



PLAN D'ACTION TRIENNAL 2021-2023 DE LA STRATÉGIE NATIONALE SUR LA QUESTION ENSEIGNANTE AU BURKINA FASO (PAT 2021-2023 DE LA SNAQUE)

(version finale)

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

Novembre 2020



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



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
SIGLES ET ABREVIATION	3
INTRODUCTION	4
I. Rappel des éléments de la stratégie sur la question enseignante	4
1.1. Fondements de la stratégie sur la question enseignante	4
1.2. La vision de la stratégie sur la question enseignante.....	5
1.3. Les Principes directeurs de la SNAQUE	5
1.4. Les orientations stratégiques de la SNAQUE.....	5
1.4.1. Objectif global.....	5
1.4.2. Objectifs stratégiques et effets attendus	5
II. Présentation des programmes de la SNAQUE	6
2.1. Programme 1.1 : Amélioration du dispositif de recrutement et déploiement des personnels enseignants.....	6
2.2. Programme 1.2 : Renforcement des capacités opérationnelles du personnel enseignant	7
2.3. Programme 2.1: Amélioration de la structure de carrière et la gestion administrative des personnels enseignants	8
2.4. Programme 2.2: Amélioration des conditions de travail et la concertation avec les parties prenantes sur la question enseignante.....	9
III. Les dispositions de mise en œuvre et de suivi évaluation.....	10
III.1. Dispositions de mise en œuvre	10
III.2. Le suivi et l'évaluation.....	11
III.3. Mécanisme de financement.....	12
IV. l'analyse et la gestion des risques.....	13
Annexe : Cadre de programmation des activités assortie d'indicateurs d'extrants.....	15

SIGLES ET ABBREVIATION

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

INTRODUCTION

Le Burkina Faso a élaboré une stratégie nationale sur la question enseignante qui couvre la période 2021-2025. Parmi les raisons qui justifient l'élaboration de ladite stratégie, on note la volonté de tenir non seulement les engagements pris aux côtés de la communauté internationale mais aussi et surtout par soucis améliorer la gestion de son système éducatif. La stratégie est un outil de plaidoyer et de dialogue que le Gouvernement Burkinabè s'est dotée pour alimenter les échanges avec les partenaires et mettre fins aux remous sociaux qui secouent de temps à autre notre système.

La stratégie sur la question enseignante a été élaborée à la suite de l'analyse des résultats de l'étude sur la question enseignante qui a été conduite par le ministère avec l'accompagnement technique et financier de l'Unesco.

Le coût global de la stratégie se chiffre à 2 584, 262 milliards FCFA sur la période 2021-2025. Il est attendu que l'état assure le financement des dépenses salariales (2 478,676 milliards FCA) et des dépenses hors salaires à hauteur de 51,714 milliards. Cela correspond à un financement sur ressources propres qui s'élève à 2 530,390 milliards FCFA soit 98% du coût total de la stratégie.

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

L'opérationnalisation de la stratégie se fera à travers des plan d'actions triennaux glissant.

Le présent plan d'action triennal est le premier dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie. Il couvre la période 2021-2023 et a été élaboré suivant un processus participatif conduite par l'équipe technique en charge de l'élaboration de la stratégie sur la question enseignante.

Le document comprend (i) un rappel des éléments de la SNAQUE, (ii) une présentation des programmes retenus et (iii) les dispositions de mise en œuvre du PAT de la SNAQUE.

I. Rappel des éléments de la stratégie sur la question enseignante

Il s'agira d'une synthèse des éléments de la SNAQUE.

1.1. Fondements de la stratégie sur la question enseignante

La SNAQUE tirent ses fondements de références au plan international, régional et national. Parmi ces documents fondamentaux, on peut retenir :

- ❖ La Recommandation OIT/UNESCO concernant la condition du personnel enseignant (1966) adoptée conjointement par l'OIT et l'UNESCO le 5 octobre 1966 qui énonce les droits et devoirs des enseignants, ainsi que les normes internationales applicables dans les dimensions clés de la question enseignante ;
- ❖ Les objectifs du développement durable (ODD) dont l'ODD 4 vise à « assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie » ;

- ❖ Le cadre d'action Education 2030 dont la cible 4.C porte sur les engagements de la communauté internationale pour rendre disponibles des enseignants, motivés et qualifiés en nombre suffisant pour les systèmes éducatifs ;
- ❖ Stratégie continentale de l'éducation pour l'Afrique CESA (2016 – 2025) dont l'objectif stratégique 1 de la CESA vise d'ici à 2025 à revitaliser la Profession enseignante afin d'assurer la qualité et la pertinence à tous les niveaux ;
- ❖ La loi n°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation qui précise en son article 49, que « les personnels de l'éducation ont droit à une formation continue et/ou à un encadrement professionnel ;
- ❖ Le Plan national de Développement économique et social (PNDES) 2016-2020) dont l'axe 2 est relatif au développement du capital humain ;
- ❖ Le plan sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF) 2017-2030 qui consacre une action à l'offre d'enseignant ;
- ❖ Le Programme de développement stratégique de l'éducation de base (PDSEB) 2012-2021 qui ambitionne dans ces objectifs spécifiques 3 et 4 de Pourvoir l'enseignement post primaire en enseignants qualifiés en nombre suffisant dans les différentes disciplines ».

1.2. La vision de la stratégie sur la question enseignante

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

1.3. Les Principes directeurs de la SNAQUE

Quatre principes directeurs sont observés dans l'élaboration et la mise en œuvre de la SNAQUE. Ce sont:

- 1) **la participation** qui permettra de garantir implication réelle des acteurs gouvernementaux, les syndicats des enseignants l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie;
- 2) **l'approche holistique** qui permettra de mettre en œuvre la stratégie dans une vision de développement harmonieux du système ;
- 3) **la durabilité** dont le respect conduira à entreprendre des actions dont les impacts seront pérennes dans le développement de la profession enseignante au détriment des interventions ponctuelles et sporadiques ;
- 4) **l'équité** qui renvoie aux efforts qui seront consentis afin de réduire les disparités de genre, de milieux de résidence dans l'élaboration et la mise en œuvre de cette stratégie.

1.4. Les orientations stratégiques de la SNAQUE

1.4.1. Objectif global

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

1.4.2. Objectifs stratégiques et effets attendus

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

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

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

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

- 1- Effet attendu 1.1: Le dispositif de recrutement et déploiement des personnels enseignants s'est amélioré
- 2- Effet attendu 1.2: Les capacités opérationnelles des personnels enseignants sont renforcées

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

Les actions à mettre en œuvre dans le cadre de cet objectif stratégique visent à relever les défis qui ont été identifiés dans l'analyse des dimensions telles que la structure et le parcours de carrière des enseignants, les conditions de travail des enseignants, les gratifications et la rémunération des enseignants, les normes d'exercice de la profession enseignante, la responsabilité des enseignants et la gouvernance scolaire.

- 1- Effet attendu 2.1: La structure de carrière et la gestion administrative des personnels enseignants se sont améliorées
- 2- Effet attendu 2.2: Les conditions de travail et la concertation avec les parties prenantes sur la question enseignante se sont améliorées

Il est attendu que 100% des arrêtés d'application du statut valorisant soient mis en œuvre à l'horizon 2025.

II. Présentation des programmes de la SNAQUE

2.1. Programme 1.1 : Amélioration du dispositif de recrutement et déploiement des personnels enseignants

Ce programme permettra d'entreprendre des actions en vue de doter la direction des ressources humaines du MENAPLN d'un outil de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs et des GRH auront des capacités renforcées dans l'utilisation de cet outil.

Deux indicateurs seront suivis : la disponibilité des données sur les ressources humaines en temps réel et la proportion des utilisateurs du logiciel de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs au sein de la DRH.

Trois actions composent ce programme.

Action 1 : Amélioration de la planification et de l'organisation des concours de recrutement des personnels enseignants

Les principales activités prévues sont :

- (i) construire un outil informatisé de gestion des besoins en personnel enseignant sur le long terme ;
- (ii) élaborer des tableaux prévisionnels des emplois et des effectifs (TPEE) au profit de la DRH et des structures déconcentrées,
- et (iii) renforcer les capacités institutionnelles de structures en équipements.

Action 2 : Renforcement des capacités des GRH dans la planification et l'organisation des concours de recrutement des personnels enseignants

Il s'agira de :

- i. former les agents chargés de la gestion des ressources humaines au niveau central sur les outils de gestion prévisionnelle du personnel enseignant d'une part,
- ii. et de former les agents chargés de la gestion des ressources humaines au niveau déconcentré sur les outils de gestion prévisionnelle du personnel enseignant d'autre part.

Action 3 : Amélioration du déploiement des enseignants

La mise en œuvre de cette action permettra de :

- i. faire une cartographie des localités selon l'existence de commodités et le niveau de risque sécuritaire,
- ii. octroyer une compensation au profit des enseignants en rapport avec les résultats de la cartographie,
- iii. de former les enseignants des zones à risque et des zones affectées par les crises pour les rendre plus résilients ;
- iv. appuyer les enseignants des zones de faibles commodités en matériel adéquat
- v. faire l'état des lieux et proposer des stratégies sur le rapprochement des couples en vue de proposer un texte l'encadrant ;
- vi. prendre un arrêté conjoint (MENAPLN, MINEFID, MFPTPS) fixant un calendrier pour le déploiement des nouveaux enseignants.

2.2. Programme 1.2 : Renforcement des capacités opérationnelles du personnel enseignant

Il est attendu qu'à l'horizon 2023, 50% des stagiaires soient non titulaires de classe pendant leur période de stage et qu'au moins 5% des enseignants du primaire reçoivent au moins une visite de classe dans l'année scolaire.

Trois actions seront exécutées pour obtenir les résultats attendus.

Action 1 : Amélioration de la formation initiale des enseignants

Pour tenir compte des défis à relever dans ce volet, le MENAPLN va :

- i. concevoir un guide d'élaboration/révision des référentiels de formation dans les structures de formation des enseignants,
- ii. réviser les référentiels de formation des structures de formation des enseignants conformément au guide,
- iii. renforcer les capacités des formateurs des écoles et instituts de formation du personnel enseignant,

- iv. et prendre un texte règlementant la mise en position de stage des enseignants du post-primaire et secondaire de sorte à mettre fin à la titularisation des stagiaires dans les classes.

Action 2 : Amélioration du pilotage et de l'innovation de la formation continue des enseignants

Il s'agira essentiellement d'élaborer des livrets adaptés pour la formation à distance au préscolaire, primaire et post-primaire et de mettre en place une plateforme de formation continue en ligne.

La question de la plate-forme de formation à distance doit tenir compte de la dotation des enseignants en outils informatiques et à défaut de l'équipement de l'ensemble des établissements en salles informatiques équipées.

Action 3 : Amélioration de l'encadrement pédagogique de proximité des enseignants

Pour résoudre les difficultés d'encadrement de proximité, l'action sera entreprise dans le sens de/d' :

- i. allouer des ressources financières aux CEB et aux DPEPS pour l'encadrement pédagogique ;
- ii. doter les encadreurs en engins à deux roues ;
- iii. doter les encadreurs en véhicules à quatre roues (pickup et minibus) ;
- iv. effectuer des visites de classes au profit des enseignants de tous les niveaux
- v. restaurer et ou organiser des journées pédagogiques à tous les niveaux.

2.3. Programme 2.1: Amélioration de la structure de carrière et la gestion administrative des personnels enseignants

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

Action 1 : Amélioration de la structure de parcours et de carrière des enseignants

Les activités clés à exécuter sur la période sont orientées vers la mise en œuvre du statut particulier applicable aux enseignants. Il s'agira :

- i. d'organiser les examens professionnels de reclassement dans certains emplois (Educateur de la petite enfance, éducateur certifié de la petite enfance et professeur certifié des écoles), les concours professionnels spéciaux pour d'autres emplois (Inspecteur de l'enseignement primaire et de l'éducation non formelle, Inspecteur de l'enseignement secondaire, administrateur de lycées et collèges);
- ii. de prendre des arrêtés de nomination dans les titres honorifiques pour les occupants d'emplois terminaux ;
- iii. d'octroyer une bonification d'un échelon aux titulaires des emplois terminaux et non terminaux mais atteints par la limite d'âge pour prendre part aux concours ;

- iv. de tenir des ateliers d'élaboration des arrêtés de nomination dans les emplois (AASU, AISU, attachés d'éducation, IEPENF et IES) ;
- v. de créer de nouvelles filières de formation dans certaines structures de formation en vue de l'accès aux nouveaux emplois créés par le statut particulier applicable aux enseignants ;
- vi. d'organiser des émissions radio et télé sur le statut particulier applicable aux enseignants ainsi que sa mise en œuvre ;
- vii. de diffuser des dépliants sur le statut particulier applicable aux enseignants ainsi que sa mise en œuvre ;
- viii. d'insérer des articles sur le statut particulier applicable aux enseignants ainsi que sa mise en œuvre dans les journaux ;
- ix. de tenir un atelier de réflexion sur la valorisation de l'expérience acquise dans la pratique classe.

Action 2 : Gratification et rémunération des enseignants

Pour booster davantage le niveau de motivation des enseignants, on veillera à favoriser une augmentation des revenus des enseignants performants. Les activités à mener permettront de :

- (i) récompenser en matériel roulant et informatique, trophée, attestation, kits, espèces, les enseignants qui se distinguent par leurs performances ;
- et à (ii) améliorer l'octroi des trousseaux pédagogiques aux enseignants.

Action 3 : Norme d'exercice de la profession enseignante

Dans le cadre de cette action, il s'agira d'organiser des ateliers d'élaboration de textes règlementaires précisant les normes d'exercice de la profession dans le respect des dispositions du statut particulier applicable aux enseignants.

2.4. Programme 2.2: Amélioration des conditions de travail et la concertation avec les parties prenantes sur la question enseignante

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

Le suivi de trois indicateurs permettra de rendre compte du niveau d'atteinte de cet effet attendu. Il est attendu que (i) le pourcentage d'enseignants bénéficiaires du trousseau pédagogique avant la fin du mois de septembre de chaque année, (ii) la proportion de responsables de structures éducatives formés en administration de leurs structures et la proportion des sessions trimestrielles de concertation du cadre formel tenues sur la question enseignante soit de 50% à l'horizon 2023.

Action 1 : Condition de travail des enseignants

Au-delà des questions d'amélioration des infrastructures éducatives qui sont prises en charge dans d'autres documents de planification, il s'agira dans cette action de/d' :

- i. réaliser une étude sur la charge de travail des enseignants assortie de recommandations ;
- ii. évaluer la mise en œuvre de la stratégie de production et de distribution des matériels didactiques ;

- iii. organiser des ateliers de relecture de la stratégie de production et de distribution des matériels didactiques ;
- iv. actualiser les règlements intérieurs en collaboration avec la communauté éducative ;
- v. tenir un atelier d'élaboration et de validation des outils de suivi de l'application du décret¹ portant protection du domaine scolaire ;
- vi. sensibiliser la communauté éducative sur les dispositions du décret² portant protection du domaine scolaire à travers les cadres de concertation MENAPLN-Communes et des cadres de formation continue.

Action 2 : Responsabilité des enseignants

En vue de s'assurer que les enseignants exécutent les tâches qui leur sont confiées, les activités suivantes seront mises en œuvre :

- i. tenir un atelier de conception d'outils d'évaluation de performance des enseignants ;
- ii. administrer les outils d'évaluation de performance des enseignants ;
- iii. tenir un atelier de mise à jour des outils d'évaluation de performance des enseignants ;
- iv. tenir un atelier de validation technique des outils d'évaluation de performance des enseignants ;
- v. éditer les outils d'évaluation de performance des enseignants ;
- vi. élaborer de façon participative un code d'éthique et de déontologie ;
- vii. organiser des sessions périodiques de traitement des dossiers de carrière et assurer la notification des actes aux enseignants.

Action 3 : Gouvernance scolaire

L'étude sur la question enseignante a révélé des insuffisances dans la formation des chefs d'établissements et des problèmes d'indiscipline au sein des établissements. À travers cette action, il s'agira de :

- (i) former les chefs d'établissements, les Directeurs d'école et de CEEP en administration et gestion des structures éducatives ;
- et (ii) d'instituer un cadre de dialogue garantissant l'implication des syndicats des enseignants aux niveaux central et déconcentré y compris le fonctionnement des structures éducatives.

III. Les dispositions de mise en œuvre et de suivi évaluation

III.1. Dispositions de mise en œuvre

L'organe de coordination de la mise en œuvre du PAT est le même que celui de la stratégie sur la question enseignante. Il s'agit du Groupe de travail sur les Enseignants de la mise en œuvre de la SNAQUE qui a pour ancrage institutionnel la DRH du MENAPLN.

¹ Décret N°2020-0259/PRES/PM/MATDC/MSECU/MJ/MINEFID/MENAPLN portant modification du décret N°2016-926/PRES/PM/MATDSI/MJDHPC/MINEFID/MENA du 3 octobre 2016

² Décret N°2020-0259/PRES/PM/MATDC/MSECU/MJ/MINEFID/MENAPLN

Pour assurer le suivi du PAT de la stratégie, le comité de mise en œuvre aura recours aux plans d'actions des structures ainsi que leurs programmes et rapports d'activités.

L'une des tâches quotidiennes du Groupe de travail sur les Enseignants sera de veiller à la prise en compte des activités du PAT dans ces documents de planification et de suivi évaluation.

Par ailleurs, le cadre de coopération sur la question enseignante offrant les priorités du gouvernement en matière d'activités en lien avec la question enseignante, le Groupe de travail sur les Enseignants dans sa tâche quotidienne aura recours au bilan de ce cadre pour mieux apprécier les activités à prioriser dans l'actualisation du PAT.

Les acteurs identifiés dans la stratégie sont également les mêmes pour la mise en œuvre du PAT de la SNAQUE. Il s'agit de l'Etat, les collectivités territoriales, les partenaires techniques et financiers et les partenaires sociaux et le secteur privé.

III.2. Le suivi et l'évaluation

Le comité qui est responsable de la mise en œuvre du PAT de la SNAQUE se réunira au moins deux fois dans l'année pour examiner le bilan de la mise en œuvre de la stratégie. La première session qui se tiendra de préférence avant la tenue de la mission conjointe de suivi du PDSEB c'est-à-dire en fin mars permettra d'examiner les rapports annuels d'activités des structures et de faire des suggestions pour une programmation annuelle budgétaire du MENAPLN sensible à la stratégie sur la question enseignante. La deuxième session qui se tiendra en fin septembre sera consacrée essentiellement à l'examen des projets de budget de l'année n+1 pour s'assurer de leur sensibilité à la question enseignante.

En plus des plans d'action, des programmes et rapports d'activités des structures qui seront utilisés comme outils de suivi évaluation, le Groupe de travail sur les Enseignants de la SNAQUE initiera une collecte légère de données auprès des responsables en charge de la question. Le questionnaire à administrer contiendra entre autres les items suivants :

- En quoi le plan d'action de la structure intègre les activités prévues dans la stratégie sur la question enseignante ;
- En quoi l'appui des partenaires techniques et financiers à la structure intègre les activités de la stratégie sur la question enseignante ?
- En quoi le rapport d'activités de la structure intègre la stratégie sur la question enseignante ?
- Quelles est le niveau de prise en compte de la stratégie dans le plan d'action de la structure ?
- Quelles sont les difficultés rencontrées dans la prise en compte des activités en lien avec la stratégie sur la question enseignante ?

L'analyse sommaire de données donnera lieu à un rapport succinct qui sera apprécié au cours des sessions semestrielles. Les résultats assortis des recommandations éventuelles de chaque session feront l'objet d'un point à l'ordre du jour d'une rencontre du groupe thématique qualité.

Dans le cadre de l'évaluation à mi-parcours de la SNAQUE qui interviendra en 2023, le comité sera chargé de la préparation et du suivi de l'élaboration du rapport d'évaluation à mi-parcours.

III.3. Mécanisme de financement

La mise en œuvre du PAT 2021-2023 de la SNAQUE va nécessiter un budget prévisionnel de **1 385,755 milliards FCFA** dont **1 337,5 milliards FCFA** seront consacrées aux dépenses salariales et **48,253 milliards FCFA** aux dépenses hors salaires.

La répartition des dépenses hors salaires par programme est présentée dans le tableau.

Tableau de répartition des dépenses hors salaires par programme (en milliers de FCFA)

Objectifs/programme	2021	2022	2023	Total 2021-2023	Programme en % du total
Objectif stratégique 1: mettre à la disposition des structures éducatives des enseignants qualifiés en nombre suffisant	10 450 288	11 598 567	12 520 026	34 568 880	72%
<i>Programme 1.1 : Amélioration du dispositif de recrutement et déploiement des personnels enseignants</i>	121 167	382 417	440 667	944 250	2%
<i>Programme 1.2 : Renforcement des capacités opérationnelles du personnel enseignant</i>	10 329 121	11 216 151	12 079 359	33 624 630	70%
Objectif stratégique 2: Améliorer le niveau de motivation des personnels enseignants	4 367 287	4 371 528	4 603 603	13 342 417	28%
<i>Programme 2.1: Amélioration de la structure de carrière et la gestion administrative des personnels enseignants</i>	3 950 886	4 060 679	4 409 713	12 421 278	26%
<i>Programme 2.2: Amélioration des conditions de travail et la concertation avec les parties prenantes sur la question enseignante</i>	416 401	310 849	193 890	921 140	2%
Management et suivi-évaluation de la stratégie	138 420	108 550	95 550	342 520	1%
TOTAL	14 955 994	16 078 645	17 219 178	48 253 818	100%

Source : Maquette du PAT 2021-2023

Le tableau montre que le programme 1.2 « Renforcement des capacités opérationnelles du personnel enseignant » représente 70% du budget du PAT. Une part importante de ce budget est consacrée au fonctionnement courant des écoles de formation des enseignants.

Ce programme est suivi du Programme 2.1: « Amélioration de la structure de carrière et la gestion administrative des personnels enseignants » qui cumule 26% des dépenses prévisionnelles avec une part importante qui sera consacrée à l'octroi des trousseaux pédagogiques aux enseignants.

Les deux autres programmes à savoir le Programme 2.2: « Amélioration des conditions de travail et la concertation avec les parties prenantes sur la question

enseignante » et le Programme 1.1 : « Amélioration du dispositif de recrutement et déploiement des personnels enseignants » reçoivent chacune une enveloppe correspondant à 2% des dépenses prévisionnelles.

L'Etat est la principale source de financement du PAT. Sur le montant total des dépenses estimées à **1 385,75 milliards FCFA**, l'Etat prendra en charge les dépenses salariales et une partie des dépenses hors salaires pour un montant total de **1 368,53 milliards FCFA soit 98,7%** du coût du PAT de la SNAQUE. Il se dégage ainsi un besoin de financement de **17, 224 milliards FCFA** sur la période 2021-2023.

Les partenaires techniques et financiers ainsi que le secteur privé seront sollicité pour apporter son appui en vue de combler ce besoin de financement.

IV. l'analyse et la gestion des risques.

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

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

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

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

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

Le risque financier, devient prégnant au sortir d'une gestion de la pandémie du covid-19, faite de mesures aux conséquences économiques difficiles pour tous les Etats. L'urgence est à la relance des différentes économies de par le monde, aux

réparations/compensations des préjudices subits par les secteurs de l'économie du fait des mesures anti-covid 19. L'orientation des ressources financières, de ce fait risque de s'éloigner des aspirations de la stratégie sur la question enseignante. Les partenaires traditionnels de l'éducation pourraient par conséquent connaître des allègements budgétaires réduisant ainsi leurs capacités d'intervention.

Le risque lié aux catastrophes, se rapporte aux aléas climatiques et aux pandémies en matière de santé. Les infrastructures éducatives sont souvent précaires et subissent les affres des fortes pluviométries et des vents violents, privant les acteurs de l'éducation de cadre de travail adéquat à la réalisation de leurs activités. Aussi, la survenu de la pandémie du covid-19 nous invite à réintégrer et à anticiper la gestion des catastrophes sanitaires. Au plan national les mesures sanitaires anti-covid 19 ont consisté à des mesures barrières, le confinement, le couvre-feu, la mise en quarantaine de zones touchés, la fermeture des établissements d'enseignements, la fermeture des frontières, entre autres. Cet environnement hostile n'a pas permis un achèvement optimal des différents programmes académiques.

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

Tableau 1: Risques et mesure d'atténuation

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

Sources : auteurs

Annexe : Cadre de programmation des activités assortie d'indicateurs d'extrants

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Objectif stratégique 1: mettre à la disposition des structures éducatives des enseignants qualifiés en nombre suffisant												10 450 288	11 598 567	12 520 026	34 568 880
Programme 1.1 : Amélioration du dispositif de recrutement et déploiement des personnels enseignants												121 167	382 417	440 667	944 250
Action 1.1.1. Amélioration de la planification et l'organisation des concours de recrutements des personnels enseignants												28 667	88 667	115 667	233 000
Activité 1.1.1.1. Construire un outil informatisé de gestion des recrutements du personnel enseignant sur le long terme	L'outil informatisé de gestion des recrutements du personnel est construit	Existence d'un outil informatisé de gestion des recrutements du personnel	DRH	MFPTPS DGESS	0	0	0	1	0,3	0,3	0,3	16 667	16 667	16 667	50 000
Activité 1.1.1.2. Elaborer des tableaux prévisionnels des emplois et des effectifs (TPEE) au profit de la DRH et des structures déconcentrées	Les tableaux prévisionnels des emplois et des effectifs sont élaborés	Nombre de tableaux prévisionnels des emplois et des effectifs élaborés	DRH	MFPTPS DGESS	0	1	8	14	1	6	7	12 000	72 000	84 000	168 000
Activité 1.1.1.3. Renforcer les capacités institutionnelles de structures en équipements	les capacités institutionnelles de structures sont renforcées en équipements	Nombre de structures dotées en équipements	DAF	DRH	0			30	0	0	30	0	0	15 000	15 000
Action 1.1.2. Renforcement des capacités des GRH dans la planification et l'organisation des concours de recrutement des personnels enseignants												62 500	93 750	125 000	281 250

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 1.1.2.1. Former les agents chargés de la gestion des ressources humaines au niveau central sur les outils de gestion prévisionnelle du personnel enseignant	Des agents chargés de la gestion des ressources humaines au niveau central sont formés sur les outils de gestion prévisionnelle du personnel enseignant	Nombre d'agents de la gestion des ressources humaines du niveau central formés	DRH	Structures centrales MFPTPS		60	0	0	60	0	0	30 000	0	0	30 000
Activité 1.1.2.2. Former les agents chargés de la gestion des ressources humaines au niveau déconcentré sur les outils de gestion prévisionnelle du personnel enseignant	Des agents chargés de la gestion des ressources humaines au niveau déconcentré sont formés sur les outils de gestion prévisionnelle du personnel enseignant	Nombre d'agents de la gestion des ressources humaines du niveau déconcentré formés	DRH	Structures déconcentrées MFPTPS		65	253	503	65	188	250	32 500	93 750	125 000	251 250
Action 1.1.3. Amélioration du déploiement des enseignants												30 000	200 000	200 000	430 000
Activité 1.1.3.1. réaliser une cartographie des localités selon l'existence de commodités et le niveau de risque sécuritaire	une cartographie des localités selon l'existence de commodités et le niveau de risque sécuritaire est réalisée	Existence d'une cartographie des localités selon l'existence de commodités et le niveau de risque sécuritaire	DGESS	Structure centrales et déconcentrées	0	1	1	1	1	0	0	20 000	0	0	20 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 1.1.3.2. Octroyer une compensation financière au profit des enseignants en rapport avec la cartographie	Des compensations financières au profit des enseignants sont octroyées en rapport avec la cartographie	Nombre d'enseignants bénéficiaires	DAF	DRH et structures déconcentrées	0	0	500	500	0	500	500	0	90 000	90 000	180 000
Activité 1.1.3.3. Former les enseignants des zones à risque et des zones affectées par les crises en vue de renforcer leur résilience	Les enseignants des zones à risque et des zones affectées par les crises sont formés sur des mesures de résilience	Nombre d'enseignants formés sur les mesures de résilience	DRH	structures déconcentrées	0	0	2000	4000	0	2000	2000	0	50 000	50 000	100 000
Activité 1.1.3.4. Appuyer les enseignants des zones de faibles commodités en matériel adéquat (kit solaire composé d'une batterie, d'une plaque solaire, d'ampoules, et d'un régulateur + une télévision + une radio)	Les enseignants des zones de faibles commodités sont appuyés en matériel adéquat	Nombre d'enseignants bénéficiaires de matériel adéquat	DAF	DRH et structures déconcentrées	0	0	150	300	0	150	150	0	60 000	60 000	120 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 1.1.3.5. faire l'état des lieux et proposer des stratégies sur le rapprochement des couples en vue de proposer un texte l'encadrant	la réflexion sur le rapprochement des couples est organisé	Existence d'un texte encadrant le rapprochement des couples	DRH	Structures centrales et déconcentrées MFPTPS MATDCS élus locaux Partenaires sociaux	0	1	1	1	1	0	0	10 000	0	0	10 000
Activité 1.1.3.6. Instituer par un arrêté conjoint (MENAPLN, MINEFID, MFPTPS) un calendrier pour le déploiement des nouveaux enseignants	un calendrier pour le déploiement des nouveaux enseignants est institué par un arrêté conjoint	Existence un calendrier pour le déploiement des nouveaux enseignants	DRH	MINEFID, MFPTPS	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Programme 1.2 : Renforcement des capacités opérationnelles du personnel enseignant												10 329 121	11 216 151	12 079 359	33 624 630
Action 1.2.1. Amélioration de la formation initiale des enseignants												6 505 453	6 860 933	7 225 069	20 591 455
Activité 1.2.1.1. Concevoir un guide d'élaboration/révision des référentiels de formation dans les structures de formation des enseignants	un guide d'élaboration/révision des référentiels de formation dans les structures de formation des enseignants est élaboré	Existence d'un guide d'élaboration/révision des référentiels de formation dans les structures de formation des enseignants	DGEPF IC	DGREIP INFPE IDS ENSK	0	1	1	1	1	0	0	15 000	0	0	15 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 1.2.1.2. Réviser les référentiels de formation dans les structures de formation des enseignants conformément au guide	les référentiels de formation dans les structures de formation des enseignants sont révisés conformément au guide	Nombre de référentiels révisés	DGEPF IC	DGREIP INFPE IDS ENSK	0	0	10	25	0	10	15	0	50 000	75 000	125 000
Activité 1.2.1.3. Renforcer les capacités des formateurs des écoles et instituts de formation du personnel enseignant	les capacités des formateurs des écoles et instituts de formation du personnel enseignant sont renforcées	Nombre de formateurs dont les capacités ont été renforcées	DGEPF IC	DRH INFPE IDS ENSK	0	100	200	300	100	100	100	6 500	6 500	6 500	19 500
Activité 1.2.1.4. Prendre un texte réglementant la mise en position de stage des enseignants du post primaire de sorte à mettre fin à la titularisation des stagiaires dans les classes	des textes réglementant la mise en position de stage des enseignants du post primaire de sorte à mettre fin à la titularisation des stagiaires dans les classes sont pris	Existence d'un texte réglementant la mise en position de stage des enseignants du post primaire de sorte à mettre fin à la titularisation des stagiaires dans les classes	DRH		0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Activité 1.2.1.5. Assurer le fonctionnement courant des écoles de formation des enseignants	Les cours sont effectifs dans les écoles de formation des enseignants	Effectivité du transfert de ressources aux écoles	DGEPF IC	DAF	OUI	OUI	OUI	OUI	1	1	1				20 431 955
												6 483 953	6 804 433	7 143 569	

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
						2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	
Action 1.2.2. Amélioration du pilotage et de l'innovation de la formation continue des enseignants												84 000	82 000	84 000	250 000
Activité 1.2.2.1. Elaborer des livrets adaptés pour la formation à distance au préscolaire	Des livrets adaptés pour la formation à distance au préscolaire	Nombre de livrets élaborés	DGEPI IC		0	2	3	4	2	1	1	24 000	12 000	12 000	48 000
Activité 1.2.2.2. Elaborer des livrets adaptés pour la formation à distance au primaire	Des livrets adaptés pour la formation à distance au primaire	Nombre de livrets élaborés	DGEPI IC		0	2	3	4	2	1	1	24 000	12 000	12 000	48 000
Activité 1.2.2.3. Elaborer des livrets adaptés pour la formation à distance au post-primaire et secondaire	Des livrets adaptés pour la formation à distance au post-primaire et secondaire	Nombre de livrets élaborés	DGEPI IC		0	3	7	12	3	4	5	36 000	48 000	60 000	144 000
Activité 1.2.2.4. Mettre en place une plateforme de formation continue en ligne	Une plateforme de formation continue en ligne est mis en place	Existence d'une plateforme de formation continue en ligne	DGEPI IC	DSI	0	0	1	1	0	1	0	0	10 000	0	10 000
Action 1.2.3. Amélioration de l'encadrement pédagogique de proximité des enseignants												3 739 668	4 273 217	4 770 290	12 783 175
Activité 1.2.3.1. Allouer des ressources financières aux CEB pour l'encadrement pédagogique	des ressources financières sont allouées aux CEB pour l'encadrement pédagogique	Montant des ressources financières allouées aux CEB	DAF	DREPPNF, CEB	0	488	488	488	488	488	488	1 220 000	1 220 000	1 220 000	3 660 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 1.2.3.12. Allouer des ressources financières aux DPEPS pour l'encadrement pédagogique	des ressources financières sont allouées aux DPEPS pour l'encadrement pédagogique	Montant des ressources financières allouées aux DPEPS	DAF	DREPS	0	45	45	45	45	45	45	67 500	67 500	67 500	202 500
Activité 1.2.3.3. Doter les encadreurs en engins à deux roues	Les encadreurs sont dotés en engins à deux roues	Nombre d'encadreurs dotés en engins à deux roues	DAF	DMP, DGEPFIC, Structures déconcentrées	0	1 132	2 306	3 723	1 132	1 174	1 417	1 181 697	1 225 444	1 479 496	3 886 638
Activité 1.2.3.4. Doter les encadreurs en véhicules à quatre roues (pickup)	Les encadreurs sont dotés en véhicule à quatre roues	Nombre de structures dotées en véhicule à quatre roues	DAF	DMP, DGEPFIC, Structures déconcentrées	0	5	15	30	5	10	15	125 000	250 000	375 000	750 000
Activité 1.2.3.5. Doter les encadreurs en véhicules à quatre roues Minibus)	Les encadreurs sont dotés en véhicule à quatre roues	Nombre de structures dotées en véhicule à quatre roues	DAF	DMP, DGEPFIC, Structures déconcentrées	0	5	20	35	5	15	15	268 385	805 155	805 155	1 878 695
Activité 1.2.3.6. Effectuer des visites de classes au profit des enseignants du préscolaire dans le cadre de l'encadrement pédagogique	Les visites de classe pour l'encadrement pédagogique sont réalisées	Nombre d'enseignants ayant reçu au moins une visite de classe au cours d'une année scolaire	CEB	DGEPFIC, DAF	0	527	769	1 046	527	769	1 046	12 123	17 690	24 058	53 871

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 1.2.3.6. Effectuer des visites de classes au profit des enseignants du primaire dans le cadre de l'encadrement pédagogique	Les visites de classe pour l'encadrement pédagogique sont réalisées	Nombre d'enseignants ayant reçu au moins une visite de classe au cours d'une année scolaire	CEB	DGEPFIC, DAF	0	6 000	8 755	11 907	6 000	8 755	11 907	137 999	201 375	273 866	613 239
Activité 1.2.3.7. Effectuer des visites de classes au profit des enseignants du post-primaire et du secondaire dans le cadre de l'encadrement pédagogique	Les visites de classe pour l'encadrement pédagogique sont réalisées	Nombre d'enseignants ayant reçu au moins une visite de classe au cours d'une année scolaire	DPEPS	DGEPFIC, DAF	0	1 505	2 196	2 987	1 505	2 196	2 987	34 614	50 511	68 694	153 819
Activité 1.2.3.7. Restaurer l'organisation des journées pédagogiques au primaire	l'organisation de journées pédagogiques au primaire est restaurée	Existence de textes restaurant les journées pédagogiques au primaire	DGEPFIC	CEB	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0
Activité 1.2.3.8. Organiser des journées pédagogiques au préscolaire	les journées pédagogiques au primaire sont organisées	Nombre de bénéficiaires	DGEPFIC	CEB	0	638	617	954	638	617	954	3 830	3 700	5 726	13 255
Activité 1.2.3.9. Organiser des journées pédagogiques au primaire	les journées pédagogiques au primaire sont organisées	Nombre de bénéficiaires	DGEPFIC	CEB	0	69 667	69 620	70 851	69 667	69 620	70 851	418 004	417 720	425 106	1 260 830

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 1.2.3.10. Organiser des journées pédagogiques au post primaire et au secondaire	les journées pédagogiques au post primaire et au secondaire sont organisées	Nombre de bénéficiaires	DGEPIFIC	DPEPS	0	27 052	28 464	31 033	27 052	1 412	2 569	270 516	14 122	25 690	310 328
Objectif stratégique 2: Améliorer le niveau de motivation des personnels enseignants												4 377 287	4 366 528	4 598 603	13 342 417
Programme 2.1: Amélioration de la structure de carrière et la gestion administrative des personnels enseignants												3 950 886	4 060 679	4 409 713	12 421 278
Action 2.1.1. Amélioration de la structure de parcours et de la carrière des enseignants												342 566	132 565	124 972	600 102
Activité 2.1.1.1. Organiser des examens professionnels de reclassement dans les emplois d'éducateur de la petite enfance, d'éducateur certifié de la petite enfance et de professeur certifié des écoles	Examens professionnels de reclassement organisés	Nombre de candidats	DGEC	DRH MFPTPS	0	42 450	63 675	76 410	42 450	21 225	12 735	33 960	16 980	10 188	61 128
Activité 2.1.1.2. Organiser des concours professionnels spéciaux d'accès aux emplois d'IEPENF d'ES et d'administrateur de lycées et collèges	Concours professionnels spéciaux d'accès aux emplois visés organisés	Nombre de concours professionnels spéciaux organisés	DRH	DGEC MFPTPS	4709	3 142	1 575	-	3 142	1 575	-	1 885	945	0	2 830
Activité 2.1.1.3. Prendre des arrêtés de nomination dans les titres honorifiques pour les occupants d'emplois terminaux	des arrêtés de nomination dans les titres honorifiques pour les occupants d'emplois terminaux sont pris	Proportion des occupants des emplois terminaux bénéficiaires	DRH	MFPTPS MINEFID	0%	50%	80%	100%	610	1 069	1 141	1 219	2 138	2 282	5 640

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 2.1.1.4. Octroyer une bonification d'un échelon aux titulaires des emplois terminaux et non terminaux mais frappés par la limite d'âge pour prendre part aux concours	Bonification d'un échelon octroyée aux titulaires des emplois terminaux et non terminaux mais frappés par la limite d'âge	Proportion de bénéficiaires de bonification	DRH	MFPTPS MINEFID DAJC	0%	50%	75%	100%	12 500	6 250	6 250	190 000	95 000	95 000	380 000
Activité 2.1.1.5. Tenir des ateliers d'élaboration des arrêtés de nomination dans les emplois (AASU, AISU, attachés d'éducation, IEPENF et IES)	Enseignants classés dans la catégorie B, échelle 1 nommés dans les emplois d'Attaché d'éducation, d'AASU ou d'AISU IP et CPI nommés dans les emplois d'IEPENF CPES nommés dans les emplois d'IES	Nombre d'ateliers tenus	DRH	MFPTPS MINEFID	0	3	3	3	3	-	-	33 000	0	0	33 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 2.1.1.6. Créer de nouvelles filières de formation dans certaines structures de formation en vue de l'accès aux nouveaux emplois créés par le statut	Nouvelles filières de formation créées dans certaines structures de formation en vue de l'accès aux nouveaux emplois créés par le statut	Nombre de nouvelles filières de formation créées	DGEPF IC	Cabinet SG DRH DAJC ENS-K IDS DGEFTP	0	2	2	2	2	-	-	20 000	0	0	20 000
Activité 2.1.1.7. Organiser des émissions radio et télé sur le statut particulier ainsi que sa mise en œuvre	Emissions radio et télé sur le statut particulier ainsi que sa mise en œuvre diffusées	Nombre d'émissions radios diffusées Nombre d'émission télé diffusées	DCPM	DRH Partenaires sociaux	0	10	20	30	10	10	10	12 500	12 500	12 500	37 500
Activité 2.1.1.8. Diffuser des dépliants sur le statut particulier ainsi que sa mise en œuvre	Dépliants sur le statut particulier ainsi que sa mise en œuvre diffusés	Nombre de dépliants	DCPM	SG DGEFG DGEFTP DGREIP DGESS DRH Syndicats	0	30 000	30 000	30 000	30 000	-	-	15 000	0	0	15 000
Activité 2.1.1.9. Insérer des articles sur le statut particulier ainsi que sa mise en œuvre dans les journaux	Articles sur le statut particulier ainsi que sa mise en œuvre insérés dans les journaux et sur le web	Nombre d'articles	DCPM	SG DGEFG DGEFTP DGREIP DGESS DRH Syndicats	0	15	20	25	15	5	5	15 000	5 000	5 000	25 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 2.1.1.10. Organiser un concours pour le recrutement de professeurs agrégés de l'enseignement secondaire	Concours pour le recrutement de professeurs agrégés de l'enseignement secondaire organisé	Nombre de concours organisés	DRH	MFPTPS MINEFID	-	1	2	3	1	1	1	2	2	2	5
Activité 2.1.1.11. Tenir un atelier de réflexion sur la valorisation de l'expérience acquise dans la pratique classe	Rapport de l'atelier de réflexion sur la valorisation de l'expérience acquise dans la pratique classe	L'atelier	DGEPF IC	MFPTPS MINEFID	0	1	1	1	1	-	-	20 000	0	0	20 000
Action 2.1.2. Amélioration de la gratification et de la rémunération des enseignants												3 608 320	3 895 414	4 284 741	11 788 475
Activité 2.1.2.1. Récompenser les enseignants qui ont les meilleures performances (matériel roulant, trophée, attestation, chèque, matériel informatique, logement, kits, etc.)	Enseignants ayant les meilleures performances récompensés	Nombre d'enseignants récompensés	DGEPF IC	DGREIP DGEFG DGEC DGESS Syndicats DAJC DRH	1233	1 719	4 055	7 054	1 719	2 336	2 999	687 600	934 400	1 199 600	2 821 600
Activité 2.1.2.2. Octroyer des trousseaux pédagogiques aux enseignants	Trousseaux pédagogiques octroyés aux enseignants	Nombre d'enseignants bénéficiaires	DGEPF IC	DAF DGEFG					97 357	98 700	102 838	2 920 720	2 961 014	3 085 141	8 966 875
Action 2.1.3. Normalisation de l'exercice de la profession enseignante												-	32 700	-	32 700

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 2.1.3.1. Organiser des ateliers d'élaboration de textes réglementaires précisant les normes d'exercice de la profession	Normes d'exercice de la profession précisées	Nombre d'ateliers tenus	DAJC	DRH DGEFG DGEFTP DGEPFIC DGREIP Syndicats	0	-	3	3	-	3	-	0	32 700	0	32 700
Programme 2.2: Amélioration des conditions de travail et la concertation avec les parties prenantes sur la question enseignante												426 401	305 849	188 890	921 140
Action 2.2.1. Amélioration des conditions de travail des enseignants												126 000	106 500	-	232 500
Activité 2.2.1.1. Réaliser une étude sur la charge de travail des enseignants assortie de recommandations	Une étude sur la charge de travail des enseignants assortie de recommandations est réalisée	Disponibilité du rapport d'étude	DGEFG	SG DGEFTP DGEFG DAJC	0	-	1	1	-	1	-	0	10 900	0	10 900
Activité 2.2.1.2. Evaluer la mise en œuvre de la stratégie de production et de distribution des matériels didactiques	Rapport d'évaluation de la mise en œuvre	Rapport	DGREIP	DGESS DGEPFIC DGEFTP CENAMA FS DAMSSE Communes Syndicats	0	-	1	-	-	1	-	0	40 000	0	40 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 2.2.1.3. Organiser des ateliers de relecture de la stratégie de production et de distribution des matériels didactiques	atelier de relecture de la stratégie de production et de distribution des matériels didactiques tenu	Stratégie relue	DGREIP	DGESS DGEPFIC DGEFTP CENAMA FS DAMSSE Communes Syndicats	0	-	2	2	-	2		0	29 800	0	29 800
Activité 2.2.1.4. Actualiser les règlements intérieurs en collaboration avec la communauté éducative	Règlements intérieurs en collaboration avec la communauté éducative	Règlements intérieurs	DGEFG	DGEFTP DAJC Structures déconcentrées	0	-	1	1	-	1	-	0	10 900	0	10 900
Activité 2.2.1.5. Tenir un atelier d'élaboration et de validation des outils de suivi de l'application du décret N°2020-0259/PRES/PM/MATDC/MSECU/MJ/MINEFID/ME NAPLN portant modification du décret N°2016-926/PRES/PM/MATDSI/MJDHPC/MINEFID/MENA du 3 octobre 2016 portant protection du domaine scolaire	Outils de suivi de l'application du décret	Nombre d'outils	DGEFG	DGEFTP DGESS DAJC	0	-	1	1	-	1	-	0	14 900	0	14 900

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 2.2.1.6. Sensibiliser la communauté éducation sur les dispositions du décret N°2020-0259/PRES/PM/MATDC/MSECU/MJ/MINEFID/MENAPLN portant protection du domaine scolaire à travers les cadres de concertation MENAPLN-Communes et de formation continue	Communauté éducation sensibilisées sur les dispositions du décret N°2020-0259/PRES/PM/MATDC/MSECU/MJ/MINEFID/MENAPLN portant protection du domaine scolaire	Nombre de bassins	DGEFG	DGESS DCPM	0	18	18	18	18	-	-	126 000	0	0	126 000
Action 2.2.2. Renforcement de la responsabilité des enseignants												119 551	49 279	38 779	207 609
Activité 2.2.2.1. Tenir un atelier de conception d'outils d'évaluation de performance des enseignants	Outils d'évaluation de performance des enseignants élaborés	Nombre d'outils	DGEFIC	DGREIP DGEFG DGEC DGESS Syndicats DAJC DRH	0	4	4	4	4	-	-	44 000	0	0	44 000
Activité 2.2.2.2. Administrer les outils d'évaluation de performance des enseignants	Outils d'évaluation de performance des enseignants administrés	Nombre de fiches administrées	DGEFIC	DGREIP DGEFG DGEC DGESS Syndicats DAJC DRH	0	300	300	300	300	0	0	30 000	0	0	30 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 2.2.2.3. Tenir un atelier de traitement et d'ajustement des outils d'évaluation de performance des enseignants	Données traitées et outils d'évaluation de performance des enseignants ajustés	Nombre d'outils ajustés	DGEPIF IC	DGREIP DGEFG DGEIC DGESS Syndicats DAJC DRH	0	-	1	1	1	-	-	14 000	0	0	14 000
Activité 2.2.2.4. Tenir un atelier de validation technique des outils d'évaluation de performance des enseignants	Outils validés	Nombre d'outils validés	DGEPIF IC	DGREIP DGEFG DGEIC DGESS Syndicats DAJC DRH	0	-	-	1	-	-	1	0	0	7 000	7 000
Activité 2.2.2.5. Editer les outils d'évaluation de performance des enseignants	Outils d'évaluation édités	Nombre d'outils édités	DGEPIF IC	DGREIP DGEFG DGEIC DGESS Syndicats DAJC DRH	93260	97 357	196 057	294 757	97 357	98 700	98 700	16 551	16 779	16 779	50 109

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 2.2.2.6. Elaborer de façon participative un code d'éthique et de déontologie	Code de bonne conduite et de déontologie élaboré	Code	DRH	SG DGEFG DGEFTP DGESS DAJC Syndicats	0	-	1	1	-	1	-	0	17 500	0	17 500
Activité 2.2.2.7. Organiser des sessions périodiques de traitement des dossiers de carrière	Sessions périodiques de traitement des dossiers de carrière	Nombre de sessions tenues	DRH	SG MFPTPS Syndicats DC-MEF	0	1	2	3	1	1	1	15 000	15 000	15 000	45 000
Action 2.2.3. Gouvernance scolaire												32 430	46 520	59 561	138 511
Activité 2.2.3.1. Former les chefs d'établissement en administration et gestion des structures éducatives	Chefs d'établissement en administration et gestion des structures éducatives	Nombre de chefs d'établissement formés	DGEPIF IC	SG DGEFG DGEFTP	49	81	199	358	81	118	159	5 589	8 142	10 971	24 702
Activité 2.2.3.2. Former les Directeurs d'école et de CEEP en administration et gestion des structures éducatives	Directeurs d'école et de CEEP formés en administration et gestion des structures éducatives	Nombre de Directeurs d'école et de CEEP formés	DGEPIF IC	SG DGEFG DGEFTP	250	389	921	1 601	389	532	680	26 841	36 708	46 920	110 469

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Activité 2.2.3.3. Instituer un cadre de dialogue garantissant l'implication des syndicats des enseignants aux niveaux central et déconcentré y compris le fonctionnement des structures éducatives.	Cadre de dialogue avec les syndicats des enseignants institué	Nombre de sessions tenues	Cabinet	DRH SG DGEFG DGEFTP Syndicats	0	-	2	4	-	2	2	0	1 670	1 670	3 340
Management et suivi-évaluation de la stratégie												148 420	103 550	90 550	342 520
Elaborer le rapport annuel de mise en œuvre de la stratégie	Rapport annuel de mise en œuvre de la stratégie élaborés	Nombre de rapports annuels élaborés	DGESS	SG DRH DGEFG DGEFTP DGREIP DGEPFIC Syndicats	0	1	2	3	1	1	1	10 000	10 000	10 000	30 000
Créer un Groupe de travail sur les Enseignants	Un Groupe de travail sur les Enseignants est créé	Disponibilité de l'arrêt de création du comité	DAJC	DRH	0	1	1	1	1			0	0	0	0
Tenir les sessions du Groupe de travail sur les Enseignants	Sessions du Groupe de travail sur les Enseignants tenues	Nombre de sessions tenues	DRH	SG DGESS DGEFG DGEFTP DGREIP DGEPFIC Syndicats	0	1	2	3	2	2	2	2 000	2 000	2 000	6 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Actualiser le plan d'action triennal de la stratégie	Plan d'action triennal de la stratégie actualisé	Plan d'action triennal de la stratégie	DRH	SG DGEFFG DGEFTP DGREIP DGEFPFIC Syndicats	0	1	2	3	1	1	1	14 900	14 900	14 900	44 700
Organiser des rencontres d'immersion sur la stratégie	Rencontres d'immersion sur la stratégie organisées	Nombre de tournées	DRH	SG DGEFFG DGEFTP DGREIP DGEFPFIC DGEFFG DRH	0	1	1	1	1	-	-	6 570	0	0	6 570
Animer des émissions radios	Emissions radios diffusées	Nombre d'émissions radios diffusées	DCPM	SG DGEFFG DGEFTP DGREIP DGEFPFIC DGEFFG DRH	0	15	15	15	15	-	-	7 500	0	0	7 500
Diffuser des émissions radios	Emissions radios diffusées	Nombre d'émissions radios diffusées	DCPM	SG DGEFFG DGEFTP DGREIP DGEFPFIC DGEFFG DRH	0	-	20	30	-	20	10	0	6 000	3 000	9 000
Animer des émissions télé	Emissions télé diffusées	Nombre d'émissions télé diffusées	DCPM	SG DGEFFG DGEFTP DGREIP DGEFPFIC DGEFFG DRH	0	15	20	20	15	5	-	30 000	10 000	0	40 000

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Concevoir des dépliants	Dépliants conçus	Contenu des dépliants disponibles	DCPM	SG DGEFG DGEFTP DGREIP DGEPFIC DGESS DRH	0	1	1	1	1	-	-	200	0	0	200
Reproduire et distribuer des dépliants	Dépliants reproduits et distribués	Nombre de dépliants reproduits et distribués	DCPM	SG DGEFG DGEFTP DGREIP DGEPFIC DGESS DRH	0	30 000	30 000	30 000	30 000	-	-	15 000	0	0	15 000
Insertion d'articles dans la presse écrite et le Web	Articles insérés dans la presse écrite et le Web	Nombre d'articles insérés dans la presse écrite et le Web	DCPM	SG DGEFG DGEFTP DGREIP DGEPFIC DGESS DRH	0	15	20	25	15	5	5	2 250	750	750	3 750
Organiser un diner gala et une table ronde pour mobiliser les ressources au profit de la SNAQUE	un diner gala et une table ronde pour mobiliser les ressources au profit de la SNAQUE sont organisés	effectivité du diner gala et de la table ronde	DRH	DCPM DGESS Cabinet	0	2	-	-	1			10 000			10 000
Faire une évaluation à mi-parcours de la stratégie	Evaluation à mi-parcours de la stratégie réalisée	Evaluation à mi-parcours	DGESS	SG DGEFG DGEFTP DGREIP DGEPFIC DGESS DRH	0	-	1	1	-	1	-	0	9 900	0	9 900

Actions/activités	Produits/résultats attendus	Indicateurs	Responsables	Partenaires	Valeurs de référence	Cibles			Programmation physique			Programmation financière (en milliers)			Coût total
					2020	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023	
Elaborer le bilan final de la stratégie	Bilan final de la stratégie élaboré	Bilan final	DGESS	SG DGEFG DGEFTP DGREIP DGEPFIC DGESS DRH	0	-	-	1	-	-	1	0	0	9 900	9 900
Organiser des renforcement de capacités des responsables syndicaux	Des renforcement de capacités des responsables syndicaux sont organisées	Nombre de sessions organisées	DRH	DGREIP Cabinet	2	4	6	8	2	2	2	50 000	50 000	50 000	150 000
Total général PAT 2021-2023 de la stratégie												14 975 994	16 068 645	17 209 178	48 253 818