



Association
pour le développement
de l'éducation
en Afrique



Ministère de l'Education, de
l'Alphabétisation et des
Langues Nationales du Mali



Banque Mondiale



Education International
Internationale de l'Éducation
Bildungsinternationale



REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple - Un But - Une Foi



PROGRAMME DECENNAL DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

**MINISTERE DE L'ENSEIGNEMENT PRESCOLAIRE, DE
L'ELEMENTAIRE, DU MOYEN SECONDAIRE ET DES LANGUES
NATIONALES**

**CONFERENCE DE BAMAKO +5 SUR LES
ENSEIGNANTS CONTRACTUELS**

ADEA, BAMAKO, Mali, 27-29 Octobre 2009



REPUBLIQUE DU SENEGAL
Un Peuple - Un But – Une Foi



MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT PRESCOLAIRE, DE L'ELEMENTAIRE, DU
MOYEN SECONDAIRE ET DES LANGUES NATIONALES

RAPPORT ATELIER ADEA BAMAKO du 27 au 29 octobre 2009

L'objectif du gouvernement du Sénégal, en matière d'éducation et de formation est de réaliser la scolarisation universelle à l'horizon 2015. L'Etat s'est même engagé à assurer progressivement une éducation de base de dix ans conformément à la loi N° 2004-37 du 3 décembre 2004. Pour cela il faut relever les taux de scolarisation pour tous les niveaux d'enseignement particulièrement au primaire, améliorer les performances scolaires par l'augmentation des taux de réussite aux examens et l'efficacité interne et externe du système.

C'est pourquoi il a entrepris une politique rigoureuse de construction de salles de classe et de recrutement d'enseignants volontaires et contractuels pour satisfaire la demande d'éducation. Cette volonté politique s'est traduite par la construction de 2500 salles de classe et le recrutement au moins de 3500 enseignants volontaires par an. Ces nombres ont été même dépassés ces dernières années et cela a participé à l'accélération de la scolarisation.

L'Etat consacre déjà à titre illustratif plus de 40% du budget de fonctionnement au secteur de l'Education.

En Novembre 2004, on est arrivé à ce qu'on a appelé le «**consensus de Bamako**» qui a reconnu que l'utilisation des enseignants contractuels offre plusieurs possibilités. Le recrutement massif de Volontaires de l'Education et de contractuels permet de couvrir les besoins en personnels et à moindre coût. Tous les pays ayant choisi cette voie ont enregistré des progrès considérables en matière de satisfaction de la demande d'éducation. Les effectifs et le TBS ont connu des progrès.

Pour les filles, la parité de 1,05 est atteinte grâce à une politique vigoureuse de promotion de la fille et de la femme. Des structures comme le «**Comité National de la Scolarisation des Filles**», le «**Cadre d'intervention pour la Scolarisation des Filles**» soutenues par une volonté politique, de façon synergique, ont permis l'atteinte de ces objectifs dans le cadre de la vision globale d'intégration du **GENRE** dans le système éducatif national.

La présente conférence, Bamako +5, est l'occasion de faire le point, le bilan d'étape de 2004 à nos jours, sur les différentes politiques évoquées plus haut pour les enseignants contractuels, recrutement, formation, plan de carrière etc.

Le présent rapport a donc pour objectif de faire l'état de la gestion de cette catégorie de personnel, Volontaires et maîtres contractuels, selon les recommandations de Bamako 2004 et de présenter les impacts réels enregistrés sur le plan de la scolarisation des enfants au Sénégal.

I- LE RECRUTEMENT

Le diplôme requis pour participer aux tests de recrutement est au moins le Brevet de fin d'Etudes Moyennes (BFEM) ; diplôme qui sanctionne 4 ans d'études dans le cycle moyen.

Le texte (l'arrêté n°005558/ME/DPVE/YD/KT du 15 juin 1995 modifié) qui organisait le test des Volontaires a été modifié en 2009. Les nouvelles dispositions fondées sur des soucis de transparence sont ainsi indiquées :

Le test organisé au niveau national comprend trois épreuves :

- une épreuve de composition française notée sur 20 avec coefficient 1 ;
- une épreuve de mathématiques notée sur 20 avec coefficient 1 ;
- une troisième épreuve au choix entre l'histoire, la géographie et les sciences de la vie et de la terre notée sur 20 avec coefficient 1.

Pour la langue arabe aussi les candidats subissent trois épreuves : voyellation, composition arabe et éducation religieuse.

Les corrections faites sur la base de l'anonymat se font dans les académies. Aucune inspection d'académie ne corrige ses propres copies. Les copies, les notes et les documents de correction sont envoyées à Direction des Examens et Concours qui sur la base d'un logiciel exploite tout et proclame les résultats par département. Un entretien de confirmation est organisé au niveau de chaque inspection départementale.

Le tableau suivant montre les effectifs recrutés depuis 2003 (source DPVEN). Il est noté une progression d'année en année de ces effectifs.

ANNEES	EFFECTIFS VEN RECRUTES
2003	2609
2004	3604
2005	3780
2006	4230
2007	4465
2008	4292
2009	4 000
EFFECTIF TOTAL	26980

En 2008 les effectifs enseignants de l'élémentaire était de **44416 dont 18 538 MC** (maîtres Contractuels) et **8079 VEN soit 26617** pour cette catégorie de personnel (source DPRE) représentant presque **60 % du total personnel du primaire**.

II- LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

a/ Formation initiale.

La formation initiale été réformée en 2009. Un nouvel arrêté a été pris dans ce sens comme indiqué plus haut.

La formation initiale est organisée dans chaque Ecole de Formation Initiale (EFI). Il existe une EFI dans 11 capitales régionales. Seules les nouvelles régions de Kaffrine, de Sédhiou et

de Kédougou n'ont pas encore leur propre EFI ; leur stagiaires seront envoyés dans leur ancienne EFI d'attache.

La formation dure 9 mois et est une formation diplômante depuis 2008. Des examens de fin stage sont organisés pour les stagiaires à la fin de l'année scolaire sanctionnés par le Certificat de Fin Stage (CFS). L'obtention du CFS permet au candidat de passer directement la pratique du CEAP. Avant la réforme de 2009, la formation durait 6 mois de janvier à juin comme indiqué à Bamako 2004.

b/ Formation continue.

Naturellement l'enseignant en cours d'emploi reçoit une formation continue dans le cadre d'un dispositif institutionnel arrêté à cet effet.

Exemples les Cellules d'Animation Pédagogiques (CAP) dans les écoles ; il existe aussi des structures de formation continue dans chaque région, les PRF (pole régionaux de formation) et une structure au niveau national la CNFIC (coordination nationale de la formation initiale et continue). Ces structures sont chargées d'élaborer les plans de formation continue des enseignants au niveau régional et national sur la base d'une analyse correcte des besoins.

Depuis 2007, il existe un dispositif de formation continue diplômante pour les Maîtres contractuels (MC) et Professeurs contractuels (PC) non diplômés. On en a formés déjà 10800 MC entre 2007 et 2009 et presque 3000 PC depuis 2004 à maintenant. L'obtention de diplôme professionnel leur permet d'être immédiatement reclassé dans un corps de la Fonction publique selon le principe du reclassement universel.

Les Universités et la FASTEF (ex. Ecole Normale Supérieur) se sont impliquées dans la réflexion pour les Plans de Formation et la mise en œuvre au bénéfice des enseignants. Un partenariat dynamique existe déjà entre ces structures et le Ministère de l'Education.

III- CONDITIONS D'EMPLOI

Le stagiaire sorti de l'Ecole de Formation des Instituteurs (EFI) est appelé Volontaire de l'Education nationale (VEN). Il garde ce statut de volontaire pendant deux ans et ne peut quitter son poste d'affectation sans avoir fait au moins deux ans à ce poste. Le poste budgétaire est localisé dans un département. La bourse du volontaire est passée de 50 000 FCFA en 1995 à 105 000 FCFA en 2009 par mois. Elle était en 2004 de 70 000 FCFA. Cette bourse sera portée à 115 000 FCFA en 2011 selon les accords avec les organisations syndicales.

Signalons que durant la formation initiale le stagiaire perçoit un pécule de 20 000 FCFA par mois.

Pendant la durée du volontariat, le volontaire bénéficie de la prestation d'une mutuelle. Et l'Etat verse, pour chaque volontaire et en une seule fois, 20 000 FCFA au titre de la cotisation à la mutuelle.

Le VEN est autorisé à passer les examens professionnels correspondant à son niveau académique dès sa première année d'exercice sous réserve des dispositions réglementaires régissant lesdits examens.

Deux ans après, le VEN passe à un statut de Contractuel. Il signe maintenant un contrat à durée indéterminée avec le Ministère de la Fonction Publique avec un traitement suivant une grille de salaire fixée par décret. Le salaire mensuel d'un contractuel débutant est de l'ordre de 127 465 F CFA. Il avance régulièrement dans ce corps et selon son niveau.

Le contractuel est affilié aussi à l'IPRES (Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal) et à la Caisse de sécurité sociale (CSS). Le contractuel bénéficie des prestations familiales et est pris en charge en cas de maladie jusqu'à hauteur des 4/5.

IV-LE PLAN DE CARRIERE

Le contractuel avance tous les deux ans et il lui est loisible de se présenter aux examens professionnels organisés par l'administration sous réserve du respect des dispositions réglementaires desdits examens. A titre d'exemple ils se présentent aux examens organisés par la FASTEJ pour être professeur ou inspecteur de l'Enseignement, par l'ENA pour être administrateur civil, inspecteur des Impôts, par l'ENEA pour être planificateur ou statisticien.

Une lettre circulaire de 2005 a d'ailleurs permis à tous les contractuels titulaires de licence et de maîtrise d'officier dans les lycées et collèges à leur demande. En 2007 on comptait environ 1200 contractuels dans ce cas. Leur plan de carrière a été ainsi pris en compte. C'est pour dire que des passerelles sont aménagées pour cette catégorie de personnel.

Une fois le diplôme professionnel obtenu, CAP ou CEAP pour l'élémentaire, CAE-CEM, CAEM, CAES pour le moyen secondaire, le contractuel est immédiatement reclassé dans le corps correspondant au diplôme obtenu. Il n'y a plus de quota limité pour entrer dans la Fonction Publique Sénégalaise pour les enseignants depuis janvier 2008, ceci dans le cadre du reclassement universel. Avant c'était des quotas fixés à 750 contractuels pour l'élémentaire et 350 pour le moyen secondaire pour entrer dans la Fonction publique.

A ce titre les années de vacation et de contractualisation sont prises en compte, pour les décisionnaires, dans le reclassement à hauteur des 2/3 du nombre d'années de service effectuées.

Sur le plan institutionnel un **Bureau des Contractuels** a été créé à la Direction des Ressources Humaines du Ministère de l'Education pour s'occuper spécifiquement de la gestion des contractuels au vu du nombre de plus en plus important de ce personnel.

V- LA FEMME ENSEIGNANTE

Un grand programme de promotion de la femme enseignante est initiée par le Ministère de l'Education depuis 2004. Un Conseiller Techniques s'occupant des questions de « GENRE » a été nommé au Ministère de l'Education et un Bureau « GENRE » créé et logé à la Direction des Ressources Humaines (DRH). Un document portant Guide de Formation des formateurs en Genre a été élaboré et partagé par tous les acteurs et partenaires.

Le curriculum de l'Education de base a été réformé dans ce sens en intégrant la dimension « genre » dans ses contenus. Il est actuellement en expérimentation dans les EFI.

Il existe un plan de renforcement de capacités de la femme enseignante et un plaidoyer pour l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Pourcentage de femmes dans le personnel enseignant

	Zone rurale			Zone urbaine			TOTAL		
	Privée	Public	Total	Privée	Public	Total	Privée	Public	Total
Année 2005	19%	17%	17%	30%	36%	34%	29%	24%	25%
Année 2006	23%	19%	19%	32%	39%	37%	31%	26%	27%
Année 2007	23%	20%	20%	32%	40%	38%	31%	27%	28%
Année 2008	24%	20%	20%	33%	43%	41%	32%	28%	29%

Evolution entre 2005 et 2008	5%	3%	3%	3%	7%	7%	3%	4%	4%
-------------------------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

VI- ROLE JOUE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES, LES ASSOCIATIONS DE PARENTS D'ELEVES ET LA SOCIETE CIVILE

Une Commission paritaire intitulée « Commission gestion démocratique » (CGD) est instituée au Ministère de l'Education. Cette commission comprend les organisations syndicales, les partenaires et l'administration publique. Elle statue sur les cas qui lui sont soumis, entre autres, les commissions nationales de mutation, les règlements des conflits, participation à l. Tous ces partenaires participent souvent à la réflexion dans des ateliers ou autres rencontres organisées par le Ministère.

Quelques exemple :

- -L'atelier tenu à Thiès en 1998 sur le plan de carrière des MC et en 2002 à Dakar sur les Professeurs Contractuels et Contractuels chargés de cours ;
- L'atelier de validation du dispositif de la FCD des MC et PC ;
- L'atelier tenu au PAPA en mars 2008 sur le Guichet unique.

L'avis de la CGD est sollicité pour certains projets de décrets ou d'arrêtés (exemple : les textes qui organisent la sélection des vacataires, qui octroient les prêts DMC pour le logement aux contractuels et de certaines indemnités etc.).

Pendant les crises scolaires les syndicats d'enseignants, les parents d'élèves et la société civile s'impliquent toujours pour le règlement des conflits. Ils ont joué **un rôle important de médiation** pour la signature des derniers protocoles d'accord gouvernement-syndicats.

Des cadres paritaires institutionnels ont été créés à cet effet comme **LE COMITE DE SUIVI DES ACCORDS GOUVERNEMENT-SYNDICATS** institué par arrêté ministériel. Le **COMITE NATIONAL DU DIALOGUE SOCIAL** est aussi une autre structure de médiation pour les crises scolaires.

Nous notons avec beaucoup de satisfaction la qualité de la collaboration et le dynamisme du partenariat fructueux qui existent entre le Ministère de l'Education et ces partenaires.

VII- LES IMPACTS REELS SUR LA SCOLARISATION

Nous allons présenter quelques indicateurs à titre d'illustration pour montrer les impacts réels de la politique de recrutement et de gestion de ces enseignants, volontaires et contractuels.

1°/ Le taux brut de scolarisation (TBS) et les effectifs du primaire

De 2000 à 2008 le taux brut de scolarisation a connu une progression remarquable avec un TAMA (taux d'accroissement moyen annuel) global de 3,7% en 2008 (2,6% pour les garçons et 5,1% pour les filles).

a/ Evolution du TBS au cours des neuf dernières années en %

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
67,2%	70,0%	71,8%	75,8%	79,7%	81,9%	83,4%	87,6%	90,2%

Au vue de ces données les progrès sont notables. A l'horizon 2015, nous devons atteindre la scolarisation universelle. Pour cela un vaste programme de diversification de l'offre éducative

est mis en œuvre. La politique de modernisation des daaras, de promotion d'une alphabétisation de qualité et de création d'écoles franco arabe entrent dans ce cadre. Dans la même tendance les effectifs ont progressé (voir tableau suivant)

b/ Evolution des effectifs scolaires entre 2000 et 2008

2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
1 159 721	1 197 081	1 287 059	1 382 749	1 444 163	1 487 846	1 572 178	1 618 303

En 2009, les effectifs à l'élémentaire sont en moyenne de 1 800 000 élèves (source DEE).

c/ Evolution des effectifs scolaires et du pourcentage de filles dans les effectifs

Le tableau suivant, sur quelques années à titre d'illustration, montre que la parité garçon/filles est réalisée et même légèrement en faveur des filles.

	2000		2004		2007		2008	
	Total	% Filles	Total	% Filles	Total	% Filles	Total	% Filles
SENEGAL	1107712	46,0%	1382749	48,3%	1572178	49,6%	1618303	50,2%

d/ Indice de parité en 2008

Evolution de la parité entre 2000 et 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Parité Filles/garçons	0,87	0,89	0,91	0,93	0,96	0,97	1	1,02	1,05
TBS Garçon	71,90 %	74,10 %	75,20	78,50	81,40 %	83,00 %	83,40 %	86,80 %	88,00 %
TBS Filles	62,30 %	65,70 %	68,40 %	73,00 %	78,00 %	80,70 %	83,30 %	88,50 %	92,40 %
TBS Global	67,20 %	70,00 %	71,80 %	75,80 %	79,70 %	81,90 %	83,40 %	87,60 %	90,20 %

	Indice parité
SENEGAL	1,05

2°/ Le taux d'achèvement

2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
38,6%	44,1%	46,8%	48,0%	48,8%	53,4%	49,7%	55,1 %	58,4%

Malgré les efforts réalisés, il reste en deçà des objectifs fixés en début de programme. En 2010, le taux d'achèvement devrait atteindre 85%. Pour réaliser cet objectif nous devons

actionner sur le taux d'admission au CI qui est de 113% en 2008 et les taux de redoublement (7,8%) et d'abandon (10,9%).

3°/ Les résultats au Certificat de Fin d'Etudes Élémentaire (CFEE) (source DEXCO)

Sur les 5 dernières années les résultats au CFEE se présentent comme suit.

2004	2005	2006	2007	2008	2009
45,5%	47,3%	69,4%	55,9%	70,7%	60,82%

Ces résultats, en dents de scie, sont également satisfaisants dans l'ensemble malgré les fléchissements des années 2007 et 2009. Le taux d'admis à l'entrée en 6^{ème} est de **71,28 % en 2009**.

4°/ Les Taux de transition CM2-6^{ème} sur les 5 dernières années.

2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
43,8%	46,3%	49,1%	50,2%	60,1%	60,5%	65,9%

L'accès à l'enseignement moyen est analysé à partir du taux de transition qui détermine la proportion d'élèves des classes de CM2 de l'année précédente qui passe en 6^{ème} l'année suivante. Ce taux a augmenté ces dernières années. Cette faiblesse relative du taux de transition peut s'expliquer par le déficit des structures d'accueil du moyen ou par l'aspect sélectif du concours d'entrée en 6^{ème}.

Conclusion

L'atelier de Bamako de 2004 nous a tracé des lignes directrices. Cela a constitué pour nous une feuille de route même si le Sénégal, dans le cadre du Programme Décennal de l'Education et de la Formation (PDEF), avait déjà entrepris et mis en œuvre une réforme profonde de son système éducatif. Les éléments d'impacts évoqués plus haut montrent les efforts importants réalisés par le Sénégal. Il faut tenir le pari d'une scolarisation universelle à l'horizon 2015.

La qualité et le pilotage du système ne sont pas perdus de vue. L'Etat s'est beaucoup soucié de l'amélioration des performances scolaires : augmentation du taux d'achèvement et de réussite aux examens scolaires, réduction du taux de redoublement et d'exclusion, plus de transparence et de bonne gouvernance dans la gestion du système éducatif.

L'amélioration permanente des conditions de travail reste naturellement notre paradigme de gestion des enseignants et de l'école de façon générale.

Nous nous sommes engagés à ouvrir le dialogue sur toutes les questions et à maintenir la concertation permanente avec les partenaires de l'école particulièrement les syndicats d'enseignants gage d'un climat social apaisé.

Nous fondons beaucoup d'espoir sur les conclusions de l'atelier de Bamako+5 pour encore réaliser plus de performances au bénéfice de nos populations.