

PROJET « AMÉLIORER L'ENSEIGNEMENT DANS LA RÉGION DU SAHEL »

Cartographie des actions sur la gouvernance et la gestion des enseignants en Mauritanie

JUILLET 2021





Œuvre publiée en libre accès sous la licence Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO), (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Les utilisateurs du contenu de la présente publication acceptent les termes d'utilisation de l'archive ouverte de l'UNESCO (<https://en.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-en>).

Les désignations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ; elles ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'UNESCO et n'engagent en aucune façon l'Organisation.

Conception graphique et mise en page : Agence Good Morning - www.agencegoodmorning.com

Consultant national : Mohamed El Moctar Ould Sidina

SOMMAIRE

Sigles et abréviations	3
Liste des tableaux	4
Note de présentation	5
Résumé exécutif	10
1. Contexte et justification de l'étude	12
2. Généralités sur le système éducatif du pays	13
2.1. Contexte général.....	13
2.2. Présentation du système éducatif.....	13
2.2.1. Présentation générale du SEFM.....	13
2.2.2. Recrutement et gestion des enseignants.....	14
2.3.2. Aperçu sur l'évolution des principaux indicateurs de l'éducation.....	17
2.4.Principales données sur les enseignants.....	17
3. Aperçu sur l'approche méthodologique de l'étude	19
3.1.Les données administratives.....	19
3.2.Les données de l'enquête d'opinion.....	19
4. Etat des lieux de la politique enseignante dans le pays	21
4.1.De l'existence d'une politique enseignante de qualité dans le pays.....	21
4.2.Les interventions des donateurs sur la question enseignante.....	23
5. Aperçu sur les activités de gestion des enseignants en cours et perspectives	24
5.1.Vue d'ensemble sur les interventions en cours sur la question enseignante.....	24
5.2.Gros plan sur quelques programmes phares de PTF.....	26
5.3.Actions proposées pour le projet Sahel.....	26
6. Situation des normes sur la profession enseignante dans le pays	27
6.1.Existence de cadre curriculaire, de normes de la profession enseignante.....	27
6.2.Actions proposées pour le projet	28
7. Capacités institutionnelles en SIGE pour une gestion optimale des enseignants	29
7.1.Examen de la capacité institutionnelle en matière de SIGE.....	29
7.2.Examen de la capacité institutionnelle relative à la gestion des statistiques sur les enseignants.....	30
7.3.Actions proposées pour le projet.....	32
Annexes	41

Sigles et abréviations

AFD :	Agence française de développement
APE :	Association de parents d'élèves
BAD :	Banque Africaine de Développement
BCI :	Budget Consolidé d'Investissement
BD :	Base de données
BID :	Banque Islamique de Développement
BM :	Banque mondiale
CAP :	Certificat d'aptitude professionnelle
CFPM :	Centre de Formation Professionnel des Mahadras
CNE :	Conseil national de l'Éducation
CNLS :	Coordination Nationale de la Lutte contre le SIDA
CSA :	Commissariat à la Sécurité Alimentaire
CVC :	Compétences de la vie courante
DGRP :	Direction Générale de la Réforme et de la Prospective
DPEF :	Direction des projets éducation- formation
DREN :	Direction Régionale de l'Éducation Nationale
DSPC :	Direction de la Statistique, de la Planification et de la Coopération
EF :	Enseignement Fondamental
ENI :	Ecole normale d'instituteurs
ENS :	École normale supérieure
ESG :	Enseignement Secondaire Général
ETP :	Enseignement technique et professionnel
FAD :	Formation à distance
FADES :	Fonds Arabe pour le Développement Economique et Social
FC :	Formation continue
FI :	Formation initiale
FKDEA :	Fonds Koweïtien pour le Développement Economique Arabe
FP :	Formation professionnelle
FSD :	Fonds Saoudien de Développement
FTP :	Formation Technique et Professionnelle
GVT :	Gouvernement
IDEN :	Inspection départementale de l'éducation nationale

IPS :	Indicateurs de prestation de services
ISS :	Interview Semi Structurée
KFW :	Banque allemande pour la reconstruction (Coopération allemande)
MAIEO :	Ministère des Affaires Islamiques et de l'Enseignement Originel
MASEF :	Ministère de l'Action sociale, de l'Enfance et de la Famille
MEFP :	Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle
MEN :	Ministère de l'Éducation nationale
MENRSE :	Ministère de l'Éducation nationale et de la Réforme du Système Educatif
MESRS :	Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique
ONG :	Organisation non gouvernementale
PADEG :	Projet d'appui au développement de l'enseignement général
PAENSUP :	Programme d'Appui à l'Enseignement Supérieur
PAFEJ :	Programme d'Appui à la Formation et à l'Emploi des Jeunes
PASEB :	Projet d'Appui au Secteur de l'Education de Base
PAT :	Plan d'actions triennal
PISFTP :	Projet d'investissements dans le secteur de la FTP
PME :	Partenariat Mondial pour l'Education
PNDSE :	Programme national de développement du secteur éducatif
PNDSE :	Programme de Développement du Secteur Educatif
PTF :	Partenaires techniques et financiers
SEFM :	Système d'éducation et de formation en Mauritanie
SEM :	Système éducatif mauritanien
SIGE :	Système d'Information et de Gestion de l'Enseignement
SWEDD :	Projet pour l'autonomisation des femmes et le dividende démographique au Sahel
TAMA :	Taux d'accroissement moyen annuel

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 :	Evolution du Taux brut de transition Fond-Secondaire 1 au cours de la période 2011- 2018.....	15
Tableau 2 :	Répartition des répondants par groupe de structure d'appartenance.....	20
Tableau 3 :	Point de vue des enquêtés sur l'existence d'une politique enseignante dans le pays.....	21
Tableau 4 :	Faut-il élaborer une politique enseignante en Mauritanie ?.....	23
Tableau 5 :	% d'enquêtés ayant connaissance d'un programme sur la question enseignante, selon le bailleur.....	24
Tableau 6 :	Répartition des enquêtés selon l'existence de normes professionnelles des enseignants.....	27
Tableau 7 :	Disponibilité de personnels bien formés et en nombre suffisant statistiques sur les enseignants.	29
Tableau 8 :	Indicateurs fournis par la base de données.....	30

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1 :	Evolution du TBA au cours de la période 2011- 2018.....	15
Graphique 2 :	Evolution du TBS du primaire au cours de la période 2011- 2018.....	16
Graphique 3 :	Evolution du TBS au 1er Cycle secondaire durant la période 2010-2018.....	16
Graphique 4 :	Evolution du TAP au cours de la période 2011 - 2018.....	17
Graphique 5 :	Répartition des répondants par groupe de structure d'appartenance.....	20
Graphique 6 :	Nécessité d'élaborer une politique enseignante en Mauritanie.....	27
Graphique 7 :	Existence ou non d'un texte sur les normes professionnelles.....	27
Graphique 8 :	Avis négatifs quant à l'existence de personnels « formés et en effectif suffisant » pour la BD.....	30
Graphique 9 :	Modes de publication des rapports et des statistiques sur les enseignants.....	32



Note de présentation



Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel

Le rapport d'étude portant sur la cartographie des actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants s'ajoute au nombre croissant de rapports produits dans la région du Sahel. L'objectif visé est d'offrir aux décideurs nationaux ainsi qu'à leurs partenaires techniques et financiers des pistes de réflexion et d'analyse solides permettant d'alimenter le processus de prise de décisions dans le secteur de l'éducation.

Les structures et systèmes éducatifs dans la région du Sahel sont en constant mouvement étant donné les tensions existantes entre les politiques éducatives, les crises sociales, environnementales et politiques. Ces travaux d'analyses permettent d'éclairer les échanges portant sur les actions à entreprendre dans un environnement complexe avec des données actualisées. L'étude générale et donc, la production des cartographies a été réalisée dans le cadre du projet « Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel ». Ses activités ont débuté en janvier 2021, par la phase de démarrage visant à positionner l'intervention de l'UNESCO dans le portrait des programmes d'éducation ciblant les enseignants dans la région du Sahel et au niveau de chaque pays. C'est dans ce cadre qu'ont été lancées deux études, la première étant l'état des lieux sur la formation initiale et continue des enseignants. La seconde, les cartographies portant sur les actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants et la définition des activités de soutien au projet dans les pays du Sahel (la Mauritanie, le Mali, le Burkina Faso, le Niger et le Tchad). L'objectif général de l'action est essentiellement d'améliorer la gouvernance et la gestion des enseignants dans cette région. Ces recherches ont été réalisées en partenariat avec la Chaire de l'UNESCO pour le développement curriculaire (CUDC) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM). Ces diagnostics et la collecte de ces données sont impératifs pour la poursuite des objectifs liés au développement de l'éducation. Puisqu'en effet, le projet « Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel » ainsi que les études qui en découlent s'inscrivent dans la poursuite de la cible 4.C du cadre d'action Éducation 2030. La conduite de la production de ces rapports s'est appuyée sur un certain nombre de principes et méthodes à suivre.

L'étude en vue de la cartographie des actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants dans les cinq pays du Sahel devait éclairer sur la nécessité d'une assistance technique dans cette région pour les aider à adopter, à contextualiser et à rendre opérationnelles les politiques existantes ou nouvelles concernant les enseignants, les cadres régionaux pour les enseignants, les normes, les standards et les outils afin de professionnaliser leur corps enseignant. Le rapport devait mettre en relief les points communs et des différences qui existent entre les pays en matière de gouvernance et de gestion des enseignants. Des données administratives et d'enquête d'opinion ont été mobilisées pour l'étude grâce au service SIGE des ministères, mais aussi à partir de questionnaires ayant été distribués. Le consultant a par la suite assuré la saisie et le traitement des données recueillies. Les rapports pays ont été élaborés par les consultants, mais aussi en collaboration avec les équipes de l'UNESCO. La conduite de l'étude a été placée sous la responsabilité du bureau de l'UNESCO Dakar en collaboration avec les autres bureaux de l'UNESCO impliqués dans le projet. L'équipe de gestion du projet et les responsables nationaux recrutés ont joué un rôle central dans la conduite de l'étude. Effectivement, un consultant national a été recruté dans chaque pays concerné pour conduire l'étude. Certaines données manquantes et certaines imprécisions de plusieurs cartes ont rendu difficile le travail de cartographie. Les données recueillies ont tout de même permis d'offrir un portrait réaliste de la gouvernance et de la gestion des enseignants dans la région du Sahel.

Chacun des pays présentait des contraintes, approches ou méthodes différentes étant donné la disparité des contextes politiques et sociaux auxquels ils doivent faire face. Au Burkina Faso, l'enquête a touché 175 personnes issues des services centraux et déconcentrés du ministère en charge de l'éducation nationale, des enseignants du primaire et du post-primaire, des services décentralisés, des partenaires techniques et financiers, de la société civile ainsi que des syndicats de l'éducation. Le pays dispose d'une stratégie nationale sur la question enseignante (SNAQUE) validée en 2020, et la mise en œuvre de cette politique se fait

à travers les plans d'action annuels. Toutefois, seulement 9,75 % des répondants ont évoqué la SNAQUE. Enfin, au niveau du gouvernement, des programmes et interventions en faveur de la question enseignante existent. En ce qui concerne le Mali, un questionnaire et un guide d'entretien ont été partagés à 181 répondants incluant enseignants, encadreurs pédagogiques, administrateurs, gestionnaires, collectivités, syndicats et associations. Le système éducatif malien est géré principalement par quatre ministères et comprend plusieurs ordres et types d'enseignement, avec une diversité de parcours et de passerelles. En Mauritanie, des données administratives ont été collectées grâce à la lecture des documents de planification et de suivi des ministères en charge de l'éducation. Également, une enquête utilisant la méthode non-aléatoire des quotas a été choisie pour recueillir les données de l'enquête d'opinion. C'est un total de 79 personnes, dont des enseignants, des formateurs, des encadreurs pédagogiques, des administrateurs et des gestionnaires qui forment le groupe de répondants. Parmi ceux-ci, nombreux déplorent l'absence de cette vision politique globale et intégrée qui fait également défaut dans des domaines connexes liés à la profession enseignante. Au Niger, la cartographie repose sur une étude documentaire et une enquête de terrain. Les données administratives ont été collectées grâce aux documents de planification et de suivi des ministères en charge de l'éducation. L'étude d'enquête note, quant à elle, l'élaboration d'une politique enseignante qui est présentement en cours. Cette dernière serait structurée sur neuf dimensions regroupées en trois axes. Enfin, le Tchad a, pour sa part, également collecté des données administratives par la lecture de rapports officiels et pertinents pour la question de gestion au sein du système éducatif. Les données d'enquêtes qualitatives ont été complétées par des entretiens pour donner un état des lieux actualisé. Un total de 100 personnes a répondu, appartenant aux services centraux du ministère de l'Éducation, aux services déconcentrés du ministère de l'Éducation, aux structures de formation des enseignants ainsi que des enseignants, des partenaires techniques et financiers, les syndicats de l'éducation, les ONG locales et la société civile. Le système éducatif du Tchad apparaît alors affecté par une mauvaise employabilité des ressources disponibles tant matérielles qu'humaines. Il est également caractérisé par un fort engagement des communautés dans les activités d'appui aux institutions scolaires.

En dehors de ces principes et approches, il est important de spécifier que l'observation des communautés dans la région du Sahel démontre des similitudes permettant de faciliter une approche régionale de soutien. Les problèmes liés à la gouvernance et à la gestion se rejoignent. Effectivement, la disponibilité d'enseignants qualifiés en nombre suffisant constitue de ce fait l'un des défis majeurs qui est partagé par l'ensemble des pays du Sahel et nécessite une approche régionale pour le relever. C'est en fondant l'analyse sur ces bases que le projet « Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel » interviendra suivant les principes directeurs que sont l'utilisation plus accrue de ces nouvelles politiques de gestion, le partage d'expérience entre pays et l'intégration du genre dans les interventions.

Les cinq cartographies ont été produites grâce au travail commun et motivé d'équipes nationales et d'experts internationaux. La coordination du projet général est assurée par le Bureau régional multisectoriel de l'UNESCO à Dakar en collaboration avec la Délégation de l'Union européenne, le bureau régional de l'UNESCO pour l'Afrique centrale à Yaoundé et le bureau multipays de l'UNESCO pour le Maghreb à Rabat. La rédaction des cartographies à, quant à elle, été présidée par des consultants nationaux : Jean-Edmond Zida au Burkina Faso, Babe Diabé Doumbia au Mali, Mohamed El Moctar Ould Sidina en Mauritanie, Abdoulaye Boubakar Diallo au Niger et Diy Djimoko Jeth au Tchad. Ces cartographies ont été produites grâce, entre autres, à la Chaire UNESCO de développement curriculaire de l'UQAM ainsi qu'aux collègues experts des pays associés à l'étude.

En bref, la réalisation de ces 5 cartographies permet d'offrir un outil phare pour les acteurs et décideurs du système éducatif. Elles permettent d'identifier les faiblesses des systèmes éducatifs au moment où elles sont conduites et de servir de base pour l'identification d'une politique éducative riche et contextualisée par chacun des pays du Sahel. Les données recueillies permettent de suivre de près l'évolution des systèmes éducatifs puisque les défis futurs ne sont pas moindres. Les cartographies ne sont qu'une photographie des structures éducatives à un moment précis ; d'où l'importance de poursuivre les recherches et la collecte des données afin d'assurer une mise en contexte actualisé pour des politiques éducatives rigoureuses et fonctionnelles.

Nous espérons que la production des prochains rapports conclura à l'acheminement des progrès des systèmes éducatifs de la région du Sahel dans l'optique d'atteindre les cibles posées par l'ODD4. Donc, d'appliquer des politiques qui permettront d'accompagner et d'accroître le nombre d'enfants accédant à un enseignement inclusif et de qualité, mais également d'améliorer la gouvernance et la gestion du personnel enseignant. L'éducation est un vecteur de développement social crucial, les réformes et structures qui le composent doivent impérativement être rigoureuses.



Résumé exécutif

Cette étude sur la cartographie des actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants en Mauritanie s'inscrit dans le cadre du projet « Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel », mis en œuvre par l'UNESCO sur le financement de l'UE.

Par rapport à l'état des lieux de la politique enseignante dans le pays, l'étude a montré, à travers l'enquête de terrain menée et les autres stratégies mobilisées (analyse documentaire, ISS et focus groupes), que le système éducatif Mauritanien (SEM) a réalisé des progrès importants dans le domaine de la scolarisation, en particulier en matière d'accès et de participation des filles (depuis 2011, le TBA a dépassé les 100 % et celui des filles est toujours supérieur au TBA garçons).

Mais ces importants progrès -pour l'essentiel quantitatifs- ont été réalisés au détriment de la qualité des acquis scolaires d'une part, et de l'efficacité de la gouvernance du système et l'efficacité de la gestion des enseignants d'autre part.

Au niveau de la qualité, les contreperformances du système sont mises en exergue à travers plusieurs indicateurs et ratios (taux de réussite aux examens et aux concours nationaux, ratios élèves/enseignant, élèves/division pédagogique, etc.)¹. Il y a aussi l'important déficit en enseignants que les responsables de l'éducation ont essayé de résorber en injectant des « contractuels » recrutés parmi les diplômés chômeurs, sans aucune formation, ni préparation (4 000 nouveaux enseignants contractuels pour le primaire et le secondaire en 2019/2020 et 2020/2021). Une solution à l'improviste qui accentue davantage la faiblesse des acquis scolaires et les contreperformances du système éducatif.

S'agissant de la gouvernance et de la gestion des enseignants, de nombreux défis perdurent. C'est le cas, à titre d'exemple, de l'absence d'une politique enseignante en Mauritanie perçue et vécue par les praticiens comme telle (42 %, pour la plupart des enseignants et des formateurs pédagogiques, affirment qu'elle n'existe pas et 27 %, en majorité des enseignants, ne savent pas qu'elle existe). Certes, certains aspects de la politique éducative sont pris en charge par des textes législatifs et réglementaires disparates relevant de départements ministériels multiples (Fonction publique, Éducation nationale, Finances, etc.) ; mais il s'agit de textes peu connus du grand public enseignant (faible vulgarisation) et qui souffrent, dans certains cas, de non-application².

Lors des focus groupes réalisés, nombreux sont les acteurs qui déplorent l'absence de cette vision politique globale et intégrée qui fait défaut également dans des domaines connexes liés à la profession enseignante comme : (i) la loi d'orientation pour l'éducation qui n'est toujours pas élaborée, 60 années après l'indépendance du pays, (ii) le Conseil National de l'Éducation (CNE) qui n'est toujours pas fonctionnel. Ses membres n'ont d'ailleurs été désignés que cette année (2021).

La cartographie, quant à elle, a révélé plusieurs défis majeurs :

- Une formation initiale peu efficace et faisant face à de nombreuses contraintes : (i) Capacités d'accueil limitées des ENI et de l'ENS ; (ii) Faiblesse quantitative et qualitative des viviers de recrutement ; (iii) Modes de recrutement laxistes notamment par rapport aux prérequis et aux seuils de passage ; (iv) Faible niveau de professionnalisation de la formation initiale dispensée à l'ENS et dans les ENI.
- Une gestion pédagogique et administrative des enseignants déficiente : absence de programmation des recrutements, affectations aléatoires (taux d'aléas dans l'allocation des enseignants dépassant les 20% en 2019), condition enseignante difficile, absence de culture de l'évaluation, absence de pilotage par les résultats...
- Une inadaptation et une irrégularité des sessions de formation continue.
- Un système d'information et de gestion de l'éducation (SIGE) qui est au stade expérimental et qui doit faire face aux faiblesses dont ont souffert les bases de données qui l'ont précédé: (i) des carences manifestes en matière d'actualisation des

¹ Voir infra, notamment en annexe 3.

² Pour des harmonisations de statuts ou certaines promotions à titre d'exemples, on avance souvent le prétexte que le retard dans la mise en œuvre des textes est dû aux contraintes liées aux incidences budgétaires que l'Etat ne peut supporter dans des conjonctures difficiles.

données aussi bien au niveau central que dans les régions ; (ii) un manque de formation et d'habilitation des ressources humaines chargées d'alimenter et d'aider à actualiser les bases de données ; (iii) un faible niveau d'expertise des personnels en charge de l'exploitation et de la gestion des bases de données (beaucoup de potentialités pertinentes ne sont pas exploitées faute d'expertise); (iv) des carences en outils et équipements informatiques et numériques ; (v) la routine et l'absence de motivation des personnels intervenants au niveau des bases de données.

Face aux défis soulevés, les acteurs et les partenaires enquêtés ont formulé des recommandations en faveur des interventions jugées prioritaires, dont certaines se recoupent avec les objectifs du projet Sahel. Il s'agit principalement d'œuvrer en faveur (i) de la disponibilité d'enseignants qualifiés et en nombre suffisant, (ii) de la mise en place d'outils de pilotage et de gestion performants, utilisés de façon efficace et efficiente, et (iii) d'une volonté manifeste et soutenue de la part des structures chargées du pilotage et de la gestion des enseignants de façon générale et celles intervenant au niveau du SIGE en particulier aux différents niveaux (central, régional et local).

C'est dire que le projet Sahel a été sollicité par les différents acteurs et partenaires enquêtés pour agir en appui au SEM, à la fois :

- Au niveau institutionnel, pour l'appui à l'élaboration (i) d'une politique enseignante digne de ce nom, (ii) d'un référentiel des normes enseignantes, et (iii) d'un manuel de procédures à caractère opérationnel (qui sera intégré aux volets formation et au renforcement des compétences) qui constituera un outil de suivi pour les structures administratives chargées du contrôle dans le domaine de la formation initiale et continue des enseignants et de la gestion et du suivi du système d'information ;
- Au niveau de la formation initiale et continue : (i) en appui aux établissements de formation initiale (ENI et ENS), et (ii) à l'élaboration et à la mise en œuvre de plans de formation pour améliorer la qualification des enseignants et leur mise à niveau dans un contexte marqué par le numérique et la formation à distance (FAD) ;
- Au niveau de la gestion des ressources humaines (par des outils de pilotage et de gestion pour le suivi de la carrière, la répartition intelligente et efficiente des enseignants et des personnels d'encadrement...) ; ce qui requiert des interventions multiples: (i) Renforcement du SIGE à travers l'assistance technique et les équipements informatiques et numériques nécessaires ; (ii) appui logistique au profit des structures centrales, régionales et locales chargées de l'alimentation et/ou de l'exploitation du SIGE ; (iii) Renforcement des compétences des personnels gérant ou exploitant le SIGE, aux différents niveaux, en matière de planification, de collecte, d'analyse et d'actualisation des données, d'exploitation judicieuse des potentialités du SIGE, etc.

Certes, plusieurs PTF interviennent en appui au système éducatif mauritanien. Mais par rapport au cas précis du pilotage, de la formation et de la gestion des enseignants du primaire et du secondaire 1, seul le duo PME/BM intervient à travers son Projet d'Appui au Secteur de l'Education de Base (PASEB). Mais son champ d'action est limité et son intervention est circonscrite à six wilayas (provinces) sur un total de 15 provinces.

L'intervention du projet Sahel dans les domaines précités est donc fortement sollicitée par les acteurs et partenaires ayant pris part à cette enquête en Mauritanie. Le caractère sous régional du projet Sahel constitue une valeur ajoutée, non pas seulement à travers une gestion optimale des ressources qui seront mobilisées, mais aussi par l'opportunité qu'il offre en matière de partage des bonnes pratiques et de développement d'instruments communs entre les systèmes éducatifs des cinq pays.



I. Contexte et justification de l'étude

La situation sécuritaire devient de plus en plus préoccupante dans les pays du Sahel. La région connaît une recrudescence des attaques terroristes qui font des victimes et provoquent de nombreux déplacés à l'intérieur de la zone. Ce facteur sécuritaire vient aggraver le niveau de développement des pays concernés, qui étaient déjà parmi les pays les moins avancés du monde. Selon le Rapport sur le développement humain publié par le PNUD en 2020, quatre des cinq pays du Sahel sont classés parmi les dix derniers de la planète, tandis que le cinquième, la Mauritanie, se plaçait au 157e rang parmi les 189 pays classés.

Pour faire face à une telle situation, de nombreuses études préconisent de commencer par investir dans les systèmes éducatifs.

En effet, il est désormais admis, particulièrement dans les zones affectées par la pauvreté et l'analphabétisme endémiques et confrontées à des défis multiples, liés entre autres, à l'insécurité et à la mauvaise gouvernance comme la zone du Sahel, qu'investir dans l'éducation, c'est contribuer efficacement à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. En effet, c'est favoriser la mobilité sociale, la cohabitation pacifique entre les différentes cultures, promouvoir l'habilitation de ressources humaines et, par voie de conséquence, le décollage socio-économique à même de nourrir l'espoir, de transcender les vicissitudes de l'histoire, les tares de la société et permettre de s'inscrire résolument dans une vision républicaine et citoyenne empreinte de dignité et de paix.

Or, les tableaux des principaux indicateurs des systèmes éducatifs des pays du Sahel laissent apparaître globalement un écart important entre le nombre d'enseignants qualifiés et la population d'âge scolaire. La disponibilité d'enseignants qualifiés en nombre suffisant constitue de ce fait l'un des défis majeurs qui est partagé par l'ensemble des pays du Sahel et nécessite une approche régionale pour le relever.

C'est dans ce cadre marqué par le souci d'investir dans le capital humain pour gagner le pari du développement et créer le terreau favorable à l'instauration de la paix et de la sécurité au Sahel que l'UNESCO, sur le financement de l'Union européenne, a élaboré et met en œuvre le projet intitulé « Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel ».

Ce projet, qui est coordonné par le Bureau régional multisectoriel de l'UNESCO à Dakar en collaboration avec la Délégation de l'Union européenne, le bureau régional de l'UNESCO pour l'Afrique centrale (Yaoundé) et le bureau multi pays de l'UNESCO à Rabat, comprend deux volets à savoir i) la gouvernance et la gestion des enseignants et ii) la formation initiale et continue des enseignants.

Dans le but d'aligner cette intervention avec celles des gouvernements et des autres partenaires techniques et financiers qui investissent sur la question dans les pays concernés, il est prévu une étude sur la cartographie des actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants qui permettra de mieux définir les activités qui seront mises en œuvre par le projet.

Un consultant a été retenu pour conduire l'étude en collaboration avec l'UNESCO, l'UE et la partie gouvernementale dans chaque pays.

Le présent rapport présente les résultats de cette étude qui a été menée en Mauritanie. Il aborde les points suivants :

- ▶ généralités sur le système éducatif
- ▶ aperçu sur l'approche méthodologique de l'étude
- ▶ état des lieux de la politique enseignante dans le pays
- ▶ aperçu sur les activités de gouvernance et de gestion des enseignants en cours dans le pays
- ▶ situation des normes sur la profession enseignante dans le pays
- ▶ examen des capacités institutionnelles en SIGE pour une gestion optimale des enseignants dans le pays



II. Contexte et généralités sur le système éducatif du pays

2.1. Contexte général

Contexte démographique

Conformément aux projections démographiques, la population mauritanienne atteindra à la fin de l'année 2021 le nombre de 4 818 970 habitants. Le taux de croissance démographique est de 2,3 % par an. Les moins de 15 ans représentent 44,2 % de la population. L'espérance de vie à la naissance est de 60,3 ans (61,8 ans pour les femmes et 58,3 ans pour les hommes) .

Contexte socioéconomique et politique

La croissance économique a considérablement augmenté, de 3,6 % en 2018 à 6,3 % en 2019, sous l'effet du boom minier qui a été soutenu par une croissance modérée des secteurs non-extractifs.

L'inflation a diminué de 3 % en 2018 à 2,3 % en 2019.

En 2020, cette croissance a connu un ralentissement sensible en raison notamment de l'impact de la pandémie du Covid-19.

Le contexte politique reste marqué par l'apaisement général de la scène politique à la suite de la transition démocratique de 2019, qui a donné lieu à la première alternance pacifique entre deux présidents mauritaniens élus. Cet apaisement a notamment permis une gestion consensuelle des impacts de la pandémie du Covid 19, impacts ressentis au niveau de l'ensemble des secteurs de la vie nationale. Dans le secteur de l'éducation, cette pandémie a sérieusement perturbé le déroulement des activités scolaires. Les classes ont dû être fermées pendant plusieurs mois.

2.2. Présentation du système éducatif

2.2.1. Présentation générale du SEFM

Le système d'éducation et de formation en Mauritanie (SEFM) est structuré autour de six composantes :

a) **L'enseignement préscolaire** : ce type d'éducation, peu organisé, a une durée théorique de 3 ans et s'adresse aux enfants âgés de 3 à 5 ans.

Cette composante est prise en charge par le ministère de l'Action sociale, de l'Enfance et de la Famille (MASEF).

b) **L'enseignement fondamental (EF)** qui a pour finalité de dispenser une éducation de base à tous les enfants âgés de 6 ans au moins dans les écoles primaires pour une scolarité de 6 années d'études.

c) **L'enseignement secondaire général (ESG)** qui, lui, est organisé en deux cycles : (i) un premier cycle qui a pour finalité de consolider l'éducation de base acquise au fondamental avec une scolarité d'une durée de 4 ans ; et (ii) un second cycle ayant pour finalité de préparer à l'enseignement supérieur, d'une durée de 3 ans.

Les composantes b) et c) sont gérées par le Ministère de l'Education nationale et de la Réforme du système éducatif (MENRSE).

d) **La formation technique et professionnelle (FTP)** qui comprend l'enseignement technique et professionnel (ETP) assuré par les lycées de formation technique et professionnelle et les centres supérieurs d'enseignement technique ; et la formation professionnelle (FP) organisée dans des centres de formation professionnelle dispensant des formations sanctionnées par des certificats d'aptitude professionnelle (CAP) d'une durée de 2 ans et des attestations de stage ou de qualification professionnelle d'une durée variable selon le métier concerné.

Cette composante est rattachée récemment au ministère de l'Emploi, désormais ministère de l'Emploi et de la Formation professionnelle (MEFP).

e) **L'enseignement supérieur** qui a pour vocation de préparer à la vie active. Il accueille les élèves titulaires du baccalauréat dans les facultés, les écoles et instituts supérieurs, pour les préparer aux différents diplômes nationaux d'enseignement supérieur dans des cursus variant de 2 à 7 ans.

Cette composante est gérée par le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique (MESRS).

f) **L'enseignement originel** qui est représenté par des écoles traditionnelles connues sous le nom de « Mahadras » avec des parcours scolaires flexibles.

Cette composante est rattachée au ministère des Affaires islamiques et de l'Enseignement originel (MAIEO).

Schéma parcours normal de l'enseignement de base en Mauritanie

2.2.2. Recrutement et gestion des enseignants

Durée	3 années	6 années	4 années
Dénomination	Préscolaire	Primaire (<i>Ens. Fondamental</i>) = Scolarité Obligatoire	Premier cycle secondaire
Age	3- 6 ans	6- 14 ans	12/14 – 16/17 ans
Certification		Examen → Certificat d'Etudes Fondamentales (CEF) Concours → Accès au 1er Cycle secondaire	Brevet d'Etudes du Premier Cycle Secondaire (BEPC)

Comme fonctionnaires de l'Etat, les enseignants dépendent en dernier ressort de la Direction de la Fonction publique, relevant du Département ministériel en charge de la Fonction publique nationale, pour tout ce qui concerne leur recrutement et la gestion de leur carrière.

Au niveau sectoriel, ces missions de recrutement et de gestion du personnel enseignant constituent la mission principale de la Direction des Ressources humaines au ministère de l'Education nationale et de la Réforme du système éducatif (MENRSE).

Selon le dernier Décret n°78/2021 du 31 mai 2021 fixant les attributions du ministre de l'Éducation nationale et de la Réforme du système éducatif et l'organisation de l'administration centrale de son département, cette structure est notamment chargée de :

- La gestion des carrières du personnel enseignant et d'encadrement du personnel d'appui, en coordination avec les structures concernées ;
- L'exécution de la politique de recrutement du personnel ;
- La définition, en collaboration avec les structures concernées, des besoins en formation initiale et continue du personnel enseignant, d'encadrement et de l'administration pédagogique ;
- L'élaboration des plans annuels de formation du personnel enseignant ;
- La mise en œuvre des plans de formation continue et leur suivi.

Au niveau déconcentré, les walis (gouverneurs des régions) ont pour mission, entre autres, d'assurer le suivi de l'affectation et de l'assiduité des enseignants à l'intérieur des wilayas de leur ressort. Ils sont assistés dans ces missions par les services déconcentrés du ministère en charge de l'Education nationale (DREN, IDEN, etc.).

Les étapes principales de la carrière de l'enseignant (recrutement, avancement, licenciement, mise à la retraite, etc.) sont sanctionnées par des actes administratifs signés conjointement par les ministres respectivement en charge de l'Education nationale et de la Fonction publique.

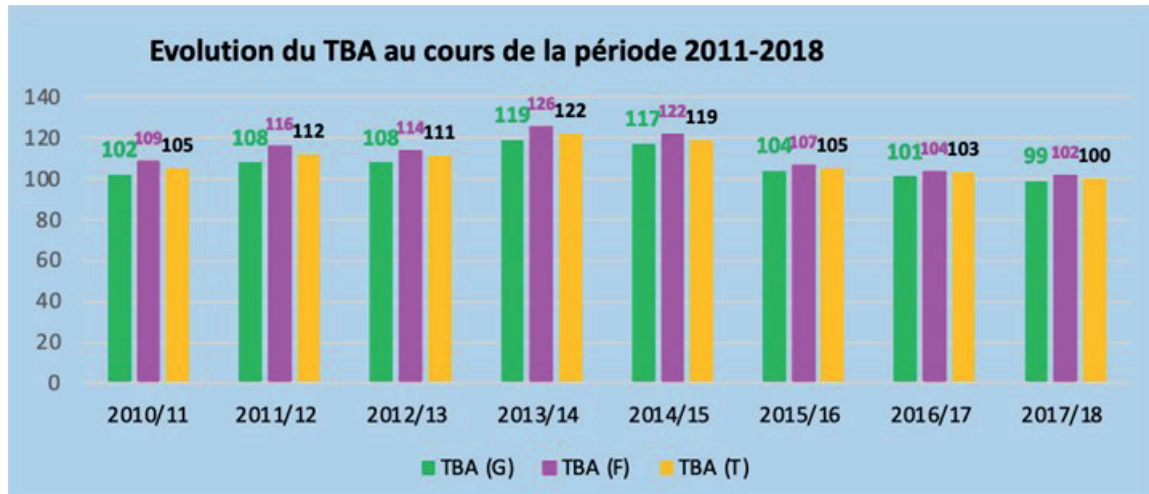
2.3. Aperçu sur l'évolution des principaux indicateurs de l'éducation

Les renseignements fournis ci-après au sujet des principaux indicateurs de l'éducation sont recueillis à travers les publications du ministère de l'Éducation nationale, notamment les annuaires statistiques MEN qui, malheureusement, se sont arrêtés depuis deux années à cause de la pandémie du Covid-19.

2.3.1. Indicateurs d'accès et de participation

Le Taux Brut d'Accès au Primaire (TBA) traduit la capacité du système à scolariser les enfants ayant l'âge de 6 ans. Le graphique ci-après présente l'évolution de cet indicateur au cours de la période 2011-2018 :

Graphique 1 : Evolution du TBA au cours de la période 2011- 2018



Source : Données de l'Annuaire statistique MEN, 2019

Depuis 2011, le TBA a dépassé les 100 % et celui des filles est toujours supérieur au TBA des garçons, ce qui traduit le succès des efforts consentis dans ce domaine (TBA en général et accès des filles en particulier) au cours des décennies précédentes. Le TBA a atteint sa vitesse de croisière en 2014 et 2015 aussi bien pour les filles que pour les garçons, avant de connaître une légère régression au cours des trois années qui ont suivi.

Quant à l'évolution du Taux brut de transition Fondamental-Secondaire 1 au cours de la période 2010-2018, elle se présente comme suit :

Tableau 1 : Evolution du Taux brut de transition Fondamental-Secondaire 1 au cours de la période 2011- 2018

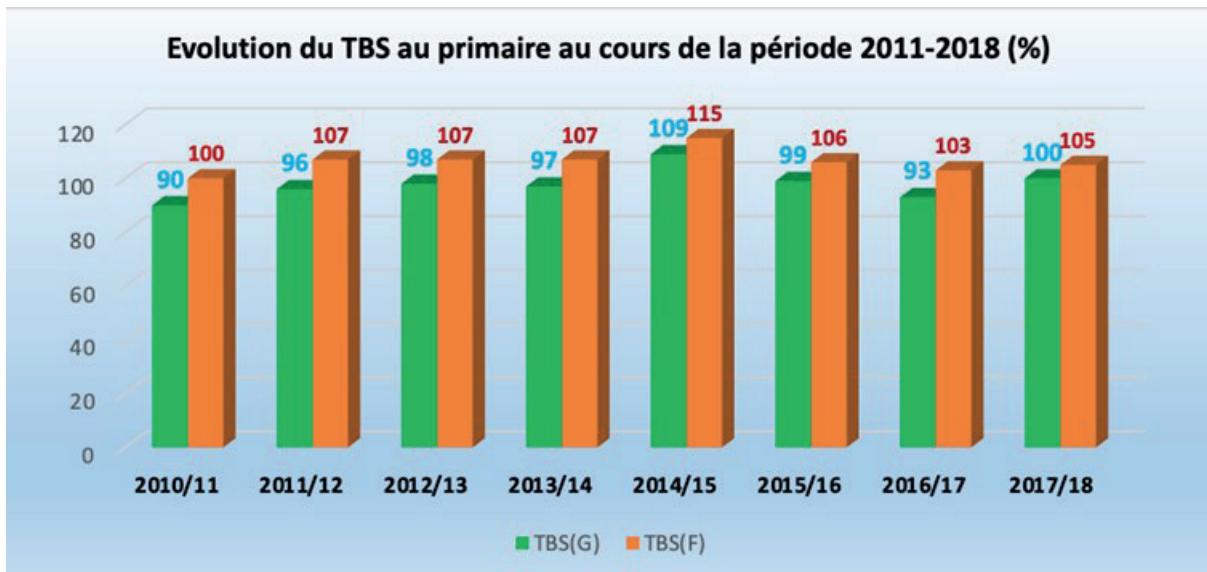
Source : DSPC/ MEN, 2019

	2010/11	2011/12	2012/13	2013/14	2014/15	2015/16	2016/17	2017/18
TR(G)	55	61	59	56	61	57	77,9	60,7
TR(F)	45	53	47	48	54	52	50,8	59,0
TR(T)	50	57	53	52	58	54	62,7	59,8

C'est une évolution en dents de scie, avec des taux supérieurs pour les garçons. Les taux recalés qui avoisinent parfois les 40 % posent de sérieux problèmes au pays en contexte où les capacités d'accueil des structures de la FTP sont très limitées.

S'agissant du TBS au primaire, il a évolué au cours de la période 2011-2018 conformément aux indications du graphique ci-après :

Graphique 2 : Evolution du TBS du primaire au cours de la période 2011- 2018



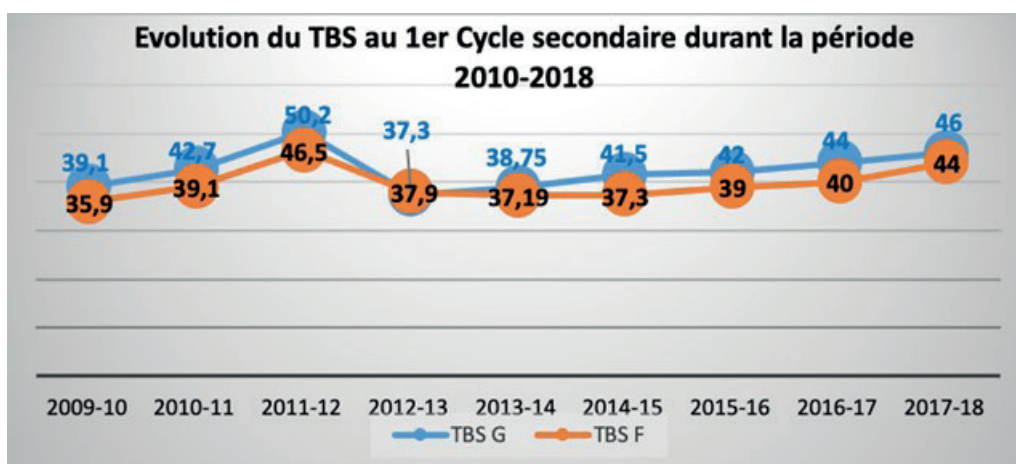
Source : Données de l'Annuaire statistique MEN, 2019

Le TBS des filles est toujours supérieur à celui des garçons. D'ailleurs, le TBS filles a atteint depuis 2011 le seuil de 100 % et a continué son ascension jusqu'à 115 % en 2015 avant de connaître une descente, qui pourrait traduire que l'écart entre TBS et TNS s'est réduit considérablement. Pour les garçons, la tendance générale confirme - à part quelques exceptions- un parcours ascendant de 90 % en 2011 à 100 % en 2018.

Il est à signaler quand même que le TBS éclipse parfois l'aspect réel en matière de scolarisation que reflète le TNS et que l'avance des filles au niveau du TBS se trouve contrecarrée par les taux élevés de déperdition scolaire chez les filles, qui s'accroissent au fur et à mesure qu'on avance dans le cursus scolaire.

Pour le TBS au secondaire 1, la situation n'est pas aussi brillante comme l'indique le graphique ci-après :

Graphique 3 : Evolution du TBS au 1er Cycle secondaire durant la période 2010-2018



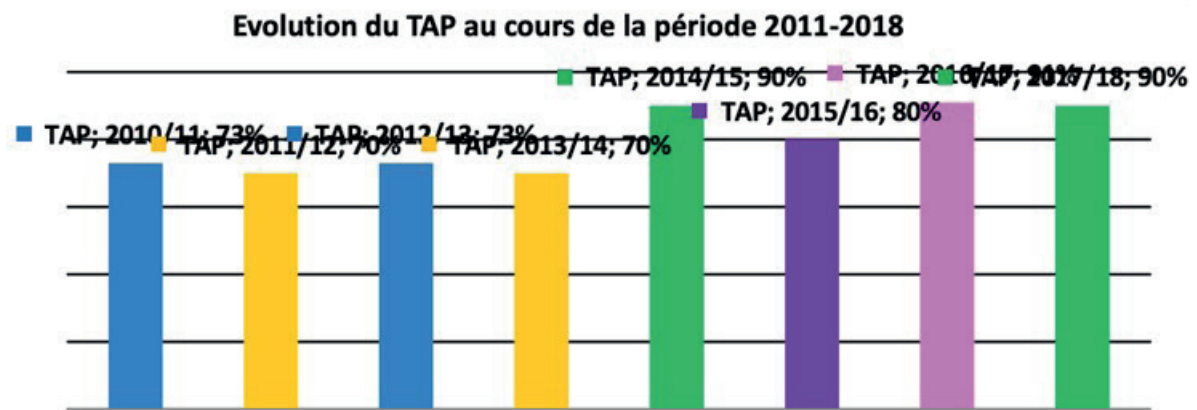
Source : Données statistiques MEN, 2019

Les résultats sont faibles, tout comme l'évolution du TBS, ce qui risque de laisser sur le carreau des milliers d'adolescents et de jeunes qui n'ont pas acquis les compétences de la vie courante (CVC) et que l'offre très limitée en FTP ne peut pas sauver de l'errance et du désespoir, terrain fertile de recrutement pour les bandes prônant la radicalisation et s'adonnant au crime transfrontalier.

2.3.2. Indicateurs de qualité

L'évolution du taux d'achèvement du primaire (TAP) au cours de la période 2011 - 2018 est illustrée à travers le graphique ci-après :

Graphique 4 : Evolution du TAP (F + G) au cours de la période 2011 - 2018



Source : Données statistiques MEN, 2019

Globalement, l'évolution est très positive réduisant le déficit de 27 % en 2011 à 10 % en 2018. Mais ces progrès nécessitent d'être maintenus et renforcés.

2.4. Principales données sur les enseignants

En ce qui concerne les enseignants, la dernière mesure de leur effectif remonte à 2019 selon les dernières données statistiques publiées, la pandémie du Covid-19 ayant entraîné la suspension des enquêtes de terrain à base desquelles sont collectées les données de l'Annuaire statistique du MENRSE.

En 2017/18, l'effectif des enseignants (du primaire et du secondaire) était de 19 739 contre 18 964 en 2016/17, soit une augmentation de 2 775 unités (16,4 %) résorbant ainsi la baisse constatée en 2017 (-8 %). Le taux d'accroissement moyen annuel (TAMA) sur la période 2012-2018 est de 6 % environ tant sur le plan global que pour le public et le privé.

Un déficit important en enseignants est constaté et décrié par les APE, les élus et le grand public. Les responsables de l'éducation avouent qu'il y a un déficit important et essaient de pallier ce manque en injectant des contractuels parmi les diplômés chômeurs, sans aucune formation, ni préparation. En 2019/2020 et 2020/2021, le MENRSE a utilisé 4 000 nouveaux enseignants contractuels (pour le primaire et secondaire). Le contrat couvre les neuf mois de l'année scolaire.

Ce type de solutions à l'improviste accentue davantage la faiblesse des acquis scolaires et les contreperformances du système éducatif.

Deux autres facteurs influent négativement sur la profession enseignante, sur les plans quantitatif et qualitatif : la formation initiale et la gestion des affectations.

La formation initiale est peu efficace et fait face à de nombreuses contraintes :

- Capacités d'accueil limitées des ENI et de l'ENS ;
- Faiblesse quantitative et qualitative des viviers de recrutement (avec l'abandon du laxisme au niveau du concours 2021 de recrutement des élèves professeurs de l'ENS, il y a eu zéro admis en français, zéro admis en physique-chimie et seulement 3 admis en mathématiques);
- Modes de recrutement laxistes notamment par rapport aux prérequis ;

- Faible niveau de professionnalisation de la formation initiale, dispensée à l'ENS et dans les ENI. D'ailleurs, une récente étude menée par la Cellule nationale d'évaluation (CNE, 2020) sur la formation des élèves-maîtres dans les ENI révèle que moins de 40 % obtiennent des scores supérieurs à la moyenne et maîtrisent le contenu requis pour pouvoir enseigner le français, et seuls 5,8 % peuvent enseigner les mathématiques ;
- Inadéquation de certaines polyvalences au niveau de la formation initiale (anglais/français, sciences naturelles, physique- chimie, anglais/arabe...).

Quant à la gestion des affectations, elle conjugue au laxisme l'improvisation. En effet, à l'absence de programmation des recrutements (pour extension du système et relève des abandons pour retraite et maladies, entre autres), s'ajoutent des affectations aléatoires (taux d'aléas dans l'allocation des enseignants dépassant les 20 % en 2019).

Pour palier ce déficit important en enseignants et en personnels d'encadrement, il y a lieu d'agir, à la fois : (i) au niveau de la formation initiale et continue et (ii) au niveau de la gestion des ressources humaines (répartition des enseignants et des personnels d'encadrement). Le projet Sahel est sollicité à ces deux niveaux.



III. Aperçu sur l'approche méthodologique de l'étude

Pour mener à bien l'étude, deux types de données ont été mobilisés. Il s'agit des données administratives et des données d'enquête.

3.1. Les données administratives

Les données administratives ont été collectées à la lecture des documents de planification et de suivi des ministères en charge de l'Éducation. Les principales sources explorées sont :

- La politique sectorielle énoncée par la dernière lettre de politique éducative de la Mauritanie mise à jour en 2011, ainsi que la Feuille de route du projet de la Réforme du Système Éducatif en Mauritanie, adoptée par le Conseil des ministres en 2020 ;
- Les données statistiques publiées par la DGRP, notamment les annuaires statistiques du MEN dont le dernier remonte à 2019 (puis arrêt occasionné par la pandémie du Covid-19) ;
- Les données statistiques de la BM, avec récemment l'étude « Les Indicateurs de prestation de services (IPS) en Mauritanie », 2017 ;
- Les études préparatoires en perspective de la réforme éducative envisagée, dont la dernière en date est intitulée : « Capitalisation des Réformes et Etats Généraux de l'Éducation et Evaluation de la Réforme de 1999 », finalisée et restituée en mars 2021.

Ces données ont été utilisées essentiellement pour alimenter le point relatif au contexte général du pays et aux généralités du système éducatif.

3.2. Les données de l'enquête d'opinion

Pour permettre de prendre en compte le point de vue des acteurs dans la définition des activités du projet Sahel, la présente étude a mis l'accent sur la collecte et le traitement de données d'enquête quantitative complétées par des entretiens pour donner un état des lieux de la gestion et de la gouvernance des enseignants dans le pays.

L'option a été prise de recourir à une enquête utilisant la méthode non-aléatoire des quotas, qui est celle utilisée généralement dans les enquêtes d'opinion. Certes, ce type d'enquête est moins rigoureux et moins précis que les méthodes aléatoires parce qu'il ne permet pas de mesurer le seuil de confiance et la marge d'erreur, mais son choix a été motivé par des raisons financières et d'ordre pratique. En effet, le résultat escompté servira essentiellement à définir les activités du projet.

Cette enquête d'opinion a concerné les personnes exerçant dans les groupes de structures ci-après :

- Services centraux du ministère de l'Éducation
- Services déconcentrés du ministère de l'Éducation
- Structure de formation des enseignants
- Enseignants du primaire et du secondaire 1er cycle
- Partenaires techniques et financiers
- Société civile et ONG locales
- Syndicats de l'éducation
- Services décentralisés en charge de l'éducation (commune-région, etc.)

Les catégories de personnes ayant répondu au questionnaire se présentent comme suit :

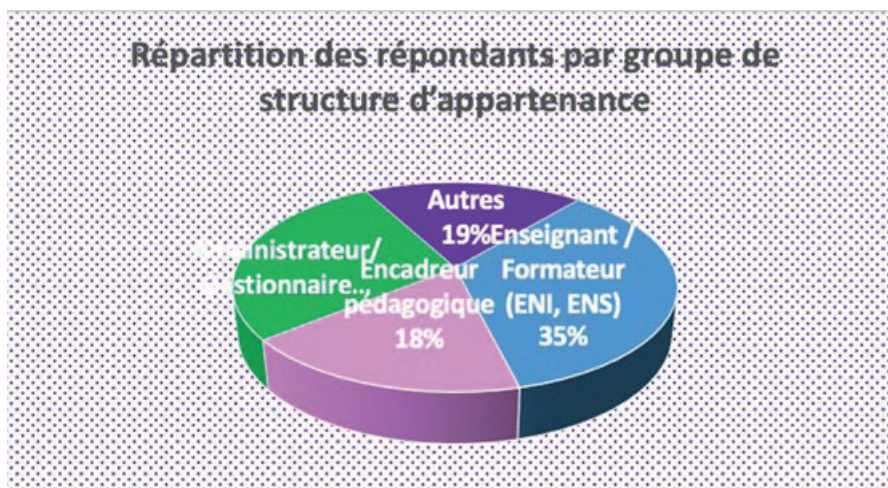
Tableau 2: Répartition des répondants par groupe de structure d'appartenance

Métier du répondant	Effectifs	Pourcentage
Enseignant / Formateur (ENI, ENS)	28	35%
Encadreur pédagogique	14	18%
Administrateur/Gestionnaire	22	28%
Autres	15	19%
Total	79	100%

Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Plus du tiers des répondants (35 %) est constitué d'enseignants et de formateurs d'écoles normales d'instituteurs (ENI) et de l'École normale supérieure (ENS) c'est-à-dire d'acteurs qui s'occupent de la formation initiale et continue. Viennent ensuite les administrateurs et gestionnaires des différents niveaux (local, régional et national) qui représentent une fraction non négligeable des répondants (près d'un répondant sur trois). L'encadrement pédagogique dont le rôle est fondamental dans la qualité des prestations des enseignants est présent à travers près d'un cinquième (18 %) des réponses. La proportion restante (19 %) représente, entre autres, des personnes ressources et des PTF.

Graphique 5 : Répartition des répondants par groupe de structure d'appartenance



Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Cette configuration dénote la qualité et la pertinence du choix des groupes de structures d'appartenance des répondants, compte tenu du ciblage des acteurs responsables au premier chef de la formation initiale et continue, mais aussi de la gouvernance et la gestion des enseignants.

En ce qui concerne les données qualitatives mobilisées, elles ont été obtenues grâce à des entretiens avec quelques personnes ressources et des représentants de partenaires techniques et financiers.



IV. Etat des lieux de la politique enseignante dans le pays

A travers ce point, on cherche à savoir s'il existe un document de planification sur le long terme qui couvre les dimensions clé de la gestion des enseignants dans le pays. Ce document, selon les pays, peut prendre une dénomination différente, mais l'objectif et le contenu devront guider à les considérer comme des politiques enseignantes.

Pour apprécier la qualité de la politique enseignante du pays, on se limitera ici aux réponses des enquêtés sur les principales questions ci-après :

- La politique enseignante est-elle en cohérence avec la réglementation du pays ?
- Quels niveaux d'enseignement cette politique enseignante couvre-t-elle ?
- Pensez-vous que le dispositif de mise en œuvre de la politique est fonctionnel ?
- Existe-t-il un plan opérationnel de mise en œuvre de la politique enseignante du pays ?
- Connaissez-vous les acteurs qui ont été impliqués dans l'élaboration de la politique enseignante ?
- Connaissez-vous les domaines de gestion (dimensions) couverts par la politique enseignante ?
- Les principales dépenses sont-elles évaluées dans la politique enseignante ?
- La politique enseignante permet-elle d'établir clairement la relation entre les défis et les solutions proposées ?
- La politique enseignante contient-elle un cadre de résultats avec des cibles ?

Les propositions d'activités faites par les répondants permettront de faire des suggestions d'activités aux équipes de gestion du projet « Améliorer l'enseignement dans la région Sahel ».

4.1. De l'existence d'une politique enseignante de qualité dans le pays

Le tableau 3 expose le point de vue des répondants sur l'existence de la politique enseignante en Mauritanie.

Tableau 3 : Point de vue des enquêtés sur l'existence d'une politique enseignante dans le pays

Métier du répondant	Existe-t-il une politique enseignante en Mauritanie ?				
	oui	non	Je ne sais pas	Total général	Oui en %
2-Administrateur/Gestionnaire	10	7	5	22	45%
4-Enseignant / Formateur (ENI, ENS)	8	11	9	28	29%
3-Encadreur pédagogique	7	4	3	14	50%
1-Autres		11	4	15	0%
Total général	25	33	21	79	32%
En pourcentage	32%	42%	27%	100%	32%

Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Près de 70 % des enquêtés ne sont pas en mesure de confirmer l'existence d'une politique enseignante en Mauritanie : 42 % affirment qu'elle n'existe pas et 27 % ne savent pas qu'elle existe.

Seul un effectif légèrement inférieur au tiers (32 %) confirme l'existence d'une telle politique, mais lorsqu'on demande à ces

répondants le nom de cette politique, ils sont dans le flou, en avouant « sa dénomination m'échappe » ou en mentionnant les dénominations suivantes :

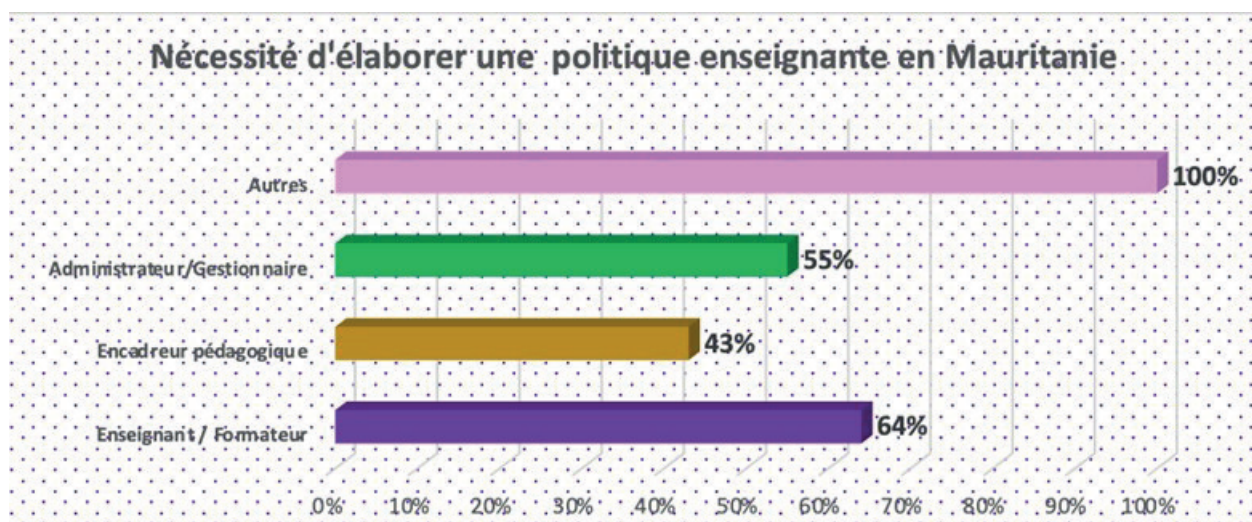
- ▶ Amélioration de la formation initiale (FI) et de la formation continue (FC) ;
- ▶ Amélioration des compétences des enseignants ;
- ▶ MEN et la Réforme du Système Educatif ;
- ▶ Programme national de développement du secteur éducatif (PNDSE) ;
- ▶ Politiques appliquées dans le domaine de l'éducation ;
- ▶ Professionnalisation de la fonction enseignante ;
- ▶ Question enseignante ;
- ▶ Réforme de l'éducation ;
- ▶ Réforme de l'enseignement ;
- ▶ Réforme du système éducatif.

Il est évident que les documents auxquels ils font référence ne sont pas des documents de politique enseignante.

Par conséquent, il n'existe pas de politique enseignante en Mauritanie (sous sa forme unifiée, globale et intégrée). D'ailleurs, les entretiens semi-dirigés avec des personnes ressources, tout comme les résultats des focus groupes, abondent dans cette direction en déplorant l'absence d'une telle politique, dont certaines dimensions relèvent de la compétence du ministère de l'Éducation nationale et d'autres de celle du ministère chargé de la Fonction publique ou des Finances.

Pour combler le vide occasionné par l'inexistence d'une politique enseignante en Mauritanie, une proportion non-négligeable des différentes catégories a répondu par l'affirmative à la question posée : faut-il l'élaborer ?

Graphique 6 : Nécessité d'élaborer une politique enseignante en Mauritanie



Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

C'est l'avis de plus de quatre encadreurs pédagogiques sur 10, de plus de la moitié (55 %) des administrateurs/gestionnaires et de près des deux tiers des formateurs au niveau des écoles de formation initiale des enseignants du primaire (ENI) et du secondaire (ENS).

C'est également l'avis des « autres » dont des personnes ressources et des partenaires techniques et financiers (PTF).

Tableau 4 : Faut-t-il élaborer une politique enseignante en Mauritanie ?

Métier du répondant	Faut-t-il élaborer une politique enseignante en Mauritanie			
	oui	ND	Total général	Oui en %
4-Enseignant / Formateur (ENI, ENS)	18	10	28	64%
3-Encadreur pédagogique	6	8	14	43%
2-Administrateur/Gestionnaire	12	10	22	55%
1-autres	15		15	100%
Total général	51	28	79	65%
En%	65%	35%	100%	65%

Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Les recommandations dans ce sens, formulées pour certaines lors des focus groupes et des entretiens semi-dirigés ont trait à :

- ▶ L'élaboration d'une telle politique suivant une approche concertée avec les différents acteurs et partenaires, y compris les syndicats des enseignants, les APE, les autorités communales, les PTF, la société civile, etc. ;
- ▶ La prise en charge par cette politique enseignante des différents domaines liés à la profession et qui concernent notamment :
 - Les normes en matière de recrutement ;
 - La formation initiale et continue ;
 - La carrière et le parcours professionnel ;
 - Les normes et les modalités d'affectation ;
 - La récompense et la sanction ;
 - La gestion et la gouvernance scolaires ;
 - Les devoirs, les droits et les responsabilités de l'enseignant.
- ▶ L'élaboration d'un plan opérationnel pour garantir la mise en œuvre de la politique qui sera élaborée ;
- ▶ La création d'une communauté de pratiques pour les enseignants afin d'appuyer la mise en œuvre de cette politique ;
- ▶ La création d'un cadre de concertation pour le suivi et l'évaluation régulière des activités de mise en œuvre de cette politique, ainsi que sa révision tous les trois à cinq ans.

4.2. Les interventions des donateurs sur la question enseignante

Remarque : Pour les besoins de comparaison avec les autres pays, ce titre a été maintenu, mais la sous-section non renseignée, compte tenu de l'absence d'une telle « politique enseignante » dans le pays.



V. Aperçu sur les activités de gestion des enseignants en cours et perspectives

L'un des principes directeurs dans la mise en œuvre du projet est l'effort à déployer pour un alignement avec les programmes en cours dans les pays bénéficiaires. A cet effet, il est important d'avoir une idée précise des interventions phares en vue d'instruire la programmation des activités du projet. Les données de l'enquête quantitative ainsi que celles des entretiens serviront à donner les éléments pour l'action.

5.1. Vue d'ensemble sur les interventions en cours sur la question enseignante

L'enquête indique que 53 % des enquêtés ont connaissance de l'existence d'au moins un programme qui intervient sur la question enseignante. Ces programmes sont mis en œuvre par l'Etat, mais aussi par des partenaires techniques et financiers. Loin de présenter une situation exhaustive, le tableau 5 donne le pourcentage d'enquêtés ayant connaissance d'un programme selon le bailleur.

Selon les déclarations des enquêtés, les programmes qui interviennent sur la question enseignante sont réalisés essentiellement par la Banque mondiale (BM) et l'Etat mauritanien (53 % des avis pour l'un et l'autre). Viennent ensuite, bien loin, des partenaires techniques et financiers comme l'AFD, l'UNESCO et l'UNICEF (avec des avis de l'ordre de 1 sur 10).

Tableau 5 : % d'enquêtés ayant connaissance d'un programme qui intervient sur la question enseignante, selon le bailleur

Bailleur	Total	% d'enquêtés
Banque mondiale	47	53%
Etat	47	53%
AFD	10	11%
UNESCO	8	9%
UNICEF	8	9%
BID	3	3%
PME	2	2%
ONG	2	2%
BAD	2	2%
Coop Allemande	1	1%
Coop Japon	1	1%
Coop Espagnole	1	1%
Association	1	1%

Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Mais cela ne reflète pas de façon précise l'intervention des bailleurs de fonds dans ces programmes éducatifs. À titre d'illustration, on peut noter la contribution du Partenariat Mondial pour l'Education (PME) en faveur de l'éducation de base que seuls 2 % des enquêtés ont soulignée, alors qu'elle dépasse de loin celle des autres bailleurs. La Banque Mondiale (BM) qui assure avec le PME le cofinancement de cette action a obtenu 53 %.

En effet, en Mauritanie, comme d'ailleurs dans bien d'autres pays en développement, l'Administration a souvent tendance à garder jalousement et sans partage les données relatives à la gestion financière. Seul un cercle réduit de gestionnaires possède dans ce cas les informations. Cette absence de transparence fait que les bailleurs connus sont seulement ceux qui veillent à la visibilité de l'action, notamment comme la Banque mondiale, l'AFD. L'État, grâce à l'action des médias publics, vient naturellement en tête des parties concernées par le financement des projets et programmes, bien que sa contribution se limite dans bien des cas à une contrepartie symbolique.

Les investigations menées auprès des partenaires techniques et financiers et des structures chargées des programmes et des projets éducatifs comme la Direction des projets éducation-formation (DPEF) révèlent que les PTF inscrivent leurs projets et programmes d'appui au secteur éducatif mauritanien dans les plans d'actions triennaux (PAT) de mise en œuvre du PNDSE.

La dernière revue annuelle du PNDSE organisée en 2019 (avant la pandémie de Covid-19) fait état, pour le financement du PAT 2019-2021 validé, d'implication de bailleurs relativement nombreux :

- ▶ **L'Agence Française de Développement (AFD)** par son appui à la formation professionnelle, **au fondamental et au secondaire** ;
- ▶ La Banque Africaine de Développement (**BAD**) à travers le projet relatif à Programme d'Appui à la Formation et à l'Emploi des Jeunes (PAFEJ) ;
- ▶ La Banque Islamique de Développement (BID) à travers un projet relatif à la promotion des sciences ;
- ▶ La Banque Mondiale (**BM**) et le Partenariat Mondial pour l'Éducation (**GPE**) à travers un cofinancement en faveur de **l'éducation de base** ;
- ▶ La Banque Mondiale (**BM**) avec un autre appui en faveur de l'éducation des filles avec le projet SWEDD ;
- ▶ Le budget public à travers les différents départements ministériels (MAIEO/Mahadras pilotes, Alphabétisation et CFPM), le MASEF, Tadamoune, l'Habitat...
- ▶ La Coopération allemande/Banque Allemande de Reconstruction (**KFW**) avec le projet d'investissements dans le secteur de la FTP (PISFTP) ;
- ▶ Le Fonds Saoudien de Développement (**FSD**) par les interventions concernant le projet de développement de l'enseignement supérieur et le **projet d'appui au développement de l'enseignement général** (PADEG) ;
- ▶ Le Fonds Koweïtien, Fonds arabe pour le développement économique et social (**FADES**) par les interventions concernant le projet de développement de l'enseignement supérieur ;
- ▶ Le Gouvernement mauritanien (GVT) avec le budget de la DPEF (BCI), le financement du BUC-PU-CED, les financements CNLS et CSA au profit de la santé et la nutrition scolaires, ainsi que les contreparties des projets PAENSUP (FKDEA) et PISFTP (KFW);
- ▶ Le PAM avec la mise en œuvre des cantines scolaires ;
- ▶ **L'UE** avec ses appuis à la formation professionnelle et à la construction écologique pour **le fondamental** ;
- ▶ **L'UNESCO** avec le programme de renforcement des capacités nationales pour l'alphabétisation et **l'éducation primaire non-formelle** ;
- ▶ **L'UNICEF** par ses appuis à **l'éducation de base**, à l'enseignement originel et au développement de la petite enfance.

Les prévisions d'engagement et de décaissement du montant total des contributions des PTF fin 2018 sont respectivement de 999,4 et de 968,4 millions MRU, pour un budget global de 1,804 milliard MRU (1 \$ US = 36 MRU) .

Bien que ces données ne donnent pas une idée ni sur le volume financier investi, ni sur la couverture des investissements, elles permettent d'apprécier le nombre de partenaires qui s'intéressent à la question dans le pays.

5.2. Gros plan sur quelques programmes phares de PTF

Pour approfondir l'analyse, on observera les données collectées à l'occasion des entretiens réalisés auprès de quelques bailleurs de fonds. La situation pour le Projet d'Appui au Secteur de l'Éducation de Base (PASEB) se présente ainsi qu'il suit :

En 2020 et dans le cadre du Programme de développement du secteur éducatif (PNDSE), un Projet d'appui au secteur de l'éducation de base, phase 2 (PASEB 2) a été élaboré pour améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage en Mauritanie.

Pour ce faire, le projet se concentrera sur les domaines suivants :

- Formation initiale ;
- Formation continue ;
- Gestion des enseignants ;
- Évaluation des enseignants ;
- Dotation stratégique en personnel grâce à une répartition efficace du personnel ;
- Plus grande disponibilité et renforcement des supports didactiques et pédagogiques ; et
- Plus grande redevabilité au niveau des écoles.

Le financement est prévu sur don de la Banque Mondiale et du Partenariat mondial pour l'Éducation (PME) pour un montant de plus de 20 millions de dollars.

Notons cependant que ce projet se limite à six wilayas (provinces) sélectionnées (Hodh Charghi, Hodh Gharbi, Assaba, Guidimakha, Nouakchott Sud, et Gorgol) sur un total de 15 provinces. Notons également le caractère assez tendu des rapports entre le ministère et les organisations syndicales au sujet de l'évaluation des enseignants qui constitue l'une des activités phares à mener en amont de la mise en œuvre effective du PAGEB II.

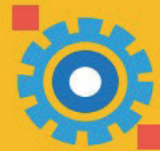
5.3. Actions proposées pour le projet Sahel

Pour la mise en œuvre réussie du projet Sahel, les enquêtés proposent les activités suivantes :

- ▶ Assistance technique pour l'élaboration de la politique enseignante ;
- ▶ Appui technique et financier pour la mise en œuvre d'un plan de formation continue des enseignants et de perfectionnement des cadres ;
- ▶ Motivation des enseignants notamment par l'amélioration des conditions de travail ;
- ▶ Appui pour l'élaboration d'un manuel fixant les normes et les critères relatifs à la profession enseignante ;
- ▶ Appui à la décentralisation de la gestion de la carrière des enseignants ;
- ▶ Perfectionnement des cadres et des APE et ONGs partenaires de l'école ;
- ▶ Appui pour tous les acteurs et les partenaires du système éducatif dans le domaine de la formation ;
- ▶ Mise en place d'un plan d'action approprié pour promouvoir la profession enseignante ;
- ▶ Soutien à l'intégration de l'éducation des réfugiés du Mali (camp de Mberra) dans le système éducatif mauritanien.

Une catégorisation de ces propositions fait apparaître les principaux domaines relatifs aux défis posés :

- ▶ Le domaine institutionnel (l'élaboration d'une politique enseignante, d'un plan d'action et d'un manuel de procédures) ;
- ▶ Le domaine du renforcement des compétences (formation continue, perfectionnement) ;
- ▶ Le domaine de la motivation (amélioration des conditions de travail...);
- ▶ Le domaine du partenariat (APE, ONG, réfugiés, etc.).



VI. Situation des normes relatives à la profession enseignante dans le pays

La problématique des normes relatives à la profession enseignante est porteuse d'enjeux majeurs pour avoir des enseignants qualifiés en nombre suffisant. Cette question touche aux curricula des enseignants et aux normes et standards de la profession proprement dite. L'ambition du projet étant d'examiner cette dimension pour s'assurer non seulement de l'existence de cadre curriculaire, de normes et de standards relatifs aux enseignants en Mauritanie, mais aussi de la possibilité offerte aux enseignants de faire valoir aisément leur titre de capacité d'un pays à l'autre dans l'espace du G 5 Sahel.

6.1. Existence de cadre curriculaire, de normes de la profession enseignante

34 % des enquêtés estiment qu'il n'existe pas de normes relatives aux enseignants dans le pays. La répartition des enquêtés selon ce point de vue se présente comme indiqué dans le tableau 6.

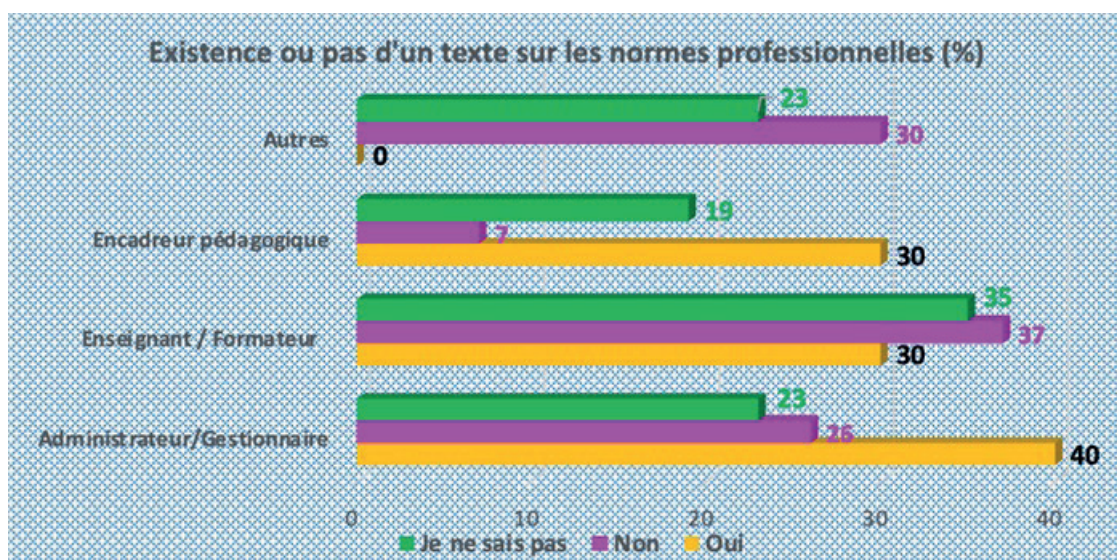
Tableau 6 : Répartition des enquêtés selon l'existence de normes professionnelles des enseignants

Métier du répondant	Existence ou pas d'un texte sur normes professionnelles				Total général	% de oui
	oui	non	Je ne sais pas	ND		
2-Administrateur/Gestionnaire	8	7	7		22	36%
4-Enseignant / Formateur (ENI, ENS)	6	10	11	1	28	21%
3-Encadreur pédagogique	6	2	6		14	43%
1-autres		8	7		15	0%
Total général	20	27	31	1	79	25%
En pourcentage	25%	34%	39%	1%	100%	25%

Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Même si le quart des enquêtés, pour la plupart des administrateurs/ gestionnaires, affirme l'existence d'un texte sur les normes professionnelles enseignantes, plus du tiers (34 %) considère qu'il n'existe pas un tel texte.

Graphique 7 : Existence ou non d'un texte sur les normes professionnelles



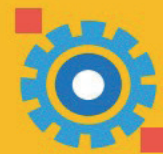
Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Dans cette catégorie qui déclare l'inexistence de texte relatif aux normes de la profession enseignante, les administrateurs / gestionnaires représentent plus du quart (26 %) et les enseignants /formateurs 37 %. Avec les 39 % de réponses « je ne sais pas », on est à 73 % de répondants qui n'ont pas eu connaissance de l'existence d'un tel texte.

6.2. Actions proposées pour le projet

Pour la mise en œuvre réussie du projet Sahel, les enquêtés proposent les activités suivantes :

- ▶ Apporter l'assistance technique au MEN dans ce domaine ;
- ▶ Appuyer les structures compétentes pour l'élaboration du texte relatif aux normes professionnelles enseignantes en Mauritanie ;
- ▶ Assurer la révision des textes de la fonction publique pour y inclure ces normes ;
- ▶ Réactualiser et compléter les textes existants dans ce domaine.



VII. Capacités institutionnelles en SIGE pour une gestion optimale des enseignants

L'un des défis le plus souvent évoqué dans la gouvernance des enseignants est la disponibilité d'outils offrant la possibilité au gouvernement d'opérer une gestion rationnelle des ressources humaines. Ces outils impliquent au préalable des données statistiques fiables susceptibles de fournir un état des lieux des principaux indicateurs de gestion. Il sera question dans cette partie de questionner les capacités institutionnelles du pays en matière de SIGE en général et de l'information relative aux enseignants en particulier.

7.1. Examen de la capacité institutionnelle en matière de SIGE

Il faut d'emblée se demander si le pays dispose d'une base de données SIGE fonctionnelle et régulièrement mise à jour ainsi que d'un personnel suffisamment formé, en effectif suffisant, pour la gestion des données. À ces interrogations, 16 % des enseignants, 8 % des encadreurs pédagogiques, 19 % des administrateurs/gestionnaires répondent en estimant que la base de données existe.

Mais, seulement 2 % des enseignants, 1 % des encadreurs pédagogiques et 8 % des administrateurs/gestionnaires sont d'avis que le ministère possède un personnel suffisamment formé en statistiques.

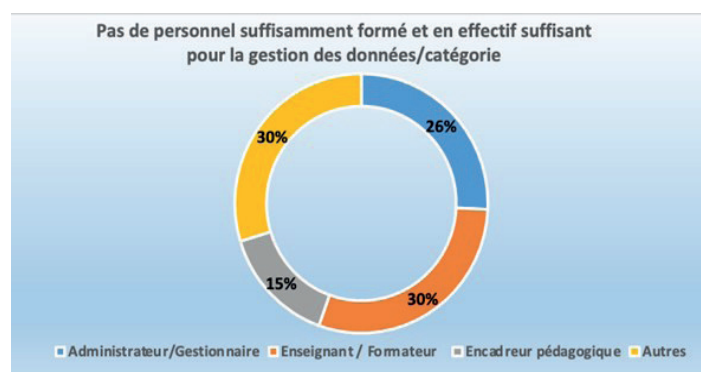
Tableau 7 : Disponibilité ou pas de personnels bien formés et en nombre suffisant pour les statistiques sur les enseignants

Métier du répondant	Disponibilité ou pas de personnel en stat suffisant et en nombre suffisant pour statistiques sur les enseignants					Total général	% de oui
	oui	non	Je ne sais pas	ND			
2-Administrateur/Gestionnaire	8	12	2		22	36%	
4-Enseignant / Formateur (ENI, ENS)	2	14	10	2	28	7%	
3-Encadreur pédagogique	1	7	6		14	7%	
1-autres		14	1		15	0%	
Total général	11	47	19	2	79	14%	
En pourcentage	14%	59%	24%	3%	100%	14%	

Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Cependant, 59 % des répondants affirment qu'il n'y a pas de personnel « suffisamment formé et en effectif suffisant » pour assurer la gestion de la base de données. Le graphique en anneaux qui suit fournit la répartition des groupes ayant répondu ainsi :

Graphique 8 : Avis négatifs quant à l'existence de personnels « suffisamment formés et en effectif suffisant » pour assurer la gestion de la BD



Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude z

Les groupes d'enseignants/formateurs des ENI et de l'ENS et les administrateurs/gestionnaires y ont une présence non-négligeable, avec respectivement près du tiers (30 %) et plus du quart (26 %) des réponses.

On peut en conclure que le pays a effectivement une base de données statistiques. Cette base est récemment mise en place. Mais il faut renforcer les capacités des acteurs.

7.2. Examen de la capacité institutionnelle relative à la gestion des statistiques sur les enseignants

Pour mieux aborder ce point, on a cherché à savoir si, selon les enquêtés, la base donnée fournit un certain nombre d'indicateurs relatifs aux enseignants.

Le tableau 8 ci-après révèle que la base de données est capable, selon la déclaration des enquêtés, de fournir les statistiques relatives à l'effectif des enseignants par niveau éducatif (avis des deux tiers des répondants), à l'effectif d'enseignants selon le genre (56 %) et l'effectif d'enseignants par zone (à peu près un répondant sur deux).

Tableau 8 : Indicateurs fournis par la base de données

Indicateur	Total	%
Effectif d'enseignants en situation de formation initiale	19	24%
Effectif d'enseignants par statut (public, privé)	16	20%
Effectif d'enseignants par catégorie (permanent, contractuel)	23	29%
Effectif d'enseignants par niveau éducatif	52	66%
Effectif d'enseignants selon le genre	44	56%
Effectif d'enseignants par zone	39	49%

Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Cela s'explique par le caractère vital de ces indicateurs :

- L'effectif par niveau étant tranché entre instituteurs du primaire et professeurs de collège dans un pays comme la Mauritanie qui n'a pas encore adopté le système d'« enseignement de base » ;
- L'effectif selon le genre étant indispensable à connaître pour tenir compte, autant que faire se peut, des congés de maternité dans un système éducatif où la base de la pyramide (le primaire) est constituée d'un personnel enseignant, largement féminisée ;
- L'effectif par zone, parce qu'il fait l'objet de rapports d'ouverture et de fermeture scolaire de la part des responsables régionaux de l'éducation (DREN), en dépit du caractère peu fiable des données transmises.

Les personnes ressources interviewées soulignent en effet que les données ne sont pas actualisées et que les directeurs régionaux de l'éducation procèdent parfois, entre eux et sans passer par le niveau central qui alimente la base de données, à des affectations d'enseignants entre provinces, donc sans trace au niveau de la base.

En revanche, des indicateurs comme l'effectif enseignant en formation initiale, l'effectif enseignant selon les statuts public/privé ou par catégorie (permanent, contractuel) ne semblent pas être disponibles à travers la base des données (moins de 30 %), ce qui peut s'expliquer selon les commentaires des focus groupes par :

- Les lacunes en matière d'actualisation des données aussi bien au niveau central que dans les régions ;
- Le caractère expérimental de la base de données mise en service depuis moins de deux années ;
- Le manque de formation et d'habilitation des ressources humaines chargées d'alimenter et d'aider à actualiser la base de données ;
- Le faible niveau d'expertise des personnels en charge de l'exploitation et la gestion de la base de données (beaucoup de potentialités pertinentes de cette base ne sont pas exploitées faute d'expertise pour le faire) ;

- Les carences en outillage et équipements informatiques et numériques ;
- La routine et l'absence de motivation des personnels intervenant au niveau de la base de données.

La conclusion partielle est que la base de données, bien que constituant une étape importante, ne suffit pas pour asseoir un système d'information et de gestion fonctionnelle au service d'un pilotage de qualité de l'éducation.

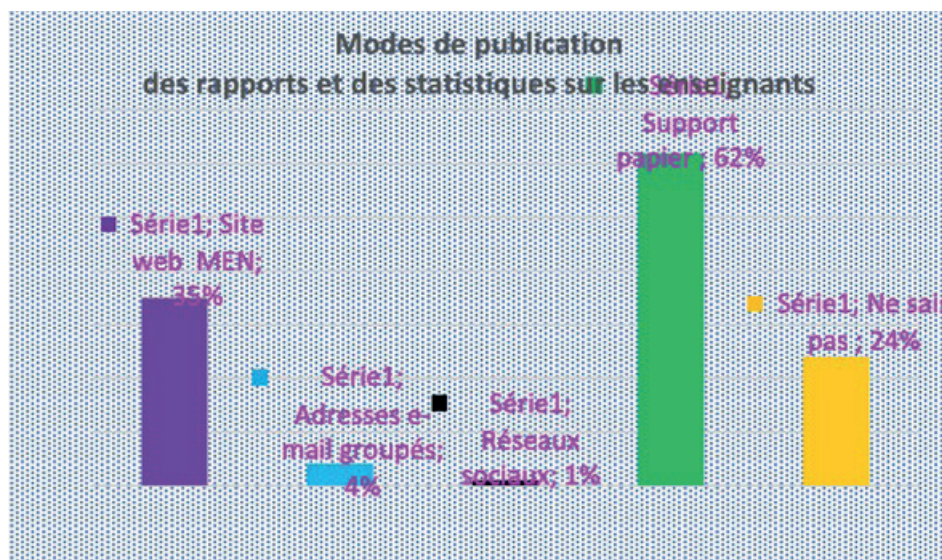
Des ressources humaines bien formées et motivées, des équipements informatiques et numériques disponibles aux différents niveaux (central, régional et local), des manuels de procédures objet d'une appropriation des services concernés et d'un suivi rigoureux des organismes de suivi et de contrôle compétents, sont les gages de réussite du SIGE.

Globalement, les attentes des acteurs et des partenaires enquêtés vis-à-vis du projet Sahel abondent dans le même sens, en réclamant :

- Une assistance technique aux structures compétentes pour mieux asseoir le SIGE ;
- L'accompagnement du ministère pour le recrutement d'un personnel qualifié capable d'assurer, sur la base de fiches de poste et de compétences objectives, une gestion performante de la base des données ;
- L'appui logistique et technique pour renforcer le caractère opérationnel du SIGE ;
- L'acquisition des moyens nécessaires pour la collecte et la saisie des données ;
- L'élaboration et l'exécution d'un plan de formation pour accompagner le développement du SIGE ;
- La fourniture des équipements informatiques nécessaires et la formation des personnels intervenant dans le système d'information aux différents niveaux ;
- La formation du personnel, y compris les DREN et les IDEN, en statistique et en informatique ;
- L'élaboration de manuels de procédures relatifs au cycle de collecte et d'exploitation des données du SIGE et le suivi et le contrôle de l'application des procédures dans ce domaine ;
- La motivation des personnels chargés de la collecte, de la réactualisation et de l'exploitation des données.

Même si les informations sollicitées sont disponibles dans la base de données et que certains indicateurs sont présentés dans les documents et les rapports, une des questions subsidiaires qu'il faut se poser est relative à la disponibilité de l'information auprès des utilisateurs dont les gestionnaires de l'éducation. En d'autres termes, comment sont publiés les rapports et les statistiques sur les enseignants ? Les avis des enquêtés par rapport à cette problématique sont présentés ci-après :

Graphique 9 : Modes de publication des rapports et des statistiques sur les enseignants



Source : Données de l'enquête mobilisées dans le cadre de l'étude

Plus de six personnes enquêtées sur 10 mettent en exergue le mode de publication des rapports statistiques sur support classique (papier) et un peu plus du tiers (35 %) sur le site web du ministère en charge de l'Éducation.

Malheureusement, pour les jeunes d'aujourd'hui, qui constituent désormais la majorité écrasante des enseignants du primaire et du secondaire 1, les formules plus adaptées (réseaux sociaux, adresses mail groupées...) ne sont pas utilisées pour la ventilation des statistiques se rapportant aux enseignants.

Certains acteurs interviewés ont déploré l'absence de mise à contribution des techniques numériques nouvelles, dans un pays où les taux d'utilisation du téléphone portable sont très élevés et où certains établissements éducatifs du privé utilisent déjà, avec succès, le numérique avec les enseignants et parfois même avec les élèves.

Le projet Sahel doit naturellement tenir compte de cela.

7.3. Actions proposées pour le projet

Pour la mise en œuvre réussie du projet Sahel, les enquêtés proposent les activités suivantes :

- ▶ Aider le MERSE à promouvoir une gestion efficace et équitable des enseignants, notamment :
 - En renforçant l'infrastructure et les équipements numériques du département ;
 - En mettant en place un mécanisme numérique efficient de répartition des enseignants (pour réduire les aléas des affectations qui dépassent souvent les 20 à 25 %) ;
- ▶ Apporter l'appui technique nécessaire pour une utilisation optimale des données du SIGE dans la gestion des enseignants ;
- ▶ Fournir l'expertise à même d'aider le MENRSE à utiliser les différents créneaux de diffusion des rapports statistiques selon une approche à la fois pertinente et peu coûteuse (efficace et efficiente) ;
- ▶ Apporter un appui pour la formation des principaux acteurs et partenaires de l'éducation, aux niveaux central, régional et local, sur le SIGE et les techniques de production, de diffusion et d'exploitation des données statistiques.

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire (inclus)

<p>N° Identifiant / _____ /</p> <p>L'UNESCO et l'Union Européenne mettent en œuvre un projet intitulé "amélioration de l'enseignement dans la région du Sahel" sur la période allant de 2021 à 2024. Ce projet qui couvre les cinq pays du Sahel à savoir le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Tchad se focalise sur l'amélioration de la gestion des enseignants qui est un facteur déterminant de la qualité des apprentissages.</p> <p>Le présent questionnaire qui vous est soumis vise à recueillir votre appréciation de la situation des politiques enseignantes en vue de dresser une cartographie des actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants et définir des activités de soutien au projet en Mauritanie.</p> <p>L'anonymat est garanti</p> <p>Merci pour votre contribution pour la réussite de ce projet</p>		
N°	Questions	Réponses
I. Identification		
1	Ministère/Structure:	
2	Structure/service:	
3	Fonction :	
4	Cochez la réponse correspondant au groupe d'employés auxquels vous appartenez	- Fonctionnaire <input type="checkbox"/> - Contractuel <input type="checkbox"/>
5	Cochez la case correspondant à votre catégorie d'emploi ou de métier	- Enseignant / Formateur (ENI, ENS) <input type="checkbox"/> - Encadreur pédagogique (inspecteur, conseiller pédagogique) <input type="checkbox"/> - Administrateur/gestionnaire <input type="checkbox"/> - Autres (préciser) _____
6	Partenaires Techniques et Financiers (PTF)	SNU <input type="checkbox"/> Coop bilatérale <input type="checkbox"/> Coop multilatérale/_____
II. Appréciation de la politique enseignante du pays (Mauritanie)		
1	Existe-t-il une politique enseignante en Mauritanie?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>
2	Si oui, donnez l'intitulé exacte de cette politique et répondez aux questions suivantes (de 3 à 18)	_____
3	La politique enseignante est-elle en cohérence avec les textes de normes supérieures du pays (Constitution, Lois et Cadres stratégiques de développement)	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>
4	Quels niveaux d'enseignement cette politique enseignante couvre-t-elle?	-Pré-scolaire <input type="checkbox"/> -Primaire <input type="checkbox"/> -Secondaire 1 <input type="checkbox"/> -Secondaire 2 <input type="checkbox"/> -Supérieur <input type="checkbox"/> -Autres (préciser) _____
5	Pensez-vous que le dispositif de mise en œuvre de la politique est fonctionnel	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
6	Existe-t-il un plan opérationnel de mise en œuvre de cette politique enseignante dans votre pays?	oui, plan d'action annuel <input type="checkbox"/> oui, plan d'action pluriannuel <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
7	Connaissez-vous les acteurs qui ont été impliqués dans l'élaboration de la politique enseignante?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>

<p>N° Identifiant / _____</p> <p>L'UNESCO et l'Union Européenne mettent en œuvre un projet intitulé "amélioration de l'enseignement dans la région du Sahel" sur la période allant de 2021 à 2024. Ce projet qui couvre les cinq pays du Sahel à savoir le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Tchad se focalise sur l'amélioration de la gestion des enseignants qui est un facteur déterminant de la qualité des apprentissages.</p> <p>Le présent questionnaire qui vous est soumis vise à recueillir votre appréciation de la situation des politiques enseignantes en vue de dresser une cartographie des actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants et définir des activités de soutien au projet en Mauritanie.</p> <p>L'anonymat est garanti</p> <p>Merci pour votre contribution pour la réussite de ce projet</p>		
N°	Questions	Réponses
8	Si oui, cochez la case correspondant aux acteurs qui ont été impliqués dans l'élaboration de la politique enseignante?	-Gouvernement <input type="checkbox"/> -Enseignants <input type="checkbox"/> -Partenaire financiers <input type="checkbox"/> -Syndicats des enseignants <input type="checkbox"/> -Société civile <input type="checkbox"/> -Autres (préciser) <input type="checkbox"/>
9	Connaissez-vous les domaines de gestion (dimensions) couverts par la politique enseignante?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>
10	Si oui, cochez les domaines qui sont pris en compte dans la politique enseignante	¹ Recrutement et maintien en poste des enseignants <input type="checkbox"/> ² Formation des enseignants (initiale et continue) <input type="checkbox"/> ³ Déploiement <input type="checkbox"/> ⁴ Structure de carrière / Parcours <input type="checkbox"/> ⁵ Emploi des enseignants et Conditions de travail <input type="checkbox"/> ⁶ Récompense et rémunération des enseignants <input type="checkbox"/> ⁷ Normes de l'enseignant <input type="checkbox"/> ⁸ Responsabilité des enseignants <input type="checkbox"/> ⁹ Gouvernance scolaire <input type="checkbox"/>
11	Cochez la case si la dépense a été évaluée dans la politique enseignante?	-Masse salariale des enseignants <input type="checkbox"/> -Dépenses pour la formation initiale <input type="checkbox"/> -Dépense pour la formation continue <input type="checkbox"/>
12	La politique enseignante permet-elle d'établir clairement la relation entre les défis et les solutions proposées?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>
13	La politique enseignante contient-elle un cadre de résultats avec des cibles?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>
14	Est-ce qu'il existe une communauté de pratique pour les enseignants ?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>
15	Sinon pensez-vous qu'il est utile de le créer?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>
16	Quels soutiens pensez-vous que le projet peut apporter dans ce sens?	1. 2.
17	Quelle action proposez en rapport avec la révision de la politique dans les 3 ans à venir?	-Réviser la politique en 2021 <input type="checkbox"/> -Réviser la politique en 2022 ou 2023 <input type="checkbox"/> -Mettre à jour le plan d'action <input type="checkbox"/> -Aucune action d'ici à 2023 <input type="checkbox"/>
18	Proposez deux activités que le projet "améliorer l'enseignement dans la région du Sahel" pour améliorer la politique enseignante	1. 2.

N° Identifiant / _____ /

L'UNESCO et l'Union Européenne mettent en œuvre un projet intitulé "amélioration de l'enseignement dans la région du Sahel" sur la période allant de 2021 à 2024. Ce projet qui couvre les cinq pays du Sahel à savoir le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Tchad se focalise sur l'amélioration de la gestion des enseignants qui est un facteur déterminant de la qualité des apprentissages.

Le présent questionnaire qui vous est soumis vise à recueillir votre appréciation de la situation des politiques enseignantes en vue de dresser une cartographie des actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants et définir des activités de soutien au projet en Mauritanie.

L'anonymat est garanti

Merci pour votre contribution pour la réussite de ce projet

N°	Questions	Réponses
19	Si votre réponse à la question II.2 est non (=vous estimez qu'il n'existe pas de politique enseignante dans votre pays), pensez-vous qu'il est utile d'élaborer une telle politique ?	oui /___/ non /___/
20	Si oui, quels sont les principaux volets qu'une telle politique doit prendre en charge ?
21	Quels soutiens pensez-vous que le projet "améliorer l'enseignement dans la région du Sahel" peut apporter dans ce sens?	1. 2.
	III. Connaissance des actions en cours pour le développement de la profession enseignante	
1	Avez-vous connaissance d'un programme mis en œuvre par le Gouvernement pour le développement de la question enseignante?	oui /___/ non /___/ Je ne sais pas /___/
2	Si oui, nommez-le et décrivez-le en un paragraphe	
3	Si oui, qui est le principal bailleur ? (mettre à jour en fonction des pays sur la base des interventions connues)	Etat /___/ AFD /___/ Coop Suisse /___/ ONG /___/ Banque mondiale /___/ BAD /___/ BID /___/ FADES /___/ FSD/___/ Association /___/ Collectivité territoriale /___/ UNESCO /___/ Coop Espagnole /___/ PME /___/ Chine /___/ UNICEF /___/ Coop Japon /___/ UNHCR /___/ Coop Allemande /___/ Autres (préciser) _____
	IV. Appréciation des normes professionnelles pour les enseignants	
1	Est-ce qu'il existe un texte spécifique qui donne les normes professionnelles pour les enseignants ?	oui /___/ non /___/ Je ne sais pas /___/
2	Si oui, nommez ce texte et répondez aux questions suivantes (de 3 à 6)	_____ _____

<p>N° Identifiant / _____ /</p> <p>L'UNESCO et l'Union Européenne mettent en œuvre un projet intitulé "amélioration de l'enseignement dans la région du Sahel" sur la période allant de 2021 à 2024. Ce projet qui couvre les cinq pays du Sahel à savoir le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Tchad se focalise sur l'amélioration de la gestion des enseignants qui est un facteur déterminant de la qualité des apprentissages.</p> <p>Le présent questionnaire qui vous est soumis vise à recueillir votre appréciation de la situation des politiques enseignantes en vue de dresser une cartographie des actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants et définir des activités de soutien au projet en Mauritanie.</p> <p>L'anonymat est garanti</p> <p>Merci pour votre contribution pour la réussite de ce projet</p>		
N°	Questions	Réponses
3	Cochez les éléments qui ressortent clairement dans le texte	-Connaissance ou diplômes exigés <input type="checkbox"/> -Attributions <input type="checkbox"/> -Conditions de progression dans la carrière <input type="checkbox"/> -Sanctions <input type="checkbox"/> -autres à préciser <input type="checkbox"/>
4	Pensez-vous qu'il y a une nécessité de réviser le texte portant norme professionnelle des enseignants?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>
5	Donnez deux raisons qui justifient votre réponse	
6	Proposez deux activités que le projet "améliorer l'enseignement dans la région du Sahel" peut mener dans votre pays pour améliorer les normes professionnelles relatives aux enseignants	1. _____ 2. _____
7	Si votre réponse à la question IV.2 est non (= vous estimez qu'il n'existe pas de texte spécifique qui donne les normes professionnelles pour les enseignants), pensez-vous qu'il est utile d'élaborer un tel texte ?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
8	Si oui, quels sont les principaux volets qu'un tel texte doit prendre en charge ?
9	Quels soutiens pensez-vous que le projet "améliorer l'enseignement dans la région du Sahel" peut apporter dans ce sens?	1. _____ 2. _____
<p>V. Appréciation des infrastructures pour une bonne gestion du personnel</p>		
1	Le Ministère de l'éducation dispose-t-il d'une base de données SIGE régulièrement mise à jour (au moins une fois par an)?	oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/> Je ne sais pas <input type="checkbox"/>

<p>N° Identifiant / _____ /</p> <p>L'UNESCO et l'Union Européenne mettent en œuvre un projet intitulé "amélioration de l'enseignement dans la région du Sahel" sur la période allant de 2021 à 2024. Ce projet qui couvre les cinq pays du Sahel à savoir le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, le Niger et le Tchad se focalise sur l'amélioration de la gestion des enseignants qui est un facteur déterminant de la qualité des apprentissages.</p> <p>Le présent questionnaire qui vous est soumis vise à recueillir votre appréciation de la situation des politiques enseignantes en vue de dresser une cartographie des actions en cours sur la gouvernance et la gestion des enseignants et définir des activités de soutien au projet en Mauritanie.</p> <p>L'anonymat est garanti</p> <p>Merci pour votre contribution pour la réussite de ce projet</p>		
N°	Questions	Réponses
2	Si oui, peut-on avoir les éléments suivants dans cette base de données	-Effectif d'enseignants par niveau éducatif / <input type="checkbox"/> / -Effectif d'enseignants selon le genre / <input type="checkbox"/> / -Effectif d'enseignants par zone / <input type="checkbox"/> / -Effectif d'enseignants en situation de formation initiale / <input type="checkbox"/> / -Effectif d'enseignants par catégorie (permanent, contractuel) / <input type="checkbox"/> / -Effectif d'enseignants par statut (public, privé) / <input type="checkbox"/> / -Autres à préciser _____ / <input type="checkbox"/> / -Je ne sais pas / <input type="checkbox"/> /
3	Existe-t-il au sein du Ministère des documents ou rapports présentant les indicateurs suivants sur les enseignants?	-Ratio élèves/enseignant par niveau éducatif / <input type="checkbox"/> / -Proportion d'enseignant qualifiés selon le genre / <input type="checkbox"/> / -Proportion d'enseignants bénéficiaires de formation continue / <input type="checkbox"/> / -Déficit en enseignants par zone / <input type="checkbox"/> / -Déficit en enseignants par niveau éducatif / <input type="checkbox"/> / -Autres à préciser _____ / <input type="checkbox"/> / -Je ne sais pas / <input type="checkbox"/> /
4	Citez deux documents	1. _____ 2. _____
5	Existe-il des projets ou programmes en cours pour le développement des statistiques sur les enseignants?	oui / <input type="checkbox"/> / non / <input type="checkbox"/> / Je ne sais pas / <input type="checkbox"/> /
6	Comment les rapports ou documents statistiques sur les enseignants sont-ils publiés?	-Sur support papier / <input type="checkbox"/> / -Sur Site web du ministère / <input type="checkbox"/> / - Sur Réseaux sociaux / <input type="checkbox"/> / -Via Adresse e-mail groupés des acteurs et partenaires / <input type="checkbox"/> / -Autres à préciser _____ / <input type="checkbox"/> / -Je ne sais pas / <input type="checkbox"/> /
7	Pensez-vous que le ministère possède « un personnel en nombre suffisant et suffisamment formé en statistique» pour rendre disponible les données statistiques sur les enseignants?	oui / <input type="checkbox"/> / non / <input type="checkbox"/> / Je ne sais pas / <input type="checkbox"/> /
8	Proposez deux activités que le projet "améliorer l'enseignement dans la région du Sahel" peut mener dans votre pays pour garantir la disponibilité des données de qualité relatives aux enseignants dans votre pays	1. _____ 2. _____

Annexe 2 : Liste des structures à enquêter en Mauritanie

Groupes d'appartenance	Unité/Directions/Service	Effectifs
Services centraux du Ministère de l'Éducation Nationale et de la Réforme du Système Educatif (MENRSE)	Directions centrales (prospection et réforme - planif et stat, RH, Ens Primaire, Ens secondaire, Ens privé et Affaires financières	12
	Inspection générale de l'éducation (inspection chargée du fondamental, inspection chargée du secondaire)	08
	Sous total	20
SERVICES DÉCONCENTRÉS DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION	DREN	10
	IDEN	12
	Sous total	22
MINISTÈRES DES AFFAIRES ÉCONOMIQUES ET DE LA PROMOTION DES SECTEURS PRODUCTIFS-DIRECTION DES PROJETS ÉDUCATION- FORMATION		
	Sous total	7
STRUCTURE DE FORMATION DES ENSEIGNANTS	ENI	4
	ENS	4
	IPN	4
	CREL	2
	Sous total	14
ENSEIGNANTS DU PRIMAIRE ET DU SECONDAIRE 1	Enseignants du primaire	7
	Enseignants du secondaire1	7
	Sous total	14
PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS		10
SOCIÉTÉ CIVILE	APE, OSC	10
SYNDICATS DE L'ÉDUCATION		06
SERVICES DÉCENTRALISÉS EN CHARGE DE L'ÉDUCATION (COMMUNE-RÉGION etc.)		7
Total		110

Annexe 3 : Quelques extraits du premier livrable en guise d'éclairages supplémentaires sur le système éducatif mauritanien

Introduction

Il est désormais admis, particulièrement dans les zones affectées par la pauvreté et l'analphabétisme endémiques conjuguées à des défis multiples liés, entre autres, à l'insécurité et à la mauvaise gouvernance, comme dans la zone du Sahel, qu'investir dans l'éducation, c'est contribuer efficacement à la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale, favoriser la mobilité sociale, la cohabitation pacifique entre les différentes cultures, promouvoir l'habilitation de ressources humaines et, par voie de conséquences, le décollage socio-économique à même de nourrir l'espoir, de transcender les vicissitudes de l'histoire, les tares de la société et permettre de s'inscrire résolument dans une vision républicaine et citoyenne empreinte de dignité et de paix.

En visant « à améliorer la gouvernance et la gestion des enseignants dans les pays concernés », le Projet « améliorer l'enseignement dans la région du Sahel » mis en œuvre par l'UNESCO et l'Union Européenne s'inscrit dans cette dynamique globale d'investissement dans le capital humain pour gagner le pari du développement.

La disponibilité des enseignants et leur qualification étant des gages de bonne qualité de l'éducation, le projet s'est fixé comme ambition d'accroître considérablement, d'ici 2030, « le nombre d'enseignants qualifiés (...) dans les pays en développement, surtout dans les pays les moins avancés ». La focalisation de la présente consultation sur la cartographie des actions en cours dans le domaine de « la gouvernance et la gestion des enseignants » ainsi que sur leur « formation initiale et continue » se trouve ainsi justifiée.

Dans ce cadre et conformément aux clauses contractuelles, le présent rapport - qui constitue notre livrable I- se propose de :

- Fournir une adaptation au contexte mauritanien de la note méthodologique, à travers notamment :
 - Une révision du questionnaire ;
 - Un ajustement de la liste des structures à enquêter et des effectifs à proposer.
- Présenter des éclairages et une première analyse bibliographique des principaux documents relatifs à la gouvernance des enseignants et à leur formation (initiale et continue) au niveau du primaire (appelé en Mauritanie enseignement fondamental) et du premier cycle secondaire (collège).

A. Programmes et plans éducatifs sectoriels

Depuis deux décennies, les programmes et les plans éducatifs sectoriels en Mauritanie sont marqués par la prédominance du programme national de développement du secteur de l'éducation (PNDSE) qui constitue l'élément structurant, voire l'épine dorsale de la politique éducative. Les projets et programmes des PTF viennent se greffer aux plans d'actions triennaux (PAT) de mise en œuvre du PNDSE.

Outil de mise en œuvre de la stratégie du Gouvernement en matière d'éducation et de formation, le PNDSE était conçu en 2000 pour : 1) soutenir la Réforme de 1999 ; et 2) offrir un cadre de développement harmonieux permettant de couvrir toutes les composantes du secteur (petite enfance, enseignement originel et alphabétisation, enseignements fondamental et secondaire, formation technique et professionnelle et enseignement supérieur).

Le PNDSE I (2001-2010) visait quatre objectifs généraux (MEN, 200) :

- ▶ Améliorer le pilotage et la gestion du système ;
- ▶ Améliorer la qualité et l'efficacité de l'enseignement à tous les niveaux ;
- ▶ Améliorer l'accès et l'équité au niveau de l'éducation de base et de l'enseignement secondaire ;
- ▶ Améliorer l'efficacité et la pertinence de la FTP et de l'enseignement supérieur.

Le premier objectif, dans lequel s'inscrivent les thématiques de notre étude (gouvernance, gestion et formation des enseignants du primaire et du secondaire¹) a été érigé en composante (Amélioration du pilotage et de la gestion du système), avec des objectifs spécifiques ambitieux: (i) l'amélioration du pilotage du système par les résultats au niveau central et au niveau des structures déconcentrées, (ii) l'amélioration de l'allocation et de la gestion du personnel enseignant, (iii) l'amélioration de la gestion pédagogique, (iv) l'amélioration de l'efficacité de la gestion administrative, financière et du matériel, (v) la mise en conformité du niveau de financement de l'éducation aux besoins du programme.

Le PNDSE II (2011 – 2020) abondait dans le même sens en inscrivant, comme priorités, de (MAED, 2010) :

- ▶ Développer un enseignement préscolaire public et communautaire accessible aux groupes défavorisés en milieu urbain et rural ;
- ▶ Réaliser à l'horizon 2020 un achèvement universel de qualité au Fondamental, en favorisant l'accès des derniers groupes non-scolarisés et en assurant une rétention complète des enfants qui y accèdent ;
- ▶ Progresser vers l'achèvement universel du premier cycle de l'enseignement secondaire et réduire les disparités entre genre ou liées au milieu et aux conditions socioéconomiques ;
- ▶ Réguler l'évolution des effectifs du second cycle général dans la perspective d'une meilleure adéquation de la partie haute du système avec les besoins de l'économie ;
- ▶ Développer l'offre de formation technique et professionnelle et l'adapter aux spécificités de la demande sociale et à la diversité des besoins des secteurs formel et informel de l'économie ;
- ▶ Mettre en place une politique de développement maîtrisée et mesurée de l'enseignement supérieur et promouvoir la recherche scientifique ;
- ▶ Améliorer la qualité des apprentissages et la pertinence de l'éducation à tous les niveaux ;
- ▶ Intensifier la lutte contre l'analphabétisme à travers des programmes d'alphabétisation fonctionnelle et de post-alphabétisation ;
- ▶ Promouvoir l'enseignement originel et renforcer sa contribution à l'éducation de base ;
- ▶ Elaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie de gestion des ressources humaines et matérielles permettant une répartition équitable de l'offre éducative (notamment la réduction des aléas dans l'affectation des enseignants aux établissements) et une transformation plus efficace des intrants en résultats ;
- ▶ Renforcer le pilotage du secteur, à travers la poursuite du processus de décentralisation, l'implication de tous les acteurs du système et le développement des outils de gestion et de pilotage.

Mais, après 20 ans de mise en œuvre, force est de constater, comme souligné dans le récent rapport sur la capitalisation des acquis et l'évaluation de la Réforme de 1999 (Perfect consult et BECAPRESS, 2020), que le système éducatif mauritanien demeure confronté à des défis majeurs dont :

• **Une formation initiale peu efficace et faisant face à de nombreuses contraintes :**

- Capacités d'accueil limitées des ENI et de l'ENS ;
- Faiblesse quantitative et qualitative des viviers de recrutement ;
- Modes de recrutement laxistes notamment par rapport aux pré requis ;
- Faible niveau de professionnalisation de la formation initiale dispensée à l'ENS et dans les ENI. D'ailleurs, une récente étude menée par la Cellule nationale d'évaluation (CNE, 2020) sur la formation des élèves –maîtres dans les ENI révèle que moins de 40% obtiennent des scores supérieurs à la moyenne et maîtrisent le contenu requis pour pouvoir enseigner le français et seuls 5,8% peuvent enseigner les mathématiques ;

- Inadéquation de certaines polyvalences (anglais/français, sciences naturelles/ physique- chimie, anglais/ arabe...)
- **Une gestion pédagogique et administrative des enseignants déficiente** : absence de programmation **des recrutements, affectations** aléatoires (taux d'aléas dans l'allocation des enseignants dépassant les 20% en 2019), condition enseignante difficile ...
- Une **inadaptation et une irrégularité des sessions de formation continue**, conjuguée à une absence de culture de l'évaluation ;
- **Une absence de pilotage par les résultats**. Le Ministère de l'Education tente de mettre en place un SIGE fonctionnel depuis une vingtaine d'années mais plusieurs raisons, dont notamment les instabilités institutionnelles, n'ont pas permis de le rendre opérationnel pour en faire un véritable outil de prise de décision.

B. Textes législatifs et réglementaires régissant la profession enseignante

La fonction enseignante est dotée d'un ensemble de textes législatifs et réglementaires dont certaines lui sont spécifiques. Force est cependant de constater que la carrière enseignante reste soumise pour l'essentiel au régime commun de la fonction publique et régie à ce titre par des textes à portée transversale.

B.1. Textes à portée transversale :

B.1.1. Au niveau législatif :

- La loi n° 93-009 du 18 janvier 1993 portant statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat, dénommée par contraction "Statut Général de la Fonction Publique";
- La loi n° 74-071 du 2 avril 1974 relative aux agents auxiliaires de l'Etat, des collectivités locales et de certains établissements publics ;
- La loi n° 71-207 du 5 août 1971 relative à l'exercice du droit de grève des fonctionnaires.

Principal texte législatif en la matière, la loi n° 93-009 du 18 janvier 1993, notamment au niveau de son titre I :

- Fixe les conditions générales d'accès à la fonction publique ainsi que les obligations, les sanctions disciplinaires et les garanties accordées aux fonctionnaires ;
- Reconnaît le droit syndical, le droit à la formation continue et le droit de grève, les cas dans lesquels la grève est interdite sont précisés ;
- Contient des dispositions relatives aux syndicats et aux organes consultatifs paritaires ;
- Précise la structure des carrières, les différentes positions ainsi que le déroulement des carrières (recrutement, avancement, mutations et cessation définitive de fonctions) ;
- Prévoit le régime de rémunération ainsi que les règles relatives à la discipline et aux récompenses et définit le régime applicable aux stagiaires (modalités de stage, discipline, sécurité sociale et congés).

Le titre II de cette loi contient des dispositions applicables aux agents contractuels de l'Etat et de ses établissements publics à caractère administratif. Il définit leurs obligations et garanties, les conditions de service (engagement, congés, conditions de réemploi, cessation de fonctions), les modalités de rémunération et les sanctions disciplinaires.

B.1.2. Au niveau réglementaire :

- Les décrets 75-055 et 75-056 du 21 février 1975 concernant les agents auxiliaires de l'Etat, des collectivités locales et de certains établissements publics et la rémunération de ces agents ;
- Le décret n°86-94 du 8 octobre 1994 relatif aux attributions des ministres en matière de gestion des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat ;
- Le décret n°056.95 du 12 décembre 1995 relatif aux tâches confiées à la structure de gestion des personnels dans les

départements ministériels et aux liens des responsables de cette structure avec la fonction publique ;

- Le décret n° 099/2007/ PM du 21 juin 2007 fixant les attributions du ministre de la fonction publique et de la modernisation de l'administration et l'organisation de l'administration centrale de son département ;
- Le décret n° 152-2007 relatif aux emplois fonctionnels d'encadrement de l'Administration ;
- Le décret n° 133-2010 du 13 mai 2010 fixant les attributions du ministère de la Fonction Publique, du Travail et de la Modernisation de l'Administration concerne la gestion des personnels de l'Etat ;

Principal texte réglementaire en ce domaine, le dernier décret cité (n° 133-2010 du 13 mai 2010) fixe ainsi les attributions du Ministre en charge de la Fonction publique : « la conception, l'élaboration, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de la politique de gestion de l'ensemble des ressources humaines de l'Etat », y compris le personnel enseignant.

Ce Ministre est ainsi chargé notamment : (i) de mettre en œuvre les textes législatifs et réglementaires en matière de fonction publique et de veiller au respect de leur application ; (ii) d'assurer le suivi et le contrôle des effectifs ; (iii) d'assurer la gestion des personnels civils de l'Etat ; (iv) d'assurer la formation et le perfectionnement en cours d'emploi du personnel ; et (v) de concevoir et de mettre en place un système de contrôle et d'évaluation des personnels.

En guise de déconcentration, le décret n°86-94 du 8 octobre 1994 confie une bonne partie des actes d'administration aux ministères utilisateurs dont celui en charge de l'Education Nationale. Force est cependant de constater que ces attributions déléguées concernent essentiellement les personnels des catégories B et C. Les personnels relevant de la catégorie A, à laquelle appartient en grande partie le personnel enseignant, restent tributaires du Ministre en charge de la Fonction Publique pour tout ce qui concerne la gestion des actes importants de la carrière : recrutement, titularisation, avancements, retraite, etc.

Il y a lieu cependant de noter que le décret n° 95-056 (article 2) confie au Ministère en charge de l'éducation, comme d'ailleurs à tous les autres ministères utilisateurs des Ressources Humaines de la Fonction Publique, la charge de :

- Veiller à l'application des lois et règlements régissant les fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat ;
- Organiser et assurer les opérations de gestion courante et prévisionnelle des personnels des Ministres, en conformité avec la réglementation en vigueur ;
- Organiser les opérations de formation et de perfectionnement conformément aux textes en vigueur ;
- Préparer et suivre les concours de recrutement ou examens d'évaluation des fonctionnaires, les opérations disciplinaires, et exploiter leurs résultats ;
- Coordonner étroitement avec la Direction de la Fonction Publique afin de maîtriser ces opérations et assurer la bonne tenue des dossiers des personnels.

Plusieurs catégories des personnels enseignants restent soumises à ce régime commun « transversal ». C'est notamment le cas des contractuels et des personnels non permanents (PNP).

Les personnels non permanents (PNP) sont recrutés directement par le ministère utilisateur sur la base de demandes d'imputation sur des crédits délégués, puis d'attestations de service fait, sans passer par la Fonction Publique et souvent sans justification réelle de la nécessité d'un tel recrutement ou considération des qualifications des personnes recrutées par rapport à des postes supposés être vacants.

Les enseignants contractuels sont affectés au Fondamental et au Secondaire afin de résorber le déficit en enseignant généré, entre autres, par l'accroissement des structures éducatives, les aléas de la gestion des ressources humaines, les capacités limitées des établissements de formation initiales (ENI et ENS).

Les textes appliqués à ces deux catégories manquent de pertinence et leur application effective n'est pas des plus strictes.

Les textes spécifiques consacrés au personnel enseignant sont moins nombreux.

B.2. Textes spécifiques à la profession enseignante :

Plusieurs textes législatifs organisant les ordres d'enseignement au fur et à mesure du développement de chaque ordre éducatif ou pour accompagner les différentes réformes.

Il s'agit pour l'enseignant fondamental des textes législatifs suivants :

- Loi n° 75-023 du 20 janvier 1975 sur la réorganisation de l'enseignement fondamental public ;
- Loi n° 76-236 du 7 octobre 1976 sur l'organisation du statut de l'enseignement fondamental,

Les premiers textes législatifs régissant l'enseignement secondaire étaient les suivants :

- La loi n° 68-269 du 1er août 1968 sur la réorganisation de l'enseignement secondaire,
- La loi n°69-269 du 1er août 1969 portant réorganisation de l'enseignement du second degré

Ces textes concernaient plus la gestion pédagogique que la gestion de la profession enseignante proprement dite.

Un certain nombre de textes règlementaires prévoyaient des statuts spéciaux applicables à certaines catégories des personnels de la Fonction publique dont celles des personnels enseignants, permettant ainsi l'organisation de la gestion statutaire de la profession.

B.2.1. Gestion statutaire de la profession enseignante : le décret n° 015-2007

Le principal texte dédié à l'organisation de la profession enseignante au niveau des corps de l'enseignement fondamental et secondaire est certainement le décret n° 015-2007 du 15 janvier 2007 portant statut particulier applicable aux corps de l'enseignement fondamental et secondaire.

Ce décret fixe le statut particulier des fonctionnaires des corps l'enseignement Fondamental et Secondaire et les classe en deux filières : « Enseignement fondamental » et « Enseignement secondaire ».

Le chapitre premier rappelle les dispositions communes des corps de fonctionnaires.

Le chapitre II expose les dispositions spécifiques en consacrant une section I à la filière de l'enseignement fondamental et une section II à celle de l'enseignement secondaire.

B.2.1.1. Filière de l'enseignement Fondamental

Concernant la filière de l'enseignement fondamental, ce décret précise (Article 12) que la filière de l'enseignement fondamental correspond aux emplois spécialisés dans la conception, l'organisation, la gestion et l'exécution des missions en matière d'enseignement fondamental. La gestion des corps de cette filière incombe au ministre chargé de l'enseignement fondamental.

► Catégories et échelles indiciaires du Fondamental :

Les catégories et échelles indiciaires de cette filière sont déclinées ainsi qu'il suit (article 13) :

Catégorie	Intitulé	Echelle indiciaire
A1	<ul style="list-style-type: none"> • Inspecteur de l'enseignement fondamental • Formateur principal des Ecoles normales d'instituteurs 	E 6
A3	<ul style="list-style-type: none"> • Inspecteur Adjoint de l'enseignement fondamental • Formateur des Ecoles normales d'instituteurs 	E 4
B	<ul style="list-style-type: none"> • Instituteur • Maître d'éducation physique 	E E 2
C	Instituteur adjoint	E E 1

► **Profils et emplois spécifiques aux corps du Fondamental :**

Les profils et emplois spécifiques aux corps de cette filière sont précisés conformément au tableau ci-dessous (Article 14) :

Corps	Profils	Emplois
Inspecteur de l'Enseignement fondamental Formateur principal des Ecoles normales d'instituteurs	- conception, animation - inspection, - évaluation - planification, - recherche -production pédagogique.	- Conception des programmes - inspection - conseil - supervision régionale
Inspecteur Adjoint de l'Enseignement fondamental Formateur des Ecoles normales d'instituteurs		- inspection - appui - gestion des inspections de Moughataa
Instituteur Maître éducation physique Instituteur adjoint	Enseignement des classes du fondamental	-enseignement ou autres responsabilités dans une école Fondamentale

► **Accès aux corps du Fondamental :**

L'accès aux corps de cette filière, conformément à l'article 15, s'effectue sous conditions de titres scolaires, universitaires ou professionnels et d'expérience professionnelle préalable, telles que définies dans le tableau ci-après :

Corps	Recrutement		Titularisation
	Voie externe	Voie Interne	
Inspecteur de l'Enseignement fondamental		Accès au corps par concours interne suivi de deux années de formation spécialisée à l'école normale supérieure.	Après l'obtention du diplôme requis
Formateur principal des Ecoles normales d'instituteurs	<ul style="list-style-type: none"> Avoir obtenu un baccalauréat Avoir obtenu un diplôme correspondant à quatre années d'études universitaires dans la discipline qui doit être enseignée Suivre avec succès une formation de deux années à l'école normale supérieure Age limite de recrutement : 30 ans ----- Avoir obtenu un baccalauréat Avoir obtenu un diplôme correspondant à quatre années d'études universitaires dans la discipline qui doit être enseignée Age limite de recrutement : 30 ans	. Passer un concours interne conformément aux dispositions de l'article 51 du statut général des fonctionnaires et des contractuels de l'Etat, Suivre avec succès une formation de deux années à l'Ecole Normale Supérieure. Ne peuvent se présenter au concours que les agents titulaires du corps de A3 de cette filière ayant une ancienneté d'au moins cinq années	Après l'obtention du diplôme requis ----- Après deux ans de stage réussi en poste

Inspecteur adjoint de l'Enseignement fondamentale		Accès au corps par concours interne suivi de deux années de formation spécialisée à l'école normale supérieure Ne peuvent se présenter au concours que les agents titulaires du corps de niveau B de cette filière, ayant une ancienneté d'au moins huit années.	Après l'obtention du diplôme requis
---	--	---	-------------------------------------

Formateur des Ecoles normales d'instituteurs	<ul style="list-style-type: none"> Avoir effectué au moins, dans la même discipline, deux années de l'Enseignement universitaire Suivre avec succès deux années de formation à l'Ecole Normale Supérieure, Age limite de recrutement : 28 ans <p>-----</p> <p>Avoir effectuée au moins, dans la même discipline, deux années de l'Enseignement universitaire Age limite de recrutement : 28 ans</p>	<ul style="list-style-type: none"> Passer avec succès un concours interne conformément aux dispositions de l'Article 51 du statut général des fonctionnaires et des contractuels de l'Etat. Suivre avec succès une formation d'une année à l'Ecole Normale Supérieure. <p>Ne peuvent se présenter au concours que les agents titulaires du corps B de la filière de l'enseignement fondamental ayant une ancienneté d'au moins cinq ans.</p>	<p>Après l'obtention du diplôme requis</p> <p>-----</p> <p>Après deux ans de stage réussi en poste</p>
Instituteur Maître éducation physique	<p>Avoir obtenu le baccalauréat de l'enseignement secondaire Suivre avec succès une formation de deux années à l'école normale d'instituteurs Age limite de recrutement : 25 ans.</p> <p>-----</p> <p>Avoir obtenu le baccalauréat de l'enseignement secondaire Age limite de recrutement : 25 ans.</p>	<p>Accès au corps par concours interne suivi d'une année de formation spécialisée à l'école normale d'instituteurs ou dans un établissement spécialisé de reconnu par l'Etat. Ne peuvent se présenter au concours que les agents titulaires du corps C de cette filière ayant une ancienneté d'au moins trois ans.</p>	<p>L'obtention du diplôme requis</p> <p>-----</p> <p>Après deux ans de stage réussi en poste</p>
Instituteurs adjoints	<p>Avoir un diplôme de fin du premier cycle de l'enseignement secondaire Avoir suivi avec succès une formation spécialisée de deux années à l'école normale d'instituteurs. Age limite de recrutement : 22ans.</p> <p>-----</p> <p>Avoir un diplôme de fin du premier cycle de l'enseignement secondaire Age limite de recrutement : 22ans.</p>		<p>L'obtention du diplôme requis</p> <p>-----</p> <p>Après deux ans de stage réussi en poste</p>

B.2.1.2. Gestion opérationnelle : les décrets fixant les attributions du MEN

La filière de l'enseignement secondaire correspond aux emplois spécialisés dans la conception, l'organisation, l'exécution des missions en matière d'enseignement général du second degré. La gestion des corps de cette filière incombe au ministre chargé de l'enseignement secondaire (article 16).

► **Catégories et échelles indiciaires du Secondaire :**

Le décret précise (article 17) que cette filière comprend les catégories et échelles indiciaires figurant au tableau ci-après :

Catégorie	Intitulé	Echelle indiciaire
A1	Professeur de l'enseignement secondaire	E E 4
A3	Professeur de collège	E E 3

► **Profils et emplois spécifiques aux corps du Secondaire**

Les profils et emplois spécifiques aux corps de cette filière sont définis dans le tableau ci-dessous (article 18) :

Corps	Profils	Emplois
Professeur de l'enseignement secondaire	-Aptitude pédagogique à enseigner au second degré de l'enseignement secondaire.	-Enseignement -Gestion des établissements secondaires -Encadrement des professeurs responsabilité dans un établissement d'enseignement secondaire Inspection Conseil Gestion des services d'inspection Encadrement des professeurs Formation des inspecteurs
Professeur de collège	Tous emplois d'enseignement du premier cycle de l'enseignement secondaire	Enseignement

► Accès aux corps du Secondaire :

L'accès aux corps de la présente filière s'effectue sous conditions de titres scolaires, universitaires ou professionnels et d'expérience professionnelle préalable, telles que définies dans le tableau ci-après (article 19) :

Corps	Recrutement		Titularisation
	Voie externe	Voie Interne	
Professeur de l'enseignement secondaire	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Avoir obtenu un baccalauréat ▪ Avoir obtenu un diplôme correspondant à quatre années d'études universitaires dans la discipline qui doit être enseignée ▪ Suivre avec succès une formation de deux années à l'école normale supérieure. Age limite de recrutement : 30 ans ----- Avoir obtenu un baccalauréat Avoir obtenu un diplôme correspondant à quatre années d'études universitaires dans la discipline qui doit être enseignée Age limite de recrutement : 30 ans	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Passer un concours interne conformément aux dispositions de l'Article 51 du statut général des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat. ▪ Suivre avec succès une formation de deux années à l'Ecole Normale Supérieure. Ne peuvent se présenter au concours que les agents titulaires du corps de A3 de cette filière ayant une ancienneté d'au moins cinq années	Après l'obtention du diplôme requis ----- Après deux ans de stage réussi en poste
Professeur de collège	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir effectué au moins, dans la même discipline, deux années de l'Enseignement universitaire • Suivre avec succès deux années de formation à l'Ecole Normale Supérieure, Age limite de recrutement : 25ans ----- Avoir effectuée au moins, dans la même discipline, deux années de l'Enseignement universitaire Age limite de recrutement : 28ans	<ul style="list-style-type: none"> • Passer avec succès un concours interne conformément aux dispositions de l'Article 51 du statut général des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat. • Suivre avec succès une formation d'une année à l'Ecole Normale Supérieure. Ne peuvent se présenter au concours que les agents titulaires du corps B de la filière de l'enseignement fondamental ayant une ancienneté d'au moins cinq ans.	Après l'obtention du diplôme requis ----- Après deux ans de stage réussi en poste

B.2.1.2. Gestion opérationnelle : les décrets fixant les attributions du MEN

Le dernier des décrets successifs fixant les attributions du Ministre en charge de l'éducation et l'organisation de l'administration centrale de son Département, en l'occurrence le Décret n° 78-2021/PM/MENRSE en date du 31 mai 2021, confie les missions de gestion plus ou moins opérationnelles des carrières à la DRH au niveau de ce Ministère. Il s'agit notamment de :

- La gestion des carrières professionnelles du personnel enseignant, d'encadrement et du personnel d'appui, en coordination avec les structures concernées ;
- L'exécution de la politique de recrutement du personnel ;
- La définition, en collaboration avec les structures concernées, des besoins en formation initiale et continue du personnel enseignant, d'encadrement et de l'administration pédagogique ;
- L'élaboration des plans annuels de formation du personnel enseignant ;
- La mise en œuvre des plans de formation continue et leur suivi.

B.2.1.3. L'enseignement privé

L'Ordonnance n° 81-212 du 24 septembre 1981 régissant l'enseignement privé en Mauritanie ainsi que ses textes d'application, notamment les décrets n° 82-015 bis du 12 février 1982 et n° 82-016 du 12 février 1982 respectivement, se concentrent principalement sur les questions de gestion pédagogique et les conditions d'ouverture et d'homologation des établissements privés et n'accordent pas suffisamment d'intérêt à la problématique de la profession enseignante au niveau du Privé.

B.3. Gestion et formation des enseignants : réformes en cours ou programmées

B.3.1. Gestion du système éducatif

Le diagnostic et l'analyse fonctionnels et techniques ont révélé que que les modes de gestion du SEN souffrent de difficultés persistantes. Parmi ces contraintes et défis, la communication présentée en Conseil des Ministres en préparation de la rentrée scolaire 2020 – 2021 , souligne particulièrement :

- La non maîtrise des données du secteur en terme d'effectifs d'élèves, de personnels et d'infrastructures ; ce qui pose de réels

doutes quant à la fiabilité des indicateurs de pilotage et de planification du système ;

- Une gestion peu rationnelle des ressources humaines entraînant d'importants gâchis dans l'utilisation des enseignants, un manque d'équité et de cohérence dans leur allocation et faisant planer un doute sur la pertinence du volume et de la nature des besoins déclarés.

B.3.1.1. Réformes en cours

Plusieurs réformes et actions en profondeurs ont été engagées en vue de pallier ces difficultés. Parmi les réformes achevées et en cours d'évaluation, on peut en citer notamment :

- La mise en place du SIGE

Le système SIGE est articulé autour d'une base de données unique pour l'ensemble des services ciblés. Les opérations prises en charge sont intégrées et traitées conformément aux procédures du MEN, avec inclusions des documents authentiques les justifiant.

Actuellement l'itération n°3, sur 6, a été livrée et testée. Elle offre toutes les fonctionnalités de la GRH, depuis le recrutement, en passant par les affectations jusqu'au départ à la retraite, la gestion de la structure pédagogique des établissements, le calcul des besoins en enseignants et en infrastructure.

Néanmoins, ce système nécessite d'être élargi aux niveaux régional et local.

Le SIGE permet en outre la consultation multicritère de tous les éléments gérés comme le personnel, les élèves, les établissements, les opérations, les rapports et les documents attachés.

L'expérimentation du SIGE a commencé en 2018, notamment avec la mise en place effective des fichiers élèves et enseignants et la formation des points focaux des services administratifs et pédagogiques concernés par le SIGE. Elle se poursuit encore.

- Le recensement scolaire

Ce recensement scolaire, réalisé en 2018 dans le cadre du suivi de la mise en œuvre du Programme National pour le Développement du Secteur Educatif, a couvert l'ensemble des établissements publics et privés afin de s'appuyer sur un système d'informations statistiques fiable permettant d'informer les différents acteurs et partenaires sur l'état du SEN, son efficacité interne et externe, ses performances, ses lacunes et ses besoins en informations.

- L'enquête sur les indicateurs de prestation des services (SDI)

Le Département cherchant à approfondir les informations quantitatives dont il dispose pour la formulation et l'évaluation de ses politiques d'éducation avec des données sur les formations et les établissements d'enseignement, a mené, avec l'appui de la BM, une enquête SDI au courant de l'année 2017/2018.

L'objectif de cette enquête était de fournir des informations quantitatives fiables sur le niveau actuel de prestations de services. L'enquête a ciblé trois dimensions : la qualité, l'effort et les intrants. La qualité a été mesurée par la compétence des prestataires (enseignants). L'effort est mesuré par les charges de travail et la présence au travail. Les intrants ont été mesurés au niveau des écoles par leurs ressources financières, équipements et infrastructures.

- La Mise sur pied d'un Conseil National de l'Education

Ce Conseil dont le décret de création a été pris en 2020 et modifié en 2021 vient combler un vide au niveau du pilotage et de la gestion systémique de de l'Education Nationale dans acception globale.

Rattaché à la présidence de la République, le champ organique de compétence du CNE couvre l'ensemble des ordres d'enseignement, de la maternelle au supérieur ainsi que l'éducation non formelle, originelle, inclusive, etc...

Son champ thématique de compétence couvre, entre autres, les politiques et stratégies, les règles juridiques, les normes techniques standards applicables au SEN, la gestion des ressources humaines, l'approche qualité, etc...

B.3.1.2. Réformes programmées :

En se limitant aux réformes et actions d'ordre stratégique programmées et annoncées comme imminentes, on citera à titre indicatif :

- La loi d'orientation de l'éducation nationale

Le Système éducatif mauritanien souffre actuellement de l'absence d'un socle législatif cohérent. Les différents ordres et niveaux du Système avaient été l'objet de textes législatifs ou réglementaires élaborés à la hâte en vue de répondre à des sollicitations ponctuelles. Les objectifs de l'éducation nationale, itérativement évoqués dans les différentes lettres de politique générale de l'éducation nationale, manquent cependant de précision et surtout de la force normative de la loi. D'où une gestion tatillonne dont les objectifs et les règles changent d'un département à l'autre et même d'une structure à l'autre au sein du même département.

C'est entre autres pour ces raisons qu'une loi d'orientation est aujourd'hui une nécessité faute de quoi l'existence même d'un SEFM serait problématique.

La loi d'orientation programmée permettra de graver dans le marbre les principes de base et orientations générales du système éducatif national. Elle fixera les objectifs éducatifs décennaux, les ordres, les niveaux, etc...

Une telle loi définira clairement les principes de gestion (efficacité, efficience, équité, imputabilité, ...), les normes et outils de gestion (i) les manuels de procédures, cahiers des charges à tous les niveaux, (ii) les fiches de postes et de grilles d'évaluation pour toutes les catégories de Personnels, (iii) le suivi / évaluation garantissant la traçabilité et l'imputabilité, etc...

- Le Projet de revalorisation de la profession de l'enseignant :

A travers ce projet, le Ministère envisage la mise en œuvre d'un train de mesures incitatives régulées par la compétence et axées sur la promotion dans la carrière, la revalorisation de la formation et les incitations d'ordre moral.

Cette promotion dans la carrière s'effectuera notamment à travers :

- La création d'un nouveau corps de professeurs d'écoles qui seront en mesure de prendre en charge le cycle de l'éducation de base ouvert à tous les instituteurs selon des modalités à préciser de façon transparente ;
- La promotion des instituteurs détenteurs de diplômes d'enseignement supérieur conformément à un tableau d'avancement élaboré sur la base de critères objectifs et transparents ;
- L'intégration graduelle dans la fonction publique des prestataires des services d'enseignement conformément à un tableau d'avancement élaboré sur la base de critères objectifs et transparents ;
- La promotion par l'accès aux corps supérieurs à travers des mesures favorisant le parachèvement de la carrière des instituteurs adjoints et des professeurs adjoints et des inspecteurs adjoints.

B.3.2. Formation des enseignants

La question de la formation des personnels de l'Éducation nationale, et en particulier des enseignants des écoles fondamentales et des collèges, s'est posée avec acuité en Mauritanie du fait des nombreuses évolutions plus ou moins contrôlées.

Le problème se pose aussi bien en amont (Formation initiale) qu'en aval (Formation continue).

B.3.2.1. Formation initiale

Le gouvernement mauritanien, avec l'appui des partenaires techniques et financiers, et à travers le PNDSE1 et PNDSE2, a consenti d'énormes efforts en faveur de l'éducation qui se sont traduits notamment par un accroissement des effectifs des élèves. C'est ainsi que pour répondre à la forte demande de scolarisation, il a fallu recruter des milliers d'enseignants, construire un nombre important de salles de classe et disponibiliser les équipements pédagogiques nécessaires.

Dans ce contexte, la formation initiale des enseignants demeure une question de tout premier plan dans les stratégies nationales de développement d'un système éducatif qui garantisse une scolarisation inclusive et de qualité.

En réponse au flux massif de scolarisation, ont été créées, en plus de celle de Nouakchott, trois autres ENI : une à Rosso qui a été transférée à Aioun, puis une à Kaédi et enfin une à Akjoujt.

L'ENS de Nouakchott reste la seule institution en charge de la formation initiale des enseignants de l'enseignement secondaire ainsi que des inspecteurs du Secondaire et du Fondamental et des Formateurs des ENI.

• **Réformes en cours :**

La plus importante des réformes en cours de la formation est celle concernant la restructuration des ENI.

Cette réforme, sanctionnée tout dernièrement par le Décret n° 2021-070 du 06 Mai 2021 portant modification de certaines dispositions du décret n° 2007 - 151 du 22 août 2007, modifié par le décret n° 2010 – 281 du 13 décembre 2010, fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des Ecoles Normales d'Instituteurs, vise entre autres :

- L'harmonisation des statuts et organigrammes des ENI ;
- La définition du profil des formateurs, de leurs modalités de recrutement, de leurs missions et devoirs, de leurs avantages, le suivi et l'évaluation de leurs prestations pédagogiques ;
- L'accès aux écoles normales exigeant un niveau minima d'admission mais aussi une institutionnalisation d'avantages incitatifs pour attirer les diplômés performants, la garantie de la fiabilité et de la pertinence des épreuves de recrutement et la durée de formation ;
- Les modalités et la durée des stages et d'encadrement des élèves-maitres dans les écoles d'application ;
- Les engagements des sortants à rester aux services de la classe pour une durée déterminée ;
- L'introduction des TICE à tous les niveaux de la formation initiale et continue des élèves-maitres ;
- L'actualisation et la mise en œuvre des curricula adaptés aux besoins des élèves –maitres et l'élaboration de manuels et guides appropriés.

Principales nouveautés du Décret n° 2021-070 du 06 Mai 2021 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des Ecoles Normales d'Instituteurs

Article 3 (nouveau) : Les Ecoles Normales d'Instituteurs forment des instituteurs conformément à un cadre de formation professionnalisant basé sur un profil métier et un référentiel de compétences. Ce cadre est défini par arrêté du Ministre en charge de l'Education Nationale.

Article 7 (nouveau) : L'accès à la formation dans les Ecoles Normales d'Instituteurs s'effectue par voie de concours externe et/ou interne.

Les concours externes sont ouverts aux candidats :

- a) titulaires du diplôme de l'enseignement du second cycle secondaire (baccalauréat) ;
- b) titulaires du diplôme de premier cycle de l'enseignement supérieur.

Les candidats aux concours externes sont soumis à une présélection, sur la base d'un seuil minimal de notes obtenues au baccalauréat, arrêté et défini en fonction des matières principales d'enseignement.

Les concours internes sont ouverts aux :

- candidats fonctionnaires relevant du statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat appartenant au corps d'instituteur adjoint et justifiant d'une ancienneté de trois (3) ans au moins à la date du concours ;
- candidats de l'enseignement privé ayant le diplôme de CEAP et justifiant d'une ancienneté de trois (3) ans au moins à la date du concours, pour obtenir le Certificat d'Aptitude Pédagogique (CAP) ;
- candidats fonctionnaires relevant du statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat appartenant au corps d'instituteur, justifiant d'une ancienneté de huit (8) ans au moins ou de quatre (4) ans au moins plus le diplôme du premier cycle de l'enseignement supérieur à la date du concours.

L'arrêté ouvrant les concours déterminera, le cas échéant, d'autres conditions spécifiques.

Article 13 (nouveau) : La durée de la formation dans les Ecoles Normales d'Instituteurs est fixée à :

1. Concours externe :

- a) Deux (2) années de cours théoriques, suivies d'une (1) année de stage pratique pour l'élève-maître recruté avec le diplôme du Baccalauréat. A l'issue de ce stage, l'intéressé est soumis à un examen de certification ;
- b) Une (1) année de cours théoriques, suivie d'une (1) année de stage pratique pour l'élève-maître recruté avec le diplôme de premier cycle de l'enseignement supérieur. A l'issue de ce stage, l'intéressé est soumis à un examen de certification.

2. Concours interne :

- a) Une (1) année de cours théoriques, suivie d'une (1) année de stage pratique pour le candidat au corps d'instituteur. A l'issue de ce stage, l'intéressé est soumis à un examen de certification ;
- b) Une (1) année de cours théoriques, suivie d'une (1) année de stage pratique pour le candidat au corps d'instituteur principal. A l'issue de ce stage, l'intéressé est soumis à un examen de certification.

Article 18 (nouveau) : La formation est sanctionnée par l'obtention du diplôme du Certificat d'Aptitude Pédagogique (CAP).

• **Réformes envisagées :**

La principale réforme actuellement envisagée en matière de Formation initiale concerne la restructuration de l'ENS de Nouakchott.

Ce projet, qui déjà fait l'objet d'une étude préliminaire commanditée par l'ENS et la DPEF et dont le rapport a été déposé en octobre 2020, est articulé autour de quatre volets :

- 1- Capitalisation des acquis de l'Etat des lieux et de l'Analyse de l'existant au niveau d'ENS de Nouakchott ;
- 2- Elaboration d'un cadre d'orientation global prenant en considération les principales réformes envisagées en matière de formation initiale des enseignants cibles ;
- 3- Identification d'un modèle de dispositif de formation (DDF) adapté aux besoins et à la mission de l'ENS ;
- 4- Redéfinition du cadre pédagogique et révision des programmes de l'ENS dans une optique de professionnalisation.

B.3.2.2. Formation continue :

La faible qualification des enseignants et des personnels d'encadrement, due notamment aux contreperformances de la formation initiale, à l'inadaptation et l'irrégularité des sessions de formation continue, à l'absence de culture de l'évaluation et au manque de motivation, handicape considérablement la qualité de l'enseignement et le rendement scolaire.

L'encadrement de proximité qui devrait pallier les insuffisances de la formation initiale et continue a fait souvent défaut.

Dans un tel contexte, la formation continue devient un enjeu capital par l'importance des défis qui se posent au niveau de l'adaptation des enseignants, d'une part, aux besoins des réformes introduites (bilinguisme, APC, etc...), et, d'autre part, aux évolutions de plus en plus rapides des connaissances, des méthodes et des pratiques.

Au niveau règlementaire, la mission de FC est attribuée à plusieurs structures comme indiqué dans les textes ci-après :

- Le Décret n° 78-2021/PM/MENRSE en date du 31 mai 2021, fixant les attributions du Ministre de l'Education Nationale et de la Réforme du Système Educatif et l'organisation de l'administration centrale de son département stipule, en son article 63, que le Service de la Formation Continue à la Direction des Ressources Humaines (DRH) est chargée de «la définition, en collaboration avec les structures concernées, des besoins en formation du personnel et propose toute mesure de nature à améliorer le rendement de ce personnel, de la planification des formations, de l'identification des structures de formation des formateurs et du suivi de la mise en œuvre et de l'évaluation de la formation ».
- Le Décret n° 93-106 du 23 octobre 1993 portant réorganisation de l'Institut Pédagogique national (IPN) confie à l'IPN la mission « (...) d'assurer la formation continue des enseignants de l'enseignement fondamental, secondaire et technique et des inspecteurs en cours d'emploi par l'organisation de stages, séminaires, colloques ou toute autre action nécessaire à l'information, la formation et le perfectionnement de ces personnels, en collaboration avec les directions d'enseignement et l'Inspection Générale de l'Education »(article 2, alinéa 3).
- Le Décret N° 151-2007 abrogeant et remplaçant le décret N° 086-2006 modifié par le décret N° 116-2006 fixant l'organisation et les règles de fonctionnement des Ecoles Normales d'Instituteurs prévoit, en son article 2, que l'ENI est chargée de « la formation continue au profit des personnels enseignants dans le cadre des missions et des rôles qui lui ont été assignés ».

• Réformes en cours :

Le Département de l'Education Nationale a déjà commandité et validé une étude sur l'« Elaboration d'une politique de formation continue des enseignants du fondamental, du secondaire et du personnel d'encadrement » assortie d'un plan cadre de mise en œuvre et d'un manuel de procédure.

La mise en œuvre des recommandations de cette étude est encore à ses débuts.

• Réformes envisagées :

La loi d'orientation et le PNDSE III qui en découlera sont appelés à accorder une importance prépondérante à la Formation continue.

Le « Projet de revalorisation de la profession de l'enseignant », dont le démarrage est annoncé comme imminent, est axé sur une politique d'encouragement à la promotion professionnelle des enseignants à travers plusieurs leviers dont le plus important est incontestablement la Formation continue.

B.4. Principales actions financées par les PTF

Comme mentionné supra, les PTF inscrivent leurs projets et programmes d'appui au secteur éducatif mauritanien dans les plans d'actions triennaux (PAT) de mise en œuvre du PNDSE.

La dernière revue annuelle du PNDSE organisée en 2019 (avant la pandémie du Covid 19) fait état, pour le financement du PAT validé 2019-2021, de l'implication de bailleurs relativement nombreux :

- ▶ L'Agence Française de Développement (AFD) par son appui à la formation professionnelle, au fondamental et au secondaire ;
- ▶ La Banque Africaine de Développement (BAD) à travers le projet relatif au Programme d'Appui à la Formation et à l'Emploi

des Jeunes (PAFEJ) ;

- ▶ La Banque Islamique de Développement (BID) à travers un projet relatif à la promotion des sciences ;
- ▶ La Banque Mondiale (BM) et le Partenariat Mondial pour l'Éducation (GPE) à travers un cofinancement en faveur de l'éducation de base ;
- ▶ La Banque Mondiale (BM) avec un autre appui en faveur de l'éducation des filles avec le projet SWEDD ;
- ▶ Le Budget publique à travers les différents départements ministériels (MAIEO/Mahadras pilotes, Alphabétisation et CFPM), le MASEF, Tadamoune, l'Habitat... ;
- ▶ La Coopération allemande (KFW) avec le projet d'investissements dans le secteur de la FTP (PISFTP) ;
- ▶ Le Fonds Saoudien de Développement (FSD) par les interventions concernant le projet de développement de l'enseignement supérieur et le projet d'appui au développement de l'enseignement général (PADEG) ;
- ▶ Le Fonds Koweïtien (FADES) par les interventions concernant le projet de développement de l'enseignement supérieur ;
- ▶ Le Gouvernement mauritanien (GVT) avec le budget de la DPEF (BCI), les financements CNLS et CSA au profit de la santé et la nutrition scolaires, ainsi que les contreparties des projets PAENSUP (FKDEA) et PISFTP (KFW) ;
- ▶ Le PAM avec la mise en œuvre des cantines scolaires ;
- ▶ L'UE avec ses appuis à la formation professionnelle et à la construction écologique pour le fondamental ;
- ▶ L'UNESCO avec le programme de renforcement des capacités nationales pour l'alphabétisation et l'éducation primaire non formelle ;
- ▶ L'UNICEF par ses appuis à l'éducation de base, à l'enseignement originel et au développement de la petite enfance.

Les prévisions d'engagement et de décaissement étaient respectivement de 999,4 et de 968,4 millions MRU, pour un budget global de 1,804 milliard MRU (1 \$ US = 36 MRU).


En 2020 et dans le cadre du Programme de Développement du Secteur Educatif (PNDSE), un Projet d'Appui au Secteur de l'Éducation de Base, phase 2 (PASEB 2) a été élaboré pour améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage en Mauritanie.

Pour ce faire, le Projet se concentrera sur les domaines suivants :

- Formation initiale ;
- Formation continue ;
- Gestion des enseignants ;
- Évaluation des enseignants ;
- Dotation stratégique en personnel grâce à une répartition efficiente du personnel ;
- Plus grande disponibilité et renforcement des supports didactiques et pédagogiques ; et
- Plus grande redevabilité au niveau des écoles.

Le financement est prévu sur don de la Banque Mondiale et du Partenariat mondial pour l'Éducation (PME) pour un montant de plus de 20 millions de dollars.

Notons cependant que ce projet se limite à six wilayas (provinces) sélectionnées (Hodh Charghi, Hodh Gharbi, Assaba, Guidimakha, Nouakchott Sud, et Gorgol) sur un total de 15 provinces. Notons également le caractère assez tendu des rapports entre le Ministère et les organisations syndicales au sujet de l'évaluation des enseignants qui constitue l'une des activités phares à mener en amont de la mise en œuvre effective du PAGEB II.



Pour contribuer à l'atteinte de l'Objectif de développement durable 4 (ODD4), l'UNESCO met en œuvre le projet « Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel », financé par l'Union européenne. Le projet est organisé en trois volets :

- i) la gouvernance et la gestion des enseignants et
- ii) la formation initiale et continue des enseignants
- iii) le renforcement des capacités à concevoir, mettre en œuvre, suivre et évaluer les réformes curriculaires en vue d'un alignement systémique.

Les deux premiers volets sont portés par le Bureau Régional Multisectoriel de l'UNESCO pour l'Afrique de l'Ouest (Sahel) et le troisième par le Bureau International d'Éducation de l'UNESCO.

