

REPUBLIQUE DU CONGO

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE, SECONDAIRE ET
DE L'ALPHABETISATION



RAPPORT

de l'Étude sur la situation des enseignants des cycles primaire et secondaire

Etude réalisée par :

Alioune Danfa, Consultant principal

Itoua Yoyo Ambianzi, Consultant national

Mars 2015

Table des matières

<i>Liste des sigles et abréviations</i>	5
<i>Liste des tableaux, schémas et graphiques</i>	9
Liste des tableaux	9
Liste des graphiques	10
Liste des schémas	10
<i>Introduction</i>	11
<i>Chapitre I : Contexte d'intervention</i>	13
1.1. Présentation des données physiques, économiques et socio-éducatives	13
1.2. Politiques d'éducation et de formation	13
1.3. Réglementation, organisation et gestion du système éducatif	14
1.3.1 Structuration du dispositif éducatif	14
1.3.2 Déclinaison des objectifs d'éducation et de formation	15
1.2.3 Gestion du système éducatif	15
<i>Chapitre II : Problématique, objectifs, résultats attendus et méthodologie de mise en œuvre de l'étude</i> .	18
2.1. Problématique de l'étude	18
2.2. Objectifs et résultats attendus	19
2.2.1. Objectifs de l'étude	19
2.2.2. Résultats attendus de l'étude	20
2.3. Méthodologie de mise en œuvre	21
<i>Chapitre III : Principaux constats tirés du diagnostic</i>	23
3.1. État de la gestion des personnels	23
3.1.1 Maîtrise des effectifs enseignants	23
3.1.2. Management de la carrière administrative et prise en charge salariale	26
3.1.2.1. Recrutement et intégration	26
3.1.2.2. Affectation des recrues	27
3.1.2.3. Mutations des personnels	28

3.1.2.4. Avancement ou promotion interne dans les corps.....	28
3.1.2.5. Prise en charge salariale et octroi des avantages sociaux	29
3.2. Cadre d'évolution et conditions de travail des personnels	30
3.2.1 État et répartition des effectifs enseignants actifs sur le territoire national	30
3.2.2 Mise en œuvre des programmes d'enseignement et conditions de travail dans les établissements scolaires	33
3.2.3 État de mise en cohérence du dispositif éducationnel	39
3.2.4. Situation de structures de contrôle et d'administration des ressources humaines	42
3.2.5. Impulsion des dynamiques partenariales pour le renforcement du secteur	42
3.3 Mécanismes de développement professionnel des enseignants	43
3.3.1 Formation initiale des enseignants du primaire.....	43
3.3.2. Formation initiale des enseignants du secondaire et des personnels d'encadrement des cycles primaire et secondaire.....	45
3.3.3 Dispositif de renforcement des capacités professionnelles des enseignants sur le terrain.	46
<i>Chapitre IV. Propositions de réorganisation des procédures et du cadre légal de management des ressources humaines.....</i>	<i>51</i>
4.1. Recensement et stabilisation des personnels enseignants.....	51
4.2. Gestion de la carrière administrative des personnels.....	52
4.3. Amélioration du pilotage du secteur de l'éducation et des conditions de travail des services administratifs	53
4.3.1. Impulsion de l'éducation pré- primaire et non formelle	53
4.3.2. Renforcement des mécanismes de pilotage et amélioration des conditions de travail des services administratifs	53
4.4. Réactualisation des approches d'enseignements/apprentissages et réaménagement de l'espace scolaire	54
4.4.1. Adoption d'une pédagogie axée sur le développement des compétences	54
4.4.2. Mise en place d'un paquet minimal de services éducatifs.....	55
4.4.3. Mise en place de projets d'établissements.....	56
4.4.4. Réorganisation du dispositif de développement professionnel des enseignants.....	57
4.4.4.1. Réaménagement de la formation initiale	57

4.4.4.2. Renforcement des structures, des moyens et des mécanismes de formation continue	59
<i>Chapitre V. Projections en matière de couverture des besoins en enseignants de 2016 à 2025</i>	<i>61</i>
<i>Conclusion.....</i>	<i>67</i>
<i>Annexes.....</i>	<i>69</i>
Annexe 1 : TDR/ ÉTUDE SUR LA SITUATION DES ENSEIGNANTS DES CYCLES PRIMAIRE ET SECONDAIRE EN REPUBLIQUE DU CONGO.....	69
ANNEXE 2: PRINCIPALES SOURCES DOCUMENTAIRES	72
• ANNEXE 3 : MEMBRES DU COMITE DE PILOTAGE.....	74
• ANNEXE 4 : MEMBRES DE L'EQUIPE POINT FOCAL	74
ANNEXE 5 : TABLEAU RECAPITULATIF DE L'EXECUTION DE L'ETAT DES LIEUX	75
NB. A partir du 19/ 02 / 2015, collecte de données complémentaires menées au niveau de trois directions (DCEG, DLEG et DEF) par le consultant national. ANNEXE 6 : CALENDRIER D'EXECUTION DE L'ETUDE SUR LA SITUATION DES ENSEIGNANTS CYCLES PRIMAIRE ET SECONDAIRE	76

Liste des sigles et abréviations

ADEA	Association pour le développement de l'éducation en Afrique
APC	Approche par les compétences
APE	Association de parents d'élèves
APEEC	Association des parents d'élèves et d'étudiants du Congo
BEPC	Brevet d'études du premier cycle
BET	Brevet d'études techniques
BREDA	Bureau régional pour l'éducation en Afrique de l'UNESCO
CAPA	Commission administrative paritaire d'avancement
CE1	Cours élémentaire 1 ^{ère} année (3 ^{ème} année du cycle primaire)
CE2	Cours élémentaire 2 ^{ème} année (4 ^{ème} année du cycle primaire)
CFEEN	Certificat de fin d'études des écoles normales
CEPE	Certificat d'études primaires élémentaires
CIEP	Centre international d'études pédagogiques
CIP	Confédération internationale des parents
CM1	Cours moyen 1 ^{ère} année (5 ^{ème} année du cycle primaire)
CM2	Cours moyen 2 ^{ème} année (6 ^{ème} année du cycle primaire)
CNSEE	Centre national de la statistique et des études économiques
CONFEMEN	Conférence des ministres de l'éducation des pays ayant le français en partage
CP1	Cours préparatoire 1 ^{ère} année (1 ^{ère} année du cycle primaire)
CP2	Cours préparatoire 2 ^{ème} année (2 ^{ème} année du cycle primaire)
CSSE	Cadre de suivi de la stratégie de l'éducation
DAAF	Direction des affaires administratives et financières
DCEG	Direction des collèges d'enseignement général
DDEPSA	Direction départementale de l'enseignement primaire, secondaire et de l'alphabétisation

DDI	Direction de la documentation et de l'informatique
DEA	Diplôme d'études approfondies
DECTP	Direction des examens et concours techniques et professionnels
DEP	Direction de l'enseignement primaire
DEPS	Direction des études et de la planification scolaire
DFC	Direction de la formation continue
DGA	Direction générale de l'alphabétisation
DGAS	Direction générale de l'administration scolaire
DGCA	Direction de la gestion des carrières administratives
DGEPE	Direction de la gestion des emplois et de la prévision des effectifs
DGEB	Direction générale de l'éducation de base
DGES	Direction générale de l'enseignement secondaire
DGFC	Direction de la gestion du fichier central
DLEG	Direction des lycées d'enseignement général
DOOS	Direction de l'orientation et des œuvres scolaires
DPS	Direction du préscolaire
DSRP	Document de stratégie de la réduction de la pauvreté
ECOM	Enquête congolaise auprès des ménages
EDS	Enquête démographique et de santé
EDSC	Enquête démographique et de santé du Congo
ENF	Enseignant non fonctionnaire
ENI	École normale des instituteurs
ENS	École normale supérieure
EPT	Éducation pour tous
EQPT	Éducation de qualité pour tous
FETRASSEIC	Fédération des travailleurs de la science, des sports, de l'enseignement, de l'information et de la culture
FIPE	Fédération internationale pour l'éducation des parents

GRH	Gestion des ressources humaines
IAFP	Inspection administrative, financière et du partenariat
IDH	Indice de développement humain
IEC	Information éducation communication
INRAP	Institut national de recherche et d'action pédagogiques
LMD	Licence, Master, Doctorat
MEFPPI	Ministère de l'Économie, des Finances, du Plan, du Portefeuille public et de l'Intégration
MEPSA	Ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation
METPFQE	Ministère de l'Enseignement technique et professionnel, de la Formation qualifiante et de l'Emploi
MES	Ministère de l'Enseignement supérieur
MFPRE	Ministère de la Fonction publique et de la Réforme de l'État
MRS	Ministère de la Recherche scientifique
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PASEC	Programme d'analyse des systèmes éducatifs de la CONFEMEN
PIB	Produit intérieur brut
PNAEPT	Plan national d'action de l'enseignement pour tous
PPO	Pédagogie par objectifs
PPTE	Pays pauvres très endettés
PRAEBASE	Projet d'appui à l'éducation de base
PTF	Partenaires techniques et financiers
RESEN	Rapport d'état d'un système éducatif national
SSE	Stratégie sectorielle de l'éducation
TBS	Taux brut de scolarisation
TD	Travaux dirigés
TDR	Termes de référence
TIC	Technologie de l'information et de la communication

TP	Travaux pratiques
UE	Unité d'enseignement
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance

Liste des tableaux, schémas et graphiques

Liste des tableaux

Tableau 1	État des effectifs enseignants de 2014-2015	
Tableau 2	Récapitulatif des effectifs enseignants selon la position administrative	
Tableau 3	Grille prise en charge salariale des enseignants	
Tableau 4	Répartition des effectifs enseignants du primaire/département	
Tableau 5	Répartition des effectifs enseignants des collèges/département	
Tableau 6	Répartition des effectifs enseignants des lycées/département	
Tableau 7	Conditions de travail dans le primaire	
Tableau 8	Masses horaires hebdomadaires par discipline au collège	
Tableau 9	Masses horaires hebdomadaires par discipline au lycée	
Tableau 10	Conditions de travail dans les collèges	
Tableau 11	Conditions de travail dans les lycées	
Tableau 12	Répartition des élèves non satisfaits	
Tableau 13	Évolution de la situation du préscolaire de 2009 à 2015	
Tableau 14	Évolution des centres de formation/ DGA de 2004 à 2014	
Tableau 15	Schéma de formation/ENI	
Tableau 16	Schéma de formation/ENS	
Tableau 17	Répartition du personnel d'encadrement au primaire	
Tableau 18	Répartition du personnel d'encadrement au secondaire 1 ^{er} degré	
Tableau 19	Répartition du personnel d'encadrement au secondaire 2 ^{eme} degré	
Tableau 20	Situation des inspecteurs itinérants	

Tableau 21	Stratégies de formation des enseignants	
Tableau 22	Évolution des effectifs enseignants de 2015-2016 à 2024- 2025	
Tableau 23	Nombre moyen d'élèves par enseignant (comparaison de 2005)	
Tableau 24	Projection nombre moyen d'élèves par enseignant (phase1)	
Tableau 25	Projection nombre moyen d'élèves par enseignant (phase 2)	
Tableau 26	Projection nombre moyen d'élèves par enseignant (phase 3)	
Tableau 27	Évolution des ratios de la situation de référence à la fin de la phase 3	
Tableau 28		
Tableau 29		

Liste des graphiques

Graphique 1	Taux de satisfaction au primaire	
Graphique 2	Taux de satisfaction au secondaire	
Graphique 3	Évolution des animateurs DGA de 2004 à 2014	
Graphique 4	Ratio élèves/maitre dans le public 2012 en Afrique subsaharienne	

Liste des schémas

Schéma 1	Structuration du système éducatif	
Schéma	Organigramme du MEPSA	
Schéma	Dispositif de formation continue au primaire	
Schéma	Relation pédagogique Maître- Élève- Objet d'enseignement	
Schéma	Paquet minimal de services éducatifs	

Introduction

La présente étude découle de l'engagement des pouvoirs publics de la République du Congo à procéder, avec le soutien des partenaires techniques et financiers, notamment de l'UNICEF, au diagnostic de la « Situation des enseignants des cycles primaire et secondaire du ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de l'Alphabétisation (MEPSA) ».

Sa mise en œuvre s'inscrit principalement dans une perspective de recherche et de mise en place des conditions appropriées permettant d'entreprendre les réformes nécessaires à la revitalisation du système éducatif congolais au regard des réalités nationales et des besoins d'émancipation économique, sociale et culturelle du pays.

Il est apparu, en effet, pour l'ensemble des acteurs engagés dans le processus d'amélioration des performances de l'école congolaise que l'atteinte des objectifs d'éducation de qualité pour tous repose, en priorité, sur la mobilisation et l'utilisation efficiente d'un nombre suffisant de ressources humaines qualifiées.

En corrélation avec les orientations et les stratégies éducatives définies par l'État congolais, l'étude a ainsi passé en revue les données relatives aux enseignants du point de vue : i) de la maîtrise des effectifs, ii) du dispositif d'administration, iii) du développement professionnel, iv) de la gestion de la carrière, v) des conditions d'emploi et vi) du traitement salarial.

Par ailleurs, elle établit des projections dans le domaine du recrutement et de la formation de maîtres et de professeurs qualifiés pour la couverture de la demande de scolarisation au cours des dix prochaines années.

Sous la supervision du comité technique de pilotage composé des représentants du MEPSA et des partenaires techniques et financiers (PTF)¹, l'étude a été conduite de janvier à mars 2015 par un expert international et un consultant national spécialisés en management, en développement de capacités techniques et professionnelles de ressources humaines et en gestion de programmes et de plans de formation.

Conformément aux termes de référence de l'étude (TDR), la présentation des résultats des investigations, qui font l'objet de ce rapport, porte sur :

- l'état analytique de la situation des personnels dans les sous-secteurs de l'enseignement primaire et secondaire ;
- la formulation de mesures de réorganisations administrative, structurelle et réglementaire dans l'optique d'une rationalisation de la gestion des ressources humaines ;
- les propositions relatives au recrutement et à la formation d'enseignants pour résorber, de 2016 à 2025, les besoins en personnels.

¹ Cf. Liste Comité technique de pilotage en annexe

Le rapport se structure ainsi autour de ces trois principaux points, après avoir passé en revue le contexte d'intervention, la problématique, les objectifs, les résultats attendus et la méthodologie de mise en œuvre de l'étude.

Chapitre I : Contexte d'intervention

1.1. Présentation des données physiques, économiques et socio-éducatives

D'une superficie de 342 000 km², la République de Congo située en Afrique centrale, entre la Centrafrique, le Cameroun, le Gabon, le Cabinda (Angola) et la République démocratique du Congo, se présente comme un pays en voie d'émergence face à la maîtrise de nombreux défis sur le plan économique et socio-éducatif.

De par son ouverture sur l'Atlantique et sa position de territoire frontalier à plusieurs Etats, le pays se trouve exposé à diverses influences extérieures, avec une population de 4 662 446 habitants² composés de 41,1% d'enfants de moins de 15 ans et un faible indice de développement humain (IDH) de l'ordre de 0,564 en 2013.

Conscient des multiples pesanteurs, mais aussi des diverses opportunités face aux perspectives d'émancipation nationale, l'État congolais a pris, dès son accession à la souveraineté nationale en 1960, l'option de faire de l'éducation et de la formation, un des leviers essentiels de la promotion économique, sociale et culturelle du pays, à l'instar de la quasi-totalité des pays africains.

Les possibilités d'échanges commerciaux dont dispose le pays au vu de sa situation géographique et ses fortes potentialités naturelles (pétrole, bois, uranium, or, magnésium, gaz naturel, entre autres), constituent des atouts importants susceptibles d'impulser le processus de développement endogène.

L'exploitation de ces opportunités nécessite toutefois la promotion d'une expertise nationale suffisamment qualifiée, dans un environnement mondial caractérisé par la compétitivité et l'évolution fulgurante des savoirs et des savoir-faire.

1.2. Politiques d'éducation et de formation

Dans la Constitution du 20 janvier 2002 adoptée par référendum, le peuple congolais a pris l'option de bâtir « *une démocratie pluraliste comme socle de valeurs devant orienter le développement du pays, stimuler un épanouissement moral, culturel et matériel et répondre à la demande collective d'un mieux-être social* ».

En vue d'œuvrer à l'enrichissement universel commun à toutes les sociétés démocratiques de par le monde, tout en se fondant sur les valeurs socioculturelles propres au pays, il est proclamé une ferme volonté de construire un État de droit et une nation fraternelle et solidaire.

La loi fondamentale de la République dispose dans ce sens, à l'article 7 du titre II relatif aux « Droits et libertés fondamentaux » : « *La personne humaine est sacrée et a droit à la vie. L'État a l'obligation absolue de la respecter et de la protéger. Chaque citoyen a droit au libre développement et au plein épanouissement de sa personne dans le respect des droits d'autrui, de l'ordre public, de la morale et des bonnes mœurs* ».

² Estimation 2014

En application des principes édictés, l'article 23 de ladite loi légiférant de la garantie du droit à l'éducation, ordonne, entre autres : 1) la garantie de l'égal accès à l'enseignement et à la formation professionnelle, 2) la gratuité de l'enseignement dispensé dans les établissements publics et 3) l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans.

Le processus de mise en œuvre des différentes orientations de la politique éducative a été soutenu, de manière constante, par un dispositif de pilotage législatif, institutionnel et administratif ayant connu dans le temps des évolutions plus ou moins notables.

1.3. Réglementation, organisation et gestion du système éducatif

La loi scolaire n° 25- 95 du 17 novembre 1995 régit présentement le système éducatif congolais, en modifiant la loi n° 008-90 du 6 septembre 1990.

Réaffirmant les principes constitutionnels relatifs à l'élévation du niveau culturel des citoyens, la loi n° 25/ 95 spécifie notamment la structure, les objectifs, le fonctionnement et la gestion du système éducatif.

1.3.1 Structuration du dispositif éducationnel

L'enseignement est organisé en trois principaux degrés que constituent le primaire, le secondaire et le supérieur, précédés par le préscolaire, tel que présenté dans le schéma ci-dessous.

Age	Année d'études	Degré d'enseignement	Type d'établissement et spécification des diplômes		
25 24 23 22 21 20 19	7 6 5 4 3 2 1	Troisième degré	LMD		Licence, Master, Doctorat
				Baccalauréat technique 2 ^{ème} degré	
			Baccalauréat général 2 ^{ème} degré		
18 17 16	Terminale 1 ^{ère} 2 ^{ème}	Secondaire deuxième cycle	Lycées d'enseignement général	Lycées d'enseignement technique	École de formation professionnelle
			BEPC	BET	
15 14 13 12	3 ^{ème} 4 ^{ème} 5 ^{ème} 6 ^{ème}	Secondaire premier cycle	Collèges d'enseignement général	Collèges d'enseignement technique	CEPE : Certificat d'études primaires élémentaires BEPC : Brevet d'études du premier cycle BET : Brevet d'études techniques DEA : Diplôme d'études approfondies
			CEPE	Centres des métiers	
11 10 9 8 7 6	CM ² CM ¹ CE ² CE ¹ CP ² CP ¹	Premier degré	Écoles primaires		
5 4 3	P ³ P ² P ¹	Précédent le premier degré	Centres d'éducation préscolaire		

Source : MEPSA / Structure du système éducatif

Dans le processus de revitalisation de l'école congolaise, les niveaux ciblés par l'étude, à savoir le primaire et le secondaire, constituent des ordres d'enseignement cruciaux pour l'assise des compétences fondamentales de base visées en matière d'éducation et de formation des citoyens.

Le préscolaire confiné en milieu urbain et accueillant surtout les enfants des familles les plus nanties demeure présentement à un état quasi embryonnaire.

Le supérieur est en voie de restructuration pour répondre efficacement à sa mission d'accompagnement du processus d'élévation culturelle, scientifique et technique de la nation congolaise.

Il découle de ces paramètres la nécessité de considérer à sa juste dimension la fonctionnalité des premier et deuxième degrés du dispositif d'enseignement dans l'optique d'influer à court, moyen ou long terme sur la réhabilitation du système éducatif.

1.3. 2 Déclinaison des objectifs d'éducation et de formation

Comme défini dans la loi n° 25-95, la politique éducative congolaise vise trois dimensions fondamentales : 1) le développement intégral de la personne par le biais de l'éducation de la raison critique, le développement des capacités à résoudre les problèmes, l'éducation de la sensibilité et du corps, ainsi que l'éducation à la santé, 2) l'insertion sociale grâce à une réelle formation civique et à une formation à la paix et 3) l'insertion économique en mettant l'accent sur une initiation à la production, à la démarche de projet et à la vie coopérative.

La scolarisation élémentaire tend, dans cette perspective, à aider l'apprenant à acquérir des connaissances instrumentales et les compétences de base, de même que les dispositions physiques, morales et physiques lui permettant de résoudre les problèmes de la vie courante, de s'insérer harmonieusement dans son milieu et de s'ouvrir au monde extérieur.

En prolongement du premier degré, la mission de l'enseignement secondaire revient, au-delà de la consolidation des acquis antérieurs, à promouvoir les aptitudes intellectuelles, scientifiques et techniques pouvant favoriser la poursuite des études ou l'intégration de la vie active.

A ce titre, l'enseignement secondaire apparaît au Congo, comme « *un sujet de préoccupation croissant et un défi majeur. Il constitue une étape essentielle du système éducatif, le lien entre l'éducation de base et l'enseignement supérieur, [...] entre le système scolaire et le marché du travail* »³.

1.2.3 Gestion du système éducatif

Sur le plan du dispositif institutionnel et administratif, la mise en œuvre des options éducatives, revient principalement, selon les dispositions arrêtées par le décret n° 2002-341 du 18 août 2002 à trois départements ministériels : Le ministère de l'Enseignement primaire, secondaire et de

³ Cf. Recueil des données mondiales sur l'éducation, UNESCO 2011 / Statistiques comparées sur l'éducation dans le monde

l'Alphabétisation (MEPSA), le ministère de l'Enseignement technique et professionnel (MEPT)⁴ et le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MESRS)⁵.

Les trois ministères s'appuient, dans le cadre du pilotage et du suivi de leurs missions respectives, sur des directions générales et centrales. Les deux premières institutions, le MEPSA et le MEPT, disposent en plus de directions départementales chargées, au niveau intermédiaire, de la coordination de l'action administrative et pédagogique (cf. Organigramme du MEPSA ci-dessous).

La fonctionnalité de ce dispositif dépend de la mise en place et de l'emploi rationnel de ressources humaines selon les normes communément admises en la matière.

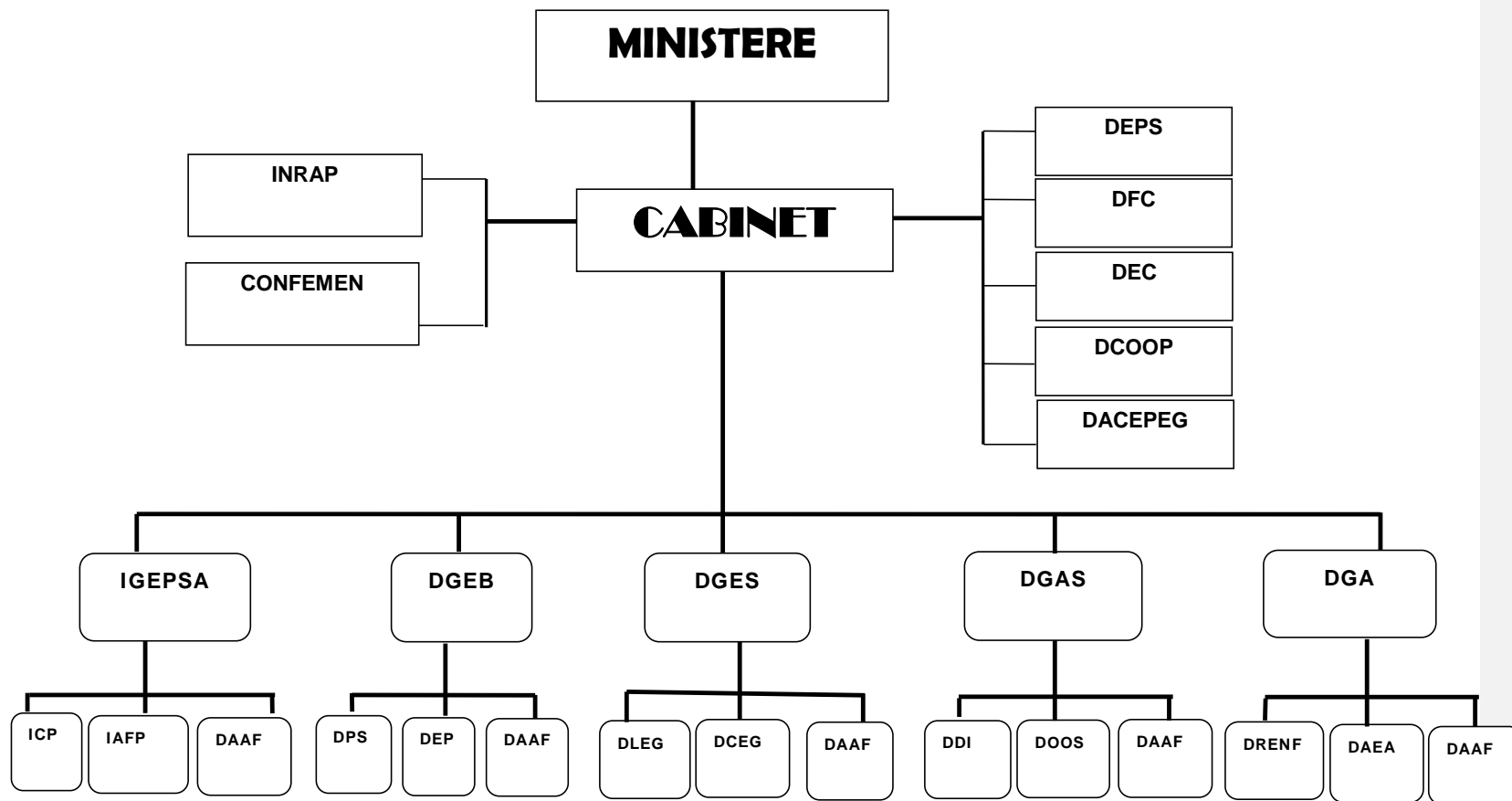
Les personnels enseignants sont assujettis à des contrats de service spécifiques, en liaison avec les exigences de réalisation des options d'éducation et de formation.

Il apparaît, à ce titre, dans les différents textes législatifs, réglementaires et organisationnels régissant les enseignants, la nécessité de leur faire bénéficier des qualifications professionnelles et des conditions d'emploi et de promotion administrative requises, en rapport étroit avec les missions attendues de leur part.

⁴ Ministère présentement dénommé ministère de l'Enseignement technique professionnelle, de la Formation qualifiante et de l'Emploi (METPFQE)

⁵ Ministère actuellement scindé en deux départements ministériels : le ministère de l'Enseignement supérieur (MES) et le ministère de la Recherche scientifique (MRS).

- Organigramme MEPSA



Chapitre II : Problématique, objectifs, résultats attendus et méthodologie de mise en œuvre de l'étude

2.1. Problématique de l'étude

Les études menées au cours de la décennie sur le fonctionnement du système éducatif de la République du Congo ont révélé, sur le plan de la gestion des ressources humaines du secteur, des manquements notoires, tant du point de vue structurel, administratif que professionnel.

Des lacunes, constituant de réels facteurs de contre-performance du système éducatif congolais, sont relevées en termes :

- d'harmonisation des interventions entre les principaux ministères (ministères de la Fonction publique, des Finances et de l'Éducation) chargés du pilotage du système de recrutement, d'affectation, d'emploi et de suivi des maîtres ;
- d'effectivité du pouvoir décisionnel du ministère de l'Éducation dans le processus de formation, de recrutement et d'affectation du personnel dont l'utilisation est, en dernier ressort, placée sous sa tutelle ;
- de maîtrise et de suivi des effectifs enrôlés en vue de leur gestion optimale, rationnelle et équitable répondant à des normes académiques de couverture en personnel qualifié et en nombre suffisant à l'échelon national ;
- d'octroi de dispositifs de formation, de plans de carrière et de conditions de travail propices au développement professionnel et à la promotion des personnels de l'éducation.

Bien des sources de dysfonctionnements, préjudiciables à l'efficacité interne et externe de l'École congolaise, découlent naturellement de cette situation. Elles se traduisent notamment par :

- la présence d'agents fictifs parmi les effectifs des services de l'éducation (plus du quart selon les estimations) avec une forte incidence sur les efforts de résorption des besoins en enseignants ;
- l'existence d'une proportion considérable du personnel officiellement à la charge du ministère de l'Éducation s'adonnant à des tâches autres que celles dévolues aux fonctions d'enseignement (75% dans le préscolaire et 46% au second degré de l'enseignement technique), confirmée par le gel de salaires de 1672 enseignants intervenu suite à l'opération de recensement des enseignants craie en main « PRAEBASE » financée par la Banque mondiale ;
- le déficit plus ou moins réel de la dotation du MEPSA en effectifs enseignants conduisant, au cycle primaire public, à des ratios de plus de 100 élèves/maître dans les grandes villes comme Brazzaville et Pointe Noire, par rapport à la moyenne nationale de 61.3, malgré le concours considérable de l'enseignement privé à la scolarisation des enfants ;

- l'accentuation de diverses pénuries (insuffisance d'infrastructures, d'équipements scolaires, d'outils didactiques et pédagogiques) due, en partie, à la faiblesse du budget affecté à l'investissement ;
- la faiblesse du niveau de qualification des enseignants, couplée au manque de dispositifs fonctionnels de prise en charge de leur formation, influant négativement sur l'efficacité du système éducatif (20 % de taux de redoublement et 5% d'abandon au primaire).

La réforme de la gestion des ressources humaines, processus devant découler de la présente étude, figure ainsi parmi les recommandations fortes suggérées par la revue diagnostique menée dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie sectorielle de l'éducation (SSE).

2.2. Objectifs et résultats attendus

2.2.1. Objectifs de l'étude

Conformément aux TDR, le but de l'étude consiste à formuler des recommandations en vue d'une gestion plus opérante du personnel enseignant, après une analyse approfondie des distorsions liées aux mécanismes de management des ressources humaines dans le secteur de l'éducation.

Suivant cette orientation, il s'est agi spécifiquement, aux niveaux politique, stratégique et opérationnel :

- ✓ d'explicitier les options officielles retenues en matière d'éducation et de formation ;
- ✓ d'examiner les mécanismes d'articulation des procédures d'intervention des institutions en charge de la gestion des personnels ;
- ✓ d'analyser les fichiers des effectifs détenus par les principales institutions/administrations en charge des personnels enseignants (ministères chargés de l'éducation, de la fonction publique et des finances) ;
- ✓ d'apprécier les dispositifs de recrutement, d'intégration, d'affectation, de mutation et d'avancement des enseignants ;
- ✓ d'étudier le système rémunération des personnels de l'Éducation par rapport aux autres agents de l'État ;
- ✓ d'évaluer les pratiques de développement professionnel instituées (formation initiale et continue, taux d'encadrement, système de suivi pédagogique...) ;
- ✓ de diagnostiquer l'organisation de l'espace éducatif, le pilotage du système éducatif, les conditions du personnel enseignant administratif et actif ;

- ✓ d'explorer le niveau d'intervention et de fonctionnalité des structures associatives ou techniques chargées d'appuyer le fonctionnement des écoles (comité de gestion de l'école, associations d'élèves, de parents d'élèves, collectivités locales...);
- ✓ d'indiquer des schémas de recrutements et de formations d'enseignants qualifiés jusqu'en 2025, en fonction des projections dûment établies.

2.2.2. Résultats attendus de l'étude

En perspective de la formalisation des produits à présenter au terme de l'étude, l'atteinte d'un certain nombre d'opérations intermédiaires a été ainsi projetée à travers l'état des lieux :

- ✓ la politique de rentabilisation des ressources humaines déclinée au regard des options de développement du système éducatif ;
- ✓ le dispositif de mise en cohérence et la fonctionnalité des interventions des institutions ministérielles chargées d'administrer les personnels de l'éducation évalués dans le cadre de l'application de propositions de réajustements ;
- ✓ la gestion de la carrière et la prise en charge salariale des personnels de l'éducation étudiées en perspective de la mise en place des mesures de correction des lacunes identifiées;
- ✓ le tableau comparatif des effectifs (personnels en service dans les écoles ou dans l'administration, en congé de maternité, en position de disponibilité ou de détachement...) établi par les ministères de la Fonction publique, de l'Éducation, et des Finances, en vue de documenter les sources de disparités ;
- ✓ les textes régissant le recrutement, la mise en service, les mutations, les plans de carrière, et les grilles salariales, de même que les procédures et les incidences de leur mise en œuvre, revisités ;
- ✓ les référentiels et les dispositifs de développement professionnel des enseignants examinés du point de vue de leur efficacité ;
- ✓ les caractéristiques des conditions, des relations de travail et de l'environnement professionnel analysées du point de vue de leurs impacts positifs et négatifs ;
- ✓ l'état et la pertinence des interventions des structures associatives d'appui des établissements scolaires appréciés sous l'angle de la consolidation des stratégies de mobilisation et du renforcement des ressources du système éducatif ;
- ✓ les besoins de recrutement en enseignants qualifiés enfin précisés au regard de l'évolution des besoins du système éducatif.

2.3. Méthodologie de mise en œuvre

L'étude s'est déroulée sur deux mois, du 26 janvier au 23 mars 2015, en trois principales phases, portant successivement sur : i) la revue documentaire, 2) le diagnostic- terrain, 3) la rédaction et la tenue d'un atelier de validation du rapport (cf. Calendrier d'exécution de l'étude en annexe).

L'analyse des ouvrages de base et des textes législatifs en lien avec l'étude, l'observation de lieux de travail et de formation et des entretiens avec différentes composantes du secteur de l'éducation ont été effectués suivant une démarche structurée et systémique.

Une approche de contextualisation a donné lieu à l'explicitation des finalités nationales en matière d'éducation et de formation, d'une part et, d'autre part, des choix stratégiques et opérationnels qui sous-tendent le pilotage du système éducatif congolais.

Le calendrier de l'état des lieux (en annexe), déterminant le chronogramme et le contenu des activités à mener, de même que les structures et acteurs à cibler, a été validé par le comité de pilotage chargé de l'orientation, du suivi et de l'évaluation de l'exécution de l'étude.

La nomination officielle des membres du comité et de l'équipe point focal de l'étude et les lettres d'introduction de la mission aux ministères de la Fonction publique et des Finances par le directeur de cabinet du MEPSA ont également contribué dans une large mesure, au bon déroulement des travaux.

Les visites effectuées sur le terrain ont permis de procéder à un examen exhaustif du fonctionnement global des structures de formation et des services utilisateurs des ressources humaines de l'éducation.

Durant tout le processus d'investigation, l'esprit d'écoute a prévalu afin d'impliquer les acteurs-clé des différents secteurs de l'éducation et de la formation dans l'identification des acquis et des obstacles liés au recrutement, à l'emploi et à la gestion de la carrière des enseignants tant du point de vue administratif que professionnel.

La conduite des deux phases d'enquêtes (visites et entretiens) menée de manière interactive a par ailleurs favorisé la triangulation des données relevant de l'examen du vécu professionnel des enseignants, d'une part et d'autre part, de l'appréciation des conditions, de l'environnement de travail et de formation dans lesquels ils évoluent.

En fonction des informations recherchées, conformément aux objectifs de l'étude, plusieurs sources de données ont été systématiquement investies :

- ✓ les documents de référence disponibles sur l'orientation, la planification, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique éducative ;
- ✓ l'architecture de gestion des personnels de l'éducation sur les missions et les niveaux d'intervention des institutions concernées ;

- ✓ les fichiers des personnels existants au niveau des ministères en charge des ressources humaines de l'éducation ;
- ✓ Les textes régissant la carrière des enseignants de l'engagement à l'admission à la retraite ;
- ✓ les grilles de rémunérations des personnels de l'Éducation, en rapport avec celles des autres agents de l'État ;
- ✓ les conditions d'exercice dans les services du ministère de l'Éducation aux niveaux central et décentralisé (directions nationales, directions départementales, circonscriptions scolaires) et les établissements scolaires du primaire et de l'enseignement secondaire (premier et second cycles) ;
- ✓ les curricula, dispositifs humains, matériels, techniques et financiers des structures de formation des enseignants ;
- ✓ les statistiques concernant la planification des besoins en enseignants ;
- ✓ l'expression des points de vue et des recommandations des autorités académiques, enseignants, représentants de syndicats, d'associations de parents d'élèves et de partenaires techniques et financiers;

La réalisation de l'étude s'est appuyée sur une gamme suffisamment variée d'outils de collecte de données composée de tableaux analytiques de la situation des enseignants, de grilles d'observations de sites, de relevés statistiques des effectifs et de guides d'entretiens de différents acteurs de l'éducation.

Dans la phase d'exécution de l'état des lieux, des contraintes d'ordre matériel, procédural et conjoncturel se sont toutefois posées, pour couvrir l'ensemble des sous-secteurs du MEPSA, ceux du préscolaire et de l'éducation non formelle, à part les cycles de l'enseignement primaire et secondaire prioritairement ciblés.

Ces écueils relevaient surtout : 1) de l'absence ou l'insuffisance de bases de données actualisées et informatisées, notamment au niveau du ministère de la Fonction publique et des services administratifs du MEPSA , 2) de l'allongement de la durée d'obtention de certains documents administratifs et pédagogiques 3) des difficultés d'accès aux services de la solde assujettis aux instructions de la hiérarchie et 4) de l'annulation des séances d'approfondissement des entretiens prévus au niveau de l'ENS, des directions de collèges et lycées à cause de cas de force majeure.

Du fait des contraintes de temps, la visite des écoles s'est limitée à un groupe scolaire situé à Madibou, dans la banlieue de Brazzaville. Ce gap a été compensé par l'exploitation des travaux récents sur le système éducatif, notamment de la Stratégie sectorielle de l'éducation (SSE).

En outre, l'analyse documentaire a fourni les informations utiles sur les interventions des partenaires techniques et financiers (PTF) du secteur de l'éducation.

A l'exception de la visite du ministère des Finances, les neuf autres activités programmées ont été ainsi entièrement réalisées (cf. tableau récapitulatif de l'exécution de l'état des lieux, en annexe).

Chapitre III : Principaux constats tirés du diagnostic

3.1. État de la gestion des personnels

Dans la recherche de l'amélioration des performances du système éducatif, l'étude a abouti, en ce qui concerne la situation des personnels de l'enseignement primaire et secondaire, à certains constats-clés portant sur la maîtrise des effectifs, la gestion de la carrière administrative, la prise en charge salariale, les conditions d'emploi et les mécanismes de développement professionnel des agents.

3.1.1 Maîtrise des effectifs enseignants

Le MFPRE, le ministère des Finances et le ministère du Travail constituent les trois institutions-clés intervenant respectivement dans la gestion de la carrière, le traitement salarial et le règlement des contentieux des enseignants placés sous la tutelle du MEPSA.

Du point de vue de la stabilisation et la maîtrise des effectifs de ce secteur, le MFPRE est ainsi censé jouer, en amont et en aval, un rôle primordial, dans le suivi de l'évolution des effectifs de tous les secteurs étatiques dont ceux de l'enseignement primaire et secondaire.

L'institution, régie par la loi n° 21-89 du 14 novembre 1989 en modification de la 1^{ère} Loi, la Loi n° 15-62 du 3 février 1962 datant de l'indépendance, gère en effet l'ensemble des personnes ayant vocation à exercer les emplois des services publics de l'État, des collectivités locales et des établissements publics administratifs.

L'article 14 de la loi n° 21-89 susmentionnée dispose dans ce sens que le Ministre chargé de la Fonction publique:

- établit conjointement avec le ministre de tutelle du corps, la liste des candidats qui, ayant satisfait aux épreuves d'un concours, sont déclarés aptes à exercer les emplois du corps pour l'intégration duquel ils ont concouru ;
- arrête le tableau d'avancement des agents ;
- prononce la mise en disponibilité des fonctionnaires ;
- prononce la mise en détachement lorsque celle-ci intervient d'office ;
- prononce les transferts de fonctionnaires d'un corps dans un autre, dans les conditions prévues aux articles 110 et suivants⁶ ;
- procède aux mutations des fonctionnaires entre départements ministériels, collectivités locales, établissements publics administratifs et entre ces institutions ;

⁶ Cf. Chapitre II de la loi n°21-89 portant sur " Conditions d'accès à un corps"

- radie les fonctionnaires cessant définitivement leurs fonctions ;
- gère les dossiers individuels des agents de la fonction publique ;
- tient le dossier disciplinaire des agents de la fonction publique ;
- établit les données statistiques nécessaires à la gestion de la fonction publique ;
- prépare les projections relatives à l'évolution des effectifs ;
- lors de l'élaboration de la loi des finances, prépare conjointement, avec le ministre des finances, la répartition des postes budgétaires.

Le MFPRE possède des structures techniques compétentes comme la direction de la Gestion des emplois et de la prévision des effectifs (DGEPE)⁷, la direction de la Gestion des carrières administratives (DGCA)⁸ et la direction de la Gestion du fichier central (DGFC)⁹, lui permettant de remplir à bon escient ces différentes missions selon les termes du décret n° 2013-180 du 10 mai 2013 portant attributions et réorganisation de la direction générale de la Fonction publique.

L'institution demeure toutefois confrontée à l'absence d'un système d'informatisation des données lui permettant de coordonner de manière systématique avec les autres ministères concernées par la gestion des ressources humaines, de traiter les actes administratifs à temps réel et d'éviter ainsi un effet d'entassement des dossiers.

Il s'ensuit des conditions de travail assez précaires communément partagées par les services du MFPRE, surtout caractérisées par l'étréoussse des bureaux, le sous-équipement en mobiliers, l'insuffisance d'outils de travail fonctionnels (ordinateurs, photocopieuses, téléphones ...).

Le fichier central, devant représenter la « carte-mémoire » du MFPRE, en œuvrant à la comptabilisation régulière des effectifs et au suivi de la carrière des agents de l'État, de concert avec la DGEPE et la DGCA, réside par ailleurs dans un état particulièrement préoccupant.

Sans budget de fonctionnement depuis 2012 et logée dans un ancien bâtiment abritant antérieurement un hôpital à l'époque du Moyen Congo, la structure évolue dans un état de dénuement matériel ne lui offrant guère les possibilités de remplir correctement ses fonctions.

⁷ La DGEPE a, entre autres fonctions, la mission d'assurer, de concert avec les services en charge des finances, la maîtrise des effectifs de la fonction publique, de faire des projections et procéder à la planification des besoins en ressources humaines des administrations et publier les bulletins statistiques en tant qu'instruments d'aide à la prise de décision.

⁸ La DGCA est notamment chargée de procéder à la titularisation du personnel, d'assurer l'avancement, le reclassement, la reconstitution de carrière, la révision des situations administratives et le changement de qualification des agents civils de l'État.

⁹ La DGFC a la responsabilité de : 1) recevoir, traiter et classer tous les actes administratifs dans les dossiers individuels des agents de l'État, 2) d'authentifier, en cas de besoin, les actes relatifs à la gestion des carrières des agents civils de l'État, 3) d'authentifier les dossiers d'admission à la retraite des agents civils de l'État, 4) de mettre à jour toutes les modifications juridiques intervenues dans la vie de l'agent civil de l'État et 5) de conserver tous les dossiers individuels des agents de l'État.

Le personnel de service officie dans des couloirs pour traiter manuellement des piles de dossiers individuels empilés à même le sol jusqu'au plafond dans deux salles de dimensions assez réduites, sans l'aménagement de casiers permettant de les classer et de les répertorier correctement. Les fichiers des agents sont ainsi restés sans une mise à jour depuis 1991.

Les dernières statistiques de la direction des Études et de la Planification scolaire (DEPS) / MEPSA datant de 2011-2012, il a fallu recourir au fichier secondaire de la DGAS pour disposer de données plus récentes, celles de 2014-2015.

En attendant d'être confortées par celles du MFPRE et du ministère des Finances, ces données offrent la possibilité d'établir, à titre provisoire, une estimation des effectifs enseignants selon leurs positions, tel que l'indique le tableau statistique ci-après :

Tableau 1/ État des effectifs enseignants de l'enseignement primaire et secondaire enseignement général/ 2014- 2015

N°	Niveau d'enseignement	Profil du personnel	Effectifs		
			2012-2013	2013-2014	Total ⁽³⁾
1	Primaire	Enseignants fonctionnaires	10,737	124 ⁽¹⁾	10,861
		Enseignants volontaires	4,115	876	4,991
		Conseillers pédagogiques	348	38 ⁽²⁾	386
		Inspecteurs	1,332	168 ⁽²⁾	1,500
Sous-total primaire			16,532	1,206	17,738
2	CEG	Professeurs	4,504	50 ⁽¹⁾	4,554
		Prestataires de service ou vacataires	300	130	430
		Inspecteurs	320	66 ⁽²⁾	386
Sous-total CEG			5,124	246	5,370
3	LEG	Professeurs	2,600	88 ⁽¹⁾	2,688
		Prestataires de service	168	165	333
		Inspecteurs	118	4 ⁽²⁾	122
Sous-total LEG			2,886	257	3,143
Total général			24,542	1,709	26,251

Légende : CEG = collège d'enseignement général ; LEG = lycée d'enseignement général

Source : Service du fichier/DAAF-DGAS, 2015. (1) Nouvelles recrues; (2) Reclassés; (3) Y compris les agents administratifs.

Il est par ailleurs spécifié selon les mêmes sources, les positions statutaires des effectifs enseignants du MEPSA comme suit :

Tableau 2/ Récapitulatif des effectifs enseignants selon la position administrative

Positions statutaires	Enseignants actifs	Disponibilité	Détachement	Autres positions	Total	Non identifiés	Admis à la retraite en 2015
Effectifs	21 935	1 381	334	128	23778	95	1095

Source : Service du fichier/DAAF-DGAS, 2015

Concernant les constats majeurs, les statistiques susmentionnées font ressortir l'utilisation au primaire de 4991 bénévoles contre 10861 enseignants fonctionnaires, soit une proportion de 31,5% du total des enseignants de ce cycle ; au secondaire 1^{er} et 2^{ème} degrés, les 763 vacataires représentent 9,5% des enseignants.

Commenté [11]: J'ai recalculé la proportion des vacataires par rapport au nombre total d'enseignants. C'est plus parlant que de le faire par rapport au nombre d'enseignants fonctionnaires.

La précarité du statut des personnels bénévoles pris en charge par les communautés et des vacataires annuellement rémunérés par l'État après services effectués, engendre une situation qui impacte négativement la qualité des prestations et la stabilité du corps enseignant.

En outre, le nombre assez élevé d'agents, 1095, à faire valoir leurs droits à la retraite en 2014-2015, implique la mise en place d'une politique de recrutement accru et suivi, en considération de la demande croissante de scolarisation.

3.1.2. Management de la carrière administrative et prise en charge salariale

Les domaines abordés, sous ce volet, couvrent spécifiquement la gestion de la vie administrative et de la rémunération des personnels de l'éducation concernant les procédures de recrutement, d'intégration, d'affectation, de mutation, d'avancement et conditions de prise en charge salariale.

3.1.2.1. Recrutement et intégration

Le recrutement des agents s'opère annuellement sur la base d'un quota fixé conjointement par le MFPRE et le ministère des Finances, largement en deçà des besoins réels exprimés par le secteur.

Les déficits en enseignants 'craie en main' se chiffrent en 2013/2014, d'après les estimations, à plus de treize mille (13 000) agents.

Des milliers de demandes actuellement en instance pour différents postes d'enseignants sont traités au compte-gouttes et il s'avère difficile de les sélectionner sur la base de critères purement objectifs, la tendance étant de privilégier les postulants pouvant être atteints par la limite d'âge.

Sur le plan du pilotage du processus de recrutement, il revenait à la DGAS, dans l'ancien organigramme du secteur, la pleine responsabilité de traiter l'ensemble des dossiers de candidatures.

Avec les réaménagements institutionnels intervenus en 2003/2004, il a été attribué aux autres directions générales nouvellement créées, la direction générale de l'Enseignement secondaire (DGES), la direction générale de l'Éducation de base (DGEB) et la direction générale de l'Alphabétisation (DGA), le volet lié à la mise en service et à la gestion de leurs personnels de terrain, en plus de leurs missions pédagogiques.

Le rôle de la DGAS, s'est ainsi réduit au management des ressources humaines évoluant dans l'administration du MEPSA.

Avec ce nouveau dispositif, les procédures de recrutement ont été fortement entachées du fait que les niveaux décisionnels se sont multipliés, d'une part et d'autre part, des établissements

privés ont, par ailleurs, la possibilité de former les postulants à l'accès à la fonction avec des diplômes homologués par l'État, outre les écoles officielles de formation initiale d'enseignants (ENI, ENS, ENBA...).

Il en découle le plus souvent l'incorporation des agents ne disposant pas des compétences requises pour exercer le métier d'enseignant ou l'enregistrement au compte du MEPSA d'un personnel qui, avant sa prise de fonction, trouve le moyen d'exercer dans d'autres secteurs.

La titularisation des enseignants recrutés s'effectue au premier échelon dans les différents corps, mais selon un processus qui s'étale dans la durée.

Les projets d'arrêtés d'intégration sont initiés par le MFPRE et visés par son directeur général, puis successivement transmis au directeur général du Budget, au Directeur du Contrôle budgétaire. Suite aux visas de ces deux autorités, les dossiers reviennent au MFPRE pour le sceau du ministre et leur transmission au secrétariat général de la Présidence à des fins de numérotation et de publication.

Les projets de décrets suivent des procédures plus longues ; tout en étant soumis aux visas du directeur général du Budget, du directeur du Contrôle budgétaire, ils doivent recueillir les signatures des ministres du MFPRE, du MEPSA et du MEFPPPI, avant leur transmission à la présidence de la République en vue de recevoir le cachet du chef de l'État et d'être diffusés ensuite par le secrétariat général.

Du fait de la lourdeur et de la lenteur des procédures administratives, l'immatriculation des nouveaux enseignants peut facilement s'étendre sur une période pouvant durer jusqu'à deux ans.

Beaucoup d'agents s'octroient ainsi la possibilité d'emprunter des voies contournées leur permettant de retirer directement leurs projets d'intégration, d'obtenir leur certificat de prise de service et leur prise en charge salariale aux niveaux respectifs de leurs structures d'accueil et du service de la solde, tout en échappant au contrôle de l'administration scolaire et du MFPRE.

3.1.2.2. Affectation des recrues

L'affectation, consistant à mettre les agents en position d'activité dans des postes dont les fonctions correspondent à leurs statuts, relève de l'initiative des différentes directions générales (DGEB, DGES), utilisatrices des ressources humaines, par le biais de leurs DAAF.

Il revient à l'enseignant, sur la base de son décret ou arrêté d'intégration d'introduire, à cet effet, une fiche renseignée indiquant trois postes de son choix.

Le tableau de demandes d'affectation est ensuite établi et soumis par le directeur général du cycle d'enseignement concerné au ministre de tutelle pour signature et publication des notes d'affectations, en tenant compte besoins des directions départementales.

Le processus d'affectation se caractérise surtout par la lenteur du traitement des notes de services et des difficultés de mise en place des conditions adéquates de mise en service.

L'enseignant peut attendre sa prise en charge salariale par le ministère des Finances pendant plusieurs mois ; dès son affectation, à part le billet de transport assuré en fonction des disponibilités financières du MEPSA, il lui est octroyé, selon l'ordre d'enseignement, un

montant évoluant de 30 000 F à 50 000 F, jugé dérisoire pour couvrir les besoins d'installation à son nouveau poste.

De ce fait, dans la plupart des cas, les agents affectés à l'intérieur du pays, attendent à Brazzaville, le règlement de leur prise en charge salariale avant de regagner leurs lieux de service.

3.1.2.3. Mutations des personnels

En matière de gestion du mouvement des enseignants, d'un établissement à l'autre, deux types de mutations sont opérées: les mutations internes et les mutations interdépartementales.

Les mutations internes se déroulent à l'intérieur d'un même département, sous la responsabilité du DDEPSA qui instruit les demandes transmises par voie hiérarchique.

En tenant compte de la situation du personnel dans les établissements, les actes de mutations sont décidés et officialisés par notes de service.

Une mutation d'office peut être toutefois prise par mesure disciplinaire ou selon les besoins de rationalisation de la carte scolaire.

Contrairement aux changements de lieux de services au plan départemental, les mutations interdépartementales, consistant à déplacer les enseignants, d'une direction départementale à une autre dépend de l'autorité du ministre.

Dans la pratique, les procédures de mutation en vigueur à ce niveau se révèlent, particulièrement longues : 1) les demandes de mutation sont adressées, par voie hiérarchique, au plus tard au mois de mars, aux directions générales de tutelle qui, après étude, soumettent leurs propositions, avec avis motivés, à la décision du ministre, 2) les dossiers traités reviennent ensuite aux directions générales concernées pour l'établissement des projets de notes de services à proposer à la signature du ministre, conformément aux instructions reçues et 3) les notes signées sont enfin publiées et diffusées avant la rentrée des classes et les intéressés mis à la disposition de la direction départementale d'accueil appelée, à son tour, à les placer dans les circonscriptions scolaires chargées, en dernier ressort, de les utiliser au niveau des établissements scolaires, en tenant compte des déficits.

Généralement, l'enseignant muté, à cause des difficultés de déplacement regagne tardivement son nouveau poste, bien après la rentrée des classes.

Une autre entrave au fonctionnement des établissements scolaires demeure les mutations d'enseignants intervenant quelquefois en cours d'année pour des raisons extra-professionnelles.

3.1.2.4. Avancement ou promotion interne dans les corps

Les enseignants fonctionnaires ont droit à un avancement tous les deux ans et les contractuels à un délai de promotion échelonné sur vingt-huit mois.

Au niveau des départements les enseignants sont gérés par les inspections, mais cette gestion concerne exclusivement le mouvement du personnel dans les établissements, le contrôle de

l'assiduité au travail, l'établissement des pièces administratives et la collecte des données à fournir à la DGAS.

Bien que considéré comme responsable du personnel sur le plan professionnel, l'inspecteur n'intervient pas dans le processus d'avancement des enseignants, relevant de l'autorité du DGAS.

Les critères de compétences des enseignants ne sont donc pas pris en compte dans l'évolution de leurs carrières. C'est là un facteur pouvant entraîner l'agent à ne pas s'appliquer correctement dans l'exercice de ses fonctions. Ce phénomène demeure ainsi préoccupant pour les inspecteurs dont les avis n'influencent pas l'avancement des enseignants qui relèvent de leur autorité.

La promotion régulière des enseignants se trouve, par ailleurs, largement entravée par la lenteur des procédures de traitement des dossiers d'avancement et des retards dans la tenue des CAPA, la dernière datant de 2013 pour le compte de 2011-2012. Ce phénomène a naturellement des incidences sur le plan financier et influe négativement sur les conditions de vie et le rendement professionnel. Certains agents sont ainsi confrontés à des problèmes de régularisation de leurs carrières, après admission à la retraite.

Les retards dans le traitement des dossiers administratifs constituent de véritables écueils qui engendrent des pertes de temps énormes chez l'enseignant obligé de se déplacer le plus souvent pour le suivi, tout en abandonnant son poste de travail. A la longue, cette situation crée une démotivation des personnels et déteint négativement sur la qualité de leur travail.

3.1.2.5. Prise en charge salariale et octroi des avantages sociaux

En se rapportant aux données croisées tirées de différents entretiens avec des responsables de services des personnels, la rémunération de base¹⁰ de l'enseignant titulaire se présenterait comme indiqué dans la grille salariale ci-dessous (**Tableau 3**).

N°	Corps	Durée carrière (2 ans/échelon)	1 ^{er} échelon		16 ^{ème} échelon	
			Indice	Rémunération de base	Indice	Rémunération de base
1	Instituteurs adjoints	32 ans	461	92 800	1052	266 400
2	Instituteurs	"	488	97 600	1352	279 200
3	Professeurs enseignement moyen/ chargés de cours	"	522	104 400	1538	307 600
4	Professeurs de collèges	"	594	118 800	1858	371 000
5	Conseillers pédagogiques	"	594	"	"	"
6	Professeurs de lycées	"	730	146 000	2530	506 000
7	Inspecteurs du primaire	"	730	"	"	"
8	Inspecteurs des collèges	"	730	"	"	"

Source : données d'enquête de terrain

¹⁰ Salaire de base alloué avant l'augmentation de 25% intervenue en janvier 2014, en prévision de la hausse graduelle des salaires jusqu'à 300% en 2017.

L'enseignant perçoit un salaire identique à celui de tout agent de la fonction publique de grade, échelon et indice similaires.

Le traitement salarial, du corps des instituteurs-adjoints, le moins rémunéré, se situe dès le début de la carrière au dessus du SMIG fixé à 90 000 F (cf. niveau de prise en charge salariale de l'instituteur adjoint pré-mentionné).

Le décret n° 8764-2006 du 20 octobre 2006, allouant diverses indemnités (fonction de responsable d'établissement, pléthore, travaux supplémentaires...) et primes (d'encadrement pédagogique, de documentation et de matériel didactique, de risque...), a par ailleurs, de par ses incidences financières, notablement contribué à relever le niveau de motivation des bénéficiaires.

Ce décret ne prend cependant pas en compte certaines charges spécifiques comme l'indemnité de logement, l'enseignant effectuant à domicile les 50% de ses tâches professionnelles et son mode d'application est considéré par endroits discriminatoire, en ce qui concerne notamment l'identification des ayants droits.

La finalisation du statut particulier des enseignants, présentement à l'étude, demeure enfin une préoccupation pour la revalorisation de la fonction enseignante.

3.2. Cadre d'évolution et conditions de travail des personnels

3.2.1 État et répartition des effectifs enseignants actifs sur le territoire national

Les tableaux statistiques ci-dessous, intégrant les paramètres liés au nombre d'écoles et d'élèves présentent globalement la répartition, par département, des enseignants au niveau du primaire, et du secondaires^{1^{er}} et 2^{ème} cycles.

Au niveau du primaire (cf. tableau 4), le déficit d'enseignants apparaît nettement avec une moyenne nationale de 66,67 élèves/maître reflétant la prédominance de classes pléthoriques sur l'ensemble du territoire.

Il est à noter dans ce cadre, une répartition inéquitable des personnels entre les différents départements, contrairement aux principes d'équité devant régir la prise en charge de la demande éducative, tel que postulé par la loi fondamentale de la République du Congo.

Dans la Sangha et la Likouala, sur les douze départements que compte le pays, le nombre de bénévoles se situant respectivement à 58,46% et 53,05%, excède celui des enseignants titulaires et représente plus du tiers dans cinq autres départements : le Niari (47,11%), les Plateaux (45,26%), la Bouenza (42,21%), la Lekoumou (40,99%) et la Cuvette (37,36%).

Brazzaville dispose du plus grand nombre d'enseignants (1534) ayant le statut de fonctionnaires, mais accuse également une répartition disproportionnée entre les différentes circonscriptions et établissements scolaires ; avec un ratio moyen de 82,98 élèves/maîtres, l'effectif de certaines classes, comme à Madibou, dépasse 200 apprenants,

▪ **Tableau 4/ Répartition des effectifs enseignants du primaire / département**

Source : Rapport DGEB/ 2013-2014

N°	Départements scolaires	Effectifs élèves	Effectifs enseignants actifs				Ratio Élèves par Enseignant
			Fonctionnaires	Bénévoles		Total Enseignants	
				Nombre	%		
1	Brazzaville	127,306	1534	0	0.00	1534	83.0
2	Bouenza	56,737	434	317	42.21	751	75.5
3	Cuvette	34,267	627	374	37.36	1001	34.2
4	Cuvette- Ouest	17,438	196	90	31.47	286	61.0
5	Kouilou	15,052	188	80	29.85	268	56.2
6	Lekoumou	17,985	226	157	40.99	383	47.0
7	Likouala	21,956	146	165	53.05	311	70.6
8	Niari	48,903	394	351	47.11	745	65.6
9	Plateaux	40,358	341	282	45.26	623	64.8
10	Pointe Noire	76,483	635	35	5.22	670	114.2
11	Pool	57,954	922	320	25.76	1242	46.7
12	Sangha	15,240	54	76	58.46	130	117.2
Total		529,679	5697	2247	28.29	7944	66.7

▪ **Tableau 5 / Répartition des effectifs enseignants des collèges / Département**

N°	Départements scolaires	Effectifs élèves	Effectifs enseignants actifs				Ratio Élèves par Enseignant
			Fonctionnaires	Vacataires	%	Total	
1	Brazzaville	62890	885	9	1.01	894	70.3
2	Bouenza	14540	165	62	27.31	227	64.1
3	Cuvette	10374	138	34	19.77	172	60.3
4	Cuvette- Ouest	4538	45	0	0.00	45	100.8
5	Kouilou	2485	64	16	20.00	80	31.1
6	Lékoumou	3185	25	4	13.79	29	109.8
7	Likouala	6232	35	40	53.33	75	83.1
8	Niari	12208	443	0	0.00	443	27.6
9	Plateaux	8785	79	26	24.76	105	83.7
10	Pointe –Noire	42253	320	43	11.85	363	116.4
11	Pool	6053	178	19	9.64	197	30.7
12	Sangha	2717	38	9	19.15	47	57.8
Total		176260	2415	262	9.79	2677	65.8

Source : Rapport DCEG/ 2013-2014

Concernant les collèges, il y a lieu de relever globalement un déficit important d'enseignants, en considérant le ratio moyen de 65, 84 élèves / professeur au niveau national.

Cette situation expliquerait le nombre assez élevé de vacataires (262) sur un total de 2677 enseignants actifs, soit un pourcentage de 9,8%.

En plus, comme au primaire, un déséquilibre apparaît dans la répartition des effectifs entre les différents départements.

Des écarts très significatifs sont relevés entre les ratios de la Cuvette-ouest, la Lékoumou et Pointe Noire s'élevant au-delà de 100 élèves/enseignant et ceux du Niari et du Pool se situant respectivement à 27,6 et 30,7.

▪ **Tableau 6 / Répartition des effectifs enseignants des lycées / Département**

Zone	Départements scolaires	Effectifs élèves	Total Enseignants	Vacataires		Ratio élèves par enseignant
				Nombre	%	
I	Brazzaville	46 918	773	56	7,2	60,7
	Likouala	2 740	24	7	29,2	114,2
	Pool	1 670	106	2	1,9	15,8
	Sangha	1 193	28	5	17,9	42,6
II	Bouenza	6 162	145	6	4,1	42,5
	Lékoumou	1 196	40	3	7,5	29,9
	Niari	6 975	127	8	6,3	54,9
III	Cuvette	3 783	89	13	14,6	42,5
	Cuvette Ouest	1 077	38	3	7,9	28,3
	Plateaux	2 875	91	5	5,5	31,6
IV	Kouilou	235	23	0	0,0	10,2
	Pointe Noire	17 539	305	1	0,3	57,5
Totaux		92 363	1789	109	6,09	51,6

•

Zone	Départements	Effectifs élèves	Effectifs enseignants actifs				Ratio Élèves par Enseignant
			Fonctionnaires	Vacataires	%	Total	
I	Brazzaville	46918	717	56	7.24	773	60,69
	Likouala	2740	17	7	29.17	24	114,16
	Pool	1670	104	2	1.89	106	15,75
	Sangha	1193	23	5	17.86	28	42,60
II	Bouenza	6162	139	6	4.14	145	42,49
	Lékoumou	1196	37	3	7.50	40	29,9
	Niari	6975	119	8	6.30	127	54,92

III	Cuvette	3783	76	13	14.61	89	42,50
	Cuvette- Ouest	1077	35	3	7.89	38	28,34
	Plateaux	2875	86	5	5.49	91	31,59
IV	Kouilou	235	23	0	0.00	23	10,21
	Pointe –Noire	17539	304	1	0.33	305	57,50
Total		92363	1680	109	6.09	1789	51,59

Source : Rapport DLEG/ 2013-2014

La répartition des professeurs de lycées présente quelques distorsions, en comparant les ratios élèves/enseignant : dans la Likouala (114,2), à Brazzaville (60,7), à Pointe Noire (57,5) et des taux, nettement en dessous de la moyenne nationale de 51,6 élèves/professeur, dans la Cuvette-Ouest (28,3), au Pool (15,8) et Kouilou (10,2).

Ces ratios ne font cependant pas ressortir certaines disparités criardes ; par exemple dans certains lycées de Brazzaville, comme Thomas Sankara et la Réconciliation, les effectifs dépassent 200 élèves/classe, une situation qui impose le suivi des cours par cohorte et la réduction du temps d'apprentissage.

Sur le plan du profil des personnels, à part la Cuvette comptant 13 vacataires sur 76 professeurs fonctionnaires (14,6%) et Brazzaville 56 sur 773 (7,2%), les autres départements ne renferment qu'une faible proportion d'enseignants non titulaires oscillant entre un et sept agents.

3.2.2 Mise en œuvre des programmes d'enseignement et conditions de travail dans les établissements scolaires

▪ Au niveau du primaire

Les programmes des enseignements en vigueur, officialisés par l'arrêté n° 1920 PSA-CAB/ INRAP du 11 mars 2013, s'inscrivent dans les options éducatives définies par la loi scolaire 025/95.

Trois grandes orientations sont poursuivies à travers leur réalisation : 1) le plein développement de la personne humaine, de ses aptitudes intellectuelles, logiques et critiques, artistiques, morales et physiques, 2) la formation à une citoyenneté responsable et pacifique et 3) l'assise des aptitudes générales à l'insertion socio-économique qui ne seront pas confondues avec une formation professionnelle prématurée.

Pour l'atteinte de ces finalités, les autorités chargées de l'élaboration des programmes préconisent l'adoption d'une 'approche par les objectifs' qui présente l'avantage surtout d'opérer une planification standardisée des enseignements/apprentissages, applicable et évaluable à terme sur toute l'étendue du territoire national.

L'évolution vers une approche pédagogique par compétences' s'impose cependant pour aller dans le sens des finalités éducatives précitées et des directives officielles recommandant, par

ailleurs, aux enseignants de développer « *des séances comportant des objectifs opérationnels, des activités pour l'apprenant et des situations d'évaluation, à partir des objectifs généraux et spécifiques donnés dans les programmes* ».

Les théories éducatives modernes, se basant sur les données épistémologiques et les conceptions psychologiques actuelles, invitent en effet à placer l'élève au cœur de tout processus d'enseignement, en vue de promouvoir, en lui, ses potentialités intrinsèques.

Le but visé est d'adapter le rythme des apprentissages aux capacités et aux besoins réels de chaque apprenant, de lui faciliter ainsi l'acquisition des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être et de pouvoir les actualiser dans le temps, en tenant compte de l'évolution constante de la science et des techniques.

En vue de traduire toutefois cette orientation pédagogique dans les faits, il convient d'aménager et d'équiper de façon conséquente l'espace éducatif.

A part, l'implantation de cadres de réinvestissement et de consolidation des acquis théoriques (jardins, coopératives scolaires, salles de lecture, espaces de jeux...), des efforts importants sont encore à entreprendre pour la réhabilitation des conditions matérielles des établissements primaires, en se rapportant notamment à certaines données ci-après mentionnées.

▪ **Tableau 7/ Conditions de travail dans le primaire**

Années scolaires	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Ratio classes / salles de classe	1,03	1,14	1,14	1,14	1,14
% écoles avec électricité	0,0%	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%
% écoles électrifiées avec salle TIC	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
% écoles avec bloc administratif	86,0%	85,3%	85,3%	85,3%	85,3%
% des écoles équipées de bibliothèques	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%	4,8%
Nombre de logements par école	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
% des écoles avec cantines	34,5%	34,2%	34,2%	34,2%	34,2%
Nombre de blocs latrines/8 postes par école	1,38	1,37	1,37	1,37	1,37
% d'écoles avec point d'eau	0,0%	5,3%	5,3%	5,3%	5,3%
% enseignants avec chaise	37,5%	36,3%	36,3%	36,3%	36,3%
% enseignants avec bureau	21,3%	20,6%	20,6%	20,6%	20,6%
% salles avec tableau	94,8%	85,2%	85,2%	85,2%	85,2%
Ratio place assise par élève	0,72	0,70	0,70	0,70	0,70
Élèves par livre de lecture	4,7	4,9	4,9	4,9	4,9

Élèves par livre de calcul	9,3	9,5	9,5	9,5	9,5
----------------------------	-----	-----	-----	-----	-----

▪ .Source : Extrait statistiques Cadre de suivi de la stratégie de l'éducation.

▪ **Dans le secondaire (collèges et lycées)**

Les programmes d'enseignement de l'enseignement secondaire général se réfèrent également aux directives de la loi scolaire n° 025/ 95.

Le premier cycle vise l'élargissement et l'approfondissement de la formation générale donnée par l'enseignement primaire en vue de l'élévation des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à la poursuite ultérieure des études.

Le deuxième cycle a pour finalité la poursuite des études supérieures et doit répondre aux besoins en personnels qualifiés.

Dans la mise en œuvre des apprentissages, il est expressément mis en relief le principe d'instituer le passage du 1^{er} au 2^{ème} cycle par « un système rigoureux de sélection et d'orientation des flux en tenant compte des aptitudes des candidats et des impératifs de développement national de façon à inverser à terme ces flux en faveur de l'enseignement technique et professionnel ».

Les enseignements théoriques, prévalant cependant dans les établissements, mettent davantage l'accent, à travers des volumes horaires de 28 à 30 heures hebdomadaires, sur les contenus disciplinaires ainsi répartis par niveau (cf. 7 et 8):

▪ **Tableau 8/ Masses horaires hebdomadaires par discipline au collège**

Discipline / Niveaux	Français	Histoire Géo	Anglais	Maths	Sciences physiques	SVT	Dessin	Musique	EPS
6 ^{ème}	8	4	4	5	2	2	1	1	2
5 ^{ème}	7	4	4	5	2	2	1	1	2
4 ^{ème}	6	4	4	5	4	2	1	1	2
3 ^{ème}	6	4	4	5	6	2	-	1	-

Légende : SVT = Sciences de la vie et de la terre ; Géo = Géographie ; EPS = Education physique et sportive ; Maths = Mathématiques

Source : Décret 96- 174 du 15 avril 1996

Disciplines / Niveaux	Français	Histoire Géo	Anglais	Maths	Sciences physiques	Biologie	Langues vivantes	Philo	EPS
2 ^{nde} A	5	4	4	3	-	2	3	2	2
2 ^{nde} C	2	2	3	6	6	4		2	2
1 ^{ère} A	6	4	4	2	-	2	4	4	2
1 ^{ère} C	3	3	3	7	6	4	-	2	2
1 ^{ère} D	3	3	3	5	6	6	-	2	2
Terminale A	6	5	5	2	-	-	4	6	2

Terminale C	3	3	2	9	6	3	-	3	2
Terminale D	3	3	2	6	5	6	-	3	2

▪ **Tableau 9/ Masses horaires hebdomadaires par discipline au lycée**

- Légende : SVT = Sciences de la vie et de la terre ; Géó = Géographie ; EPS = Education physique et sportive ; Maths = Mathématiques

Source : Décret 96- 174 du 15 avril 1996

Ces disciplines sont dispensées, à travers une 'approche par objectifs', afin d'amener les élèves à acquérir des connaissances et des capacités prédéfinies dans des domaines d'enseignement précis.

Tel qu'illustré par les indicateurs du Cadre de suivi de la stratégie de l'éducation, ci-dessous présentés, les conditions matérielles d'évolution des établissements du secondaire, comme au primaire, demeurent peu satisfaisantes.

Elles offrent aux élèves très peu de situations d'apprentissages diversifiées permettant de se familiariser à des techniques d'acquisitions autonomes et de renouvellement de leurs capacités intellectuelles et techniques.

▪ **Tableau 10 / Conditions de travail dans les collèges**

Année scolaires	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Taux de transition CM2 à 6 ^{ème}	64,3%	64,3%	64,3%	64,3%	64,3%
Effectif des élèves public et privé	215 928	222 959	224 296	225 100	231 307
Proportion de redoublants	21,7%	18,2%	18,1%	18,1%	17,6%
Taux d'accès 6 ^{ème}	57,2%	62,3%	62,3%	61,7%	57,6%
Taux d'accès 3 ^{ème}	42,2%	49,2%	46,7%	45,3%	42,5%
% élèves public	67,8%	68,2%	64,6%	64,6%	64,6%
Elèves par classe public	47,3%	49,1%	49,1%	49,1%	49,1%
% enseignant fonctionnaires-écoles publiques	88,6%	92,2%	92,2%	92,2%	92,2%
% enseignants volontaires et bénévoles-école publiques	0,3%	0,2%	0,2%	0,2%	0,2%
Nombre de salles de classes	3654	1823	1738	1744	1792
% collèges par laboratoires de sciences	0%	3%	3%	3%	3%
% collèges avec salles TIC	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
% des collèges équipés de bibliothèques	9,9%	8,9%	8,9%	8,9%	8,9%
Ratio logements par collège	0,7	1,0	1,0	1,0	1,0
Ratio places assise par élève	1,36	0,95	0,95	0,95	0,95
Ratio élèves par livre de français	1,2	1,2	1,2	1,2	1,2
Ratio élèves par livre de mathématiques	1,3	1,4	1,4	1,4	1,4
Ratio élèves par livre de SVT	13,8	14,3	14,3	14,3	14,3

- .Source : Extrait statistiques Cadre de suivi de la stratégie de l'éducation.

▪ **Tableau 11/ Conditions de travail dans les lycées**

Années scolaires	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Taux de transition 3eme / Seconde A	ND	27,6	27,6	27,6	27,6
Taux de transition 3eme / Seconde C	ND	24,7	24,7	24,7	24,7
Taux d'accès en 2 nd e	30,7	31,2	31,9	30,7	29,7
Taux d'accès en Terminale	19,9	20,4	20,7	20,6	20,5
% élèves privé	8,7	6,4	6,4	6,4	6,4
Élèves par classe public	73,6	62,7	62,7	62,7	62,7
% enseignant fonctionnaires-Écoles publiques	85,9	43,9	43,9	43,9	43,9
Ratio laboratoire/Lycée	0,000	0,270	0,270	0,270	0,270
Ratio salles TIC/Lycée	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Ratio places assise par élève	0,53	0,50	0,50	0,50	0,55
% des lycées équipés de bibliothèques	86,5%	86,5%	86,5%	86,5%	86,5%
Logements par lycée : 4 (équipe administrative) + 3 (logements enseignants)	2,4	2,4	2,4	2,4	2,8
Nombre de latrines/ 6 blocs de 8	3,84	3,84	3,84	3,84	4,03
% classes avec chaise	11,2%	11,2%	11,2%	11,2%	11,2%
% enseignants avec bureau	23,0%	23,0%	23,0%	30,0%	36,4%
% salles avec tableau	63,7%	63,7%	63,7%	67,0%	70,0%
Ratio élèves par livre de français	4,2	4,5	4,5	4,5	4,5
Ratio élèves par livre de mathématiques	29,5	29,5	29,5	29,5	16,8
Ratio élèves par livre de SVT	58,0	61,6	61,6	61,6	31,0
Ratio élèves par livre de sciences physiques	10,5	10,9	10,9	10,9	10,9

▪ .Source : Extrait statistiques Cadre de suivi de la stratégie de l'éducation.

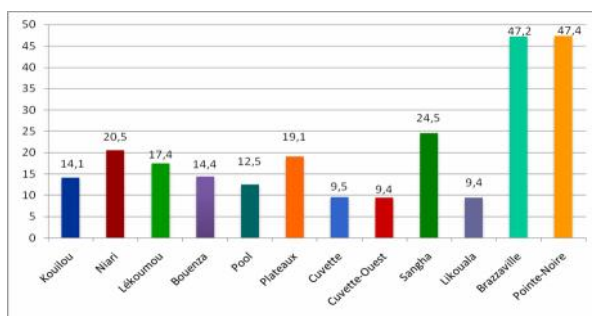
Dans la quasi- totalité des établissements secondaires, collèges et lycées, les salles TIC sont pratiquement inexistantes, les initiatives amorcées pour leur implantation dans certaines écoles étant freinées par des cas de vols répétitifs. Les taux d'équipements en bibliothèques et laboratoires restent par ailleurs très faibles (moins de 10%).

De même l'insuffisance de manuels se révèle notoire, surtout dans les disciplines scientifiques (1 livre de SVT pour 15 collégiens et 62 lycéens, 1 livre de mathématiques pour 30 lycéens).

Les conditions infrastructurelles et didactiques expliquent, dans une large mesure, la faiblesse des rendements scolaires qui se caractérisent entre autres, selon les données susmentionnées, par un taux de transition du CM² à la 6^{ème} de 64, 3%, une proportion de redoublements de l'ordre de 18% dans les collèges et un taux d'accès en classe de 3^{ème} de moins de 50% et d'environ 20% en terminale.

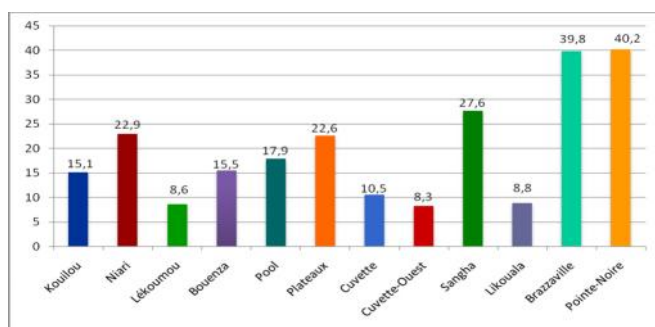
Du constat général de telles contre-performances découle une appréciation négative de l'image de l'école et partant de la fonction enseignante se traduisant, d'après les résultats de la deuxième Enquête congolaise auprès des ménages (ECOM II / 2011) par de bas niveaux de satisfaction des élèves présentés comme suit :

- **Taux de satisfaction au primaire**



Source : ECOM II / 2011

- **Taux de satisfaction au secondaire**



Source : ECOM II / 2011

La répartition des élèves non satisfaits de l'école selon le milieu et le département de résidence et la raison du mécontentement (**Tableau 12**) fait surtout ressortir que 62,4% d'insatisfactions sont liés au manque de livres et de fournitures et 31,1 au mauvais état des établissements.

	Mécontents	Manque de livres ou fournitures	Médiocrité de l'enseignement	Manque d'enseignants	Mauvais état de l'établissement	Absentéisme des enseignants	Effectifs pléthoriques	Autres
Ensemble	66,1	62,4	16,9	20,3	31,1	38,6	18,5	10,4
Milieu de résidence								
Urbain	57,7	65,6	13,4	17,7	13,5	44,3	13,7	10,9
Rural	88,6	56,8	23	24,8	61,7	28,6	26,8	9,5
Département de résidence								
Kouilou	85,7	50,4	17,9	37,8	55,7	11,6	20,3	8,0
Niari	77,6	62,9	20,0	22,7	35,3	43,8	22,1	12,3
Lékoumou	84,8	52,9	14,0	23,0	54,8	40,6	19,9	7,7
Bouenza	84,8	58,9	21,8	16,5	50,4	48,4	20,0	12,1
Pool	86,2	51,3	28,6	30,5	61,6	13,9	32,2	11,6
Plateaux	80,0	52,4	22,4	22,9	64,3	28,5	35,8	7,1
Cuvette	89,6	66,5	21,8	30,7	52,8	42,0	23,8	9,2
Cuvette-Ouest	90,7	65,0	6,3	15,5	48,0	13,3	12,0	4,7
Sangha	73,2	71,9	12,4	21,2	38,5	10,8	7,8	3,8
Likouala	90,1	62,2	24,5	18,7	59,3	29,0	15,3	6,6
Brazzaville	54,9	67,4	14,1	18,5	9,7	44,2	13,8	10,0
Pointe-Noire	54,2	61,2	9,9	14,7	11,2	44,9	16,2	14,4

▪ Source : ECOM II (2011)

Cet état d'insatisfaction explique, entre autres, l'expansion de l'offre éducative du secteur privé qui s'élevait déjà à 35% au primaire, à 34% au collège et à 36% au lycée, selon les données du RESEN/2007.

3.2.3 État de mise en cohérence du dispositif éducationnel

Dans la poursuite de l'éducation de qualité pour tous (EQPT), les différents sous-secteurs de l'éducation de base, à savoir le préscolaire, le primaire et le non formel doivent être suffisamment articulés et entretenir des liens fonctionnels.

Cette orientation s'inscrit dans le cadre des recommandations du Forum mondial de l'éducation (Dakar 2000) et du Plan national d'action de l'enseignement pour tous (PNAEPT, juillet 2000) visant à satisfaire les besoins éducatifs fondamentaux de toutes les couches de la population et à assurer ainsi les bases de leur émancipation à égalité de chances.

L'éducation de la petite enfance participe en effet à l'assise des prédispositions intellectuelles, psychomotrices et socio-affectives et contribue ainsi fortement à la facilitation des apprentissages et à la réussite de l'élève au niveau du primaire.

L'éducation non formelle développe, pour sa part, au bénéfice des adolescents non scolarisés ou exclus de l'école et des adultes illettrés ou semi-analphabètes, des formes d'apprentissages intégratrices qui induisent, entre autres, le changement de comportement au niveau individuel et social et un patriotisme responsable.

La marginalisation des deux sous-secteurs de l'éducation, tel qu'illustré dans les tableaux ci-après, prive les enfants d'âge préscolaire et un bon nombre de citoyens engagés dans la vie active de leurs droits à l'éducation.

Elle génère ainsi bien des handicaps quant à la facilitation des tâches pédagogiques des enseignants, au développement des relations école/milieu, au fonctionnement et à la performance du système éducatif dans sa globalité.

▪ **Tableau 13/ Évolution de la situation du préscolaire de 2009 à 2014**

Années scolaires Indicateurs	2009- 2010	2010- 2011	2011- 2012	2012- 2013	2013- 2014
Population 3-5 ans	321 236	333 790	345 521	356 699	354 271
Effectifs élèves public et privé	43 472	46 370	53 920	59 361	62 853
Taux de scolarisation	13, 5%	13, 9%	15, 6%	16, 6%	17, 7%
Effectifs des élèves du public	11 993	13 538	18 039	19 662	20 766
Effectifs des élèves du privé	30 279	30 782	34 186	37 636	39 707
Effectifs des élèves du secteur conventionné	1 200	2050	1 695	2 043	2 115
% élèves du public	27 ,6%	29,2%	33,5%	33,2%	33,2%
% enseignants fonctionnaires (écoles publiques)	ND	44,0%	65,0%	65,0%	65,0%
% enseignants volontaires et bénévoles (écoles publiques)	ND	3,6%	2,9%	2,9%	2,9%

Source: Cadre de suivi de la stratégie du secteur de l'éducation

Le taux d'alphabétisation global de la population, d'après les résultats de l'Enquête congolaise auprès des ménages pour l'évaluation de la pauvreté (ECOM), est passé, par ailleurs, de 80%, en 2005 à 83% en 2011. Ce taux situe la république du Congo parmi les pays les plus performants en Afrique subsaharienne où la moyenne gravite autour de 50%.

Il n'en demeure pas moins, selon les mêmes sources, que bien des disparités persistent notamment entre hommes et femmes dont les taux d'alphabétisation sont estimés respectivement à 89% et 73% et entre milieux urbain (92%) et rural (63%) avec des départements fortement défavorisés comme la Cuvette-Ouest (60,3%), les Plateaux (59,8%), et la Lékoumou (57,5%).

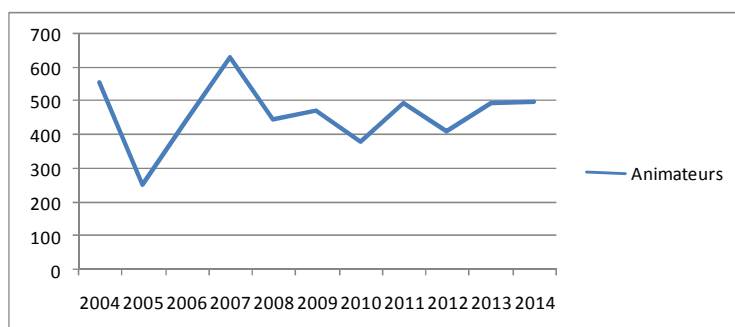
Les données statistiques de la direction générale de l'Alphabétisation (DGA), ci-dessous représentées, font ressortir, pour la période 2009-2015, plus de 50% de bénévoles parmi l'effectif global des animateurs du sous-secteur, une faible évolution des centres d'alphabétisation et du nombre d'apprenants par rapport à l'accroissement constant des besoins éducatifs.

▪ **Tableau 14 / Évolution des centres de formation de 2004 à 2014**

Années	Nombre de centres	Nombre d'animateurs						Nombre d'apprenants	
		Permanents		Bénévoles		Ensemble		T	F
		T	F	T	F	T	F		
2004	160					556		6900	3763
2005	179					254		7444	4292
2006	176					449		8214	4814
2007	317					633		13772	7470
2008	299					447		9999	5950
2009	300	157	47	316	74	473	121	9802	5521
2010	222	77	15	306	60	383	75	8317	4311
2011	239	98	28	389	110	495	138	12895	6627
2012	245	115	75	297	65	412	140	8906	4726
2013	263	200	101	295	100	495	201	9641	4915
2014	261	201	128	298	101	499	229	13112	6930

Source : DGA/ janvier 2015

▪ **Évolution des animateurs DGA de 2004 à 2014**



Source : DGA/ janvier 2015

3.2.4. Situation de structures de contrôle et d'administration des ressources humaines

Les structures régionales, centrales et départementales, chargées de l'impulsion, du suivi, de l'application et de la coordination de la politique éducative presque toutes logées dans de vieilles bâtisses datant de l'époque coloniale et ne répondant pas aux normes de fonctionnalité requises pour abriter correctement les services et bureaux.

Les agents se trouvent confinés à trois en moyenne dans des salles exiguës et le plus souvent exposés à des coupures récurrentes d'électricité, sans ou avec très peu d'outils informatiques et de mobiliers de classement des dossiers administratifs.

En plus, la quasi-totalité des chefs de services ne bénéficient ni d'un logement, ni d'un véhicule de fonction, à part la dotation récente des directeurs départementaux en voitures 4X4.

La situation globale dans laquelle évoluent présentement les structures de pilotage et de coordination déteint défavorablement sur les niveaux de performance attendus de l'administration pour une gestion rationnelle, suivie et efficiente des personnels.

Un autre handicap se pose également du fait du manque de réalisation de plans périodiques de renforcement de capacités des cadres administratifs, notamment dans les domaines de la GRH, de la gestion informatique et de la conception et du suivi- évaluation de politiques éducatives.

La direction de la Formation continue et de bilans de compétences du MFPRE est chargée, entre autres attributions, d'évaluer les besoins en formation et en qualification spécifique des personnels des administrations publiques et de programmer, de concert avec les départements ministériels concernés, les stages de perfectionnement et de recyclage¹¹.

Cette structure ne dispose cependant ni de personnels qualifiés, ni de moyens matériels et financiers pour procéder à l'évaluation de l'expertise interne et des besoins de capacitation des agents des services étatiques et de mise en place d'un dispositif planifié de compensation des déficits de l'administration en ressources humaines.

A titre d'exemple, le corps des médecins du travail est en voie d'extinction, ne comptant que deux agents pour toute la fonction publique congolaise.

3.2.5. Impulsion des dynamiques partenariales pour le renforcement du secteur

Au vu des moyens budgétaires encore limités alloués à l'éducation par rapport aux besoins réels, la mobilisation de ressources humaines, matérielles et financières additionnelles, à travers la mise à contribution de toutes les composantes du secteur, apparaît indispensable.

¹¹ Cf. Chapitre 5, article 11, décret n° 2013-180 du 10 mai 2013 portant attributions et réorganisation de la direction générale de la Fonction publique.

Le niveau d'implication et de participation des partenaires sociaux demeure cependant assez faible par l'absence d'un cadre fonctionnel de concertation et d'action.

Des structures comme l'Association des parents d'élèves et d'étudiants du Congo (APEEC)¹² et la Fédération des travailleurs de la science, des sports, de l'enseignement, de l'information et de la culture (FETRASSEIC)¹³ développent des volets éducatifs, matériels et sociaux importants pouvant être appuyés par l'État dans une dynamique d'extension à des fins de promotion de l'espace scolaire et de valorisation matérielle de la fonction enseignante.

L'APEEC dispose d'une représentation structurée au niveau des douze départements que compte le pays et initie diverses activités d'impulsion de la participation citoyenne et responsable dans des domaines essentiels au renforcement du système éducatif : médiation dans le règlement de contentieux entre État et syndicats d'enseignants, élèves et/ou étudiants et leurs administrations effectives, animation du projet "Information, Éducation, Communication (IEC)" « Les parents parlent aux parents », prise en charge des émoluments des enseignants dits bénévoles, volontaires ou prestataires...

Il reste encore à définir les voies et moyens d'apporter le soutien nécessaire à la valorisation de telles initiatives, dans un cadre partenarial mieux élaboré avec les pouvoirs publics.

Entre autres, la FETRASSEIC pourrait être également mise à contribution pour démultiplier son expérience en matière de gestion de mutuelle de couverture maladie, retraite et décès d'une part et d'autre part, intensifier ses initiatives d'appui à la formation des enseignants

L'engagement des partenaires techniques et financiers (PTF) à appuyer davantage le secteur demeure par ailleurs constant sur plusieurs plans (constructions scolaires, équipements, formation des enseignants, fournitures diverses...).

La mise en œuvre de la SSE devra permettre de mieux rentabiliser, dans la prochaine décennie, l'ensemble de ces interventions dans un plan opérationnel de développement des composantes accès, gestion et qualité de l'éducation.

3.3 Mécanismes de développement professionnel des enseignants

3.3.1 Formation initiale des enseignants du primaire

Trois ENI, situées à Brazzaville, Dolisie et Owando et relevant toutes de la compétence du METP, sont chargées, au niveau national, de la formation initiale des enseignants du primaire.

¹² Association créée le 26 octobre 1991 en vue de polariser et de fédérer l'action parentale multidimensionnelle en faveur de l'école congolaise, membre de la Fédération internationale pour l'éducation des parents (FIEP) et de la Confédération internationale des parents (CIP), co-fondatrice de la Fédération africaine des associations des parents et d'étudiants (FAPE) pour une École nouvelle africaine (ENA)

¹³ La FETRASSEIC évolue du préscolaire au supérieur

La première, l'ENI Antoine Ndinga Oba, créée en 1976, comporte, en plus, les filières préparatoires à l'enseignement préscolaire et aux arts ménagers, déclinées selon le schéma suivant (**Tableau 15**):

Filières de formation	Critères d'entrée	Durée de la formation	Diplôme de fin d'études
Instituteurs du primaire	BAC	2 ans	CFEEN
Institutrices du préscolaire	BET	2 ans	CFEEN
Arts ménagers	BET	2 ans	CFEEN

Source : Rapport ENI Brazzaville 2013-2014

Le concours de recrutement est cependant du ressort de la DECTP et porte sur des épreuves écrites axées sur des disciplines instrumentales¹⁴ permettant d'apprécier surtout sur le niveau académique, sans pour autant intégrer de tests oraux relatifs à l'appréciation de la capacité d'expression, d'écoute, d'analyse et de synthèse des candidats.

Les cours, étalés sur une durée de deux ans relativement suffisante pour asseoir chez l'élève-maître les compétences lui permettant d'exercer correctement son métier, sont également dispensés sur la base d'anciens programmes de formation nécessitant de profondes réformes.

Ces programmes déclinés en chapitres, sous forme de thématiques regroupant des contenus d'enseignement, participent davantage à l'acquisition de connaissances disciplinaires qu'au développement des compétences professionnelles attendues de l'enseignant dans l'exercice de sa fonction.

En plus, par le fait de l'absence d'un dispositif pédagogique adéquat, comprenant notamment une bibliothèque dotée d'ouvrages appropriés, une salle de micro-enseignement, un réseau informatique sécurisé, entretenu et connecté à l'internet, la livraison des modules d'enseignement s'effectue généralement de manière théorique.

Cet état de fait donne très peu d'opportunités à l'élève- maître de s'impliquer activement dans le processus de sa formation et de développer en lui, dès l'étape de la préparation initiale au métier, les aptitudes à la documentation, à la recherche et à l'innovation indispensables à la professionnalisation de tout enseignant.

Les ENI ne disposent pas, par ailleurs, des écoles d'application officiellement agréées et ont ainsi recours à l'appui de centres de formation pratique ne possédant pas un statut en parfaite adéquation avec les fonctions d'encadrement pédagogique.

De même, comme noté à l'ENI de Brazzaville, le personnel administratif et les enseignants formateurs évoluent dans des conditions peu propices à leur déploiement, caractérisées surtout par l'insuffisance et l'exiguïté des locaux, le sous-équipement de la salle des professeurs, le manque de moyens logistiques pour le suivi des stages pratiques.

¹⁴ Histoire, géographie, français, mathématiques et culture générale

Les examens de fin d'études restent centrées sur l'évaluation écrite et orale des acquisitions dans les formations dispensées et laissent en marge la pratique de classe, un des volets essentiels qui atteste, en réalité, le niveau d'atteinte des capacités à enseigner et des renforcements pédagogiques nécessaires durant les premières années d'exercice.

Bien qu'en nombre très réduit, trois pour couvrir les besoins en personnels des sous- secteurs préscolaire et primaire des douze départements que compte le pays, les ENI enregistrent une faible proportion de recrues par promotion.

Chaque année, des centaines des sortants attendent les recrutements et perdent pratiquement, dans le temps, tous les acquis de la formation initiale.

3.3.2. Formation initiale des enseignants du secondaire et des personnels d'encadrement des cycles primaire et secondaire

La préparation initiale des professeurs de collèges et lycées, de même que celle relative à l'exercice des fonctions d'inspecteurs et de conseillers pédagogiques du primaire et du premier degré du secondaire revient principalement à l'École normale supérieure (ENS)/université Marien Ngouabi de Brazzaville.

Les cinq filières développées, dans ce cadre, sont ainsi organisées (**tableau 16**):

Filières de formation	Niveau d'entrée	Durée de la formation	Diplôme de fin d'études
Inspecteurs de collèges	Licence	2 ans	Master d'inspecteur de collège
Professeurs de lycées	Licence	2 ans	Master d'enseignement de lycée
Inspecteurs de l'enseignement primaire	Licence de conseiller pédagogique	2 ans	Master d'inspecteur du primaire
Professeurs de collèges	Baccalauréat ou CFEEN pour les instituteurs	3 ans	Licence d'enseignement de collègue
Conseillers pédagogiques	Instituteurs (CFEEN)	3ans	Licence de conseiller pédagogique

L'implantation de la filière des inspecteurs de lycées, bien qu'elle soit officiellement retenue, reste toujours à l'état de projet. La nomination à ce corps se fonde présentement sur des critères d'ancienneté et d'expérience généralement jugés comme étant peu fiables pour exercer à ce niveau de responsabilité.

L'institution, logée dans un établissement construit avant l'indépendance pour abriter initialement la formation des cadres de l'Afrique centrale, avec une capacité d'accueil de 700 étudiants et un budget de fonctionnement annuel de 60 millions de francs dont la moitié seulement est mobilisable, accueille plus de 2000 élèves- professeurs et inspecteurs.

La formation dispensée se déroule conformément aux standards internationaux axés sur le système « licence-master-doctorat » (LMD).

Les formés sont appelés à construire eux-mêmes leurs parcours de formation et leurs projets professionnels sur la base de référentiels de compétences-types.

Ils doivent bénéficier, dans ce cadre, d'un dispositif d'accompagnement et d'évaluation des formateurs par le biais d'unités d'Enseignement (UE), de contrôles continus (travaux dirigés (TD), travaux pratiques (TP), travaux de recherche ...) et à terme d'un examen final,

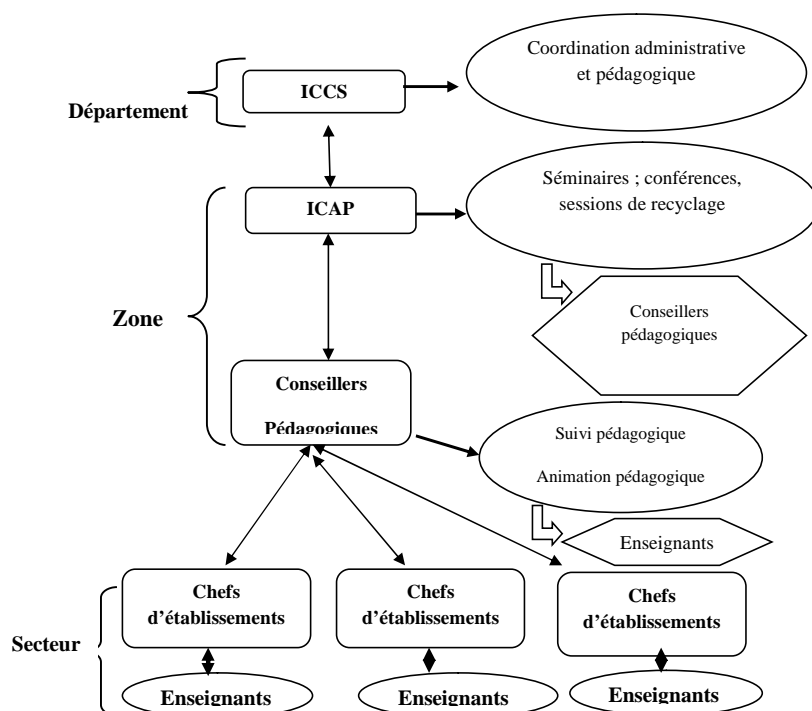
Ce schéma de formation se trouve cependant fortement compromis par la modicité des moyens matériels, logistiques et humains disponibles.

Les difficultés relevées ont principalement trait à l'insuffisance de locaux, d'amphithéâtres, de salles informatiques et de laboratoires équipées, au déficit de formateurs notamment en sciences de l'éducation et en langues et littérature et au manque de véhicules pour le suivi des étudiants en position de stage.

Dans ces conditions, il s'avère impossible, pour la structure confrontée aux problèmes d'articulation des enseignements/apprentissages aux besoins de professionnalisation des formés, de maintenir également les liens indispensables entre formation initiale et formation continue.

3.3.3 Dispositif de renforcement des capacités professionnelles des enseignants sur le terrain.

Le dispositif de suivi pédagogique des enseignants dans les classes, tel que schématisé ci-dessous apparaît fonctionnel à travers son organisation (cycle primaire).



Au niveau départemental, l'inspecteur chef de circonscription scolaire (ICCS) gère, sur le plan administratif et pédagogique, l'ensemble des personnels de l'éducation relevant de son autorité.

En fonction du découpage du département, il est assisté, dans chacune des zones d'intervention, par les inspecteurs chargés des activités pédagogiques (ICAP) qui ont sous leur responsabilité des conseillers pédagogiques chargés du suivi et de l'encadrement professionnels des enseignants des établissements scolaires répartis en secteurs.

Le taux d'encadrement revêt un certain équilibre, en considérant le ratio écoles et enseignants par membre du corps de contrôle, aussi bien au primaire que dans les lycées et collèges. (cf. tableaux 18, 19 et 20 ci-dessous)

Tableau 17/ Répartition du personnel d'encadrement par département/ Enseignement primaire

N°	Département	Nombre d'écoles	Nombre d'enseignants	Corps d'encadrement			Ratio encadrement	
				Conseillers pédagogiques	Inspecteurs	Total	Écoles	Enseignants
1	Bouenza	196	751	46	12	58	3.38	12.95
2	Brazzaville	150	1534	86	57	143	1.05	10.73
3	Cuvette	220	1001	32	10	42	5.24	23.83
4	Cuvette-Ouest	122	286	22	7	29	4.21	9.86
5	Kouilou	95	268	11	6	17	5.59	15.76
6	Lékoumou	86	383	15	6	21	4.10	18.24
7	Likouala	102	311	8	7	15	6.80	20.73
8	Niari	217	745	30	22	52	4.17	14.33
9	Plateaux	262	623	23	3	26	10.08	23.96
10	Pointe Noire	90	670	42	13	55	1.64	12.18
11	Pool	296	1242	31	18	49	6.04	25.35
12	Sangha	55	130	13	6	19	2.89	6.84
Total		1891	7944	359	167	526	3.60	15.10

Source : Extrait Rapport DGE/IGE/PSA2013/2014

En cumulant le nombre d'inspecteurs et de conseillers pédagogiques, le ratio moyen d'encadrement par école (3, 59) apparaît adéquat pour une supervision correcte de l'ensemble des établissements scolaires du primaire au niveau national.

Des déséquilibres sont toutefois enregistrés entre les départements, avec des écarts assez nets des taux d'encadrement/école pouvant atteindre une différence de 9 points, en prenant le cas de Brazzaville (1,04 école/membre du corps de contrôle) et celui de Plateaux (10,7 écoles/membre du corps de contrôle).

Les différences se révèlent plus fortes, en se référant aux ratios d'encadrement/enseignants, par exemple 6,84 dans la Sangha et 25,34 dans le Pool.

Tableau 18/ Répartition du personnel d'encadrement par département / Collèges

N°	Département	Nombre d'écoles	Nombre d'enseignants actifs	Nombre d'inspecteurs	Ratio encadrement	
					Écoles	Enseignants
1	Bouenza	30	227	34	0,88	6,67
2	Brazzaville	33	894	155	0,21	5,76
3	Cuvette	35	172	14	2,5	12,28
4	Cuvette Ouest	17	45	4	4,25	11,25
5	Kouilou	15	80	15	1	5,33
6	Lékoumou	12	29	9	1,33	3,22
7	Likouala	16	75	3	5,33	25
8	Niari	34	443	35	0,97	12,65
9	Plateaux	44	105	8	5,50	13,12
10	Pointe Noire	19	436	57	0,33	7,64
11	Pool	50	197	27	1,85	7,29
12	Sangha	9	37	4	2,25	9,25
Total		314	2740	365	0,86	7,50

Source : Extrait Rapport DCEG/IGEPSA 2013/2014

En comparant le nombre d'écoles par inspecteur, sept départements, sur les douze, présentent une homogénéité avec des ratios au-dessous de 2 : Brazzaville (0,21), Pointe Noire (0,33), Bouenza (0,88), Niari (0,97), Kouilou (1), Lékoumou (1,33) et Pool (1,85).

Par rapport au ratio moyen de 0,86 établissement par inspecteur, sur l'ensemble du pays, les Plateaux (5,50), la Likouala (5,33) et la Cuvette Ouest (4,25) présentent les taux d'encadrement les plus élevés.

Parmi ces départements, la Likouala demeure un cas particulier, en présentant un ratio de 25 professeurs par inspecteur qui dépasse largement le taux moyen d'encadrement de 7,50 enseignants par membre du corps de contrôle.

Tableau 19/ Répartition du personnel d'encadrement par zone / Lycées

N°	Zones	Nombre de lycées	Nombre d'enseignants	Nombre d'inspecteurs	Ratio encadrement	
					Lycées	Enseignants
Zone I	Brazzaville Pool Sangha Likouala	18	931	45	0.400	20.69
Zone II	Bouenza Lékoumou Niari	11	312	35	0.31	8.91
Zone III	Cuvette Cuvette- Ouest Plateaux	11	218	11	1	19.82
Zone IV	Kouilou Pointe –Noire	6	328	27	0.22	12.15
Total		46	1789	118	0.39	15.16

Source : Extrait Rapport DLEG/IGEPSA2013/2014

Les ratios d'encadrement dans les lycées sont dans l'ensemble satisfaisants, avec une couverture de 0,38 établissements/ inspecteur au niveau national.

Ce taux moyen de supervision des enseignants par membre du corps de contrôle se révèle également maîtrisable.

Il englobe cependant une certaine hétérogénéité, en affichant un écart de 11,77 points entre le plus bas et le plus élevé des ratios : 8,91 dans la zone II et 20,68 pour la zone I.

Tableau 20/ Situation des inspecteurs itinérants

Niveau d'intervention	Pédagogique	Administrative, financière et du patrimoine	INRAP	Total
Nombre d'inspecteurs	35	19	22	76

Source : Extrait Rapport IGEPSA2013/2014

Les inspecteurs itinérants, au nombre de 76, sont administrés par l'IGEPSA. Il demeure toutefois un besoin réel de renforcer institutionnellement les directions de l'enseignement du primaire, des collèges et des lycées en matière notamment de suivi, d'évaluation et d'impulsion des activités pédagogiques.

La représentation numérique du corps de contrôle est proportionnellement suffisante par rapport au nombre d'écoles et d'enseignants. Cette donnée doit être tout de même relativisée, compte

tenu des constats établis sur les déficits de maîtres et de professeurs qui engendrent une pléthore d'effectifs dans la plupart des établissements scolaires du primaire et du secondaire.

Le personnel d'encadrement ne dispose, en outre, d'aucun moyen de déplacement pour superviser les établissements, à part une dotation partielle en motos à l'actif du PRAEBASE.

Il s'y ajoute des difficultés de mobilisation des ressources financières nécessaires à la tenue régulière des sessions d'animations pédagogiques et de recyclages, au regard des besoins de perfectionnement permanent des enseignants.

Les budgets prévus à cet effet, jugés généralement insuffisants, ne sont décaissés que partiellement à cause de la lourdeur des procédures financières.

Le financement accordé au titre de frais de fonctionnement permet cependant d'appuyer, dans les circonscriptions scolaires, l'organisation de séminaires et de sessions d'animation pédagogiques en vue de satisfaire partiellement les besoins de formation.

Suivant le décret n° 2010-41 du 28 janvier 2010 portant organisation du MEPSA, il est bien prescrit que la direction de la Formation continue (DFC), une des cinq directions rattachées au cabinet du ministre, est chargée, dans ses missions de « *promouvoir la politique de formation et de perfectionnement des personnels administratif et enseignant* ».

Cette direction, fonctionnant dans une salle exigüe et sous équipée, manque de capacités opérationnelles pour organiser des formations et suivre leurs impacts sur le terrain.

La tenue des sessions de recyclage à l'intention des enseignants des cycles primaire et secondaire reste généralement assujettie à des opportunités ponctuelles de financement généralement acquises dans le cadre des projets de coopération avec des PTF (UNICEF, Banque mondiale, UNESCO...).

Les corps d'encadrement des maîtres du primaire et des professeurs des collèges et lycées ne bénéficient ainsi d'aucune politique planifiée et suivie de formation continue.

De telles insuffisances annihilent grandement l'application du code de l'encadrement, du contrôle et de l'évaluation pédagogiques MEPSA/ IGEPISA de mars 2006 qui définit, en somme, les cahiers de charges administratives et pédagogiques des personnels et les modalités de leur mise en œuvre.

Chapitre IV. Propositions de réorganisation des procédures et du cadre légal de management des ressources humaines.

Au regard des dysfonctionnements repérés à travers l'analyse de la situation des personnels de l'enseignement élémentaire et secondaire, il est à envisager un ensemble de mesures sur le plan stratégique, administratif et opérationnel.

4.1. Recensement et stabilisation des personnels enseignants

La maîtrise des effectifs apparaît présentement comme une sur-priorité pour assurer un pilotage rationnel du secteur de l'éducation et tendre vers une gestion administrative et pédagogique efficiente des personnels enseignants.

Il convient à cet effet de :

- ✓ procéder à l'audit physique des ressources humaines par carte biométrique, en recourant à des commissions conjointes regroupant les représentants des trois ministères en charge de la gestion des enseignants (MFPRE, MFPP, MEPSA) ;
- ✓ collecter les données statistiques numérisées au niveau départemental en vue de leur remontée et traitement systématiques à différents échelons des services concernés du MEPSA (DGA, DGEB, DGES, DGAS, IGEPSA...) ;
- ✓ implanter un fichier informatisé unique des personnels servant de référence à l'ensemble des ministères chargés de leur gestion (Enseignement, Fonction publique, Finances) conformément aux directives du chef de l'État;
- ✓ s'inscrire dans la dynamique de finalisation du processus d'implantation d'une fonction publique locale pilotée présentement par le ministère de l'Intérieur, en faisant valoir le caractère d'urgence prioritaire de la maîtrise des effectifs de l'éducation, lors des conseils interministériels ;
- ✓ s'orienter vers une fixation du quota annuel d'enseignants à recruter, en tenant compte, au-delà des contraintes budgétaires, des besoins réels du système éducatif pour permettre au MEPSA d'assurer pleinement sa mission de service public conformément aux options de l'État ;
- ✓ systématiser le recrutement des sortants des ENI, le nombre d'admis au concours d'entrée étant fixé annuellement par arrêté du MFPRE ;
- ✓ résorber progressivement l'emploi des bénévoles en prévoyant leur plan d'intégration à la fonction publique.

4.2. Gestion de la carrière administrative des personnels

Au vu des lourdeurs et des limites liées aux procédures de gestion de la carrière des enseignants et de leurs répercussions négatives sur le plan professionnel, il y a lieu :

- ✓ d'institutionnaliser un guichet unique d'intégration, d'affectation, de mutations et d'avancement des enseignants regroupant les représentants des administrations concernées et des partenaires sociaux, en vue de dresser des procès-verbaux en temps réel et de permettre aux autorités d'établir les notes de services dans des délais opportuns ;
- ✓ de convoquer, annuellement et à date indiquée, les commissions administratives paritaires d'avancement, en y associant toutes les parties concernées, tel que prescrit par le décret n° 2012- 713 du 12 juin 2012 ;
- ✓ de corrélérer l'acte d'intégration de l'agent à l'échelle 1 du corps, dès sa titularisation à son aptitude intellectuelle, pédagogique et morale à pouvoir exercer correctement la fonction enseignante ; cette dimension pourrait être prise en charge durant la formation initiale à travers l'établissement du dossier individuel de chaque élève-maître et professeur ou faire l'objet d'une période d'essai, en cas de recrutement direct ;
- ✓ d'effectuer la prise en charge salariale de l'agent, dès sa prise de fonction, afin de lui permettre d'être dans les conditions idoines d'installation et d'exercice à son nouveau poste ;
- ✓ de veiller à une ventilation équilibrée des personnels, en vue d'une couverture équitable du territoire national ;
- ✓ de promouvoir les agents sur la base de leurs performances professionnelles, en veillant strictement aux mesures d'accompagnement : recrutement des personnels en nombre suffisant, tenue régulière des commissions administrative paritaires, publication à temps des actes d'avancement.

La finalisation du statut particulier des enseignants, intégrant l'allocation d'une indemnité de logement compte tenu des contraintes professionnelles liées au métier, contribuerait, par ailleurs, au renforcement de la motivation et de la rétention des personnels qualifiés dans le système éducatif.

Concernant les affectations et les mutations, les dispositions de la décision 0408/EN- DG E du 27 mars 1969 méritent d'être revisitées dans le sens de l'application des principes de transparence et d'équité.

Cette décision délimite le territoire national en quatre catégories de zones : (1) les villes de Brazzaville – Pointe Noire- Dolisie et les postes situés sur le chemin de fer et à 25 km du chemin de fer,(2) Kouilou, Niari, Lékoumou (sauf les districts de Zanaga et de Bambana), Bouenza et Pool, (3) les régions du nord de la République (sauf Mossaka et Impfondo), les districts de Zanaga et de Bambana et (4) les districts de Mossaka, Impfondo, la Nkéni(terre Moye).

La durée minimum des services dans les zones 2, 3 et 4 est respectivement fixée à 5 ans, 4 ans et 3 ans. Pour la zone 1, considérée comme zone de priorité, la durée des services est indéterminée, mais seuls peuvent y être mutés les agents ayant servi dans les zones 2, 3 et 4, au cas où il ya un poste vacant.

La mutation d'un agent dans une de ces zones tient compte des critères suivants :

- ✓ la durée dans la zone où l'agent exerce ;
- ✓ l'âge d'études des enfants ;
- ✓ la moyenne des trois dernières notes d'inspection.

La décision stipule enfin un principe fondamental consistant à proscrire toute mutation en cours d'année scolaire, afin de veiller au fonctionnement normal des établissements.

Le troisième critère relatif à la mutation, à savoir la prise en compte des notes d'inspection est une clause déterminante pour inciter l'agent à faire preuve de conscience professionnelle.

4.3. Amélioration du pilotage du secteur de l'éducation et des conditions de travail des services administratifs

4.3.1. Impulsion de l'éducation pré- primaire et non formelle

La politique éducative ne pourrait être viable et instaurer une motivation à exercer la fonction enseignante qu'en accordant une importance réelle aux sous-secteurs de l'éducation préscolaire et de l'éducation non formelle.

Au regard de leur état de développement actuel, l'option des les promouvoir, en renforcement des cycles primaire et secondaire, impliquerait l'application de quelques dispositions de base portant notamment sur :

- ✓ la mise en place d'une politique planifiée d'extension quantitative et qualitative des deux sous-secteurs au niveau national ;
- ✓ l'intégration dans les filières de formation des ENI, d'une section préparatoire des enseignants destinés à l'éducation non formelle ;
- ✓ la formation des cadres supérieurs du non formel à l'ENS ;
- ✓ la réservation d'un quota annuel de recrutement de personnels aux deux volets, en prenant soin de régulariser la situation de leurs agents bénévoles.

4.3.2. Renforcement des mécanismes de pilotage et amélioration des conditions de travail des services administratifs

La fonctionnalité des institutions en charge de la mise en œuvre des orientations éducatives par l'État reste garante de la performance des enseignants et de l'obtention des résultats scolaires escomptés.

Partant des constats sur les dysfonctionnements dans les procédures de gestion des personnels, il importe en substance:

- ✓ de commanditer un diagnostic organisationnel afin de proposer un organigramme réactualisé du MEPSA susceptible de mettre en cohérence les interventions des différentes directions générales;
- ✓ d'informatiser l'ensemble des directions générales et centrales, avec un réseau de connexion internet, ce qui permettra d'assurer une fluidité dans le traitement des dossiers, de décongestionner le personnel de l'administration, de renforcer sensiblement l'effectif des agents actifs et de réaliser ainsi des économies budgétaires.

Dans la poursuite de l'initiative engagée au niveau de l'IGEPSA, tous les services en charge de l'administration des enseignants sont à construire ou à restaurer et à équiper selon des normes standards :

- ✓ affectation de bureaux correspondant au nombre de services et à l'effectif du personnel ;
- ✓ octroi de mobiliers de classement de dossiers, de matériels de reprographie, d'outils informatiques et de consommables suffisants ;
- ✓ dotation en réseau de communication (lignes téléphoniques fixes, interphones, serveurs, logiciels de gestion, internet, intranet) devenu indispensable dans un système de management des ressources humaines ;
- ✓ alimentation régulière en électricité, en installant des groupes électrogènes pour prévoir les coupures fréquentes d'électricité.

Il convient par ailleurs d'assurer, de manière permanente, le renforcement des compétences des agents chargés de la gestion des personnels à tous les niveaux, en mettant en place un plan de formation et les moyens humains, matériels et financiers de sa réalisation.

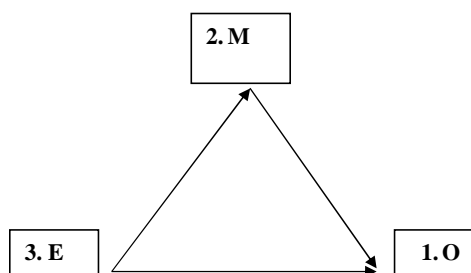
4.4. Réactualisation des approches d'enseignements/apprentissages et réaménagement de l'espace scolaire

4.4.1. Adoption d'une pédagogie axée sur le développement des compétences

Le type de planification des enseignements/ apprentissages doit présentement évoluer de l'approche par les objectifs, en cours dans les classes, vers une pédagogie axée sur le développement des compétences.

Dans un contexte de mondialisation, il nécessite en effet de tenir compte des nouvelles données de la psychologie et des théories épistémologiques modernes qui recommandent de placer l'enfant dans les situations d'apprentissage pour qu'il soit en mesure de cultiver ses potentialités et développer en lui les techniques d'acquisition et de réactualisation des connaissances.

Sur le plan pédagogique, le choix d'une approche méthodologique centrée sur l'apprenant s'impose ainsi, en fonction des paramètres, ci-dessous schématisés, fondés sur l'analyse de la relation triangulaire des trois déterminants de l'action éducative : le maître, l'enseigné et l'objet d'enseignement.



- 1-« O » : le contenu d'enseignement
 2-« M » : les intentions pédagogiques de l'enseignant
 3-« E » : le bénéficiaire de l'apprentissage

1-« L'approche par les contenus » :

- met l'accent sur la transmission des connaissances,
- veille à la restitution des enseignements reçus,
- se préoccupe principalement des résultats (compositions, examens- éliminations...)

2-« L'approche par les objectifs » :

- place le maître comme interface entre le contenu et les apprenants ;
- donne un sens à l'apprentissage ;
- sollicite l'activité de l'apprenant ;
- indique les aptitudes à développer à la fin d'une séquence d'apprentissage.

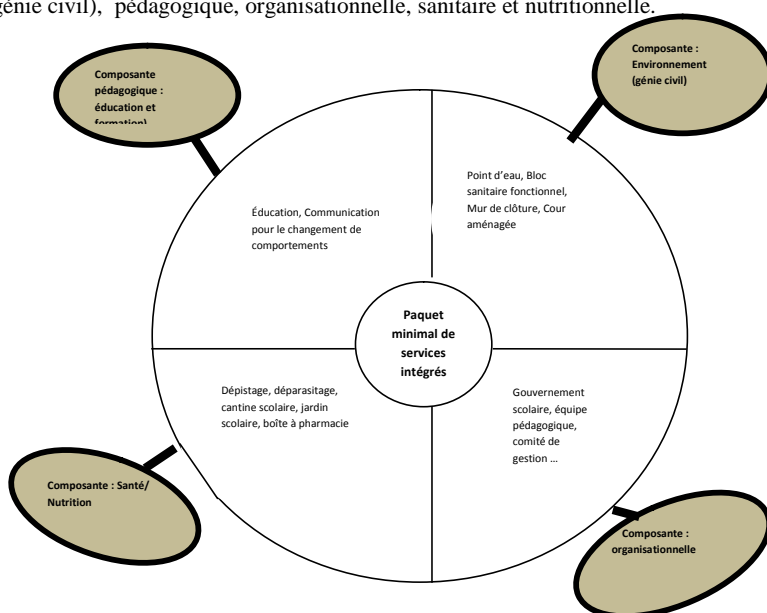
3-« L'approche par les compétences » :

- marque la centralité de l'apprenant dans toute activité pédagogique ;
- se centre sur le développement de l'élève à résoudre les problèmes ;
- intègre les contenus et objectifs d'apprentissage en vue de développer un ensemble de capacités propres à asseoir une compétence ;
- place l'élève en situation de construire le savoir, le savoir-faire et le savoir-être dans le processus d'apprentissage.

4.4.2. Mise en place d'un paquet minimal de services éducatifs

La mise en œuvre d'une pédagogie de développement des capacités intrinsèques de l'apprenant suppose un aménagement, un équipement et un mode de gestion adéquats de l'espace scolaire. Dans ce cadre, l'option la plus indiquée consistera à recourir à la mise en place d'un paquet minimal ou essentiel de services éducatifs.

Ce paquet intègre, tel que configuré dans le schéma ci-après, les composantes infrastructurelle (génie civil), pédagogique, organisationnelle, sanitaire et nutritionnelle.



Son implantation constitue un levier essentiel pour la promotion du système éducatif. Tout en garantissant la promotion de la qualité des apprentissages, elle participe à l'instauration des conditions d'équité à l'école et renforce le dispositif d'amélioration du rendement interne et externe des institutions scolaires.

4.4.3. Mise en place de projets d'établissements

En considération des manques caractérisant l'espace scolaire, le projet d'établissement demeure un outil indispensable permettant aux acteurs locaux de s'impliquer, en première ligne, dans le développement des stratégies les plus aptes à améliorer la gestion de l'école et, partant, la qualité de l'éducation.

Il engage en effet les enseignants, la communauté, les parents d'élèves et autres partenaires sociaux, techniques et financiers de l'école à développer un processus de questionnement sur la vie de l'école, à élaborer et à mettre collectivement en œuvre des plans d'actions concertés de développement de l'éducation et de la formation à la base.

En tant que cadre fédérateur des initiatives et de mobilisation des ressources, le projet d'école présente l'opportunité d'impulser la mise en place du paquet minimal de services éducatifs au sein des établissements d'enseignement primaire et secondaire.

4.4.4. Réorganisation du dispositif de développement professionnel des enseignants

4.4.4.1. Réaménagement de la formation initiale

- Au niveau des ENI, il sera surtout question de procéder à la révision des programmes actuellement dispensés et d'assurer l'articulation entre la théorie et la pratique.

En lieu et place des modules d'enseignement axés sur des contenus théoriques, il importe de concevoir un référentiel de formation initiale ciblant quatre domaines fondamentaux¹⁵ que sont :

- **le domaine I « Pédagogie et didactique »** tendant vers l'option de professionnalisation de l'enseignant dans la gestion de la classe et la conduite des enseignements/apprentissages ;
- **le domaine II « Environnement - population – développement durable »** concernant l'institutionnalisation d'une approche de résolution des problèmes culturels, économiques et sociaux dans une dynamique d'interactions école/milieu et de mutualisation des ressources intra et extrascolaires;
- **le domaine III « Recherche / documentation et développement professionnel »** ciblant l'assise d'attitudes et d'aptitudes favorables à l'innovation pédagogique, à la construction et au développement autonomes du savoir-faire professionnel ;
- **le domaine IV « Législation et déontologie de la profession enseignante- »** couvrant la maîtrise des textes régissant l'enseignement, des missions et responsabilités, de la gestion des rapports avec les autorités et les partenaires de l'école.

Le référentiel de compétences de base vise des objectifs de performance professionnelle consistant à amener l'enseignant à :

- acquérir les connaissances, techniques, valeurs et comportements nécessaires à l'exercice du métier d'éducateur ;
- s'approprier des principes et stratégies du leadership transformationnel en vue d'impulser la mobilisation des acteurs et partenaires de l'école dans le processus de réalisation des objectifs éducatifs articulés au développement du milieu ;
- de se familiariser aux méthodes et techniques d'investigation, d'analyse et de renouvellement des connaissances et pratiques pédagogiques.

Le principe d'élaboration du référentiel tient compte de la nécessité de veiller à l'établissement du continuum entre la formation initiale et la formation continuée.

Dès la formation initiale, un accent particulier est en conséquence mis sur l'assise et le développement des aptitudes indispensables à l'actualisation constante du savoir-faire professionnel.

¹⁵ Cf. Document cadre sur le Développement professionnel et la gestion de la carrière des enseignants non fonctionnaires (ENF) / Association pour le développement de l'éducation et de la formation en Afrique/ ADEA6 2009

Outre l'adoption du référentiel ainsi préconisé, la professionnalisation des élèves-maîtres demande, au vu de l'état d'organisation et de fonctionnement des ENI, la mise en œuvre de mesures appropriées consistant à :

- ✓ intégrer, au concours d'admission, les tests oraux relatifs au contrôle de la capacité d'écoute, d'analyse et de synthèse des candidats ;
- ✓ combler le déficit de personnels enseignants disposant de profils de qualification requis;
- ✓ mettre en place les équipements nécessaires à la documentation, à la recherche et à l'autoformation (bibliothèques, réseau informatique avec accès à internet, salles de micro-enseignement...);
- ✓ assurer la dotation en moyens logistiques pour le suivi des stages pratiques sur le terrain ;
- ✓ officialiser le choix des écoles d'application selon des normes en adéquation avec les missions d'encadrement pédagogiques ;
- ✓ intégrer les épreuves pratiques dans la certification des acquis de la formation ;
- ✓ établir pour chaque formé, un portfolio¹⁶ afin d'attester de ses aptitudes et de ses besoins de perfectionnement dès son entrée dans la fonction, étant communément admis que l'enseignant prend son pli professionnel durant les cinq premières années de sa carrière ;
- ✓ mettre en place un cadre de concertation avec le METPFQE autour de l'orientation, du suivi et de l'évaluation de la formation, en attendant d'étudier les possibilités de transfert de la tutelle des ENI au MEPSA.

b) L'ENS, en tant qu'institution de formation des cadres supérieurs de l'enseignement, dispose de référentiels rénovés avec l'introduction du système « LMD » au niveau des universités.

Les conditions dans lesquelles elle se déploie constituent cependant de sérieux handicaps pour l'atteinte du niveau de professionnalisation relatif à la gestion des futures fonctions à exercer par les formés.

A l'instar des ENI, bien des actions, sur le plan matériel, pédagogique et logistique restent à entreprendre concernant :

- ✓ l'extension et l'équipement des infrastructures (salles de classes, amphithéâtres, laboratoires équipés; bibliothèques ...);

¹⁶ Le portfolio ou portefeuille de compétences est un dossier individuel dans lequel sont consignés les acquis de la formation.

- ✓ l'installation des conditions adéquates d'ouverture de la filière de formation des inspecteurs de lycées ;
- ✓ le recrutement de formateurs pour le remplacement progressif des vacataires et la compensation du déficit d'enseignants en sciences de l'éducation, en langues et littératures ;
- ✓ la dotation en véhicules pour la couverture des stages pratiques ;
- ✓ l'implantation d'un dispositif de formation à distance et de recyclage des professeurs des collèges et lycées et des membres du corps de contrôle.

4.4.4.2. Renforcement des structures, des moyens et des mécanismes de formation continue

En tenant compte, d'une part des insuffisances de la formation initiale et des nombreux défis qui se dressent sur le terrain de la pratique pédagogique, la formation continue doit faire l'objet d'une préoccupation constante de la part des autorités académiques.

A cet effet, l'élaboration et le développement d'une politique de formation continue cohérente, réalisable et efficiente à terme, deviennent incontournables.

La DFC, pièce maîtresse de cette politique de par ses missions, doit être dotée de capacités opérationnelles d'intervention à la hauteur des responsabilités extrêmement importantes dévolues à l'institution et à ses différents services.

Le « **Service de suivi des stages** » a la mission (i) d'évaluer l'impact des formations, (ii) de mettre au point des outils d'évaluation des effets de la formation, (iii) de participer à la fixation des quotas d'entrée dans les instituts et écoles de formation, (iv) d'informer le personnel sur les opportunités de formation, (v) de fournir les informations utiles à leur formation aux personnels mis en stage, (vi) d'organiser, dans les structures du ministère, les stages pour les agents en formation en collaboration avec les instituts et écoles de formation, (vii) d'assurer le suivi des curricula des personnels en formation, (viii) de participer aux différents conseils d'administration des instituts et écoles de formation.

Il incombe au « **Service de la formation et du perfectionnement** » (i) d'identifier et de centraliser les besoins en formation et en recyclage des personnels, (ii) de planifier les formations des personnels et les sessions de recyclage, (iii) d'assurer le renforcement des capacités des gestionnaires du système éducatif, (iv) d'assurer, de concert avec les structures du ministère ayant en charge la gestion de la pédagogie, le renforcement des capacités des personnels enseignants, (v) d'orienter et de suivre le travail des comités départementaux de formation continue, (vi) de promouvoir la formation des personnels en collaboration avec les directions générales et centrales, (vii) de participer à la formation continue des personnels ; de centraliser les besoins en formation des personnels du ministère, (viii) de mener des études et d'élaborer des projets de formation, (ix) de rechercher les sources de financement des formations, (x) de concevoir et de mettre à jour les plans de formation, (xi) d'élaborer des supports pédagogiques sous forme de guides ou de syllabus de formation.

Le « **Service de l'élaboration des plans de suivi des carrières** » est chargé de : (i) gérer les carrières des agents du ministère en formation, (ii) de participer aux travaux de la commission

paritaire d'avancement, (iii) de préparer les attestations de fin de formation, (iv) de proposer les plans de carrière des personnels et (v) de délivrer tout document administratif lié à la carrière d'un agent en stage.

Les enseignants du primaire et du secondaire évoluent présentement dans des classes pléthoriques et des conditions de travail généralement difficiles, et se trouvent du coup confrontés à des problèmes pédagogiques réels, malgré une possibilité d'encadrement rapproché au regard de l'effectif actuel des inspecteurs et des conseillers pédagogiques.

L'affectation de véhicules aux membres du corps de contrôle relève ainsi d'une urgence à régler dans le court terme pour leur permettre d'assumer pleinement les missions, de même que la prise en charge de la formation des inspecteurs des lycées.

Dans l'immédiat, la situation actuelle exige toutefois que des stratégies diversifiées de formation, responsabilisant davantage les enseignants dans un processus d'auto- capacitation, soient promues comme indiqué ci-dessous (tableau 21).

Formation	Inter formation	Autoformation
-Cours théoriques de formation - Séminaires / ateliers / conférences organisés par les circonscriptions pédagogiques, avec recours à l'expertise d'enseignants des lycées, des collèges et des universités ; d'organismes spécialisés ; de services techniques et d'autres partenaires de l'école - Encadrement de proximité par le directeur ¹⁷ , le conseiller pédagogique et l'inspecteur - Formation à distance et les TIC.	-Au niveau de l'école : apprentissage entre pairs au sein de l'équipe pédagogique - Au niveau du groupe d'écoles : apprentissage entre pairs dans les cellules d'animation pédagogique organisées autour de besoins identifiés par les enseignants concernés -Préparation aux examens professionnels dans des groupes de travail.	-Apprentissage libre : accès à l'exploitation de ressources documentaires disponibles dans le milieu -Préparation aux examens professionnels -Formation à distance avec les supports traditionnels (Revue pédagogique, bulletins de liaison ¹⁸ , traités de pédagogie...) et les TIC.

Source: Document- cadre sur le développement professionnel et la gestion de la carrière des ENF / ADEA- 2009.

¹⁷ Le directeur de l'établissement est considéré comme le premier responsable de l'encadrement de proximité. A cette fin, il est recommandé que le rôle du directeur soit valorisé en conséquence.

¹⁸ L'absence de revues pédagogiques spécialisées et de bulletins de liaison et d'information au niveau des pays et de bulletins d'échanges pédagogiques au niveau sous-régional constitue un déficit notoire dans la formation des ENF.

Chapitre V. Projections en matière de couverture des besoins en enseignants de 2016 à 2025

Les statistiques validées du Cadre de suivi de la stratégie du secteur de l'éducation ont servi de référence de base à l'analyse des projections en termes de détermination des besoins en enseignants, en vue de s'inscrire dans une logique de cohérence et de continuité.

Les données actuelles de la DGAS revêtent un caractère provisoire, en attendant d'être confirmées par les autres ministères en charge de la gestion des enseignants et celles publiées récemment par la DEPS datent de 2011-2012.

Le cycle pré- primaire a été, par ailleurs, pris en compte en vue d'accorder toute l'importance requise à ce sous-secteur dans le cadre de la revitalisation du système éducatif.

Tableau 22 : Projection des effectifs enseignants de 2015-2016 à 2024-2025

Année scolaire Niveau académique	→ Situation référence 2014- 2015	Estimation phase 1			Estimation phase 2			Estimation phase 3			
		2015- 2016	2016- 2017	2017- 2018	2018- 2019	2019- 2020	2020- 2021	2021- 2022	2022- 2023	2023- 2024	2024- 2025
Préscolaire	766	847	933	1024	1120	1220	1337	1468	1620	1783	1962
Primaire	9164	9524	9988	10543	11162	12016	12879	13727	14579	15461	16432
Collège	4193	4455	4697	4964	5253	5626	6146	6880	7810	8868	9981
Lycée	3040	3072	3200	3382	3674	3981	4306	4589	4842	5203	5772

Source : Copie du Modèle SSE version post consultation-17 décembre 2014 Excel (feuille synthèse)

Ce tableau présente les projections des effectifs des enseignants dans les cycles préscolaire, primaire, moyen et secondaire avec une situation de référence et des estimations en trois phases. La situation de référence est axée sur les effectifs de l'année scolaire 2014-2015.

La première phase comprend les projections des années scolaires 2015-2016 à 2017-2018, la deuxième phase s'étend de 2018-2019 à 2020-2021 et la dernière de 2021-2022 à 2024-2025.

Les deux premières phases comportent chacune trois années scolaires, tandis que la troisième en compte quatre.

Le tableau présente les données exprimées dans le modèle de simulation de la stratégie du secteur de l'éducation en 2014 comme année de référence.

Les projections sont établies en fonction des tendances, néanmoins, la gestion des ressources humaines étant dynamique, c'est en fonction du contexte et des données disponibles que les besoins doivent être exprimés.

L'accès à l'école des élèves conditionne le nombre d'enseignants à recruter. Il faut ajouter à cela le remplacement numérique des enseignants décédés, des enseignants qui ont atteints la limite d'âge ou qui ont abandonné pour des raisons diverses.

Alors, se pose la nécessité d'élaborer un tableau de bord de recrutement suite à cette étude, en y insérant les données qui concernent les futurs départs à la retraite et les enseignants en congés de longue maladie.

Il faut y ajouter la prévision relative à la volonté de réduire le nombre d'élèves moyen par enseignant, en référence aux standards de l'UNESCO (25 à 30 élèves selon les cycles) offrant des conditions appropriées de réalisation de performances scolaires. Le système éducatif congolais devrait tendre à la réduction du ratio élèves/enseignant pour offrir aux apprenants congolais des éducateurs plus disponibles et moins encombrés

Le nombre d'agents à recruter par an sur la séquence de dix ans est donc tributaire de toutes les considérations susmentionnées.

Le tableau prévisionnel des emplois devra alors s'élaborer sur trois ans et à la phase 3 sur quatre ans, en tenant compte des critères prédéfinis.

Il est possible, par ailleurs, de calculer des projections de départ à la retraite sur trois ans sans pouvoir prévoir cependant les cas de décès et de démission qui interviennent annuellement.

Tableau 24 : Projection nombre moyen d'élèves par enseignant (ratios de la phase 1).

Année scolaire	Situation de référence 2014-2015			Estimations phase 1								
				2015-2016			2016-2017			2017-2018		
	Enseignants	Elèves	Ratio	Enseignants	Elèves	Ratio	Enseignants	Elèves	Ratio	Enseignants	Elèves	Ratio
Pré-scolaire	766	65853	25.9	847	69292	24.8	933	72617	23.7	1024	75841	22.7
Primaire	9164	722060	58.2	9524	728378	56.3	9988	740594	54.5	10543	757077	52.7
Collège	4193	231307	35.6	4455	238146	35.0	4697	243193	34.3	4964	248936	33.7
Lycée	3040	68393	21.1	3072	67632	20.3	3200	68943	19.5	3382	71143	18.8

Source : Copie du Modèle SSE version post consultation-17 décembre 2014 Excel (feuille synthèse)

Les tableaux 6, 7 et 8 présentent les projections qui traduisent la volonté des autorités scolaires de faire évoluer les effectifs des élèves et le nombre d'enseignants tout en faisant baisser le ratio à chaque niveau académique. Des avancées significatives sont notées sur les effectifs des élèves et sur le nombre d'enseignants.

L'évolution des enseignants du primaire est de 1,15% là où celle des élèves est à 1,05% environ, ce qui fera baisser le ratio de 58,2 en 2014-2015 à 52,7 en 2017-2018, soit un bond qualitatif de 5,5.

Le ratio national par niveau est stabilisé suite aux études déjà menées. Les projections suivent une évolution que les autorités nationales ont validée. C'est pourquoi il n'est pas opportun d'y revenir.

Seulement, dans l'opérationnalisation des projections, les ajustements nécessaires doivent être effectués au cas par cas, la mise à jour des données aussi. Des progressions sont notées pour le préscolaire avec 3,2, pour le lycée 2,3 et pour le secondaire 1,9.

Tableau 25/ Projection nombre moyen d'élèves par enseignant (phase 2).

Année scolaire	Situation de référence 2014-2015			Estimations phase 2								
				2018-2019			2019-2020			2020-2021		
Niveau académique	Enseignants	Elèves	Ratio	Enseignants	Elèves	Ratio	Enseignants	Elèves	Ratio	Enseignants	Elèves	Ratio
Préscolaire	766	65853	25.9	1120	78914	21.8	1220	81859	20.8	1337	85268	19.9
Primaire	9164	722060	58.2	11162	775337	50.8	12016	793646	48.2	12879	807932	45.7
Collège	4193	231307	35.6	5253	255114	33.0	5626	264496	32.3	6146	279585	31.7
Lycée	3040	68393	21.1	3674	75341	18.0	3981	79544	17.2	4306	83619	16.5

Source : Copie du Modèle SSE version post consultation-17 décembre 2014 Excel (feuille synthèse)

Ce tableau donne une indication des projections de la situation de référence à la fin de la phase 2. De la situation de référence à la fin de la phase 2, une évolution de 6 points est prévue au préscolaire, une de 12,5 au primaire, une de 3,9 au secondaire et une de 4,6 au lycée.

De la phase 1 à la phase 2, les points 2.8, 7, 2 et 2.3 sont prévus respectivement au niveau des cycles préscolaire, primaire, secondaire et au lycée.

Ces évolutions sont considérables. Elles dévoilent certainement le souci des autorités de maintenir le système scolaire en situation de répondre aux besoins des populations scolarisables.

Tableau 26 : Projection nombre moyen d'élèves par enseignant (phase 3).

Année scolaire	Situation de référence 2014-2015			Estimations phase 3											
				2021-2022			2022-2023			2023-2024			2024-2025		
Niveau	Ens.	Elèves	Ratio	Ens.	Elèves	Ratio	Ens.	Elèves	Ratio	Ens.	Elèves	Ratio	Ens.	Elèves	Ratio
Préscolaire	766	65853	25.9	1468	89106	19.1	1620	93418	18.2	1783	97778	17.4	1962	102185	16.7
Primaire	9164	722060	58.2	13727	816881	43.2	14579	821990	40.9	15461	824684	38.6	16432	827770	36.4
Collège	4193	231307	35.6	6880	302834	31.0	7810	332560	30.4	8868	365066	29.7	9981	397159	29.0
Lycée	3040	68393	21.1	3589	86446	15.7	4842	88368	14.9	5203	91724	14.2	5772	98083	13.4

Source : Copie du Modèle SSE version post consultation-17 décembre 2014 Excel (feuille synthèse)

Ce tableau donne une indication des projections de la situation de référence à la fin de la phase 3. Elle ne prend pas en compte les phases 1 et 2.

De la situation de référence à la fin de la phase 3, une évolution de 9,2 points est prévue au préscolaire, une de 21,8 au primaire, une de 6,6 au secondaire et une de 7,7 au lycée.

De la phase 1 à la fin de la phase 3, les points , 16.3, 4.7 et 5.4 sont prévus respectivement au niveau des cycles préscolaire, primaire, secondaire et au lycée.

Ces évolutions sont presque identiques aux premières phases. Elles traduiraient la volonté des autorités de consolider la performance du système scolaire.

De la phase 2 à la fin de la phase 3, les points 3.2, 9.3, 2.7 et 3.1 sont prévus respectivement au niveau des cycles préscolaire, primaire, secondaire et au lycée.

De telles évolutions répondent aux préoccupations ci-dessus évoquées. Leur constance s'inscrirait dans le sillage du renforcement des acquis.

Tableau 27 : Évolution des ratios de la situation de référence à la fin de la phase 3

	Préscolaire	Primaire	Secondaire	Lycée
De la situation de référence à la fin de la phase 1	3.2 points en 3 ans soit 1.0666 par an	5.5 points en 3 ans soit 1.83point par an	1.9 points en 3 ans soit 0.633 par an	2.3 points en 3 ans soit 0.766 par an
De la situation de référence à la fin de la phase 2	6 points en 6 ans soit 1 point par an	12.5 points en 6 ans soit 2.083 par an	3.9 points en 6 ans soit 0.65 par an	4.6 points en 6 ans soit 0.766 par an
De la situation de référence à la fin de la phase 3	9.2 points en 10 ans soit 0.92 par an	21.8 points en 10 ans soit 2.18 par an	6.6 points en 10 ans soit 0.66 par an	7.7 points en 10 ans soit 0.77 par an
De la phase 1 à la phase 2	2.8 points en 3 ans soit 0.933 par an	7 points en 3 ans soit 2.333 par an	2 points en 3 ans soit 0.666 par an	2.3 points en 3 ans soit 0.766 par an
De la phase 1 à la phase 3	6 points en 7 ans soit 0.85 par an	16.3 points en 7 ans soit 2.32 par an	4.7 points en 7 ans soit 0.671 par an	5.4 points en 7 ans soit 0.771 par an
De la phase 2 à la phase 3	3.2 points en 4 ans soit 0.80 par an	9.3 points en 4 ans soit 2.325 par an	2.7 points en 4 ans soit 0.675 par an	3.1 points en 4 ans soit 0.775 par an

Ce tableau présente l'évolution des ratios par rapport à la situation de référence mise en relief avec la couleur jaune. L'évolution la moins performante est colorisée en bleu, celle constante est notée en mauve, tandis que celles les plus performantes sont colorisées en vert.

Pour le préscolaire aucun ratio n'augmente d'une phase à une autre par rapport à la situation de référence. Cependant, l'évolution la moins performante est notée de la phase 2 à la phase 3 avec 0.80 point l'an.

Au niveau du primaire, tous les ratios augmentent avec un pic observé de la phase 1 à la phase 2 avec 2.333 par an.

Au cycle secondaire, une augmentation, si minime soit-elle, est notée de façon progressive, au point que le ratio évoluera de la situation de référence à la phase 1 avec 0.633 l'an à 0.675 point par an de la phase 2 à la phase 3.

Au lycée, la même situation est notée, sauf que de la situation de référence à la phase 2 la même augmentation est notée, elle est stationnaire avec 0.766 point l'an.

Il faut noter que beaucoup d'efforts seront faits au niveau du cycle primaire où le ratio le plus élevé est observé, dans le souci de garantir le droit d'accès à une éducation de base universelle.

Cela semble être normal mais le ratio du préscolaire doit être surveillé car l'estimation de la population scolarisable, à ce niveau d'apprentissage, demeure dépendante des aléas de la fluctuation des naissances..

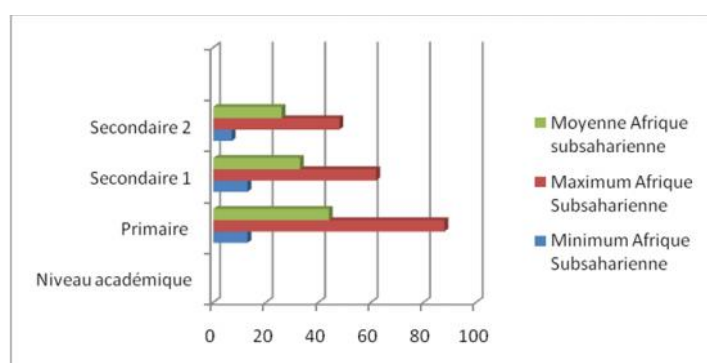
Les écarts devraient être justifiés en fonction des options politiques qui tiennent compte des réalités ci-dessus relatées, de la « soutenabilité » financière des nouvelles recrues et de la prise en charge des frais d'écolage des élèves par le budget de l'État.

En effet, les efforts de l'État en matière de recrutement d'enseignants dépendent de plusieurs facteurs. L'examen de ces facteurs constitue un enjeu majeur pour toute forme de pilotage et/ou de coordination et d'administration de structures.

Il y aura lieu d'aller dans le sens de réduire l'écart entre les ratios au niveau des quatre niveaux académiques pour surveiller le maintien des élèves à l'école surtout en ce qui concerne les filles et gérer la qualité dans l'espace scolaire.

En outre, il sera question d'étendre l'accès dans le cadre de la mise en œuvre de l'EQPT, en tendant vers le ratio moyen en Afrique subsaharienne (cf. schéma ci-dessous) et d'éviter les déperditions scolaires qui font des laissés pour compte des victimes du système éducatif et d'articuler l'école à la formation professionnelle.

▪ Ratio élèves/maître dans le public en Afrique subsaharienne 2012



Source : Profils pays EPT / UNESCO-2014

Dans le pays, le ratio enseignants/enseignant se rapprochant de la moyenne subsaharienne est observé dans la Cuvette, où il est moins intense avec 34.23.

A Brazzaville, il culmine avec 82.98, rendant la couverture pédagogique inégalitaire avec un écart de 48.75.

Il faut reconnaître qu'il est illusoire d'avoir le même ratio dans toutes les localités, mais l'objectif de passer à un écart de 10 en 2024 paraît acceptable.

Il s'agira d'affecter moins d'agents là où le ratio élèves/maître (nombre d'élèves par enseignant) est le plus bas et de mettre beaucoup plus d'enseignants dans les départements où il est plus élevé.

Cet exercice est de nature à tendre vers une allocation de ressources humaines qui prend en compte l'égalité d'accès au service public des citoyens qui ont tous le droit d'être encadrés dans les mêmes conditions.

Le souci de baisser le ratio national de 67% environ vers les standards internationaux de 30% à 25% devrait guider toute option pour l'obtention de ressources humaines en qualité et en quantité suffisantes.

Sur la prospective des emplois, le premier objectif est de veiller à l'entrée et à la sortie des enseignants.

Il s'agira de surveiller les âges et les effectifs au moment du recrutement. Les projections devront tenir compte des risques éventuels de pénuries corrélés aux besoins démographiques estimés en fonction de la population scolarisable, jusqu'en 2025.

Les mouvements de populations demeurent également un facteur à prendre en compte ; ils interviennent généralement de manière imprévisible, mais les prévisions effectuées pourront servir de référence à toute action de recrutement voire de réallocation de ressources humaines.

Conclusion

Le souci de tenir compte du contexte, des réalités du système éducatif et d'amener ses acteurs-clé à s'impliquer activement dans le diagnostic de la situation actuelle des enseignants a été constant durant toute la mise en œuvre de cette étude.

Les investigations menées ont permis de constater plusieurs niveaux d'imperfections relatifs à la gestion des personnels des cycles primaire et secondaire du MEPSA, des corps de contrôle aux agents administratifs, en passant par les enseignants actifs.

Les lacunes relevées ont surtout trait à l'absence de coordination et d'harmonisation des mécanismes interministériels de gestion des ressources humaines, aux insuffisances liées au pilotage institutionnel, à la mise en état de fonctionnement adéquat des services administratifs et à l'opérationnalisation de l'espace éducatif, d'une part et d'autre part, aux déficits des politiques de recrutement, de management de plans de carrière et de développement professionnel des personnels de l'éducation.

Ces facteurs, sources de contre-performances du système éducatif, engendrent naturellement une certaine faiblesse des résultats scolaires et contribuent à dévaloriser plus ou moins l'image de l'école et partant, de la fonction enseignante.

Des efforts notables s'amorcent certes dans le domaine de la motivation financière et matérielle des personnels, de la construction et de l'équipement des services publics à travers, entre autres, le relèvement des salaires de l'ensemble des enseignants, la dotation en véhicules des directeurs départementaux du MEPSA, la construction d'un nouveau bâtiment pour l'IGEPSA et l'informatisation progressive du fichier de la DGAS.

Bien des défis se posent, cependant, dans la poursuite des options officiellement retenues en matière d'éducation et de formation.

Des recommandations sont ainsi formulées dans le sens (i) d'évoluer vers la maîtrise des effectifs, (ii) de renforcer le dispositif de pilotage et d'administration, (iii) de mettre en place un système de gestion des emplois et des carrières, (vi) de revitaliser l'espace scolaire et les activités éducatives et (v) de redynamiser la politique de développement professionnel des enseignants.

Au-delà de la maîtrise des effectifs enseignants, un préalable sur lequel repose la fiabilité du dispositif global de management des ressources humaines, trois grands chantiers méritent, dans le court ou moyen terme, une attention particulière: 1) la réalisation d'un audit organisationnel en vue de réactualiser l'organigramme du MEPSA et de mettre en cohérence les interventions des structures de pilotage de la politique éducative, 2) la révision des programmes d'enseignement selon l'approche par les compétences et 3) l'élaboration de nouveaux référentiels de formation des ENI.

La mise en œuvre de ces mesures implique des choix d'ordre politique, stratégique et opérationnel et une mobilisation conséquente de moyens à la fois humains, matériels et financiers à travers une démarche suffisamment prospective et structurée.

Le recours à des stratégies pérennes de mise à contribution de l'ensemble des institutions ministérielles concernées et d'implication de toutes les composantes de la communauté éducative (APE, syndicats, PTF, collectivités locales...) favoriserait largement la rentabilisation de toutes les ressources mobilisables autour d'un programme fonctionnel de développement de l'école.

Le processus de résolution des problèmes, pour être rationnel et efficient, gagnerait à être planifié, en tenant compte de tous les facteurs susceptibles d'influer sur l'atteinte de résultats probants.

Il sied notamment, au regard des données sus-indiquées, mais aussi de la complexité et du caractère systémique des questions éducatives à résoudre, de programmer un atelier national d'appropriation des résultats de l'étude dans un cadre élargi.

Cette procédure serait fortement indiquée dans le but de définir une feuille de route concertée et de circonscrire les moyens humains, matériels, techniques et financiers susceptibles d'impulser une gestion adéquate des personnels enseignants et un dispositif d'amélioration constante de la performance du système éducatif, en tant que leviers indispensables de la dynamique des transformations culturelles, sociales et économiques engagées par l'État congolais.

Annexes

Annexe 1 : TDR/ ÉTUDE SUR LA SITUATION DES ENSEIGNANTS DES CYCLES PRIMAIRE ET SECONDAIRE EN REPUBLIQUE DU CONGO

1-Objet du contrat

Étude sur la situation des personnels enseignants de l'éducation de base (Préscolaire, primaire et secondaire) dans le système éducatif au Congo.

2-Contexte et Justification

Après avoir réalisé le diagnostic du système éducatif national (RESEN), validé en 2007, les autorités congolaises se sont lancées, avec l'appui des partenaires techniques et financiers (PTF) dans l'élaboration de la Stratégie sectorielle de l'éducation (SSE). La revue diagnostique faite à cette fin, fait apparaître d'emblée que la mise en œuvre de la SSE va requérir des réformes majeures au nombre desquelles, celles relatives à la gestion des ressources humaines dans le système.

En effet, parmi les disfonctionnements identifiés par le RESEN figure la mauvaise gestion des ressources humaines. Il y est en effet signalé que :

- i. Les personnels émargeant à la solde au titre de l'Éducation nationale ne travaillent pas tous pour le système : rien que pour l'enseignement primaire et secondaire, ces personnes représentaient plus du quart des effectifs totaux et X% de la masse salariale de la fonction publique, la comparaison des listes des personnels enseignants utilisées respectivement par le ministère de la Fonction publique, le ministère des finances et les ministères en charge de l'Éducation présentent de notables divergences.
- ii. Parmi ceux qui travaillent pour le système, beaucoup n'enseignent pas : selon les cycles d'enseignement, la proportion des agents qui sont utilisés à des tâches autres que l'enseignement proprement dit varierait de 46% dans le second degré de l'enseignement technique à 75% dans le préscolaire. Une opération de recensement des enseignants craie en main menée dans le cadre du PRAEBASE (financement Banque mondiale) avait ainsi permis de geler les salaires de 1672 enseignants fantômes .
- iii. Pourtant, on observe une nette pénurie d'enseignants : sur le plan national, le ratio élèves/enseignants au cycle primaire public était de 61.3 en 2012 sur le plan national, mais il dépassait 120 à Brazzaville et à Pointe Noire. Ces ratios seraient bien plus élevés si l'enseignement privé, qui scolarise proportionnellement plus d'enfants que dans les pays comparables, ne venait compenser les défaillances de l'offre publique d'éducation. Parmi les causes d'insatisfaction vis-à-vis de l'école primaire, les élèves citent le manque d'enseignants en deuxième position (31% dans l'ensemble, mais 40% dans le secteur public), juste derrière le manque de fournitures, mais loin devant les effectifs pléthoriques et le mauvais état des établissements.
- iv. L'affectation des enseignants dans les établissements scolaires s'opère sans tenir compte des besoins réels, à savoir les effectifs des élèves : le RESEN chiffre le niveau d'aléa à 89% en zone urbaine et à 33% en zone rurale. Par-dessus tout, le ministère employeur en l'occurrence, n'intervient ni dans le recrutement, ni dans la formation. Son rôle dans les affectations est à bien des égards amoindri par des pratiques quasi institutionnalisées.

Si l'on considère la faible efficacité interne de l'école congolaise, illustrée notamment par les taux élevés de redoublement (plus de 20% dans le primaire) et d'abandon (5%) on peut conclure que le système n'est pas capable de transformer en résultats les ressources disponibles. Sachant que la qualité des enseignants est le premier facteur d'explication des différences de niveau entre les élèves (Barber, M. et Mourshed, M., *Les clés du succès des systèmes scolaires les plus performants*, McKinsey & Cie, sept. 2007, p.12), il est normal de s'interroger sur la qualité (qualification et compétence) des agents du système éducatif congolais.

Dans le cadre de la préparation de la SSE, la réforme de la gestion des ressources humaines du système éducatif –et particulièrement du personnel enseignant- a été retenue comme l’une des tâches prioritaires à réaliser. Déjà en 2010, la mission d’évaluation externe de la première version de la SSE, notant que les déficits de capacités constatés au niveau de l’Administration publique se retrouvent au niveau du secteur de l’éducation, avait relevé la nécessité d’ un audit des capacités organisationnelles et techniques et un programme de renforcement des capacités doivent constituer l’une des priorités de toute action dans le secteur pour améliorer son efficacité

3-Objet et description de la consultation

L’objectif général de la consultation est de réaliser une analyse approfondie de la gestion des ressources humaines dans l’éducation au Congo afin d’identifier les points faibles et les pesanteurs de la gestion des ressources humaines dans le secteur et de formuler des recommandations pour une gestion plus efficace du personnel enseignant.

De façon plus spécifique, il s’agira d’analyser les points suivants :

- Le contexte et les procédures légales dans lesquels se déroule la carrière d’un(e) enseignant(e), de son recrutement à son départ à la retraite en passant par les affectations, les mutations, les avancements, les promotions, les rémunérations et autres mesures d’incitation etc.
- Les relations entre les institutions/administrations intervenant aux différents niveaux Les modalités de formation (initiale et continue) des enseignants.
- Les conditions de travail du personnel de l’éducation sur le terrain (administration et salle de classe), en s’intéressant aussi bien au cadre qu’aux relations de travail sur le plan vertical (hiérarchie) et horizontal (collègues), la charge de travail (horaire et effectifs des élèves), les outils de travail (matériel didactique, bibliothèques, laboratoires, ...), les relations avec les parents et la communauté, la supervision, etc.
- Les facteurs de toute nature susceptibles d’influer positivement ou négativement sur les performances des enseignants en termes de réussite des élèves.

4-Méthode de travail

L’approche méthodologique préconisée comprend :

- La consultation de toute la documentation relative à la gestion des ressources humaines dans la Fonction publique congolaise, avec une attention particulière sur le personnel de l’Éducation nationale ;
- L’Analyse des cahiers de charge des ministères intervenant dans la gestion des ressources humaines de l’éducation de base
- Des entretiens avec les responsables des différentes administrations impliquées dans la gestion des personnels enseignants : Fonction publique, Finances, Travail, Éducation nationale (cabinet, direction du personnel et des affaires administratives, directions départementales, inspections) ;
- Une étude de postes aux différents niveaux de l’éducation de base pour définir une norme capable d’assurer la fonctionnalité.
- Des missions de terrain pour des contacts directs avec les enseignants dans leurs lieux de travail ainsi qu’avec les partenaires locaux (autorités administratives, parents d’élèves, leaders communautaires, ...)

Les produits attendus de la consultation sont :

- Un rapport sur la gestion des ressources humaines dans l’éducation ;
- Une proposition de réorganisation de l’administration scolaire, des procédures et du cadre légal de la gestion des ressources humaines de l’éducation de base dans l’optique d’une amélioration de la gestion des ressources humaines;
- Une proposition de scénario de recrutements et de formations pour disposer du nombre d’enseignants qualifiés requis en 2025, par niveau et par spécialité.

Sur la base de la méthodologie succinctement présentée ci-dessus, le consultant proposera une fiche méthodologique détaillée qui sera finalisée et validée conjointement avec le comité technique de suivi et la section Éducation de l'UNICEF.

5-Déroulement et durée de la consultation

La consultation est planifiée pour durer deux mois et demi : début septembre à mi-novembre 2014. Elle se déroulera en suivant les grandes étapes suivantes :

Semaine 1	Discussions préliminaires avec le comité technique pour clarifier la compréhension des TDR et recueillir les orientations du comité
	Finalisation et validation de la méthodologie
Semaine 2 & 3	Revue documentaire et analyse de données supplémentaires
	Entretiens avec les autorités et autres personnalités impliquées dans la gestion du personnel enseignant
Semaine 4 & 5	Missions de terrain
Semaine 6 & 7	Rédaction du rapport provisoire, y compris les propositions de réorganisation et de scénario.
Semaine 8	Atelier de validation du rapport provisoire
Semaine 10	Soumission du rapport final

6-Profil des consultants

Le travail sera confié à deux consultants internationaux assistés par un consultant national ou un cabinet spécialisé en gestion des ressources humaines.

6.1. Consultants internationaux

- Un expert en organisation du travail, spécialiste du management des administrations publiques, notamment en ce qui concerne le choix des structures et des processus de gestion.
- Un expert en ressources humaines, ayant une solide expérience dans le domaine de la planification des besoins en ressources humaines, en développement des capacités techniques et professionnelles et de gestion des programmes et des plans de formation.

6.2. Consultant national

- Un assistant de recherche principal qui assistera les consultants pour la documentation, les contacts avec les administrations, les missions sur le terrain, etc. L'assistant sera identifié parmi le personnel des structures partenaires du programme Éducation. Il devra justifier d'un niveau universitaire (diplôme de maîtrise) et d'une expérience professionnelle d'au moins quatre ans, notamment en matière de gestion de ressources humaines.

8-Supervision

La supervision technique du travail des consultants sera assurée par une équipe conjointe rassemblant des représentants des 3 ministères de l'enseignement, le ministère de la fonction publique et le ministère de l'économie et des finances, et des partenaires techniques et financiers. Elle formera le comité technique de suivi de l'étude.

Son rôle sera notamment de coordonner les relations entre les différents acteurs et facilitera les regroupements et la communication entre les consultants et les différents partenaires et acteurs de terrain, en particulier :

- le ministère de la Fonction publique ;
- le ministère de l'Économie, des finances, du plan, du portefeuille public et de l'intégration ;
- le ministère du Travail et de la sécurité sociale ;
- les directions départementales des ministères concernés ;
- les syndicats d'enseignants ; etc.

La supervision administrative et financière reviendra au chef de la section Éducation de l'UNICEF.

ANNEXE 2: PRINCIPALES SOURCES DOCUMENTAIRES

- ADEA - Document cadre sur le développement professionnel et la gestion de la carrière des enseignants non fonctionnaires / 2009
- DCEG, Statistiques Direction des collèges d'enseignement général, 2013-2014
- Denis Sassou Nguesso, la Nouvelle espérance (Projet de société de son Excellence Monsieur le Président de la république du Congo - 2009-2016)
- DLEG, Statistiques Direction des lycées d'enseignement général, 2013-2014
- IGEPSA, Code de l'encadrement du contrôle et de l'évaluation pédagogique, Mars 2006
- INRAP- PRAEBASE, Programmes des enseignements à l'école primaire/ 2013
- DCEG, Fascicules Programmes des enseignements et guides pédagogique des collèges d'enseignement général / 2002- Edition 2009
- INRAP, Programmes des lycées d'enseignement général/ 2013
- MEPSA-UNICEF- Congo, Stratégie sectorielle de l'éducation 2015- 2025 / décembre 2014
- MEPSA – UNICEF, Analyse secondaire de l'annuaire statistique du MEPSA/ 2013
- MEPSA- CONFEMEN, Rapport PASEC, Congo Brazzaville/ 2009
- MEPSA- Banque mondiale- Pôle de Dakar (UNESCO/ BREDA) Le système éducatif congolais- Diagnostic pour une revitalisation dans un contexte macroéconomique plus favorable / Février 2007
- MEPSA- Coopération française, VADE-MECUM, Gestion des ressources humaines, outils de gestion et d'analyse / Novembre 2003
- MEPSA, Plan national d'action de l'éducation pour tous / 2002
- Ministère de l'Enseignement Primaire, Secondaire et Supérieur chargé de la Recherche Scientifique. Rapport National du Congo / Avril 2001
- Rakissouilgui Mathieu Ouédraogo- UNESCO, Stratégie pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les classes en Afrique / UNESCO / 2011
- UNESCO, Profil pays EPT / 2014
- UNICEF – Congo, Analyse de la situation des enfants et des femmes au Congo/ décembre 2013

- Loi n° 21-2010 du 30 décembre 2010 modifiant et complétant certaines dispositions de la loi n° 021-89 du 14 novembre 1989 portant refonte du statut général de la fonction publique
- Loi n° 25/95 du 17 novembre 1995 modifiant la loi scolaire n° 008/90 du 6 septembre 1990 et portant réorganisation du système éducatif en république du Congo.
- Loi n° 021-89 du 14 novembre 1989 portant refonte du statut général de la Fonction publique
- Décret n° 2013-179 du 10 mai 2013 portant réorganisation du ministère de la fonction publique et de la réforme de l'État
- Décret n° 2013-180 du 10 mai 2013 portant attributions et réorganisation de la direction générale de la fonction publique
- Décret n° 2012-713 du 12 Juin 2012 fixant l'organisation et le fonctionnement de la commission administrative paritaire
- Décret n° 2012-55 du 27 février 2012 portant attributions et réorganisation de l'inspection général de l'enseignement primaire, secondaire et de l'alphabétisation
- Décret n° 2012-56 du 27 février 2012 portant attributions et réorganisation de la direction générale de l'éducation de base
- Décret n° 2012-57 du 27 février 2012 portant attributions et réorganisation de la direction générale de l'enseignement secondaire
- Décret n° 2012-58 du 27 février 2012 portant attributions et réorganisation de la direction générale de l'administration scolaire
- Décret n° 91/673 du 8 Juin 1991 portant rectificatif au décret n° 86/263 du 11 Février 1986 portant organisation des stages effectués par les fonctionnaires et agents contractuels de l'État
- Arrêté n° 15188 / MEPSA-CAB du 3 octobre 2013 fixant les attributions et l'organisation des services et des bureaux de la direction générale de l'éducation de base
- Arrêté n° 8764 / MFPRE/MEFB/METP/ MEPSA du 20 octobre 2006 portant modification de l'arrêté n° 2591 / MFPRE/MEFB/METP/ MEPSA fixant les montants, les taux, les conditions d'attribution et d'entrée en vigueur des indemnités et primes spécifiques des enseignants du 22 mars 2006

• **ANNEXE 3 : MEMBRES DU COMITE DE PILOTAGE**

Supervision	Fonction	Structure
Brice Hilaire OUNOUNOU	Directeur de cabinet	MEPSA
Coordination		
Jean Fidèle OTALOU	Directeur général de l'administration scolaire	DGAS
Henri-Vital EKA	Directeur général de l'éducation de base	DGEB
Membres		
Clémence OSSEY	Directrice générale de l'enseignement secondaire	DGES
Marie Généviève MALOUMBI	Directrice générale de l'alphabétisation	DGA
Jonas DIASSONAMA	Directeur des études et de la planification scolaire	DEPS

- **Référence : Note de service N° 0125 / MEPSA-CAB-DGAS/ du 27 janvier 2015**

• **ANNEXE 4 : MEMBRES DE L'EQUIPE POINT FOCAL**

N°	Noms prénoms	Fonction	Structure
1	*MBOUKOU Theodore	Chef de service études	DGAS
2	MBIENZEMBI Albert	Chef de service des affaires administratives	DGAS
3	ISSANGA Célestin	Délégué de la fonction publique	DGAS
4	WANDO Raphaël	Directeur de l'enseignement primaire	DGEB
5	MBANEYA OTTOU Brigitte	Directrice de l'éducation préscolaire	DGEB
6	BOKE David	Directeur des lycées	DGES
7	TCHOUNDAGA Richard	Chef de service des R.H.	DGES
8	NTELANKÉ Martial	Directeur de la préscolarisation	DGA
9	MOUISSI S.M. Angélique	Directrice de l'alphabétisation	DGA
10	MOUKALA MAHICKA Hervé	Conseiller technique	Cabinet
11	KOUYELEKISSA Anatole	Chef de service des statistiques	DEPS
12	NTEMBE Joseph Bonaparte	Chef des ressources humaines	IGEPSA

- **Référence : Note de service N° 0126 / MEPSA-CAB-DGAS/. Du 27 janvier 2015**

ANNEXE 5 : TABLEAU RECAPITULATIF DE L'EXECUTION DE L'ETAT DES LIEUX

N°	Date/période	Structures visitées et /ou entretenues	Autorités & autres personnes ressources rencontrées	Fonction
1	Jeu 29/1/15	Fonction publique et de la réforme de l'État	M. Joachim Moukongo	Directeur de la gestion des carrières administratives (DGCA)
			Mme Louhoungou Miansoundila Georgine	Directrice de la gestion des emplois et de la prévision des effectifs (DGEPE)
	Ven 30/1/15		M. Paulin Nguila	Directeur de la formation continue et des bilans de compétences
			M. Gaston Ewandza	Directeur du fichier central
		M. Augustin Tchitembo	Dir. de la modernisation de l'administration (direction de la gestion de la réforme)	
2	Lun 2/2/15	Direction générale de l'administration scolaire (DGAS)	M. Otalou Jean Fidèle & Chefs de services	Directeur général de l'administration scolaire
3	Jeu 5/2/15	Direction générale de l'éducation de base (DGEB)	M. Eka Henri Vital	Directeur général de l'éducation de base
		Direction générale de l'enseignement secondaire (DGES)	- Mme Clémence Ossey - M. Tchoundaga Richard - M. Boke David	-Directrice générale de l'enseignement secondaire -Chef service ressources humaines -Dir. des lycées d'enseignement général
4		Direction générale de l'alphabétisation	-Mme Marie Geneviève Maloumbi -Mme Mouissi Angélique I. Ntelanke Martial	--Directrice générale de l'alphabétisation - Directrice de l'alphabétisation - Directeur de la rescolarisation
		Inspection générale de l'enseignement primaire, secondaire et de l'alphabétisation (IGEPSA)	- M. Joseph Hubert Kokolo	Directeur des affaires administratives et financières (DAAF)
5	Ven 6/2/15	Direction des études et la planification scolaire (DEPS)	- Jonas Diassonama - Patrice Noudy	Directeur / DEPS -Chef du service de planification/ DEPS
		Inspection générale de l'enseignement primaire, secondaire et de l'alphabétisation	- M. Joseph Hubert Kokolo - M. Ntembe Joseph Bonaparte	- Directeur des affaires administratives et financières (DAAF)

		(IGEPSA)	- M. Mouyabi Guy Philippe	-Chef service ressources humaines -Chef service finances et matériel
6	Lun 9/2/15	Direction départementale l'enseignement primaire, secondaire et de l'alphabétisation (DDEPSA)	M. Martin Lounianga	Chef de service études et planification
		Fédération des travailleurs de la science, des sports, de l'enseignement, de l'information et de la culture (FETRASSEIC)	-M.Ngoli Basile -M. Maniougui Jean Charles -M. Mpandzou Germain	-Secrétaire général - S.G. adjoint - S.G. Education et formation
7	Mar 10/2/15	Direction générale de l'éducation de base (DGEB)	-M. Eka Henri Vital - Mme Okili Mbaneyaomou Brigitte - M. Wando Raphaël	-Directeur général de l'éducation de base -Directrice de l'éducation préscolaire -Directeur de l'enseignement primaire
		École normale supérieure (ENS)	Professeur Pascal Robin Ongolo	Directeur ENS
		École normale des instituteurs (ENI)	Mme Poos Blandine	Directrice ENI
8	Mer 11/2/15	Direction départementale l'enseignement primaire, secondaire et de l'alphabétisation	- M. Dongo Moké - M. Gambali Pierre Sosthène	- Directeur départemental / DDEPSA -Chef de service des personnels/ DDEPSA
9	Ven 13/2/15	École normale des instituteurs (ENI)	-Mme Poos Blandine -M. Bikinkita Eugène -Nkodia Daniel	-Directrice ENI - Directeur des études vague A - Chef du service pédagogique Vague B
10	Lun 16/2/15	Service du Fichier DGAS/ MEPSA	M. Bienvenu Nakouyoula Mabenza	Chef de Service du Fichier DGAS/ MEPSA
11	Mar 17/2/15	Inspection enseignement & Groupe scolaire (établissements préscolaire, primaire et secondaire) à Madibou	- M. Dongo Moké - M. Armand Louzolo Moussound -M. Nkodia Nicaise & Personnels/ primaire et secondaire	-Directeur départemental -Inspecteur chef de circonscription scolaire de Madibou - Proviseur du lycée Mafouta Sébastien
12	Mer 18/2/15	Association des parents d'élèves et d'étudiants du Congo (APEEC)	-M. Christian Grégoire Epouma & 7 membres du bureau	- Président national -(Cf. liste jointe)
13	Mer 18/2/15	Direction de l'enseignement élémentaire	Wando Raphaël	Directeur enseignement primaire

NB. A partir du 19/02/2015, collecte de données complémentaires menées au niveau de trois directions (DCEG, DLEG et DEF) par le consultant national.

ANNEXE 6 : CALENDRIER D'EXECUTION DE L'ETUDE SUR LA SITUATION DES ENSEIGNANTS CYCLES PRIMAIRE ET SECONDAIRE

N°	MOIS/SEMAINE ACTIVITES	JANVIER	FEVRIER				MARS		
		Semaine 1	Semaine 2	Semaine 3	Semaine 4	Semaine 5	Semaine 6	Semaine 7	Semaine 8
1	Revue des données secondaires	+							
2	Visites de sites & Entretiens		+	+	+				
3	Dépouillement données & Rédaction Rapport provisoire					*	*		
4	Soumission & Atelier de validation Rapport provisoire						++		
5	Finalisation & transmission du rapport final							+++	