

MINISTRE DE L'EDUCATION NATIONALE,
DE L'ALPHABETISATION ET DE LA PROMOTION
DES LANGUES NATIONALES



BURKINA FASO
Unité – Progrès – Justice

STRATEGIE NATIONALE SUR LA QUESTION ENSEIGNANTE AU BURKINA FASO (SNAQUE) 2021-2025

(Version finale)

Avec l'appui technique et financier du projet « Norwegian Teacher Initiative » (NTI)

Novembre 2020



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



Norad
Education
2030

SOMMAIRE	
SOMMAIRE	2
LISTE DES TABLEAUX	3
LISTE DES GRAPHIQUES	3
SIGLES ET ABREVIATION	4
PARTIE I : ANALYSE DE LA QUESTION ENSEIGNANTE.....	7
I.1 Généralités sur le système éducatif burkinabè.....	7
1.1.2. Evolution globale des principaux indicateurs d'accès et de qualité.....	7
1.1.2.1. Aperçu sur les infrastructures et les effectifs scolarisés	7
1.1.3. Données générales sur les enseignants	10
1.1.4. Financement de la question enseignante	10
I.2 Principaux constats de l'analyse sur la question enseignante	11
1.2.1. Le recrutement du personnel enseignant.....	11
1.2.2. La formation initiale et continue des enseignants.....	12
1.2.3. Le déploiement des enseignants.....	13
1.2.4. La structure et le parcours de carrière des enseignants.....	13
1.2.5. Les conditions de travail des enseignants.....	13
1.2.6. Les gratifications et la rémunération des enseignants	14
1.2.7. Les normes d'exercice de la profession enseignante.....	15
1.2.8. La responsabilité des enseignants.....	15
1.2.9. La gouvernance scolaire	15
I.3. Aperçu sur les politiques enseignantes passées et en cours	16
1.3.1. Le PSRC du ministère en charge de l'éducation nationale.	16
1.3.2. La stratégie de motivation du personnel	16
I.4. Récapitulatif des grands défis en rapport avec la question enseignante	16
1.4.1. L'amélioration du dispositif de recrutement des personnels enseignants.....	16
1.4.2. L'amélioration du déploiement des personnels enseignants	17
1.4.3. L'amélioration de la formation initiale.....	17
1.4.4. L'amélioration de la formation continue	17
1.4.5. L'amélioration de la gestion des enseignants	17
1.4.6. L'amélioration des conditions de travail des enseignants	18
PARTIE II : ELEMENTS DE LA STRATEGIE.....	19
II.1 les fondements.....	19
2.1.1. Au plan international et régional	19
2.1.2. Au plan national	20
II.2 la vision.....	21
II.3 les principes directeurs.....	22
II.4 les orientations stratégiques	23
2.4.1. Objectif global	23
2.4.2. Objectifs stratégiques et effets attendus.....	23
PARTIE III : DISPOSITIONS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI EVALUATION	26
3.1. Dispositions de mise en œuvre	26
3.2. Le suivi et l'évaluation.....	27
3.3. Mécanisme de financement.....	28
IV. l'analyse et la gestion des risques	29
Annexes:	31

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Nombre d'établissements et de salles de classe en 2019	8
Tableau 2: Effectifs des apprenants par ordre niveaux, selon le sexe et le statut en 2019 .	8
Tableau 3: Évolution du nombre d'enseignants par ordre d'enseignement	10
Tableau 4: Dépenses consacrées à la question enseignante en 2019	11
Tableau 5: Appréciation des enquêtés sur le diplôme adéquat pour exercer dans les emplois	12
Tableau 6: Proportion des répondants n'ayant bénéficié d'aucune visite de classe l'année précédente	12
Tableau 7: Pourcentage de classes pléthoriques selon les répondants	14
Tableau 8: Comparaison du traitement salarial à celui d'autres emplois	14
Tableau 9: Appréciation des relations entre les répondants et les parents d'élèves	15
Tableau 10: Coûts de la stratégie en milliers FCFA	28
Tableau 11: Risques et mesure d'atténuation	30

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1: Evolution du TBA par ordre d'enseignement de 2015 à 2019	9
Graphique 2: Evolution du TBS par ordre d'enseignement de 2015 à 2019	9
Graphique 3: Evolution du taux d'achèvement par ordre d'enseignement de 2015 à 2019 ..	10

SIGLES ET ABBREVIATION

AASU	: Attaché d'Administration scolaire et universitaire
AFD	: Agence française de Développement
AISU	: Attaché d'Intendance scolaire et universitaire
BEPC	: Brevet d'Études du Premier Cycle
CEB	: Circonscription d'Éducation de Base
CEEP	: Centre d'Éveil et d'Éducation préscolaire
CESA	: Stratégie continentale de l'Éducation pour l'Afrique
CNPD	: Commission nationale de Planification du Développement
DGEP	: Direction générale de l'Économie et de la Planification
DGESS	: Direction générale des Études et des Statistiques sectorielles
DPEPS	: Direction provinciale des Enseignements Post-primaire et Secondaire
EFTP	: Enseignement et Formation Techniques et Professionnels
FCFA	Franc de la Communauté Financière d'Afrique
GRH	: Gestion des Ressources Humaines
IEPENF	: Inspecteur de l'Enseignement Primaire et de l'Éducation Non-Formelle
IES	: Inspecteur de l'Enseignement Secondaire
LAPAME	: Politique Éducative) Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des
MENAPLN	: Langues Nationales
MFPTPS	: Ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Protection Sociale
MINEFID	: Ministère de l'Économie, des Finances et du Développement
NTI	: Norwegian Teacher Initiative
ODD	: Objectif de Développement Durable
OIT	: Organisation Internationale du Travail
PDSEB	: Programme de Développement Stratégique de l'Éducation de Base
PNDES	: Plan National de Développement Économique et Social
PSEF	: Plan Sectoriel de l'Éducation et de Formation
SG	: Secrétariat Général
TBA	: Taux Brut d'Admission
TDR	: Termes de références
TIC	: Technologies de l'Information et de la Communication
TPEE	: Tableau Prévisionnel des Emplois et des Effectifs
UNESCO	: Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture

CONTEXTE ET JUSTIFICATION

De nombreuses études ont montré que le charisme de l'enseignant, sa formation et son environnement de travail influencent significativement les apprentissages des élèves. Ce constat a conduit la communauté internationale à mettre l'accent sur la question enseignante pour une éducation de qualité à l'horizon 2030. L'opérationnalisation de ces engagements au Burkina Faso s'est traduite par la priorisation de l'offre d'enseignants, la formation initiale et continue et la gestion efficace des enseignants dans les politiques éducatives développées par le MENAPLN et ses partenaires techniques et financiers. L'adoption en septembre 2017 de l'étude portant sur la stratégie de motivation des personnels du Ministère de l'Education nationale et de l'Alphabétisation, les plans de renforcement des capacités des personnels ainsi que l'adoption du statut particulier applicable aux enseignants sont entre autres des actes matérialisant les efforts consentis dans ce sens par le Gouvernement.

Les résultats préliminaires de l'étude sur la question enseignante réalisée en 2019 avec l'appui technique et financier de l'Unesco montrent que dans la planification des activités au sein de l'éducation, l'« offre d'enseignant et/ ou de formateurs à tous les niveaux » est une action¹ à part entière dans le Plan sectoriel de l'Education et la Formation (PSEF) 2017-2030 qui est le référentiel en matière de politique éducative. Le PSEF vise à disposer d'enseignants et de formateurs en nombre suffisant et de qualité pour les structures d'éducation et de formation à l'horizon 2030.

Néanmoins, le système éducatif burkinabè ne dispose pas encore d'une stratégie complète en matière de développement du métier d'enseignant. Toutes les actions des partenaires et du gouvernement n'ont pas été analysées dans une vision commune. Le risque est que les interventions peuvent négliger des volets importants de la gestion des enseignants, d'où la nécessité d'élaborer une stratégie sur la question enseignante.

Par ailleurs au cours des dernières années, le système éducatif burkinabè a connu des remous sociaux caractérisés par des grèves d'enseignants qui ont par moment porté un coup au bon déroulement des activités éducatives. Pour prévenir ces crises, il est important d'élaborer une stratégie impliquant les syndicats d'enseignants.

L'élaboration de la présente stratégie sur la question enseignante a suivi une démarche participative dont les principales étapes sont :

- la demande de l'autorisation de la commission nationale chargée de la cohérence des politiques publiques qui a été approuvée par lettre n0 2019-441/MINEFID/SG/DGEP/CNPD du 24 octobre 2019.
- la mise en place du comité technique d'élaboration de la stratégie sur la question enseignante consacrée par arrêté 2019-

¹ Dans les orientations en matière d'élaboration des documents de politique au Burkina Faso en lien avec les textes de mise en œuvre du budget programme, les attributions d'un département ministériel se subdivisent en 7 programmes maximum comportant chacun au plus 10 actions constituées à leur tour d'au plus 40 activités. Dans ce sens, dès lors qu'un aspect est considéré comme une action, cela indique la place dudit aspect dans les attributions du département ministériel. C'est en suivant cette logique, que l'on peut apprécier l'importance de la question enseignante dans la politique éducative.

MENAPLN/SG/DGESS du 16 décembre 2019. Ce comité comprend les représentants des Ministères en charge de l'éducation, des finances, de la fonction publique, de la société civile dont les syndicats d'enseignants ;

- l'analyse des résultats de l'étude diagnostique sur la question enseignante ;
- la conception d'un outil de discussion stratégique en l'occurrence le modèle de simulation financière sur la question enseignante ;
- l'élaboration proprement dite de la stratégie sur la question enseignante et son plan d'action opérationnel ;
- la validation de la stratégie sur la question enseignante et son plan d'action opérationnel.

Au sens de la présente stratégie, le mot « enseignant » désigne tout agent de la fonction publique qui, dans les structures éducatives, ont en charge d'assurer les enseignements aux élèves. En raison de l'interdépendance des tâches d'enseignements avec les attributions de leurs encadreurs pédagogiques, la présente stratégie intègre ces derniers.

Le fonds et la forme du document de stratégie tient compte du guide d'élaboration des politiques en vigueur au Burkina Faso mais aussi du guide élaboré par l'équipe spéciale sur les enseignants de l'Unesco à savoir le « Teacher policy development guide ». Ainsi les analyses et les axes de la politique tiennent compte des neuf dimensions identifiées dans le guide à savoir:

- 1) Recrutement et maintien en poste ;
- 2) Formation des enseignants (initiale et continue) ;
- 3) Déploiement ;
- 4) Structure de carrière / Parcours ;
- 5) Conditions de travail ;
- 6) Récompense et rémunération des enseignants ;
- 7) Normes d'exercice de l'emploi d'enseignant ;
- 8) Responsabilité des enseignants ;
- 9) Gouvernance scolaire.

En ce qui concerne les niveaux éducatifs, la stratégie sur la question enseignante couvre les niveaux préscolaire, primaire, post-primaire, secondaire et l'éducation non formelle du Burkina Faso.

Ce document de stratégie comprend trois parties à savoir (i) Analyse de la question enseignante (ii) Eléments de la stratégie (iii) dispositions de mise en œuvre et de suivi évaluation et (iv) Analyse et gestion des risques.

PARTIE I : ANALYSE DE LA QUESTION ENSEIGNANTE

Cette partie reprend les principaux points de l'étude diagnostique conduite en 2019 par le LAPAME de l'université de Koudougou. Cette étude constitue le socle sur lequel s'appuient les principaux choix à opérer dans la politique enseignante et peut être consulté pour plus de détails sur l'analyse de la question enseignante.

I.1 Généralités sur le système éducatif burkinabè

1.1.1. Cadre organisationnel et structurel du système éducatif burkinabè adapté

La Loi n° 013/2007/AN/portant loi d'orientation de l'éducation au Burkina Faso donne la structuration, définit les principes généraux, détermine l'orientation générale de l'éducation et de la formation. Aux termes de cette Loi, le système éducatif burkinabè est structuré en éducation formelle, en éducation non formelle, en éducation spécialisée et en éducation informelle.

La stratégie sur la question enseignante porte sur l'éducation formelle et l'éducation non formelle.

Au sens de la loi ci-dessus citée, l'éducation formelle est l'ensemble des activités éducatives se déroulant dans un cadre scolaire, universitaire ou de formation professionnelle. Elle recouvre toutes les activités éducatives et d'instruction concourant, entre autres, à faire acquérir aux apprenants des connaissances générales, techniques et scientifiques, à leur assurer une formation ouvrant à la vie active.

L'éducation formelle comprend l'éducation de base formelle (éducation préscolaire formelle, enseignement primaire et enseignement post-primaire), l'enseignement secondaire, l'enseignement supérieur et la formation technique et professionnelle.

Quant à l'éducation non formelle, elle regroupe toutes les activités d'éducation et de formation, structurées et organisées dans un cadre non formel.

Le Ministère de l'éducation nationale, de l'alphabétisation et de la Promotion des Langues nationales est chargé du développement des niveaux éducatifs préscolaire, primaire, post-primaire, secondaire de l'éducation formelle ainsi que l'éducation non formelle.

1.1.2. Evolution globale des principaux indicateurs d'accès et de qualité

Le système éducatif burkinabè a fait des progrès notables dans le domaine de l'accès à l'éducation mais présente des défis importants à relever en matière de qualité des enseignements.

1.1.2.1. Aperçu sur les infrastructures et les effectifs scolarisés

Le tableau 1 indique qu'en 2019, le Burkina Faso compte 96 309 salles de classes/d'activités dont 65 562 sont des structures publiques.

Tableau 1: Nombre d'établissements et de salles de classe en 2019

Ordre d'enseignement	Infrastructure	Statut				
		Public	Privé	Communautaire	Ensemble	
PRESCOLAIRE	Etablissements	170	918	260	1 348	
	Salles d'activités	502	2 369	400	3 271	
PRIMAIRE	Etablissements	11 266	4 053	26	15 345	
	Salles de classe	51 200	15 973	65	67 238	
POST-PRIMAIRE ET SECONDAIRE	Total	Etablissements	2 028	2 043	-	4 071
		Salles de classe	13 502	11 275	-	24 777
	Dont EFTP	Etablissements	33	113	-	146
		Salles de classe	358	665	-	1 023

Source : Tiré du rapport de suivi annuel du PDSEB, MENAPLN- mars 2020

Le rapport de suivi annuel du PDSEB montre qu'au niveau global, on observe une hausse continue des effectifs par ordre d'enseignement sur la période 2014 à 2019 à l'exception du préscolaire où une baisse est intervenue entre 2015 et 2016. La hausse des effectifs est beaucoup plus marquée au niveau du secondaire. Le TAMA est respectivement de 9,6% au préscolaire, de 4,5% au primaire, de 6,5% au post-primaire et de 17,9% au secondaire.

En 2019, les niveaux préscolaire, primaire, post-primaire et secondaire totalisent 4 681 412 apprenants dont 3 347 128 sont inscrits dans des structures publiques. La répartition des effectifs par ordre d'enseignement et par niveau est présentée dans le tableau 2.

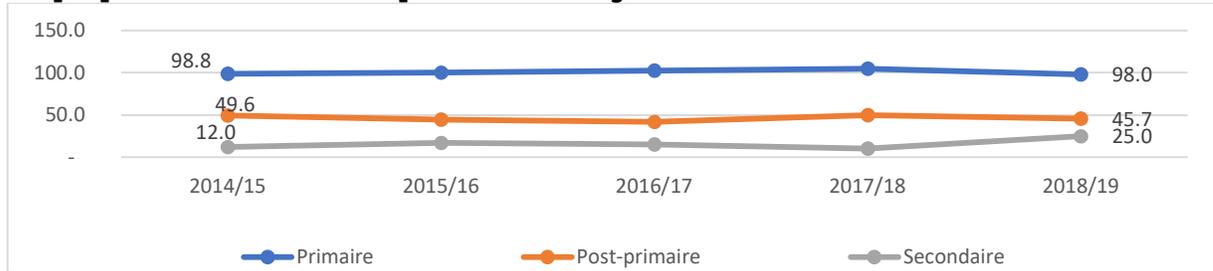
Tableau 2: Effectifs des apprenants par ordre niveaux, selon le sexe et le statut en 2019

Ordre d'enseignement	Sexe	Statut				
		Public	Privé	Communautaire	Ensemble	
PRESCOLAIRE	Garçons	11 442	32 319	9 995	53 756	
	Filles	10 858	30 814	10 057	51 729	
	Ensemble	22 300	63 133	20 052	105 485	
PRIMAIRE	Garçons	1 288 382	359 631	1 316	1 649 329	
	Filles	1 250 566	332 779	1 110	1 584 455	
	Ensemble	2 538 948	692 410	2 426	3 233 784	
POST-PRIMAIRE	Total	Garçons	314 966	190 475	-	505 441
		Filles	323 495	217 489	-	540 984
		Ensemble	638 461	407 964	-	1 046 425
	Dont EFTP	Garçons	2 654	2 735	-	5 389
		Filles	1 160	656	-	1 816
		Ensemble	3 814	3 391	-	7 205
SECONDAIRE	Total	Garçons	88 010	79 579	-	167 589
		Filles	59 409	68 720	-	128 129
		Ensemble	147 419	148 299	-	295 718
	Dont EFTP	Garçons	6 127	8 787	-	14 914
		Filles	3 283	7 073	-	10 356
		Ensemble	9 410	15 860	-	25 270

Source : Tiré du rapport de suivi annuel du PDSEB, MENAPLN- mars 2020

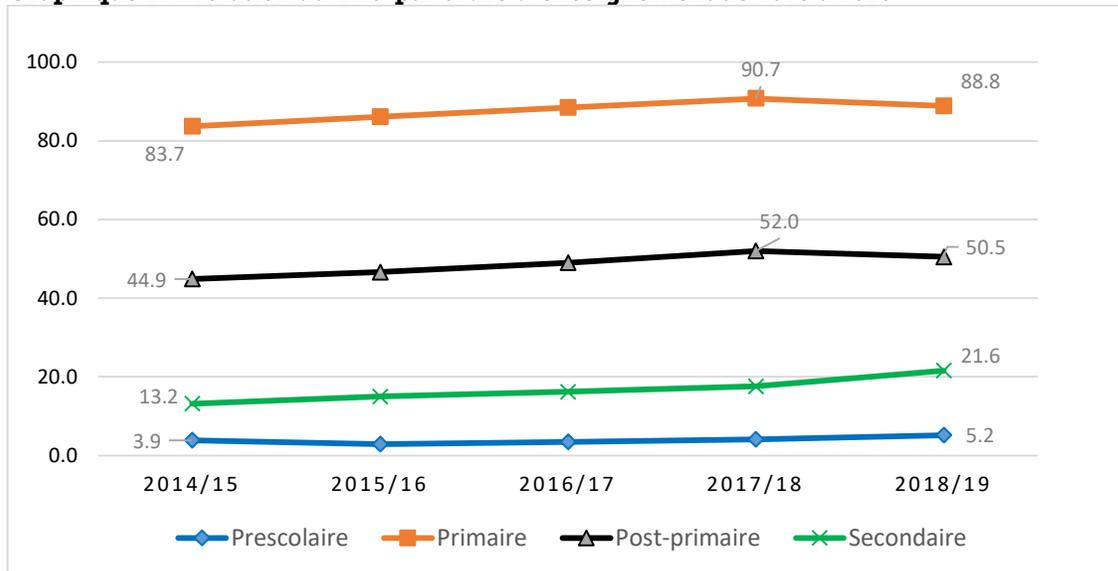
1.1.2.2. Evolution des indicateurs d'accès et qualité

Un examen de l'évolution du taux brut d'admission sur les cinq dernières années telle que présentée dans le graphique 1 montre qu'il progresse timidement pour tous les niveaux et observent des fléchissements pour certaines années par rapport aux années antérieures. Si au primaire le TBA est globalement satisfaisant, on note que des efforts réels doivent être consentis au post-primaire et au secondaire.

Graphique 1: Evolution du TBA par ordre d'enseignement de 2015 à 2019

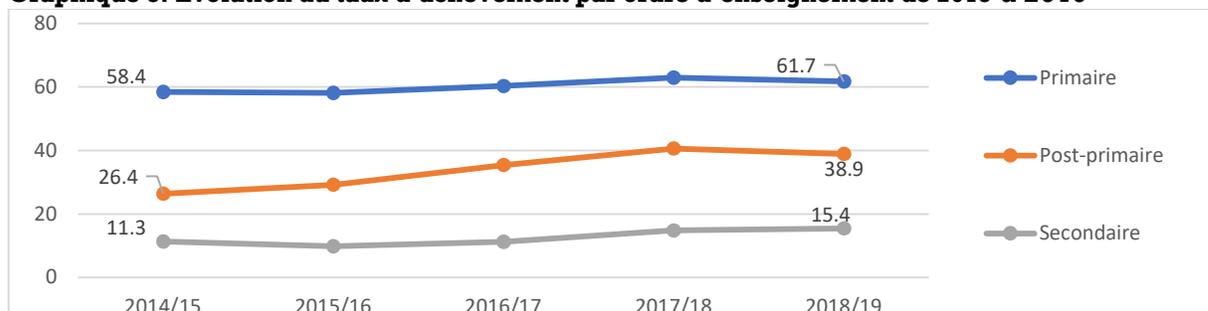
Source : Tiré du rapport de suivi annuel du PDSEB, MENAPLN- mars 2020

Le graphique 2 présente l'évolution du taux brut de scolarisation par ordre d'enseignement entre 2015 et 2019 qui laisse apparaître une hausse continue de ce taux sur la période. En 2019, on relève une continuité de la croissance du TBS au préscolaire et au secondaire et une réduction de ce taux au primaire et au post-primaire à raison des problèmes sécuritaires.

Graphique 2: Evolution du TBS par ordre d'enseignement de 2015 à 2019

Source : Calculs de auteurs à partir des données des enquêtes statistiques annuelles du préscolaire, du primaire et du post-primaire et secondaire

En ce qui concerne le taux d'achèvement par ordre d'enseignement, il faut noter que son évolution est globalement peu satisfaisante. En 2019, il est de 61,7%, 38,9% et 15,4% respectivement pour le primaire, le post-primaire et le secondaire. Cela montre l'ampleur des décrochages des élèves aux cours des cycles d'enseignement comme l'indique le graphique 3.

Graphique 3: Evolution du taux d'achèvement par ordre d'enseignement de 2015 à 2019

Source : Tiré du rapport de suivi annuel du PDSEB, MENAPLN- mars 2020

1.1.3. Données générales sur les enseignants

Les effectifs du personnel enseignant ont connu une hausse importante au cours de ces dernières années. Entre 2014 et 2019, le nombre d'enseignants tout ordre d'enseignement confondu est passé de 58 439 à 89 105 avec un rythme de croissance annuel de 8,8%. Le rythme de croissance est plus soutenu au post-primaire et secondaire (17,9%) suivi du préscolaire (10%). Au niveau du primaire, le nombre d'enseignants s'est accru à un rythme annuel de 6,4% sur la même période. Le tableau 3 présente l'évolution du nombre d'enseignants par niveau éducatif.

Tableau 3: Évolution du nombre d'enseignants par ordre d'enseignement

Ordre d'enseignement	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Préscolaire	495	522	478	666	716	797
Primaire	46 983	50 000	54 305	58 381	62 999	63 369
Post-primaire et secondaire	10 961	15 596	19 706	20 614	23 228	24 939
Ensemble	58 439	66 118	74 489	79 661	86 943	89 105

Source : DGESS/MENA (2018), rapport statistique sur les ressources humaines du MENA

1.1.4. Financement de la question enseignante

Le financement de la question enseignante est assuré par l'Etat et ses partenaires technique et financier. Le caractère transversal de la thématique rend complexe l'estimation des dépenses consacrées à la question enseignante. Toutefois, pour permettre de se faire une idée du niveau de financement global pour instruire la politique enseignante, une ventilation grossière des dépenses à partir du plan d'action du MENAPLN, des structures et des plans de travail de partenaires a été faite et a donné les résultats présentés dans le tableau 4.

Tableau 4: Dépenses consacrées à la question enseignante en 2019

Intitulés	Montants 2019 (milliers FCFA)
Masse salariale	357 101 646
Gouvernance, Formation initiale et continue	7 438 904
Déploiement des enseignants	107 311
Conditions de travail et responsabilité des enseignants	125 000
Amélioration de la rémunération des enseignants	2 781 960
Total estimé	367 554 821

Estimation à partir des plans d'action du MENAPLN et des partenaires

Le tableau indique qu'en 2019, un montant de 367,5 milliards FCFA ont été consacrés à la question enseignante dont seulement 2,8% réservés aux dépenses hors salaires.

La formation initiale et continue est de loin le poste de dépenses qui cumule le montant le plus élevé de dépenses hors salaire.

I.2 Principaux constats de l'analyse sur la question enseignante

Les dimensions analysées sont conformes au guide élaboré par la « Teacher Task Force² ». Il convient de signaler que les données mobilisées par le LAPAME proviennent essentiellement de l'enquête conduite dans le cadre de l'étude. A côté des résultats de l'étude dont les données ont été mobilisées en 2019, il convient de prendre en compte l'évolution de l'environnement de la question enseignante en lien avec la recrudescence de l'insécurité. Ainsi, si les défis sont réels pour l'ensemble des neuf dimensions de la question enseignante la situation est encore plus préoccupante en ce qui concerne le personnel des zones à risque et des zones affectées par les crises comme cela ressort dans la stratégie de l'éducation en situation d'urgence.

1.2.1. Le recrutement du personnel enseignant

L'analyse de cette dimension a révélé une insuffisance des outils de planification des recrutements alors que les besoins de prévision des recrutements par discipline, par zone, par circonscription administrative sur le long terme sont réels. De plus, les épreuves de tests psychotechniques utilisées aux concours de recrutement des enseignants du primaire ne sont pas adaptées. Le niveau de recrutement a également été pointé du doigt dans cette étude. En effet, l'enquête conduite a permis de présenter dans le tableau 5 le point de vue des enseignants sur le diplôme académique adéquat pour exercer l'emploi dans les différents cycles du système éducatif.

² Unesco, Teacher policy development guide

Tableau 5: Appréciation des enquêtés sur le diplôme adéquat pour exercer dans les emplois

Niveaux	BEPC	BAC	DEUG 2	Licence	Master	Total
Préscolaire	2	23	1	1	0	27
Primaire	75	254	8	10	0	347
Post primaire	1	5	9	17	2	34
Secondaire	0	0	6	56	5	67
Autres	0	0	1	1	0	2
Total	78	282	25	85	7	477

Sources : Calcul des auteurs à partir des données de l'enquête conduite dans le cadre de l'étude

Le tableau montre que les enquêtés estiment que les diplômes académiques exigés pour le recrutement des personnels enseignants du préscolaire et du secondaire sont adéquats mais ceux du primaire et du post primaire demandent à être revus. Seulement 22% des enquêtés du primaire estiment que le BEPC est suffisant pour enseigner au primaire contre 73% qui se penchent pour le baccalauréat.

1.2.2. La formation initiale et continue des enseignants

Certains enseignants n'ont pas bénéficié de formation initiale à tous les niveaux concernés par l'enquête. Ainsi, la proportion des enquêtés sans formation initiale est de 3% au préscolaire, 12% au primaire et 24% au post-primaire et secondaire. On note également un besoin d'adaptation des curricula des écoles de formation pour intégrer certaines thématiques nouvelles dans les programmes de formation des élèves-enseignants. Les stages pratiques des élèves enseignants doivent être mieux encadrés et améliorés notamment au post-primaire et secondaire.

Le principal défi auquel fait face la formation continue des enseignants est sans doute la faiblesse des ressources qui y sont consacrées en comparaison avec les besoins qui sont immenses. La plupart des sessions de formation continue dont les enquêtés ont bénéficié au cours de l'année 2018 se résument aux conférences pédagogiques.

Le suivi pédagogique des enseignants sur le terrain doit être également amélioré. Une proportion non négligeable d'enquêtés soutient n'avoir reçu aucune visite d'encadreur pédagogique au cours de l'année 2018 comme l'indique les résultats de l'enquête présentés dans le tableau 6.

Tableau 6: Proportion des répondants n'ayant bénéficié d'aucune visite de classe l'année précédente

Niveaux éducatifs	Nombre de visites de classe d'encadreurs pédagogiques reçues l'année scolaire précédente					Total	Proportion d'enseignants n'ayant reçu aucune visite
	Aucune	1	2	3	plus de 3		
Préscolaire	7	4	0	4	3	18	39%
Primaire	117	162	74	7	4	364	32%
Post-primaire et secondaire	68	23	8	1	0	100	68%
Total	192	189	82	12	7	482	40%

Sources : Calcul des auteurs à partir des données de l'enquête conduite dans le cadre de l'étude

On remarque qu'en moyenne un tiers des enquêtés du préscolaire et du primaire n'a pas bénéficié de visites de classe au cours de l'année écoulée contre environ sept enquêtés sur dix au post primaire et au secondaire.

1.2.3. Le déploiement des enseignants

Par rapport au déploiement, il ressort que peu d'enseignants souhaitent servir en milieu rural. On a noté que seulement 20% des enquêtés du préscolaire, 3% de ceux du primaire et 2% de ceux du post-primaire et secondaire souhaitent servir en milieu rural contribuant ainsi à accroître les difficultés pour un déploiement rationnel des enseignants. On a constaté par voie de conséquence une dégradation du degré d'aléas dans le déploiement du personnel qui passe de 22% en 2006 à 29% en 2014.

La situation des enseignants affecté dans les zones à risque et des zones affectées par les crises est particulière préoccupante et nécessite une attention particulière dans la réflexion sur la politique enseignante. Certains enseignants sont obligés de quitter leur lieu de travail parce que les établissements sont fermés ; ce qui impliquent des mesures idoines à prendre face à cette situation.

1.2.4. La structure et le parcours de carrière des enseignants

L'analyse des données collectées révèle des difficultés de progression verticale et horizontale que rencontrent les enseignants.

Au niveau des plans verticaux de progression, les chances des enseignants pour réussir aux concours professionnels sont devenues plus faibles au regard de la croissance du nombre de candidats qui n'est pas proportionnelle à celle des places disponibles. En ce qui concerne les avancements, en dehors de ceux prévus dans le statut général de la fonction publique d'Etat, le statut particulier offre la possibilité à quelques enseignants de bénéficier d'un avancement.

Au plan de la progression horizontale, très peu d'opportunités s'offrent aux enseignants. Après avoir servi sur le terrain, certains demandent à rejoindre les administrations scolaires où le type de tâches qui leur est demandé les motive très peu.

1.2.5. Les conditions de travail des enseignants

Les conditions de travail des enseignants ne sont guère les meilleures. Les classes pléthoriques, le mauvais état des infrastructures scolaires et d'accompagnement (selon le tableau de bord en 2018, 9,5% des classes du primaire public sont sous paillette et 37% des établissements du post-primaire et secondaire manquent d'eau potable) et l'insuffisance des matériels didactiques tels que les manuels et les cas d'indiscipline croissants des élèves sont autant de faits qui détériorent davantage les conditions de travail des enseignants burkinabè.

A titre d'exemple, le tableau 7 donne une idée des enseignants servant dans des classes à effectifs pléthoriques.

Tableau 7: Pourcentage de classes pléthoriques selon les répondants

Niveaux	moins de 30 élèves	Entre 30 et 50	entre 51 et 75	entre 76 et 100	Plus de 100	Total	Pourcentage de classe pléthorique
Précolaire	0	17	9	5	1	32	47%
Primaire	21	80	91	83	22	297	66%
Post-primaire et secondaire	8	23	79	10	2	122	10%
Total	29	120	179	98	25	451	41%

Sources : Calcul des auteurs à partir des données de l'enquête conduite dans le cadre de l'étude

Une observation du tableau montre que même si le phénomène touche tous les niveaux, il est surtout accentué au niveau du primaire où à peu près 7 classes sur 10 totalisent des effectifs supérieurs à la norme nationale.

Comme signalé dans l'introduction, les enseignants des zones à fort défis sécuritaires font face à d'autres types de contrainte dans l'exercice de mission. Ces contraintes sont liées entre autres à leur sécurité et à celle de leur famille, la liberté d'expression, d'opinion et de culte.

1.2.6. Les gratifications et la rémunération des enseignants

Selon les enseignants, leur niveau de rémunération n'est pas satisfaisant. Le tableau 8 tiré de l'étude sur la stratégie de motivation du personnel du MENA donne des précisions sur la question.

Tableau 8: Comparaison du traitement salarial à celui d'autres emplois

Appréciations	Chargés de cours	Personnels d'administration et de gestion	Personnels d'animation de la vie scolaire	Personnels d'encadrement
Nous semblons être les mieux rémunérés	4,2	4,8	2,6	1,4
Les niveaux de rémunération sont similaires	20,8	42,2	33,3	18,1
Nous semblons être moins bien rémunérés	75,1	53,0	64,1	80,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source : Rapport final de la stratégie de motivation du personnel du MENA, septembre 2017

Le tableau indique que 75% des enseignants estiment qu'ils sont moins bien payés par rapport aux autres emplois de la fonction publique. Il convient également de retenir qu'il n'existe pas de mécanisme de motivation pour les enseignants qui se distinguent.

1.2.7. Les normes d'exercice de la profession enseignante

Le statut particulier applicable aux enseignants adopté en mars 2020 est le principal texte réglementant l'exercice de la fonction enseignante au Burkina Faso. Il contient l'ensemble des normes relatives aux attributions, aux modes et conditions d'accès aux emplois et à la classification catégorielle des enseignants. Toutefois, certaines normes demandent à être précisées pour favoriser leur application. C'est le cas du temps de travail ou du volume horaire dû par enseignants qui nécessite des précisions.

1.2.8. La responsabilité des enseignants

L'examen de cette dimension révèle l'absence d'un dispositif d'évaluation de la performance des enseignants adaptés à ses attributions et d'un code d'éthique et de déontologie à même de guider l'enseignant dans sa conduite quotidienne. Le rapport de l'étude sur la question enseignante déplore les absences des enseignants qui influencent négativement sur le temps d'enseignement. Parmi les causes de ces absences, le rapport note la prépondérance des absences pour suivre les dossiers de carrière.

1.2.9. La gouvernance scolaire

L'examen de la gouvernance des enseignants a permis de mettre en relief l'insuffisance de formation au profit des chefs d'établissements. Par rapport aux types de relation qui prévalent entre les enseignants et les parents d'élèves, l'étude a montré qu'elles sont globalement bonnes comme l'indique le tableau 9.

Tableau 9: Appréciation des relations entre les répondants et les parents d'élèves

Niveau éducatif	Appréciation des relations entre l'enquêté et les parents d'élèves					Total	Pourcentage de mauvaises relations
	Très bonnes	Bonnes	Assez bonnes	Mauvaises	Non déterminés		
Préscolaire	8	23	0	0	0	31	0%
Primaire	52	222	77	14	24	389	4%
Post-primaire et secondaire	26	69	16	3	0	114	3%
Total	86	314	93	17	24	534	3%

Sources : Calcul des auteurs à partir des données de l'enquête conduite dans le cadre de l'étude

On note que seulement 3% des enseignants entretiennent de mauvaises relations avec les parents d'élèves. Cette situation traduit un environnement de travail propice à de bons résultats et constitue une opportunité pour impliquer davantage les parents d'élèves dans la gouvernance des établissements scolaires si le cadre institutionnel est construit et connu de tous les acteurs.

1.3. Aperçu sur les politiques enseignantes passées et en cours

L'importance de la question enseignante a conduit le gouvernement à mettre en œuvre des actions de politiques qui mettent l'accent sur un aspect précis de la question. Ces actions ont eu des résultats plus ou moins satisfaisant. Au nombre de ses actions de politiques on peut citer.

1.3.1. Le PSRC du ministère en charge de l'éducation nationale.

Le ministère a adopté un plan stratégique de renforcement des capacités (PSRC) en novembre 2010 dans le but d'assurer une meilleure planification et un suivi judicieux du renforcement des capacités de son personnel. Ce plan a connu l'adhésion de partenaires techniques et financiers et a permis de mobiliser des ressources financières pour la formation du personnel. Il est mis en œuvre à travers des plans d'action triennaux et des plans de travail annuel élaborés par les soins d'une équipe technique nationale.

Ce plan a le mérite d'avoir abordé suivant une approche appropriée la question enseignante. Le caractère participatif de son élaboration ainsi que la pertinence des axes d'intervention et les chantiers retenus méritent d'être soulignés. Toutefois, étant focalisé sur le renforcement des capacités, le PSRC intègre faiblement certaines dimensions de la question enseignante telles que la responsabilité, la carrière, les recrutements.

La principale difficulté rencontrée dans la mise en PSRC est essentiellement d'ordre financière. Les enveloppes financières allouées sont faibles comparativement au besoins estimés.

1.3.2. La stratégie de motivation du personnel

En septembre 2017, le ministère en charge de l'éducation nationale a commandité une étude sur la motivation du personnel. Cette étude a utilisé des données d'enquêtes conduite à cet effet pour analyser le niveau de motivation du personnel et proposer des axes stratégiques pour améliorer la motivation du personnel. Il est à noter que cette stratégie met l'accent sur la motivation du personnel si bien que des dimensions comme la gouvernance et la responsabilité n'ont pas été suffisamment abordées.

Comme bilan, il convient de relever que les instances de mise en œuvre telles que le comité de pilotage, les comités régionaux et les secrétariats techniques prévus dans le cadre de la mise en œuvre des recommandations n'ont pas fonctionné. Cette expérience interpelle sur la présente stratégie qui doit mettre l'accent sur le suivi de la mise en œuvre.

1.4. Récapitulatif des grands défis en rapport avec la question enseignante

L'analyse diagnostique a débouché sur des défis que le système se doit de relever pour booster son développement. Ce sont :

1.4.1. L'amélioration du dispositif de recrutement des personnels enseignants

L'analyse de la question enseignante a révélé que les besoins de recrutements au post primaire et au secondaire par discipline et par circonscription administrative sur le long terme ne sont pas toujours actualisés et les épreuves soumises aux

candidats aux tests de recrutement sont peu adaptées aux compétences attendues dans le métier d'enseignant. De plus, le niveau des diplômes exigés pour les recrutements apparaît faible comparativement aux compétences attendues.

1.4.2. L'amélioration du déploiement des personnels enseignants

La majorité des enseignants souhaite servir en milieu urbain, ce qui ne facilite pas une gestion rationnelle des ressources humaines. Parmi les raisons évoquées, il y a le manque de commodités dans les zones rurales, les questions de sécurité et le manque d'opportunité de formation pouvant promouvoir la réussite aux concours professionnels. De plus, la question de rapprochement de couple est très préoccupante dans le milieu enseignant si bien qu'il est nécessaire de s'y attarder.

1.4.3. L'amélioration de la formation initiale

Ce défi a été retenu parce que l'on a constaté que certains enseignants n'ont pas suivi de formation initiale alors que l'impact de la formation initiale sur les compétences des enseignants a été démontré dans bons nombres d'études. Pour les enseignants ayant suivi la formation initiale, on note que la formation suivie ne leur donne pas de compétences par rapport à certaines thématiques nouvelles ; ce qui nécessite une réforme des référentiels de formation. L'un des éléments qui apparaît également à ce niveau est l'insuffisance de la qualité des stages pratiques due aux titularisations des stagiaires.

1.4.4. L'amélioration de la formation continue

Trois constats justifient l'importance des défis liés à la formation continue. La première est l'insuffisance du financement de la formation continue des enseignants qui s'est matérialisée par le fait qu'en dehors des conférences pédagogiques, très peu d'enseignants ont l'opportunité de bénéficier d'une formation continue. Le second constat est que les enseignants ne bénéficient pas toujours d'un encadrement de proximité suffisant en témoigne la rareté des visites de classe dont ils bénéficient au cours de l'année scolaire. Le troisième constat est que la formation continue elle-même est inadaptée et nécessite une réforme pour tenir compte de l'environnement actuel.

1.4.5. L'amélioration de la gestion des enseignants

Des défis majeurs ont été relevés dans la gestion administrative des enseignants. Le statut particulier applicable aux enseignants contient des éléments de motivation mais il reste la prise de dispositions idoines pour son opérationnalisation. On constate également que certains problèmes subsistent. Il s'agit entre autres du manque de formation des chefs d'établissement, des difficultés de progression verticale et horizontale des enseignants. Pour une meilleure qualité des enseignements, ces problèmes doivent être résolus dans le cadre de la stratégie sur la question enseignante.

1.4.6. L'amélioration des conditions de travail des enseignants

Les mauvaises conditions de travail dues entre autres à l'état des infrastructures éducatives, à l'insuffisance des matériels didactiques, aux cas récurrents d'indisciplines des élèves et aux classes pléthoriques sont des obstacles à un meilleur rendement des enseignants qu'ils convient de lever.

PARTIE II : ELEMENTS DE LA STRATEGIE

II.1 les fondements

Plusieurs référentiels constituent le fondement de cette stratégie sur la question enseignante. On note des référentiels au niveau international, régional et national.

2.1.1. Au plan international et régional

❖ La Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966)

Selon son avant-propos, la Recommandation concernant la condition du personnel enseignant a été adoptée conjointement par l'OIT et l'UNESCO le 5 octobre 1966, lors d'une conférence intergouvernementale spéciale réunie par l'UNESCO à Paris en coopération avec l'OIT. Elle énonce les droits et devoirs des enseignants, ainsi que les normes internationales applicables dans les domaines suivants : formation initiale et perfectionnement, recrutement, emploi, conditions d'enseignement et d'étude. Elle contient aussi de nombreuses propositions destinées à favoriser la participation des enseignants à la prise des décisions en matière d'éducation par la procédure de la consultation et de la négociation avec les gouvernements. Cet outil sert de guide aux gouvernements, aux employeurs, aux associations d'enseignants et aux autres acteurs du monde de l'éducation afin d'établir des politiques efficaces sur l'enseignement.

❖ Les objectifs du développement durable (ODD)

L'ODD 4 vise à « assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ». L'accroissement de l'accès à l'éducation dépendant de la disponibilité d'enseignants qualifiés, le Burkina Faso à l'instar des autres pays du monde se doit de formuler des politiques publiques telles la présente stratégie relative à la question enseignante afin de garantir la disponibilité d'enseignants qualifiés pour toutes les classes et pour tous les publics sur l'ensemble du territoire y compris les zones d'accueil des réfugiés et des déplacés internes.

❖ Le cadre d'action Education 2030

La cible 4.C du cadre d'action Education 2030 est « d'ici à 2030, accroître considérablement le nombre d'enseignants qualifiés, notamment au moyen de la coopération internationale pour la formation d'enseignants dans les pays en développement, surtout dans les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement ». Dans cette perspective, le cadre d'action rappelle l'importance de l'enseignant: « dans la mesure où les enseignants sont la condition sine qua non d'une éducation de qualité, il convient de s'assurer que les enseignants et les éducateurs soient autonomisés, recrutés et rémunérés correctement, motivés, professionnellement qualifiés et appuyés dans le cadre de systèmes gérés avec efficacité et efficience, assortis de ressources appropriées³.»

³ Éducation 2030, Déclaration d'Incheon ; Vers une éducation inclusive et équitable

Pour l'opérationnalisation de cette volonté affichée la communauté internationale, à travers cette Déclaration d'Incheon a pris des engagements en ces termes : « nous ferons en sorte que les enseignants et les éducateurs aient les moyens d'agir, qu'ils soient recrutés de manière adéquate, qu'ils reçoivent une formation et des qualifications professionnelles satisfaisantes, et qu'ils soient motivés et soutenus au sein de systèmes gérés de manière efficace et efficiente, et dotés de ressources suffisantes ».

Cet engagement pris au plan international commande que les pays élaborent et mettent en œuvre des politiques enseignantes conséquentes pour atteindre les résultats escomptés.

Au niveau régional, on peut retenir :

❖ **Stratégie continentale de l'éducation pour l'Afrique CESA (2016 – 2025)**

L'objectif stratégique 1 de la CESA vise d'ici à 2025 à revitaliser la Profession enseignante, afin d'assurer la qualité et la pertinence à tous les niveaux. Il s'agit de :

- recruter, former et déployer des enseignants bien qualifiés, en promouvant leur développement professionnel continu, et en leur inculquant de façon particulière les valeurs partagées africaines;
- fournir de bonnes conditions de vie et de travail aux enseignants, afin d'améliorer leur statut et les valoriser dans la société ;
- développer la qualité et la pertinence de l'enseignement et des matériels d'apprentissage ;
- améliorer l'assurance qualité et l'évaluation des mécanismes de résultats d'apprentissage ;
- renforcer les programmes pour inclure les compétences de la vie et d'autres compétences clés tels que l'éducation civique ;
- identifier et récompenser les enseignants dévoués et innovateurs.

2.1.2. Au plan national

La stratégie sur la question enseignante tire ses fondements des référentiels nationaux suivants :

❖ **la loi n°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation**

Cette loi « ... s'applique à l'ensemble des activités éducatives et de formation organisées au Burkina Faso, ainsi qu'aux institutions publiques et privées ayant pour mission l'éducation et la formation professionnelle ». Elle précise en son article 49, que « les personnels de l'éducation ont droit à une formation continue et/ou à un encadrement professionnel. Ils ont le *devoir* de cultiver et de développer leurs compétences professionnelles ».

❖ **l'Etude Nationale Prospective « Burkina 2025 »**

Le Rapport général de cette étude précise qu'au plan social, les défis à relever sont relatifs entre autres à l'amélioration de la qualité des ressources humaines en termes d'éducation/formation et de santé.

❖ **Le Plan national de Développement économique et social (PNDES) 2016-2020**

Le PNDES accorde une importance à la qualité des enseignements à travers l'objectif stratégique 2.2 qui vise à accroître l'offre et améliorer la qualité. La question enseignante étant un facteur qui influence significativement la qualité des enseignements, l'élaboration de la SNAQUE trouve ainsi son fondement dans le PNDES.

❖ **Le plan sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) 2017-2030**

L'un des programmes du PSEF est « amélioration de la qualité de l'éducation et de la formation », et l'une des actions est relative à la formation du personnel enseignant et d'encadrement.

❖ **Le Programme de développement stratégique de l'éducation de base (PDSEB) 2012-2021**

Le programme 2 est : « Amélioration de la qualité de l'éducation de base formelle ». L'objectif spécifique 3 de ce programme est : « Pourvoir l'enseignement post-primaire général en enseignants qualifiés en nombre suffisant dans les différentes disciplines ». Son objectif spécifique 4 est « Pourvoir l'enseignement et la formation techniques et professionnels post-primaire en enseignants et formateurs qualifiés en nombre suffisant dans les différentes filières ».

II.2 la vision

La vision de la stratégie sur la question enseignante se présente comme suit : **« A l'horizon 2025, le système éducatif burkinabè dispose d'enseignants compétents, motivés, résilients face aux crises multiformes et disponibles en effectifs suffisants pour assurer les enseignements dans toutes les classes afin de renforcer les performances des élèves/apprenants ».**

➤ **enseignants compétents, motivés, résilients face aux crises multiformes**

Cette vision est sous-tendue par la ferme volonté de bâtir le système éducatif sur les enseignants qui constituent le moteur et la garantie de la performance du système. Elle a commandé la mise en place de mécanismes performants de planification, de mise en œuvre, de suivi-évaluation et de financement adéquat des actions dans les domaines majeurs que sont : le processus de recrutement des enseignants, leur formation initiale et continue, la motivation des personnels enseignants, le déploiement des enseignants et la normalisation du secteur de l'éducation et l'exercice de la profession enseignante.

Les efforts sont conjugués pour mettre en œuvre le statut particulier applicable aux enseignants qui garantit au système éducatif des personnels enseignants formés et compétents capables de dispenser des cours aux apprenants à tous les niveaux. Les différentes formations ont permis d'outiller les enseignants de façon à ce que leur performance leur permet de faire face aux chocs exogènes et endogènes au système.

Le couronnement de la vision serait que les personnels enseignants soient outillés sur les plans académiques et pédagogiques et suffisamment motivés pour dispenser les savoirs aux apprenants et améliorer les performances externes et internes du système éducatif burkinabè. Cela appelle à un engagement de toutes les parties prenantes à travers lequel l'ensemble des autorités éducatives, les collectivités territoriales, les partenaires techniques et financiers, participent à la vie politique, économique et sociale pour une mise en œuvre réussie de la stratégie. C'est pourquoi, la stratégie est construite sur la gestion axée sur les résultats en ce sens qu'elle va nécessiter de développer dans sa mise en œuvre, une véritable culture de responsabilité partagée des résultats.

- enseignants disponibles en effectifs pour assurer les enseignements dans toutes les classes

Cette vision est sous-tendue par le recrutement d'enseignants compétents, motivés et résilient en nombre suffisant et tenant compte des besoins réels sur le terrain. Ce recrutement en nombre suffisant permet de respecter les effectifs réglementaires du nombre d'élève maximum par classe et la spécialisation disciplinaire surtout au niveau du post-primaire et secondaire.

II.3 les principes directeurs

Les principes directeurs qui présideront à l'élaboration et la mise en œuvre de la présente stratégie sont : la participation, la vision holistique, la durabilité et l'équité.

Une attention particulière sera accordée à la **participation** de toutes les parties prenantes aussi bien dans l'élaboration que la mise en œuvre de la stratégie. Ainsi, en plus des acteurs gouvernementaux, les syndicats des enseignants seront impliqués dans toutes les phases. Les partenaires technique et financier intervenant dans l'éducation seront également sollicités pour accompagner l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie.

La question enseignante étant une thématique transversale qui touche à tous les volets de l'éducation, elle sera analysée et traitée dans une approche **holistique** du système éducatif. C'est ainsi que les actions à prioriser tiennent compte des thématiques telles l'éducation en situation d'urgence, les niveaux éducatifs, le genre et le personnel non enseignant de sorte à garantir l'impartialité dans les interventions.

Par **durabilité**, il faut entendre le souci d'entreprendre des actions dont les impacts seront pérennes dans le développement de la profession enseignante. Aussi, une attention sera accordée aux actions susceptibles d'être pérennisées au détriment des interventions ponctuelles et sporadiques. C'est en cela par exemple que l'approche d'amélioration de la planification basée sur la mise en place d'outils de gestion accompagnés d'un renforcement des capacités des acteurs au niveau central et déconcentré a été privilégié.

L'équité comme règle de conduite renvoie aux efforts qui seront consentis afin de réduire les disparités de genre, de milieux de résidence dans l'élaboration et la mise en œuvre de cette stratégie.

II.4 les orientations stratégiques

2.4.1. Objectif global

L'objectif global de la stratégie sur la question enseignante est d'améliorer l'offre et la qualité du système éducatif burkinabè.

Les impacts attendus dans la mise en œuvre de la stratégie sont :

- les structures éducatives disposent d'enseignants qualifiés en nombre suffisant ;
- le personnel enseignant est motivé ;

Afin de s'assurer de l'atteinte de ces impacts, les principaux indicateurs retenus sont :

- la proportion d'enseignants qualifiés ;
- le taux d'achèvement s'est amélioré au primaire.

2.4.2. Objectifs stratégiques et effets attendus

Deux objectifs stratégiques sont visés à savoir (i) mettre à la disposition des structures éducatives des enseignants qualifiés en nombre suffisant et (ii) améliorer le niveau de motivation des personnels enseignants.

2.4.2.1. Objectif stratégique 1 : mettre à la disposition des structures éducatives des enseignants qualifiés en nombre suffisant

Cet objectif stratégique vise à relever les défis identifiés dans le recrutement et le déploiement du personnel.

Il s'agira de rendre conforme d'ici à 2025 les niveaux de recrutement aux dispositions du statut particulier des enseignants, de veiller à ce que les profils recrutés répondent aux compétences exigées pour l'exercice de l'emploi d'enseignant et d'assurer une répartition rationnelle des enseignants disponibles.

Effet attendu 1.1 : Le dispositif de recrutement et déploiement des personnels enseignants s'est amélioré

A l'horizon 2025, la direction des ressources humaines du MENAPLN disposera d'un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs et des GRH auront des capacités renforcées dans l'utilisation de cet outil. La mise en œuvre de ces

activités pour atteindre ce résultat va impliquer un taux d'accroissement moyen annuel des dépenses d'organisation des concours d'enseignants de 10% sur la période 2020-2027.

Les principaux indicateurs qui serviront à mesurer l'atteinte de ce résultat à l'horizon 2025 est l'effectivité de la disponibilité des données sur les ressources humaines en temps réel et la proportion des utilisateurs du logiciel de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs au sein de la DRH.

Les actions prévues sont :

- ✓ Action 1 : Amélioration de la planification et de l'organisation des concours de recrutement des personnels enseignants
- ✓ Action 2 : Renforcement des capacités des GRH dans la planification et l'organisation des concours de recrutement des personnels enseignants
- ✓ Action 3 : Amélioration du déploiement des enseignants

Effet attendu 1.2 : Les capacités opérationnelles des personnels enseignants sont renforcées

Il est attendu qu'à l'horizon 2025, 100% des stagiaires soient non titulaires de classe pendant leur période de stage et qu'au moins 10% des enseignants du primaire reçoivent au moins une visite de classe dans l'année scolaire.

Trois actions seront exécutées pour obtenir les résultats attendus.

- ✓ Action 1 : Amélioration de la formation initiale des enseignants
- ✓ Action 2 : Amélioration du pilotage et de l'innovation de la formation continue des enseignants
- ✓ Action 3 : Amélioration de l'encadrement pédagogique de proximité des enseignants

2.4.2.2. Objectif stratégique 2 : Améliorer le niveau de motivation des personnels enseignants

Les actions à mettre en œuvre dans le cadre de cet objectif stratégique visent à relever les défis qui ont été identifiés dans l'analyse des dimensions telles que la structure et le parcours de carrière des enseignants, les conditions de travail des enseignants, les gratifications et la rémunération des enseignants, les normes d'exercice de la profession enseignante, la responsabilité des enseignants et la gouvernance scolaire. Il est attendu que 100% des arrêtés d'application du statut valorisant soient mis en œuvre à l'horizon 2025.

Effet attendu 2.1: La structure de carrière et la gestion administrative des personnels enseignants se sont améliorées

Pour relever les défis majeurs liés au parcours de carrière des enseignants, aux gratifications et à la rémunération des enseignants, aux normes d'exercice de la profession enseignante, l'accent sera mis sur l'opérationnalisation du statut particulier applicable aux enseignants et des actions de motivation du personnel enseignant.

Il est attendu qu'au moins 75% des enseignants concernés bénéficient des effets des arrêtés d'application du statut particulier applicable aux enseignants. Cela

signifie que les actes administratifs les concernant auront été pris et les corrections salariales y afférentes auront été effectives au plus tard le 31 décembre 2025.

- ✓ Action 1 : Amélioration de la structure de parcours et de carrière des enseignants
- ✓ Action 2 : Gratification et rémunération des enseignants
- ✓ Action 3 : Norme d'exercice de la profession enseignante

Effet attendu 2.2: Les conditions de travail et la concertation avec les parties prenantes sur la question enseignante se sont améliorées

Cet effet attendu est relatif aux problèmes soulevés dans l'analyse des conditions de travail des enseignants, leur responsabilité et la gouvernance scolaire. Les activités sont regroupées en trois actions.

Le suivi de trois indicateurs permettra de rendre compte du niveau d'atteinte de cet effet attendu. Il est attendu que (i) le pourcentage d'enseignants bénéficiaires du trousseau pédagogique avant la fin du mois de septembre de chaque année, (ii) la proportion de responsables de structures éducatives formés en administration de leurs structures et (iii) la proportion des sessions trimestrielles de concertation du cadre formel tenues sur la question enseignante soit de 100% à l'horizon 2020.

Les actions retenues sont :

- ✓ Action 1 : Condition de travail des enseignants
- ✓ Action 2 : Responsabilité des enseignants
- ✓ Action 3 : Gouvernance scolaire

PARTIE III : DISPOSITIONS DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI EVALUATION

3.1. Dispositions de mise en œuvre

L'organe de coordination est le **Groupe de travail sur les enseignants** (GTE) de suivi de la mise en œuvre de la stratégie qui aura pour ancrage institutionnel la DRH du MENAPLN. Ce groupe de travail sera créé par arrêté ministériel au plus tard un mois à compter de la validation de la stratégie sur la question enseignante et comprendra les représentants des structures gouvernementales qui ont un rôle important dans la mise en œuvre de la stratégie, les partenaires techniques et financiers, les syndicats d'enseignants et d'autres représentants de la société civile.

Il sera doté d'un secrétariat technique d'au plus trois membres dont un cadre de la DRH et un représentant de syndicats d'enseignant qui assurera entre autres la préparation des sessions du comité dont la préparation des documents de travail et le soutien logistique pour un bon déroulement des travaux.

Le groupe de travail aura pour attributions le suivi des activités entrant dans le cadre de la stratégie sur la question enseignante. À cet effet, il est chargé entre autres :

- d'assurer la diffusion de la stratégie et la visibilité des activités menées auprès des acteurs et partenaires de la stratégie ;
- d'assurer la planification des activités de mise en œuvre de la stratégie dont l'actualisation du PAT de la stratégie ;
- de contribuer à la mobilisation des ressources financières à travers l'élaboration de notes conceptuelles de projet de financement et le suivi de la mise en œuvre du cadre de coopération sur la question enseignante ;
- de suivre l'exécution des activités prévues dans le PAT de la stratégie ;
- d'organiser l'évaluation à mi-parcours et finales de la stratégie sur la question enseignante.

Pour mener à bien ses missions, le Groupe de travail sur les Enseignants se réunira deux fois par ans en session ordinaire et chaque fois de besoins sur convocation de son président. La première session ordinaire se tiendra de préférence en avril et la deuxième en septembre de chaque année.

Le principal instrument d'opérationnalisation de la stratégie sur la question enseignante est le PAT. Ce PAT élaboré sur la base des orientations de la stratégie sera actualisé chaque année par les soins du Groupe de travail sur les Enseignants pour prendre en compte l'environnement de la stratégie et les bilans des activités réalisées. L'actualisation impliquera les membres du Groupe de travail sur les Enseignants et sera élargi éventuellement aux représentants d'autres structures impliquées. L'actualisation se fera sur la base des bilans d'exécution des plans de travail ou rapports d'activités des structures de mise en œuvre de la stratégie.

Les principaux acteurs de mise en œuvre de la stratégie sont l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires technique et financier et les partenaires sociaux.

L'Etat à travers notamment les ministères en charge de l'éducation nationale, des Finances et de la Fonction publique détient le rôle central dans l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie.

Les collectivités territoriales notamment les communes et les régions ont un rôle essentiel à jouer dans la mise en œuvre de la stratégie. Des compétences ayant été transférées à ces collectivités dans le domaine de l'éducation, avec une mise à dispositions des enseignants, il leur incombe de travailler à leur meilleure gestion.

Les partenaires techniques et financiers qui accompagnent techniquement et financièrement le Gouvernement joueront également un rôle important dans la mise en œuvre de la stratégie. Ils apporteront leur appui et travailleront dans une synergie d'action pour relever avec le Gouvernement les défis liés à la question enseignante.

Les partenaires sociaux dont les syndicats occupent une place de choix dans la mise en œuvre de la stratégie. En effet, cette stratégie touchant directement les enseignants, leurs contributions seront sollicitées tout au long de la mise en œuvre pour s'assurer que son exécution préserve l'intérêt des enseignants.

Le secteur privé est un acteur clé qui sera sollicité pour accompagner techniquement et financièrement la mise en œuvre de la stratégie. Il est attendu que les acteurs du privé intervenant dans l'accroissement des capacités d'accueil et la disponibilité d'enseignants qualifiés à travers l'ouverture de structures d'enseignement ou de formation d'enseignants poursuivent leurs activités. Par ailleurs, l'ensemble du secteur privé sera encouragé à contribuer entre autres au financement d'activités de renforcement de capacité des enseignants à l'octroi de récompenses pour motiver les enseignants et à conduire des actions d'amélioration des conditions de travail des enseignants.

3.2. Le suivi et l'évaluation

Le suivi de la mise en œuvre de la stratégie se fera essentiellement par la tenue des sessions du Groupe de travail sur les Enseignants. Le comité examinera le niveau d'atteinte des cibles, analysera et appréciera le rythme de progression vers les résultats pour orienter les acteurs.

Le Groupe de travail sur les Enseignants sera particulièrement chargé d'élaborer les TDR des évaluations à mi-parcours et finales de la stratégie, de suivre le recrutement des évaluateurs et l'exécution des contrats. Les rapports de l'évaluation à mi-parcours et les recommandations permettront au comité d'orienter et d'ajuster la mise en œuvre des activités en vue d'atteindre les résultats.

3.3. Mécanisme de financement

La mise en œuvre de la stratégie va nécessiter un montant **de deux mille cinq cent quatre-vingt-quatre milliards deux cent soixante-deux millions (2 584 262 000 000) FCFA** repartí comme suit par poste de dépenses.

Tableau 10: Coûts de la stratégie en milliers FCFA

Rubriques	2 021	2 022	2 023	2 024	2 025	Total
Dépenses prévisionnelles						
Masse salariale	370 581	448 933	517 988	554 829	586 345	2 478 676
Dépenses hors salaires	14 761	17 438	20 783	24 232	28 373	105 586
<i>Gouvernance, Formation initiale et continue</i>	10 095	12 122	14 657	17 466	20 835	75 175
<i>Déploiement des enseignants</i>	122	132	144	157	155	710
<i>Conditions de travail</i>	99	111	123	134	146	613
<i>Amélioration de la rémunération des enseignants</i>	4 382	5 005	5 784	6 392	7 150	28 713
<i>Responsabilité des enseignants</i>	63	69	75	81	88	375
Total	385 342	466 371	538 771	579 060	614 718	2 584 262
Ressources anticipées						
Dépenses salariales des enseignants	368 337	383 211	398 685	414 783	431 532	1 996 548
Dépenses hors salaires	10 343	10 343	10 343	10 343	10 343	51 714
Besoin de financement des dépenses hors salaires	4 418	7 095	10 440	13 889	18 031	53 872

Source : Modèle de simulation financière de la politique enseignante au Burkina Faso

Dans le modèle de simulation financière, les ressources hors salaires anticipées ont été estimées à partir du budget programme du MENAPLN avec comme hypothèse principale que les dépenses de fonctionnement seront stationnaires sur toute la période de la stratégie au regard de l'environnement financier.

Le tableau indique que sur la période allant de 2021 à 2025, les dimensions liées à la gouvernance, la formation initiale et continue totalisent un peu plus de 71,2% de l'enveloppe prévisionnelle. Elles sont suivies par les actions d'amélioration de la rémunération des enseignants (27,2%). Par contre très peu de dépenses seront consacrées au déploiement des enseignants (0,7%), l'amélioration des conditions de travail (0,6%) et la responsabilité des enseignants (0,4%).

L'Etat est la principale source de financement de la stratégie à travers une programmation budgétaire sensible à la question enseignante. Sur la prévision totale des dépenses qui se chiffrent à 2 584, 262 milliards FCFA sur la période, l'Etat assurera les dépenses salariales (2 478,676 milliards FCA) et les dépenses hors salaires à hauteur de 51,714 milliards. Le total du financement attendu de l'Etat est de 2 530,390 milliards FCFA soit 98% du coût total de la stratégie.

Les partenaires seront sollicités pour couvrir le gap des dépenses hors salaire qui s'élève à 53,872 milliards FCFA.

Le Groupe de travail sur les Enseignants proposera aux autorités du MENAPLN à cet effet des notes conceptuelles de projets à l'adresse de bailleurs présentant un intérêt pour la question.

IV. L'analyse et la gestion des risques.

L'analyse de l'environnement tant interne qu'externe de mise en œuvre de la stratégie présage certains risques donc la survenue pourrait compromettre dangereusement les résultats escomptés. Ces risques sont compartimentés à plusieurs niveaux, sociopolitique, environnemental et les catastrophes, économique et financier, sécuritaire.

Sur le plan socio-politique, les dernières années sont marquées par une fronde sociale en ébullition se traduisant par des mouvements sociaux, la défiance de l'autorité de l'Etat, l'incivisme et la destruction de biens publics. Les mouvements sociaux en particulier, symptomatique de la non adhésion des partenaires sociaux, sont perturbateurs du bon déroulement aussi bien des activités scolaires que celles de formation du personnel enseignant, toute chose qui sera un frein à la pleine réalisation de la stratégie. L'incivisme et la défiance de l'autorité s'ils se maintiennent seront source de détérioration des relations entre collaborateurs d'une part et entre les acteurs de la stratégie et les bénéficiaires d'autre part.

De plus le Burkina Faso se trouve à la veille des élections dont le dénouement pourrait engendrer des crises post électoral. Résorber ces tensions post scrutin pourrait masquer, éluder la stratégie de sorte à ne plus constituer une priorité du moment. La mise en œuvre de ces actions se trouverait donc retardé du fait de l'affaiblissement de l'engagement politique.

Cet ensemble de facteurs fait courir au pays le risque d'une détérioration du climat socio politique.

Au niveau sécuritaire, à l'instar des autres segments de la vie nationale, la menace permanente des mouvements terroristes dont les activités criminelles peuvent saper le moral des populations, la motivation des travailleurs de l'éducation et porter atteinte à la mise en œuvre de la stratégie. Du fait de la psychose et du déplacement des populations des zones à risque, des abandons ou des replis sont aussi observés dans les rangs du personnel de l'éducation. La question sécuritaire est prise à bras le corps par les premières autorités mais les résultats sont mitigés et précaires ; ce qui laisse entrevoir un contexte sécuritaire probablement défavorable pendant la mise en œuvre de la stratégie.

Le risque financier, devient prégnant au sortir d'une gestion de la pandémie du covid-19, faite de mesures aux conséquences économiques difficiles pour tous les Etats. L'urgence est à la relance des différentes économies de par le monde, aux réparations/compensations des préjudices subis par les secteurs de l'économie du fait des mesures anti-covid 19. L'orientation des ressources financières, de ce fait risque de s'éloigner des aspirations de la stratégie sur la question enseignante. Les partenaires traditionnels de l'éducation pourraient par conséquent connaître des allègements budgétaires réduisant ainsi leurs capacités d'intervention.

Le risque lié aux catastrophes, se rapporte aux aléas climatiques et aux pandémies en matière de santé. Les infrastructures éducatives sont souvent précaires et subissent les affres des fortes pluviométries et des vents violents, privant les acteurs de l'éducation de cadre de travail adéquat à la réalisation de leurs activités. Aussi, la survenue de la pandémie du covid-19 nous invite à réintégrer et à anticiper la gestion des catastrophes sanitaires. Au plan national les

mesures sanitaires anti-covid 19 ont consisté à des mesures barrières, le confinement, le couvre-feu, la mise en quarantaine de zones touchés, la fermeture des établissements d'enseignements, la fermeture des frontières, entre autres. Cet environnement hostile n'a pas permis un achèvement optimal des différents programmes académiques.

Le tableau 11 présente de manière synthétique l'analyse des risques et les mesures d'atténuation correspondantes.

Tableau 11: Risques et mesure d'atténuation

Enoncé du risque	Probabilité Faible, moyenne, élevée	Sensibilité Faible, moyen, élevé	Mesure d'atténuation	
			Stratégie	Activités
1. Détérioration du climat socio-politique du Burkina Faso	FAIBLE	ELEVE	Réduire son l'impact sur la stratégie	Promouvoir le dialogue social Impliquer les syndicats dans le Groupe de travail sur les Enseignants Tenir régulièrement les instances de concertation avec les partenaires sociaux Mise en œuvre de projet de promotion de la paix et de cohésion sociale Intensification de la communication avec toutes les parties prenantes Promouvoir le droit et la justice
2. Persistance de l'insécurité	Moyen	ELEVE	Résilience	Recourir systématiquement à un avis des départements de défense et de sécurité Former les acteurs sur les bons reflexes Prendre en charge psychologiquement, les enseignants des zones à fort défi sécuritaire Etablir un système d'alerte sécuritaire Prendre des mesures incitatives pour le maintien des enseignants dans les zones à fort défis sécuritaire
3. Risque financier	FAIBLE	ELEVE	Adaptation	Réviser la stratégie Prospecter des financements innovants, de nouveaux partenariats Recourir au partenariat public privé Intensification de la communication les sièges des partenaires technique et financiers de l'éducation Implication des PTF dans le Groupe de travail sur les Enseignants
4. Aléas climatiques et catastrophes sanitaires	ELEVE	ELEVE	Anticipation et résilience	Renforcer la durabilité des actions Développer de nouvelles méthodes d'enseignement et de formation à distance Doter les établissements de trousse de premiers secours

Sources : auteurs

Annexes:**Annexe 1 : Cadre logique de la SNAQUE**

Impacts escomptés:

- les structures éducatives disposent d'enseignants qualifiés en nombre suffisant
- le personnel enseignant est motivé

Code	Indicateurs d'effet	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence 2020	Cibles 2025	Hypothèses / Risques
Objectif stratégique 1: mettre à la disposition des structures éducatives des enseignants qualifiés en nombre suffisant						
Effet attendu 1.1 : Le dispositif de recrutement et déploiement des personnels enseignants s'est amélioré						
Ind 1.1.1	Disponibilité des données sur les ressources humaines en temps réel	DRH		non	oui	Crises sécuritaires et sanitaires Troubles sociopolitiques
Ind 1.1.2	Proportion des utilisateurs du logiciel de gestion previsionnelle des emplois et des effectifs au sein de la DRH	DRH		0%	100%	
Effet attendu 1.2 : Les capacités opérationnelles du personnel enseignant sont renforcées						
Ind 1.2.1	Proportion des stagiaires non titulaires de classe			ND	100%	Crises sécuritaires et sanitaires Troubles sociopolitiques
Ind 1.2.2	proportion du personnel enseignant bénéficiaire de visites de classes dans l'année	DGEFG		ND	10%	
Objectif stratégique 2: Améliorer le niveau de motivation des personnels enseignants						
Effet attendu 2.1: La structure de carrière et la gestion administrative des personnels enseignants se sont améliorées						
Ind 2.1.1	Proportion d'agents bénéficiaires des effets des arrêtés d'application du statut particulier mis en œuvre	DRH	MFPTPS MINEFID	0%	75%	Crises sécuritaires et sanitaires Troubles sociopolitiques
Effet attendu 2.2: Les conditions de travail et la concertation avec les parties prenantes sur la question enseignante se sont améliorées						
Ind 2.2.1	Pourcentage d'enseignants bénéficiaires du trousseau pédagogique avant la fin du mois de septembre de chaque année	DRH	DGEFIC	100%	100%	Crises sécuritaires et sanitaires Troubles sociopolitiques
Ind 2.2.2	Proportion de responsables d'établissements/écoles/CEEP formés en administration des structures éducatives	DGEFIC	DRH	0%	100%	
Ind 2.2.3	Proportion des sessions trimestrielles de concertation du cadre formel tenues sur la question enseignante	DRH		0%	100%	Crises sécuritaires et sanitaires

Annexe 2 : Cadre de mesure des résultats de la stratégie sur la question enseignante

Code	Indicateurs d'effet	source	Responsables	Valeurs de référence 2020	Cibles 2025	Réal 2025	Cible atteinte oui/non	Hypothèses / Risques
Objectif stratégique 1: mettre à la disposition des structures éducatives des enseignants qualifiés en nombre suffisant								
Effet attendu 1.1 : Le dispositif de recrutement et déploiement des personnels enseignants s'est amélioré								
Ind 1.1.1	Disponibilité des données sur les ressources humaines en temps réel	Rapports d'activités	DRH	non	oui			Crises sécuritaires et sanitaires Troubles sociopolitiques
Ind 1.1.2	Proportion des utilisateurs du logiciel de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs au sein de la DRH	Rapports d'activités	DRH	0%	100%			
Effet attendu 1.2 : Les capacités opérationnelles du personnel enseignant sont renforcées								
Ind 1.2.1	Proportion des stagiaires non titulaires de classe	Rapports d'activités	DGEPFIC	ND	100%			Crises sécuritaires et sanitaires Troubles sociopolitiques
Ind 1.2.2	Proportion d'enseignants sans formation initiale, tout niveau confondu	Rapports d'activités	DGEPFIC	ND	90%			
Ind 1.2.3	proportion du personnel enseignant bénéficiaire de visites de classes dans l'année	Rapports d'activités	DGEFG	ND	10%			
Objectif stratégique 2: Améliorer le niveau de motivation des personnels enseignants								
Effet attendu 2.1: La structure de carrière et la gestion administrative des personnels enseignants se sont améliorées								
Ind 2.1.1	Proportion d'agents bénéficiaires des effets des arrêtés d'application du statut particulier mis en œuvre	Rapports d'activités	DRH	0%	75%			Crises sécuritaires et sanitaires Troubles sociopolitiques
Effet attendu 2.2: Les conditions de travail et la concertation avec les parties prenantes sur la question enseignante se sont améliorées								
Ind 2.2.1	Pourcentage d'enseignants bénéficiaires du trousseau pédagogique avant la fin du mois de septembre de chaque année	Rapports d'activités	DRH	100%	100%			Crises sécuritaires et sanitaires Troubles sociopolitiques
Ind 2.2.2	Proportion de responsables d'établissements/écoles/CEEP formés en administration des structures éducatives	Rapports d'activités	DGEPFIC	0%	100%			
Ind 2.2.3	Proportion des sessions trimestrielles de concertation du cadre formel tenues sur la question enseignante	Rapports d'activités	DRH	0%	100%			Crises sécuritaires et sanitaires

Annexe 3 : Schémas d'opérationnalisation des concepts

