

MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE

REPUBLIQUE
DU MALI



Pacte de partenariat pour la transformation du système éducatif

**Perfectionner la prestation et la qualité des enseignants pour un
système éducatif performant, équitable et résilient**

Avril 2024

Table des matières

SIGLES ET ACRONYMES	3
INTRODUCTION	6
1. CHOIX ET DEVELOPPEMENT DE LA REFORME PRIORITAIRE	7
1.1. Justifications du choix de la réforme prioritaire dans le contexte de développement du système scolaire	7
1.2. Analyse diagnostique de la problématique enseignante	9
1.3. Planification de la réforme	11
1.4. Théorie du changement	14
1.5. Risques et stratégies d'atténuation	16
2. REMEDIATION DES FACTEURS FAVORABLES	16
2.1. Résumé de l'analyse des facteurs favorables	16
2.2. Interventions de remédiation sur les quatre facteurs favorables	17
3. SYNERGIE DES RESSOURCES ET DES CAPACITES POUR LA CATALYSE DE LA TRANSFORMATION ...	19
3.1. Alignement des partenaires sur le Pacte	19
3.2. Positionnement du financement du PME	21
3.3. Rôles et responsabilités du pays	21
3.3.1. Un rôle de leadership transformationnel	21
3.3.2. Des responsabilités particulières pour l'atteinte des indicateurs déclencheurs du financement complémentaire	22
4. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE ET SYSTEME DE SUIVI	26
4.1. Stratégie de mise en œuvre	26
4.2. Système de suivi	26
4.3. Cadre de mesure des performances du Pacte	26

SIGLES ET ACRONYMES

AE	Académie d'enseignement
AREN	Appui au Renforcement de l'Enseignement Normal
BAC	Baccalauréat
CA	Communauté d'apprentissage
CAP	Centre d'animation pédagogique
CapED	Développement des capacités pour l'Éducation/ UNESCO
CDPE	Centre de développement de la petite enfance
CGS	Comités de gestion scolaire
CP	Conseiller pédagogique
CPS	Cellule de planification et de statistiques
CT	Collectivité territoriale
DE	Directeur d'École
DEF	Diplôme d'études fondamentales
DNEF	Direction Nationale de l'Enseignement Fondamental
DNEN	Direction Nationale de l'Enseignement Normal
DNP	Direction nationale de la pédagogie
DPE	Développement de la Petite Enfance
DRH	Direction des ressources humaines
ECOM	Enseignants communautaires / écoles communautaires
EGRA	Early Grade Reading Assessment (Test de lecture dans les 1ères années)
ENSUP	Ecole normale supérieure
EGE	Etats Généraux de l'Education
EPT	Education pour tous
F/G	Fille/ Garçon
F1	Fondamental 1
F2	Fondamental 2
FCM	Formation continue des maîtres
FONGIM	Forum des ONG Internationales du Mali
GCTI	Groupe Consultatif Technique Indépendant
GLPE	Groupe Local des Partenaires de l'Education

GPE	Global Partnership for Education
IFM	Institut de formation des maîtres
ISU	Institut de Statistique de l'UNESCO
JICA	Agence japonaise de coopération internationale
L	Lecture
M	Mathématiques
MEALN	Ministre de l'Éducation, de l'Alphabétisation et des Langues nationales
MEN	Ministère de l'éducation Nationale
MENEFP	Ministère de l'Entrepreneuriat National, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MESRS	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
MIQRA	Mali Improving education Quality and Results for All Project Projet d'Amélioration de la Qualité et des Résultats de l'éducation pour tous au Mali
PAM	Programme alimentaire mondial
PAPB	Plan d'actions pluriannuel budgétisé
Pascofi	Projet d'appui à la scolarisation des filles au Mali
PASEC	Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la CONFEMEN
PHARE	Programme Harmonisé d'Appui au Renforcement de l'Éducation
PIB	Produit intérieur brut
PISE	Programme d'investissement pour le secteur de l'éducation
PME	Partenariat mondial pour l'éducation
PRODEC	Programme décennal de développement de l'éducation
PTF	Partenaires techniques et financiers
R	Région
RAP	Rapport annuel de performance
REM	Ratio élèves maître
R/ F	Rural/ Fille
R/ G	Rural/ Garçon
RP	Réforme prioritaire
R/U	Rural/Urbain
SARPE	Stratégie alternative pour le recrutement du personnel enseignant
SCOFI	Scolarisation des filles

SIG-FC	Système Informatisé de Gestion de la Formation Continue
SIGE	Système Informatisé de Gestion de l'Éducation
SIGE-RH	Système Informatisé de Gestion des Ressources Humaines
STD	Service Technique Déconcentré
TAP	Taux d'achèvement primaire
TBS	Taux Brut de Scolarisation
UE	Union Européenne
U/ F	Urbain/ Fille
U/ G	Urbain/ Garçon
UNESCO	Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture
UNHCR	Agence des Nations Unies pour les réfugiés
UNICEF	Fonds des Nations unies pour l'enfance
USAID	US Agency for International Development

INTRODUCTION

Pour la construction du nécessaire consensus autour du Pacte de partenariat de l'éducation, le gouvernement malien a assuré le leadership d'un dialogue inclusif qui a rassemblé les représentants de toutes les parties prenantes du secteur : Ministères chargés de la gestion de l'éducation et des Finances, partenaires internes (OSC et syndicats d'enseignants), partenaires bilatéraux et multilatéraux (BANQUE MONDIALE, COOPÉRATION CANADIENNE, COOPERATION SUISSE, FONGIM, JICA, LUXDEV, PAM, UNESCO, UNICEF, UNHCR, UNION EUROPEENNE, USAID ...) et experts d'accompagnement, notamment en genre et financement de l'éducation.

Ce dialogue s'est déroulé en plusieurs étapes dans l'espace du cadre partenarial (GLPE) et a été appuyé par le travail d'une équipe technique nationale ad hoc.

Les premières discussions ont porté sur le choix de la réforme prioritaire (RP) en se basant sur la hiérarchisation de quatre domaines d'enjeux stratégiques afin de cibler le goulot d'étranglement principal du système : i) la question enseignante, ii) l'accès et le maintien, iii) la gouvernance et le pilotage du système et iv) l'égalité des genres. Comme indiqué ci-dessous, ces échanges fondés sur des données et analyses ont permis de pré-identifier la RP axée sur la question enseignante pendant que la dimension de l'égalité des genres y a été posée de manière transversale. Plus précisément, ce dialogue de qualité sur la définition des priorités en vue de choisir la RP a considéré, entre autres documents, l'analyse sectorielle de 2017 (RESEN), le programme sectoriel en cours (PRODEC2), l'aide-mémoire de revue conjointe de 2021, les récents RAP, le document de la Politique nationale des enseignants et d'autres programmes en cours, afin de recenser les défis majeurs posés au développement du système éducatif et de les passer en revue. Avant la rencontre de partage d'expériences et de connaissances organisée par le PME à Conakry avec deux autres pays (Guinée et Centrafrique) qui travaillaient sur la même question enseignante, un premier atelier regroupant les différentes parties prenantes a permis de développer une compréhension partagée des principes directeurs et de la méthodologie d'élaboration du Pacte, puis d'amorcer la planification de la RP et l'analyse des facteurs favorables.

Après l'atelier de Conakry, l'élaboration collégiale du Pacte, instruite par les enseignements tirés de l'apprentissage entre pays, a pu achever l'auto-évaluation de l'état des quatre (4) facteurs dits favorables et leur classification. Il y est noté deux facteurs classés haute priorité : la coordination des financements externes ainsi que le volume, l'efficacité et l'équité des dépenses publiques d'éducation. Il est utile de souligner ici que l'auto-évaluation du pays et l'évaluation internationale des quatre facteurs par le GCTI ont convergé sur tous les points essentiels.

Dans la même foulée, l'élaboration collégiale a également permis de concevoir la feuille de route de la transformation du système que voici : i) identification du goulot d'étranglement principal bloquant le développement du système ; ii) analyse diagnostique et définition des axes d'intervention stratégiques et activités à réaliser pour lever ce goulot d'étranglement ; iii) démonstration du potentiel de transformation systémique de la RP à travers sa théorie du changement ; iv) remédiation des quatre facteurs systémiques afin qu'ils deviennent effectivement favorables à la transformation ; v) alignement des ressources et des capacités pour créer une force synergique capable de catalyser la transformation ; vi) stratégie de mise en œuvre et système de suivi-évaluation-apprentissage-ajustement pour un développement spiralaire de la transformation.

Par la suite, un second, puis un troisième atelier ont conçu, puis approfondi la substance des étapes de cette feuille de route, aussi bien en termes de données et d'analyses que de planification afin de fournir une matière suffisante et de qualité à la rédaction des différentes parties du document du Pacte qui reflètent les étapes indiquées ci-dessus. A cet égard, il importe de souligner que le dialogue sur le Pacte a été enrichi en cours de route par un apport exceptionnel. En effet, entre les deux derniers ateliers consacrés au Pacte, s'est tenu au Mali l'atelier national des Etats Généraux de l'éducation (16-19 janvier 2024) qui a regroupé toutes les forces vives du pays autour du diagnostic et de la transformation qualitative du système éducatif. Cet événement porteur d'un vaste projet de refondation du système du système éducatif a également accordé une attention particulière à la question enseignante. Au-delà de la vision enrichie de la transformation et des orientations de revitalisation de la profession enseignante qu'apporte la réflexion menée sur la refondation, il est espéré que la planification et la mise en œuvre des conclusions des Etats Généraux créent un contexte propice à la conduite réussie du changement du système éducatif malien donc, aussi, au succès du Pacte.

1. CHOIX ET DEVELOPPEMENT DE LA REFORME PRIORITAIRE

1.1. Justifications du choix de la RP dans le contexte de développement du système scolaire

Engagé dans la voie d'une éducation de qualité pour tous, le Mali a mis en œuvre un programme décennal de développement de l'éducation (PRODEC) dans la période 2001-2010 en trois phases (PISE 1, PISE 2 et PISE 3). La troisième phase (PISE 3) a pris fin en 2013. Un programme intérimaire de relance de l'éducation et de la formation professionnelle couvrant la période 2015-2016 a été par la suite exécuté, puis prorogé jusqu'en 2017. Le PRODEC2 qui a succédé couvre la période 2019-2028 et sa première phase s'est déroulée de 2019 à 2022. Se situant dans cet historique de développement de l'éducation, le dialogue sur le Pacte de Partenariat a analysé l'évolution des performances du secteur dans la récente période sur la base des données disponibles (sources principales: Rapport d'analyse des indicateurs 2018-2022, Diagnostic du secteur de l'éducation juin 2017, le Cadre de suivi des résultats du PRODEC2). L'objectif était d'identifier les principaux goulots d'étranglement du système avant de les hiérarchiser en termes d'impact pour pouvoir choisir en toute conséquence une réforme prioritaire capable de donner une nouvelle impulsion d'ensemble à la transformation.

Dans cette perspective, le dialogue a noté qu'en dépit de l'augmentation des effectifs scolarisés (cf. tableau 1) la couverture scolaire ne répond pas encore aux attentes. En effet, sur une population scolarisable de 5,5 millions d'enfants âgés de 6 à 14 ans, près de la moitié (48 %), soit près de 2,7 millions d'enfants, ne sont pas scolarisés .

Tableau 1. Effectifs scolarisés

Années	1999-00	2015-16	2020-21
Niveaux d'enseignement			
Préscolaire	24 156	106 544	161 751
Fondamental1	1 005 489	2 352 462	2 742 648
Fondamental2	167 081	684 553	730 064
Secondaire général	52 587	197 434	363 644

En outre, la couverture scolaire n'est pas équitable car on trouve chez les enfants exclus de l'école plus de filles (42%) que de garçons (40%), plus d'enfants (52,9 %) du quintile le plus pauvre que du quintile le plus riche (20 %), plus d'enfants du monde rural (88% du total) et plus d'enfants originaires des régions de Mopti, Ségou et Sikasso qui enregistrent la majorité des enfants non-scolarisés du pays (60,7 %) et accusent des proportions supérieures à la moyenne nationale estimée à 41 %.

Le taux de préscolarisation a augmenté de 6,10% à 6,92% entre 2018 et 2022 illustrant le grand écart entre ce qui est fait et ce qui reste à faire en matière d'accès à ce niveau. S'agissant de l'**enseignement obligatoire**, le taux brut de scolarisation au Fondamental 1 est passé de 76% en 2018 à 79,6% en 2022 soit une amélioration de 3.6 points tandis qu'au Fondamental 2 le TBS passe de 48,6% en 2018 à 50,8% en 2022 soit une augmentation de 2, 2 points de pourcentage. Le taux brut de scolarisation augmente au secondaire de 17,10% en 2018 à 29,37% en 2022 même s'il reste relativement bas.

En plus du fort croît démographique et de la crise sécuritaire, l'explication de ces limites de la scolarisation est à chercher dans le faible coefficient d'efficacité interne du système. Selon le RESEN de 2017, il a, entre 2010 et 2015, baissé de 66 % à 53 % au Fondamental 1 et de 59 % à 49 % au Fondamental 2 en raison des taux élevés de redoublement et d'abandon. Le RAP 2021 confirme la tendance haussière du taux de redoublement entre 2018 et 2021 où celui-ci passe de 14,5% à 18,7% au Fondamental1.

A propos des facteurs de qualité de l'éducation, les données disponibles révèlent des tendances de détérioration (Pourcentage d'écoles disposant de l'électricité de 16% à 13%, d'eau potable de 60% à 56% ou le ratio manuels/élèves de 0,98 à 0,8...) que ne compensent pas quelques améliorations (Pourcentage d'écoles disposant de latrines de 77% à 80,78% ou le ratio élèves/enseignant passant au niveau national de 45 à 39 malgré de fortes disparités régionales...)

Cependant, tout compte fait sur l'évolution récente des performances du système scolaire malien, ce qui a paru le plus préoccupant, c'est le fait que les enfants entrent à l'école pour apprendre très peu remettant ainsi en cause l'utilité même de l'institution. En effet, les différentes évaluations convergent sur le niveau faible des acquis scolaires dans le système malien, notamment dans l'enseignement obligatoire et pour l'acquisition des compétences de base en littéracie et numératie. La pauvreté de

l'apprentissage est quasi-généralisée car estimée à 90%¹. Ce qui veut dire que seuls 10 enfants maliens de 10 ans sur 100 (scolarisés et hors de l'école) savent lire et comprendre un texte simple adapté à leur âge. Dans les évaluations PASEC, plus de la moitié des élèves en fin de 2ème année et près de 90% des élèves en fin de 5ème année du Fondamental n'atteignent pas les seuils minimaux de compétence correspondant à leur niveau scolaire. Dans les évaluations EGRA de 2015, plus des deux tiers des élèves maliens finissent la 2ème année du fondamental sans que les compétences de base en lecture ne soient installées. Par ailleurs, les données des examens nationaux indiquent que près de 80% des enfants maliens arrivent à la fin du fondamental sans les connaissances de base requises. A l'examen du DEF, la moyenne des résultats s'établit à 7,9 sur 20, largement en-dessous de la moyenne requise de 10 sur 20.²

Encadré 1 : égalité des genres dans l'enseignement

L'indice de parité entre les sexes, s'est amélioré au cours de la période 2017/18 à 2021/22, passant de 0,87 à 0,97 pour le taux d'admission au Fondamental1 de 0,90 à 0,97 pour le taux d'achèvement du Fondamental1 et de 0,89 à 0,98 pour le taux brut d'admission dans le Fondamental2. Ces taux nationaux sont tout proches de la parité. Toutefois, comme le note le rapport du CGTI, les données régionales montrent d'importantes variations dans l'accès des filles à l'éducation. « Ainsi, dans le premier cycle de l'éducation de base, la proportion de filles atteint près de 50 % à Bamako et Mopti, mais reste assez faible dans d'autres régions comme Kidal (39,3 %) et Ménaka (42,4 %). De même, dans le second cycle de l'éducation de base, les filles sont majoritaires à Bamako alors que leur proportion reste inférieure à 40 % dans les régions de Taoudéni, Kayes, Kidal et Ménaka. Le même phénomène est également observé dans l'enseignement secondaire. » En matière d'apprentissage, les résultats des garçons apparaissent légèrement supérieurs à ceux des filles en lecture (Garçons 40% contre 39% pour les filles) et en mathématiques (Garçons 37% contre 35% pour les filles). Au total, le problème de la scolarisation des filles semble résider principalement dans les disparités régionales et dans une moindre rétention dans le Fondamental2. Elles présentent à peu près les mêmes chances que les garçons dans l'accès à l'entrée (70%), dans l'apprentissage et l'achèvement du Fondamental1. Mais à la fin du Fondamental1 et à l'entrée dans le Fondamental 2, les chances des filles se réduisent à 25% alors que celles des garçons s'établissent à 41%. On observe alors que les filles sont de plus en plus faiblement représentées dans le secondaire, l'enseignement technique et professionnel et le supérieur.

Obstacles à la scolarisation des filles au Mali

L'analyse de la littérature, notamment « État des lieux de l'éducation des filles et des femmes au Mali : contraintes et défis en 2018 », « l'étude nationale sur l'état de la scolarisation des filles en 2021 », « l'étude sur la question du genre dans le secteur de l'éducation et de la formation professionnelle (non datée) », permet d'identifier les principaux obstacles à la scolarisation des filles au Mali dont :

- Les coûts financiers (les frais d'inscription, de fournitures, de déplacements, autres coûts d'opportunité)
- La situation économique précaire des parents (pauvreté/recours à des familles d'accueil associées au travail domestique et au petit commerce qu'exercent les filles) ;
- La violence faite aux filles (harcèlement sexuel ou les discriminations de genre/ violences physiques et verbales/ autres abus)
- Les distances à parcourir en lien avec l'éloignement de l'école du domicile,
- Les facteurs pédagogiques (préjugés sexistes des enseignants / programmes et pédagogies insensibles au genre/ manuels scolaires donnant une image négative de la fille/insuffisance d'enseignantes handicapant les filles avec « l'effet même genre »)
- Les latrines des écoles non adaptées aux filles (pas de latrines séparées fille-garçons)
- L'absence de kits d'hygiène menstruelle
- Les mariages et grossesses précoces (véritables freins à la poursuite de la scolarité : 50,4% des mariages concernent des filles de 15 à 18 ans et 33% des adolescentes ont un enfant)
- Le poids de la tradition et des pesanteurs socio-culturelles (stéréotypés sur la place limitée de la femme dans la société et pratiques dévalorisantes, voire DISCRIMINATOIRES)
- L'insécurité (non fonctionnalité des écoles/manque d'enseignants, risques d'enlèvement et de viols).

Il n'est point besoin d'épuiser la liste pour comprendre le caractère multisectoriel des défis à relever et donc la nécessité d'adopter une approche holistique et des stratégies intersectorielles pour favoriser l'accès, le maintien et la réussite des filles à l'école

Quels sont les principaux goulots d'étranglement qui freinent ainsi le développement du système scolaire malien ?

Ils sont certainement multiples et complexes mais différentes analyses (RESEN 2017, PRODEC2...) faites dans le contexte malien ont mis principalement en avant (i) l'analphabétisme (Adultes 69,2% en 2021) et la pauvreté (44,6% en 2021) des ménages associés au travail nécessaire des enfants et des jeunes, particulièrement des filles, (ii) les contraintes et obstacles liés aux crises et vulnérabilités de l'environnement, notamment aux conflits armés (impact de la crise sécuritaire : L'abandon scolaire a augmenté de 15 % dans le pays entre 2021 et 2022, 1 école sur 10 est fermée et la pauvreté des ménages est aggravée notamment dans le Nord du pays et sur les sites de déplacés internes ; (iii) l'insuffisance et l'inadéquation de l'offre scolaire face à une demande qu'impulse un fort croît démographique et qu'influencent des résistances identitaires ; iv) la faible capacité de gouvernance et de gestion d'un système conçu initialement pour une élite et qui s'est massifié ainsi que v) le découragement des jeunes, voire des parents, face à l'ampleur de l'échec scolaire qui semble par ailleurs impulser le rejet de l'enseignement public au profit du privé. En effet, cours des cinq dernières années, le poids du secteur

¹ Livre blanc sur l'éducation au Sahel : quel bilan ? BM, 2021

² PRODEC 2, 2019-2028.

public a diminué, passant de 57,6 % en 2018 à 50,8 % en 2022. Cette baisse concerne particulièrement l'éducation de base où le secteur public ne représente plus que 55 % en 2022 contre 62 % en 2018.³

La hiérarchisation de ces goulots à débloquent a mis au premier rang le ciblage de l'ampleur de l'échec scolaire (v) ou, traduit positivement, l'amélioration significative des résultats de l'apprentissage, notamment pour l'acquisition des compétences de base en littéracie et en numératie. En effet, parmi les trois principaux goulots (iii, iv et v) qui relèvent à proprement parler de la politique sectorielle et qui peuvent être débloqués par une réforme à moyen terme, il a semblé être le plus porteur de potentiel de transformation systémique y compris pour améliorer la qualité de l'offre et son efficacité, impulser en conséquence la demande en y répondant plus adéquatement tout en influençant le changement de cultures et de pratiques des principaux acteurs, notamment : apprenants et enseignants, directeurs et parents, conseillers et DCAP, inspecteurs.... L'expérience et la recherche ne démontrent pas que les deux autres, offre et gouvernance (iii et iv), disposent du même potentiel de transformation systémique. En outre, on peut dire que les questions de gouvernance et de gestion sont plutôt traitées dans le Pacte à travers la remédiation des quatre facteurs de l'environnement systémique. Concernant l'offre (iii), elle est relativement privilégiée dans les efforts d'investissement en cours. En effet, les RAP disponibles font état de faibles taux de mise en œuvre pour l'ensemble du secteur (30 % pour 2020 ; 35 % pour 2021) et d'exécution des budgets d'investissement (20 % pour 2020 ; 21 % pour 2021) alors que l'accès équitable présente le taux de mise en œuvre sensiblement le plus élevé (50 % pour 2020 et 46 % pour 2021).

Le choix de l'amélioration des acquis scolaires ainsi largement justifié, la discussion a tourné autour de la question de savoir, parmi les multiples facteurs déterminant l'apprentissage scolaire, lequel disposait du plus fort coefficient d'efficacité pour être placé au centre du Pacte en tant que réforme prioritaire : infrastructures et équipements de l'école et de la classe, disponibilité des supports essentiels d'apprentissage, qualité du curriculum, langue d'instruction, éducation parentale, temps d'apprentissage, ratio élèves/enseignant... Les réponses ont convergé vers le perfectionnement de la qualité et des prestations des enseignants avec des arguments à l'appui :

-différentes évaluations faites au Mali dont celles citées ci-dessus ont établi que les compétences et les prestations des enseignants n'étaient pas à la hauteur des attentes et expliquaient pour la plus large part les faibles acquis scolaires des élèves ;

-la recherche a montré que « l'enseignant est le principal facteur en termes d'impact sur les performances des élèves au niveau de l'école, aucune autre variable ne jouant un rôle aussi significatif »⁴

- la problématique enseignante s'articule étroitement aux cinq priorités du programme sectoriel en cours (**Prodec2** : i) Assurer l'efficacité interne et l'efficacité externe du système tout en réussissant la réforme curriculaire, l'introduction de l'APC et le système LMD ; ii) Améliorer la formation et la gestion des enseignants et trouver des voies de motivation du personnel et de recrutement en nombre suffisant tout en introduisant les TIC ; iii Augmenter l'offre éducative tout en assurant la qualité et l'équité ; iv Renforcer la gouvernance du secteur ; v) Mettre en œuvre la politique de prévention et de réduction des risques et catastrophes dans le système éducatif.), en particulier à son Programme 2 auquel elle peut donner une forte impulsion tout en liant étroitement changement à court terme et transformation à long terme.

Il faut préciser, une fois de plus, que ce choix de centrer la réforme prioritaire sur les enseignants ne remet guère en cause le potentiel de transformation systémique de ladite réforme. Au contraire, la prise en compte, dans son traitement, des interconnexions de la performance des enseignants, lorsqu'elle est effectuée dans une perspective d'interaction systémique, permet d'ébranler dans la dynamique du changement toutes les composantes citées ci-dessus et qui sont en lien direct avec la qualité de l'enseignement-apprentissage.

1.2. Analyse diagnostique de la problématique enseignante

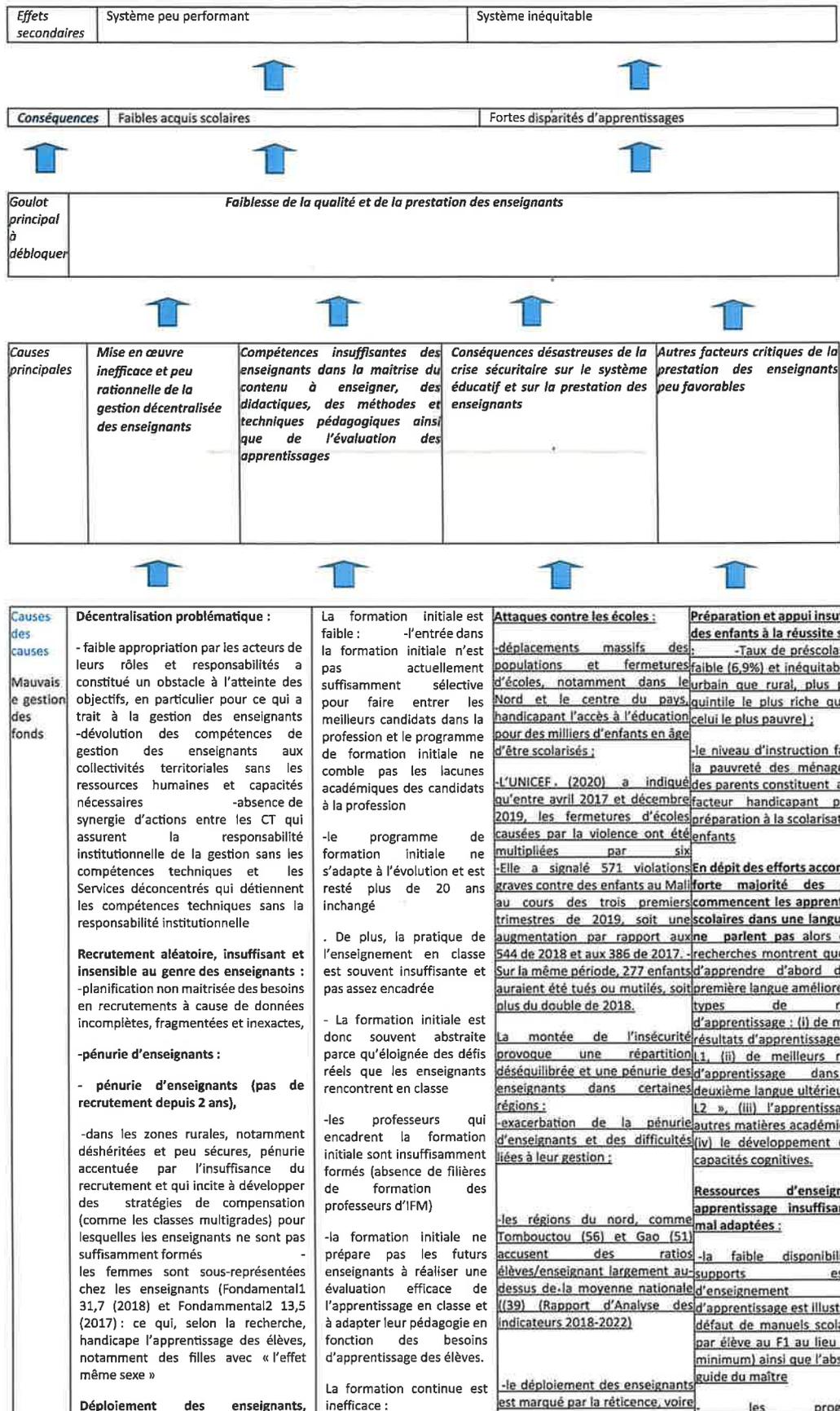
La faiblesse actuelle de la qualité et de la prestation des enseignants est posée comme le principal goulot d'étranglement du système à débloquent. Selon la théorie du changement de la réforme prioritaire, il faut, pour ce déblocage, agir sur les racines donc sur les causes et non sur les conséquences ou effets secondaires qui doivent être considérés plutôt comme des symptômes. Pour identifier ces causes, l'arbre

³ Rapport du GCTI sur l'évaluation des facteurs favorables pour le Pacte du Mali

⁴ [Barbara Bruns](#) and [Javier Luque](#): **Great Teachers: How to Raise Student Learning in Latin America and the Caribbean**

à problèmes est utilisé comme outil d'analyse diagnostique qui dévoile les causes principales et les causes des causes principales.

Schéma : Arbre à problèmes/Analyse des causes



<p>principal facteur d'inefficacité de la gestion :</p> <ul style="list-style-type: none"> -non-respect des normes minimales : mutations d'enseignants provoquant des fermetures de classe -absence de politiques et de mesures suffisamment incitatives (financières et non-financières) pour enseigner dans les zones rurales et désertées -fortes disparités entre régions dans le ratio élèves/enseignant, écoles surdotées dans les zones urbaines souffrent de pénurie. <p>-affaiblissement de l'autorité : refus d'enseignants de rejoindre leur poste en milieu rural ou une école qui ne leur convient pas</p> <ul style="list-style-type: none"> -dérives dans les affectations (interventions politiques, cas sociaux, regroupement familial et intérêts obscurs ont priorité sur les besoins pédagogiques) <p>Gestion faible de la performance et de la carrière des enseignants :</p> <ul style="list-style-type: none"> -l'évaluation et la reconnaissance de la performance des enseignants en termes d'appui et d'incitations motiveraient ceux-ci à faire le maximum mais leur absence fait que les perspectives d'avancement dans la carrière ne sont pas clairement fondées sur le mérite et les enseignants peu performants ne sont pas sanctionnés, -absence de planification des débuts et retours de formation, -non prise en compte des enseignants de retour des congés de formation dans le redéploiement faute de visibilité sur le nombre annuel, -manque de suivi de l'attrition des enseignants <p>Absentéisme des enseignants : le non-respect de l'horaire de travail quotidien dans les écoles et les absences dues au manque d'accès aux services (notamment pour la perception des salaires) ou au mécontentement entraînent des pertes importantes de temps d'enseignement et d'apprentissage (un élève du primaire ne bénéficie que de 71% du temps d'apprentissage officiel chaque année et ne dispose que de 4,2 ans pour développer les compétences du programme qui nécessitent 6 ans d'école) (Etude MEALN et Programme USAID/PHARE)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - elle ne bénéficie pas d'allocation budgétaire lui permettant d'être réellement optimale (faibles nombre de jours en présentiel et pourcentage d'enseignants concernés) -elle est plutôt sporadique et dépendante des projets des bailleurs externes -elle n'est pas articulée à des mécanismes permettant d'évaluer les besoins réels en formation des enseignants et d'y répondre adéquatement -les dispositifs de formation continue en séminaire ou atelier sont souvent peu calibrés aux défis de la pratique de la classe et aux besoins des enseignants <p>Le soutien apporté aux enseignants en classe est largement insuffisant :</p> <ul style="list-style-type: none"> -l'impact et l'efficacité des centres d'appui pédagogique locaux sont erratiques : 7 à 10 conseillers pédagogiques y sont affectés indépendamment du nombre d'écoles ou d'enseignants sous leur responsabilité -peu de visites de supervision et d'encadrement faute de moyens de déplacement ou de compétences (la sélection des CP n'est pas toujours basée sur le mérite) <ul style="list-style-type: none"> -la CA est une bonne approche mais son efficacité est limitée parfois par l'absence d'enseignants leaders compétents <ul style="list-style-type: none"> -les directeurs d'établissement scolaire sont peu préparés à orienter les enseignants vers l'évaluation de l'apprentissage en classe en vue de l'améliorer -les nouveaux enseignants ne bénéficient pas non plus dans les écoles d'un système de mentorat ou de tutorat -les ressources nationales d'auto-formation et de formation à distance mises à la disposition des enseignants sont rares 	<p>le refus des enseignants à servir dans les zones peu sûres et leur concentration dans les zones urbaines</p> <ul style="list-style-type: none"> - les données sur les enseignants en zones de crises ne sont pas intégrées dans le SIGE <p>Recours à des enseignants non-qualifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> -pour pallier la pénurie recrutement d'enseignants locaux non qualifiés dans des zones reculées et peu sûres <p>Fermeture d'écoles et enseignants sans école</p> <ul style="list-style-type: none"> -Selon les données de juillet 2023, 20 % des écoles sont fermées, <ul style="list-style-type: none"> -11748 enseignants sont sans école <p>Baisse de la participation et de l'efficacité interne :</p> <ul style="list-style-type: none"> -L'abandon scolaire a augmenté de 15 % dans le pays selon le Fonds norvégien <p>L'accès à l'éducation de base a diminué ces dernières années, baisse du TBS de F1 et F2 respectivement de 7,90 et 2,90 points -les redoublements ont augmenté dans le Fondamental où le taux passe de 14,5% à 18,7%</p> <p>Baisse des ressources consacrées au secteur de l'éducation :</p> <ul style="list-style-type: none"> -perte d'infrastructures et d'équipements scolaires détruites dans les régions affectées et dégradation de l'environnement d'apprentissage dans les régions d'accueil au Sud du pays ; -arbitrages budgétaires devenus défavorables à l'éducation du fait de la priorité accordée aux dépenses de sécurité en 2023 ; -réduction drastique des ressources des familles, notamment dans les régions du Nord du pays, posant ainsi la question du coût d'opportunité de l'école et orientant les choix, prioritairement, vers des dépenses de survie sécuritaire et alimentaire ; 	<p>d'enseignement de base n'ont pas fait l'objet d'une réforme fondamentale depuis longtemps conduisant à des examens trop ambitieux qui étaient conçus pour une petite élite mais qui ne répondent pas aux besoins du large éventail d'élèves entrant aujourd'hui à l'école</p> <p>Les lacunes en matière d'infrastructures physiques ne favorisent pas un environnement d'apprentissage incitatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> -un peu plus de la moitié des écoles disposent d'eau potable (56%) et un nombre infime d'électricité (13%) -la majorité des écoles disposent de latrines (77%) mais peu ont des latrines séparées F/G <p>Le climat scolaire n'est pas toujours propice à l'apprentissage :</p> <ul style="list-style-type: none"> -absentéisme et/ou faiblesse du leadership de chefs d'établissement non formés à l'exercice de la fonction, -le manque subséquent de rigueur dans le respect des horaires et normes de travail dans l'école -la non-appropriation de l'école par la communauté locale et les parents -les châtiments corporels et autres violences prévalant à l'école -l'autorité des administrateurs scolaires est contrariée par la gestion politique de l'école qui prime sur la dimension pédagogique <p>Les obstacles à la scolarisation des filles sont majeurs (cf. tableau 1)</p>
---	--	--	---

1.3. Planification de la RP

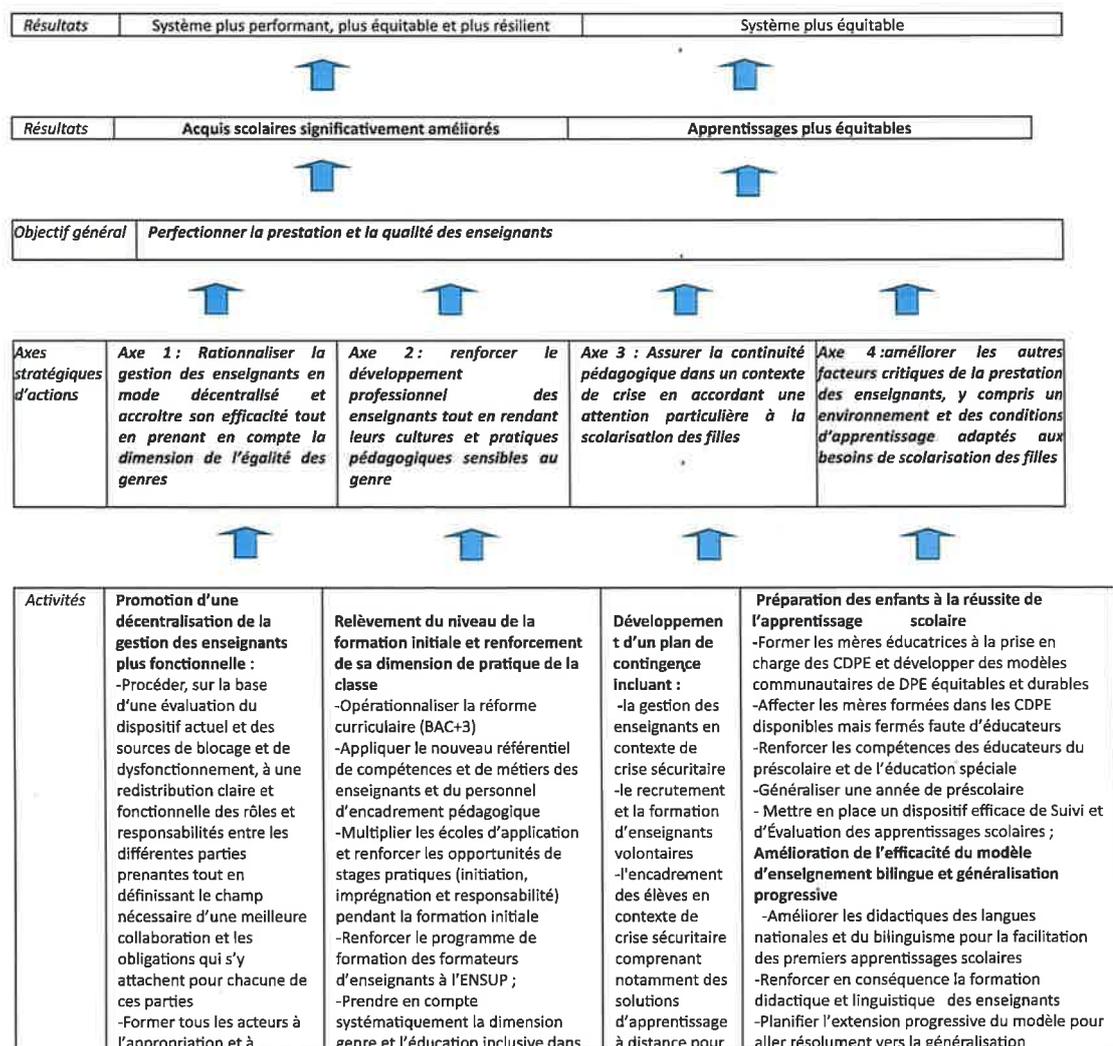
En réponse à l'arbre à problèmes, la planification de la RP construit un arbre à solutions qui s'attaque aux causes principales du goulot principal à travers des axes d'intervention stratégiques. Puis ceux-ci sont développés en activités ciblant les causes des causes principales. C'est la mise en œuvre de ces axes et activités qui est censée conduire au déblocage du goulot d'étranglement, objectif général de la RP.

Pour s'assurer de la pertinence et de l'efficacité des axes d'intervention et des activités à proposer, il a été jugé utile d'examiner les expériences qui se sont déroulées en matière de perfectionnement de la performance des enseignants au Mali pour en tirer des enseignements afin de pouvoir distinguer ce qui y marche de ce qui n'y marche pas. A titre d'exemple, l'exercice a montré :

N'ont pas marché	Ont marché
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le développement discontinu des programmes de formation en cours d'emploi ; ▪ L'insuffisance du suivi et l'absence de stratégie de pérennisation des acquis de formation ; ▪ La non prise en compte de tous les enseignants dans la planification et la mise en œuvre de la formation continue ; ▪ La durée insuffisante des formations en présentiel ; ▪ La multiplicité des approches des partenaires pour l'appui à la formation des enseignants ; 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La généralisation de la communauté d'apprentissage des maîtres (CA) ; ▪ Le soutien financier et autre apporté au fonctionnement des CA des maîtres ; ▪ L'existence d'un programme cadre de la formation continue des maîtres (FCM) ; ▪ La publication de Guides pratiques de la CA des maîtres pour le F1 et F2 ; ▪ L'amélioration des compétences des enseignants à travers un dispositif de formation à distance ; ▪ La conception et la validation de modules de guide et d'outils au service de l'enseignement fondamental ; ▪ La mise en place démocratique des CGS dans le fonctionnement des écoles ; ▪ L'élaboration et la mise en œuvre des Plans d'actions des écoles.

Fort de ces enseignements, l'élaboration collégiale a construit cet arbre à solutions

Tableau : Arbre à solution/ Planification de la RP



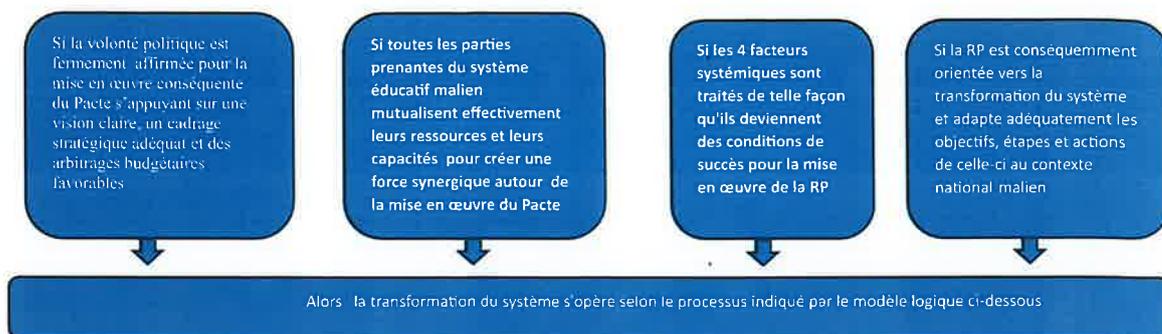
<p>l'exercice de leurs responsabilités ainsi qu'au cadre nécessaire de collaboration, notamment entre les CT et les STD; Développer à tous les niveaux de gouvernance et de gestion du système une culture et des dispositifs fonctionnels de dialogue et de partenariat entre les Ministères en charge de l'éducation, notamment entre le MEN et le Ministère charge des collectivités territoriales afin de réaliser les résultats attendus (cf.PRODEC2 : effectivité de l'appui-conseil des Services Déconcentrés de l'Etat aux Collectivités Territoriales par rapport à l'ensemble des compétences et des ressources transférées ; cet appui-conseil sera assuré notamment par les Académies d'Enseignement (AE), les Centres d'Animation Pédagogique (CAP) et les Directions Régionales du Budget/Clarification du rôle et de la responsabilité des Collectivités Territoriales dans le recrutement et l'allocation des enseignants ;/Relecture de la convention signée entre le Ministère de l'Education Nationale et l'Agence Nationale d'Investissement des Collectivités Territoriales (ANICT) ;/Effectivité de la maîtrise d'ouvrage par les Collectivités dans le domaine de la construction, la réhabilitation et l'équipement d'infrastructures scolaires, à travers l'ANICT ; /Mise en place effective par les Collectivités Territoriales de Comités de Gestion Scolaire (CGS) fonctionnels pour suivre au quotidien le fonctionnement des établissements scolaires ;/Organisation effective de cadres de concertation périodiques regroupant les Collectivités Territoriales et les Services Déconcentrés de l'Etat ;/Mise en place effective de mécanismes de contrôle de l'exercice par les Collectivités Territoriales des compétences transférées à elles par l'Etat ;/ Mise en place effective de mécanismes de contrôle de la gestion par les Collectivités Territoriales des ressources transférées à elles par l'Etat ;/Coordination et supervision effectives des activités exécutées aux niveaux déconcentré et décentralisé par les services centraux compétents.)</p> <p>Augmentation de la proportion d'enseignantes</p>	<p>le profil de compétences des enseignants aussi bien pour la formation initiale que continue</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mettre en œuvre un paquet de politiques et d'interventions visant à améliorer le programme d'enseignement, les méthodes de formation et le cadre organisationnel à l'ENSUP <p>Amélioration de l'harmonisation, de la pertinence et de l'efficacité des programmes de formation continue</p> <ul style="list-style-type: none"> -Opérationnaliser le SIG FC et y intégrer les différentes approches de FC à travers le programme cadre de la FCM pour plus de cohérence et de continuité dans la formation -Articuler la formation continue à un mécanisme d'identification des défis que rencontrent les enseignants en classe et donc de leurs besoins réels en formation -Intégrer effectivement le système de suivi informatisé de la formation des enseignants au Système harmonisé d'information de gestion de l'éducation (SIGE) <p>-Mieux cibler les différents besoins en formation continue en tenant compte de la diversité des profils (sortants des IFM, ECOM, SARPE) et des statuts d'enseignants (fonctionnaires, contractuels et volontaires ou vacataires...)</p> <p>Renforcement du soutien de proximité aux enseignants</p> <ul style="list-style-type: none"> -Concevoir un nouveau dispositif en modalité de formation en atelier et en classe organisé au niveau communal avec un vivier d'enseignants performants sélectionnés sur la base de leur leadership pédagogique -Systématiser les bilans de compétences des enseignants dans les écoles pour identifier les CA avec des besoins en « ressources extérieures » -Systématiser et Renforcer les CA par des dispositifs favorisant une participation plus active et plus assidue des enseignants, un conseil-accompagnement substantiel des directeurs et des Conseillers pédagogiques ainsi que par un appui matériel aux activités -Organiser des plateformes d'échanges inter-écoles sur des thèmes d'intérêt commun -Définir des standards de compétences pour sélectionner des directeurs d'école compétents et les former au leadership pédagogique afin qu'ils apportent un soutien efficace aux enseignants en classe -Renforcer le suivi et la supervision par les DE et les STD en quantité et qualité <p>Renforcement des opportunités d'auto-formation et de formation à distance des enseignants</p> <ul style="list-style-type: none"> -Mettre en place des bibliothèques pédagogiques dans les écoles dotées de documents de supports pour les enseignants -Distribuer aux enseignants les guides élaborés pour leur servir de support quotidien -Rendre accessibles aux enseignants les différentes formations à distance disponibles tels qu'IFADEM ou ceux de KIX -Initier un programme national de formation à distance ciblant les 	<p> pallier la fermeture des écoles au bénéfice des élèves ainsi que des programmes et d'apprentissage continu pour les enseignants à travers l'utilisation de la télévision, de la radio, des radios communautaires et de l'Internet haut débit...</p> <ul style="list-style-type: none"> -l'utilisation de solutions numériques pour collecter et analyser régulièrement des informations détaillées sur ce que les élèves ont appris en classe en vue de leur dispenser un enseignement de remédiation <p>Soutien ciblé sur des enseignants (volontaires et titulaires) en service dans des zones de crise</p> <ul style="list-style-type: none"> -Assurer la formation professionnelle des enseignants recrutés localement -Développer des programmes d'encadrement à distance -Former les enseignants en situation d'urgence et sur les thèmes transversaux (appui psychosocial et santé mentale, pédagogies de remédiation, réduction des risques en milieu scolaire, lutte anti-mine...) -Encourager les enseignants par des mesures incitatives financières (prime significative de non-financières (logement, avancement accéléré dans la carrière...) <p>Soutien aux apprenants</p>	<p>Réforme des programmes scolaires pour les adapter aux besoins actuels :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Actualiser et harmoniser les programmes scolaires -Définir un socle de compétences pour le Fondamental Intégrer les Tics et l'éducation au développement durable, y compris la lutte contre l'extrémisme violent -Promouvoir des cultures et des pratiques enseignantes ainsi que des curricula et supports d'enseignement-apprentissage sensibles à l'égalité des sexes <p>Mise en place des supports essentiels d'enseignement-apprentissages selon les normes établies :</p> <ul style="list-style-type: none"> Kits didactiques, manuels scolaires, supports numériques par élève <p>Elaboration et mise en œuvre d'un programme durable d'équipement progressif des écoles sur la base d'un paquet minimal</p> <ul style="list-style-type: none"> -Réaliser et réhabiliter les points d'eau, -Mettre en place des latrines séparées F/G, des cantines scolaires -distribuer des kits de cycle menstruel aux filles -Sécuriser les écoles -Adapter les équipements des écoles aux handicaps <p>Formation des directeurs d'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> -à la gestion d'un établissement scolaire tenant également compte de la sensibilité genre -au leadership pédagogique (suivi et évaluation des performances des élèves, conseil et accompagnement des enseignants en classe, animation d'une équipe pédagogique...) -au développement de projet d'école équitable et de qualité pour le renforcement de la scolarisation des filles et l'amélioration continue des apprentissages scolaires avec la participation des parents et de la communauté locale <p>Soutien à la scolarisation, au maintien et à la réussite des filles</p> <ul style="list-style-type: none"> Mettre en place dans chaque établissement scolaire d'une cellule chargée de promouvoir la scolarisation des filles, de suivre la mise en œuvre de l'obligation et de la gratuité scolaire et d'assurer en particulier le suivi-évaluation de l'assiduité et de la performance des filles à l'école ; -généraliser la parité Filles/Garçons à l'inscription dans l'enseignement fondamental ; -Distribuer des prix ou des bourses aux filles méritantes (assiduité et performance) comme mesures d'encouragement au maintien et à la poursuite de la scolarisation ainsi que pour les inciter à s'orienter vers les filières scientifiques ; -Mettre en place un mécanisme de suivi des cohortes de filles méritantes et issues de milieux défavorisés ayant bénéficié de récompenses ; -Réduire les coûts directs de la scolarisation des filles démunies (distribution gratuite de fournitures, mise à disposition de moyens de transports, réduction des frais de scolarité, octroi des bourses mamans et/ou de cash transferts aux familles pour favoriser la scolarisation et le maintien des filles à l'école...) -Distribuer gratuitement des kits d'hygiène menstruelle aux filles à l'école ; -Equiper les écoles d'infrastructures tenant compte du genre et de l'inclusion, notamment de toilettes séparées pour les filles ; -Elaborer et appliquer une carte scolaire de proximité permettant une scolarisation complète au Fondamental proche du domicile ; -Organiser de séminaires nationaux et régionaux de bilans / programmation annuels sur la SCOFI ; -Former les divers agents concernés du niveau central et déconcentré (AE) à l'utilisation des outils de collecte des données et d'alerte sur les discriminations et VBG ; -Encourager les femmes enseignantes à servir dans les écoles rurales par des mesures suffisamment incitatives ;
---	--	--	--

	<p>pour réduire progressivement l'écart de parité femmes/Hommes dans le corps en classe et dans le personnel de direction des établissements:</p> <ul style="list-style-type: none"> -- Mettre en place une politique d'action affirmative en faveur des candidates à l'enseignement par le moyen de cours dédiés de préparation au concours et/ou d'écoles de formation réservées et visant l'augmentation du quota féminin à l'entrée dans les IFM et le recrutement d'enseignantes de façon à améliorer la parité Femme/Homme dans le corps au bout de la durée d'un cycle (6 ans au Fondamental 1 et 9 ans au Fondamental 2) Promotion d'un déploiement des enseignants basé sur des normes d'efficacité et d'équité -Définir et appliquer des normes de déploiement rationnel et d'utilisation rationnelle des enseignants -Intégrer ces normes dans la conception du logiciel de gestion des RH -Paramétrer le logiciel de façon à éviter les interventions perturbatrices et pour bloquer toute mutation qui provoquerait la fermeture d'une salle de classe -Assurer la transparence dans le recrutement et le déploiement des enseignants, en particulier en publiant les postes vacants et en mettant en place des commissions paritaires (administration/syndicats d'enseignants) de recrutement et de mutations chargées de les pouvoir sur la base de critères de mérite Assurer le retour/ déploiement / recrutement d'enseignants dans les zones reculées et/ou affectées par les crises/ lutter contre l'absentéisme des enseignants et des élèves, notamment en impliquant les CGS dans le dispositif de contrôle et d'appui ; 	<p>besoins en formation essentiels des enseignants identifiés à partir d'une évaluation rigoureuse</p> <p>Renforcement de la déontologie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Accorder une place suffisante à la déontologie professionnelle dans la formation initiale et continue des enseignants -Inciter les syndicats et les associations professionnelles à édicter un code de déontologie du corps enseignants et à assurer sa promotion <p>Mise en place d'un dispositif de contractualisation, d'évaluation et de reconnaissance de la performance des enseignants renforcé par un code de déontologie</p> <ul style="list-style-type: none"> -Initier des contrats de performances -Mettre en place un système d'évaluation et de reconnaissance du mérite des enseignants performants et exemplaires <p>Garantie du respect du temps officiel d'enseignement-apprentissage</p> <ul style="list-style-type: none"> -Renforcer l'autorité des corps intermédiaires dans le contrôle et la sanction des absences non justifiées (CGS, CT, directeurs) -Impliquer les communautés locales à travers les comités de gestion scolaire dans la lutte contre l'absentéisme à l'école -signer et appliquer un Pacte avec les syndicats d'enseignants sur le respect strict du temps d'enseignement-apprentissage (par exemple au niveau des écoles fondamentales 172 jours d'enseignement-apprentissage par an) <p>Meilleure régulation des recrutements d'enseignants par une plus grande maîtrise de leur mouvement et de l'attrition :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Maîtriser plus les sorties du corps enseignant actif en intégrant le suivi dans un SIG RH plus fonctionnel -Mettre en place un système de planification des congés de formation avec un quota annuel gérable -Réviser en conséquence les quotas de recrutement pour l'augmenter en tenant compte des départs, y compris les fréquents départs en congé annuel de formation sans retour dans le Fondamental <p>Renforcement de la sensibilité au genre ;</p> <ul style="list-style-type: none"> -Développer un programme de formation des enseignants et de l'encadrement aux politiques, stratégies et pratiques favorables à l'égalité des sexes dans l'éducation ; 	<p>pour la reconnexion :</p> <ul style="list-style-type: none"> - scanne des programmes d'enseignement pour permettre le retour des enfants à l'école ; · organisation de cours de rattrapage pour des élèves déplacés ainsi que des élèves des écoles du Nord ; -dotation en programmes et de matériels d'enseignement - apprentissage adaptés au contexte de crise ; <p>Promotion avec la participation des populations locales de stratégies contextualisées de continuité éducative en faveur des filles</p> <ul style="list-style-type: none"> -Développer une approche holistique pour appuyer la fréquentation et l'achèvement par les filles à travers un paquet complet d'interventions visant à éliminer les barrières sociales et à renforcer les compétences socio émotionnelles -Mettre un accent renforcé sur la protection et le maintien des filles à l'école, notamment avec des dispositifs de prévention, de signalement et de lutte contre les violences basées sur le genre 	<ul style="list-style-type: none"> -Renforcer les compétences et les capacités des structures et personnels en charge de la SCOFI aux niveaux central et décentralisé ; -Former les AME à leurs rôles et responsabilités dans le domaine de la scolarisation des filles. <p>Stratégies intersectorielles</p> <ul style="list-style-type: none"> - Développer, en partenariat avec le Ministère chargé de la communication, un plan de plaidoyer, information, sensibilisation dans les langues nationales et en français pour gagner l'opinion publique, les familles, les communautés et les leaders aux objectifs et stratégies de promotion de la scolarisation des filles - Accroître, dans tous les secteurs par une politique volontariste affirmative, la présence des modèles féminins (leaders) pour inspirer les filles : promotion de la parité Femme/Homme dans les postes de gouvernance, de gestion, de mandats électifs... - Sensibiliser, en partenariat avec les collectivités locales, les différents acteurs, y compris les leaders religieux et d'opinion, sur la lutte contre les discriminations et la violence faite aux filles en milieu familial, scolaire, universitaire... ; - Renforcer, avec l'accompagnement des structures compétentes, les activités génératrices de revenus (AGR) développées en appui à la scolarisation et au maintien des filles à l'école ; - Développer un programme conjoint avec le ministère de la santé pour le renforcement des capacités des enseignants et des compétences des filles sur la santé de reproduction, IST et VIH SIDA ainsi que pour l'accompagnement des élèves en grossesse afin qu'elles puissent poursuivre leur scolarité ; - Promouvoir, en partenariat avec le Ministère chargé de la Justice et le Parlement, une meilleure connaissance et une application adéquate par les populations de la législation actuelle contre les discriminations et violences basées sur le genre ainsi que les moyens de renforcer cette législation pour lever les barrières et obstacles à la scolarisation des filles ; - Renforcer, avec l'appui des Ministères chargés de l'Agriculture et du Commerce, les programmes de cantines scolaires mises en place avec la participation des communautés locales. -mener de nouvelles campagnes de sensibilisation pour la scolarisation des filles ciblées sur les quatre régions déficitaires et pour l'entrée dans le Fondamental2 avec un accent sur la demande compte tenu d'un contexte marqué par un faible engouement des parents pour l'école et où les choix parentaux et les pratiques coutumières ne sont pas toujours en faveur de la poursuite de la scolarisation de la fille. au-delà de F1 : -Cibler les obstacles socio-culturels et les pratiques en cause et les soutiens spécifiques à apporter à la réussite des filles en fin de F1 et pour l'entrée en F2 <p>La formation des CGS :</p> <ul style="list-style-type: none"> -pour un fonctionnement optimal ; -pour la <ul style="list-style-type: none"> - pour le déploiement durable des cantines scolaires fonctionnelles et pour les transferts de fonds ADARS et des cantines scolaires aux communautés dans les zones ciblées.
--	--	---	--	---

1.4. Théorie du changement

La théorie du changement définit les conditions sine qua non (hypothèses) ainsi que le processus et les étapes progressives de la transformation du système. La transformation visée part des axes d'intervention d'où sont déroulées les activités qui conduisent à des produits. L'action de ceux-ci est censée donner des

résultats immédiats, puis des résultats intermédiaires dans le court/moyen terme qui lorsqu'ils s'inscrivent dans la durée aboutissent aux effets de transformation systémique.



Impact à long terme	La performance du système éducatif malien est améliorée en termes d'accès, d'équité, de résilience et de qualité permettant le développement d'un capital humain capable de répondre aux besoins de développement durable du pays			
Effets de transformation espérés	Le rendement des enseignants s'améliore durablement et s'oriente vers la qualité, l'égalité des genres et l'inclusion	une éducation inclusive et de qualité est renforcé en particulier pour les filles et les enfants les plus vulnérables dont les déplacés internes et les réfugiés	L'accès au socle commun de compétences est garanti dans les zones de crise pour tous les enfants y compris pour les enfants en situation de handicap, les filles, les déplacés internes et les réfugiés	Les écoles sont bien dotées, saines, sécurisées, aménagées et organisées pour l'inclusion et la réussite de toutes et de tous
Résultats intermédiaires	L'équité genre y compris l'inclusion au sein du corps d'enseignants et d'encadrement est respectée et les pratiques de classe répondent aux standards en termes de qualité, d'équité et d'efficacité.	Les compétences des élèves sont améliorées en lecture, écriture et calcul et les apprentissages sont devenus plus équitables quel que soit le genre, la situation de handicap, le milieu géographique et la situation socio-économique des apprenants	Les pratiques pédagogiques répondent au minima en lecture, écriture, calcul et apportent un soutien de psycho social dans les zones d'insécurité	Une communauté éducative solidaire et engagée autour d'un projet d'école promeut un climat d'établissement/école propice au travail, à l'épanouissement, à la qualité et à l'équité des enseignements-apprentissages, en particulier entre filles et garçons
Résultats immédiats	La disponibilité et la répartition équitable sur le territoire des enseignants et le temps réel d'apprentissage sont devenus plus conformes aux standards de qualité et d'efficacité	La qualité des enseignements est nettement améliorée grâce à travers une meilleure maîtrise des contenus et des didactiques des matières par les enseignants	L'école offre les conditions minima pour assurer la continuité éducative à travers la présence d'enseignants et la protection des élèves et enseignants	La qualité des enseignements et des apprentissages est nettement améliorée grâce à un environnement d'apprentissage de qualité et inclusif, notamment pour les filles
Produits/ Extrants	Enseignants mieux recrutés, déployés, utilisés et motivés. Les capacités institutionnelles et organisationnelles des ministères et des collectivités sont renforcées	Des enseignants et enseignantes compétents, engagés pour une éducation de qualité et sensibles au genre et à l'inclusion	Des enseignants fonctionnaires et volontaires formés, disponibles et motivés pour servir dans les zones de crises	L'environnement scolaire, y compris le préscolaire, est renforcé à travers l'amélioration des conditions d'accueil et la disponibilité de supports pédagogiques adéquats tout en prenant en compte les besoins spécifiques des filles
Activités	Cf. Planification	Cf. Planification	Cf. Planification	Cf. Planification
Axes stratégiques	Axe 1 : Renforcement de la gestion des enseignants en mode décentralisé	Axe 2 : Développement professionnel des enseignants	Axe 3 : Continuité pédagogique dans un contexte de crise	Axe 4 : facteurs critiques pour la performance des enseignants

--	--	--	--	--

1.5. Risques et stratégies d'atténuation

Comme pour toute réforme, la mise en œuvre de la RP peut se heurter à des obstacles qui représentent autant de risques sur le chemin de la mise en œuvre. Il est utile d'en identifier les principaux et de prévoir des stratégies d'atténuation de leurs effets négatifs.

<i>Risques</i>	<i>Stratégies d'atténuation</i>	<i>Responsables</i>
Insuffisance d'engagement politique des autorités nationales	Plaidoyer auprès des entités concernées Relèvement du niveau de pilotage politique du Pacte Mise en place d'une structure de veille pour tout le processus de la réforme	GLPE en tant que comité de pilotage du Pacte
Instabilité institutionnelle	Renforcer les compétences des services techniques Mettre en place une équipe technique charpentée pour soutenir dans la continuité la mise en œuvre de la réforme	Secrétaire général du Ministère de l'Éducation
Réticence des acteurs à la réforme	Informier et sensibiliser les parties prenantes Renforcer les capacités des acteurs Mettre en place des cadres de concertation et renforcer ceux existants	Équipe de gestion du Pacte en partenariat avec les organisations d'enseignants
Résistances face aux politiques et stratégies compensatrices en faveur de la scolarisation des filles	Renforcer les campagnes d'information et de sensibilisation sur les enjeux de droits humains, de progrès social et de développement économique de la scolarisation des filles	Cellules chargées de la scolarisation des filles à tous les niveaux
Faible participation des syndicats, des Collectivités, des femmes et des personnes en situation de handicap	Impliquer pleinement ces acteurs-clés dans toutes les étapes de la conception au suivi en passant par la mise en œuvre Informier et sensibiliser toutes les parties prenantes	GLPE et équipe de gestion du Pacte

2. REMEDIATION DES FACTEURS FAVORABLES

Les quatre facteurs de l'environnement systémique, **-disponibilité et utilisation de données et faits probants/ politiques, planification et suivi sectoriel intégrant le genre/coordination sectorielle/ volume, efficience et équité du financement public national-**, permettent d'éclairer le cheminement du système, de l'orienter, d'assurer la cohérence et l'efficacité des différentes interventions qui y agissent et de soutenir son fonctionnement. Dès lors, leur état détermine les conditions de succès ou d'échec de tout projet de changement du système. Le rappel résumé de l'évaluation de ces facteurs indique les principaux problèmes qui y ont été identifiés et que la remédiation doit traiter afin qu'ils deviennent effectivement favorables à la transformation visée. L'auto-analyse du pays et l'analyse du GCTI de ces facteurs convergent sur l'identification de ces problèmes.

2.1. Résumé de l'analyse des facteurs favorables

Le facteur, **disponibilité et utilisation de données et faits probants**, est classé priorité moyenne. Le Mali produit régulièrement des informations sur le système. Toutefois, de nombreux problèmes ont été identifiés : i)-la production régulière des données issues de la campagne statistique complète est compromise par le manque de ressources (le dernier annuaire statistique date de 2018-2019) ; ii) pendant ces trois dernières années, il n'a pas été entrepris d'analyses approfondies permettant de disposer de données probantes sur des problématiques critiques du système éducatif telles que le genre, les facteurs de l'apprentissage et/ou de l'enseignement..., iii) Il n'y a pas eu non plus d'évaluation sectorielle depuis 2017 (la première phase du PRODEC2 2019-2022 arrivée à terme n'est pas évaluée faute de ressources financières) ; iv) le Mali ne réalise pas systématiquement une évaluation annuelle et nationale des apprentissages avec un outil standardisé et vi) les systèmes d'information existants ne sont pas conçus pour être utilisés simultanément. (Recensement scolaire/différentes bases de données sur les ressources humaines/base de données du budget...)

Le facteur, **Politiques, planification et suivi sectoriel intégrant le genre**, est aussi classé priorité moyenne. Les objectifs et orientations du PRODEC 2 (2019-2028) et son plan d'action (PAPB) pour la phase 1 (2019-2022) assurent la planification opérationnelle, la budgétisation, la mise en œuvre et le suivi. Le PAPB et les RAP fournissent un cadre de suivi suffisamment détaillé et intégrant effectivement le genre et l'inclusion. Cependant, ce facteur accuse des lacunes : i) absence d'un dispositif de planification et de gestion coordonnée du suivi des recrutements et du déploiement des enseignants ; ii) absence de dispositif de suivi des enseignants en congés de formation pour garantir un retour effectif et ponctuel dans les salles de classe ; iii) absence de dispositif pour assurer la continuité éducative dans un contexte de crise et iv) -absence d'un plan sectoriel national spécifiquement axé sur le genre avec des mécanismes de financement et de suivi régulier

Le facteur, **coordination sectorielle** est classé priorité moyenne dans son premier volet, **dialogue inclusif et action coordonnée**, et priorité haute dans son second, **mobilisation et allocation coordonnées des financements**. Pour le premier volet, les instances de dialogue inclusif existent et fonctionnent convenablement avec quelques déficits : représentation faible des femmes, pas de répondant aux niveaux intermédiaires, instances de pilotage du PRODEC à fonctionnement réduit (comité de pilotage et comité interministériel) et des défis de représentation posés par un nombre pléthorique de syndicats d'enseignants. Mais c'est surtout le second volet, la coordination des financements et des interventions des PTFs, qui se heurte à de sérieuses difficultés : i) faiblesses en matière de capacité et de responsabilité des systèmes financiers nationaux n'encourageant pas des appuis budgétaires ou un alignement de l'aide extérieure dans ces systèmes ; ii) manque de visibilité sur l'exécution des financements externes qui en rend difficile le suivi et la coordination ; iii) multitude des approches des PTF accentuée par un alignement et une harmonisation quasi-inexistants de leurs interventions qui favorisent fragmentation, chevauchements et faible prévisibilité donc inefficacité de l'aide.

Le facteur, **volume, efficacité et équité du financement public national**, est classé priorité haute pour les raisons suivantes : i) *-volume insuffisant* : maintien depuis 2020 à plus de 20 % des dépenses publiques courantes (hors service de la dette) et à plus de 4 % du PIB mais effort insuffisant au regard des besoins : en 2022, sur une population totale de 9,3 millions d'enfants correspondant aux tranches d'âge allant de la maternelle au secondaire, la population scolaire était de 4,1 millions, dont 2,1 millions (50,8 %) dans le secteur public et sur une population scolarisable de 5,5 millions d'enfants âgés de 6 à 14 ans, près de la moitié (48 %), soit près de 2,7 millions d'enfants, ne sont pas scolarisés ; ii) *efficacité faible* : coûts des redoublements et les abandons dans les écoles publiques d'éducation de base représentent près de 16 % des dépenses publiques d'éducation, soit 0,6 % du PIB et iii) *financement inéquitable* : dépenses publiques d'éducation au Mali renforcent les inégalités sociales en faveur des catégories les plus riches : dans le premier cycle de l'éducation de base, 13 % des élèves appartiennent au quintile le plus pauvre et 25 % au quintile le plus riche et dans l'enseignement secondaire, 6 % des élèves appartiennent au quintile le plus pauvre et 60 % au quintile le plus riche (En 2019, des analyses réalisées par l'Unicef ont montré que le quintile le plus riche bénéficiait en moyenne six fois plus de ressources que le quintile le plus pauvre .

2.2. Interventions de remédiation sur les quatre facteurs favorables

i) Disponibilité et utilisation de données et d'éléments factuels		ii) Politiques, Planification et suivi intégrant le genre	
Axes de remédiations suggérés	Interventions opérationnelles à mettre en œuvre pour résoudre les problèmes	Axes de remédiations suggérés	Interventions opérationnelles à mettre en œuvre pour résoudre les problèmes
Par le biais du financement MIQRA, le secteur va accroître ses capacités de gestion à travers la mise en place d'un SIGE unique, performant et fiable	Numériser la Collecte de données Développer des applications mobiles facilitant la remontée des données en temps réel ; Alimenter suffisamment la ligne budgétaire pour la collecte des données ; Mobiliser de nouvelles ressources à la hauteur des besoins posés. Permettre aux PTF au cours de la réunion du cadre partenarial d'échanger sur le processus de financement conjoint ;	Mettre en place un dispositif de planification et de gestion coordonnée des recrutements et du déploiement des enseignants ;	-Intégrer dans la base de données le suivi permettant de maîtriser les positions de tous les enseignants et les besoins non satisfaits en enseignants
La CPS a mis à jour en 2021, les outils de collecte pour prendre en compte les questions relatives à la désagrégation par situation de handicap et par sexe dans le modèle des indicateurs de l'ISU : le	Faire ressortir les données sur le handicap par type et par sexe dans les prochains annuaires.	Disposer d'une planification coordonnée de tous les congés de formation pour les enseignants en congé de formation en les intégrant systématiquement dans le SIGE/DRH	Mettre en place un mécanisme de suivi garantissant un retour effectif et ponctuel au Ministère de l'Éducation à la fin de la formation Appliquer strictement les dispositions légales prévues en la matière

processus d'élaboration est en cours			
Commanditer des études permettant de disposer des données probantes sur les problématiques critiques Capitaliser toutes les études sur la question du genre Une étude genre (Audit interne et externe du genre 2023) est déjà disponible au MEN Capitaliser les études permettant de disposer des données probantes sur les enseignants, l'enseignement/apprentissage	Mettre à jour le plan d'actions sectoriel genre Mettre en œuvre le plan d'actions révisé Exploiter les résultats des études sur les enseignants, l'enseignement/apprentissage Créer une base de données en vue d'élaborer un plan d'action et d'assurer le suivi de la mise en œuvre	Elaborer dans les meilleurs délais possibles un plan sectoriel national spécifiquement axé sur le genre	Opérationnaliser le plan sectoriel avec des mécanismes adaptés de financement et de suivi régulier de la mise en œuvre Mettre en œuvre les plans d'actions
Mise en place d'unités d'évaluation des apprentissages au niveau national et déconcentré en cours	Appuyer techniquement l'opérationnalisation des unités d'évaluation de la DNP au niveau central et déconcentré Elaborer des outils standardisés d'évaluation des apprentissages Renforcer les compétences des acteurs Planifier et mettre en œuvre des activités d'évaluation périodiques et régulières des apprentissages	Développer un plan de contingence pour assurer la continuité éducative en contexte de crise	Développer les ressources d'enseignement-apprentissage adaptées, notamment l'utilisation de la radio et des TICs
Faire l'état des lieux du SIGE Répertorier les bases de données existantes Moderniser le SIGE	Mettre en place un SIGE réalisant l'interopérabilité entre les bases de données des statistiques scolaires, des ressources humaines et du budget Fiabiliser les bases de données	Améliorer le suivi	Diligenter l'évaluation de la phase 1 du Prodec2
Améliorer la communication et l'utilisation des données	-produire un document synthétique plus orienté vers l'analyse et utile aux décideurs à tous les niveaux ; -renforcer la coordination et le partage des informations disponibles en direction de toutes les parties prenantes, notamment pour une meilleure utilisation des données par les ministères concernés ; -renforcer les capacités techniques du Ministère de l'Education pour l'analyse et l'exploitation des données et ; -généraliser la digitalisation du système de collecte et de diffusion des statistiques scolaires .		

iii) Coordination sectorielle		iv) Volume, efficience et équité du financement public	
Axes de remédiations suggérés	Interventions de remédiation proposées	Axes de remédiations suggérés	Interventions de remédiation proposées
Redynamiser le comité de pilotage du PRODEC 2 et le comité interministériel	Relancer le fonctionnement de ces instances à l'initiative du Ministre de l'Education tout en mettant en place un calendrier fixe de réunion périodique	Accroître le financement public de l'éducation	Maintenir et renforcer les efforts actuels dans la perspective d'une croissance économique appelée à s'améliorer Mobiliser plus de ressources auprès des partenaires
Engager un processus de dialogue avec les syndicats sur les liens de légitimité entre représentativité et représentation des syndicats	Organiser, après consensus, des élections de représentativité permettant de rationaliser la représentation des syndicats	Renforcer l'efficience des dépenses publiques d'éducation	Appliquer rigoureusement les budgets-programmes Relever le coefficient d'efficacite interne du système en réduisant les taux élevés de redoublement et d'abandon
Renforcer la transparence et la redevabilité des systèmes financiers nationaux afin d'encourager des appuis budgétaires	Appliquer pleinement la réforme en cours pour plus de transparence, d'efficience et de redevabilité	Rendre le financement de l'éducation plus équitable	-mieux cibler les enfants défavorisés dans la politique de scolarisation -appliquer les formules d'équité retenues dans le budget , notamment entre les différents niveaux de décentralisation/déconcentration, en termes d'organisation de cours de rattrapage, de formation des enseignants à la pratique de ces cours et de mise en place de cantines scolaires
Plaider auprès des bailleurs l'harmonisation des procédures pour	Mener au niveau ministériel le dialogue nécessaire avec les PTFS		

faciliter des financements conjoints et une meilleure efficacité de l'aide			
--	--	--	--

3. SYNERGIE DES RESSOURCES ET DES CAPACITES POUR LA CATALYSE DE LA TRANSFORMATION

La mutualisation des capacités et des ressources de toutes les parties prenantes du Pacte permet de créer une force synergique capable de donner une nouvelle impulsion à la transformation grâce à son effet catalytique. C'est donc une condition primordiale de la réussite du Pacte.

3.1. Alignement des partenaires sur le Pacte

A cet effet, l'alignement des partenaires sur le Pacte s'effectue à travers leurs programmes et projets ciblés sur les quatre axes stratégiques d'intervention de la RP et sur la remédiation des quatre facteurs. Il est à noter que plusieurs projets contribuent déjà à renforcer le champ de la RP et des quatre facteurs mais leur coordination et leur harmonisation autour du Pacte accroîtront sûrement leur efficacité et leur impact. Par ailleurs, tous les projets ne couvrent pas la durée du Pacte. La plupart se terminent entre 2026 et 2028. D'autres seront clôturés dans le court terme en 2025 (**Défi Scofi, Renforcement des capacités des structures et acteurs en charge de la formation initiale et continue des enseignants**) ou même en 2024 (**Projet Imagine Scofi, Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel**). Le cadre structuré de coordination et d'harmonisation des différentes interventions permet d'assurer la synergie des projets en cours et d'y positionner les futurs projets.

A) Alignement des ressources contributives des Partenaires sur la réforme prioritaire

Projets en préparation	Positionnement Axe1 Gestion des enseignants	Axe 2 Développement professionnel des enseignants	Positionnement Axe 3 : Continuité pédagogique dans un contexte de crise	Positionnement Axe4 Autres facteurs critiques pour la performance des enseignants	Observations
1 Doniya Taabolo/USAID/juillet 2023- 2028/ 36 millions USD	X	X			
2 Projet Scofi/Affaires mondiales Canada/2019- 2026/10 millions dollars Canadien (DC)		X			
3 Imagine Scofi /Affaires mondiales Canada/2019- 2024/20,3 millions DC		X			
4 Pascofi/affaires mondiale Canada/2021-2026/12 millions DC		X			
5 FIERES/Scofi/ mondiales Canada/2023 2028 12,9 millions DC		X			
6 empower affaire mondiale canada 2022-2026/ 7,8 millions DC		X			
7 Defi scofi /Affaires mondiales Canada/2020- 2025/12 millions DC		X			
8 Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel UE/2021-2024/1,2 million USD	X	X			
9 MIQRA/Banque mondiale/2021-2028/140,7 millions USD	X	X		X	
10. AREN/Coopération Suisse/2023-2028/8 millions Franc suisse		X			
Renforcement des capacités des structures et acteurs en charge de la formation initiale et continue des enseignants au Mali (CapED)/UNESCO/2023- 2025/1,4 million USD		X			
Programme O3 (Our rights, Our future)/UNESCO/2023- 2027/1,5 million USD		X			

Quality Education technical program/World Vision/2023-2024/1 975 100 USD		X		X	
Act to NTF projet/World Vison2018-2026/6 525 837,02 USD		X		X	
Projet Amélioration de l'éducation inclusive et de qualité pour les enfants vulnérables dans la région de Koutiala/World-Vision/février 2023-31 janv 2026/ 400 000 Euros		X		X	

Alignement des ressources contributives des partenaires sur la remédiation des facteurs favorables

Projets en cours	Positionnement	Positionnement	Positionnement	Positionnement	Enseignements pertinents tirés de la mise en œuvre et de l'évaluation
Intitulé du projet ou programme/Nom du bailleur/période d'exécution/montant/	Disponibilité et utilisation de données et faits probants	Politiques, planification et suivi sectoriel intégrant le genre	Coordination sectorielle	Volume, équité et efficacité des dépenses publiques nationales d'éducation	
1 MIQRA/Banque mondiale	X	X	X	X	
2 Doniya Taabolo/USAID/juillet 2023-2028/ 36 millions USD	X	X	X		
3 Projet Scofi/Affaires mondiales Canada/2019-2026/10 millions dollars Canadien (DC)	X	X	X		
3 Imagine Scofi /Affaires mondiales Canada/2019-2024/20,3 millions DC	X	X	X		
4 Pascofi/affaires mondiale Canada/2021-2026/12 millions DC	X	X	X		
5 FIERES/Scofi/ mondiales Canada/2023 2028 12,9 millions DC	X	X	X		
6 empower affaire mondiale Canada 2022-2026/ 7,8 millions DC	X	X	X		
7 Defi scofi /Affaires mondiales Canada/2020-2025/12 millions DC	X	X	X		
8 Améliorer la qualité l'enseignement dans la région du Sahel UE/2021-2024/1,2 million USD	X	X	X		
9AREN/Coopération Suisse/2023-2028/ 8 millions Franc suisse	X	X	X		
10 Renforcement des capacités des structures et acteurs en charge de la formation initiale et continue des enseignants au Mali (CapED)/UNESCO/2023-2025/1,4 million USD	X				
11 Programme O3 (Our rights, Our future)/UNESCO/2023-2027/1,5 million USD					
12 Quality Education technical program/World Vision/2023-2024/1 975 100 USD					
13 Act to NTF projet/World Vison2018-2026/6 525 837,02 USD					
14 Projet Amélioration de l'éducation inclusive et de qualité pour les enfants vulnérables dans la région de					

Koutiala/World-Vision/février 2023-31 janv 2026/ 400 000 Euros					
projet UE Education et formation professionnelle- OSPYS ACT-61812/2021-2027/40 000 000 EUR				X	

3.2. Positionnement du financement du PME

Les financements du GPE provenant de différents guichets renforcent l'effet catalytique de la transformation en se conjuguant avec les ressources des autres parties prenantes dans la mise en œuvre des différents volets du Pacte de partenariat.

Sigle	Guichet de financement	Montant (millions US\$)	Objectif	Activités
SCG	Financement pour le renforcement des capacités du système	3.4 millions de USD décaissables à la demande	Soutenir le renforcement des capacités du système (y compris pour le SIGE, la planification et le suivi sensible au genre, gestion des finances publiques, coordination sectorielle, etc..)	-Activités de remédiation des quatre facteurs favorables, y compris les études pour disposer de données probantes dans des domaines stratégiques -Renforcement des capacités des structures et acteurs impliqués - réalisation des études préparatoires pour analyser les conditions dans lesquelles les partenaires seraient prêts à recourir à des modalités plus alignées
STG	Financement pour la transformation du système	Partie fixe/Partie variable Montant 75.95 millions USD 1 dont 80% sur la RP (60.76 millions) d'allocation de base dès 2024 et l'allocation complémentaire 20% (15.19 millions USD) pourra être mobilisée à partir de 2026 après des progrès enregistrés dans les facteurs (cf. indicateurs déclencheurs)	Financer des programmes prioritaires qui peuvent aider à débloquer les goulets d'étranglement (y compris ceux relatifs à la promotion de l'éducation des filles) et à réaliser la transformation du système.	Mise en œuvre de la réforme prioritaire dans ses quatre axes stratégiques y compris la prise en compte transversale de la dimension genre
GEA	Accélérateur de l'éducation des filles	Non disponible		
MTL	Fonds à effet multiplicateur	Non disponible		

3.3. Rôles et responsabilités du pays

Il n'est pas possible de transformer un système éducatif sans la volonté déterminée du Gouvernement du pays concerné. C'est affirmer ainsi que le Gouvernement est le premier responsable du Pacte, de son succès ou de son échec. Ce qui lui affecte un rôle et des responsabilités de premier plan.

3.3.1. Un rôle de leadership transformationnel

Il lui appartient de jouer un rôle de leadership transformationnel, notamment en favorisant la mise en place de conditions propices à la réussite du Pacte. Dans le contexte du Mali, il s'agit notamment de :

- promouvoir, d'animer et de soutenir la mutualisation effective des ressources et des capacités de toutes les parties prenantes autour du Pacte de façon à assurer leur redevabilité mutuelle ;
- renforcer les capacités et la responsabilité des systèmes nationaux afin qu'ils favorisent la l'harmonisation accrue et l'alignement de l'aide pour une meilleure efficacité ;
- améliorer de manière significative la mise à disposition d'enseignants en quantité et en qualité suffisantes de manière à assurer le fonctionnement optimal et équitable du système ;

- résoudre efficacement les lacunes et les dysfonctionnements constatés dans la gestion décentralisée des enseignants ;
- maintenir et de renforcer la priorité donnée à l'éducation dans les arbitrages budgétaires tout en renforçant l'efficacité et l'équité des dépenses publiques d'éducation ;
- mobiliser :
 - les ressources nécessaires pour le maintien des enfants nécessiteux (dotation des écoles en cantine scolaire, assurer le déplacement des élèves éloignés des écoles, doter les enfants issus de familles démunies en fournitures scolaire) ;
 - l'administration publique et les différents secteurs de la société dans le soutien à la mise en œuvre réussie du Pacte ;
 - les ressources externes supplémentaires auprès d'agences et de Fondations.

3.3.2. Des responsabilités particulières pour l'atteinte des indicateurs déclencheurs du financement complémentaire

L'atteinte des indicateurs déclencheurs du financement complémentaire constitue une responsabilité majeure du pays dans le Pacte et une condition essentielle de la réussite du Pacte. L'état des facteurs systémiques classés priorité haute constitue en effet un obstacle de taille à la réalisation de la transformation, obstacle qui ne peut être levé qu'au prix d'efforts exceptionnels. L'auto-évaluation et l'évaluation du GCTI en ont identifié deux : le volet **mobilisation et allocation coordonnées des financements** de la coordination sectorielle et le quatrième facteur, **volume, efficacité et équité des dépenses publiques d'éducation**. Concernant le premier facteur, la responsabilité partagée avec les bailleurs externes ne permet pas de le considérer uniquement sous l'angle de la responsabilité et des efforts internes de changement. C'est donc sur le second facteur que se pose l'incitation à un engagement interne déterminé pour la levée des obstacles à la transformation du système à travers une proportion de 20% du financement STG retenue comme financement complémentaire. L'atteinte des deux indicateurs déclencheurs relatifs à ce facteur permet de décaisser ce financement complémentaire.

Déclencheur 1 : renforcement de l'équité des dépenses publiques d'éducation

Le manque d'équité dans le système éducatif est reflété par de fortes disparités géographiques, sociales et de genre. **En ce qui concerne les ruraux**, le problème se pose dès l'entrée au 1^{er} cycle du fondamental, et l'écart avec les urbains se creuse sur l'ensemble du fondamental (1^{er} et 2nd cycle). De ce fait, alors que l'ensemble du fondamental est obligatoire pour tous, les chances de l'achever sont estimées à 17% seulement chez les ruraux, contre près de 56% chez les urbains. **Pour les 20% les plus pauvres**, l'écart avec les 20% les plus riches ne change pas beaucoup sur le parcours scolaire. Au final, les plus pauvres n'ont que 16% de chances d'achever l'ensemble du fondamental, contre à peu près 3 fois plus (soit 43%) chez les plus riches. Les fortes disparités géographiques d'accès à l'éducation sont accentuées par la crise sécuritaire au détriment des régions de Tombouctou, Mopti, Gao et Kidal qui enregistrent les TBS les plus faibles du pays. Si les disparités de genre sont relativement limitées au niveau national, elles sont, en revanche, importantes au niveau régional. Par exemple au F1, l'indice de parité atteint 100 à Bamako mais reste assez faible dans d'autres régions comme Kidal (39,3 %) et Ménaka (42,4 %).

Ces inégalités se traduisent par une appropriation inégale des ressources. Il est par exemple établi que les garçons s'approprient 25% plus de ressources publiques d'éducation que les filles ; les bamakois s'approprient 7 fois plus de ressources que les ruraux et environ 10 fois plus que les résidents de la région de Mopti. De même, les individus du quintile le plus riche obtiennent en moyenne 6 fois plus de ressources que les individus du quintile le plus pauvre.

Outre les défaillances dans la répartition des infrastructures, des équipements et des matériels didactiques, l'allocation des enseignants constitue un facteur de déséquilibre important dans la répartition des ressources. En effet, l'analyse sectorielle (RESEN 2017)) a fait ressortir de sérieux problèmes d'équité dans l'allocation des enseignants. Alors que dans une allocation rationnelle le nombre d'enseignants affectés à une école dépend du nombre d'élèves qui y sont scolarisés, il a été relevé que dans les écoles fondamentales de 1^{er} cycle scolarisant en moyenne 600 élèves, le nombre d'enseignants peut varier entre 2 et 20 enseignants. Ces chiffres manifestent l'existence d'un aléa significatif dans l'allocation des enseignants attesté par un R² de près de 53,7%, laissant un aléa global de 46,3% en augmentation depuis 2010-11 à la veille de la crise malienne où il se chiffrait à 39,5%. Ce problème d'incohérence est encore

Note sur les déclencheurs du Pacte de partenariat du Mali

- I. Objet :** Cette note précise la méthode de vérification de la mise en œuvre des actions prévues pour les deux déclencheurs retenus dans le Pacte de partenariat du Mali.
- II. Synthèse :** Suite à l'email du Secrétariat du GPE, en date du 03 mai 2024, les précisions suivantes sont apportées aux deux déclencheurs retenus pour la mobilisation de l'allocation complémentaire du financement pour la transformation du système :

Déclencheur 1 : renforcement de l'équité des dépenses publiques d'éducation

Précisions apportées : Lorsque le GLPE constate en juin 2025 les négociations et le consensus obtenu entre les autorités centrales et les collectivités territoriales sur la clé de répartition opérant l'allocation compensatrice d'enseignants aux régions les plus défavorisées ainsi que le dispositif d'évaluation qui l'accompagne, il adresse un rapport circonstancié au secrétariat du GPE en y joignant une copie de la formule retenue et le dispositif d'évaluation pour demander le décaissement de la moitié du financement complémentaire retenu.

Déclencheur 2 : renforcement de l'efficacité des dépenses publiques d'éducation par la réduction des taux de redoublement et d'abandon

Précisions apportées : Lorsque le GLPE constate sur le terrain, en mai 2026, la mise en œuvre, par le Ministère, du Plan d'action de lutte contre le redoublement se traduisant par le lancement effectif de la campagne d'information et de sensibilisation sur l'éducation de qualité, l'introduction d'un module dans le programme de formation initiale et continue des enseignants sur l'évaluation formative des apprentissages et les stratégies de remédiation pédagogique immédiate et de rattrapage, la publication d'un texte réglementaire incitant fortement les écoles, par un système de suivi et de reconnaissance des performances accomplies, à réduire de manière significative les taux de redoublement, il adresse un rapport circonstancié sur la mise en œuvre au secrétariat du GPE en y joignant le Plan et les trois composantes pour demander le décaissement de la moitié du financement complémentaire (10% des 20%).

Bamako, le 06 MAI 2024
P/Le ministre P.O.,
Le Secrétaire Général,



Issoufi DICKO
Chevalier de l'Ordre National

aggravé par la crise sécuritaire car plusieurs des enseignants qui avaient quitté leur école n'y sont pas retournés et les zones d'insécurité sont généralement abandonnées par les enseignants.

L'analyse a également mis en évidence que certaines régions et académies sont plus concernées que d'autres par le problème d'incohérence dans l'allocation des enseignants dans les établissements publics du 1er cycle du fondamental. En effet, pendant que certaines académies comme Sikasso, Ségou, Kita et Bougouni enregistrent des REM relativement faibles et beaucoup plus favorables (moins de 45 élèves par enseignants en moyenne), d'autres académies comme Bamako (rive gauche et rive droite) et Tombouctou doivent en revanche fonctionner avec en moyenne près de 50 élèves par enseignant. Ces disparités sont encore plus marquées à l'intérieur des académies, et notamment entre les CAP (Centres d'Apprentissage Pédagogique), révélant ainsi des déséquilibres non négligeables dans le déploiement des enseignants. Dans le district de Bamako, la région de Koulikoro, mais également la région de Mopti, les allocations en enseignants observées en 2014 sont déterminées à plus de 50% par des facteurs autres que le nombre d'élèves. Il existe également des difficultés du déploiement liées à la prédominance de la préférence des enseignants qui ne souhaitent pas travailler dans certains types d'écoles à cause de l'insécurité ou des difficultés liées à la disponibilité de logement ou l'accessibilité des transports.

Pour les enseignants en service, la mutation s'effectue en application de dispositions réglementaires, notamment celles relatives à la loi n°2018-007/ du 16 janvier 2018 portant Statut du personnel enseignant de l'enseignement secondaire, de l'enseignement fondamental et de l'éducation préscolaire et spéciale, la loi n°2018-035 du 27 juin 2018 portant SGFCT et l'Arrêté n° 2011- 3282 du 11 août 2011, modifié, déterminant les conditions et modalités de mobilité des enseignants. Sur cette base légale, chaque année tout enseignant qui désire changer de lieu d'affectation doit requérir les avis favorables de la collectivité de départ et d'accueil (Mairie, Conseil de cercle et Conseil régional) ainsi que l'avis favorable des services déconcentrés (Centre d'Animation Pédagogique et Académie d'Enseignement) de l'Éducation. Il doit avoir l'ancienneté requise au poste de plus de 3 ans. Il est à noter que des commissions nationale, régionale et locale sont créées à cet effet. Malgré la mise en place des commissions de mutation, les critères qui président à la mutation des enseignants ne sont pas toujours respectés à cause d'interférences d'ordre social, politique, syndical, de favoritisme et de corruption en violation des textes.

Concernant le recrutement et la gestion des enseignants, le Décret 2015-9678/P-RM du 20 octobre 2015 fixant le détail des compétences transférées de l'État aux Collectivités territoriales en matière d'éducation confie à ces dernières la gestion des écoles fondamentales et la gestion du personnel enseignant du préscolaire, de l'enseignement fondamental et de l'éducation non formelle et la gestion du personnel mis à disposition. Toutefois, on note que les cadres participatifs prescrits pour une gestion effective ne sont pas mis en place :

- L'inexistence de cadre de concertation institutionnalisé au niveau central entre le MEN et le MATD dans la gestion de l'école
- La non concertation des services déconcentrés pour la mutation de certains enseignants au sein d'une même collectivité.
- Que le rôle d'appui conseil des AE et CAP prescrit dans le décret n'est pas suffisamment exploité
- Que les concertations ne se font que de façon circonstancielle autour de certaines questions, notamment le recrutement des enseignants fonctionnaires des collectivités territoriales, les mutations nationales et l'intégration des enseignants contractuels et ceux des écoles communautaires.
- Souvent des conflits d'intérêt opposent les élus locaux et les administrateurs des services déconcentrés de l'éducation sur les priorités locales, touchant parfois même à l'implantation des écoles et au respect de la carte scolaire. Le manque de concertation provoque du désordre dans la gestion de l'école. Il favorise les conflits de compétences et rend difficile la recherche de solutions rapides et efficaces (retard dans le paiement des salaires, mobilité des enseignants, mise en place des projets d'école)

Renforcer l'équité des dépenses dans ce contexte exige donc de corriger plusieurs défaillances, notamment celles concernant l'allocation des enseignants. La décentralisation de l'éducation doit conduire les autorités centrales à négocier avec les collectivités territoriales, engageant en particulier la Direction en charge de la gestion des Ressources humaines au Ministère de l'Éducation, les collectivités territoriales, la Direction Générale des Collectivités territoriales, les services techniques déconcentrés de l'éducation et les syndicats d'enseignants, pour rechercher et trouver une formule d'équité se traduisant par une allocation compensatrice

d'enseignants aux régions les plus défavorisées à appliquer chaque année dans un plan de création de nouveaux postes d'enseignants et de redéploiement des enseignants sans classe.

Cette formule devra tendre à assurer l'équité dans la durée en prenant en compte :

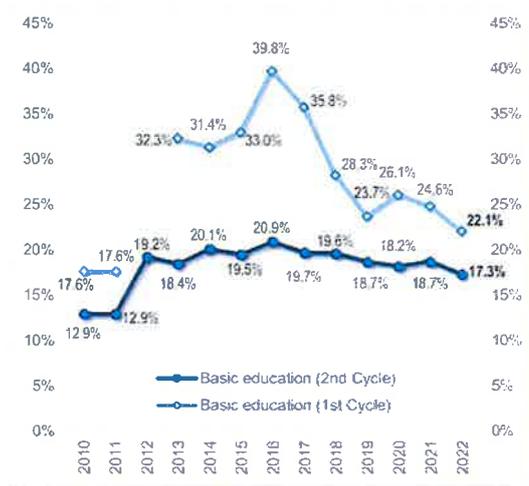
- (i) La mise en place des cadres de concertation prévus et nécessaires pour une décentralisation efficace de la gestion des enseignants ;
- (ii) L'allocation rationnelle des enseignants basée sur une relation stable entre nombre d'enseignants et nombre d'élèves dans une école ;
- (iii) L'institution de mécanismes de recrutement sur poste ;
- (iv) Le redéploiement de tous les personnels enseignants non/sous utilisés ;
- (v) La relecture des textes régissant les mutations et la formation des enseignants en vue de satisfaire les besoins d'équité ;
- (vi) Le renforcement de l'autorité des agents chargés de la gestion des ressources ;
- (vii) La mise en place de mesures incitatives pour attirer les enseignants vers les zones déshéritées.

-un dispositif d'évaluation périodique de la formule à des fins d'ajustement progressif.

Lorsque le GLPE constate en 2025 le consensus obtenu entre les autorités centrales et les collectivités territoriales sur la formule d'équité pour l'allocation compensatrice d'enseignants aux régions les plus défavorisées ainsi que le dispositif d'évaluation qui l'accompagne, il adresse un rapport circonstancié en y joignant une copie de la formule retenue pour demander le décaissement de la moitié du financement complémentaire retenu.

Déclencheur 2 : renforcement de l'efficacité des dépenses publiques d'éducation par la réduction des taux de redoublement et d'abandon

L'efficacité des dépenses publiques d'éducation est particulièrement handicapée par les taux élevés de redoublement étant entendu que le redoublement favorise l'abandon. Entre 2010 et 2022 (cf. figure du rapport du GCTI sur l'évaluation des facteurs favorables), la proportion de redoublants est passée de 13% à 17% dans le Fondamental1. Elle a baissé dans le Fondamental2 mais reste très élevée (22% en 2022).



Source : données du ministère de l'Éducation et de l'ISU

Déjà entre 2010 et 2015, le coefficient d'efficacité interne du Fondamental1 a baissé de 66 % à 53 % en 2015 et celui du Fondamental2 de 59 % à 49 %. Les coûts des redoublements et des abandons dans les écoles publiques du Fondamental représentent en 2022 près de 16 % des dépenses publiques d'éducation, soit 0,6 % du PIB. Or si les redoublements reposent sur la pauvreté de l'apprentissage, ils sont encore plus liés à des croyances et pratiques contraires aux éclairages de la recherche : i) la notation faite en classe par les enseignants à travers les compositions et qui détermine les décisions de redoublement est pour une bonne part subjective, ii) les enseignants considèrent le redoublement comme une composante normale de la scolarité des élèves et iii) les enseignants sont convaincus que c'est une solution pédagogique efficace pour la prise en charge des apprenants en difficulté et iv) la communauté éducative, parents et autres parties prenantes, partagent ces croyances.

Les expériences de lutte efficace contre le redoublement dans des pays similaires au Mali montrent qu'une politique bien ciblée peut réduire considérablement les taux de redoublement **en combinant les mesures suivantes** : i) réguler au minimum les taux de redoublement entre cycles ou entre étapes de la scolarité à travers la réglementation ; ii) changer la culture et les pratiques des enseignants en matière d'éducation de qualité (tout enfant est éduicable et peut réussir les apprentissages de base si on lui offre les opportunités adaptées à ses besoins spécifiques) ; iii) former les enseignants à une alternative porteuse au redoublement : compétence d'évaluation des difficultés des apprenants et compétence en enseignement de remédiation et iii) mener une campagne d'information et de sensibilisation auprès des enseignants et de la communauté éducative pour un changement d'attitude vis-à-vis du redoublement.

Le Mali a déjà expérimenté cette lutte, sans atteindre les résultats escomptés, en décrétant la « promotion automatique » mal comprise et dont les préalables n'ont pas été mis en place : l'utilisation des langues nationales comme médium, l'encadrement des classes d'initiation par des maîtres chevronnés, le recours à l'évaluation formative et la formation des enseignants aux techniques de dépistage et de remédiation des difficultés d'apprentissage.

Les enseignements tirés permettent de préconiser, en plus de toutes les mesures du Pacte visant l'amélioration des résultats de l'apprentissage et des propositions du PRODEC2 (protocole de généralisation progressive du curriculum bilingue ; réalisation d'études sociolinguistiques pour les aires linguistiques bamanan, fulfulde, songhay et tamasheq ; dynamisation et généralisation des Communautés d'Apprentissage (CA) des maîtres ; formation initiale et continue des enseignants et du personnel d'encadrement pédagogique ; identification, acquisition et distribution de matériel didactique de qualité et en nombre suffisant dans les écoles...), les actions combinées ci-après en insistant sur l'importance cruciale de leur combinaison et de leur séquençement :

- i. Lancer une **campagne** d'information et de sensibilisation sur **l'éducation de qualité** (tout enfant est éduicable et qu'il faut offrir à chacune les opportunités d'apprentissage adaptées à ses besoins pour qu'il/elle réussisse) et **les méfaits du redoublement** (il ne constitue guère une stratégie de soutien et/ou de rattrapage mais plutôt un facteur de handicap et une source de gaspillage de ressources), campagne basée sur les résultats de la recherche et ciblant les enseignants et la communauté éducative afin de changer les croyances et les attitudes vis-à-vis du redoublement ;
- ii. Introduire **un module** dans le programme de formation initiale et continue des enseignants sur **l'évaluation formative des apprentissages et les stratégies de remédiation pédagogique immédiate et de rattrapage** permettant respectivement de diagnostiquer les difficultés et les faiblesses des apprenants confrontés à l'échec et/ou au retard ainsi que de leur apporter un soutien adapté pour la réussite des apprentissages et des opportunités de rattrapage (feedback et remédiation cognitive, approches différenciées voire individualisées, retour réadapté sur le processus d'enseignement-apprentissage, utilisation des groupes de niveaux différents avec une division et une répartition des tâches complexes, différentes formes de tutorat...) ;
- iii. Prendre un **texte réglementaire** incitant fortement les écoles, par un système de suivi et de reconnaissance des performances accomplies, à réduire de manière significative les taux de redoublement dans le Fondamental1, le Fondamental2 et le secondaire général afin de parvenir à minimiser leur impact négatif sur la scolarisation et sur l'efficacité des dépenses publiques d'éducation.

Ce plan d'action de lutte contre le redoublement ciblera prioritairement les régions les plus affectées avec des taux se situant bien au-dessus de la moyenne nationale : au F1 Tombouctou (37.1%), Ménaka (29.9%) et Taoudéni (27.9%) ; au F2 Ménaka (58.4%), Tombouctou (35.18%), Sikasso (31.17%) et au SG Gao (55.74%), Tombouctou (35.69%) Sikasso (31.78) et Koulikoro (30.67%).

Lorsque le GLPE constate à la fin de l'année 2026 l'élaboration et l'opérationnalisation, par le Ministère, du Plan d'action de lutte contre le redoublement avec les trois composantes proposées, il adresse un rapport circonstancié, avec le Plan joint, au secrétariat du GPE pour demander le décaissement de la moitié du financement complémentaire (10% des 20%).

4. STRATEGIE DE MISE EN ŒUVRE ET SYSTEME DE SUIVI

La stratégie de mise en œuvre du Pacte est inséparable du système de suivi-évaluation-apprentissage. Car l'option faite en matière de développement de l'innovation est la généralisation directe sur la base d'une approche pratique. Les risques inhérents à cette option sont largement atténués par le système de suivi qui exige à chaque palier une évaluation où les leçons apprises de l'action écoulée servent à ajuster et à améliorer l'action suivante.

Par ailleurs, le dispositif d'ensemble repose essentiellement sur les structures existantes et se veut un cadre participatif de dialogue de gestion entre les parties prenantes du Pacte et d'opérationnalisation de la responsabilité mutuelle qu'implique leur engagement commun autour de la mise en œuvre du Pacte.

4.1. Stratégie de mise en œuvre

Du point de vue de la durée, le Pacte vise un changement à moyen terme articulé à une stratégie de transformation à plus long terme qu'il doit impulser. Actuellement limité au Fondamental, Le Pacte est prévu pour une durée de 5 ans. Il est appelé à s'aligner sur les deuxième et troisième phases du PAPB du PRODEC2 et est censé couvrir l'ensemble du territoire malien. Toutefois, les régions actuellement défavorisées feront l'objet d'une attention particulière selon des critères de priorité à définir.

En matière de gouvernance, le pilotage du Pacte est assuré par le GLPE à travers un comité qui, outre les secrétaires généraux des ministères du secteur, comprend les PTFs, la DNEF, la DNP, la DNEN, la CPS, la DNEPS, CADDE et les syndicats d'enseignants. Ce comité joue le rôle d'un conseil d'administration chargé de missions d'orientation et de supervision du Pacte.

Concernant les fonctions de gestion quotidienne et d'animation du Pacte, elles sont assurées au niveau central par une unité de gestion dont l'ancrage institutionnel est positionné au niveau du Secrétaire général du Ministère de l'Éducation Nationale. Cette unité sera soutenue en termes de conseil et de suivi par un comité technique comprenant notamment des experts en ingénierie de formation et en didactique. Aux niveaux décentralisés et déconcentrés, les structures chargées de la gestion et de la formation des enseignants assument les missions de veille, d'animation et de suivi du Pacte.

4.2. Système de suivi

Le système de suivi partant de la base vers le niveau central en passant par les niveaux intermédiaires est ascendant. Il doit être en lien interactif avec le suivi sectoriel. Les critères et modalités de suivi privilégient les résultats de changement plutôt que le bilan d'activités. Les rapports de suivi respectent, au début, une périodicité trimestrielle qui est allégée au fur à mesure de la mise en œuvre du Pacte. Les niveaux intermédiaires chargés des synthèses tirent également les enseignements de chaque étape et proposent les ajustements à opérer pour la prochaine étape. Il est prévu au moins trois évaluations : une évaluation ex ante, une évaluation à mi-parcours se situant à la fin de l'année scolaire 2026/2027 et une évaluation finale. Le comité de pilotage du Pacte examine les enseignements tirés de ces évaluations et décide des ajustements à opérer dans la mise en œuvre du Pacte. Ces évaluations doivent être planifiées et budgétisées dans le plan d'opérationnalisation du Pacte afin d'éviter tout défaut de financement comme dans le cas de l'évaluation de la phase 1 du PRODEC2.

4.3. Cadre de mesure des performances du Pacte

Le cadre de mesure des performances permet d'évaluer les progrès accomplis dans la mise en œuvre de la RP ainsi que dans la remédiation des facteurs en vue de la transformation du système.

Réforme Prioritaire			Facteurs Favorables		
Indicateurs	Performance-référence/année de base	Performances-Cibles/années/moyens de vérification	Indicateurs	Performance-référence/année de base	Performances-Cibles/années/moyens de vérification
% d'enseignants désagrégés en M/F ayant une maîtrise suffisante des contenus à enseigner i) en langue / ii) en mathématiques	A renseigner en 2024	2027 : L : M : 2029 : L : M : Nouvelles Evaluations nationales des apprentissages et des enseignements et évaluations internationales programmées en 2024	i) Fréquence de la publication de l'annuaire statistique	Pas de production/2022	A partir de 2025 Publication annuelle au deuxième trimestre de l'année scolaire Annuaire statistique
% d'enseignants désagrégés en M/F ayant une maîtrise suffisante des didactiques i) des langues ii) des mathématiques	A renseigner en 2024	2027 : L : M : 2029 : L : M : Nouvelles Evaluations nationales des apprentissages et des enseignements + évaluations internationales (DPN)	i) données sur les élèves sont systématiquement désagrégées en F/G, R/U et autant que possible par type de handicap ii) données sur les apprentissages des élèves et sur les enseignements sont intégrées au SIGE	Pas systématiquement en 2022/23 Pas intégrées en 2022/23	A partir de 2025, données systématiquement désagrégées en F/G, R/U et type de handicap Annuaire statistique
% d'élèves (de 2 ^e , 4 ^e et 6 ^e année) désagrégés en G/F atteignant un niveau suffisant de compétence i) en lecture ii) en mathématiques	2022 2 ^e année lecture =39% Maths= 4 ^e année lecture =41% Maths : 6 ^e année Lecture: 63%	2027 /2 ^e année : L :45% M : 2027 /4 ^e année : L : 50% M : 2027/6 ^e année L:70% M : 2029/2 ^e année : L :45% M : 2029 /4 ^e année : L :60% M : (DPN)	Les études jugées nécessaires pour disposer d'éléments probants dans des domaines stratégiques (l'accès et la rétention des filles ; les facteurs associés aux acquis scolaires ; le financement et l'allocation des ressources ; la question enseignante...) sont réalisées	Pas réalisées en 2023	Etudes réalisées en 2025 Revue sectorielle 2026
Nombre d'écoles pratiquant l'enseignement bilingue avec utilisation de la langue première pour la facilitation des	2022 4000	2027 4500 2029 5500	Les politiques sur le genre, les enseignants, ont été formulées et mises en œuvre	formulées mais pas mises en œuvre 2023	Les politiques sont mises en œuvre en 2026 Revue sectorielle 2026/évaluation à mi-parcours

apprentissages fondamentaux					
Taux d'admission en dernière année du F1 dont filles	2022 51,70% dont F=49,1%	2027 : 63% dont F :62% 2029 : 72,40% dont F : 72.40% Annuaire statistique	Coefficient d'efficacité interne de F1 et F2 : i) taux de redoublement	2021 Taux de redoublement F1 : 18.7% F2 : 24.77 Secondaire général : 29.64%	Taux de Redoublement : 2027 F1 : 12% F2 : 17% Sec : 20% 2029 F1 : 9% F2 : 12% Sec :
% de femmes enseignantes dans F1 i) chargées de classe ii) directrices d'école désagrégées en	20 22 chargées de classe : 20,1% directrices : 5.4%	2027 Chargées de classe : 25%/ directrices : 10% 2029 Chargées de classe : 30%/ directrices : 16% Annuaire statistique	La coordination et l'harmonisation des interventions des PTFs progressent : au moins quatre bailleurs utilisent des financements conjoint	Pas de mécanisme de financement conjoint en 2022/23	L'alignement des interventions à financement extérieur ouvre des financements conjoints d'au moins 4 bailleurs à partir de 2026 Revue sectorielles annuelles
Ecart de REM entre la région la plus dotée en enseignants et la moins dotée en F1	2021 Ecart de 47 (Bamako 34 /Taoudéni 81)	2027 :Ecart de 40 2029 : Ecart de 30 Annuaire statistique			
Nombre de manuels (F1 et F2) par élève	2022 F1 : 0.8 F2 : 3	2027/2029 F1 : 2 au moins (1 de lecture et 1 de calcul) F2 : 4 au moins Annuaire statistique	Taux d'exécution du budget de l'éducation amélioré	taux d'exécution : 35 % en 2021	2027 : ((projeté et exécuté) 2029 : 20% (projeté et exécuté) Rapport d'exécution du budget (trimestriel)
Taux d'achèvement (TA) Fondamental1 et de transition (F1/F2) désagrégées en G/F	2022/23	2027 2029	Mise en place des budgets-programmes	2023 Les budgets-programmes ne sont pas	En 2027 : le processus de mise en place des budgets-

		Annuaire statistique		entièrement appliqués	programme est achevé Rapport d'exécution du budget (trimestriel)
--	--	-----------------------------	--	-----------------------	--

DECLARATION D'ENDOSSEMENT DES PARTENAIRES

Le Pacte de Partenariat du Mali a été élaboré conjointement par le Gouvernement du Mali et les partenaires du secteur de l'Education et de la Formation. Les parties ont convenu de mettre en commun leurs efforts pour la mise en œuvre de la réforme prioritaire intitulée « Perfectionner la prestation et la qualité des enseignants pour un système éducatif performant, équitable et résilient ».

Ensemble, les parties s'engagent à soutenir les efforts visant à satisfaire la demande éducative multiple de l'enfant pour lui offrir une éducation et une formation adaptées, équitables et de qualité en vue de son insertion dans une communauté résiliente et apprenante.

Les parties soutiendront également les efforts pour renforcer, d'une part, la capacité du système, notamment l'utilisation des données pour éclairer les prises de décision et la coordination du système à tous les niveaux et, d'autre part, le financement coordonné du secteur de l'éducation, de la formation et l'amélioration de la gouvernance pour favoriser la réalisation des résultats de la réforme.

Aussi, les membres du Cadre Partenarial, suite à l'endossement du 30 avril 2024, approuvent le Pacte de Partenariat du Mali ce 06 mai 2024.

Pour le Gouvernement,

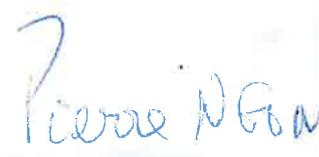
Le Ministre de l'Education nationale



Amadou SY SAVANE

Pour les Partenaires techniques et financiers

UNICEF, Chef de file



Pierre NGOM

Pour le Conseil national
de la Société civile



Yacouba DEMBELE

Pour la Fédération Nationale des Parents d'Elèves et
Etudiants du Mali



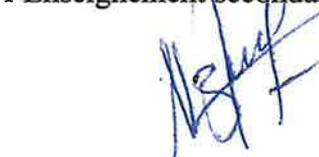
Daouda SAKO

Pour le Syndicat national de
l'Education et de la Culture



M. Moustapha GUITTEYE

Pour le Syndicat des Professeurs de
l'Enseignement secondaire des Collectivités



Moulaye COULIBALY

Pour le Syndicat national de l'Education de Base



Amadou COULIBALY