



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization



International Policy Dialogue Forum

16-17 December 2014 - Morocco

Royaume du Maroc



Ministère de l'Éducation Nationale et de  
la Formation Professionnelle

7ème Forum de Dialogue Politique

Thème: Les Enseignants dans l'Agenda International de l'Éducation Post-2015: Quels politiques, pratiques et outils pour la cible liée aux enseignants ?

# Pratiques de l'Académie Régionale d'Éducation et de Formation Région Rabat Salé Zemmour Zaer

Présentée par: Mme Oum El Kheir ABRA

Rabat 16-17 décembre 2014

# Plan de l'intervention

## 1. Présentation de l'AREF

## 2. Quelques pratiques de l'Académie

- Equité et Inclusion dans les pratiques enseignantes
  - Promotion de la vie scolaire
  - Scolarisation des enfants Handicapés
  - Enjeux Egalité Femmes et Hommes
  - Intégration des diplômés en chômage au métier d'enseignant dans le secteur privé
- Innovation dans l'enseignement et la formation des enseignants
  - Formation en TIC et usage des TICE
  - Communication pour le prestige de l'enseignant
- Statut professionnel de l'enseignant
  - Le poste de l'enseignant dans la société
  - Dispositifs de motivation
  - Encadrement et évaluation des enseignants
  - Plateforme de redéploiement et de recrutement
  - Pratiques de gestion du déficit en enseignants

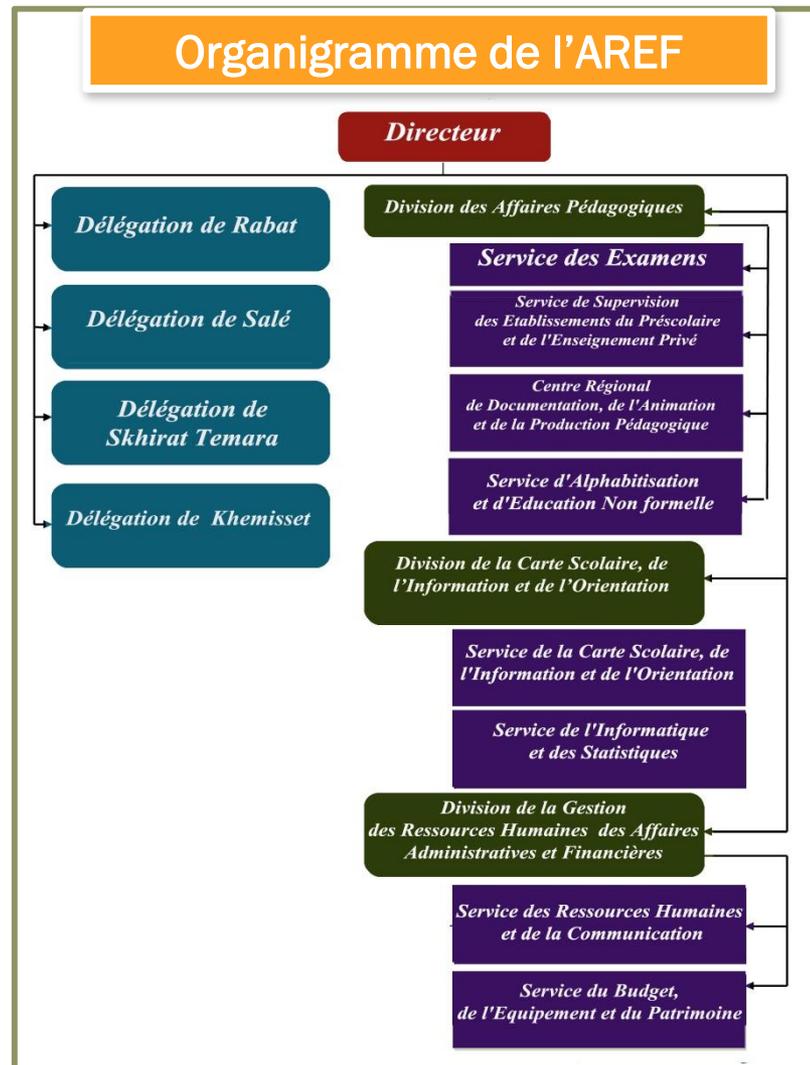
## 3. Perspectives

# Présentation de l'AREF

- Avant 2002
- Processus de régionalisation à partir de 2002
  - Création de l'AREF<sup>1</sup>
  - Processus de déconcentration de la gestion du statut professionnel de l'enseignant par la délégation progressive des attributions et de signature depuis 2004
- 2012: Instauration du CRMEF<sup>2</sup> en tant qu'organisme régional de formation des enseignants

<sup>1</sup> AREF: Académie Régionale d'Éducation et de Formation

<sup>2</sup> CRMEF: Centre Régional des Métiers de l'Éducation et de Formation



# Présentation de l'AREF

## Caractéristiques de la région

- abrite la capitale administrative,
- diversité géographique et démographique
- politiques, économiques
- Environnement culturel
- Diversité linguistique (amazigh, arabe, français)
- ...



# Présentation de l'AREF

## **Statut d'établissement: public**

dotées de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Les AREF sont « chargées de la mise en œuvre de la politique éducative et de formation, compte tenu des priorités et des objectifs nationaux établis par l'autorité de tutelle ».

## **Formation:**

L'AREF se doit d'élaborer et de mettre en œuvre une politique de formation continue des différents types de personnel. Elle contribue aussi à la définition des besoins régionaux en formation professionnelle.

## **Partenariats**

L'AREF est appelée à développer le partenariat avec toute organisation et institution pour la mise en œuvre de projets dynamisant l'éducation et la formation au niveau de la région.

# L'inclusion et l'équité dans les pratiques enseignantes

# Sources d'iniquité

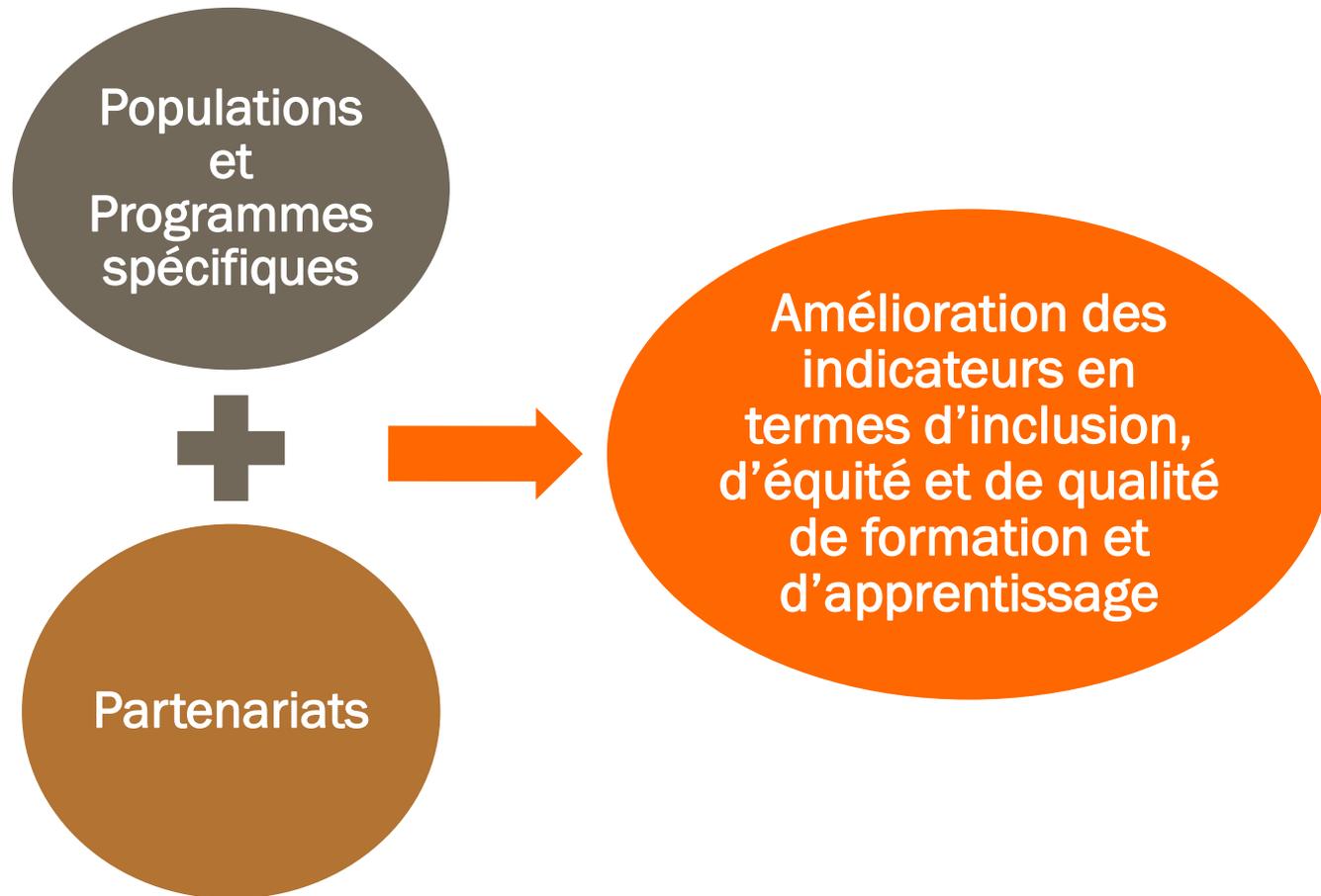
## Sources d'iniquité

- ☞ Le genre
- ☞ Statut social
  - Enseignement privé marocain ou de missions étrangères
  - Bénéfice du soutien scolaire externe et du suivi parental
- ☞ Milieu socioéconomique
  - Offre du préscolaire
    - Accès aux centres de langues ou de documentation ou de soutien
    - Accès aux moyens technologiques facilitateurs
    - ...
- ☞ La santé mentale ou physique

## Groupes de minorités

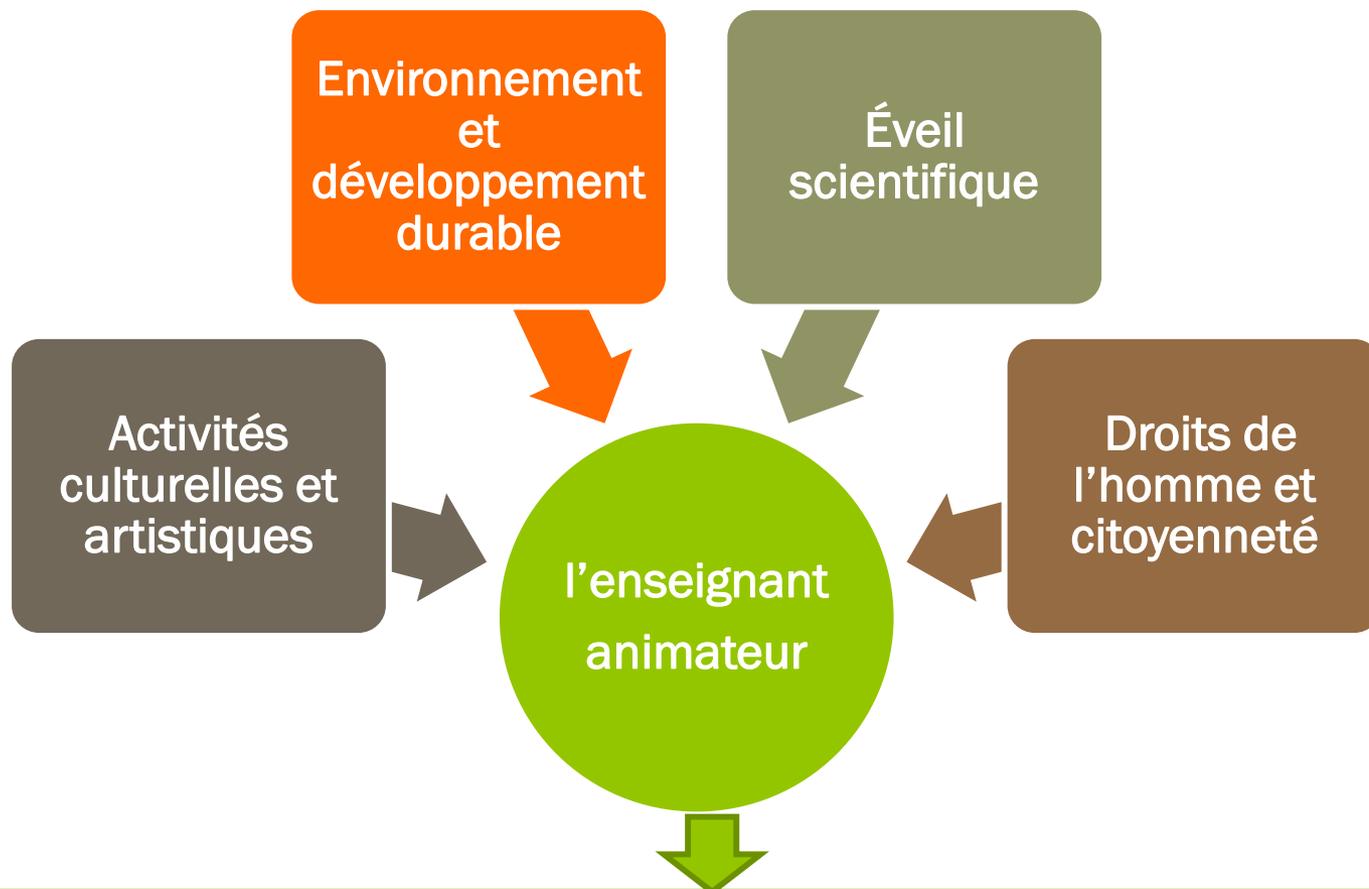
- ☞ Enfants Handicapés
- ☞ Enfants issus de classes sociales pauvres ou de zones enclavées
- ☞ Enfants issus de mères célibataires ou abandonnés
- ☞ Enfants de religions chrétienne ou juive
- ☞ Enfants issus des pays subsahariens
- ☞ Minorités issus des pays en conflits ou d'immigration

# Mobilisation de partenariats au service de l'équité et de l'inclusion



# Promotion de la vie scolaire

## Développement des compétences transversales de l'enseignant



**Dynamisation des relations entre les différents acteurs dans l'établissement scolaire  
Enseignants- Elèves- Administration- Communauté**

# Actions de formation des enseignants dans le cadre de partenariats

- ☞ UNESCO-SPIE: formation de **400** enseignants et inspecteurs de physique; en optique et photonique (ALOP) .
- ☞ L'Institut français: formation de **200** enseignants en langue française, (université de printemps)
- ☞ Handicap international: formation de **150** enseignants sur des modules spécifiques à la scolarisation des handicapés
- ☞ Cooper pharma et Maroc coaching: formation de **300** jeunes enseignants
- ☞ Commission Régionale des droits de l'homme: Formation de **80 enseignants par an** sur l'éducation aux droits de l'homme
- ☞ Théâtre Troupe ALJAM: Formation de **40 enseignants par an**
- ☞ HP Maroc: formation de **100** femmes enseignantes et directrices aux nouvelles technologies
- ☞ Avec le soutien du GREF \* et du GREM\*\* : Encadrement **par année de 60** éducatrices et éducateurs de l'éducation non formelle et des enseignants sur la veille éducative

\*GREF: Groupement des Retraités Enseignants de France

\*\*GREM: Groupement des Retraités Enseignants du Maroc

# Scolarisation des enfants handicapés

- Avant 2009 : moins de **560** enfants handicapés scolarisés
- En 2013-2014, plus de **1700** enfants handicapés scolarisés dans les classes normales ou des classes d'intégration.

Nombre d'associations prenant en charge les CLIS	Nombre d'éducatrices /éducateurs pris en charge par les associations	Nombre d'enseignants CLIS	Nombre d'élèves handicapés scolarisés dans des classes normales	Nombre d'élèves scolarisés dans des CLIS	Nombre de CLIS	Nombre d'établissements hôtes
32	75	56	1001	776	98	72

# Scolarisation des enfants handicapés

## Acquis

Nombre important d'enfants handicapés scolarisés

Tous les handicaps sont pris en charge

Mobilisation de partenaires: société civile, ONG nationales et internationales

## Contraintes

absence de données statistiques sur les handicapés

Implication des autres secteurs

Formation spécialisée des enseignants

Mobilisation autour de la question de la scolarisation des handicapés

Représentations négatives sur l'handicap chez la plupart des enseignants et des directeurs d'établissements

# Enjeux Égalité Femmes et Hommes (EFH)

- ∞ Budgétisation sensible au genre
- ∞ Amélioration de la représentation de la femme dans les postes de décision

**Postes de direction**  
**6%**

**Enseignantes**  
**56%**

**Elèves : filles**  
**48%**

# Enjeux EFH

## Mesures temporaires de redressement

Identifier 50 femmes par année remplissant les conditions d'accès aux postes de direction d'établissement d'enseignement.

les qualifier pour les rendre compétitives lors de l'entretien d'accès aux postes de directrices d'établissement d'enseignement

Mettre en place un mécanisme de veille, à la Délégation et dans les CPP, pour détecter dans le milieu des femmes éventuellement aptes à accéder à la direction d'établissement.

Accompagner les femmes déjà en poste pour renforcer leurs compétences en gestion des établissements d'enseignement;  
Renforcer les compétences des femmes à développer et à réaliser des projets dans les établissements d'enseignement;

# Qualification des diplômés sans emploi et leur Insertion dans le secteur de l'enseignement privé

- ∞ Convention tripartite signée entre le Ministère de l'Education nationale, l'ANAPEC et La fédération des Associations de l'Enseignement privé visant l'intégration de jeunes diplômés dans l'enseignement privé: Convention tripartite
- ∞ Des emplois pour plus de **500** diplômés sans emploi souvent en situation économique précaire
- ∞ Des avantages pour les concours de recrutement:
  - Priorité dans la présélection
  - Une formation qualifiante assurée par des professionnels et une expérience professionnelle importante

Formation professionnelle: formation de **656** éducatrices du préscolaire (enseignement privé)

- ∞ Mise en place d'un mécanisme de veille continue pour la surveillance des sources éventuelles d'iniquité.
- ∞ Le développement des compétences transversales (vie scolaire) par des formations continues contribue à l'intégration de la dimension équité et d'inclusion dans les pratiques enseignantes.
- ∞ La mobilisation des partenaires autour de la question de l'équité et l'inclusion selon les spécificités régionales.
- ∞ L'apport d'organismes externes dans la formation permet d'avoir ce regard externe sur nos pratiques.

# Innovation dans l'enseignement et la formation des enseignants



# Introduction des TIC

## Pratiques

E-learning dans la formation

Gestion de la scolarité  
SI Massar

Gestion des RH: MASSIRH

Apprentissage: ExAO

## Contraintes

Généralisation des TIC dans  
tous les établissements

Massification dans la  
formation des enseignants

Leadership du chef  
d'établissement

Motivation et adhésion

# Formation en TIC: Expérience de formation via une plateforme e-learning en 2012

- ∞ Au profit de **100** bénéficiaires des quatre délégations
- ∞ couronnée par un certificat international ICDL (International Computer Driving Licence), offre pour chaque bénéficiaire 16h de formation en présentiel en plus du compte personnel e-learning illimité afin de se préparer pour passer les 8h de test de certification ICDL.
- ∞ L'expérience a concerné 100 enseignants dont 5 inspecteurs régionaux des disciplines suivantes: Mathématiques, Histoire Géographie, Sciences de l'ingénieur, Science de la Vie et de la Terre et Physique Chimie.
- ∞ Soutenance d'un projet TICE réalisé dans leur discipline à la fin de la formation.
- ∞ L'expérience a prouvé la motivation des enseignants pour ce type de formation, le nombre d'heures de connexion et les moments de connexion au-delà de minuit en attestent.

- Taux de connexion à la plateforme:
- Objectif: 2400 heures / Réalisation: 16800 heures.
- 97% enseignants certifiés

# Formation TIC: Programme Génie

## Acquis

- Usage des ressources numériques:
- Formation des inspecteurs sur les ressources numériques.
- Les inspecteurs dispensent la formation à leurs enseignants
- Certification à l'usage de logiciels de bureautique: Word, Powerpoint
  - \*6000 bénéficiaires visés sur 2014
  - \*20% formés

## Contraintes

- Manque de motivation des enseignants
- Non adhésion des enseignants
- Problème de massification de la formation
- Age des enseignants
- Infrastructure limitée dans les établissements scolaires

# Stratégie de communication

- ∞ L'analyse des images des enseignants véhiculées par les « mass média » et par les réseaux sociaux révèle l'existence d'un stéréotype reprenant les aspects problématiques de la profession, tels que:
- les conflits entre personnes;
  - les pratiques et les actes immoraux;
  - le climat de tension et de violence à l'intérieur des établissements scolaires....

# Stratégie de communication

## Communiquer positivement

### Mass Média

entretenir de bonnes relations entre les mass média et le système éducatif

Veiller à être la source principal de l'information demandée par les mass média: (**ex: 32 couvertures sur les chaînes nationales /période: Avril 2013-novembre 2014**)

Assurer des informations véraçes et des réponses argumentées basées sur des preuves concrètes

### Self Média

le self Média est l'un des canaux réussis pour transmettre les messages positifs

l'AREF-RSZZ assure la publication quotidienne de son bulletin d'information et qui cible plus de 22.000 personnes appartenant aux différents secteurs;

Informations régulières sur le portail de l'AREF:

[www.men.gov.ma/aref\\_rszz](http://www.men.gov.ma/aref_rszz)

Mise en place d'une chaîne **YOUTUBE**

Création d'une page **Facebook**

**D'un bulletin numérique journalier**

# Bulletin d'information

شرف بويبة تصدرها الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة الرباط ملاح زبور زعيص

المعد 82  
03 أبريل 2014

## ابراقات تربوية

الجمهورية المغربية  
وزارة التربية الوطنية  
والعلوم والتكنولوجيا  
الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين  
لجهة الرباط ملاح زبور زعيص  
طبعة الشهرية للتواصل

اختتام الدورة الثالثة لمهرجان المسرح المدرسي

ونتائج إيجابية للشراكة المبرمة مع جمعية «أصدقاء جائزة محمد الجم للمسرح»

السيد مدير أكاديمية الرباط: «المسرح المدرسي يعرف دينامية متصاعدة في السنوات الأخيرة، دينامية أفرزت عددا من الإنتاجات المسرحية المهمة نوعا وعددا..»

إنجاز يقني لمسرحية «دخان والوان» لفكرة مدرسة أحمد الشرفاري ببنياية الرباط، جائزة أحسن ممثل مسرحي لعماد الشلبي عن مسرحية «عساس الحومة» لفكرة الثاقبة التأهيلية مولاي علي الشريف ببنياية الصخيرات تمارة، جائزة أحسن ممثلة مسرحية لثيماء البيزيتاني عن مسرحية «صرخة» لفكرة الثاقبة الإعدادية زينب التفزولي ببنياية الخميمات، جائزة الأمل لأحسن ممثلة مسرحية باسمين العلو عن مسرحية «دخان والوان» لفكرة مدرسة أحمد الشرفاري ببنياية الرباط، وجائزة الأمل لأحسن ممثل مسرحي لأبوب أمجوط عن مسرحية

المجهود المادي والمجهود البشري والمجهود الفني والتأطيري وغيره.. مجهودات ساهمت فيها لاطر المؤسسات التعليمية وشركاء جمعيات الآباء وشرقاء المؤسسات التعليمية المحليين. وفي هذا السياق، قدم السيد مدير الأكاديمية

والرغبة في تطوير التجربة.. وبالمناخية كدم السيد محمد أضر ضرور مدير الأكاديمية الجهوية كلمة متميزة، نوه فيها بأهمية المسرح في دعم الجودة التربوية، كما ترقف عند مراحل استكمال الشراكة التربوية الموقعة مع جمعية وازنة من حجم جمعية «أصدقاء محمد الجم للمسرح»، الحديثة للتقبل، الواعدة للتألق.. وأعتبر السيد مدير أكاديمية الرباط أن مثل هذه المحطات نتيج للتواصل إيجابيا مع الشركاء ومع منسقي ومؤطري اتية المسرح بالمؤسسات التعليمية بالجهة، علما أن مجال المسرح المدرسي، كمنكون من مكونات الحياة المدرسية باكاديميتنا، عرف دينامية متصاعدة في السنوات الأخيرة، دينامية أفرزت عددا من الإنتاجات المسرحية المهمة نوعا وعددا.. وألح السيد مدير أكاديمية الرباط إلى أنه مع محطة الإصمبات الإقليمية ومحطة الإصمبات الجهوية.. تقدم أكاديمية الرباط لهذه الشراكة لامن وأعلى ما تملك منظومة التربية والتكوين بالجهة، الا وهي التلميذة والتلميذة.. حيث يمكن أوضح أن المجهودات التي قطعتها الأكاديمية حتى تصل إلى نتيجة ثمانية (8) فرق مسرحية مؤهلة للمرحلة الختامية، هي مجهودات



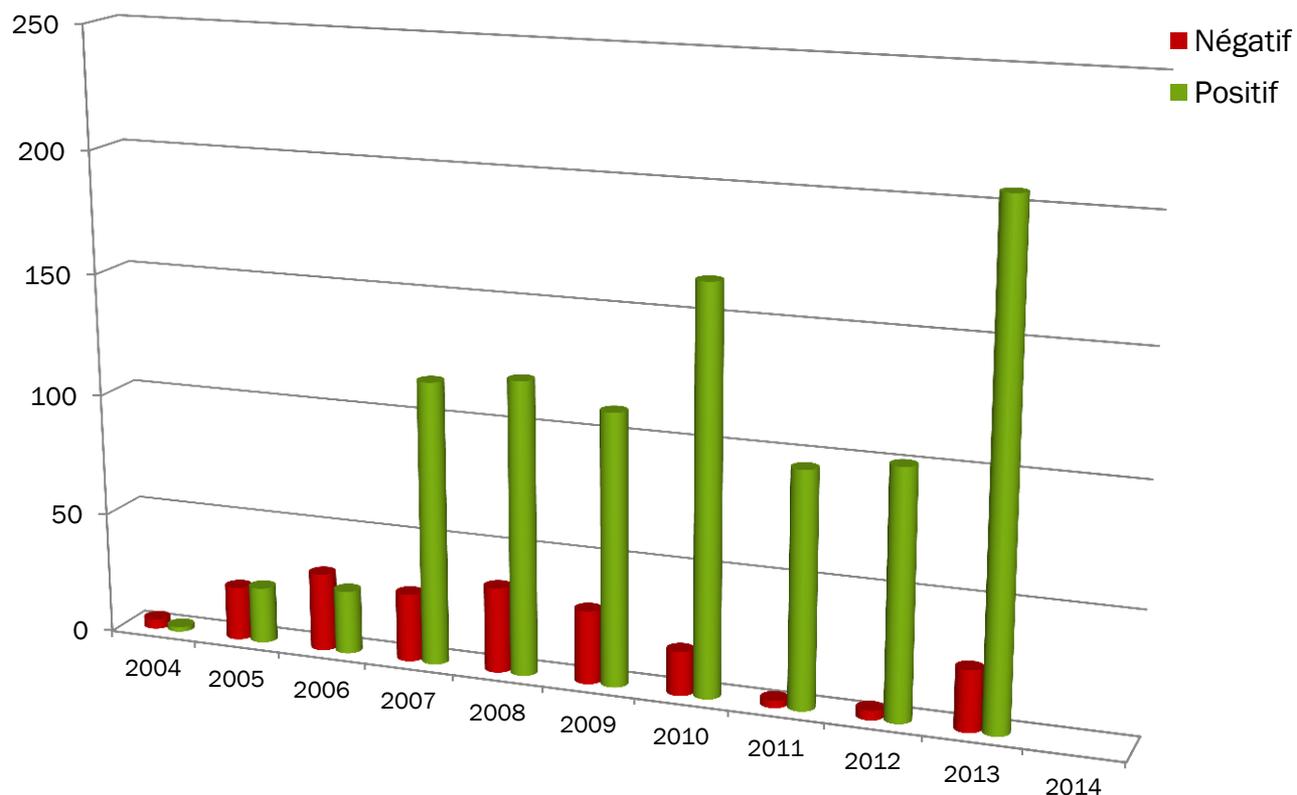
«أنشودة الخوذة» لفكرة مدرسة الفارابي ببنياية الرباط. وتخلل حفل اختتام التظاهرة فقرات فنية متميزة.. كما تم تكريم عدد من الفنانين المسرحيين والفنانيين المسرحيين تكريما لطاءاتهم في المجال.

الجهوية لإحصائيات تهم مراحل العمل السابقة، حيث جاءت النتيجة المحصلة ضمن الإحصائيات الإقليمية جد مهمة، بمجموع وصل إلى 34 عملا مسرحيا بالعربية فقط، تاهيك عن أعمال لم تشارك وهي في طور الإعداد باللغات الحية واللغة الفرنسية أساسا.. وأتم السيد مدير الأكاديمية الجهوية كلمته بتأكيد أن حب المسرح الذي يجمعنا يمكننا لاحقا من تطوير هذه الشراكة التي تراها واعدة وقوية.. والتي سنحرص على تطويرها ببرنامج عمل ملموسة وملاحق رسمية. وبالمناخية، جاءت نتائج لجنة تحكيم الدورة الثالثة، كما يلي: جائزة أحسن تأليف مسرحية «عساس الحومة» لفكرة الثاقبة التأهيلية مولاي علي الشريف ببنياية الصخيرات تمارة، جائزة أحسن إخراج لمسرحية «أنشودة الخوذة» لفكرة مدرسة الفارابي ببنياية الرباط، جائزة أحسن

فازت مسرحية «غابة الحكماء» لفكرة مدرسة إنشيلية ببنياية سلا بالجائزة الكبرى لمهرجان «جائزة محمد الجم للمسرح المدرسي» التي تم إعلان نتائجها يوم الأحد 30 مارس 2014 مساء بالمسرح الوطني محمد الخامس بالرباط. ويأتي إعلان النتائج الختامية، تقبلا لاتفاقية الشراكة الموقعة بين الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين وجمعية «أصدقاء محمد الجم للمسرح»، وأيضا في سياق دعم الأنشطة التربوية والثقافية والفنية، واعتبارا لأهمية المسرح في تنمية مهارات التلميذات والتلميذ، حيث نظمت الأكاديمية الجهوية بشراكة مع جمعية «أصدقاء محمد الجم للمسرح» الدورة الثالثة لجائزة محمد الجم للمسرح المدرسي»، أيام: الجمعة، السبت والأحد 28-29-30 مارس 2014. وتميز حفل افتتاح التظاهرة بكلمة للفران المحبوب محمد الجم الذي نوه بأهمية الشراكة المبرمة بين الأطراف،

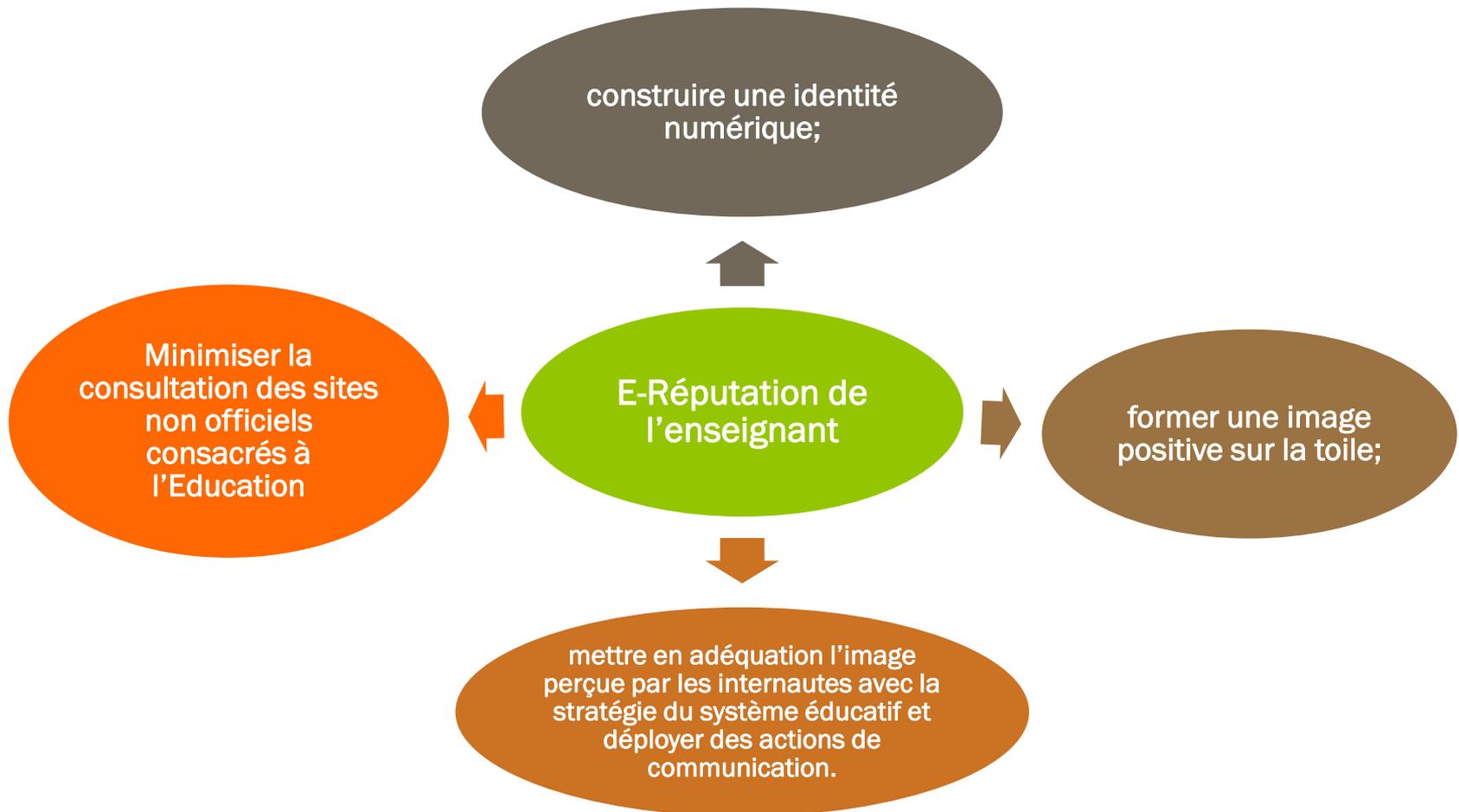


# Communiquer positivement



**Evolution du nombre des articles concernant l'AREF\_RSZZ parus dans la presse écrite nationale**

# L'image et la E-Réputation de l'enseignant



- ∞ Importance des TIC dans le développement professionnel des enseignants et de ses pratiques
- ∞ Nécessité de mise en place d'un système de motivation pour la maîtrise des TIC et aussi développer le leadership TIC du chef d'établissement
- ∞ La stratégie de communication autour du métier enseignant est garante de la valorisation du métier dans la société
- ∞ Surveillance continue de la e-réputation de l'enseignant
- ∞ Prendre en considération le développement continu des médias de communication particulièrement les réseaux sociaux dans toute stratégie de communication autour de la question éducation en général et de l'enseignant en particulier.

# Statut professionnel de l'enseignant



# Le poste d'enseignant

## un métier attrayant dans la société

- ∞ Ascenseur social: rémunération (> 20 \$ par jour)
- ∞ Enveloppe horaire de travail par semaine (30h pour le primaire, 24h pour le collégial et 21 pour le lycée)
- ∞ Avancement dans les carrières
  - Avancement par concours d'avancement/ou par ancienneté
  - formations certificatives
- ∞ Formations avant les concours
  - Formations régionales , provinciales et locales
  - Documents sur le site officiel du ministère
  - Sites pédagogiques

# Dispositifs de motivation

## Au niveau du recrutement

- ∞ Appel à candidature: large diffusion
- ∞ Candidature en ligne
- ∞ Choix des centres de concours
- ∞ Choix des centres de formation de proximité
- ∞ Rémunération par mandat mensuel
- ∞ Logement et restauration disponible dans les centres de formation
- ∞ Postes pour handicapés

## Au niveau du déploiement

- ∞ Des dispositifs d'incitation sont mis en place pour encourager les enseignants à choisir les zones lointaines et rurales.
  - Prime liée à la zone
  - Logements de fonction dans certaines écoles
  - Des points supplémentaires pour le mouvement ou à la candidature au poste d'administration
  - ...

# Monographie des enseignants de l'AREF

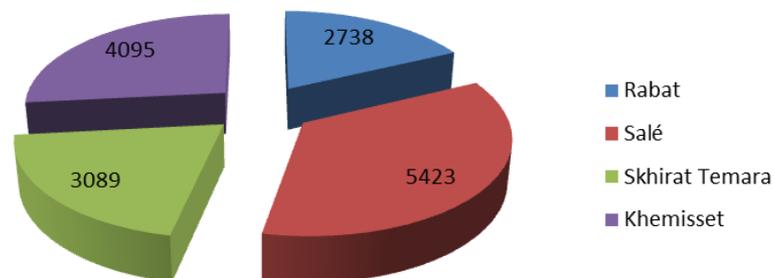
☞ 15346 enseignants statutaires lauréats des centres de formation (pas de contractuels).

☞ 8533 de sexe féminin, soit 55.60%.

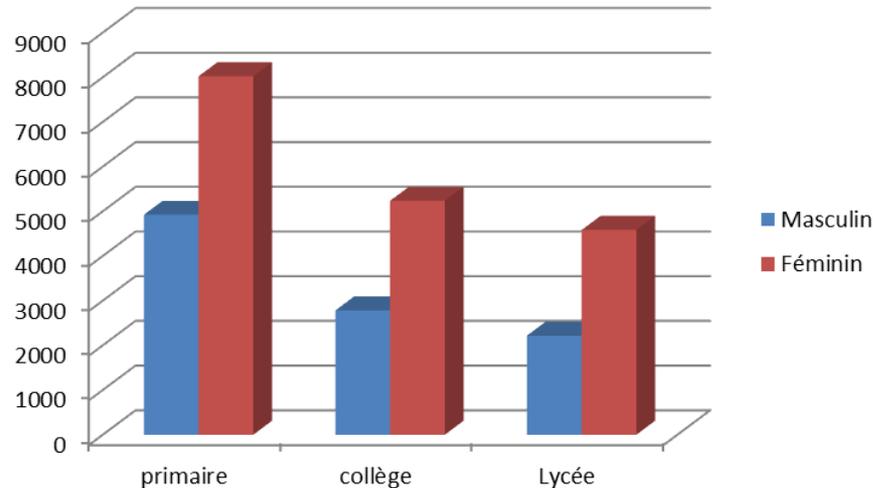
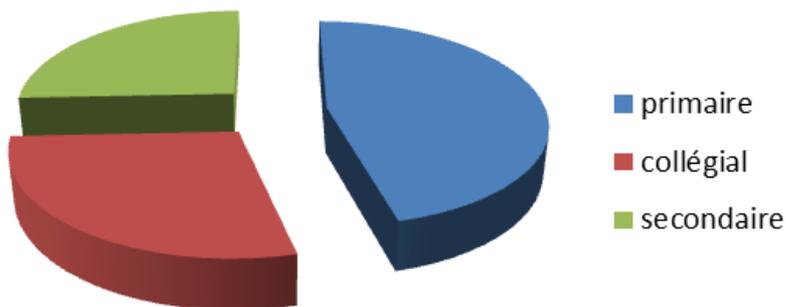
☞ La moyenne d'âge des enseignants de cette région est d'environ 49 ans

☞ 2378 Partiront à la retraite dans les 3 prochaines années (soit 15,5 %)

## Enseignants

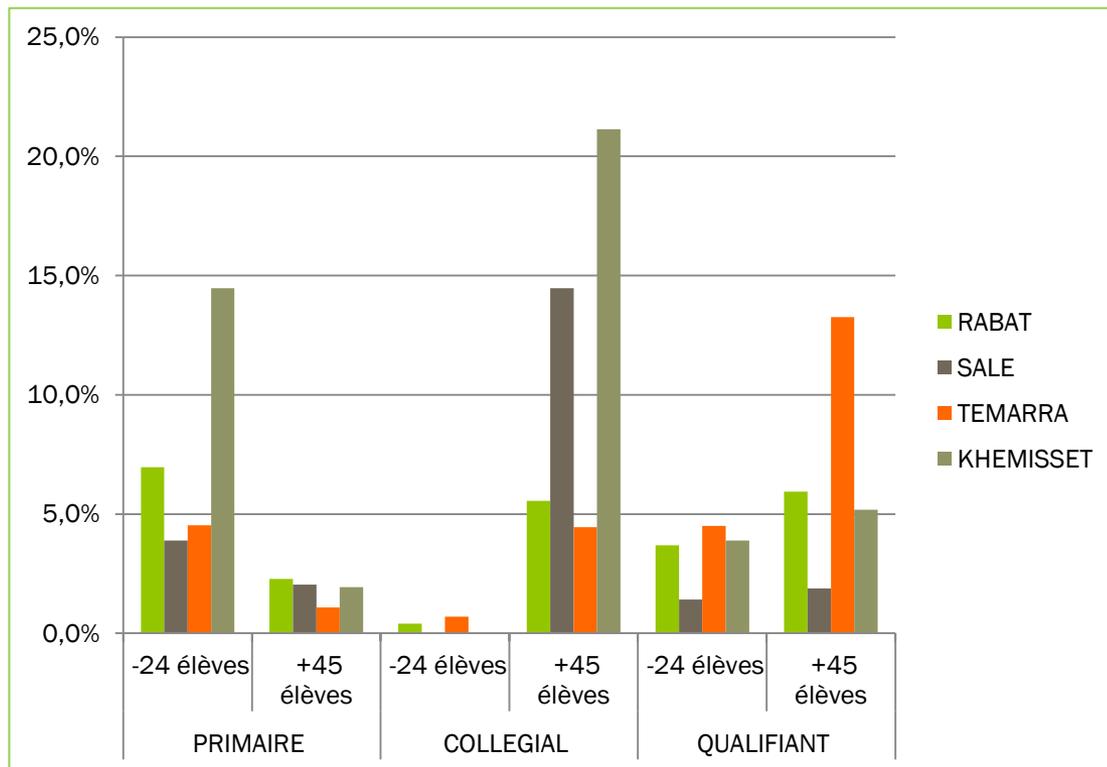


## Enseignants



# Taux d'encadrement dans les Classes

- Les enseignants de L'AREF RSZZ sont affectés dans **670** établissements, **488** dans le milieu Urbain, **182** dans le milieu rural
- Ils exercent dans **11786** classes, **5.06%** de ces classes comportent moins de **24** élèves et **5.31%** comportent plus de **45** élèves



# Encadrement et évaluation des enseignants par les inspecteurs

## Pratiques

Insertion des nouvelles recrues

Formation continue des enseignants en exercice

Evaluation du rendement

Evaluation dans le cadre des examens professionnels

## Contraintes

Taux d'encadrement élevé

Diversité des tâches des inspecteurs

# Affectation et redéploiement des enseignants

## Affectation Enseignants nouvellement recrutés et redéploiement

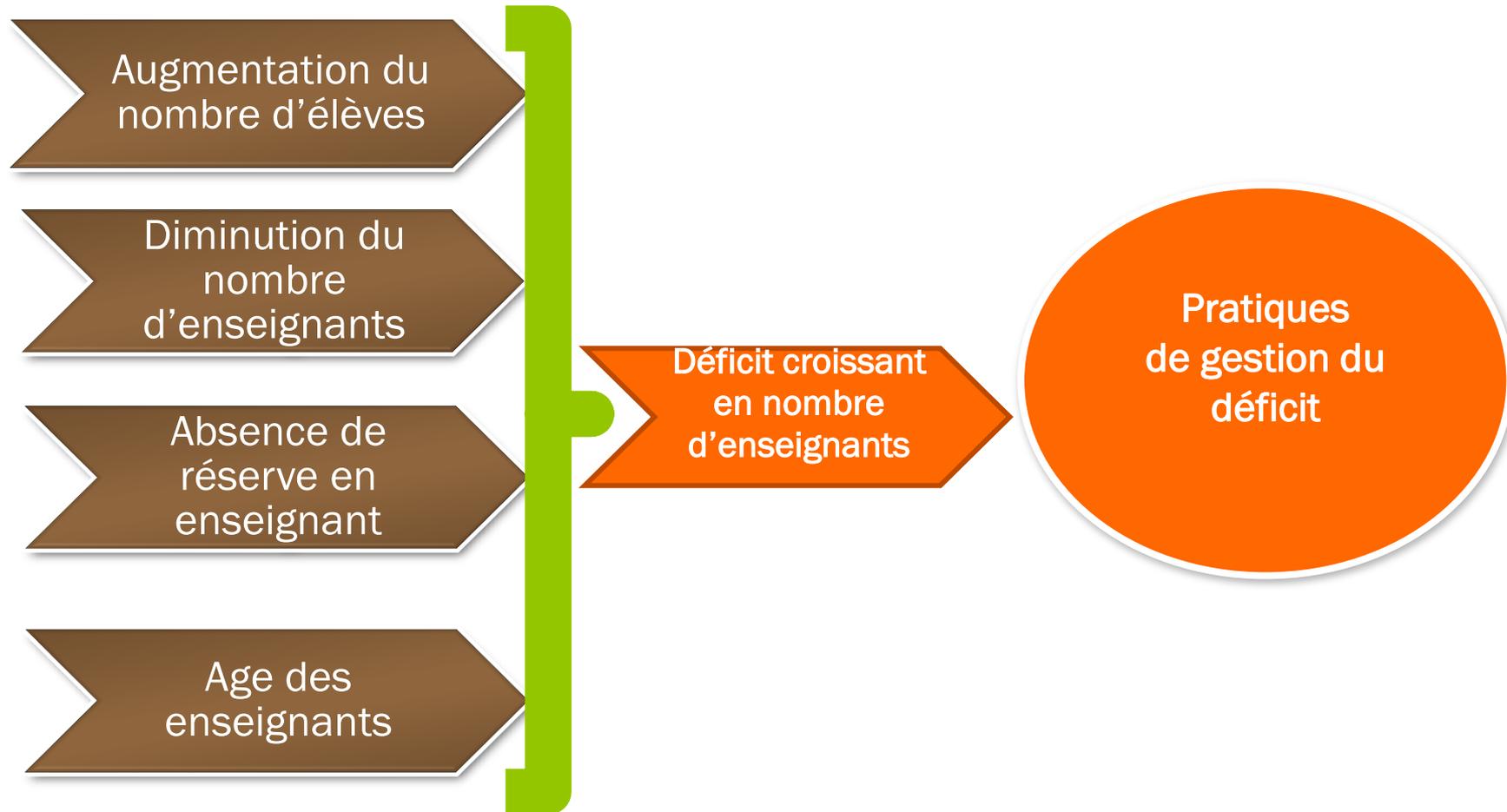
Déclaration des postes vacants par  
l'AREF et délégations

Postulation des lauréats des CRMEF  
via l'application web

Classement par ordre de mérite et  
selon les choix des intéressés

Traitement automatique et publication  
des résultats sur le site web du  
ministère

# Déficit en enseignants



# Gestion du déficit en enseignants

## Pratiques de gestion du déficit en enseignants

Redéploiement par un mouvement régional , provincial et local

Redéploiement au sein du même cycle

Redéploiement et motivation par l'affectation à un cycle supérieur

Redéploiement par Matière enseignée (Matière proches et similaires)

Affectation a cheval dans deux établissements proches pour compléter la charge horaire normale.

- ∞ Veille continue sur le statut de l'enseignant dans la société
- ∞ Surveillance des pratiques de recrutement et de déploiement afin de garantir l'équité et l'inclusion
- ∞ Le recrutement d'un nombre suffisant d'enseignant qualifiés pour répondre aux exigences de plus en plus croissantes et variables de l'école moderne
- ∞ Actuellement, le redéploiement et la gestion du déficit des enseignants se fait souvent au détriment des apprentissage des élèves
- ∞ Mise en place de procédures de gestion souples et efficaces
- ∞ Développer les compétences des structures de gestion des RH (local, provincial, régional) afin qu'elles assurent les missions qui leur incombent en termes de gestion RH au lieu d'actes administratifs.

# Perspectives

- ∞ Nécessité de mettre la question de l'équité et de l'inclusion dans les pratiques enseignantes au cœur des changements prévu de notre système à l'horizon:
  - De la nouvelle vision de l'école marocaine 2030
  - de la régionalisation avancée
  - Des mutations de la société
- ∞ Système de formation initiale et continue capable de faire face aux challenges de la société moderne et l'évolution technologique continue.
- ∞ Un nouveau statut professionnel répondant aux attentes des enseignants.

# Equipe de travail

Cette présentation a été préparée par l'équipe de l'AREF constituée de:

- ☞ **Mme Oum El Kheir ABRA:** chef de la division des affaires pédagogiques
- ☞ **Mr Ahmed MSAHLI:** Chef de service des ressources humaines
- ☞ **Mr Nouredine HIJRI:** Inspecteur pédagogique
- ☞ **Mlle Amal BENBRAHIM:** chef de la cellule régionale de communication
- ☞ **Mr Nouredine BOUCAGUE:** chargé du service d'accompagnement et de suivi des établissements scolaires

Sous la direction de

- ☞ **Mr Mohamed ADERDOUR:** Directeur de l'Académie



United Nations  
Educational, Scientific and  
Cultural Organization



International Policy Dialogue Forum

16-17 December 2014 - Morocco

Royaume du Maroc



Ministère de l'Éducation Nationale et de  
la Formation Professionnelle

7ème Forum de Dialogue Politique

Thème: Les Enseignants dans l'Agenda International de l'Éducation Post-2015: Quels politiques, pratiques et outils pour la cible liée aux enseignants ?

# Pratiques de l'Académie Régionale d'Éducation et de Formation Région Rabat Salé Zemmour Zaer

Présentée par: Mme Oum El Kheir ABRA

Rabat 16-17 décembre 2014