000\$		
2012/13	45.000\$		
But à Atteindre à la Fin du Projet: 70.000\$.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 5
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Objet du Programme: Education Indicateur: Réaliser des campagnes médiatiques annuelles à l'échelle nationale tout le long de l'année académique, ce qui 1) renforcera l'importance de l'éducation et des enseignants, et 2) permettra que tous les instituteurs soient informés du Programme compétitif de Distinction au Mérite.
Description
Définition(s) Précise(s): a) des prix annuels en numéraires suivant le mérite sont décernés aux meilleurs établissements scolaires en fonction de la performance des enseignants; b) les critères de sélection pour la distinction sont définis sur la base des résultats d'évaluation par l'OSEP c) un groupe de travail pluridisciplinaire est mis sur pied pour vérifier et valider les critères de distinction; d) la transparence du processus de sélection des nominés est assurée. Unité de Mesure: a) Nombre de campagnes médiatiques, ateliers de sensibilisation. Réparti par : Néant. Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion: Il est essentiel que le programme soit connu d'un large segment de la population. Le programme d'attribution de prix doit être suffisamment attractif pour encourager des changements positifs dans le comportement des enseignants. En outre, en particulier, les enseignants, les directeurs d'école et les communautés doivent disposer d'informations adéquates sur le programme afin de le soutenir. Le soutien local et national à la politique d'attribution de prix doit être assuré grâce à des procédures de sélection claires et transparentes.
Plan d'Acquisition des Données
Méthode de Collecte des Données: Revue des documents de la stratégie de communication ; enquêtes auprès des enseignants des écoles-pilotes; Feedback des AME/APE. Méthode d'Acquisition: Revue des documents du processus d'attribution des prix. Source(s) des Données: Multiple. Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Collecte et rapportage des données par trimestre en prélude aux distributions des prix. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: à déterminer. Personnes en Charge: Le COP, le Spécialiste de la Distinction au Mérite et le Spécialiste du Suivi et Evaluation.
Question de la Qualité des Données
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant

Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données: La sensibilisation des cadres du MEMP, les ONG et d'autres acteurs à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien au programme de distinction. Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.			
Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Des évaluations rapides dans des zones où les résultats de base sont douteux peuvent fournir des données supplémentaires pour la programmation.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
Analyse des Données: Evaluation des rapports du Responsable des Distinctions au Mérite.			
Présentation des Données: Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête.			
Revue des Données: Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP.			
Rapportage des Données: Les résultats seront intégrés dans les rapports trimestriels appropriés.			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009/2010	100 communautés d'écoles-pilotes		
2010/11	Campagne à l'échelle nationale	0	La campagne médiatique n'a pas démarré pendant cette année étant donné qu'il n'y avait pas assez d'activités réalisées par le Projet. De plus, la cérémonie du MAP (première année) ne s'est pas tenue jusqu'à l'année 2011-2012.
2011/12	Campagne à l'échelle nationale		Couvrant toutes les 85 circonscriptions scolaires
2012/13	Campagne à l'échelle nationale		Couvrant toutes les 85 circonscriptions scolaires
But à Atteindre à la Fin du Projet: Identification à l'échelle nationale du Programme de Distinction au Mérite.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 6
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Objet du Programme: Education
Indicateur: Recruter des sponsors pour le programme de distinction à partir d'autres bailleurs soutenant l'éducation, le secteur privé et le Gouvernement du Bénin pour faire des dons de prix additionnels aux meilleurs établissements scolaires et enseignants et pour créer un soutien large au programme.
Description
Définition(s) Précise(s): a) des sponsors du programme de distinction sont recrutés au sein du secteur privé, y compris auprès d'entreprises locales et internationales et d'autres donateurs soutenant l'éducation. Tous sont impliqués dans le programme dès son démarrage; b) le Gouvernement du Bénin est impliqué dans le programme de distinction depuis la phase de planification et a fourni des prix supplémentaires au cours de la durée du projet et s'engage à assurer un soutien continu au programme par la suite; c) une reconnaissance est accordée à tous les prix sponsorisés à travers la campagne médiatique annuelle; d) des engagements de plus long terme pour assurer la continuité des distinctions après la durée du projet sont obtenus du secteur privé et, dans la mesure du possible, auprès d'autres agences donatrices.
Unité de Mesure: a) Nombre, type et valeur des prix offerts par donateur; b) nombre de donateurs.
Réparti par Type de donateur (privé, Gouvernement du Bénin, bailleur international, ONG, etc.) et écoles et enseignants bénéficiaires (emplacement et taille de l'école; nombre et sexe d'enseignants recevant les distinctions).
Justification/Utilité ou Exposé de Gestion: La durabilité du programme de distinction dépend du large soutien et

de la diffusion par les organes de presse des résultats des distinctions sur le professionnalisme des enseignants, les résultats scolaires des apprenants et le soutien communautaire.

Plan d'Acquisition des Données

Méthode de Collecte des Données: Accords formels avec les donateurs.

Méthode d'Acquisition: Suite aux négociations pour les faire impliquer dans le programme de distinction, des accords formels seront établis pour signaler l'engagement futur de chaque entité.

Source(s) des Données: Dossiers du Projet TMT.

Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: A mesure que chaque accord est réalisé.

Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.

Personnes en Charge: Le COP.

Question de la Qualité des Données

Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant

Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant

Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données: Néant.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.

Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Des évaluations et enquêtes rapides auprès des sponsors et des écoles et enseignants bénéficiaires.

Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données

Analyse des Données: Evaluation de l'efficacité de chaque type de distinction dans l'atteinte des résultats escomptés.

Présentation des Données: Les données seront présentées dans les rapports trimestriels. Les communiqués de presse y seront inclus.

Revue des Données: Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang de TMT et le MEMP.

Rapportage des Données: Les résultats seront intégrés dans les Rapports Trimestriels et les Rapports Annuels Notes sur les situations de base et les Buts à atteindre :

Situation de Base, Objectifs et Réalisations

Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009/2010	Néant		
2010/11	2 sponsors, 1 public et 1 privé		Liste de potentiels sponsors établie et réunions tenues.
2011/12	10 sponsors y compris au moins 1 individu et 5 organisations du secteur privé.		La première cérémonie du MAP n'a pas pris en compte les sponsors. Néanmoins, ils seront impliqués dans la deuxième édition, et il a été décidé de concert avec l'USAID que le nombre de sponsors sera réduit à 3, avec la possibilité d'augmenter ce nombre à la fin du Projet.
2012/13	20 sponsors, y compris au moins 5 individus et 10 organisations du secteur privé.		

But à Atteindre à la Fin du Projet: Au moins 35 sponsors de différentes catégories.

CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 7

Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP

Objectif du Programme: Investir dans les Hommes

Objet du Programme: Education

Indicateur: Collaborer avec le Ministère des Enseignements Maternel et Primaire (MEMP) pour élaborer et valider les politiques nationales régissant la motivation de l'enseignant, avec les directives et procédures y afférentes.

Description			
<p>Définition(s) Précise(s): a) une étude de faisabilité sur l'amélioration de la motivation des enseignants est effectuée et les recommandations incorporées dans la politique du ministère; b) la politique nationale de motivation de l'instituteur, en plus des directives et procédures y afférentes, est élaborée et soumise au MEMP ; c) les principales autorités de l'enseignement primaire sont formées sur la mise en œuvre de la politique et des procédures de motivation. Au minimum, on y compte les niveaux centraux des Directions de l'Enseignement Primaire et de l'Inspection Pédagogique, les Directions Départementales de l'Enseignement Primaire et 90% des superviseurs de Circonscriptions Scolaires. Il s'agit de revisiter les politiques actuelles de supervision et d'évaluation de l'enseignant, de recommander et de travailler avec le MEMP pour établir des politiques rationalisées claires et pratiques.</p> <p>Unité de Mesure: Nombre de politiques modifiées ou formulées.</p> <p>Réparti par Type de politique et d'officiels concernés.</p> <p>Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion: Un cadre de politique est essentiel pour assurer la durabilité des nouvelles politiques et procédures. De même, la formation est nécessaire pour établir l'engagement des officiels chargés de la mise en œuvre du cadre de politique et des procédures.</p>			
Plan d'Acquisition des Données			
<p>Méthode de Collecte des Données: Un résumé des conclusions de l'étude de base ; une revue des politiques de supervision et d'évaluation de l'enseignant. Procès-verbaux des réunions du Comité de Revue Curriculaire et des discussions avec le MEMP.</p> <p>Méthode d'Acquisition: Documents de politique du MEMP, études effectuées par les partenaires du système éducatif. Revues de politique qui auraient été effectuées précédemment.</p> <p>Source(s) des Données: Multiple.</p> <p>Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Décembre 2009 – Mars 2010</p> <p>Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.</p> <p>Personnes en Charge: Le COP et la Coordinatrice des Programmes.</p>			
Question de la Qualité des Données			
<p>Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant</p> <p>Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): L'absence d'un fichier central des informations peut donner lieu à ce que des documents ne soient pas examinés.</p> <p>Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données: Prolonger la période de collecte des données pour prendre en compte les nombreuses sources possibles d'information.</p> <p>Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.</p> <p>Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Néant</p>			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
<p>Analyse des Données: de brefs rapports sur le progrès et les questions de développement des politiques et la formation y afférente.</p> <p>Présentation des Données: Les conclusions seront présentées au MEMP, suivies de recommandations dans un briefing sur les politiques.</p> <p>Revue des Données: Les données seront passées en revue par le Comité de Revue Curriculaire.</p> <p>Rapportage des Données: Les résultats seront intégrés dans un rapport séparé du COP et de la Coordinatrice des Programmes de même qu'un résumé des conclusions dans le Rapport Trimestriel.</p>			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	2 révisions de politiques	Accompli	1 étude de base sur la motivation de l'enseignant. Revue des politiques pertinentes du MEMP.
2010/11	2 politiques supplémentaires révisées		Formulation des politiques nouvelles/révisées sur la motivation de l'enseignant avec les directives appropriées de mise en œuvre. Soumission au MEMP pour examen.
2011/12	1 politique supplémentaire révisée		Finalisation des innovations et directives de politique. Formation des autorités compétentes du MEMP au niveau central.
2012/13	2 politiques supplémentaires révisées		Formation des autorités compétentes du MEMP au niveau décentralisé.
But à Atteindre à la Fin du Projet: Opérationnalisation des politiques sur la motivation, l'évaluation et la			

supervision de l'enseignant.

CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateur Standard Requis 8

Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP

Objectif du Programme: Investir dans les Hommes

Objet du Programme: Education

Indicateur: Sur la base des résultats du programme-pilote de distinction aux enseignants, un plan d'action est élaboré et mis en œuvre pour transférer l'initiative de distinction selon le mérite au Ministère de l'Enseignement Primaire d'ici la fin de ce projet d'une durée de quatre ans.

Description

Définition(s) Précise(s): a) les principales autorités du MEMP participent à toutes les phases du programme de distinction, depuis sa conception jusqu'à la phase d'évaluation pour assurer l'intérêt et le soutien du MEMP; b) un système interne et continu d'évaluation des feedbacks est mis en place pour déterminer l'efficacité et l'efficience du programme-pilote de distinction et pour favoriser des améliorations progressives de la conception et de la mise en œuvre du programme; c) les résultats des évaluations (internes et externes) sont utilisés pour élaborer un plan d'action durable d'ici au quatrième trimestre de l'An 3 du Projet TMT, en vue du transfert du programme-pilote de distinction sous la responsabilité du MEMP ; d) le programme-pilote de distinction est transféré au MEMP au début de l'An 4 du Projet TMT ; e) le programme de motivation de l'enseignant ainsi transféré au MEMP est suivi et soutenu au cours de la dernière année d'activité pour assurer une assimilation adéquate par le MEMP.

Unité de Mesure: a) Nombre, type et lieu d'exercice des autorités/cadres du MEMP impliqués dans le programme de distinction; b) description du système de suivi élaboré pour l'initiative ; c) documents et décisions officiels définissant les procédures de gestion du programme de distinction par le MEMP.

Réparti par: Néant.

Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion: Le programme de distinction nécessite un cadre institutionnel permanent et un cadre légal pour son existence continue et son développement. Une participation à grande échelle des parties prenantes et la transparence des procédures doivent être incluses dans les procédures du MEMP pour la gestion du programme.

Plan d'Acquisition des Données

Méthode de Collecte des Données: Procès-verbaux des réunions avec le MEMP.

Méthode d'Acquisition: Participation directe aux réunions relatives au processus de transfert au MEMP.

Source(s) des Données: Multiple.

Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: Collecte et rapportage des données par trimestre.

Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable.

Personnes en Charge: Le COP.

Question de la Qualité des Données

Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant

Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): Néant.

Actions Entreprises ou Prévuees pour Pallier aux Limites des Données: La sensibilisation des acteurs du MEMP à tous les niveaux sera nécessaire pour assurer le soutien à l'intégration du programme de distinction dans les procédures du MEMP.

Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin.

Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Briefings avec les autorités du MEMP.

Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données

Analyse des Données: Revue des données issues du mécanisme spécial de suivi et d'évaluation établi pour le processus d'intégration.

Présentation des Données: Les données seront présentées dans les rapports des conclusions de l'enquête.

Revue des Données: Les données seront passées en revue par le personnel de haut rang du TMT et le MEMP.

Rapportage des Données: Les résultats seront intégrés dans les Rapports Trimestriels appropriés.

Situation de Base, Objectifs et Réalisations

Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
-------	--------------	---------------	-----------

Année de base 2009 - 2010	Néant		
2010/11	Néant		Élaboration du programme de distinction au mérite
2011/12	Néant		Analyse des données sur l'efficacité du programme. Élaboration d'un plan d'action de transfert au MEMP sur la base des résultats positifs.
2012/13	Néant		Transfert et suivi du programme de motivation.
But à Atteindre à la Fin du Projet: Intégration complète du programme de distinction au mérite dans les procédures du MEMP.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			

Indicateurs Illustratifs de l'Exécution des Activités et des Résultats:

Référence de TMT: Indicateur 1/Qualité : Résultat 2: Meilleure Performance de l'Enseignant. Indicateurs Illustratifs de l'Exécution des Activités et des Résultats
Fiche de Référence de l'Indicateur de Performance IP
Objectif du Programme: Investir dans les Hommes Objet du Programme: Education Indicateur: Impact du programme de distinction au mérite sur le comportement de l'enseignement et les résultats d'apprentissage.
Description
Définition(s) Précise(s): Comportement de l'enseignant: a) nombre et pourcentage d'enseignants faisant preuve d'une plus grande assiduité ; b) nombre et pourcentage d'enseignants faisant preuve d'une meilleure performance en classe. Résultats pour l'apprentissage des élèves: a) pourcentage d'amélioration de la performance des apprenants et des taux de passage en classe supérieure ; b) pourcentage d'augmentation des taux de réussite des apprenants lors des examens de fin d'études. Unité de Mesure: Suivant la mesure de l'OTL: a) Heures de présence de l'enseignant dans les salles de classe; b) taux d'absentéisme des enseignants; c) améliorations dans le comportement d'enseignement tel que mesurées par l'OSEP. Suivant la mesure des statistiques scolaires annuelles: a) résultats des examens normalisés, lorsque c'est disponible; b) taux de passage en classe supérieure par classe et par sexe ; c) taux de réussite aux examens par classe et par sexe. Réparti par Sexe, type d'établissement scolaire (participant/non-participant au programme de distinction au mérite), lieu géographique. Justification/ Utilité ou Exposé de Gestion: Une évaluation des changements du comportement de l'enseignant et de l'apprentissage par les élèves est nécessaire pour déterminer l'importance du Programme de Distinction au Mérite en tant qu'une composante permanente de la politique éducative au niveau primaire.
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données
Méthode de Collecte des Données: Les statistiques du MEMP fourniront des données sur les résultats des apprenants. Les résultats de l'OTL sur la présence ou l'absence des enseignants et les résultats de l'OSEP sur l'évaluation du comportement de l'enseignant. Méthode d'Acquisition: Des rapports au niveau central et départemental fourniront la majorité des données nécessaires. Source(s) des Données: Voir ci-dessus. Fréquence/Calendrier d'Acquisition des Données: La collecte annuelle des données au début de l'année scolaire sera effectuée, car c'est à ce moment que les statistiques scolaires de l'année passée sont habituellement disponibles. Coût Estimatif de l'Acquisition des Données: Négligeable. Personnes en Charge: Le COP et le Spécialiste du Suivi et Evaluation.
Question de la Qualité des Données
Date du plus Récent Contrôle de la Qualité des Données: Néant Limites Connues des Données et leur Impact (s'il y a lieu): De longs retards dans le rapportage des statistiques

scolaires au MEMP. Actions Entreprises ou Prévues pour Pallier aux Limites des Données: La sensibilisation des acteurs du MEMP Date des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: A déterminer au besoin. Procédures des Futurs Contrôles de la Qualité des Données: Des visites dans les directions départementales de l'enseignement pourraient être nécessaires pour collecter les données manquantes sur les questions de l'enseignant et de l'apprenant.			
Plan d'Analyse, de Revue et de Rapportage des Données			
Analyse des Données: de brefs rapports des conclusions au niveau des écoles seront élaborés une fois que les données sont rapportées. Présentation des Données: Les données seront présentées dans des rapports au MEMP et à l'USAID. Revue des Données: Les données seront examinées par le personnel de haut rang du TMT, le MEMP et l'USAID. Rapportage des Données: Les résultats seront intégrés dans des rapports annuels. Notes sur les Situations de Base et les Buts à atteindre:			
Situation de Base, Objectifs et Réalisations			
Année	Valeur-Cible	Valeur Réelle	Remarques
Année de base 2009 - 2010	Collecte de données sur la présence ou l'absentéisme de l'enseignant. Revue des statistiques sur l'apprentissage des élèves et les taux de passage.		
2010/11	Etude des résultats de l'enseignant et de l'apprenant dans les premières écoles recevant les distinctions au mérite.	Accompli	Les données relatives aux élèves ne sont pas encore disponibles.
2011/12	Collecte de données élargie à mesure que plus de prix sont décernés.		
2012/13	Collecte de données élargie à mesure que plus de prix sont décernés.		
But à Atteindre à la Fin du Projet: Identification des liens préliminaires entre les prix et le comportement des enseignants et les résultats d'apprentissage des élèves. Publication des résultats.			
CETTE FICHE A ETE MISE A JOUR POUR LA DERNIERE FOIS LE : 31 décembre 2011			