



**Des Enseignants pour le futur: remédier à la
pénurie d'enseignants pour un accès
universel à l'éducation**

RAPPORT NATIONAL DU NIGER

GROUPE DIRECTEUR NATIONAL

Juin 2006

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABREVIATIONS.....	v
RESUME PRATIQUE.....	1
I CONTEXTE DU SYSTEME EDUCATIF.....	4
1-1 Structure générale du système éducatif nigérien	4
1-2 Données démographiques.....	6
1-2-1 Le Préscolaire	6
1-2-2 Le Cycle de Base I	7
1-2-3 Le Cycle de Base II	10
1-3 Ressources nationales de l'éducation	13
1-4 Administration de l'éducation	17
1-5 Formations pédagogiques	18
1-6 Opinion des mandants	20
II STRUCTURE DE LA PROFESSION	26
2-1 Effectifs des enseignants par degré d'enseignement	26
2-2 Répartition des enseignants selon le sexe (privé et public).....	27
2-3 Répartition des enseignants selon l'âge (privé et public)	28
2-4 Répartition des enseignants par zone (privé et public).....	29
2-5 La qualification pédagogique des enseignants (privé et public).....	32
2-6 Situation des contractuels selon le niveau de qualification	34
2-7 Positions particulières des enseignants titulaires.....	36
III CANDIDATS A L'ENSEIGNEMENT, RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL	40
3-1 Candidat à l'enseignement.....	40
3-2 Formation pédagogique initiale	44
3-3 Perfectionnement professionnel	45
3-4 Evaluation Professionnelle	47
IV EMPLOI, CARRIERES, CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE	50
4-1 Les affectations des enseignants.....	50
4-2 Les avancements.....	51
4-3 Les rémunérations.....	51
4-4 Les conditions d'enseignement et d'apprentissage	53
4-5 Le régime des congés	57
4-6 Programmes incitatifs ciblés.....	58
V DIALOGUE SOCIAL.....	60
5-1 Echanges de renseignements	60
5-2 Consultations	61
5-3 Concertations/Négociations.....	62
VI AU TITRE DES RECOMMANDATIONS:.....	65
OUVRAGES CONSULTES	69

Tableaux

Tableau 1:	Estimation annuelle du nombre de recrutement d'enseignants au cycle de base 1.....	5
Tableau 2:	Estimation annuelle du nombre de recrutement d'enseignants au cycle de base 2.....	6
Tableau 3:	Evolution de l'éducation du préscolaire de 1999 à 2004	6
Tableau 4:	Comparaison entre les effectifs encadreurs projetés et les effectifs réels	7
Tableau 5:	Evolution du cycle de base 1 au cours des cinq (5) dernières années.....	8
Tableau 6:	Nouvelles admissions par région (2003-2004).....	8
Tableau 7:	TBS par région et parité filles/garçons (2003-2004).....	9
Tableau 8:	Evolution du TBS selon les zones et le sexe	9
Tableau 9:	Comparaison des prévisions d'enseignants avec les effectifs réels	10
Tableau 10:	Evolution du Développement du Cycle de Base II au cours des cinq (5) dernières années (public et privé).....	10
Tableau 11:	Situation des effectifs élèves du cycle de base 2(public et privé).....	11
Tableau 12:	Répartition des élèves du cycle de base II par région et sexe (public et privé)	11
Tableau 13:	Situation de l'enseignement technique (public)	12
Tableau 14:	Evolution du TBS du cycle de base II au cours des sept (7) dernières années (public et privé)	12
Tableau 15 :	Comparaison des prévisions d'enseignants avec les effectifs réels	12
Tableau 16:	Contexte démographique et macroéconomique	13
Tableau 17:	Dépenses publiques d'éducation	13
Tableau 18:	Evolution des dépenses courantes aux différents niveaux d'enseignement..	14
Tableau 19:	Coûts unitaires moyens élèves	14
	(en milliers de FCFA)	14
Tableau 20:	Evolution du budget général de l'Etat et du budget du Ministère.....	15
	(Primaire + Secondaire) de 1990 à 2003 – (en millions de FCFA courantes)	15
Tableau 21:	Les prévisions de la masse salariale par rapport aux dépenses courantes des différents cycles d'enseignement.	16
Tableau 22:	Le sondage d'opinion des mandants par rapport à la réforme du système éducatif nigérien.....	20
Tableau 23:	Evolution des effectifs enseignants du Préscolaire sur les huit (8) dernières années (privé et public)	26
Tableau 24:	Evolution des effectifs enseignants (toutes catégories confondues) du cycle de base I sur les huit (8) dernières années (privé et public)	26
Tableau 25:	Evolution des enseignants (toutes catégories confondues) selon le sexe.....	27
Tableau 26:	Situation des enseignants (toutes catégories confondues) selon l'âge	28
Tableau 27:	Enseignants du préscolaire	29
Tableau 28:	Evolution des Enseignants (toutes catégories confondues) du cycle de base I selon la zone de 1996 à 2004	30
Tableau 29:	Situation des enseignants (toutes catégories confondues) du cycle de base selon la zone et la région (2003-2004), ratios et coefficient d'utilisation.....	31
Tableau 30:	Evolution de la proportion des enseignants qualifiés (toutes catégories confondues) de 1998-99 à 2003-04 par région, cycle de base I.....	32
Tableau 31:	Situation des enseignants qualifiés (toutes catégories confondues) selon le sexe.....	33
Tableau 32:	Situation des enseignants de base I qualifiés (toutes catégories confondues) selon la zone (Privé et public)	33

Tableau 33:	Enseignants contractuels selon la qualification professionnelle, la région et le sexe (2003-2004) (Privé et public).....	34
Tableau 34:	Répartition du personnel enseignant (toutes catégories confondues) dans les lycées par qualification et sexe (Public + Privé)	35
Tableau 35:	Répartition du personnel enseignant du secondaire selon l'ancienneté et la région.....	35
Tableau 36:	Répartition des ASCN par qualification.....	36
Tableau 37:	Répartition des VE (contractuels) du secondaire par qualification.....	36
Tableau 38:	Situation des enseignants en position particulière.....	37
Tableau 39:	Evolution des effectifs d'élèves maîtres (de 1997 à 2004)	40
Tableau 40:	Evolution des volontaires recrutés de 1998 à 2001	43
Tableau 41:	Le niveau salarial par catégories des enseignants fonctionnaires au Niger ..	52
Tableau 42:	Situation des élèves du préscolaire et ratio	53
Tableau 43:	Situation des élèves du cycle de base I par région, zone et ratio élèves/classe	54
Tableau 44:	situation des élèves du cycle de base II par région et ratio	55
Tableau 45:	Répartition des manuels et ratio (pu+pri+com)	56

SIGLES ET ABREVIATIONS

ASCN:	Appelé du Service Civique National
BAC:	Baccalauréat
BEPC:	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
CAPED:	Cellule d'Animation Pédagogique
CDTN:	Confédération Démocratique des Travailleurs du Niger
CEG:	Collège d'Enseignement Général
CEPE/FA:	Certificat d'Etudes Primaire Elémentaire pour le Franco-arabe
CFEPD:	Certificat de Fin d'Etudes du Premier Degré
CNDS:	Conseil National du Dialogue Social
CNT :	Confédération Nigérienne des Travailleurs
CONFEMEN:	Conférence des Ministres de l'Education Nationale
DCE:	Dépenses Courantes d'Education
DECB II/M:	Direction de l'Enseignement de Base II et Moyen
DEP :	Développement de l'Enseignement de Base
DEP/MESSR/T:	Développement de l'Enseignement de Base /
DFIC:	Direction de la Formation Initiale et Continue
DREBA:	Direction Régionale de l'Education de Base
DRESS:	Direction Régionale des Enseignements Secondaire et Supérieur
DTG:	Dépenses Totales Gouvernementales
ENS:	Ecole Normale Supérieure
EPT:	Education Pour Tous
FMI:	Fonds Monétaire International
GTPE/ADEA:	Le Groupe de Travail sur la profession enseignante/ Association Pour le Développement de l'Education en Afrique
IDA :	l'Association pour le Développement International
IPS	Indice de Parité entre les Sexes
ITEN:	Intersyndicale des Travailleurs de l'Education Nationale
MEBA:	Ministère de l'Education de Base et de l'Alphabétisation
ODM:	Objectif du Millénaire pour le Développement
ONG:	Organisation Non Gouvernementale
PADEB:	Programme d'Appui au Développement de l'Education de Base
PASEC:	Programme d'Analyse des Systèmes Educatifs des pays de la CONFEMEN
PDDE:	Programme Décennal de Développement de l'Education
PIB:	Produit Intérieur Brut
PPTE:	Pays Pauvre Très Endettés
ROSEN:	Réseau des Organisation du Secteur Educatif
SNEB :	Syndicat National des Enseignants de Base
SNEN:	Syndicat National des Enseignants du Niger
SNES :	Syndicat National des Enseignants du Secondaire
SYNAJECS:	Syndicat des Agents de la Jeunesse de la Culture et des Sports
TBA :	Taux Brut d'Admission
TBS:	Taux Brut de Scolarisation
UP:	Unité Pédagogique
VE:	Volontaire de l'Education

RESUME PRATIQUE

Pour mettre en œuvre le cadre d'action de Dakar, une stratégie internationale a été mise en place. Au cœur de cette stratégie figure l'amélioration de la condition de vie, la motivation et le professionnalisme des enseignants. Il a été notamment envisagé de mettre un accent particulier sur:

- ✓ le niveau de professionnalisme et des conditions de travail;
- ✓ le renforcement des capacités nationales de recherche et de développement sur la qualité de la formation pédagogique;
- ✓ la programmation de formation des enseignants et des chefs d'établissements dans des domaines spécifiques (lutte contre la pauvreté, évaluation de programmes et élaboration de programmes d'études novateurs);
- ✓ l'institutionnalisation, au niveau national, des provinces et des communautés, de rencontres entre les associations d'enseignants, de parents d'élèves et les autorités éducatives gouvernementales, en matière d'élaboration, de mise en œuvre, de suivi et d'évaluation des activités d'E PT;
- ✓ la promotion d'échanges de meilleures pratiques et des échecs instructifs en s'appuyant sur des études basées sur les faits;
- ✓ le recrutement d'enseignants en grand nombre qui sera nécessaire pour atteindre les objectifs de 2015 de l'E PT;
- ✓ le déploiement de toutes les stratégies précitées tout particulièrement pour stimuler la motivation des enseignants et lutter contre l'épuisement et l'érosion des effectifs dans le corps enseignant.

Selon de récentes enquêtes menées par des organisations internationales dont le BIT, les importants progrès réalisés en matière de recrutement d'enseignants ne permettront d'atteindre les objectifs EPT que si des politiques hardies visant à remédier les pénuries actuelles et/ou futures sont conséquemment élaborées.

En vue d'approfondir la question, le BIT, à travers les Groupes Directeurs Nationaux (GDN) a proposé un cadre conceptuel à l'ensemble des pays, dont le Niger, selon les spécificités et les priorités majeures que les groupes devaient définir.

Pour traiter la problématique ainsi posée, le GDN de Niger a, après la phase des formalités (mise en place du groupe, les modalités de son fonctionnement, les rencontres d'imprégnation...), opté pour une méthodologie de travail à deux (2) étapes à savoir:

- les travaux en groupes;
- la finalisation du rapport avec l'appui d'un consultant

Etape 1: travaux de groupes

Au cours de la première réunion en vue de statuer sur la méthodologie à adopter pour exécuter le travail, le Groupe Directeur National a décidé d'amorcer l'étude à lui confier, par une méthode participative, basée sur une répartition de la charge de travail entre différents groupes. Trois groupes ont alors été constitués.

Ainsi, le groupe N°1, composé de quatre (4) représentants de l'Administration de l'éducation a travaillé sur les chapitres I et II relatifs au contexte du système éducatif et à la structure de la profession.

Ensuite le groupe N°2 composé de représentants des employeurs a travaillé sur le chapitre III (les candidats à l'enseignement, le recrutement, la formation et le perfectionnement professionnel). Enfin, le groupe N°3 composé par les organisations syndicales membres du GDN a réfléchi sur les chapitres IV et V, relatifs à l'emploi, à la carrière, aux conditions d'enseignement, d'apprentissage et dialogue social.

Au cours de cette phase de l'étude, les principales difficultés rencontrées par les différents groupes se situent au niveau de:

- la collecte des informations;
- des données parfois inexistantes et parfois inaccessibles;
- la difficulté d'avoir des avis conséquents auprès des partenaires de l'Ecole;
- du manque de matériel et la non maîtrise par certains membres, de l'outil informatique pour le traitement des données;
- du temps relativement court compte tenu des occupations des membres du groupe (tous sont des travailleurs salariés);
- la difficulté à réunir tous les membres du groupe en temps voulu, compte tenu des raisons citées précédemment;
- l'absence d'une vraie dynamique de groupe indispensable dans ce cas de figure pour faire progresser le travail, etc.

Etape 2: travail du consultant

Le retard pris dans l'exécution du travail et la qualité du premier draft ont amené le Groupe Directeur National à réfléchir sur un mécanisme plus souple, efficace et efficient qui puisse permettre de mener le travail dans l'esprit souhaité.

Aussi a-t-il été décidé de recruter un consultant qui conduirait le travail, sous le contrôle du GDN, sur la base des termes de référence suivants:

- l'harmonisation du travail fourni par les différents groupes;
- l'analyse de la cohérence interne du document ainsi que de sa pertinence;
- l'enrichissement du document;
- l'intégration de toutes autres observations de la part du GDN, du BIT ou du pôle de Dakar;
- la restitution des résultats du document finalisé aux membres du GDN pour son internalisation;
- la participation aux réunions plénière du GDN.

Tout au long du travail, la compréhension mutuelle et l'écoute attentive du GDN en général et de son Président en particulier n'ont jamais fait défaut.

Un autre facteur important à mettre au compte des succès enregistrés, est la pleine et entière collaboration du BIT, à travers, le Spécialiste du secteur de l'éducation du service des activités sectorielles à Genève, Monsieur Bill Ratteree.

La réalisation de ce travail n'aurait pas été possible sans l'appui technique et financier que le GDN a bénéficié à travers les contributions fort enrichissantes de M. Ratteree et les fonds mis par le BIT à sa disposition.

Les quelques difficultés rencontrées sont liées à l'accès à certaines informations utiles (phase de recherche documentaire et enquête) pour l'étude et la difficulté à travailler avec le groupe à temps voulu, compte tenu des occupations des uns et des autres..

I CONTEXTE DU SYSTEME EDUCATIF

1-1. Structure générale du système éducatif nigérien

La loi n° 98-12 du 1^{er} juin 1998 portant orientation du système éducatif nigérien est orienté sous quatre (4) formes d'éducation à savoir:

- l'éducation formelle qui comprend l'enseignement de base, l'enseignement moyen et l'enseignement supérieur.
- L'enseignement de base accueille les enfants du **pré-scolaire**, du **cycle de base 1** dont la durée de scolarité est de six (6) ans et ceux du **cycle de base 2** avec une durée de scolarité de quatre (4) ans.
- l'éducation non formelle qui est assurée dans les centres d'alphabétisation, les écoles confessionnelles, les centres de formation partagée et diverses structures de formation et d'encadrement;
- l'éducation informelle qui a comme canaux, la cellule familiale, la communauté, les groupes sociaux et les divers mouvements associatifs;
- l'éducation spécialisée assurée par les établissements pour handicapés physiques ou mentaux et les centres de rééducation des jeunes délinquants.

Au cours de la dernière décennie, des progrès notables ont été enregistrés en matière d'accès à l'éducation au Niger. Aussi conviendrait-il de signaler que les effectifs des élèves du cycle de base I sont passés de 464.267 (Taux Brut de Scolarité de 30,1%) en 1996-97 à 980.033 (TBS de 50%) en 2003-04, soit 11,3% de taux d'accroissement en moyenne annuelle. C'est à dire qu'on est passé du simple au double. Cet accroissement a eu pour conséquence directe le doublement du nombre d'enseignants.

Par contre, au niveau du cycle de base II, l'effectif des élèves n'ont guère évolué de manière positive en rapport avec la population d'élèves devant poursuivre le cycle de base II. De 81.376 élèves en 1996-97, l'effectif a augmenté jusqu'à 92 463 élèves en 2001-2002, mais cet accroissement absolu en effectifs élèves n'a pas suivi l'indicateur de TBS (13,7% en 1996-97 contre 12,97% en 2001-2002) car les conditions d'accès et de maintien dans le cycle (faible capacité d'accueil, manque d'infrastructures et de matériels...) sont restées dérisoires par rapport aux nouveaux flux d'élèves que devrait recevoir le Secondaire.

Les profondes mutations (élaboration d'une loi d'orientation du système éducatif, créations de collèges ruraux, de campagnes de sensibilisation en faveur de la scolarisation, l'institution de types nouveaux d'enseignants...) qu'a connues le système éducatif sont à l'origine de l'évolution (en hausse au primaire, mais en baisse au secondaire) de ces effectifs.

Pour l'avenir, dans le cadre de son Programme Décennal de Développement de l'Education (PDDE), des réformes visant aussi bien l'accès, la qualité que le développement institutionnel ont été envisagées en vue d'un développement accéléré et soutenu du système éducationnel.

En matière d'accès, il est envisagé de:

- porter le taux de pré scolarisation à 2% en 2007 et à 5% en 2013;
- porter le taux brut de scolarisation (TBS) du cycle de base I à 60% en 2007 et 91% en 2013;
- porter le taux d'admission en 1^{ère} année du primaire à 80% en 2007 et à 100% en 2013 ;

- porter le taux brut de scolarisation du cycle de base II de 13% en 2002 à 24% en 2007 et à 36% en 2013.

En matière de qualité, il s'agit de:

- assurer la maîtrise des compétences de base à au moins 80% des enfants du préscolaire dès la mise en œuvre de la réforme;
- porter le taux de survie en sixième année (CM2) de 57% en 2002 à 93% en 2013;
- porter le taux d'achèvement du cycle de base I de 24% en 2002 à 93% en 2013;
- porter les taux moyens de réussite aux examens du cycle de base I de 33% en 2002 à 80% en 2013;
- porter le taux de survie du collège de 52% en 2002 à 76% en 2013;
- réduire le taux de redoublants au collège de 19% en 2002 à 7% en 2013;
- porter le taux de réussite aux examens de 28% en 2002 à 70% en 2013;

Au nombre de ces réformes, certaines ont la particularité d'influer forcément sur des décisions relatives au recrutement et à la formation d'enseignants. Pour les années à venir de mise en œuvre du programme, on retiendra principalement:

- le redéploiement des enseignant(e)s des centres urbains vers les centres ruraux pour réduire le nombre de postes vacants et supprimer le surnombre d'enseignants des centres urbains (cette action entrera en vigueur aussitôt la réalisation de l'étude d'identification du surnombre d'enseignants¹). A titre d'exemple, selon les rapports de rentrée des Inspections d'Enseignement de Base de Tahoua Commune et Tahoua-zone rurale, on note qu'à Tahoua zone urbaine, pour 305 classes, on enregistre 401 enseignants(e)s, soit un coefficient d'utilisation des maîtres de 0,7; alors qu'à Tahoua zone rurale, 508 enseignants (es) se partagent 528 classes, soit un coefficient d'utilisation des enseignants de l'ordre de 1,3. Ce cas figure dans bien d'autres Inspections de l'Enseignement tant de base qu'à celui du Secondaire.
- le recrutement progressif de 193 éducateurs nouveaux du préscolaire à partir de 2005 pour le besoin de l'expansion du système;
- le recrutement de 11.059 enseignants du cycle de base 1 dont 10.146 contractuels et 913 fonctionnaires. En moyenne, 2.765 enseignants dont 228 fonctionnaires vont être recrutés par an pour remplacer les départs à la retraite, les décès et autres formes de départ, selon la programmation du PDDE.

Tableau 1: Estimation annuelle du nombre de recrutement d'enseignants au cycle de base 1

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
2 676	2 578	2 767	2 968	3 180	3 405	3 642	3 893	4 158	4 438	4 734

Source: modèle de projection.

- le recrutement de 2.142 enseignants du cycle de base2 dont 900 titulaires. En moyenne, ce sont 225 titulaires et 311contractuels qui sont à recruter chaque année;

¹ Aux dernières nouvelles, cette étude pourtant indispensable n'aura plus lieu.

Tableau 2: Estimation annuelle du nombre de recrutement d'enseignants au cycle de base 2

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
98	273	290	308	325	342	409	437	465	424	442

Source : modèle de projection.

- l'élaboration d'un plan de carrière plus attrayant et plus motivant pour les contractuels en vue de stabiliser ce nouveau corps d'enseignants en constante croissance.
- la formation d'enseignants en vue de l'expérimentation du système de classes multigrades et d'écoles rurales alternatives pour promouvoir la scolarisation en zone rurale et nomade.

En principe, ces politiques (si elles étaient toutes appliquées) permettraient à moyen et à long terme d'atteindre les objectifs globaux inscrits au PDDE.

1-2 Données démographiques

1-2-1 Le Préscolaire

Le préscolaire s'adresse aux enfants de 3 à 5 ans. Il s'agit d'une pré initiation qui dure 1 à 3 ans.

Tableau 3: Evolution de l'éducation du préscolaire de 1999 à 2004

Années	Etablissements	Classes	Educateurs		Elèves		
			Total	femmes	Total	Filles	% filles
1999- 00	141	460	570	564	10.360	5163	49,8
00 - 01	155	475	578	568	12300	5992	48,7
01 - 02	193	505	608	597	15583	7547	48,4
02 - 03	222	547	647	684	17 284	8564	49,5
03 - 04	253	594	753	742	18 234	8922	48,9

Source : annuaire statistique 2003 – 04. MEB/A

L'analyse du tableau n°1 fait ressortir une augmentation croissante des effectifs élèves entre 1999-2000 et 2003–2004, avec un taux d'accroissement annuel moyen de près de 8%.

Une des caractéristiques principales de ce sous-secteur est la très bonne représentativité des femmes parmi le personnel enseignant (98,5%). Les raisons de cette présence de femmes sont dues, d'une part au fait que ce secteur est un phénomène urbain et les femmes préfèrent servir en ville, d'autre part, au Niger, la question de la petite enfance les intéresse beaucoup plus qu'elle n'intéresse les hommes. Quant à la proportion filles, elle tourne autour de 48,9% en 2004.

Il convient de signaler que ce degré d'enseignement se pratique essentiellement dans les centres urbains. La plupart des centres ruraux en sont totalement dépourvus.

Pour promouvoir son développement, en matière d'accès, la réforme engagée au Niger prévoit de porter le taux brut de pré scolarisation de 1,6% en 2003–2004 à 2% en 2007 et 5% en 2013.

Conséquemment, il est envisagé (en plus de l'existant) de recruter 193 enseignants nouveaux éducateurs et la construction de 277 nouvelles classes. Ces éducateurs seront recrutés après un test parmi les enseignants titulaires et les contractuels (déjà en service) qui en expriment le besoin.

Afin de répondre aux besoins de l'expansion du système de pré scolarisation en zone rurale où il est peu développé, il est prévu d'ouvrir, de créer et de développer des Centres pilotes d'Education préscolaire communautaire dans les différents départements (38) pour une expérimentation de deux (2) ans.

Pour les prochaines années, les effectifs encadreurs du préscolaire public devraient se comporter de la manière suivante:

Tableau 4: Comparaison entre les effectifs encadreurs projetés et les effectifs réels

Années	Prévisions du PDDE	Effectifs	Gap
2002	ND	608	
2003	ND	684	
2004	ND	753	
2005	ND	839	

Source: modèle de projection, modNERV2 2002/2015 et Annuaire des statistiques

Des efforts sont à fournir à ce niveau (tableau 4). Des projections n'ont pas été faites en terme de quantification des effectifs des éducateurs (trices) à recruter pour faire face à l'expansion de ce sous secteur. Cependant, le recrutement des 39 éducateurs du préscolaire attendu en 2005 n'a pas encore eu lieu. Ce qui laisse prévoir une situation de pénurie d'enseignants si on prend en compte la volonté d'accroître le nombre d'enfants à travers la ruralisation du secteur.

1-2-2 Le Cycle de Base I

Le cycle de base I accueille les enfants de six (6) à sept (7) ans. La durée de la formation est de six (6) ans. La fin de la formation est sanctionnée par le Certificat de Fin d'Etudes du Premier Degré (C.F.E.P.D) pour les écoles traditionnelles et un Certificat d'Etudes Primaire Elémentaire Franco Arabe (CEPE/FA) pour les médersas.

On note que les écoles traditionnelles utilisent le français comme une langue d'enseignement, les écoles médersas utilise l'arabe, les expérimentales, les langues nationales comme une langue d'enseignement durant les trois (3) premières années et aussi les écoles spécialisées (les écoles de sourds, écoles des aveugles) qui développent toute une série de pédagogie adaptée aux handicapés physiques et/ou mentaux.

Tableau 5: Evolution du cycle de base 1 au cours des cinq (5) dernières années.

Année	Etablissements	Classes	Enseignants craie en mains			Elèves		
			Total	Femmes	%	Total	Filles	%
1996-1997	3063	11637	11376	3676	32,3	464267	177136	38,2
1997-1998	3175	11304	11545	3651	31,6	482065	186488	38,7
1998-1999	3597	12359	12901	3974	30,8	529806	207559	39,2
1999-2000	4112	13460	14249	4611	32,4	579486	228017	39,3
2000-2001	4904	15605	15668	5183	33,1	656589	259756	39,6
2001-2002	5975	17498	18441	6237	33,8	760987	302566	39,8
2002-2003	6770	19496	20553	7091	34,5	857592	344313	40,1
2003-2004	7532	21022	22427	7876	35,1	980033	395330	40,3

Source : annuaire statique MEB/A 2003 – 04

L'analyse du tableau (3) fait ressortir une nette progression des effectif(s) des élèves sur la période considérée. Cette progression est plus prononcée à partir des années 2000, date qui correspond aux objectifs de Dakar pour une scolarisation universelle. Cependant, on observe du côté des filles une évolution très timide de la tendance, avec un taux d'accroissement moyen de l'ordre de 0,2%.

Tableau 6: Nouvelles admissions par région (2003-2004)

Région	Effectifs			Taux brut d'Admission		
	Garçons	Filles	Total	Garçons	Filles	Total
Agadez	4525	3816	8341	51	43,2	47,1
Diffa	2949	2547	5496	57	43,2	53,2
Dosso	20548	14564	35112	57	49,4	57,7
Maradi	30309	19262	49570	67,3	48	61,3
Niamey	12055	11116	23171	74,7	47,8	90,3
Tahoua	27422	15039	42461	94	86,7	55,2
Tillabéri	22701	18137	40838	71	39,2	50,4
Zinder	21185	15873	37058	49,7	37,3	43,5
Ensemble	141694	100354	242048	64,5	45,9	55,2

Source: annuaire statistique MEB/A 2003- 2004

Comme l'indique, le tableau (4), malgré les fortes disparités régionales qui le caractérisent, le Taux Brut d'Admission (TBA) qui est actuellement de (55,2%) a connu également une hausse assez sensible, malgré les fortes disparités régionales qui le caractérisent. Si la tendance se poursuit ou se maintient, il y a de fortes chances pour le Niger de réaliser les objectifs fixés, dans des délais courts.

Ce TBA passera, selon les prévisions du PDDE, de 55,2% en 2003–2004 à 80% en 2007 et à 100% en 2013.

Tableau 7: TBS par région et parité filles/garçons (2003-2004)

Régions	Taux brut de scolarisation en %			Parité TBS F/G
	Total	Garçons	Filles	
Agadez	46,1	50,1	42,0	0,8
Diffa	44,4	48,4	40,4	0,8
Dosso	57,2	69,6	44,8	0,6
Maradi	51,9	65,4	38,3	0,6
Niamey	98,0	100,5	95,5	0,9
Tahoua	46,3	61,5	31,0	0,5
Tillabéri	46,4	52,0	40,8	0,8
Zinder	36,8	43,1	30,5	0,7
NIGER	50,0	59,6	40,4	0,7

Source : annuaire statistique MEB/A 2003- 2004

Le TBS global inscrit au tableau (5) connaît une progression qui reste dans les objectifs nationaux fixés pour l'échéance de 2004. Cependant des mesures spécifiques doivent être envisagées pour la correction des disparités régionales, surtout pour les régions qui accusent assez de retard, notamment Zinder et Diffa. Il convient aussi d'adopter des mesures complémentaires novatrices afin d'améliorer les taux de réussite et d'achèvement du cycle de base I qui sont respectivement de 53,8% et 32,2% en 2003-2004. En matière de parité, avec un Indice de Parité entre les Sexes (IPS) autour de **0,7%**, malgré les efforts dans le domaine, le Niger risque de ne pas atteindre l'objectif de parité fixé au forum de Dakar à l'échéance de 2005. La proportion des filles projetée sera de 43% en 2007 et 48 % en 2013.

Tableau 8: Evolution du TBS selon les zones et le sexe

Niveau du TBS%	Années				
	1999 - 00	00 - 01	01 - 02	02 - 03	03 - 04
Ensemble	34,1	37,3	41,7	45,4	50,0
Garçons	38,8	45,0	50,1	54,2	59,6
Filles	26,9	29,6	33,3	36,5	40,4
Zone urbaine	50,9	51,1	51,5	52,7	54,2
Zone rurale	27,8	32,1	38,1	42,6	48,4

Source : annuaire statistique 2003 /2004 MEB/A

Avec la politique d'encouragement de la scolarisation en milieu rural, le Niger est arrivé à réaliser des progrès substantiels (tableau 8). De 27,8% qu'il était en 2000, le TBS en zone rurale est de 48,4% en 2004. Ce taux sera porté à 59% en 2007 et 86% en 2013.

Le TBS des filles connaît une évolution positive, et au même rythme, il passera de 48,4% en 2004 à 53% en 2007 et à 95% en 2013. Le Taux Brut de Scolarisation global (TBS) évoluera de 50% en 2003-2004 à 61% en 2007 et à 98% en 2013.

Tableau N°9: Comparaison des prévisions d'enseignants avec les effectifs réels

Les prévisions du PDDE présentent les effectifs d'enseignants du primaire (public) ainsi qu'il suit:

Années	Prévisions du PDDE	Effectifs réels	Gap
2002	19 264	18 441	823
2003	22 702	20 553	2 149
2004	26 442	22 427	4 015
2005	30 465	24 091	6 374

Source: modèle de projection, ModNERV2, 2002/2015 et Annuaire statistique.

L'analyse (tableau 9) laisse apparaître des différences énormes entre les effectifs d'enseignants à recruter pour réaliser les objectifs du PDDE et les effectifs réels d'enseignants. Ce gap croît d'année en années et devient inquiétant à partir de 2004. En 2005, la différence est de 6374 enseignants. Ce qui indique la Problématique de la Pénurie Quantitative des enseignants (PQE)²

1-2-3 Le Cycle de Base II

Le cycle de base II s'adresse aux enfants de 11 à 13 ans. La durée normale de la formation est de 4 ans. Il est sanctionné par un diplôme dénommé: Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC). Ce diplôme donne accès à l'enseignement moyen général, professionnel et technique.

Tableau 10: Evolution du Développement du Cycle de Base II au cours des cinq (5) dernières années (public et privé)

Années	Etablissements	Classes	Enseignants			Elèves		
			Total	Femmes	% Femmes	Total	Filles	% Filles
1997 -98	171	1772	2393	539	22,52	79664	30265	37,99
1998 -99	176	1776	2202	509	23,12	80134	31357	39,13
1999 -00	193	1591	2259	508	22,49	81731	32494	39,76
00 - 01	216	1920	2398	525	21,89	85328	33770	39,58
2001-2002	205	2041	2375	549	23,12	92463	36394	39,36

Source: annuaire statique 2001–2002 (volet base II et moyen)

L'analyse du tableau (10) fait ressortir une nette évolution des établissements et des classes. Du côté des effectifs, alors que ceux des élèves sont en nette progression (7,72%), les effectifs enseignants eux, subissent une baisse qui s'explique par le non recrutement d'enseignants à la Fonction Publique et le manque de mesures incitatives de rétention pour ceux qui sont restés dans le corps.

² La pénurie enseignants au Niger peut revêtir deux dimensions : une dimension quantitative et une dimension qualitative.

La question de genre fait ressortir une très faible proportion de filles scolarisées dans l'enseignement secondaire et peu d'évolution positive ces dernières années. La situation est encore plus critique au cycle moyen, professionnel et technique. Le défi de réaliser la parité d'ici 2005, tel que fixé au forum de Dakar, ne sera jamais concrétisé à cette échéance.

La réforme envisagée dans le cadre du PDDE se fixe comme objectifs de:

- réduire le taux de redoublement de 19% en 2002 à 13% en 2007 et à 7% en 2013;
- porter le taux de réussite au BEPC de 28,1% en 2002 à 50% en 2007 et à 70% en 2013;
- régler le taux de transition du CM 2 à la sixième de 49% en 2002 à 45% en 2007 et à 40% en 2013;
- porter la part du privé de 14% en 2002 à 16% en 2007 et à 19% en 2013;
- porter le taux de survie des filles du collège de 56% en 2002 à 80% en 2013, avec un taux intermédiaire de 67% en 2007;
- porter la proportion des effectifs des collèges d'enseignement ruraux de 19% en 2001 à 40% en 2013 avec la construction de 180 nouvelles classes et le recrutement d'enseignants contractuels.

Tableau 11: Situation des effectifs élèves du cycle de base 2(public et privé)

Types d'enseignements	Effectifs totaux	Effectifs filles	%Filles
Secondaire 1 ^{er} cycle	74.953	28.772	38,38
Enseignement moyen	11.984	4.013	33,48
Complexe d'enseignement secondaire	22.750	9.475	41,64

Source : annuaire statique 2001 – 2002 (volet base II et moyen)

NB: Les complexes d'enseignement secondaire accueillent à la fois des élèves du 1^{er} cycle du secondaire et des élèves de l'enseignement moyen.

Tableau 12: Répartition des élèves du cycle de base II par région et sexe (public et privé)

Régions	Premier cycle			Second cycle (moyen)		
	Total	Filles	% filles	Total	Filles	% filles
Agadez	5953	2422	40,69	719	235	32,68
Diffa	2209	949	42,96	416	171	41,11
Dosso	11346	3950	34,81	1592	453	28,45
Maradi	11924	3534	29,64	1785	441	24,71
Niamey	30327	14639	48,27	9054	3553	39,24
Tahoua	10363	3107	29,98	1206	362	30,02
Tillabéri	7955	3040	38,21	605	151	24,96
Zinder	12386	4753	38,37	1457	386	26,49
ens. pays	92463	36394	39,36	16834	5752	34,17

Source: annuaire statique 2001 – 2002 (volet base II et moyen)

De l'analyse du tableau (12), il ressort des disparités régionales et de genre à tous les niveaux du cycle de base 2. Ainsi Niamey enregistre 48,27% de filles contre seulement environ 30% pour Maradi et Zinder.

Tableau 13: Situation de l'enseignement technique (public)

Etablissements	Effectifs élèves	Enseignants
ISSA BERI	370	65
LYCEE TECHNIQUE DAN KASSAOUA	489	45
TOTAL	859	110

Source: annuaire statique 2001 – 2002 (volet base II et moyen)

L'enseignement technique est très peu développé au Niger (Tableau 13). Il ne concerne que 859 élèves, soit 5,1% seulement des effectifs totaux du cycle moyen général. Tandis que le pourcentage des enseignants par rapport au cycle moyen général est en dessous de 5%. Le taux d'encadrement est de 8 élèves par enseignant.

Tableau 14: Evolution du TBS du cycle de base II au cours des sept (7) dernières années (public et privé)

Années	TBS en %	TBS des filles
1995-96	13,4	ND
1996-97	13,7	36,71
1997-98	13,22	37,99
1998-99	13,07	39,13
1999-00	13,11	39,76
00-01	13,25	39,58
01-02	12,97	39,36

Source : annuaire statique 2001 – 2002 (volet base II et moyen)

En ce qui concerne le TBS, après une bonne amorce en 1997-1998 (tableau 14), aucun changement n'a été enregistré autour des années 98–99 jusqu'en 2000–2001, pour chuter en 2001–2002.

Le PDDE prévoit de faire passer ce TBS de 13% en 2002 à 24% en 2007 et à 36% en 2013; Le taux de survie des filles devrait évoluer de 56% en 2002 à 80% en 2013.

Tableau 15 : Comparaison des prévisions d'enseignants avec les effectifs réels

Années	Prévisions du PDDE	Effectifs réels	Ecart
2002	2 353	2375	+22
2003	3 393	2422	-971
2004	4 115	3003	-1122
2005	4 822	3145	-1677

Source: modèle de projection, ModNER V2 et Annuaire statistique.

Après une phase de bonne amorce en 2002 (Tableau15) avec un écart positif de 22, la PQE s'observe à partir de 2003, pour s'accroître en 2005 (écart négatif de 1677).

1-3 Ressources nationales de l'éducation

L'absence de données financières relatives au niveau d'exécution des budgets 2003 et 2004 nous a imposé de limiter l'analyse de l'évolution du cadre macroéconomique et démographique à la période 1998–2002.

Tableau 16: Contexte démographique et macroéconomique

	1998	1999	2000	2001	2002	Taux d'accroissement
Population (en millier)	9844,6	10 150,2	10 465,2	10 790,0	11 124,9	3,1%
PIB (en milliards de FCFA)	1225,2	1242,6	1280,4	1426,0	1512,9	5,4%
Ressources fiscales de l'Etat	111,8	109,7	110,1	132,3	160,0	9,4%
Dont affectées à l'Education	36,0	32,5	34,1	36,5	40,0	2,7%
Dépenses totales Gouvernementales (DTG)	203,8	2150	210,0	238,9	265,9	6,9%
Dont dépenses courantes (DTG)	134,0	145,7	143,8	157,5	161,1	4,7%
Dépenses totales d'Education (DTE)	39,9	40,1	40,9	40,9	46,3	3,8%
Dont dépenses courantes (DCE)	36,7	32,9	36,4	38,3	38,6	1,3%

Source: Etude d'évolution des indicateurs du système éducatif nigérien, rapport provisoire

Entre 1998 et 2002, la population nigérienne est passée de 9,8 millions à 11,1 millions d'habitants, soit un taux d'accroissement annuel moyen de 3,1% (tableau 16). Pendant la même période, le produit intérieur brut nominal a connu un taux de croissance de 5,4%.

Les dépenses totales de l'Etat ont connu sur la période en question une croissance annuelle moyenne de 6,9% et les dépenses d'éducation de 3,8%.

Il ressort de ces données que les dépenses de l'Etat progressent plus vite que la richesse nationale (6,9% contre 5,4%). Les dépenses d'éducation quant à elles ont connu une croissance moins forte que les dépenses globales de l'Etat.

Tableau 17: Dépenses publiques d'éducation

	1998	1999	2000	2001	2002	Taux d'accroissement
PIB/tête (en milliers de FCFA)	124,5	122,4	122,3	132,2	136,0	2,2%
DTE/PIB (en %)	3,3	3,2	3,2	2,9	3,1	- 1,5%
DTE/DTG (en %)	19,6	18,7	19,5	17,1	17,4	- 2,9%
DCE/DCG (en %)	27,4	22,6	25,3	24,3	24,0	- 3,3%
Part des ressources fiscales affectée à l'Education	32,2	29,6	31,0	27,6	25,0	- 6,1%

Source: Etude d'évolution des indicateurs du système éducatif nigérien, rapport provisoire

Le tableau 17 laisse apparaître que pendant la période 1998–2002, la part des ressources fiscales allouée au secteur de l'éducation a basculé de 32,2% à 25%, soit une régression de 6,1%. Pour la même période, les dépenses publiques d'éducation par rapport aux dépenses totales de l'Etat ont basculé de 20% à 17% (-3%).

Tableau 18: Evolution des dépenses courantes aux différents niveaux d'enseignement

	1998		2002		Taux d'accroissement annuel moyen
	Montant	Proportion	Montant	Proportion	
Préscolaire	427,7	1,1%	691,0	1,5%	12,7%
Cycle de Base I	17 525,3	43,9%	22 145,0	47,8%	6,0%
Cycle de Base II	7 117,2	17,8%	6 197,0	13,4%	- 3,4%
Enseignement moyen général	1596,8	4,0%	2506,0	5,4%	11,9%
Budget éducation	39 916	100%	46 315	100%	3,8%

Source: Etude d'évolution des indicateurs du système éducatif nigérien, rapport provisoire

De manière générale, on observe une croissance des dépenses courantes des différents ordres d'enseignement sur la période de 1998–2002. Seules celles du cycle de Base II ont connu une baisse moyenne annuelle de 3,4% (tableau 18).

La répartition de ces dépenses courantes entre les différentes catégories d'enseignement a connu une évolution sensible pour cette période. Ainsi, en 1998, pour des dépenses courantes de 40 milliards de francs CFA, le cycle de base I (primaire) représentait 43,9%, le cycle de base II (premier cycle secondaire) représentait 17,8%, 4% à l'enseignement moyen général et 1,1% au niveau préscolaire.

Les progrès les plus importants enregistrés sur cette période ont été observés au cycle de base I qui est passé de 43,9% à 47,8% et de 4 à 5,4% dans l'enseignement moyen général. La part du cycle de base II par contre a régressé de 4,4 points en passant de 17,8% à 13,4%.

Les contraintes budgétaires et le respect des engagements souscrits avec les institutions du «Bretton Woods» n'ont pas permis d'investir plus dans le secteur de l'éducation (recrutement d'enseignants, construction de classes etc.)

Il faut souligner que les données disponibles n'ont pas permis d'analyser les ressources allouées à l'alphabétisation et à l'enseignement technique et professionnel.

Tableau 19: Coûts unitaires moyens élèves (en milliers de FCFA)

Niveaux d'enseignement	Coûts unitaires élèves		
	1998	2002	Taux d'accroissement
Préscolaire	55,3	56,5	0,5%
Cycle de Base I	34,4	26,8	-6,1%
Cycle de Base II	102,2	66,3	-10,2%
Enseignement moyen général	111,2	214,0	17,8%
Alphabétisation			

Source: Etude d'évolution des indicateurs du système éducatif nigérien, rapport provisoire

NB: le coût unitaire a intégré toutes les dépenses effectuées au profit de l'élève tout au long de son cycle (fournitures, enseignements, bâtiments...)

Pour cette période en question, l'évolution du coût unitaire moyen dans les différents ordres d'enseignement s'établit comme suit (tableau 19 chiffres en CFA):

- au préscolaire: 0,5% de progression, le coût unitaire enfant passant de 55.300 à 56.500;
- au cycle de base I: le coût unitaire moyen élève a diminué. Il est passé de 34.400 à 26.800 en 2002. Le coût unitaire élève représente 0,2 fois le PIB/tête;
- au cycle de base II, le coût unitaire moyen a régressé en moyenne par an de 10,2%. Il sera maintenu à un niveau de 18 à 17% des dépenses courantes en éducation;
- dans l'enseignement moyen général, malgré la politique de contractualisation, le coût unitaire moyen a presque doublé sur la période, passant de 111.200 en 1998 à 214.000 en 2002. Ceci s'explique pour l'essentiel par l'effet conjugué d'une forte croissance des dépenses (environ 12% par an) et une baisse sensible des effectifs élèves (-5 % par an en moyenne). Mais, ce coût unitaire élève de l'ensemble du cycle de base II passera de 49% des dépenses courantes d'éducation à 14% en 2013 (voir modèle de simulation en page 16 du rapport).

Tableau 20: Evolution du budget général de l'Etat et du budget du Ministère (Primaire + Secondaire) de 1990 à 2003 – (en millions de FCFA courantes)

Budget	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Budget Education	17916	20354	25075	17851	24376	26776	26387
Budget Général	115176	109610	125900	121600	166800	163718	73942
% du budget Education sur le budget général	15,6	18,6	19,9	14,7	14,6	16,4	15,2

Budget	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Budget Education	24848	25037	25756	26435	28044	23582	34986
Budget Général	194405	204031	205909	217282	212625	240178	406993
% du budget Education sur le budget général	12,8	12,3	12,5	12,2	13,2	9,8	8,6

Source: annuaire des statistiques du MEBA (2003-2004)

Jusqu'en 2001, le budget de l'éducation couvrait les enseignements préscolaire, primaire, secondaire et technique, et l'alphabétisation. Les ressources publiques affectées au secteur de l'Education ont connu une évolution en dents de scie, avec un record de 19.9% par rapport au budget général en 1992.

A partir de 2002, le budget présenté est celui de l'Education de Base qui couvre: l'alphabétisation, le préscolaire et l'Enseignement de Base I. Le budget de l'Education de Base de 2003 est en hausse de 48,4% (tableau 20) par rapport à celui de 2002, mais en déclin par rapport au budget général.

Des efforts sont à consentir davantage pour respecter l'engagement des Etats, au forum de Dakar, à consentir 50% du budget de l'éducation à l'enseignement primaire, 4% du PIB au secteur de l'éducation d'ici à l'an 2015. En outre, il a été préconisé de consacrer 40% du

montant de la remise de la dette (PPTE) au financement de la scolarisation primaire. Ce qui a permis, dans le cadre du Programme spécial du Président de la République, de construire quelques classes supplémentaires au cycle de base I.

En matière de dépenses en éducation, on peut dire que tous ces engagements sont entrain d'être tenus, seulement le secteur éducatif nigérien, compte tenu du retard accusé et des ambitions qu'on nourrit pour son développement rapide, a toujours besoin de fonds additionnels pour améliorer ses indicateurs d'accès et de qualité.

Le financement de l'éducation repose essentiellement sur l'Etat (95,96%). Pour l'essentiel, ce sont les ressources provenant de l'Extérieur (toutes des aides, appuis et prêts confondus) qui constituent la part la plus importante du budget d'investissement de l'éducation. Elles représentent 4 fois celles mobilisées au niveau national. La participation des collectivités est extrêmement faible (1,40%). Le secteur privé, peu développé au Niger, participe pour 2,56%. En dehors de ces mécanismes de financement de l'éducation, il n'existe aucun autre cadre crédible et durable de financement de l'éducation au Niger.

En vue de réduire les dépenses courantes (fonctionnement) de l'éducation, l'option du Gouvernement à privilégier le recrutement de contractuels lui permet de maintenir le nombre des enseignants de la Fonction publique à son niveau de 2001 et recruter tous les enseignants additionnels par contrat avec un salaire de base inférieur (à environ 50% par enseignant) à celui des fonctionnaires de l'Etat. Selon **Le Rapport d'évaluation du Programme d'Appui au Développement de l'Education de Base (PADEB)**, de la Banque Mondiale du 12 mai 2003, une estimation de la mise en œuvre de cette politique sur toute la durée du programme conduira à une réduction notoire du niveau des salaires, chutant de son niveau de 10 fois le PIB par habitant en 1999 à 4,4 fois le PIB en 2012. Le recrutement de ces contractuels, en plus des économies qu'il génère, contribuera à améliorer la présence et la productivité des enseignants. Le même rapport fait remarquer que le total des économies annuelles augmentera de 814 millions en 2003 à 5.524 millions en 2007 (certainement beaucoup plus d'ici 2013).

Selon les prévisions du modèle de simulation, la masse salariale des enseignants en rapport avec les dépenses courantes des différents cycles d'enseignement se présentera comme suit:

Tableau 21: Les prévisions de la masse salariale par rapport aux dépenses courantes des différents cycles d'enseignement.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2013
BASE I							
Masse salariale totale enseignante (en millions)	14404	16527,27	19237,53	22588,25	25082,52	27787,28	30717,31
Total dépenses courantes de l'enseignement Base 1 (en millions)	22146	25411,74	29580,37	34734,26	38571,62	42733,04	47241,32
BASE II							
Masse salariale totale enseignante (en millions)	2709	2553,07	2737,14	2921,30	3105,17	3288,36	3470,42
Total dépenses courantes de l'enseignement Base 2 (en millions)	6197	5776,41	6125,86	6468,03	6802,33	7128,13	7444,75

Source: ModRESENNIGER2005

Les projections du modèle de simulation stabilisent la masse salariale des cycles de base I et II à respectivement 65,02% et 45% environ des dépenses courantes d'éducation et ce, malgré le rythme de croissance des effectifs enseignants sur la période (voir modèle de projection des enseignants au chapitre II). Ce phénomène s'explique essentiellement par le fait que, au fur et à mesure, les enseignants fonctionnaires qui perçoivent les gros salaires quittent le système au profit des contractuels³. Quant aux autres dépenses courantes, elles seront maintenues à un niveau de 35% pour le cycle de base I et de 53 à 51% (de façon régressive) pour le cycle de base II.

1-4. Administration de l'éducation

La gestion de l'éducation ne peut se réaliser que sur la base d'une administration prévisionnelle et rationnelle. Elle est le plus souvent cloisonnée et caractérisée par une excessive lenteur dans la prise de décision. Malheureusement, malgré les réformes à envisager, cette imperfection caractérise encore l'administration du système éducatif nigérien; d'où l'analyse faite à travers l'étude conduite par le bureau Universalialia⁴, selon laquelle: «le système de gestion des ressources humaines n'est plus crédible aux yeux des enseignants. Les constats sur la structure du MEN sont, entre autres, centralisation excessive..., éparpillement et redondances..., manque de gestion prospective et prévisionnelle, manque de communication...»

Mais au delà de cette variable qui est à améliorer pour un meilleur pilotage du système éducatif, la mise en œuvre de toute politique éducative nécessite forcément de disposer de ressources humaines quantitatives et qualitatives. A ce niveau, le MEBA développe une stratégie de recrutement et de formation, à des niveaux divers, qui prend en compte aussi bien, l'exigence d'une éducation de qualité que ses disponibilités en ressources financières.

En matière de recrutement, en vue de satisfaire les besoins induits par l'expansion du système, chaque année, le MEBA, sur la base des besoins exprimés par les différentes Directions Régionales de l'Education de Base (DREBA) et en fonction de ses moyens financiers, procède au recrutement d'enseignants. Ce recrutement se fait à deux (2) niveaux:

Pour le recrutement d'enseignants fonctionnaires en remplacement des départs à la retraite et autres(décès, positions diverses), le MEBA, en collaboration avec le Ministère en charge de la Fonction Publique, organise un concours, selon le nombre de postes d'enseignants fonctionnaires ouverts et autorisés pour l'année en cours.

La réforme envisagée par le PDDE dispose que le recrutement de ces enseignants titulaires se fasse exclusivement parmi les contractuels ayant au moins deux (2) ans d'ancienneté.

Un second niveau de recrutement d'enseignants non fonctionnaires (contractuels) est organisé au niveau de chaque région, selon une enveloppe arrêtée par le MEBA. C'est à dire que les prévisions sont toujours faites par le niveau central qui autorise les régions à procéder au recrutement d'enseignants en fonction du quota prévu pour chaque région, un quota qui ne correspond pas souvent aux besoins réels de la région, compte tenu des restrictions budgétaires citées plus haut.

³ La loi de finances rectificative 2005 prévoit 9,108.302milliards au titre des péculs des contractuels.

⁴ Analyse institutionnelle du Ministère de l'Education nationale, P. Vachon/Universalialia, septembre 2001

A ce niveau également, la réforme prévoit que ces contractuels soient recrutés parmi les sortants des Ecoles normales.

Il convient de préciser qu'il existe une autre forme de recrutement, d'enseignants dits communautaires, formé par les ONG au niveau local afin d'aller servir des différentes écoles. Mais même pour ce genre de recrutement, le MEBA leur fait obligation de recruter parmi les sortants des Ecoles Normales pour garantir une certaine qualité de l'enseignement.

De façon générale, pour toute décision importante à prendre dans le domaine de l'éducation, il y a une très forte centralisation et une abusive concentration des pouvoirs entre les mains des différents responsables du niveau central. Toutefois, ceci coïncide avec la nouvelle option de gouvernance basée sur la décentralisation dans laquelle le Niger vient de s'engager résolument depuis l'organisation des élections municipales de juillet 2004.

1-5 Formations pédagogiques

Pour la mise en œuvre de son Programme Décennal de Développement qualitatif, le Niger a entrepris au regard de la situation actuelle, la refondation du système de formation des enseignants. L'objectif général visé par cette réforme est d'améliorer les prestations des éducateurs et des maîtres des différents cycles d'enseignement. Deux systèmes de formation ont été retenus: une formation initiale et une formation continue.

Les formations initiales et continues des enseignants sont conçues par le niveau central, à travers la Direction de la Formation Initiale et Continue (DFIC) du MEBA. Les DREBA interviennent uniquement dans l'organisation pratique des sessions de formation. Les Inspections de l'Enseignement de base, quant à elles, organisent des sessions de formation continue, à travers les Cellules d'Animation Pédagogique (CAPED) qui constituent, pour l'instant, les seuls vrais cadres de perfectionnement professionnel et pédagogique.

De la formation initiale: le souci d'une éducation de qualité a conduit le Niger à créer quatre (4) Ecoles Normales pour les formations initiales. L'accès à ces écoles est ouvert aux titulaires du BEPC, sous réserve d'admission à un concours. La formation dure un (1) an. Elle est sanctionnée par un diplôme professionnel qui leur confère le grade d'Instituteurs adjoints. Nantis de ce diplôme, ils ont alors des compétences pour enseigner au niveau du cycle de Base I.

Pour servir au niveau du cycle de base II, les candidats intéressés doivent être titulaires d'un diplôme correspondant au BAC+2 de l'Ecole Normale Supérieure ou détenteurs d'une Licence ou d'une Maîtrise.

Les Instituteurs adjoints admis à des concours professionnels ont la possibilité de se perfectionner dans les cycles spéciaux des Ecoles Normales pour Instituteurs. Ils ont aussi la possibilité de se présenter aux examens spéciaux d'entrée à l'Université pour évoluer plus tard dans les enseignements du cycle de base 2. Quant aux Instituteurs admis à des concours, ils poursuivent leurs études à l'Ecole Normale Supérieure pour servir plus tard comme encadreurs des enseignants.

De la formation continue: Des Cellules d'Animation Pédagogique (CAPED) constituent le pôle principal du processus de formation continue de tous les enseignants (enseignants

titulaires comme contractuels). Ces CAPED sont des cadres de regroupement d'enseignants d'une même zone ou secteur homogène déterminé en fonction de la proximité. Depuis la mise en œuvre du PDDE, ces cellules d'animation pédagogique bénéficient de financement pour mener leurs activités pédagogiques.

En outre, les chefs d'établissements sont chargés du suivi quotidien des enseignants sous leur responsabilité. A ce niveau l'option choisie est la mise en place d'un dispositif d'encadrement de proximité des enseignants et des éducateurs. L'école sera l'unité de base de la formation continue des enseignants.

La formation initiale et continue constitue une sous-composante majeure du PDDE. L'objectif visé est **d'améliorer la qualité de la formation et de la prestation des éducateurs du préscolaire et des enseignants du cycle de base I.**

En vue d'atteindre cet objectif, une stratégie opérationnelle a été mise en place à savoir: la réforme des écoles normales, réforme qui sera axée sur l'élaboration d'un nouveau curriculum et la révision des textes régissant ces établissements. Il est également envisagé de renforcer le niveau des encadreurs du préscolaire et des enseignants du cycle de base I.

Cet ensemble de mesures est en parfaite adéquation avec les principes d'une éducation de base dans le contexte d'une école nouvelle qui induit de nouvelles responsabilités pour les personnels concernés. Eu égard à l'importance de la formation pédagogique des enseignants, le document de références à l'intention des Ministres lors de la 46^{ème} session tenue à Yaoundé en juin 1994 relève que des changements doivent être apportés au profil classique de formation prenant en compte les nouvelles exigences de l'éducation de base. Le document précise que les profils de compétences des enseignants attendus doivent porter sur:

- ✓ les finalités de l'école nouvelle;
- ✓ la connaissance des matières enseignées dans la perspective de la réforme des curricula;
- ✓ la connaissance des outils et matériels didactiques, issus de la révision des programmes.

Le Niger s'étant alors, à travers cette ambitieuse réforme de son système éducatif, engagé à repenser son école, doit porter toute une attention particulière à l'aspect formation des enseignants car ces derniers constitue la cheville ouvrière de tout système éducationnel.

1-6 Opinion des mandants

Pour recueillir l'opinion du public, quant à leur degré de satisfaction, d'insatisfaction et les souhaits qu'ils expriment, l'équipe a procédé à une enquête légère en touchant les structures suivantes:

Tableau 22: Le sondage d'opinion des mandants par rapport à la réforme du système éducatif nigérien

Catégories	Qualité de la structure	Nombre d'enquêtés	Observations
Les syndicats d'enseignants du secteur	SNEB, SNES, CNT, ITEN	4	SNEN n'a pas répondu
Les parents d'élèves	A P E	1	Tous répondu
Les élèves	Base 1 et 2	120	Tous répondu
Les employeurs (fondateurs d'établissements privés)		2	Tous répondu
Les responsables des Ministères en charge de l'éducation	SG, DGAR, DRH (Cellule des contractuels)	3	SG n'a pas répondu
Les responsables pédagogiques	DREBA, Division des acquis scolaires	2	Tous répondu
Les enseignants titulaires	Cycle de base 1 et 2	30	Tous répondu
Les enseignants contractuels de l'éducation	Cycle de base 1 et 2	30	Tous répondu

Les contraintes de temps et les moyens financiers ne nous ont pas permis d'étendre l'enquête à plusieurs régions du pays. L'enquête s'est limitée à la Communauté Urbaine de Niamey. Une contrainte non moins négligeable réside dans le fait que, l'enquête a coïncidé avec les évaluations scolaires des cycles de base I et II, autrement dit, le début des vacances pour beaucoup d'enseignants et élèves non concernés par ces examens.

De façon générale, les responsables administratifs (4 et 5) enquêtés se réjouissent des performances réalisées ces dernières années en matière d'éducation (TBS en hausse, recrutement massif d'enseignants contractuels, élaboration et mise en œuvre du PDDE selon une vision programmatique qui intègre tous les cycles et enfin l'intérêt de plus en plus grand qu'accordent les partenaires sociaux à l'éducation). Les échecs enregistrés s'observent au niveau de: (i) l'insuffisance de progrès de renforcement des compétences dans le domaine de la formation, (ii) grèves à répétition dans le secteur éducatif, (iii) la réticence de certains partenaires quant à une amélioration des conditions d'existence des enseignants et (iv) niveau bas des enseignants contractuels, qui affecte de facto celui des apprenants. Pour remédier à certaines de ces entraves, ils souhaitent: (i) une intensification de la formation des enseignants, (ii) une stabilisation du corps des contractuels afin de garantir à ces derniers, une meilleure perspective de carrière, (iii) le financement du cycle post-primaire car toute dégradation de l'enseignement secondaire aura des conséquences néfastes sur la demande d'éducation au primaire, (iv) le déficit de personnel qualifié et le manque d'outils modernes de gestion du personnel et enfin (v) la recherche d'un mécanisme de résolution des conflits assez souple mais efficace, pour éviter de mettre le système éducatif dans le cycle infernal des grèves. Pour une amélioration significative de l'efficacité interne et externe du système éducatif, les responsables administratifs recommandent de:

- mettre les enseignants et leurs élèves dans des conditions acceptables de vie et de travail;
- tendre vers l'élaboration d'un pacte de solidarité nationale pour épargner à l'école les grèves et conflits dommageables;
- respecter scrupuleusement les mesures contenues dans ces programmes;
- former des enseignants en quantité mais surtout en qualité, y compris en administration.

Les responsables pédagogiques, pour leur part, se disent satisfaits du niveau de scolarisation en hausse au Niger, de la baisse du nombre de contractuels sans formation et de l'appropriation de l'école par la communauté. Leurs déceptions tournent autour (i) du manque de perspective de carrière qui est la cause profonde de l'absence de dévouement chez la plupart des contractuels et (ii) les postes vacants non comblés, faute d'enseignants. Face à ces déceptions, 33,33% de ces responsables interrogés souhaitent qu'une formule de résorption du déficit enseignant en pleine année scolaire soit trouvée, un déficit dû essentiellement aux nombreux départs en congé de maternité, étant donné que le personnel enseignant est constitué à peu près de 65,38% de femmes dans la zone d'enquête. Les 2/3 de ces responsables souhaitent d'accentuer la formation continue des enseignants.

Les propositions pour une amélioration de la qualité de l'éducation passent, selon eux, par:

- une amélioration des conditions de travail des enseignants;
- une affectation des enseignants en quantité suffisante, tous dotés de qualités souhaitées ;
- une bonne dotation en matériels du personnel d'encadrement (conseillers, inspecteurs);
- un financement à temps des CAPED pour mieux galvaniser les enseignants dans leur formation continue;
- l'intégration des enseignants contractuels à la fonction publique, seul gage d'une prise de conscience et de responsabilité vis à vis du système;
- le respect du quota annuel prévu par le PDDE, en matière de recrutement du personnel enseignant titulaire;
- une amélioration de la formation initiale et continue.

Par rapport aux relations que les différents responsables (administratifs et pédagogiques) entretiennent avec les organisations syndicales, 87,15% affirment qu'elles sont bonnes contre 12,85% qui les jugent de conflictuelles et souhaitent que des efforts soient poursuivis en direction de certains syndicats⁵ qui n'ont pas encore conscience de leurs rôles dans un contexte démocratique où le dialogue et les recours aux arbitrages doivent primer sur les épreuves de force.

Certains responsables administratifs interrogés pensent que les changements fréquents de gouvernement, les situations d'urgence et de crise, l'influence des bailleurs de fonds, la non implication de tous les acteurs du système éducatif, ainsi que la mauvaise gouvernance sont des aspects négatifs et caractéristiques du système éducatif au Niger qui, dangereusement limitent les échanges et les interactions dans le cadre du dialogue souhaité.

Selon les responsables de la Division des contractuels, les difficultés rencontrées dans le cadre de la gestion administrative et financière des enseignants contractuels sont principalement de deux ordres: (i) l'irrégularité et/ou la lenteur dans les rémunérations qui occasionne des arrêts intempestifs des cours, (ii) la non maîtrise des effectifs des contractuels due au fait qu'il manque un système de remontée de l'information des niveaux déconcentrés vers le niveau

⁵ Depuis le phénomène de démocratisation, le Niger compte une multitude de syndicats enseignants

central. Pour pallier le phénomène des abandons fréquents de postes, ces responsables recommandent la rémunération régulière, l'octroi d'avantages supplémentaires et la valorisation de la fonction contractuelle.

Les élèves interrogés répondent à 97,38% qu'ils ne sont pas du tout satisfaits des prestations données par les enseignants contractuels. Les déceptions proviennent du non respect de la déontologie du métier d'enseignant. Les élèves citent notamment leur comportement indigne d'un enseignant, l'absentéisme parfois non justifié à leurs yeux, les grèves répétées, les notes de complaisance qu'ils attribuent aux filles, la nervosité et l'impatience qui les caractérisent. Ces comportements, selon eux, sont aux antipodes de ceux des enseignants titulaires.

Les élèves ajoutent également que sur le plan de la profession, il y a une énorme différence entre l'enseignant titulaire et l'enseignant contractuel: 74% affirment que la différence est perceptible sur le plan de la pratique d'enseigner contre 16% qui pensent que cette différence n'est pas perceptible et que les contractuels seraient, autant sinon plus performants s'ils étaient mis dans de meilleures conditions de travail. 36,88% des répondants disent qu'un contractuel peut tenir une classe d'examen contre 63,12% qui affirment que c'est même l'avènement de ce corps des contractuels qui a contribué à la détérioration de la qualité de l'éducation et des rendements scolaires.

Pour leur part, les enseignants contractuels ne cachent pas leurs déceptions face à un système éducatif qu'ils jugent en crise profonde et en parfaite inadaptation avec son environnement économique et social. Un système éducatif emprunt de fraudes massives aux examens et exempt de toute qualité avec le système de passage automatique et de notes de complaisance attribuées à des moins méritants. Cette vision apocalyptique du système éducatif qu'ont 99% des contractuels interrogés ne prévoit, selon eux, aucun espoir car le système tourne à l'échec.

Concernant les difficultés que cette catégorie du corps enseignant rencontre, 42% affirment qu'elles sont à la fois d'ordre administratif et pédagogique, 26% disent qu'elles sont d'ordre administratif et 32% répondent qu'elles sont d'ordre pédagogique. S'agissant du niveau de rémunération, 60% le qualifient de dérisoire et 36% de faible.

Afin de stabiliser le corps enseignant contractuel, les recommandations faites concernent (i) le recrutement direct à la fonction publique pour tous les contractuels justifiant d'une certaine ancienneté dans le métier, (ii) le respect par l'Etat des clauses du contrat de travail, (iii) la reconnaissance de leur organisation en tant que syndicat, (iv) le respect de l'adéquation profil/poste, (v) la régularité dans le paiement des péculs, (vi) le bannissement de la ségrégation entre enseignants titulaires et contractuels au niveau de la considération et des avantages alloués dans le cadre de l'exercice de la profession d'enseignants, (vii) la rémunération en fonction du niveau de qualification du contractant et (viii) l'élaboration d'un plan de carrière plus attrayant et plus motivant pour les contractuels.

Les organisations syndicales interrogées (SNES, SNEB, CNT et ITEN), se réjouissent du paiement régulier et à terme échu des salaires des enseignants fonctionnaires, de l'évolution du taux de scolarisation au cours de ces dernières années et de l'institution du système de la contractualisation qui, malgré ses imperfections, a permis de réduire substantiellement la pénurie d'enseignants. Mais ces satisfactions ne signifient nullement que tout est rose dans le système éducatif, bien au contraire. Elles sont ainsi déçues du non respect des normes pédagogiques en matière d'enseignement et d'encadrement, des fraudes aux examens, du mauvais traitement réservé aux contractuels, de la dégradation continue de la qualité de

l'éducation aggravée par le recours aux contractuels sans formation, la «prise en otage» de l'école par certains politiciens et syndicalistes et le non respect des protocoles d'accord par les gouvernants.

Pour une amélioration de l'image du système éducatif, ces organisations syndicales souhaitent:

- une application stricte et immédiate des termes des protocoles d'accord;
- une formation initiale et continue conséquentes pour tous les enseignants;
- l'amélioration des conditions de vie et de travail des enseignants (titulaires comme contractuels);
- un partenariat actif et solide avec les employeurs (Ministères et Fondateurs);
- la transparence, l'équité et la rigueur dans la gestion des affaires de l'école.

En matière de recrutement, de formation et de motivation des enseignants, les enseignants titulaires interrogés se réjouissent du relèvement sensible du taux de scolarisation, fruit de leurs efforts et sacrifices librement consentis. La majorité des répondants sont également satisfaits de la nouvelle formule de recrutement qui consacre le recrutement exclusif d'enseignants ayant reçu une formation dans les écoles normales d'instituteurs. Quant aux déceptions, les répondants citent: (i) le peu de considération pour les enseignants par rapport aux autres fonctionnaires de l'Etat, (ii) la non transparence dans les mouvements d'affectation/mutation et surtout nominations, (iii) les retards constatés dans les avancements des personnels enseignants fonctionnaires, (iv) des conditions matérielles et de travail inappropriées, inadéquates et difficiles, (v) le recrutement anarchique d'enseignants contractuels sans vocation et souvent sans formation initiale, (vi) la durée de la formation initiale de deux (2) ans ramenée à un(1) an, (vii) le remplacement progressif (programmé par le PDDE) du corps des enseignants expérimentés par le nouveau corps d'enseignants contractuels au détriment de la qualité de l'éducation et (viii) la corruption/ le trafic d'influence qui gangrènent l'école. Face à toutes ces déceptions, les enseignants titulaires émettent les souhaits suivants:

- restaurer l'image de l'enseignant par la revalorisation de la profession enseignante;
- créer des conditions matérielles et de travail pour motiver les enseignants et améliorer leurs conditions d'enseignement;
- mettre un accent sur les formations continues et les recyclages, à travers les CAPED et stages de perfectionnement, afin de donner aux enseignants les compétences supplémentaires indispensables pour la classe et aptes à leur permettre de s'adapter aux mutations en cours;
- abroger l'ordonnance portant régime de retraite anticipée qui vide le système de son corps de cadres expérimentés capables d'assurer l'encadrement nécessaire aux nouveaux enseignants qui viennent d'embrasser la carrière;
- supprimer le passage automatique pour permettre la sélection et assurer une éducation de qualité aux enfants;
- assurer la transparence dans la gestion de toutes les affaires de l'école.

Dans leur écrasante majorité (80%) les parents d'élèves interrogés disent qu'ils ne sont pas du tout satisfaits de l'enseignement donné à leurs enfants depuis l'avènement de la contractualisation. Les raisons de leur insatisfaction sont: (i) la baisse de niveau de leurs enfants qui ne savent plus ni lire ni écrire jusqu'au cours moyen, (ii) la mobilité et les abandons des enseignants contractuels, (iii) leur absentéisme qui a pour cause l'absence de conscience professionnelle chez ces enseignants contractuels.

Pour les 20% des parents qui se disent satisfaits de l'enseignement donné à leurs enfants, les raisons de leur satisfaction se trouvent dans (i) la résorption de la pénurie d'enseignants avec ce recrutement de contractuels, (ii) la scolarisation du plus grand nombre d'enfants grâce au recrutement d'un grand nombre de contractuels, et (iii) l'économie budgétaire générée par le recrutement d'enseignants contractuels à bon marché. Notons que certains parents imputent l'entière responsabilité au Gouvernement qui a accepté d'instituer ce nouveau mode de recrutement comme alternative pour pallier le déficit des enseignants.

Les parents d'élèves interrogés pensent que pour une éducation de qualité à donner à leurs enfants, il faut:

- relever et revoir le niveau de recrutement des contractuels surtout que certains d'entre eux passent le concours d'intégration dans ce corps 5 à 10 ans après avoir abandonné les bancs de l'école,
- recycler les enseignants contractuels et les intégrer à la fonction publique pour les motiver à faire le travail;
- assurer des conditions matérielles et pédagogiques acceptables pour tous les enseignants;
- adapter le système éducatif en le rendant conforme à nos réalités économiques, culturelles et sociales par la rénovation des curricula;
- réduire les déperditions massives à l'école,
- assurer des formations pratiques et adaptées pour les exclus du système formel;
- responsabiliser davantage les parents dans la gestion des écoles et dans toutes les innovations pédagogique et curriculaire;
- élaborer un plan de carrière sécurisant pour tous les enseignants;
- intégrer les NTICS à l'école et ce, dès le primaire.

Pour conclure ce chapitre « Contexte du système éducatif national », nous retiendrons que:

- ✓ des progrès réels ont été accomplis en matière de scolarisation primaire au Niger même si des efforts restent encore à faire pour atteindre les ODM;
- ✓ la pénurie quantitative des enseignants est assez sensible au Niger;
- ✓ des disparités aussi bien de sexe que de zones subsistent dans le système éducatif (les raisons sont aussi variées que seront les solutions à envisager);
- ✓ le PDDE constitue (malgré quelques insuffisances) une réponse crédible pour le développement du système éducatif;
- ✓ l'enseignement technique professionnel connaît un retard qui aura des répercussions fâcheuses sur le développement du pays;
- ✓ des efforts de financement de l'enseignement de base I sont consentis pendant que l'enseignement de base II attend d'être financé;
- ✓ une administration scolaire encore trop centralisée malgré le nouveau contexte de décentralisation que vit le pays;
- ✓ la formation et le perfectionnement comportent des défaillances que la réforme du PDDE s'attelle à corriger pour améliorer la qualité de l'éducation;
- ✓ un système éducatif qui ne répond pas aux attentes des mandants pour diverses raisons (entre autre le déphasage, les déperditions et la perte de crédibilité)

II – STRUCTURE DE LA PROFESSION

2-1 Effectifs des enseignants par degré d'enseignement

Tableau 23: Evolution des effectifs enseignants du Préscolaire sur les huit (8) dernières années (privé et public)

Année	Educateurs (trices)	
	Total	Femmes
1996 - 1997	446	442
1997 – 1998	494	490
1998 – 1999	533	523
1999 – 2000	570	564
2000 – 2001	578	568
2001 - 2002	608	597
2002 – 2003	684	671
2003 - 2004	753	742

Source: annuaire statistique 2003 – 2004 MEB/A

Sur l'accroissement absolu de 337 éducateurs (trices) travaillant dans les centres préscolaires en tant qu'enseignants (es) entre 1996-97 et 2003-2004 (tableau 3); chapitre 1 pour d'autres indices, classes, effectifs d'élèves du sous-secteur, on constate une augmentation de 175 éducateurs au cours des trois (3) dernières années (7%). La caractéristique principale de ce sous secteur de l'éducation est la forte représentation des femmes parmi le personnel enseignant, essentiellement pour les raisons évoquées dans le chapitre 1. En effet sur les 753 éducateurs des jardins d'enfants, 742 sont des femmes, soit 98,5%.

Tableau 24: Evolution des effectifs enseignants (toutes catégories confondues) du cycle de base I sur les huit (8) dernières années (privé et public)

Année	Enseignants craie en mains		
	Total	Femmes	% Femmes
1996-1997	11376	3676	32,3
1997-1998	11545	3651	31,6
1998-1999	12901	3974	30,8
1999-2000	14249	4611	32,4
2000-2001	15668	5183	33,1
2001-2002	18441	6237	33,8
2002-2003	20553	7091	34,5
2003-2004	22427	7876	35,1

Source: annuaire statistique 2003 – 2004 MEB/A

De l'analyse du tableau 24, on peut relever un accroissement des effectifs en terme absolu, au niveau du cycle de Base1. Cependant, du côté des femmes, cet accroissement n'a pas progressé au même rythme.

Sur la même période, le taux d'accroissement moyen annuel des enseignants a été de 10,2% et celui des élèves de 11,3%.

L'introduction du volontariat en 1998, puis de la contractualisation d'enseignants (50% environ) en 2003 a permis d'obtenir ces résultats fort encourageants, à savoir le double des enseignants en poste depuis sept (7) ans. Néanmoins la politique de contractualisation n'a pas permis de faire évoluer le pourcentage des femmes dans l'enseignement.

2-2 Répartition des enseignants selon le sexe (privé et public)

Tableau 25: Evolution des enseignants (toutes catégories confondues) selon le sexe

Années	1996-97	97-98	98-99	99-00	00-01	01-02	02-03	03-04
Préscolaire								
Total	446	494	533	570	578	608	684	753
Femmes	442	490	523	564	568	597	671	742
% femmes	99,10	99,19	98,12	98,94	98,26	98,19	98,09	98,53
Cycle de base 1								
Total	11 376	11 545	12 901	14 249	15 668	18 441	20 553	22 427
Femmes	3676	3651	3974	4611	5183	6237	7091	7876
% femmes	32,3	31,6	30,8	32,4	33,1	33,8	34,5	35,1
Cycle de base 2								
Total	2415	2383	2202	2259	2398	2375		
Femmes	589	539	509	508	525	549		
% femmes	24,38	22,61	23,11	22,48	21,89	23,11		
Enseignement moyen								
Total	1063	1121	1209	1375	1493	1583		
Femmes	104	150	163	221	218	215		
% femmes	13,17	13,38	13,48	16,07	14,60	13,58		

Source: annuaire statistique 2003-2004, MEBA, annuaire statistique volet base II 2001-2002

L'analyse du tableau (25) montre une nette représentation de la composante féminine au niveau du personnel enseignant du préscolaire (98,53%).

Sur la période (1996-2004) on constate un quasi doublement des effectifs enseignants du cycle de Base 1; avec un accroissement sensible dans le recrutement à partir de 1999-2000. Cette période correspond à l'institutionnalisation de la pratique du volontariat des personnels enseignants.

Malgré cet accroissement des effectifs enseignants, le recrutement des femmes enseignantes a suivi la même progression. Après une phase de chute de 1997 à 1999, les effectifs femmes ont connu une timide remontée qui n'a guère atteint un taux d'accroissement moyen annuel de 1% pour le reste de la période. Ce phénomène, en plus du gel du recrutement à la fonction publique, s'explique par les contraintes diverses auxquelles le métier les expose (séparation de corps, conditions de vie difficiles pour elles en milieu rural, insécurité, démotivation...)

Au niveau du cycle de base 2, on note une baisse du nombre d'enseignants à partir de 1997. Cette baisse s'est poursuivie jusqu'en 2000. On observe un relèvement timide des effectifs enseignants à partir de 2001 sans que le niveau de 1996 soit atteint malgré l'institutionnalisation du service civique national et du volontariat. Cette situation s'explique surtout par les déperditions (départs massifs à la retraite, positions pour études etc.) et le gel du recrutement d'enseignants fonctionnaires.

Dans le même temps, les effectifs d'élèves croissaient et les collèges ruraux se créaient pour faire face à la forte demande sociale d'éducation qui se manifeste à travers les flux d'élèves qui arrivent au cycle de base 2.

Cette répartition par sexe laisse également percevoir une faible représentation de femmes au sein du personnel enseignant (23,11 %) dans le cycle de base 2. On constate même que leur nombre ne fait que se désagréger d'année en années. Malgré le relèvement sensible de 2002, le niveau de 1996 n'a jamais été atteint. Entre autres raisons explicatives de cette faible représentativité des femmes dans le personnel enseignant, on peut citer le peu d'engouement pour ces dernières à servir dans des collèges ruraux (la période correspondant à la ruralisation des collèges), l'absence de profil de recrutement et de perspectives évidentes de carrière.

Pour l'enseignement moyen, on constate une progression sensible du personnel enseignant (8,2 %) par an sur la période en question. Cela s'explique par le recrutement massif des volontaires et « appelés du service civique national » pour les deux ordres d'enseignement (cycle de base 2 et moyen). Ils sont 1340 soit 34 % des effectifs totaux d'enseignants du secondaire (3958). La proportion des femmes enseignantes est restée stationnaire (~13 %) même si elle a connu une légère progression de 1999 à 2001.

Ces effectifs mis en parallèle avec les projections du PDDE en terme de recrutement des enseignants sont largement en deçà des besoins en personnel et renforcent par conséquent la question de la pénurie quantitative d'enseignants (PQE) au Niger (cf. chapitre 1 du document)

2-3 Répartition des enseignants selon l'âge (privé et public)

Tableau 26: Situation des enseignants (toutes catégories confondues) selon l'âge

Age	-20ans	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55 ans et +	Total
Précolaire										
Hommes			2	2	3	1	1	1	1	11
Femmes	3	54	48	91	125	230	154	30	7	742
Total	3	54	50	93	128	231	155	31	8	753
Cycle base1										
Hommes										
Femmes										
Total										
Cycle de base 2										
Hommes	3	31	338	1011	1035	549	147	30	5	3194
Femmes	3	76	89	280	206	121	29	10	0	764
Total	6	107	427	1291	1241	670	176	40	5	3958

Source: annuaire statistique 2003-2004, MEBA

La moyenne d'âge (tableau 26) des enseignants (es) du Pré scolaire tourne autour de 35 à 40 ans.

En ce qui concerne les cycles de base 1, les données relatives à l'âge des enseignants ne sont pas disponibles dans l'annuaire en cours.

Au niveau de la base II, la structure du personnel enseignant montre une relative jeunesse, la moyenne d'âge est autour de 30 à 39 ans. Les femmes sont plus jeunes, avec une moyenne d'âge qui tourne autour de 30 à 34 ans.

En général, l'âge de la retraite étant, à ce jour, de 30 ans de service ou 55ans d'âge, on peut estimer que dans une décennie, on assistera à un départ massif d'enseignants expérimentés. Encore une fois, c'est la qualité du système qui en pâtira.

2-4 Répartition des enseignants par zone (privé et public)

Tableau 27: Enseignants du préscolaire

Régions	Zone urbaine	Zone rurale	Total
Niamey	286	39	325
Tahoua	71	34	105
Zinder	149	14	163
Total pays	506	87	593

Source : annuaire statistique 2003-2004, MEBA.

Les données du tableau 27 intègrent le public, le privé et le communautaire. On constate que la pré scolarisation est un phénomène essentiellement urbain. Comme en témoigne le tableau, 87,11% du personnel enseignant est basé en zone urbaine contre seulement 22,88% pour la zone rurale. D'où l'idée d'ouvrir et créer les centres pilotes d'éducation préscolaire communautaire en zone rurale pour une expérimentation de deux (2) ans et le recrutement de 193 éducateurs nouveaux en vue de répondre aux besoins de l'expansion de ce sous-secteur et corriger ainsi les déséquilibres..

Tableau 28: Evolution des Enseignants (toutes catégories confondues) du cycle de base I selon la zone de 1996 à 2004

Année	Zone	Enseignants			Enseignants Contractuels		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
1996-97	Urbaine				Catégorie Inexistante		
	Rurale						
	Total	7698	3678	11376			
1997-98	Urbaine	1704	2780	4484			
	Rurale	6190	871	7061			
	Total	7894	3651	11545			
1998-99	Urbaine	1920	2938	4858	50	56	106
	Rurale	7007	1036	8043	142	42	184
	Total	8927	3974	12901	192	98	290
1999-00	Urbaine	1982	3307	5289			
	Rurale	7656	1304	8960			
	Total	9638	4611	14249	1411	956	2367
2000-01	Urbaine	2063	3550	5613	150	406	556
	Rurale	8422	1633	10055	1397	587	1984
	Total	10485	5183	15668	1547	993	2540
2001-02	Urbaine	2298	4018	6316	499	1417	1916
	Rurale	9906	2219	12125	4247	1611	5858
	Total	12204	6237	18441	4746	3028	7774
2002-03	Urbaine	2397	4323	6720	538	1718	2256
	Rurale	11065	2768	13833	5838	2134	7972
	Total	13462	7091	20553	6376	3852	10228
2003-04	Urbaine	2345	4550	6895			
	Rurale	12206	3326	15532			
	Total	14551	7876	22427	7415	5013	12428

Source: Tableau de bord de l'Education de base, novembre 2004

Entre 1996 et 2004, le nombre d'enseignants n'a cessé d'évoluer de façon positive (tableau 28). L'accroissement de ces effectifs a été surtout sensible à partir de 2000-2001, avec le début d'exécution de la 1^{ère} phase du PDDE. Mais la plus forte progression des effectifs d'enseignants se remarque du côté des contractuels: de 290 enseignants contractuels en 1996-97, on est passé à 12428 contractuels en 2004, soit 42,85 fois l'effectif de l'année de base.

Tableau 29: Situation des enseignants (toutes catégories confondues) du cycle de base selon la zone et la région (2003-2004), ratios et coefficient d'utilisation⁶.

Région	Zone	Enseignants			Elèves			Ratio	
		Hommes	Femmes	Total	Garçons	Filles	Total	En/elv	Coef
Agadez	Urbaine	216	274	490	12675	11519	24194	49,4	1,2
	Rurale	322	70	392	7303	5110	12413	31,7	1,0
	Total	538	344	882	19978	16629	36607	41,7	1,1
Diffa	Urbaine	34	165	199	3606	3381	6987	35,1	1,3
	Rurale	354	151	505	7580	5938	13518	26,8	1,0
	Total	388	316	704	11186	9319	20505	29,1	1,1
Dosso	Urbaine	124	365	489	9635	8807	18442	37,7	1,2
	Rurale	2054	704	258	85102	51743	136845	49,6	1,0
	Total	2178	1069	3247	94737	60550	155287	47,8	1,0
Maradi	Urbaine	315	536	851	22457	17303	39760	46,7	1,2
	Rurale	2692	472	3164	96150	51554	147704	46,7	1,0
	Total	3007	1008	4015	118607	68857	187464	46,7	1,0
Niamey	Urbaine	947	1717	2664	58453	55482	113935	42,8	1,2
	Rurale								
	Total	947	1717	2664	58453	55482	113935	42,8	1,2
Tahoua	Urbaine	228	531	759	17443	12805	30248	39,9	1,2
	Rurale	2256	511	2767	88409	40243	128652	46,5	1,0
	Total	2484	1042	3526	105852	53048	158900	45,1	1,1
Tillabéri	Urbaine	121	328	449	8291	7580	15871	35,3	1,3
	Rurale	2297	957	3254	85620	65902	151522	46,6	1,0
	Total	2418	1285	3703	93911	73482	167393	45,2	1,0
Zinder	Urbaine	360	634	994	21608	18716	40324	40,6	1,2
	Rurale	2231	461	2692	60371	39247	99618	37,0	1,0
	Total	2591	1095	3686	81979	57963	139942	37,9	1,0
Ensemble	Urbaine	2345	4550	6895	154168	135593	289761	42,0	1,2
	Rurale	12206	3326	15532	430535	259737	690292	44,4	1,0
	Total	14551	7876	22427	584703	395330	980033	43,7	1,1

Source : Tableau de bord de l'Education de base, novembre 2004

Sur 22427 enseignants (tableau 29), 15332 soit 68,4% servent en milieu rural où ils encadrent 690.292 élèves, soit 70,4%.

La région de Niamey a la particularité de ne pas disposer de zone rurale. Cette région se caractérise également par une présence féminine élevée parmi les effectifs d'enseignants (64,45%).

Au niveau des ratios, on constate que même si la zone rurale dispose de plus d'enseignants, son ratio reste quand même le plus élevé (environ 45 élèves/enseignant) contre 42 élèves pour un enseignant en zone urbaine. Le ratio national tourne autour de 44 élèves /enseignant en 2004, alors qu'il devrait être de 39,8 jusqu'à la fin de la première phase du PDDE (2007) pour évoluer à 39,9 de 2008 à 2012 et à 40 à partir de 2013. Seules les régions de Diffa et Zinder sont en deçà de cette prévision du PDDE et comptent respectivement 29,1 et 37,9.

Dans l'ensemble, le coefficient d'utilisation qui est la mesure réelle de l'utilisation rationnelle des enseignants est acceptable (1,1) malgré les disparités régionales qu'on peut constater, notamment au niveau des régions de Diffa et Tillabéri où le coefficient d'utilisation des

⁶ Au delà des ratios, le coefficient d'utilisation renseigne mieux sur l'utilisation effective des enseignants en situation de travail en classe.

enseignants tourne autour de 1,3 en zone urbaine. Ce qui laisse supposer que dans la réalité, dans les zones rurales de ces régions, un enseignant tient plus d'une classe.

2-5 La qualification pédagogique des enseignants (privé et public)

Tableau 30: Evolution de la proportion des enseignants qualifiés (toutes catégories confondues) de 1998-99 à 2003-04 par région, cycle de base I

Région	1998-99	1999-00	00-01	01-02	02-03	03-04
Agadez	99,3	98,8	88,7	77,1	73,9	92,6
Diffa	99	97	72,1	63,3	57,4	84,7
Dosso	98,6	96,4	80,3	69,5	70,5	73,1
Maradi	97,3	96,4	81,8	74,9	74,6	77,3
Niamey	97,4	97,8	95,9	94,3	92,6	71,7
Tahoua	98,2	97,4	80,4	60,7	66,7	83,3
Tillabéri	96,6	96,2	79,1	63,7	60,3	48,7
Zinder	98,7	99,4	87,9	82,1	84,9	93,7
Pays	97,9	97,4	83,8	73,4	73,8	75,8

Source: Rapport d'indicateurs pour le pilotage de l'éducation de base, novembre 2004

A l'analyse du tableau 30, on constate une diminution de la proportion des enseignants (contractuels et titulaires) qualifiés d'année en année (de 97,9% à 73,8%) et ce, depuis 1998, date de l'institution du volontariat.

Mais à partir de 2002, avec le changement de mode de recrutement qui préconise de ne recruter que parmi les enseignants diplômés et qualifiés, on constate un relèvement du taux de qualification professionnelle, sans cependant atteindre celui des années antérieures.

Le profil des enseignants qualifiés varie d'une région à une autre. Au plan régional, pendant qu'on commence à enregistrer une amélioration du taux de qualification, les régions de Niamey et Tillabéri, elles, continuent d'enregistrer les taux qui comptent parmi les plus médiocres, soit respectivement 71,7% et 48,7%. Mais, le cas le plus critique est celui de Tillabéri où on observe un écart négatif de 27,1 points par rapport à la moyenne du pays.

La faible qualification des enseignants affaiblit la qualité de l'éducation. En effet, selon l'étude PASEC, bien plus que le statut, c'est la qualification professionnelle qui joue un rôle prépondérant dans les acquisitions. Contractuels et titulaires confondus, les maîtres qui font le plus progresser leurs élèves sont ceux qui ont bénéficié d'une formation professionnelle.

Tableau 31: Situation des enseignants qualifiés (toutes catégories confondues) selon le sexe

Sexe	Enseignants ayant un diplôme pédagogique					Enseignants sans aucun diplôme pédagogique		Total des enseignants
	Instituteurs	Instituteurs Adjoints	Monitorat	Nombre	%	Nombre	%	
Hommes	3593	7766	23	11382	78,2	3169	21,8	14551
Femmes	1220	4384	6	5610	71,2	2226	28,8	7876
Total	4813	12150	29	16992	75,8	5435	24,2	22427

Source : annuaire statique MEBA 2003–04

Sur les 22427 enseignants que compte le cycle de base I en 2003-04, 7876 sont des femmes soit 35,1% (tableau 31). Les femmes détenant un diplôme pédagogique représentent 71,2%.

En analysant le profil des enseignants selon la qualification, on constate que pour faire face à l'encadrement des élèves de plus en plus nombreux, plusieurs catégories d'enseignants évoluent dans le cycle; c'est ainsi qu'on observe dans l'ensemble, $\frac{3}{4}$ du personnel enseignant ont un diplôme pédagogique et 25% n'ont que leur diplôme académique (BAC ou BEPC).

Par rapport aux différents niveaux de qualification qu'on trouve dans le cycle de base I, les Instituteurs Adjoints sont les plus nombreux. Ainsi, 72 enseignants qualifiés sur 100 relèvent de cette catégorie.

Tableau 32: Situation des enseignants de base I qualifiés (toutes catégories confondues) selon la zone (Privé et public)

Zone rurale	Enseignants ayant un diplôme pédagogique					Enseignants sans aucun diplôme pédagogique		Total des enseignants
	Instituteurs	Instituteurs Adjoints	Monitorat	Nombre	%	Nombre	%	
Hommes	2991	6692	22	9705	79,5	2501	20,5	12206
Femmes	572	1548	0	2120	63,7	1206	36,3	3326
Total	3563	8240	22	11825	76,1	3707	23,9	15532

Source : annuaire statistique MEBA 2003–04

Par rapport à la qualification, un peu plus de la moitié des enseignants sont des Instituteurs Adjoints (tableau 32). En général, 1 enseignant sur 4 en activité dans la zone rurale n'a pas de diplôme pédagogique et 36,3% des femmes de cette même zone, n'ont pas de qualification professionnelle.

2-6: Situation des contractuels selon le niveau de qualification

Tableau 33: Enseignants contractuels selon la qualification professionnelle, la région et le sexe (2003-2004) (Privé et public)

Régions	Sexe	Contractuels ayant un diplôme pédagogique				Contractuels sans aucun diplôme pédagogique				Total contractuel
		Insti	Insti adjt	Nbe	%	S/diplôme	Indéterminé	Nbre	%	
Agadez	Femmes	56	125	181	94,3	11	0	11	5,7	192
	Total	135	237	372	91,2	36	0	36	8,8	408
Diffa	Femmes	75	113	188	74,9	63	0	63	25,1	
	Total	194	164	358	77,7	103	0	103	22,3	461
Dosso	Femmes	117	335	452	63,0	265	0	265	37,0	717
	Total	299	958	1257	67,1	614	1	615	32,9	1872
Maradi	Femmes	89	316	405	63,9	712	0	712	31,7	2246
	Total	355	1179	1534	68,3	712	0	229	36,1	634
Niamey	Femmes	39	451	490	70,0	210	0	210	30,0	700
	Total	57	558	615	69,6	268	0	268	30,4	883
Tahoua	Femmes	270	354	624	73,9	220	0	220	26,1	844
	Total	850	923	1773	77,2	525	0	525	22,8	2298
Tillabéri	Femmes	95	185	280	30,2	648	0	648	69,8	928
	Total	285	555	840	37,3	1412	2	1414	62,7	2254
Zinder	Femmes	134	537	671	89,8	76	0	76	10,2	747
	Total	413	417	1830	91,2	175	1	176	8,8	2006
Niger	Femmes	877	2416	3291	65,6	1722	0	1722	34,4	5013
	Total	2588	5991	8579	69,0	3845	4	3849	31,0	12428

Source: annuaire statistique, MEBA, 2003-2004

Sur les 12428 contractuels de cycle de base I (tableau 33), 31% n'ont pas de diplôme professionnel. Les proportions des contractuels sans qualification varient entre 8,8% (Agadez et Zinder) à 62,7% (Tillabéri).

Sur l'ensemble des enseignants, la part des femmes qualifiées est importante (65,6%). En dépit de ce niveau de qualification relative, la part d'enseignantes non qualifiées reste très élevée à Tillabéri (69,8%).

La réforme envisage le recrutement exclusif de contractuels formés et la formation de tous ceux qui sont sans qualification professionnelle. Cette décision répond à une des recommandations de l'étude sur les contractuels au Niger qui suggère d'assurer une formation professionnelle initiale à tous les futurs enseignants contractuels. De plus pour les maîtres non formés qui sont déjà en poste, il convient de mettre sur pied une formation de recyclage. A ce jour cette recommandation a eu un début d'exécution, car plusieurs contractuels sans qualification ont été recyclés et il est prévu de poursuivre le processus de leur recyclage jusqu'à terme des 31% sans formation professionnelle.

Tableau 34: Répartition du personnel enseignant (toutes catégories confondues) dans les lycées par qualification et sexe (Public + Privé)

IES	Qualification								Total
	Prof. Agrégés	Prof. Certifiés	Chargés d'enseignement	Autres titres universitaires	Professeurs de CEG	Maîtres et prof. d'EPS	Maîtres et prof. d'EF	Instituteurs	
Agadez	0	2	40	1	5	3	4	3	58
Diffa	0	1	25	3	5	3	1	1	39
Dosso	0	9	94	0	20	10	3	4	140
Maradi	2	17	110	1	19	9	2	11	171
Niamey	0	67	502	44	89	36	30	20	788
Tahoua	0	3	77	5	23	8	2	8	126
Tillabéri	0	2	65	0	18	6	4	4	99
Zinder	0	4	119	8	25	14	4	9	183
Ensemble pays	2	105	1032	62	204	89	50	60	1604

Source: annuaire statistique 2001-2002 (volet base II et Moyen)

Les chargés d'enseignement (BAC +3 ou 4) sont les plus nombreux (tableau 34), ce qui témoigne d'un bon niveau tel que requis par les normes. Seulement, ce niveau académique n'est pas synonyme de qualification professionnelle. Tous ces chargés d'enseignement n'ont pas reçu de formation pédagogique. On leur donne, à l'occasion de leur formation en tant que ASCN, juste quelques notions pendant un temps assez court avant leur entrée en fonction. Cette absence de formation à laquelle peut s'adjoindre la remarque de l'étude PASEC qui fait ressortir qu'un enseignant titulaire d'un diplôme élevé est généralement peu satisfait d'exercer le métier ne peut qu'avoir des conséquences désastreuses sur la qualité de l'éducation.

Tableau 35: Répartition du personnel enseignant du secondaire selon l'ancienneté et la région

IES	Ancienneté											Total
	0-4 ans	5-9 ans	10-14 ans	15-19 ans	20-24 ans	25 ans -	26 ans	27 ans	28 ans	29 ans	30 ans et +	
Agadez	87	66	38	22	3	0	0	1	1	0	1	219
Diffa	35	40	19	4	0	0	0	0	0	0	0	98
Dosso	135	86	96	58	28	2	0	0	0	1	0	406
Maradi	114	87	147	83	28	0	1	0	0	0	1	461
Niamey		555	407	346	212	91	18	3	3	0	10	1646
Tahoua	129	102	65	57	21	0	0	0	0	0	1	275
Tillabéri	114	75	63	36	19	1	0	1	0	0	1	310
Zinder	132	77	123	80	27	1	2	0	1	0	0	443
Ensemble pays	1301	940	897	552	217	22	22	6	5	2	2	3958

Source: annuaire statistique 2001-2002 (volet base II et Moyen)

En matière d'ancienneté, la structure présente un personnel enseignant qui, à 32,87% ne dispose que d'une expérience professionnelle de 0-4 ans. Même si l'ancienneté et la qualification ne sont pas toujours corrélées, il reste que l'ancienneté dans un corps est un facteur déterminant dans la réussite d'une profession comme celle de l'enseignant. Malheureusement, l'étude sur les contractuels a relevé que plus un enseignant a de l'ancienneté, plus la probabilité qu'il soit insatisfait de sa situation professionnelle est grande.

Tableau 36: Répartition des ASCN par qualification

	Qualification							Total
	Prof. Certifiés	Chargés d'enseignement	Autres titres universitaires	Professeurs de CEG	Maîtres et prof. d'EPS	Maîtres et prof. d'EF	Instituteurs	
DRESS								
Agadez	3	25	9	0	6	2	0	45
Diffa	0	8	4	2	5	2	0	21
Dosso	0	35	7	7	7	2	0	58
Maradi	1	21	5	4	4	2	0	37
Niamey	3	60	15	6	18	21	0	123
Tahoua	1	29	3	2	7	2	1	45
Tillabéri	0	23	4	4	4	4	0	39
Zinder	0	23	0	4	5	4	0	36
Ensemble pays	8	224	47	29	56	39	1	404

Source: annuaire statistique 2001-2002 (volet base II et Moyen)

Dans leur majorité, les ASCN ont un diplôme académique élevé (BAC + 3- 4), titre requis pour servir au second cycle du secondaire (tableau 36). Mais leur répartition présente assez de déséquilibres régionaux. Par exemple, Niamey accueille à lui seul 26,76% des diplômés tandis que Diffa en accueille que 3,57%.

Tableau 37: Répartition des VE (contractuels) du secondaire par qualification

		Qualification						Total
		Prof. Certifiés	Chargés d'enseignement	Autres titres universitaires	Professeurs de CEG	Maîtres et prof. d'EPS	Maîtres et prof. d'EF	
DRESS								
Agadez		3	32	3	13	4	1	56
Diffa		1	16	6	6	2	3	34
Dosso		2	74	6	15	7	5	109
Maradi		0	50	7	11	3	4	75
Niamey		6	167	53	64	21	31	342
Tahoua		0	55	5	44	7	2	113
Tillabéri		1	77	4	20	7	5	114
Zinder		0	64	5	5	15	4	93
Ensemble pays		13	535	89	178	66	55	936

Source: annuaire statistique 2001-2002 (volet base II et Moyen)

Au niveau des contractuels du secondaire, on observe également que la majorité a le titre requis pour l'enseignement au secondaire (tableau 37), malgré les disparités régionales qu'on peut relever (167 chargés d'enseignement à Niamey contre 16 pour Diffa), disparités fondées sur le nombre d'établissements secondaires pour chacune de ces régions. En effet, Niamey dispose de la quasi-totalité des établissements (privé et public) du Niger, 71 sur les 273 contre 9 pour Diffa.

2-7: Positions particulières des enseignants titulaires

Tableau 38: Situation des enseignants en position particulière

Catégorie	Stage de formation	Détachement	Disponibilité	Mise à disposition	Autres positions (démission, suspension)	Total
Professeurs d'enseignement	26	26	7	12	0	71
Chargés d'enseignement	114	14	30	26	2	186
Professeurs de Collège	88	6	5	12	1	112
Instituteurs	125	8	44	25	1	203
Autres	7	8	10	24	4	53
Total	360	62	96	99	8	625

Source : fichier intégré 2004, M E F/ M F P/ ME BA/M E S S R T

Les données (tableau 38) intègrent les enseignants du cycle de base I et II. A la lecture de ce tableau, il se dégage un départ sensible des chargés d'enseignement et des Instituteurs en position de formation, toute catégorie confondue. Les professeurs d'enseignement, les plus gradés dans l'enseignement secondaire, sont les plus nombreux dans la position de détachement. Les chargés d'enseignement, les Instituteurs et les autres corps sont les plus sollicités pour les mises à disposition. Les autres positions représentent une portion congrue dans les positions particulières.

En général, ces enseignants, au retour de ces différentes positions, ne reprennent jamais la craie. Ils sont confinés dans des fonctions d'administration pour lesquelles ils n'ont aucune qualification. Même ceux qui reviennent de formation sont, le plus souvent, affectés à des tâches d'administration et de gestion où le profil ne cadre guère avec le poste. Corrélativement, il en découle progressivement une pénurie d'enseignants sur le terrain et une utilisation inefficace du personnel.

Notons sous la rubrique que l'une des faiblesses de notre système de gestion des ressources humaines se trouve dans la difficulté à maîtriser les effectifs avec leurs différentes positions. Le système de gestion des ressources humaines n'est pas entièrement informatisé. Le MEBA /MESS/R/T disposent certes d'une base de données mais celle-ci manque de fiabilité.

En plus du fait que le système de gestion des enseignants est obsolète et inefficace s'ajoute l'absence de système managérial de gestion des responsables des services déconcentrés de l'éducation (Conseillers, Inspecteurs, Directeurs régionaux). Tous ces responsables n'ont aucune formation appropriée pour gérer des ressources humaines. Ils sont plutôt plus pédagogues qu'administratifs.

En conclusion au chapitre 2: « Structure de la profession enseignante », l'analyse laisse apparaître les constats suivants:

- une pénurie d'enseignants qualifiés pour la réalisation des objectifs globaux fixés dans le PDDE;
- une forte contractualisation du personnel enseignant;
- une forte féminisation du secteur préscolaire;
- la non qualification de certains contractuels;
- des outils de gestion des ressources humaines sont obsolètes et inadaptés;
- une démotivation croissante de la fonction enseignante;
- la faible représentativité du personnel féminin dans les effectifs globaux des cycles de base I et II;
- de fortes disparités dans l'affectation des enseignants en région aussi bien en nombre qu'en qualification et/ou expérience;
- des besoins de formation et de recyclage pour le personnel administratif;
- un coefficient d'utilisation des enseignants irrationnel en zone urbaine;

Pour contourner certains de ces obstacles, le Niger, à travers le PDDE a retenu quatre (4) options:

- un recrutement exclusif d'enseignants contractuels pour les postes ouverts d'enseignants «craie en main» au cycle de base I en remplacement des départs massifs d'enseignants expérimentés et qualifiés à la retraite.
- un recrutement de fonctionnaires en remplacement des départs à la retraite du personnel d'encadrement;
- un recrutement d'élèves professeurs à l'Ecole Normale Supérieure avec le niveau du baccalauréat pour une durée de formation de 3 ans;
- une formation polyvalente pour les enseignants du cycle de base II.

Les stratégies qui sous-tendent la mise en œuvre de ces options tournent autour des points suivants:

- l'utilisation de la carte éducative comme instrument de planification et de gestion du personnel enseignant. Ce qui permettra l'exploitation rationnelle des espaces de liberté tels que les ratios élèves/maîtres au cycle de base I et le respect du volume horaire de 21 heures par enseignant au cycle de base II;
- le respect des normes pédagogiques en matière de gestion du personnel enseignant;
- la sous régionalisation des postes de recrutement des personnels enseignants contractuels de l'éducation ;
- l'amélioration de la motivation des enseignants contractuels afin de stabiliser ce corps;
- le renforcement des capacités d'accueil des écoles de formation d'enseignants et encadreurs;
- le recrutement exclusif de contractuels ayant un diplôme pédagogique.

Il convient de souligner qu'au-delà de ces stratégies déjà retenues, la répartition équitable des enseignants (nombre et qualification) par région et la prise en compte de la composante féminine restent des questions majeures pour les quelles les débats doivent être relancés. En effet, la sous régionalisation des postes de contractualisation est loin de constituer un moyen efficace de réduction de disparités de tous ordres(disparités régionales, disparités de genre), mieux, elle peut même les aggraver et les perpétuer dans un contexte comme celui du Niger.

Un autre aspect important pour lequel des réflexions méritent d'être engagées est le système de gestion des ressources humaines (personnels d'administration comme «craie en main»)

III CANDIDATS A L'ENSEIGNEMENT, RECRUTEMENT ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNEL

Sont candidats à l'enseignement la catégorie des diplômés des Ecoles de formation d'Instituteurs, de Professeurs de collège, des Chargés d'enseignement et des Professeurs d'enseignement.

3-1 Candidat à l'enseignement

En amont du recrutement, la formation initiale des enseignants a été considérée comme une pierre angulaire dans le développement du système éducatif.

Elle est accessible à tous les jeunes nigériens titulaires du BEPC (pour le grade d'instituteurs adjoints) et aux titulaires du BAC (pour le grade d'instituteurs) et désireux de faire carrière dans l'enseignement de base I. La durée de la formation qui était de 2 ans est désormais ramenée à un (1) an pour répondre aux besoins urgents de scolarisation universelle mettant l'accent essentiellement sur l'accès à l'éducation du plus grand nombre d'enfants.

La formation se déroule dans les écoles normales qui sont au nombre de cinq (5): Tillabéri, Maradi, Dosso, Tahoua et Zinder.

Tableau 39: Evolution des effectifs d'élèves maîtres (de 1997 à 2004)

Années	Effectifs		
	Total	Garçons	femmes
1997-98	1441	925	516
1998-99	1501	893	608
1999-00	1368	890	478
00-01	1496	998	498
01-02	2079	1262	817
02-03	2547	1635	912
03-04	3575	2018	1557

Source: annuaires statistiques du MEBA

L'analyse du tableau 39 révèle un accroissement des effectifs entrant dans les écoles de formation initiale. Durant la période considérée, on a constaté une évolution rapide du nombre d'élèves maîtres formés. Mais l'accroissement le plus sensible, c'est à partir de l'année 2001, de 1496 (2000-2001) on est passé à 2079 (2001-2002).

Cette évolution a particulièrement affecté les effectifs femmes qui passent de 516 en 1997 à 1557 en 2004, soit un triplement de leur nombre. Actuellement, les femmes représentent 43,6% des élèves maîtres.

Il convient de signaler que depuis 2002, l'accès aux écoles normales de formation s'est étendu aux inscriptions à titre privé⁷. Ainsi, de 15,6% en 2002, les inscriptions privées représentent le quart (1/4) des effectifs en 2004.

⁷ Les intéressés prennent en charge aussi bien les frais d'inscription que tous les autres frais inhérents à la formation

La préférence des inscriptions dans la section des instituteurs adjoints est manifeste, car elle reçoit plus de 90% des inscrits du privé.

Rappelons que, de 1976 à 1986, ce sont les titulaires du Certificat d'Etudes Primaire Elémentaire (CEPE actuellement CFEPD) et ceux du brevet (BEPC) qui étaient orientés pour les meilleurs dans les écoles normales (formation d'instituteur adjoint et d'instituteurs). La volonté politique de l'époque en faisait des enfants choyés (bourse consistante) et en fin de formation, l'intégration à la fonction publique était automatique avec une prise en charge complète du déplacement, du logement et certaines indemnités. A partir des années 1990; les contraintes budgétaires ont amené le gouvernement à supprimer des bourses et allocations gracieusement octroyées aux élèves maîtres et à l'ensemble de tous les élèves poursuivant des études au niveau du secondaire. La conséquence immédiate qui en a résulté était un manque d'attrait pour une formation à un métier qui était perçu comme difficile, ingrat et sans avenir.

Les regards étaient alors rivés vers des débouchés plus porteurs. Ne portaient dans les écoles normales que ceux qui n'avaient d'autre choix.

L'opinion était même faite autour de l'idée que c'était un métier de couches défavorisées et que ceux qui s'évertuaient à l'embrasser y ressortaient encore plus malheureux, voire malades mentaux ou handicapés physiques. L'exemple était pris sur ceux qui étaient dans le métier. Il se trouve que dans bien de cas, les préjugés et autres constats faits sur le métier sont fondés. Chaque année, des cas de malades (mentaux et/ou physiques) sont enregistrés à la Direction des Ressources Humaines (DRH). L'Inspection de Base de Tahoua-Arrondissement fait cas de cinq (5) malades graves, dont quatre (4) troubles psychiatriques et un (1) cas de paralysie à la rentrée 2004-2005. Le plus souvent, sans assistance de l'Etat et sans soutien familial, ces cas sociaux tombent dans la déchéance totale et deviennent les victimes d'un métier qualifié d'«ingrat».

La difficulté majeure ressentie dans l'absence d'attrait pour une formation d'enseignant provient du gel de recrutement des sortants de ces écoles de formation à la fonction publique.

Concernant les filles, la raison fondamentale du peu d'intérêt pour une formation pédagogique (qui explique du reste leur sous-nombre dans les effectifs) se trouve dans les difficultés à s'accommoder de la vie en milieu rural, loin des parents; sans compter l'insécurité de toutes natures à laquelle le métier les expose. Alors, aussitôt que l'affectation ne coïncide pas avec le lieu désiré ou celui de résidence du conjoint, cela donne lieu à des abandons.

Le semblant d'engouement des jeunes diplômés vers des programmes de formation pédagogique qu'on peut constater à partir des années 2002 ne trouve sa justification que dans le phénomène du chômage qui a pour fondement la morosité du tissu économique et le gel absolu du recrutement à la fonction publique. Les mêmes perceptions négatives du corps subsistent toujours et les candidats au métier perçoivent toujours l'enseignement comme une auto-réglementation qu'on utilise faute de mieux.

Alors ils sont prêts à désertir le métier aussitôt qu'une opportunité s'offre à eux. A titre illustratif, l'Inspection d'Enseignement de Base de Bouza a enregistré à la rentrée 2004-2005, quinze (15) cas d'abandons et six (6) démissions. Pour sa part, la Direction Régionale de Tillabéri a enregistré 337 cas d'abandons au cours de la même rentrée scolaire. Tous sont des contractuels. Ce ne sont là que quelques exemples parmi tant d'autres. Et on imagine bien que le processus de remplacement de ces déserteurs n'étant pas bien souvent automatique, c'est la

qualité de l'éducation qui en pâtira (programmes inachevés, perturbations dans le déroulement des cours...).

Selon une étude récente commanditée par UNESCO⁸, la gestion locale et régionale de ces contractuels a engendré de nombreux problèmes: départs non signalés, absences (pour différents motifs souvent non conformes aux textes en vigueur) mal contrôlées, difficultés liées à la gestion des versements et au retard des rémunérations.

La formation initiale des professeurs de collège a lieu à l'école de pédagogie (UAM) devenue à partir de 1984 Faculté de Pédagogie. Pour tenir compte des exigences de la professionnalisation, la faculté de pédagogie sera transformée en Ecole Normale Supérieure en 1994 (décret n°94-147/PRN/MENES/R du 15 septembre 1994). Ses principales missions sont fixées par le décret n° 94 148/PRN/MENES/R du 15 septembre 1994. Les professeurs des lycées n'avaient pas de formation initiale et étaient pris parmi les titulaires de la licence ou la maîtrise de la faculté des lettres et sciences humaines (pour les littéraires) et de la faculté des sciences (pour les scientifiques).

L'insuffisance en enseignants effectivement formés et la demande croissante pour répondre aux besoins induits par la volonté de développer le secteur ont conduit les autorités à recourir à partir de 1998 au recrutement d'Appelés du Service Civique National (ASCN), de volontaires de l'éducation et de contractuels.

En somme, actuellement, quatre (4) catégories d'enseignants exercent dans le système éducatif nigérien: les enseignants volontaires, les Appelés du Service Civique National, les contractuels et les enseignants titulaires recrutés avant le gel de recrutement à la fonction publique.

Jusqu'en 1998, le recrutement des enseignants s'opérait parmi les sortants de ces écoles de formation professionnelle. Mais à partir de 1998, avec l'accroissement des effectifs d'élèves, naquit l'institution du volontariat. Le test de recrutement était ouvert aux jeunes nigériens des deux sexes âgés de 18 au moins et 35 ans au plus, titulaires de l'un des diplômes suivants: BEPC, CFEEN, BAC pour servir dans l'enseignement de base I; diplôme d'études du premier et second cycle, diplôme de troisième cycle universitaire et diplôme de formation professionnelle supérieure ou de grande école pour servir dans l'enseignement de base II et moyen.

Le test de recrutement des volontaires était organisé par un service spécial des volontaires de l'éducation en relation avec les Directions Régionales de l'Education sur la base d'un quota alloué par le niveau central à chacune des régions.

⁸ Analyse de la capacité institutionnelle de mise en œuvre du PDDE dans le nouveau contexte de coopération internationale, mars 2005

Tableau 40: Evolution des volontaires recrutés de 1998 à 2001

Régions	1998-99	99-00	00-01	Total
Agadez	22	53	94	169
Diffa	11	105	60	176
Dosso	83	267	329	679
Maradi	89	304	434	827
Tahoua	87	290	403	780
Tillabéri	93	471	425	989
Zinder	108	310	470	888
Niamey	80	81	174	335
Total	573	1881	2389	4843

Source: Pour une expertise en management des personnels enseignants.

Cette forme de recrutement (tableau 40) a permis de disposer d'enseignants en nombre pour réaliser les objectifs d'éducation fixés dans le délai. Le concours classique à la fonction publique n'aurait permis de recruter que 1560 enseignants sur la même période soit 33% seulement des besoins en personnel.

Il faut préciser que sur cet effectif d'enseignants recrutés (selon les données du service du volontariat), 59,25% étaient sans diplôme de formation professionnelle.

Les volontaires recrutés sans aucune compétence professionnelle, bénéficiaient d'une formation initiale de 45 jours. La formation continue se fait pendant les vacances au niveau des régions. Par ailleurs, un recyclage d'une durée variable (de 15 jours à plus) est organisé au niveau des directions régionales d'éducation au profit de tous les volontaires et ASCN durant les grandes vacances.

L'option de passer du corps des volontaires à celui de contractuels a vu le jour à partir de 2002, le mode de recrutement fut axé sur la création d'un corps de contractuels de l'éducation. Prioritairement, sont recrutés ceux qui justifient d'un titre acquis dans une école de formation professionnelle. Mais le potentiel disponible n'ayant pas permis de pourvoir les postes d'enseignants ouverts (forte demande et déperditions), il a fallu recourir à des contractuels sans aucun diplôme professionnel en renfort aux effectifs d'enseignants titulaires et les appelés du service civique national. Toutefois, 31% exercent encore au niveau de la base I sans qualification (cf. tableau 11, chapitre II).

Pour résoudre définitivement la question des contractuels sans formation (31%), il est mis en place actuellement un programme de formation de 45 jours qui a lieu pendant les vacances scolaires dans chacune des huit (8) régions du pays.

Si l'innovation était pour remédier à la pénurie d'enseignants, elle a aussi eu des répercussions fâcheuses sur la qualité de l'enseignement.

Entre autres conséquences de ce manque de qualification professionnelle des contractuels sur la qualité de l'éducation, on peut retenir et cela, suite à l'enquête légère menée à Niamey dans le cadre de cette étude (opinion des mandants):

- la non maîtrise des programmes d'enseignement;
- le manque de motivation et de conscience professionnelle chez ces enseignants contractuels;
- les échecs répétés et la baisse drastique du niveau des élèves;
- les retards dans l'exécution des programmes, des retards dus à la mobilité, à l'absentéisme et aux abandons de ces contractuels;
- la corruption et le trafic d'influence qui gangrène de plus en plus l'école etc.

3-2 Formation pédagogique initiale

S'il est vrai que la formation initiale est un facteur essentiel et déterminant pour assurer une éducation de qualité aux enfants, il est tout aussi vrai que la formation initiale assurée à nos enseignants comporte des lacunes à combler le plus tôt possible.

Comme le souligne la Recommandation OIT/UNESCO de 1966, les progrès en matière d'éducation dépendent des qualifications et des compétences du personnel enseignant dans son ensemble, ainsi que des compétences humaines et professionnelles de chaque enseignant. La formation professionnelle ainsi que les compétences et les connaissances spéciales et préalables à l'emploi «acquises et entretenues par une étude continue et rigoureuse» sont des prés requis essentiels pour une force enseignante efficace. Au Niger, cette formation pédagogique initiale ne manque pas de lacunes.

Les lacunes constatées dans la structure sont aussi nombreuses que variées. Au nombre de celles-ci, on note:

- l'inadéquation des formations offertes avec les réalités du terrain. Bien souvent, en cours de formations, comme dit Rabelais, on fait des «têtes bien pleines» et non des «têtes bien faites». On apprend plus des choses dont l'instituteur aura peu ou pas besoin dans sa situation de classe. A titre illustratif, le sortant de ces écoles apprend les mathématiques d'un niveau très poussé alors que la réalité du terrain exige d'eux la maîtrise des concepts élémentaires du calcul quotidien. Cet exemple n'est qu'un parmi des milliers;
- la prédominance de la théorie sur la pratique: aucune école annexe n'existe dans l'environnement immédiat des apprenants pour leur permettre d'appliquer les théories apprises en longueur de journée. Les élèves maîtres bénéficient certes de stages pratiques obligatoires, mais en vérité le chemin qui sépare cette période d'apprentissage théorique est tellement long qu'il donne tout le temps d'oublier ce qu'on a appris;
- la pénurie et l'absence de compétences des encadreurs: les encadreurs n'ont pas de profil pour assurer une formation de qualité aux élèves maîtres. A cela est venu se greffer le départ massif, inattendu et impromptu d'un grand nombre à la retraite. Actuellement, on peut dire que ce corps est en nette extinction. La question que l'on pourrait se poser est de savoir quel résultat attendre de celui qui lui même a été mal formé à la base? Formera-t-il ou déformera-t-il?
- la pauvreté de l'environnement pédagogique: insuffisance de matériels didactiques en quantité et en qualité, absence et/ou faible dotation des bibliothèques en ouvrages de référence pour les élèves maîtres;
- l'absence de formation des éducateurs du préscolaire: à ce jour, il n'existe encore aucune structure de formation des éducateurs du préscolaire au Niger. Les encadreurs du préscolaire sont formés à l'étranger et les éducateurs recrutés parmi les enseignants du cycle de base I qui sont souvent sans formation avant l'emploi.

Au niveau du cycle de base II, ce sont les mêmes lacunes rencontrées en base I auxquelles s'ajoutent:

- la faiblesse de capacité d'encadrement de l'Ecole Normale Supérieure qui forme les professeurs et encadreurs;
- l'insuffisance des salles spécialisées;
- l'insuffisance des équipements pédagogiques.
- l'inadéquation du profil de l'emploi: Pour la plupart d'entre eux, ce qu'on leur demande d'enseigner ne correspond guère à leur profil de sortie. Il est aisé de rencontrer un ingénieur des ponts et chaussées enseigner les mathématiques ou la physique, un Docteur en droit enseigner le français ou histoire-géographie. Les situations les plus extrêmes se rencontrent dans les zones rurales où la pénurie d'enseignants se pose avec plus d'acuité;
- la non maîtrise des programmes d'enseignement: Les professeurs de lycée sortent directement des Universités sans formation pédagogique et sans aucune connaissance des programmes qu'ils vont enseigner. Ils n'apprennent le métier que sur le terrain.

Pour combler ces lacunes constatées dans le système, le PDDE prévoit, sans distinction de statuts des enseignants, une réorganisation de leur formation initiale. Cette réforme aura pour axe principal, l'élaboration d'un curriculum et l'amélioration du cadre d'étude et de travail.

A ce titre, les actions envisagées sont:

- l'élaboration d'un nouveau programme de formation des Ecoles Normales visant avant tout la maîtrise du métier d'enseignant et les compétences requises pour l'assurer. La formation sera fondée sur les principes suivants: professionnalisme, pratique réfléchie, interdisciplinarité, autoformation et formation permanente et enfin prise en compte des nouveaux contenus éducatifs (Sida, nutrition, éducation à la paix et à la citoyenneté, environnement) dans les programmes;
- l'amélioration des équipements pédagogiques des Ecoles Normales à travers la construction et l'équipement de cinq (5) nouvelles bibliothèques, la réhabilitation des bibliothèques existantes, la construction et l'équipement de 10 salles de micro enseignement;
- la transformation de huit écoles primaires situées autour des écoles normales en écoles annexes pour faciliter l'encadrement pratique des élèves maîtres;
- l'affectation de 40 inspecteurs et conseillers pédagogiques et de 45 didacticiens en remplacement des instituteurs pour assurer l'encadrement pédagogique dans les Ecoles Normales;
- la formation avant emploi des éducateurs du préscolaire en attendant l'ouverture de la filière du préscolaire dans l'une des écoles normales à partir de la deuxième phase du PDDE (2007-2010);
- le recrutement d'élèves professeurs à l'Ecole Normale Supérieure avec le niveau du baccalauréat pour une durée de formation de 3ans;
- la formation polyvalente pour les enseignants du cycle de base II.

3-3 Perfectionnement professionnel

Le perfectionnement professionnel couramment appelé formation continue est ouvert à l'ensemble des enseignants sans distinction de corps de grade ou de catégorie. C'est le mode de formation qui permet de surmonter les lacunes et les difficultés d'ordre pédagogique que les enseignants rencontrent dans leur travail de tous les jours. Comme le souligne le document CONFEMEN, à l'intention des Ministres, «Pour être aptes à remplir les fonctions exigées, les enseignants doivent bénéficier d'un encadrement administratif et pédagogique appropriés...»

Cette formation continue des enseignants comporte beaucoup de faiblesses au Niger. Elle consiste pour l'essentiel à l'encadrement pédagogique assuré par des inspecteurs et conseillers pédagogiques. Il en est de même pour les enseignants du cycle de base II et de l'enseignement moyen. Ainsi on dénombre comme obstacles au perfectionnement professionnel:

- la faiblesse de l'encadrement de proximité: 47 inspecteurs et 87 conseillers pédagogiques pour le cycle de base I en 2000 soit des ratios d'encadrement d'un inspecteur pour 294 enseignants et un conseiller pédagogique pour 159 enseignants. Du fait des départs à la retraite après les 30 ans de service, ces ratios se sont élevés à un conseiller pédagogique titulaire pour 287 enseignants et un inspecteur pédagogique titulaire pour 516 enseignants. Pire, au préscolaire on a une inspectrice pour 218 éducateurs et un conseiller pour 109 éducateurs. Malgré cela, tous les inspecteurs et conseillers faisant fonction, suite aux départs des titulaires à la retraite, n'ont pas reçu la formation requise pour assurer leur rôle;
- le recyclage des enseignants se fait en des rares sessions, qui s'avèrent insuffisantes tant au niveau de la qualité qu'au niveau de la couverture du personnel de terrain;
- les difficultés objectives que rencontrent les CAPED dans leur fonctionnement (rareté des regroupements liée à l'éloignement des centres et au manque de ressources, insuffisance de la documentation, insuffisance de l'encadrement pédagogique...).

De récentes innovations visant à améliorer aussi bien l'accès que la qualité sont contenues dans le document du Programme Décennal de Développement de l'Education (PDDE 2003-2013). Il s'agit notamment de:

- la mise en place d'une stratégie de formation continue des encadreurs du préscolaire;
- le renforcement du niveau d'encadrement des éducateurs du préscolaire et du cycle de base I: formation d'un nombre important d'encadreurs pour ramener les ratios à un (1) Inspecteur pour 186 éducateurs et un (1) conseiller pédagogique pour 45 éducateurs du préscolaire. Un (1) Inspecteur pour 300 enseignants et un (1) conseiller pour 144 enseignants au cycle de base I;
- l'amélioration de la formation initiale d'Inspecteurs et de Conseillers pédagogiques du préscolaire et du cycle de base I;
- la réforme du système de formation continue des enseignants par la restructuration, la dynamisation des CAPED et l'amélioration de la qualité de leur encadrement (encadrement de proximité, 3 sessions de formation à l'intention des directeurs d'écoles, subventions à accorder aux CAPED, construction de 220 secteurs pédagogiques en zone rurale pour l'animation des CAPED, construction de 58 nouvelles inspections au terme de la phase 1 du PDDE);
- la formation de 227 conseillers pédagogiques, de 54 inspecteurs du cycle de base II. Au terme de la première phase du PDDE, il faudra doter chaque inspection de l'enseignement secondaire d'un conseiller par discipline et chaque Direction Régionale des Enseignements Secondaire et Supérieur (DRESS) d'un inspecteur par discipline. En outre il sera créé 18 nouvelles inspections;
- la mise en place d'une division de la formation initiale et continue à la DECB II/M qui aura en charge la planification, le suivi et l'évaluation de toutes les activités relatives à la formation initiale et continue;
- des programmes d'activités des Unités Pédagogiques (UP) seront alimentés à partir des résultats des enquêtes de suivi des acquis scolaires au niveau régional. Ces UP seront en effet érigées en pôle principal du processus de formation continue
- la formation continue des professeurs de CEG à l'Ecole Normale Supérieure (ENS);

➤ le renforcement des moyens de fonctionnement des DRESS et Inspections Secondaires.

Un tel programme existe pour la Base I et a commencé à avoir un début d'exécution à travers le Projet d'Appui au Développement de l'Education de Base (PADEB), mais la Base II attend toujours d'être financée.

A noter que les CAPED (au primaire) sont les homologues des UP (au secondaire). Ces cellules d'animation pédagogiques sont le relais des inspecteurs pour la formation continue et le recyclage des enseignants du primaire. Elles sont au nombre de 188 en 2002-2003 à travers 47 secteurs pédagogiques pour l'expérimentation. Une extension à 158 secteurs pédagogiques et 630 CAPED sera exécutée pour 2004-2005.

Les appuis aux UP et aux CAPED viseront à améliorer l'accès et la qualité au cycle de base I et II.

La restructuration de l'E.N.S permettra pour le cycle moyen, de procéder à la formation en quantité et en qualité des enseignants, conseillers, inspecteurs du secondaire d'après le rapport de l'ENS.

3-4 Evaluation Professionnelle

Au Niger, le système d'évaluation professionnelle des enseignants relève de la seule responsabilité des encadreurs pédagogiques (Inspecteurs ou Conseillers). Au cycle de base I, L'Inspecteur et/ou le Conseiller Pédagogique assure le suivi et le contrôle de l'ensemble des enseignants de la circonscription dont ils ont la charge. Ces évaluations sont toujours sanctionnées par une fiche d'appréciation qui est envoyée au niveau central.

Pour sa part, le directeur d'école assure le suivi quotidien du travail de ses collègues. Il sert de guide, il n'est pas un évaluateur parfait au même titre que ses chefs hiérarchiques (inspecteurs, conseillers).

Mais, la faiblesse des capacités d'encadrement signalée dans la section précédente (3-3) entraîne de facto une faiblesse du système de suivi et d'évaluation des prestations pédagogiques des enseignants du terrain.

En effet, les statistiques révèlent qu'environ pour 14000 enseignants de base I, seulement 1179 ont été visités, soit 8,42% en 2001-2002. Cette situation est due non seulement à l'insuffisance du personnel d'encadrement, à la modicité des moyens, mais aussi à l'absence d'un cadre réglementaire qui fait obligation à l'encadreur de faire le travail à partir d'indicateurs de résultats pouvant servir de base à leur évaluation.

Au titre du secondaire, la spécialisation fait que chaque discipline dispose d'un corps de conseillers qui sont, en principe, chargés de conduire des évaluations sur le terrain. En plus, il existe une division appelée Inspection Pédagogique Nationale rattachée à la DECB II / M qui est responsable du suivi et évaluation des professeurs de CEG et Lycées.

Il convient de signaler que les statistiques qui portent sur les évaluations au secondaire ne sont pas disponibles. Ces évaluations relèvent à la limite du secret professionnel. Mais ces évaluations ont un impact positif aussi bien sur l'amélioration du rendement que de la motivation des enseignants. Dans bien des cas, ce sont les enseignants mêmes, surtout ceux

du primaire, qui en font la demande et plusieurs d'entre eux se plaignent de n'avoir jamais pu bénéficier de ces évaluations qui leur auraient servi d'aucune mesure de leur performance.

Pour pallier cette insuffisance notoire, il a été envisagé dans le cadre du PDDE, de mettre en place un dispositif permanent et rationnel de suivi des acquis scolaires. Le système d'évaluation portera ainsi aussi bien sur les acquis scolaires que sur les prestations des enseignants. L'objectif visé étant d'assurer une éducation de qualité aux élèves. L'atteinte d'un tel objectif nécessite de développer les axes stratégiques suivants:

- la mise en place et la formation des divisions nationales chargées du suivi de la qualité des apprentissages.
- Pour le cycle de base I, la division est composée d'un spécialiste en évaluation, 3 didacticiens en langue et communication (français, arabe et langues nationales), un didacticien spécialiste en mathématiques, un didacticien en étude du milieu et enfin un statisticien.
- au cycle de base II, la division nationale sera composée d'un spécialiste en évaluation, 7 didacticiens et un statisticien.

Ces structures auront pour missions de:

- préparer les plans d'enquête au niveau national;
- élaborer et diffuser les instruments de travail;
- former les équipes régionales en matière d'évaluation;
- analyser et diffuser les résultats des enquêtes (testing);
- fournir un rapport circonstancié aux décideurs pour la prise de décision;
- assurer le suivi des recommandations et conclusions issues des rapports d'évaluation;
- participer avec les directions nationales de la formation à l'élaboration des programmes d'activités annuelles des CAPED et des UP.

Comme prévu, le système de suivi et évaluation ne sera plus du ressort exclusif des Inspecteurs et Conseillers pédagogiques qui, bien souvent, n'arrivent pas à assurer cette tâche par manque de moyens, voire de compétences en matière d'évaluation des acquis scolaires.

Aussi, ces mesures (si elles sont prises et bien appliquées) combinées à celles citées en **section 3-3** au titre des récentes innovations contenues dans le PDDE permettront d'atteindre des résultats qualitatifs dans le domaine de l'éducation.

Pour conclure ce chapitre, retenons que des difficultés réelles existent pour attirer les candidats vers la profession enseignante. Dès lors, les jeux sont faussés car l'enseignement n'est pas un métier comme les autres. Il demande plus d'abnégation, plus de courage, de sacrifice et de don de soi mais surtout plus de motivation pour l'exercer. Comme on dit, l'appétit peut venir en mangeant, autrement dit, l'enseignant peut au fil du temps trouver un engouement certain pour ce métier mais encore faudrait-il qu'on y mette l'ingrédient nécessaire. Si la formation initiale comporte des lacunes et qu'une attention très particulière n'est pas accordée à la formation continue et au perfectionnement, c'est alors une descente aux enfers qu'on amorcera avec des conséquences prévisibles et même imprévisibles. Alors gageons que les réformes envisagées dans le cadre du PDDE en la matière soient suivies d'effet pour la croissance de notre système éducatif. L'évaluation prévue à la fin de la phase 1 du PDDE en 2007 nous en dira peut-être plus!

IV EMPLOI, CARRIERES, CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

4-1 Les affectations des enseignants

Selon les nécessités de service, les Ministères en charge de l'éducation procèdent à des mouvements du personnel enseignant qui s'effectuent à travers des opérations de mutations ou d'affectations. On distingue trois (3) niveaux d'affectations/mutations: le niveau national, le niveau régional et le niveau sous-régional.

Au niveau national, les opérations de mutations/affectations sont prononcées par les Ministres en charge de l'éducation, sur proposition des commissions nationales qui se réunissent une (1) fois par an, un (1) mois au moins avant la rentrée.

Au niveau régional, les affectations/mutations sont prononcées par les Gouverneurs ou les Maires en rapport avec les Directeurs régionaux, sur proposition des commissions régionales.

Au niveau sous-régional, les affectations/mutations sont du ressort des Préfets ou des Maires en relation avec les Inspecteurs sur proposition des commissions sous-régionales.

Il importe de retenir à ce niveau qu'au cours de ces opérations, plusieurs difficultés sont rencontrées. L'autorité déconcentrée ne prend pas toujours en compte l'avis technique des commissions d'affectations/mutations. Parfois des enseignants qui demandent de changer de zone (raisons familiales) se voient refusés ou affectés ailleurs. Parfois, c'est l'autorité qui décide unilatéralement de l'affectation d'un agent sans son consentement soit pour des raisons politiques ou par incompatibilité d'humeur. Par conséquent, l'enseignant est démotivé, ce qui lui conduit à abandonner son poste..

Bien qu'aucune étude n'ait été réalisée dans ce sens pour mesurer l'ampleur exacte du phénomène, on peut affirmer que ces déperditions contribuent pour beaucoup à la pénurie d'enseignants dans le secteur éducatif nigérien. En attestent les différents rapports de rentrée établis par les responsables académiques des niveaux déconcentrés sur les démissions et abandons volontaires. Du même constat, « L'aide Mémoire de la deuxième mission d'appui de l'IDA à la mise en œuvre du PADEB et du PDDE » de février à mars 2005, relevait ces cas de démission et supposait qu'avec la mise sur le marché de 3500 enseignants sortis des ENI et une bonne remontée et circulation de l'information sur le phénomène des démissions, le MEBA pourrait suppléer ces démissions sans trop de difficultés.

Mais la grande faiblesse qui crée ces problèmes réside dans le fait que la plupart des membres de ces commissions techniques qui préparent les mouvements d'affectations ne disposent pas de capacités requises de planification et de gestion rationnelle de ressources humaines. Les affectations sont prononcées de façon arbitraire, sur la base des connaissances, par affinités politique ou associative (cf. l'enquête légère menée **section 1-6** pour recueillir l'opinion des mandants). La difficulté se ressent surtout avec l'avènement de ce type nouveau d'enseignants (contractuels) qui abandonnent aussitôt qu'ils n'ont pas obtenu l'affectation souhaitée.

A l'occasion de ces affectations/mutations, ce sont toujours les zones rurales qui en pâtissent; les zones urbaines sont généralement bien pourvues avec souvent un surnombre d'enseignants.

Malheureusement, il n'existe encore aucune mesure incitative pour encourager les enseignants à servir dans ces zones rurales défavorisées, alors ne partent que ceux qui n'ont pas de «protégés». Quand les enseignants nouvellement affectés (aussi bien contractuels que titulaires), munis de leur décision d'affectation arrivent dans leurs nouvelles localités, ils sont le plus souvent accueillis par le Directeur d'école ou l'autorité locale qui fournit l'effort de les héberger en attendant de leur trouver un logement dans le village. Cette étape dépassée, ils doivent apprendre aussitôt à se débrouiller pour se prendre en charge car ils ne bénéficieront d'aucune autre assistance ni d'aucun traitement spécial de faveur, en dehors de l'encadrement pédagogique ponctuel et occasionnel que leur assurent les Directeurs ou un autre enseignant expérimenté de l'école. Comme on peut déjà l'imaginer, cette dimension ne saurait être neutre dans les causes explicatives des abandons massifs relevés chez les enseignants contractuels qui, le plus souvent prennent le service dans des conditions de parfaite précarité avec à la clé des rémunérations quasi irrégulières.

4-2 Les avancements

Les textes qui régissent les personnels enseignants distinguent deux (2) types d'avancement pour ceux en activité:

- 1) l'avancement d'échelon;
- 2) l'avancement au choix.

La première catégorie d'avancement est constatée tous les (2) ans et s'effectue de façon continue, d'échelon en échelon, à l'intérieur du grade. Il donne droit à une augmentation de salaire.

La deuxième catégorie d'avancement entraîne le passage d'un grade inférieur à un grade supérieur. Cet avancement est très sélectif (note chiffrée et appréciations des chefs hiérarchiques) et il donne également droit à une augmentation du traitement salarial.

Il convient de préciser que ces avancements ne tiennent compte ni de la zone ni du sexe de l'enseignant.

Les contraintes budgétaires ont amené le gouvernement à geler les incidences financières de ces avancements, surtout les avancements au choix. Depuis cette décision, le monde scolaire connaît de façon infernale des mouvements d'arrêt de travail qui compromettent dangereusement le fonctionnement normal du système éducatif. Aujourd'hui comme hier, les syndicats d'enseignants revendiquent toujours le dégel de ces incidences financières consécutives aux avancements.

4-3 Les rémunérations

Les enseignants fonctionnaires bénéficiaient d'un statut particulier qui leur confère une grille salariale différente de celle des autres fonctionnaires de l'Etat. Mais en 1997, une grille réduisant de 30% les salaires a été mise en vigueur. On y dénombre huit (8) catégories⁹, mais les enseignants sont répartis au sein des six catégories notées dans le tableau ci-dessous

⁹ Les enseignants sont répartis seulement dans les 6 catégories rapportées dans ce tableau.

Tableau 41: Le niveau salarial par catégories des enseignants fonctionnaires au Niger

Catégorie	Salaire début	Salaire 10 ans	Salaire 15 ans	Salaire 25 ans	Salaire 30 ans
A 1	96 900	127 617	144 717	176 700	190 000
A2	84.233	112.100	127.930	157.700	170.367
A3	73.150	98.483	113.367	140.600	152.633
B1	63.650	86.767	100.067	125.717	136.800
C1	48.133	67.133	78.217	100.067	109.883
D1	36.417	51.933	61.117	79.800	88.033

Actuellement, c'est cette grille qui régit tous les fonctionnaires du secteur public en matière de traitement salarial. Mais certains fonctionnaires comme les enseignants, du fait des conditions difficiles du métier bénéficient de certains avantages en sus du traitement indiciaire.

Ainsi, l'enseignant fonctionnaire bénéficie de:

- la bonification d'indice ;
- une indemnité de logement pour les enseignants non logés par l'Etat;
- une indemnité de sujétion;
- une indemnité de service intérieur pour ceux qui servent dans l'administration scolaire;
- une indemnité zone désertique pour ceux qui servent dans des zones déclarées officiellement comme telles;
- une indemnité de responsabilité allouée aux agents fonctionnaires assumant des responsabilités (directeurs d'écoles, censeurs, surveillants, encadreurs, intendants, économes) selon leur catégorie ou leur classe;
- une indemnité de départ en stage pour les enseignants qui poursuivent des études à l'extérieur ;
- le rappel de service civique national ;
- des allocations familiales octroyées à raison de 2.500 F CFA par enfant et ce, jusqu'à 6 enfants. Une prise en charge sanitaire (seulement acceptée dans les hôpitaux publics) de 80% est allouée à chaque enseignant.

Quant aux enseignants contractuels, ceux de la Base 1 perçoivent un salaire de 40.000 F CFA par mois avec une bonification de 2.500 F CFA tous les 2 ans, après un service effectif de 4 ans. Ils bénéficient également des allocations familiales et une prise en charge sanitaire dans les mêmes conditions que les enseignants fonctionnaires. Les contractuels de la base II, eux, perçoivent un pécule de 60.000F/mois, des allocations familiales et d'une prise en charge médicale.

Les ASCN perçoivent un salaire de 50.000 F CFA par mois, des allocations familiales et une prise en charge sanitaire à hauteur de 80%. Ce traitement est valable pour tout contractuel de l'Etat, quelque soit son service d'appartenance.

Notons qu'en dehors de ces indemnités, il n'existe aucun système de rétribution pour motiver un enseignant. Cette situation de précarité des conditions de vie des enseignants contractuels et des ASCN les conduit par moments à revendiquer l'amélioration de leur niveau de vie. Aucune évaluation de l'impact de ces arrêts de travail des contractuels n'a été réalisée, mais de l'avis général, le volume horaire en est lourdement affecté chaque année.

Si l'étude PASEC a fait ressortir que la motivation professionnelle a un effet important sur la performance des enseignants, des conditions matérielles adéquates constituent assurément un complément indispensable à la pleine motivation de ces contractuels qui perçoivent un salaire dérisoire et sans régularité dans leur paiement. D'où l'idée d'approfondir ce sujet avec des études complémentaires.

Même si au Niger, le personnel enseignant bénéficie, d'avantages supplémentaires en terme de rémunération, comparativement aux autres fonctionnaires, il reste qu'un relèvement de leurs salaires est une condition nécessaire à leur motivation pour leur garantir ainsi un niveau de vie raisonnable et leur permettre d'investir dans plus de développements professionnels.

Pour le cas des enseignants contractuels, il reste que des mesures exceptionnelles doivent être envisagées au titre des avantages pour éviter les frustrations qui pourraient naître entre eux et les titulaires, dans la mesure où, ils sont tous assujettis aux mêmes contraintes et font pratiquement le même travail¹⁰.

4-4 Les conditions d'enseignement et d'apprentissage

Tableau 42: Situation des élèves du préscolaire et ratio

Région	Elèves	Classes	Educateurs	Elèves/classe	Elèves/Educateur
Niamey	11 818	395	465	29,91	25,41
Zinder	3 357	101	163	33,23	20,59
Tahoua	3 059	98	125	31,21	24,47
Ensemble pays	18 234	595	753	30,64	24,21

Source: Tableau de bord de l'Education de base, novembre 2004

Pour le préscolaire, les normes vont de 24 à 42 élèves au maximum par classe, le standard est de 24 élèves par classe. Les horaires élèves sont de 5h1/2.

L'analyse du tableau 42 montre un respect des normes pédagogiques au niveau des ratios élèves/classe, quoique l'idéal voudrait que ce ratio soit de 24/classe. Il en est de même pour le ratio élève/éducateur.

¹⁰ Propos d'un contractuel interrogé lors de l'enquête légère.

Tableau 43: Situation des élèves du cycle de base I par région, zone et ratio élèves/classe

Région	Zone	Enseignants			Elèves			Ratio
		Hommes	Femmes	Total	Garçons	Filles	Total	Elèves/classe
Agadez	Urbaine	216	274	490	12675	11519	24194	49,4
	Rurale	322	70	392	7303	5110	12413	31,7
	Total	538	344	882	19978	16629	36607	41,7
Diffa	Urbaine	34	165	199	3606	3381	6987	35,1
	Rurale	354	151	505	7580	5938	13518	26,8
	Total	388	316	704	11186	9319	20505	29,1
Dosso	Urbaine	124	365	489	9635	8807	18442	37,7
	Rurale	2054	704	2758	85102	51743	136845	49,6
	Total	2178	1069	3247	94737	60550	155287	47,8
Maradi	Urbaine	315	536	851	22457	17303	39760	46,7
	Rurale	2692	472	3164	96150	51554	147704	46,7
	Total	3007	1008	4015	118607	68857	187464	46,7
Niamey	Urbaine	947	1717	2664	58453	55482	113935	42,8
	Rurale							
	Total	947	1717	2664	58453	55482	113935	42,8
Tahoua	Urbaine	228	531	759	17443	12805	30248	39,9
	Rurale	2256	511	2767	88409	40243	128652	46,5
	Total	2484	1042	3526	105852	53048	158900	45,1
Tillabéri	Urbaine	121	328	449	8291	7580	15871	35,3
	Rurale	2297	957	3254	85620	65902	151522	46,6
	Total	2418	1285	3703	93911	73482	167393	45,2
Zinder	Urbaine	360	634	994	21608	18716	40324	40,6
	Rurale	2231	461	2692	60371	39247	99618	37,0
	Total	2591	1095	3686	81979	57963	139942	37,9
Ensemble	Urbaine	2345	4550	6895	154168	135593	289761	42,0
	Rurale	12206	3326	15532	430535	259737	690292	44,4
	Total	14551	7876	22427	584703	395330	980033	43,7

Source: Tableau de bord de l'Education de base, novembre 2004

Au cycle de base I, les normes pédagogiques fixent le nombre d'élèves à 60 élèves au maximum, 50 élèves comme standard (idéal pédagogique) et 25 élèves au minimum. Théoriquement, la lecture du tableau révèle un respect de ces normes, mais dans la réalité, ces normes ne sont guère respectées en situation de classe. En zone rurale, pour les régions de Dosso, Tahoua et Tillabéri, les ratios tournent autour de 47 élèves par enseignant environ. Pour la zone urbaine, ce sont les régions de Diffa, Zinder, Niamey et Agadez qui enregistrent les ratios les plus élevés. La région de Maradi enregistre le même ratio en zone rurale comme en zone urbaine (46,7%). La faible représentativité des femmes en zone rurale (42,22%) et le peu d'engouement des enseignants à servir dans la zone pourraient expliquer ces ratios élevés.

Les horaires élèves sont fixés à 20h (double flux) et 30 heures (flux unique) par semaine. En nous référant au tableau 29, section 2-4 sur le coefficient d'utilisation des enseignants (**1,1**), on remarque que là également, les normes sont plus ou moins respectées (tableau 43) même si dans la réalité certains enseignants accumulent plus de 30h de cours par semaine. D'ailleurs pour l'ensemble du personnel enseignant, ce volume horaire est toujours largement dépassé.

Le temps imparti aux autres activités non réalisées en classe (la préparation des cours, correction des devoirs des élèves, le soutien scolaire, les rencontres avec la communauté éducative, le développement professionnel etc.) n'a jamais été évalué, alors qu'il constitue un temps de travail réel pour les enseignants. Les prévisions du PDDE fixe le ratio élèves par enseignant entre 39 et 40. Ce ratio est évolutif, il commence avec un minimum de 39 pour

atteindre le seuil maximal de 40. Des efforts d'amélioration sont à faire à travers un recrutement d'enseignants supplémentaires en qualité et en quantité.

Tableau 44: situation des élèves du cycle de base II par région et ratio

Régions	Premier cycle			Second cycle		
	Elèves	Classes	Ratio	Elèves	Classes	Ratio
Agadez	5953	133	44,76	719	11	65,36
Diffa	2209	56	39,45	416	12	34,67
Dosso	11346	281	40,38	1592	49	32,49
Maradi	11924	261	45,69	1785	44	40,57
Niamey	30327	511	59,35	9054	198	45,73
Tahoua	10363	242	42,82	1206	34	35,47
Tillabéri	7955	243	32,74	605	22	27,50
Zinder	12386	307	40,35	1457	55	26,49
Pays	92463	2034	45,46	16834	425	39,61

Source: annuaire statistique 2001-2002, volet base II et moyen

Au cycle de base II, les normes sont fixées à 50 élèves (6è, 5è, 4è) et 46 élèves pour les classes de 3è. L'analyse du tableau 44 montre que, à l'exception de Niamey, partout le ratio élèves/classe est respecté.

Les horaires hebdomadaires sont de 24h pour les 6è et 5è, 25h pour les 4è et 27h pour les classes de 3è. Les horaires des professeurs sont de 21 h/semaine (ce volume est souvent fonction du niveau d'enseignement et du grade). Les statistiques ne renseignent pas sur le volume horaire professeur. Le ratio d'encadrement des professeurs est de un (1) conseiller pour 60 professeurs au plus.

Tableau 45: Répartition des manuels et ratio (pu+pri+com)

Régions	CI		CP		CE1		CE2		CM1		CM2	
	lecture	Maths	lecture	Maths	lecture	Maths	lecture	Maths	lecture	Maths	lecture	Maths
Agadez	0,48	0,25	0,34	0,33	0,28	0,47	0,43	0,49	0,38	0,29	0,28	0,20
Diffa	0,62	0,43	0,53	0,36	0,29	0,48	0,36	0,44	0,51	0,33	0,35	0,28
Dosso	0,50	0,12	0,40	0,22	0,43	0,45	0,44	0,52	0,31	0,26	0,28	0,18
Maradi	0,37	0,24	0,39	0,25	0,28	0,37	0,41	0,42	0,36	0,17	0,33	0,21
Niamey	0,36	0,07	0,33	0,07	0,27	0,48	0,39	0,53	0,48	0,49	0,39	0,26
Tahoua	0,48	0,30	0,50	0,21	0,36	0,52	0,42	0,59	0,54	0,43	0,33	0,25
Tillabéri	0,47	0,27	0,51	0,40	0,35	0,46	0,46	0,60	0,36	0,27	0,35	0,25
Zinder	0,54	0,40	0,40	0,32	0,30	0,48	0,45	0,55	0,44	0,44	0,38	0,28
Pays	0,46	0,25	0,43	0,26	0,33	0,46	0,43	0,53	0,41	0,33	0,34	0,24

Source: annuaire statistique du M E B A.

L'analyse du tableau 45 révèle que dans l'ensemble, au moins 3 élèves se partagent un livre (lecture, maths). Nulle part le ratio élèves/livre n'est idéal, car aucun élève dans aucune discipline ne dispose de son livre en classe.

Pour les livres de lecture CI, en dehors de Diffa, Zinder et Dosso qui ont respectivement 62, 54 et 50 livres pour 100 élèves, toutes les autres régions ont en dessous d'un livre pour deux élèves. Pour les livres de maths CI, mis à part Diffa et Zinder où on compte 43 et 40 livres pour 100 élèves, dans les autres régions, le ratio varie entre 12 livres pour 100 élèves (Dosso) à 30 livres pour 100 élèves (Tahoua).

Dans le sens d'apporter une solution et aux fins d'améliorer la qualité de l'éducation, le PDDE a pris comme option de ramener ce ratio à un manuel par élève dans les disciplines fondamentales (français, mathématiques).

Au préscolaire, au cycle de base I comme au cycle de base II, il est même envisagé la gratuité de ces livres. Au privé, ce sont les élèves du cycle de base I qui bénéficieront, en principe, de la gratuité des manuels.

Au titre de la base II, 95 conseillers pédagogiques toutes disciplines confondues et 91 inspecteurs pédagogiques (Français, Histoire Géographie, Sciences Physiques, Mathématiques, Sciences de la vie et de la terre) pour assurer de l'encadrement des 2065 enseignants, un ratio d'un inspecteur pour 229 enseignants toutes disciplines confondues. Les unités pédagogiques (UP) qui devraient pallier l'insuffisance quantitative du personnel d'encadrement sont confrontées à certaines difficultés objectives telles que: l'insuffisance des moyens matériels et financiers, la faiblesse de l'encadrement pédagogique, l'insuffisance de la documentation et enfin la prédominance des ASCN et VE/EC dans le corps enseignant. Les bibliothèques scolaires, dans les rares cas où elles existent, sont totalement dépourvues de dépôt de manuels scolaires. De ce fait, elles ne mettent à la disposition des professeurs de CEG que l'unique livre de l'élève, le plus souvent jamais accompagné de guide pédagogique.

NB: Pour le cycle de base II, il n'existe pas de données sur les ratios manuels ni sur les horaires effectivement couverts par les professeurs. Cependant, le modèle fixe le ratio élèves/classe entre 44 et 45 et le ratio élèves/enseignant entre 34 et 35. Précisons que les ratios du PDDE diffèrent ici de ceux des normes pédagogiques.

4-5 Le régime des congés

Les congés annuels:

Il est d'une durée de 30 jours consécutifs après onze (11) mois de services consécutifs et effectifs, le congé annuel est obligatoire, mais des dérogations peuvent être apportées. Il est cumulable jusqu'à un maximum de trois (3) mois.

Le personnel de l'enseignement en service dans l'Administration centrale bénéficie d'un régime du congé administratif annuel. Pour le personnel enseignant sur le terrain, sauf nécessité de service, la durée du congé scolaire est égale à celle des grandes vacances. Cependant, il est tenu de rejoindre son poste sept (07) jours au moins avant l'ouverture officielle des classes et des cours.

Pour cette catégorie de congés, en général, il n'y a aucun impact sur la fréquence des enseignants, même si de rares fois, certains enseignants rejoignent avec retard leurs lieux de travail.

Le congé pour couche et allaitement

Il est accordé à la femme enseignante sur demande adressée aux Ministères en charge des enseignements appuyée d'un certificat de grossesse délivré par un médecin de l'administration. Il est de quatorze (14) semaines maximum dont six (6) semaines avant l'accouchement et huit (8) semaines après. Le phénomène se rencontre surtout en zone urbaine où elles sont les plus nombreuses. En général, les responsables académiques, dans le cadre de la gestion de leurs ressources humaines, s'arrangent à éviter les vacances de postes. D'où quelquefois le surnombre d'enseignantes dans une classe. Bien qu'aucune étude n'ait été conduite dans ce cadre, le phénomène de congés pour couche et allaitement, de l'avis général, perturbe le bon déroulement des salles de classe. Pédagogiquement, il a un impact négatif sur les apprentissages des tout petits enfants et économiquement, il coûte cher à l'Etat (en moyenne 3 enseignante pour deux classes) qui est obligé de retenir plus d'enseignantes pour créer du surnombre et faire ainsi face à cette situation récurrente.

Le congé de maladie

Il est accordé par le Ministère utilisateur à l'enseignant fonctionnaire atteint d'une maladie qui l'empêche d'exercer ses fonctions. La durée maximum est de six (6) mois au cours d'une année. Pendant les trois (3) premiers mois, le fonctionnaire bénéficie de l'intégralité de son traitement. Celui-ci est réduit de moitié pour les trois (3) mois suivants. Dans tous les cas, les allocations familiales sont conservées.

Le congé de convalescence

Lorsque la maladie nécessite un long traitement, le congé de maladie est transformé sur proposition du conseil de santé en congé de convalescence d'une durée de neuf (09) mois dont trois (03) mois pendant lesquels le fonctionnaire conserve son traitement intégral et six (06) mois de demi traitement.

Le congé de longue durée

En cas de maladie aiguë ou chronique (quelque soit l'origine ou la cause) mettant l'enseignant dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, il est mis en congé de longue durée. La durée maximale de ce congé est de cinq (5) ans dont trois (3) ans avec le traitement intégral et deux (2) ans avec un demi traitement. En général, lorsqu'un enseignant est bénéficiaire de ce type de congé, il est aussitôt procédé à son remplacement.

Le congé pour convenance

Il est accordé aux enseignants occupant des fonctions politiques électorales ou aux candidats à des élections politiques. Si la vacance est dûment constatée, le poste est aussitôt pourvu.

Il faut noter que toutes ces catégories de congés, en dehors des congés pour couche et allaitement, ont peu d'effet sur le manque d'enseignants. Les ASCN et les enseignants contractuels bénéficient également du même régime de toutes ces catégories de congés.

4-6 Programmes incitatifs ciblés

Pour rendre plus attrayant le métier d'enseignant, l'Etat du Niger est entrain d'élaborer un nouveau statut des personnels de l'enseignement. En plus, un comité dont le Syndicat National des Enseignants du Niger (SNEN) est membre, est à pied d'œuvre pour réfléchir sur la valorisation de la profession enseignante pour tous les agents qui exercent le métier.

Concernant les contractuels de l'éducation, qui seront de loin les plus nombreux dans le système, un comité travaille à la stabilisation de leur corps. D'ores et déjà, en vue de les motiver, les contractuels de l'éducation bénéficient d'avantages qui n'étaient autrefois accordés qu'aux enseignants titulaires. Il s'agit de:

- les allocations familiales;
- la caisse de sécurité;
- les soins médicaux.

Mais la motivation des enseignants ne doit pas se limiter à l'aspect exclusif de la rémunération : «La motivation personnelle recherchée chez les enseignants ne sera véritablement possible que si des conditions sont trouvées à certaines contraintes extérieures: notamment les conditions de travail, les perspectives de carrière, la faiblesse de l'encadrement» (document CONFEMEN à l'intention des Ministres).

Les idées forces qu'on retiendra de ce chapitre sont:

- ✓ les affectations/mutations demeurent des sources de tension perpétuelles engendrant dans bien des cas des déperditions d'enseignants;
- ✓ les avancements des enseignants connaissent quelques difficultés dans leur mise en œuvre pratique, relativement aux incidences financières qu'ils devaient engendrer;
- ✓ les congés, s'ils sont bien programmés, n'ont pas d'effet fâcheux sur le manque de personnel enseignant ;
- ✓ les enseignants ne sont pas satisfaits de la nouvelle grille salariale parce qu'elle rabatte leurs salaires de 30%;
- ✓ les conditions d'apprentissage sont acceptables pour certains degrés d'enseignement et parfois selon les zones.

Les questions d'affectation/mutation, l'incidence des avancements et la nouvelle grille salariale en vigueur constituent pour l'essentiel le menu de toutes les plates formes revendicatives des syndicats d'enseignants. Les grèves trouvent leur origine dans leur insatisfaction. S'il est vrai que la volonté politique suffit à mettre un terme aux conflits qui naissent des suites d'affectations/mutations arbitraires, il reste aussi vrai que les tensions de trésorerie et le respect de son engagement avec les institutions financières internationales (Banque Mondiale, FMI) limitent considérablement les manœuvres du Gouvernement à accéder aux revendications des syndicats touchant les questions liées aux avantages financiers.

V DIALOGUE SOCIAL¹¹

Le rapport conjoint OIT/UNESCO d'experts sur l'application des Recommandations concernant **le personnel enseignant** précise que par le dialogue social, il faut entendre toutes formes de partage de l'information, de consultations et de négociation entre les responsables de l'éducation, publics et privés, et les enseignants et leurs représentants démocratiquement élus au sein des organisations d'enseignants.

Selon Le Programme de Promotion du Dialogue Social en Afrique Francophone (BIT-PRODIAF), le dialogue social est un état d'esprit, une attitude épaulée par une volonté politique du gouvernement, des organisations de travailleurs et d'employeurs, et d'autres organisations représentatives de la société active pour étudier, se concerter et/ou négocier les conséquences sociales sur les choix politiques, monétaires, et économiques engagés au niveau national ou sous-régional.

L'Etat du Niger, ayant compris que l'ensemble de la société est concernée par le dialogue social, a créé à travers l'arrêté n° 200- 159/PR/PM/MA une Commission Nationale du Dialogue Social (CNDS) qui est un cadre de concertation entre l'Etat, les employeurs et les responsables des travailleurs pour en faire un instrument efficace de gestion et de prévention des conflits sociaux, afin de maintenir la cohésion et la paix sociale.

Cette commission poursuit trois (3) objectifs, à savoir:

- la promotion et l'instauration d'un dialogue social entre les partenaires sociaux;
- la facilitation dans le règlement des conflits sociaux;
- la prévention des conflits en général.

En plus de cette commission de portée nationale, les deux Ministères en charge de l'éducation et les organisations des enseignants ont un cadre paritaire de négociations qui traitent exclusivement des questions touchant l'école afin de discuter des plates-formes, de négocier et de conclure des accords avec les partenaires sociaux, après approbation du gouvernement.

A la lumière donc de l'existant, on peut dire que les conditions de réalisation d'un dialogue existe au Niger et les cadres créés jouissent d'un caractère permanent à côté des contacts informels qui constituent également des occasions de réussite d'un dialogue social engagé.

5-1 Echanges de renseignements

A ce niveau, il faut dire qu'en général, les objets et moyens propres à l'échange de renseignement passent des correspondances aux réunions. Aussitôt que les employés (travailleurs en général) ont une revendication à faire aboutir, ils saisissent les pouvoirs publics ou employeurs sur la nécessité de trouver une solution à leur requête. Quand les pouvoirs publics ou employeurs n'arrivent pas à accéder à la requête, alors les organisations d'enseignants menacent de débrayer en envoyant une deuxième correspondance sous forme d'ultimatum. Dans la plupart des cas, il est ouvert des négociations et quand elles achoppent, il est fait recours aux services de la CNDS.

¹¹ Le Niger a ratifié trois conventions internationales adoptées par l'OIT en matière de liberté syndicale et la reconnaissance de la négociation collective: la convention (n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n°98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; et la convention (n°154) sur la négociation collective, 1981.

Il faut dire qu'au Niger en dehors des structures syndicales, aucune autre structure n'existe pour prendre en compte les avis des enseignants en matière d'EPT. Cependant, il existe une commission chargée du suivi des actions EPT dont plusieurs structures syndicales et organisations de la société civile sont membres. Tout comme des syndicats d'enseignants sont partenaires d'un réseau, dénommé Réseau des Organisations du Secteur Educatif au Niger (ROSEN) qui à chaque manifestation de la Semaine Mondiale d'Action EPT traite des thèmes relatifs à l'amélioration des conditions de vie des enseignants. Pour preuve, parmi les thèmes de plaidoyer retenus au cours de l'édition de 2005 figure l'abrogation de la mesure de retraite anticipée. Cette coalition qui a pour vocation de faire du plaidoyer dans le cadre de la réalisation des objectifs EPT, de par son engagement et ses relations avec des organisations internationales (OXFAM, AIDE ET ACTION, GLOBAL MARCH ...), mobilise à chaque édition l'opinion nationale autour des thèmes variés qui constituent des préoccupations majeures dans le domaine de l'éducation. Les pouvoirs publics, sans prendre des engagements fermes, participent à ces manifestations. C'est ainsi qu'à l'occasion de la Semaine d'Action EPT, édition 2003, le Président de la République a accepté de faire les quinze (15) pas pour matérialiser son engagement à accompagner tout le processus de réalisation des objectifs EPT. Ce geste a été hautement apprécié par l'ensemble de l'opinion nationale et internationale. Au cours de l'édition 2005 de la même semaine EPT, le Premier Ministre, chef de gouvernement, a accepté d'officier le meeting organisé par l'ensemble de la société civile active en éducation dont le SNEN. Des promesses (à concrétiser) ont été faites que des efforts allaient être consentis pour davantage mettre le système éducatif au cœur des préoccupations prioritaires et impliquer davantage la société civile active en éducation (Syndicats et Associations) dans toutes les réformes et réflexions visant le développement du système éducatif.

5-2 Consultations

En général, le système de consultation est très peu développé entre pouvoirs publics/employeurs et les organisations syndicales au Niger. La pratique est bien souvent aux règlements des conflits qui naissent et non à leur prévention. A la suite d'une consultation entre groupes employeurs et employés, aucun exemple de réforme réussie dans les domaines de la formation, du perfectionnement, de l'éthique professionnelle ou des conditions d'enseignement et d'apprentissage ne peut être cité à ce jour.

En effet, le dialogue social étant de nos jours considéré comme la clé de la bonne gouvernance pour un développement économique et social équilibré, il est d'une impérieuse nécessité que son processus soit participatif à travers un dialogue régulier et une implication de tous les partenaires sociaux dans la conception, l'élaboration et la mise en œuvre de toutes les politiques et programmes d'éducation comme dans tous les autres secteurs du développement. De ce point de vue, toute faiblesse dans la consultation et l'anticipation ne peut que laisser suspendre un climat de méfiance et de suspicion qui fragilise les relations entre pouvoirs publics/employeurs et organisations des travailleurs.

5-3 Concertations/Négociations

Chaque fois que naissent les divergences entre employeurs et représentants des enseignants, des négociations sont ouvertes entre les deux parties pour un règlement à l'amiable du problème. Le plus souvent les négociations se font entre les syndicats et les Ministres en charge de l'éducation ou le comité interministériel (plus élargi).

Au titre des négociations collectives menées par la Commission Nationale de Dialogue Social (CNDS), on peut citer le règlement de certains problèmes des personnels enseignants. Ainsi, la commission a fait des observations et recommandations sur:

- la prise en compte des dispositions de la convention collective interprofessionnelle;
- l'octroi d'avantages en matière de prévoyance sociale tels que prévus par le régime de la sécurité sociale;
- le droit à la pension ou à une rente dans les conditions prévues par le régime de la sécurité sociale;
- le droit aux congés scolaires

Toutes ces recommandations ont été prises en compte et le contractuel bénéficie désormais d'avantages dont il ne bénéficiait pas de par le passé.

En plus de la CNDS, chaque fois que des situations de crise de confiance éclatent entre les pouvoirs publics et les enseignants, il existe un comité interministériel chargé de négocier avec les syndicats enseignants. Des protocoles d'accord sont signés et des comités ad hoc mis en place pour veiller au respect des termes des accords signés avec les partenaires sociaux et d'en assurer le suivi régulier.

Malheureusement, tous ces cadres de dialogue et de négociation ont montré leurs limites en matière du règlement de conflit entre le Gouvernement, employeurs et travailleurs à travers le non respect des engagements pris par les décideurs politiques vis-à-vis des partenaires, la non prise en compte des préoccupations des travailleurs (emploi, carrière, traitement de salaire, droits et responsabilités des libertés Syndicaux).

Mais le véritable goulot d'étranglement se situe au niveau du respect des engagements librement souscrits. Bien souvent, les représentants d'enseignants et le monde syndical en général se plaignent du non respect par le Gouvernement des différents protocoles d'accord. Tantôt on parle de violation, tantôt du refus de l'application des termes convenus. Ainsi, la Confédération Démocratique des Travailleurs du Niger (CDTN), centrale qui regroupe 21 syndicats dont le SNEN, dans son mémorandum sur le rapport CDTN/Gouvernement, écrivait ceci: «La base de la CDTN dont on sait des plus exigeantes, réclame ouvertement des actions (*arrêts de travail*) puisque les accords sont devenus un simple catalogue d'engagements jamais respectés». Pour sa part, le SNEN note que le protocole d'accord conclu le 8 janvier 2005 avec le gouvernement n'a pas trouvé de satisfaction dans son exécution. Parmi les points encore en souffrance, cette organisation des enseignants rappelle que:

- aucun rappel de nouvellement engagés Promotion 1996 à 2003 n'a été réglé;
- les enseignants (es) attendent le paiement de trois (3) mois d'arriérés de salaire;
- les indemnités de prestations familiales dues aux enseignantes sont toujours en souffrance;
- les arriérés des avancements et reclassements ne sont pas réglés...

Ceci signifie que les négociations entre employeurs et syndicats apparaissent aux yeux de ces derniers comme une sorte d'engagement jamais respecté, d'où le manque d'intérêt à engager le dialogue social. La porte reste ainsi ouverte à une crise de confiance et c'est le dialogue franc et constructif qui en pâtit.

Tout cela se traduit par des arrêts de travail dans le secteur de l'éducation où les conséquences sont incalculables. Quoique aucune étude n'ait été réalisée pour mesurer l'impact de ces grèves sur le bon déroulement de l'année scolaire, l'opinion convient que sur les 8 mois de cours effectifs, au moins 1 mois est perdu par an du fait des arrêts de travail décrétés par les syndicats d'enseignants ou les centrales syndicales auxquelles ils sont affiliés. A titre illustratif, le blocage de la rentrée scolaire 2004-2005 a selon le SNEN occasionné une perte sèche de 308 heures. Il ajoute même que le bon déroulement et la validation de l'année scolaire 2004-2005 dépendent systématiquement du partenariat sincère Gouvernement/SNEN et de la résolution immédiate de leurs revendications.

On retiendra pour l'essentiel qu'en matière de dialogue social, des problèmes réels (manque d'anticipation, faiblesse dans la communication, radicalisme et non respect des engagements pris à travers les instances du dialogue social) existent auxquels des solutions appropriées méritent d'être apportées si l'on veut éviter au secteur de l'éducation des épreuves inutiles.

En effet, faut-il le rappeler, même si le dialogue social n'est pas la clé d'une réforme de l'éducation réussie, il contribue efficacement au renforcement des valeurs démocratiques, comme base d'une prise de décision consensuelle pour le développement du système éducatif. Et comme le souligne le rapport du comité conjoint OIT/UNESCO, un climat propice au dialogue social, sous forme d'institutions démocratiques, et le respect des normes internationales du travail sont des conditions essentielles aux bonnes pratiques (en matière de dialogue social).

Aussi, le dialogue ne peut être efficace, correct, et porter ses fruits que si des règles générales sont suivies (BIT- PRODIAF)

VI AU TITRE DES RECOMMANDATIONS:

Au vu de toute la problématique qui caractérise particulièrement la situation des personnels enseignants au Niger et prenant en compte la définition du terme enseignant, le comité directeur fait les recommandations suivantes:

i) Au titre des politiques et plans relatifs à l'éducation

- impliquer davantage les enseignants dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de tous les plans, programmes et politiques en matière d'éducation, tant au niveau national, régional et au niveau local;
- soutenir les cycles de base II et moyen (DECB II/M) dans la mise en œuvre de la politique nationale en matière d'éducation au secondaire. Un tel appui permettra de faire face à la forte demande en éducation due au développement rapide de l'éducation de base I (largement soutenue par les projets et autres institutions à travers le PDDE). Son efficacité sera accrue par l'aide à la restructuration de l'ENS, en particulier le renforcement des capacités d'accueil de cette institution clef de voûte pour la formation en quantité et en qualité du personnel enseignant et d'encadrement;
- associer davantage les enseignants dans toutes les réformes pédagogiques, l'élaboration de nouveaux programmes et de manuels scolaires;
- favoriser la recherche et l'expérimentation concernant l'éducation et l'enseignement des différentes disciplines;
- respecter les normes de fonctionnement des CAPED,
- redéfinir les compétences et attributions en matière d'affectation, de mutation et de nomination des enseignants,
- dépolitiser l'école,
- créer et rendre opérationnelle une commission de validation des plans et actions de formation professionnelle,
- conduire une étude sur l'impact des congés divers afin de remédier aux nombreux postes vacants en cours d'année,
- conduire un audit sur le surnombre d'enseignants en milieu urbain
- conduire un audit sur les enseignants contractuels,
- conduire une étude sur l'impact des enseignants contractuels sur la qualité de l'éducation et la vulgariser,
- mettre en place un système de gestion informatisée des personnels enseignants en vue de suivre les mouvements,
- améliorer l'organisation et le fonctionnement des structures chargées de la gestion des personnels enseignants en les dotant d'outils juridiques et d'équipements plus performants,
- renforcer la capacité de gestion des Ministères en charge de l'éducation par la généralisation de la carte scolaire,

ii) Au titre de la formation et du perfectionnement professionnels des enseignants

- définir des principes directeurs et normes minimales à appliquer en matière de planification, de mise en œuvre et d'évaluation de programmes de formation des enseignants et élaborer à l'échelon national et régional, des normes de qualité de l'éducation;
- recycler les enseignants dans des instituts spécialisés;
- faciliter l'accès des enseignants à L'E.N.S pour des études supérieures;
- privilégier le recrutement d'enseignants ayant les qualifications professionnelles requises;
- imposer aux Educateurs sortis de L'E.N.S et instituts supérieurs une durée de service de quatre (4) ans obligatoire, craie en main;
- n'affecter au bureau que des Educateurs déclarés « par un conseil ou autre structure » inaptes à enseigner, soit pour raison de santé ou pour autre raison dûment constatée;
- remettre sur le terrain tous les Educateurs ayant moins de quinze (15) ans de fonction et tous les enseignants dont la présence n'est pas nécessaire dans les bureaux de l'administration centrale, régionale et sous- régionale;
- limiter les permanents au niveau des syndicats à un maximum de trois (3) agents;
- créer des bibliothèques au niveau des secteurs pédagogiques afin que les enseignants puissent améliorer leur culture générale et leurs qualifications professionnelles;
- organiser des voyages d'études à l'intention des enseignants méritants en vue de s'inspirer de l'expérience d'autres pays en matière de perfectionnement;
- adapter l'enseignement dans les ENI aux pratiques d'enseignement en cours dans les écoles ;
- octroyer aux enseignants méritants des bourses ou des aides financières leur permettant de suivre des cours de formation sur la base d'un plan de formation;
- développer la formation professionnelle à tous les niveaux par la multiplication des voies d'accès à une formation professionnelle et technique.

iii) Au titre du recrutement et maintien en fonctions

- recruter exclusivement les candidats titulaires d'un titre d'enseignant;
- décerner des témoignages de satisfaction et des décorations aux enseignants qui se sont fait distingués au cours d'une ou de plusieurs années scolaires, par leur abnégation au travail bien fait;
- cultiver l'excellence des éducateurs par des mesures propres à faire naître cet esprit chez les acteurs de l'éducation;
- nommer aux postes de responsabilité des établissements scolaires les enseignants les plus méritants;
- valoriser la profession enseignante (Par exemple: une bonne image de l'enseignant et de l'école.);
- recruter à la fonction publique tous les contractuels ayant exercé plus de deux (2) ans en tant que contractuels; à défaut, créer un corps stable des contractuels de l'éducation à la fonction publique,
- abroger la loi instituant l'âge de la retraite à 30 ans de service et recruter comme contractuels les enseignants retraités légalement mais qui désirent encore continuer à exercer dans la force enseignante;
- tenir compte de la parité de sexes dans le recrutement pour tous les postes ouverts d'enseignants;

- assurer une protection efficace aux enseignants contre toutes les actions arbitraires de nature à affecter leur moral, leur situation professionnelle ou leur carrière;
- faciliter le rapprochement des conjoints ;
- appliquer le nouveau statut particulier des personnels du cadre unique de l'éducation

iv) Au titre des rémunérations et avantages matériels des enseignants

- rendre plus attrayante la fonction enseignante en indexant la rémunération des enseignants au coût réel de la vie;
- prendre en charge les frais médicaux des enseignants malades au cours de leurs fonctions ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions;
- octroyer des primes spéciales aux enseignant(e)s qui travaillent dans les zones considérées comme «zones à risques»;
- assurer la gratuité des consultations à tous les enseignants dans les centres médicaux publics et la gratuité des soins aux malades du SIDA et des maladies connexes (Par exemple: la tuberculose, les Maladies Sexuellement Transmissibles);
- assurer un bilan annuel de santé à tous les enseignants « craie en main»;
- accorder des primes d'heures supplémentaires aux enseignants qui excèdent le volume horaire maximum;
- revoir le volume horaire de l'enseignant pour prendre en compte tous les facteurs qui déterminent la somme de travail (Par exemple: les horaires en classe, la préparation de classe, les corrections, l'administration scolaire.);
- respecter strictement les normes de l'OIT en matière de sécurité sociale (norme minimale «1952»);
- octroyer des indemnités d'invalidité à tous les enseignants qui en seraient victimes du fait de leur activité professionnelle;
- soutenir et encourager un système d'intégration sociale pour les enseignants contractuels,
- assurer le paiement régulier des pécules des enseignants contractuels, surtout ceux en zone rurale,
- accroître de manière substantielle les pécules des contractuels,

v) Au titre des conditions d'enseignement et d'apprentissage

- doter et /ou réhabiliter les mobiliers dans les classes des écoles tant de l'Enseignement de base I et II que du secondaire avant chaque rentrée scolaire;
- acheminer le matériel didactique en quantité suffisante dans toutes les écoles un mois avant le démarrage effectif des cours (l'option prise par le PADEB);
- moderniser et équiper les salles de classe;
- mettre les éducateurs et leurs élèves dans les conditions optimales aptes à sécuriser les infrastructures et la communauté scolaire;
- appuyer les enseignants pour qu'ils développent des compétences en matière de NTICS;
- respecter les normes pédagogiques en matière d'enseignement (volume horaire des professeurs, coefficient d'utilisation des enseignants du cycle de base 1, ratio élèves/enseignant, ratio élèves/classe...) compte tenu des équipements et de la formation dérisoires;
- instaurer la discipline à l'école à travers des mesures dissuasives et coercitives

vi) Au titre du dialogue social entre employeurs et syndicats sur les questions de pénuries d'enseignants

- respecter les engagements pris de commun accord lors des négociations entre employeurs et Organisations des travailleurs;
- créer un cadre franc et crédible de dialogue social entre les partenaires de l'éducation qui associerait les Bailleurs de fonds;
- mettre l'accent sur la prévention et l'anticipation en matière de gestion des conflits en vue de minimiser leur impact sur le déroulement de l'année scolaire;
- rendre plus opérationnel le comité restreint, chargé de faire respecter les différents protocoles d'accord signés par les différents partenaires de l'école;
- Privilégier le dialogue dans le règlement de tout conflit touchant la communauté scolaire;
- former les responsables des organisations d'enseignants en technique de négociation;
- faire siéger les directeurs d'établissement, les inspecteurs, et les Directeurs régionaux au sein des conseils en tant que techniciens et personnes ressources qui pourront guider et éclairer les élus locaux dans les prises de décisions touchant l'école, lors des sessions des conseils municipaux;
- tendre vers l'élaboration d'un pacte social qui mettrait l'école à l'abri des incessants mouvements de grève.

OUVRAGES CONSULTÉS

- ♦ Programme d'Appui au Développement de l'Education de Base, P.D.D.E, mars 2003
- ♦ La Loi d'Orientation du Système Educatif au Niger (LOSEN)
- ♦ Pour une expertise en management des personnels enseignants, GTPE/ADEA
- ♦ Les enseignants contractuels et la qualité de l'école du cycle de Base 1 au Niger : Quel bilan ? PASEC / CONFEMEN, quelle année ?
- ♦ Annuaire des statistiques de la DEP/MEBA, 2003 – 2004
- ♦ Annuaire des statistiques (volet Base II et Moyen) DEP/MESSR/T, 2001 - 2002,
- ♦ Repères sur la carrière et la gestion administrative et financière des personnels enseignants, GTPE / NIGER, octobre 2002
- ♦ Le financement de l'éducation: Problématique du partage des coûts et réformes budgétaires, janvier 1999
- ♦ Rapports d'indicateurs pour le pilotage de l'éducation de base, DEP/MEBA, Novembre 2004
- ♦ Tableau de bord de l'éducation de base, DEP/MEBA, novembre 2004
- ♦ L'Education de base, document de référence à l'intention des Ministres en suivi de la 49^{ème} session, Yaoundé, juin 1994
- ♦
- ♦ Recommandation concernant la condition du personnel enseignant, Paris, 5 octobre 1966
- ♦ Aide Mémoire de la deuxième mission d'appui de l'IDA à la mise en œuvre du Programme d'Appui au Développement de l'Education de Base, PADEB_ et du PDDE, mars 2005
- ♦ Analyse de la capacité institutionnelle de mise en œuvre du PDDE dans le nouveau contexte de coopération internationale, mars 2005.
- ♦ Ouamarou Moussa, Le dialogue social au Niger : étude nationale, BIT/PRODIAF Programme, International Labour Office, 2002. 118 p.