



Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel

RECUEIL DE BONNES PRATIQUES

pour l'amélioration des communautés de pratiques enseignantes
(CdP), le financement des politiques enseignantes et les
affectations des enseignants dans la région du Sahel

SN/ED/2025/RP/H/24



Sommaire

Introduction.....	3
I. Fiches de bonnes pratiques relatives aux communautés de pratiques enseignantes	4
1.1. Cadre institutionnel.....	4
1.2. Cadre organisationnel	5
1.3. Planification des sessions de CdP	7
1.4. Financement des CdP	10
1.5. Qualité des thématiques de sessions de CdP	10
1.6. Techniques d'animation des sessions de CdP	11
II. Fiches de bonnes pratiques relatives au financement de la question enseignante	16
2.1. Planification stratégique des politiques enseignantes	16
2.2. Planification opérationnelle des politiques enseignantes.....	17
III. Fiches de bonnes pratiques relatives aux affectations des enseignants.....	20
3.1. Mécanisme des affectations des enseignants	20
3.2. Nomination des enseignants	25
3.3. Equité dans les affectations des enseignants.....	27
3.4. Outils informatisés de gestion des affectations	28
Conclusion	30

Introduction

Organisé dans le cadre des activités du projet « Améliorer l'enseignement dans la région du sahel », s'est tenu un atelier régional de plaidoyer de haut niveau pour la mise en œuvre des politiques enseignante dans la région du sahel à Nouakchott en Mauritanie du 26 au 30 mai 2025. Est issu de cet atelier un recueil des bonnes pratiques visant à faire face aux défis liés à la formation, au financement et à l'affectation des enseignants qui ont un impact direct sur la qualité des enseignements et apprentissages dans les cinq pays couverts par le projet et au-delà.

Le recueil comprend trente-sept (37) bonnes pratiques, dont seize (16) relatives aux communautés de pratiques enseignantes (CdP), cinq (5) au financement de la question enseignante, et seize (16) aux affectations des enseignants.

Les bonnes pratiques ont été identifiées à la suite des présentations des représentants des ministres en charge de l'éducation sur les procédures et processus relatifs aux trois thématiques susmentionnées.

Ce recueil se veut un document de référence pour les acteurs désirant améliorer leurs actions en faveur du développement de la question enseignante et particulièrement dans les thématiques traitées au cours de l'atelier régional.

I. Fiches de bonnes pratiques relatives aux communautés de pratiques enseignantes

1.1. Cadre institutionnel

Angle d'analyse : Cadre institutionnel	
Bonne pratique n°1 : Existence des textes juridiques encadrant les CdP dans les Pays	
Défis/enjeux	Pour bénéficier d'une plus grande attention des acteurs et partenaires de l'éducation, dont la mise à disposition des moyens, les CdP doivent être régis par des textes législatifs et réglementaires qui régissent leur organisation et leur fonctionnement.
Description de la pratique	<p>Au Tchad, la réforme du système de formation initiale et continue du personnel enseignant du primaire de 2013 est soutenue par un Arrêté N°154/PR/PM/MEFA/SG/DGFEN/2013 du 25 septembre 2013 portant restructuration des structures de formation continue du personnel enseignant. À ce titre, les centres de formation continue (CFC) sont renommés Centres départementaux de formation continue du personnel enseignant du primaire (CDFCEP). Ils sont implantés dans les chefs-lieux des départements et coordonnent les activités des secteurs d'animation pédagogique (SAP).</p> <p>Dans le cadre du projet Améliorer l'enseignement dans la région du Sahel, les communautés de pratiques enseignantes commencées en 2022 ont été soutenues par un Arrêt N°0003/CMT/PCMT/PMT/MENPC/SEENPC/SG/2022 du 11 mai 2022 portant désignation des superviseurs, des chefs de groupes et des enseignants des différents groupes de CdP.</p>
Résultats obtenus	10 communautés de pratiques enseignantes ont été mises en place dans deux provinces impliquant 300 enseignants, dont 61 femmes. Six (06) sessions de trois jours chacune ont été tenues durant la vie du projet et traitant des thèmes variés conformément au plan annuel de formation établi au préalable. L'introduction des TIC a créé un engouement au sein du corps enseignant bénéficiaire. Ce changement dans la pratique enseignante a eu un impact positif sur les résultats scolaires.

Angle d'analyse : Cadre institutionnel	
Bonne pratique n°2 : Existence des textes juridiques encadrant les communautés des pratiques enseignantes	
Défis/enjeux	Disposer de textes réglementant les communautés des pratiques enseignantes (CdP) était devenu nécessaire pour harmoniser leur fonctionnement et rendre obligatoire la participation des enseignants aux sessions, tout en encourageant et renforçant l'apprentissage par les pairs.
Description de la pratique	Le Niger a pris textes réglementaires portant création, missions, organisation et fonctionnement des Cellules d'Animation Pédagogique (CAPED). Après la lettre circulaire créant les CAPED en 1990, elles ont été formalisées par arrêté ministériel en 2003 et 2017. Ce texte précise les missions, la composition et le fonctionnement des CAPED. Aussi, le manuel d'accompagnement révisé (DFIC, 2023) complète les textes réglementaires en précisant davantage les rôles et les responsabilités des acteurs, le mode et les sources de financement, les approches, et l'évaluation des CAPED.

Résultat obtenu	Les CAPED bien structurées, délimitées, les rôles et les responsabilités des acteurs précisées et leur fonctionnement amélioré. De même, les sessions sont mieux organisées et régulièrement sur financement ou avec l'appui des partenaires. Ce texte constitue un outil de plaidoyer et de mobilisation des ressources et des partenaires en faveur du financement des CAPED au Niger.
Pistes d'application et d'amélioration	La réglementation renforce le caractère institutionnel et rend obligatoire la participation aux activités des CdP. Il est souhaitable que les pays disposent des textes qui encadrent les Communautés des pratiques enseignantes. À défaut d'un décret, les arrêtés pourraient être initiés par les autorités en charge de l'éducation pour mieux réorganiser les CdP.

Angle d'analyse : Cadre institutionnel	
Bonne pratique n°3 : Prise des textes juridiques encadrant la formation continue de façon générale et une note de service mettant en place les communautés des pratiques enseignantes	
Défis/enjeux	Les textes et la note de service constituent des bases juridiques pour le fonctionnement des CdP en attendant la promulgation des textes juridiques organisant les CdP.
Description	Ces textes juridiques définissent les missions pédagogiques des inspecteurs de l'enseignement fondamental dans le cadre de la formation continue et la note de service représente un cadre juridique pour l'installation des Cdp dans certains Moughattas du pays.
Résultats obtenus	La mise en place de 10 CdP comprenant 300 enseignants.
Pistes d'application et d'amélioration	Cette même note de service peut permettre l'extension des CdP au profit d'autres enseignants. Elle peut constituer une référence juridique pour instituer d'autres textes juridiques (décrets ou arrêtés).

1.2. Cadre organisationnel

Angle d'analyse : Cadre organisationnel	
Bonne pratique n° 4 : Une forte implication des enseignants dans l'animation des CdP	
Défis/enjeux	L'apprentissage par les pairs est l'un des principes directeurs des CdP. Les enseignants étant les acteurs clés, ils interagissent et jouent un rôle prépondérant dans l'animation des sessions faisant des CdP des centres d'auto-apprentissage avec la facilitation d'un conseiller pédagogique.
Description de la pratique	Au Niger, les CAPED sont placées sous la responsabilité d'un enseignant, coordonnateur, qui est en général directeur de l'école hôte, siège de la CAPED. Les enseignants membres de la CAPED participent activement au processus, de l'identification des thèmes à l'évaluation de sessions. Ils jouent un rôle incontournable dans la planification, l'organisation et le déroulement des sessions. Au cours des sessions, les enseignants volontairement désignés présentent les leçons, formulent des observations, animent les séances d'analyse des pratiques, amendent, améliorent les fiches et/ou les leçons présentées au moyen d'outils adaptés. Dans leur rôle d'animateurs, les enseignants sont accompagnés par les conseillers pédagogiques, les superviseurs, mais leur absence n'empêche pas la tenue des CAPED. Les équipements informatiques acquis dans le cadre CAPED du projet Sahel sont placés sous la responsabilité du coordonnateur.

Résultat obtenu	Un investissement accru des enseignants membres des CdP dans le processus, de la planification au déroulement des sessions. Les CdP, lieu d'autoformation où les enseignants sont les acteurs clés.
Pistes d'application et d'amélioration	Il est important de clarifier les rôles et les responsabilités des acteurs en veillant à attribuer aux enseignants le rôle prépondérant dans l'animation des CdP. Les encadreurs joueront le rôle d'accompagnateur, de facilitateur avec moins de temps de parole (10 à 20 %), sans se substituer aux enseignants.

Angle d'analyse : Cadre organisationnel	
Bonne pratique n°5 : Implication des associations des parents d'élèves dans l'organisation des activités des CdP	
Défis/enjeux	Plus la communauté locale est impliquée dans les activités de la CA/CdP et plus les chances de réussir augmentent. Les contributions des parents d'élèves sont de ce fait très importantes dans la mise en place et le fonctionnement des CA/CdP.
Description de la pratique	<p>Au Mali, depuis 2005, la CA des maîtres constitue une organisation dynamique et cohérente dont les composantes internes et externes sont en interaction constante. Ses composantes internes sont le personnel enseignant de l'école ou du groupe d'écoles et toutes les personnes provenant des structures éducatives et organes (DNEF, DNEN, AE, CAP, IFM, CGS), alors que ses composantes externes sont constituées par les acteurs des communautés environnantes (parents des élèves, membres du bureau de l'APE, ONG, personnes-ressources, collectivités territoriales...).</p> <p>Ainsi, les APE, membres des CGS (composante interne de la CA) et partie prenante des composantes externes (communautés environnantes) interviennent dans le financement et le fonctionnement des CA.</p> <p>Référence 1 : CAP Kadiolo : après le financement des partenaires entre 2005 et 2010, le CAP de Kadiolo animait et sensibilisait la communauté à travers une radio locale et l'une consacrait une place importante pour les CA. Ainsi, après avoir compris les avantages de la CA, le Chef de village a institué une cotisation des parents pour chaque enfant, afin de disposer d'un fonds en faveur de la CA. Dès lors, un montant est dégagé à chaque séance de CA.</p> <p>Ce cas a fait l'objet d'une étude résultant d'un rapport, faisant du CAP de Kadiolo une référence documentée du financement de la CA par les parents d'élèves.</p> <p>Référence 2 : Dans la zone de Bougouni, le Président de l'APE, opérateur économique, a initié la mise en place d'un fonds pour le fonctionnement des CA. Ainsi, toutes les écoles de Bougouni bénéficient du soutien de ce fonds pour le fonctionnement des CA.</p> <p>Aussi, les APE constituant la communauté environnante de la CA, sont sollicités pour l'animation de la CA en tant que personnes-ressources.</p>
Résultat obtenu	Pérennisation de financement et fonctionnement efficace des CA.
Pistes d'application et d'amélioration	Les APE sont membres des CGS qui ont le devoir de soutenir le fonctionnement des CA. Une meilleure communication, à travers le partage de bonne pratique à tous les niveaux, permettra de disposer des fonds spécifiques pour le fonctionnement des CA.

Angle d'analyse : Cadre organisationnel Bonne pratique n°6 : Création d'un groupe WhatsApp permettant de consolider la formation mutuelle et assurer un bon fonctionnement des CdP	
Défis/enjeux	<ul style="list-style-type: none"> - Comblent les lacunes de la formation initiale. - Mettre les enseignants dans des situations qui leur permettent d'exprimer leurs besoins aux pairs sans complexe. - Instaurer une formation continue efficace et avec peu de moyens. - Amener les enseignants à s'autoformer.
Description	Les groupes WhatsApp sont des outils qui permettent des échanges avec moins d'efforts et avec aisance. Ils permettent aux membres de lire, voir ou écouter une gamme d'idées et de sélectionner celles répondant à leurs besoins. Les échanges entre les membres d'un groupe permettent de découvrir les talents et les compétences des enseignants. Cette découverte aura un impact positif sur le choix des animateurs et des coordinateurs.
Résultat	-Plusieurs problématiques ont été soulevées par les enseignants, elles ont été discutées, une synthèse est élaborée par un membre du groupe qui la partage avec ses pairs. À travers ces discussions, les enseignants ont vu leurs pratiques de classe améliorées. Les nouveaux enseignants ont bénéficié des expériences de leurs pairs pour se perfectionner.
Pistes d'application et d'amélioration	Les synthèses des débats des groupes peuvent constituer une banque d'idées pratiques qui peuvent être partagées avec d'autres enseignants pour améliorer leurs pratiques de classe.

1.3. Planification des sessions de CdP

Angle d'analyse : Planification Bonne pratique n°7 : Planification annuelle adéquate des activités de CdP	
Défis/enjeux	La planification est importante pour réussir les CdP. Parmi les éléments clés à considérer, on peut retenir la prise en compte des besoins en formation continue des enseignants, la répartition des rôles des acteurs impliqués et la priorisation des thématiques à aborder au cours des sessions pour une période bien déterminée.
Description de la pratique	<p>Au Tchad, après la prise du texte portant création des CdP enseignantes dans le cadre du projet sahel, une programmation rigoureuse des activités a été entreprise à travers une collecte de données, leur traitement et une programmation basée sur les résultats de l'enquête.</p> <p>Les encadreurs pédagogiques ont effectué des visites d'enseignants au cours desquelles ils ont travaillé à mettre en évidence les forces et les faiblesses des enseignants en matière de formation continue. Les données ainsi collectées ont fait l'objet d'un traitement au cours d'une journée de travail au niveau du département ; ce qui a permis d'identifier les besoins en formation continue des enseignants. La programmation des sessions de l'année tient compte de ces résultats.</p> <p>L'avantage de procéder à cette collecte des données est qu'il permet d'éviter de bâtir les besoins sur une base déclarative des enseignants sans prise en compte des besoins réels.</p>

	Le travail d'enquête étant conduit par les encadreurs qui connaissent les compétences nécessaires à l'accomplissement des tâches de l'enseignant, la programmation en tiendra compte.
Résultat obtenu	Les thèmes retenus ainsi que les procédés de travail ont été bien accueillis par les enseignants qui se sont investis dans le travail tout au long des sessions.
Pistes d'application et amélioration	<p>La planification doit respecter le schéma classique en la matière, notamment l'identification des défis, la proposition de solutions, dont la définition des tâches des acteurs, et le dispositif de suivi-évaluation.</p> <p>L'identification des défis pourrait se faire suivant une enquête sur un échantillon représentatif des enseignants. Cette enquête doit permettre d'analyser les forces et faiblesses des enseignants en matière de formation continue. La maîtrise de certains thèmes émergents et/ou transversaux ainsi que des réformes et innovations pédagogiques adoptées par le système éducatif devront figurer en bonne place dans l'enquête.</p> <p>La proposition de solutions doit découler de cette analyse et tenir compte des contraintes du système éducatif en termes de temps et de moyens disponibles pour la mise en œuvre des activités.</p> <p>Le suivi doit permettre de s'assurer que les activités ont été mises en œuvre et que les objectifs visés ont été atteints.</p> <p>Les aspects de planification doivent être pilotés par les encadreurs pédagogiques changés de la supervision des CdP avec la collaboration du bureau des CdP.</p>

Angle d'analyse : Planification	
Bonne pratique n°8 : Planification judicieuse de la durée et la fréquence des sessions des CdP tenant compte de contraintes de temps d'apprentissage et des ressources financières en vue de la pérennisation des acquis	
Défis/enjeux	Le temps d'apprentissage est un facteur clé de la qualité de l'enseignement. Il est influencé par les absences des enseignants dues aux formations dans certains pays. Pour réduire ces pertes en temps d'enseignement, il faut adapter l'organisation des CdP tout en réduisant les moyens à mobiliser.
Description de la pratique	<p>Au Burkina Faso, les sessions d'« études de leçons » se déroulent une fois par mois, sur une journée, généralement le samedi ou le mercredi qui compte une demi-journée de cours. Les enseignants quittent leur école le matin, participent à la session, puis regagnent leur établissement le soir même. Les écoles participantes étant situées dans une même circonscription d'éducation, les déplacements sont limités et ne nécessitent pas de moyens logistiques importants. Aucun hébergement n'est requis, et l'école d'accueil est sélectionnée de manière à réduire les distances à parcourir.</p> <p>Cette pratique rompt avec les modalités traditionnelles de formation, qui consistent à rassembler le personnel pendant plusieurs jours dans un même lieu, autour d'un programme thématique, souvent coûteux et difficilement soutenable pour les pays.</p> <p>L'intervalle entre les sessions est pensé pour assurer une continuité pédagogique tout au long de l'année, en permettant de faire le lien entre les différentes rencontres et de suivre le fil conducteur de la programmation annuelle.</p>

Résultat obtenu	<p>Les sessions se tiennent sans mobiliser d'importants moyens financiers. La prise en charge du carburant des enseignants et de leur repas de la journée constitue les principaux postes de dépenses.</p> <p>En somme, cette organisation mensuelle permet d'allier efficacité pédagogique, souplesse, logistique et renforcement de la culture professionnelle dans un esprit de collaboration et d'amélioration continue.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	<p>Il convient de tenir les sessions dans une école accessible à tous les membres du CdP sans mobilisation de moyens importants tout en veillant à ne pas héberger les participants sur place. Toutefois, un autre lieu peut être retenu en raison de son accessibilité et des commodités qu'il offre en termes d'électricité et autres facilités logistiques. Dans certaines situations, il faut mettre à contribution les municipalités et les organisations à base communautaire pour le choix des sites de rencontre et l'amélioration des conditions de tenue des sessions des CdP.</p>

Angle d'analyse : Planification	
Bonne pratique n°9 : Mise en place d'un mécanisme de rapportage approprié	
Défis/enjeux	<p>Les activités des CA/CdP doivent faire l'objet d'un rapportage approprié pour faciliter le suivi par la hiérarchie. Un bon rapportage permet de mesurer le niveau d'avancement du plan d'action et d'envisager une éventuelle certification des acquisitions.</p>
Description de la pratique	<p>Au Mali, à partir du mois de mai, chaque école fait « <i>L'autobilan annuel de la CA</i> » <i>des maîtres</i> qui est un document faisant état des résultats atteints par la CA des maîtres au cours d'une même année scolaire. Ce bilan est produit par l'équipe de la CA des maîtres elle-même, au moyen de l'approche réflexive. L'objectif consiste de se pencher sur ce qui a été accompli par les acteurs de la CA des maîtres, autant internes (directeur d'école, enseignants, CGS), qu'externes (APE, personnes-ressources...); dans la perspective de corriger les faiblesses enregistrées au cours de l'année et d'envisager des améliorations pour les années suivantes.</p> <p>Ensuite, l'autobilan fait l'objet de partage lors du « réseautage inter-CA » qui consiste à rassembler toutes les CA des maîtres (trois représentants, dont une femme) au niveau du CAP. Chaque CA partage sa meilleure « bonne pratique » et ses expériences qui seront intégrées dans un rapport.</p> <p>Enfin, il est organisé « Le réseautage inter-CAP » qui consiste à rassembler tous les CAP au niveau de l'AE, en vue de partager les bonnes pratiques et difficultés (rapports inter-CA des CAP) et solliciter l'accompagnement de l'AE. Cette rencontre de partage (de chaque AE) fera l'objet d'un rapport au niveau de la DNEN qui permettra d'élaborer le rapport national sur le fonctionnement de la CA.</p>
Résultat obtenu	<p>Les CA bénéficiaient de financement des PTFs pour le fonctionnement des CA, ainsi que des activités de réseautages à tous les niveaux.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	<p>Redynamiser les réseautages pour un meilleur engagement des CA et de leurs composantes internes et externes.</p>

	Conformément au guide pratique de la CA, ces rapports doivent être analysés et servir de base à une certification des enseignants ayant acquis certaines compétences en participants aux sessions des CA/CdP.
--	---

1.4. Financement des CdP

Angle d'analyse : Financement	
Bonne pratique n°10 : Diversification des sources de financement des CdP	
Défis/enjeux	L'État est le premier responsable de renforcement des capacités des enseignants. Toutefois, les ressources financières engagées par l'État ne suffisent pas toujours à couvrir les besoins. Pour permettre aux CAPED de jouer pleinement leurs rôles, l'État, la Commune, et les Partenaires techniques et financiers leur viennent en appui tant sur le plan pédagogique, matériel que financier.
Description de la pratique	Au Niger, les CAPED sont financées par l'État sur fonds propre inscrit dans le budget national. En appui à l'état, les CdP sont financées par d'autres partenaires internes et externes. À l'interne, les communes, les Comités de gestion décentralisés des établissements scolaires (CDGES) financent les sessions des CdP planifiées dans leur plan d'action axé sur la qualité (PAQ) au niveau des écoles. Les partenaires techniques et financiers appuient également l'organisation des sessions des CdP au Niger. C'est le cas de l'UNESCO, l'UNICEF, la Banque mondiale, l'UE, IRC, Enabel, Save the children international etc.
Résultat obtenu	Avec l'appui des partenaires, les CAPED se tiennent beaucoup plus régulièrement.
Pistes d'application et d'amélioration	Les CdP constituent une bonne opportunité pour la formation continue des enseignants. Les pays devraient mettre en place des plans de communication appropriés pour mobiliser les partenaires et diversifier les sources de financement de leurs CdP.

1.5. Qualité des thématiques de sessions de CdP

Angle d'analyse : Thématiques de sessions	
Bonne pratique n°11 : Une programmation de thématiques de sessions des CdP orientées sur la pratique des classes	
Défis/enjeux	La pertinence des thématiques retenues conditionne l'efficacité des sessions des CdP enseignantes. Pour ce faire, bien qu'il ait des thématiques générales (émergentes/transversales), les sessions de CdP sont beaucoup plus orientées sur la didactique des disciplines, la pratique des classes, les différentes phases de construction, de mise en œuvre et d'évaluation des leçons.
Description de la pratique	Au Niger, le choix des thématiques de sessions repose une méthodologie axée sur les situations pratiques de classe qui couvrent les principales étapes de construction (Préparation), mise en œuvre (déroulement) et évaluation d'une leçon. En effet, les sessions portent pour une large part sur la didactique des disciplines orientée sur la pratique réelle des classes. Les participants organisés en groupe de 5 à

	6 enseignants développent d'abord les fiches qui sont par la suite présentées et analysées à l'aide d'un canevas prévu à cet effet. Les fiches de leçons préparées, une fois amendées et améliorées, sont présentées en situation réelle avec les élèves. Les leçons présentées sont à leur tour analysées par les participants, enseignants et superviseurs, chacun muni d'une grille d'observation. Cette analyse de pratiques consiste de la part des participants, de ressortir les points forts et les points faibles de la leçon observée et de proposer des pistes d'amélioration. Au cours de la phase de présentation/observation, les enseignants sont invités à repérer et recueillir des indices pour faire la remédiation axée sur la qualité des apprentissages.
Résultat obtenu	Cette démarche permet aux enseignants de parcourir toutes les étapes d'une séquence d'enseignement-apprentissage qui correspondent aux compétences essentielles que l'enseignant doit développer pour enseigner avec efficacité. Il s'agit de construire, mettre en œuvre et gérer, et évaluer les activités d'enseignement et d'apprentissage. Une telle approche permet donc de renforcer les compétences des enseignants, ce qui est l'un des résultats attendus de communautés des pratiques enseignantes.
Pistes d'application et d'amélioration	Le fait de centrer les sessions sur la pratique des classes, sur ce que font les enseignants, renforce la pertinence des sessions et favorise leur adhésion. Les sujets traités évoquent leur réalité, répondent à leur besoin et les intéressent d'où la participation active aux activités tout au long des sessions.

1.6. Techniques d'animation des sessions de CdP

Angle d'analyse : Techniques d'animation des sessions Bonne pratique n°12 : Répartition des points d'observation des leçons par groupe et recours aux TIC	
Défis/enjeux	Le déroulement des sessions y compris les approches d'animation utilisées influence la qualité des CdP. En ayant recours à des méthodes participatives adoptées, les enseignants bénéficient de bien plus importants résultats de leur participation aux CdP. Dans un contexte marqué par les TIC, les CdP utilisant l'équipement informatique accroissent leur rentabilité.
Description de la pratique	Au Burkina Faso, un aspect important du déroulement des sessions des CdP est à mettre en exergue. Avant la séance, le groupe est réparti en sous-groupes chargés chacun d'examiner de manière approfondie un point d'attention de la présentation de leur collègue. Cette approche est facilitée par l'utilisation des TICs qui permet de passer les différentes séquences faisant l'objet d'attention autant de fois afin d'y apporter les analyses et les recommandations en vue de leur amélioration. Lors des échanges pendant la conférence, chaque sous-groupe présente de manière commune les conclusions de son observation à l'ensemble du groupe. Ces observations sont prises en compte au cours de la leçon qui sera reprise. Ces séances enregistrées sont numérotées et stockées sur des disques durs externes et peuvent être réutilisées ou visionnées selon les besoins du groupe.

Résultat obtenu	<p>Cette approche permet aux différentes communautés de pratique du Burkina Faso de tirer le meilleur parti des Études de leçon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les compétences professionnelles des enseignants sont accrues avec l'amélioration continue de la qualité pédagogique à partir des observations des sous-groupes renforcées par leurs capacités à observer, analyser et améliorer les pratiques pédagogiques ; - Les séquences pédagogiques sont capitalisées en ce sens qu'une base de données de leçons est constituée et peut être visionnée à tout moment pour une réutilisation ou une analyse ultérieure.
Pistes d'application et d'amélioration	<p>Cette approche préconise d'encourager la rotation des rôles dans les sous-groupes et de renforcer l'utilisation des enregistrements vidéo. Pour sa bonne mise en œuvre, veiller à :</p> <ul style="list-style-type: none"> - systématiser le retour des sous-groupes en prévoyant un modèle standardisé de compte rendu avec des critères d'observation clairs pour harmoniser les observations et les recommandations ; - favoriser l'inclusion des enseignants débutants en s'assurant que les jeunes enseignants bénéficient d'un encadrement spécifique au sein des CdP pour mieux s'intégrer et progresser.

Angle d'analyse : Techniques d'animation des sessions

Bonne pratique n°13 : Répartition des enseignants par niveau d'enseignement et l'utilisation des TIC au cours de sessions

Défis/enjeux	<p>Les approches d'animation utilisées au cours de sessions influencent la qualité des CdP. En utilisant des stratégies et des outils adéquats, les enseignants s'impliquent, participent mieux aux sessions et améliorent leur pratique des classes. L'utilisation des équipements informatiques est un facteur de motivation qui accroît la rentabilité des enseignants.</p>
Description de la pratique	<p>Au Niger, l'une des stratégies d'animation utilisée consiste à organiser les sessions de CAPED par niveau d'enseignement. Ainsi, les enseignants organisés en groupe de niveau (ex. CI, CE, CM1) préparent les fiches de leçons, qu'ils présentent, analysent et améliorent pour adopter des fiches de leçons modèles. Cette pratique permet une gestion rationnelle du temps en mobilisant les enseignants d'un niveau donné. Elle a également l'avantage de susciter la motivation et l'intérêt des enseignants, de capter et maintenir leur attention. Les acquis enregistrés sont directement appliqués et transférés dans leurs classes respectives juste après la session.</p>
Résultat obtenu	<p>Les enseignants apprécient positivement l'approche. Ils s'impliquent, participent mieux aux débats et deviennent beaucoup plus concentrés et attentifs aux échanges, les sujets traités les concernant directement. L'utilisation des équipements informatiques est un facteur de motivation qui accroît la rentabilité des enseignants.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	<p>L'organisation des CdP par niveau d'enseignement est une approche payante. En plus d'être un facteur de motivation pour les enseignants, elle leur permet de s'impliquer et de participer activement aux sessions. Il serait intéressant pour les pays d'explorer la possibilité de mettre en pratique cette approche.</p>

Angle d'analyse : Techniques d'animation des sessions Bonne pratique n°14 : Utilisation de grilles d'observation et d'analyse par les enseignants au cours de sessions	
Défis/enjeux	Une bonne analyse des pratiques de classes requiert l'utilisation des outils appropriés par les enseignants. L'utilisation des outils d'observation et d'analyse des leçons jadis réservée aux encadreurs pédagogiques est aujourd'hui dévolue aux enseignants, ce qui favorise leur implication et leur participation active aux sessions. L'utilisation des équipements informatiques est un facteur de motivation qui accroît la rentabilité des sessions.
Description de la pratique	Au Niger, l'une des innovations initiées est l'utilisation de la grille d'observation et le canevas d'analyse de fiche des leçons préparées et présentées par les enseignants eux-mêmes dans l'animation des sessions. L'utilisation d'une grille d'observation et d'un canevas d'analyse par les enseignants facilite la prise des notes et les observations pour préparer les interventions à la phase des débats. La grille favorise aussi la concentration pour observer la présentation, comparer avec leur pratique et s'autocorriger au fur et à mesure. Le fait que chaque enseignant dispose d'un outil pour observer et analyser une leçon préparée ou présentée maintient la motivation et oblige l'enseignant qui observe à participer aux échanges au cours de la plénière en présentant les forces, mais aussi les points d'amélioration à l'enseignant observé. Aussi, la grille comportant les principales étapes de la leçon, son utilisation régulière permet à l'enseignant de renforcer sa maîtrise des étapes essentielles des leçons étudiées.
Résultat obtenu	L'utilisation de grille d'observation et d'analyse des leçons par les enseignants eux-mêmes les repositionne comme acteurs clés de l'animation des sessions. Avec ses outils, les enseignants sont actifs et contribuent aux échanges.
Pistes d'application et d'amélioration	L'utilisation des grilles d'observation et de fiche d'analyse des pratiques s'avère être un puissant facteur de motivation qui encourage et renforce la participation des enseignants. Il serait nécessaire que les pays explorent l'utilisation de ces outils par les enseignants au cours de session des Cdp.

Angle d'analyse : Techniques d'animation des sessions Bonne pratique n°15 : Des recours aux techniques de pédagogie active impliquant des travaux de groupes garantissant une participation active de tous membres aux sessions des CdP	
Défis/enjeux	Le déroulement des sessions, y compris les approches d'animation utilisées, influencent sur la qualité des CA/CdP. En ayant recours à des méthodes participatives adoptées, les enseignants bénéficient de bien plus importants résultats de leur participation aux CA/CdP Dans un contexte marqué par les TIC, les CA/CdP utilisant l'équipement informatique accroissent leur rentabilité.
Description de la pratique	Conformément à la politique de formation continue et le guide pratique de la CA, le rôle stratégique revient au directeur d'école comme « premier responsable » de la formation continue des enseignants ; pour ce faire, il doit devenir un animateur devant jouer plusieurs rôles assortis de responsabilités.

	<p>Ensuite, en tant que professionnels et membres d'une équipe-école ou groupe d'écoles, les enseignants sont les premiers responsables de leur propre formation continue. Ils ont, avec leur directeur, un droit d'initiative pour définir leurs besoins individuels et collectifs et mettre en œuvre des actions de formation appropriées. Ils sont donc les constructeurs de leurs compétences plutôt que des récepteurs de connaissances. Tous les enseignants doivent s'engager, de manière individuelle et collective, à promouvoir une amélioration constante des prestations de l'école et des résultats des élèves.</p> <p>Ils utilisent les techniques de pédagogie active (22 techniques) pour l'animation des sessions de la CA. Ainsi, des groupes de travail sont constitués lors des sessions sur un même thème et les travaux sont restitués en plénière, pour convenir de la meilleure pratique.</p> <p>Au besoin il peut faire appel au CAP, AE, niveau national ou personnes-ressources sur des thématiques spécifiques.</p>
Résultat obtenu	Participation active de tous les membres de la CA.
Pistes d'application et d'amélioration	Dans un monde où les TICE sont indispensables, il serait nécessaire d'introduire et de généraliser la dotation en équipements numériques (caméra, vidéo projecteur, ordinateur) des CA des maîtres pour disposer des archives des sessions et spécifiquement sur des thématiques dont les composantes internes et externes de la CA sont sollicitées.

<p>Angle d'analyse : Techniques d'animation des sessions Bonne pratique n°16 : Utilisation de vidéos d'enseignants en situation de classe comme approche innovante pour améliorer le déroulement des sessions</p>	
Défis/enjeux	<p>Le déroulement des sessions y compris les approches d'animation utilisées influence sur la qualité des CdP. En ayant recours à des méthodes participatives adoptées, les enseignants bénéficient de bien plus importants résultats de leur participation aux CdP.</p> <p>Dans un contexte marqué par les TIC, les CdP utilisant l'équipement informatique accroissent leur rentabilité.</p>
Description de la pratique	<p>Au Tchad, l'animation des sessions de CdP est faite sur la base d'une approche dynamique et participative en utilisant des vidéos d'enseignants en situation de classe comme point de départ à l'analyse et à l'amélioration des pratiques. Les activités ont inclus l'autocritique des enseignants filmés, les contributions constructives des pairs, l'élaboration de fiches pédagogiques modèles, la résolution collaborative de problèmes, et des simulations pratiques. Cette démarche visait à renforcer la capacité des enseignants dans l'enseignement efficace des thèmes planifiés, en clarifiant les concepts fondamentaux, en soulignant son importance socio-éducative, en maîtrisant la conduite de séances dédiées, en s'appropriant les contenus de formation, en développant un esprit critique sur les leçons existantes, et en acquérant les compétences pour élaborer et simuler des fiches pédagogiques pertinentes.</p>
Résultat obtenu	<p>La qualité de l'animation et de la facilitation lors des sessions de CdP s'est avérée remarquable. Les formateurs, forts de leur expérience régulière dans ces pratiques, ont démontré une maîtrise pédagogique et une capacité d'animation des plus efficaces. Leur expertise et leur aisance à conduire les</p>

	sessions ont favorisé un apprentissage dynamique et participatif, assurant une appropriation optimale des contenus par les enseignants.
Pistes d'application et d'amélioration	Les communautés de pratique enseignante ont fait leurs preuves dans les deux provinces pilotes avec des résultats satisfaisants. Cependant, il sera intéressant de mettre à l'échelle cette pratique pour renforcer les capacités d'un grand nombre des enseignants et contribuer ainsi à l'amélioration de l'enseignement au Tchad.

II. Fiches de bonnes pratiques relatives au financement de la question enseignante

2.1. Planification stratégique des politiques enseignantes

<p>Angle d'analyse : Planification stratégique</p> <p>Bonne pratique n°1 : Une flexibilité observée dans la programmation permettant ainsi d'adapter les politiques notamment celle de la question enseignante aux évolutions contextuelles et aux besoins émergents</p>	
Défis/enjeux	<p>Les politiques enseignantes traduisent en action une vision des autorités. Au regard de l'environnement qui évolue, les politiques doivent s'y adapter. Il peut arriver que certaines circonstances viennent reléguer au second plan certaines priorités figurant dans les plans opérationnels des politiques enseignantes. Il est également possible que les contraintes financières ne permettent pas de mettre en œuvre l'ensemble des activités programmées. Tel est l'enjeu qui mérite d'être pris en compte dans les documents de politiques et leur outil d'opérationnalisation.</p>
Description de la pratique	<p>Pour permettre une prise en compte de l'environnement évolutif, les politiques enseignantes n'ont pas à être trop détaillées. Elles donnent les grandes lignes d'orientation et servent de repère pour la période de mise en œuvre. Seules les actions sont présentées. Cela laisse une marge de manœuvre au moment de l'élaboration des plans d'action triennaux de prendre en compte les changements intervenus dans l'environnement à travers la programmation des activités.</p> <p>Par ailleurs, une revue à mi-parcours suivie si nécessaire d'une actualisation de la politique enseignante est prévue dans les pays. Cela offre l'opportunité de prendre en compte l'environnement dans la relecture des documents de politique enseignante.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	<p>L'élaboration des politiques doit tenir compte du caractère changeant de l'environnement des pays. Ainsi, il est nécessaire d'éviter trop de détail et de s'en tenir à la description des actions dans la politique enseignante pour faciliter la prise en compte de l'environnement dans les documents opérationnels.</p> <p>Au-delà, il est opportun d'évoluer vers une classification des activités programmées dans les plans d'action triennaux par niveau de priorité. Cela permettra en cas d'insuffisance de ressources ou de nécessité de réallocation des ressources de garder les activités ayant un fort impact dans le développement de la question enseignante.</p>

<p>Angle d'analyse : Planification stratégique</p> <p>Bonne pratique n°2 : Mise en place d'un dispositif d'appui, de mise en œuvre et du suivi des politiques éducatives susceptible de soutenir la mise en œuvre de la politique enseignante</p>	
Défis/enjeux	<p>La question d'une meilleure planification des politiques éducatives est au cœur des préoccupations des responsables de l'éducation. Le besoin de coordination de toutes les interventions des acteurs et partenaires doublé d'un bon dispositif de suivi utilisant des données statistiques probantes a conduit à des structurations au sein des ministères de l'Éducation. Ces nouvelles dispositions constituent des opportunités pour une meilleure utilisation des politiques enseignantes validées.</p>
Description de la pratique	<p>Dans certains pays, le Gouvernement a créé au sein des ministères de l'Éducation une structure transversale rattachée soit au cabinet du ministre, soit au secrétariat général du ministère, soit au ministère des Finances, soit au</p>

	<p>premier ministre. Il s'agit du cas de la CAMOS au Niger, du SP/PSDEBS au Burkina Faso et de la CPS au Mali.</p> <p>Ces structures disposant de compétences poussées en planification et suivi des politiques éducatives restent au centre de la mise en œuvre des politiques éducatives.</p> <p>Au regard de leur position dans le paysage de planifications, elles sont impliquées a priori, dans l'élaboration des politiques enseignantes. Néanmoins, il est important de renforcer la communication avec ces structures dans la mise en œuvre des politiques enseignantes en diffusant à leur profit le document de politique enseignante et en partageant les enjeux liés à la politique enseignante.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	<p>Pour les pays disposant d'une structure transversale chargée d'assister techniquement la planification et le suivi de la politique sectorielle, il est important que le document de politiques enseignantes soit partagé avec les équipes de cette structure nonobstant leur implication dans son élaboration. Des dispositions doivent être également prises pour garantir l'appui technique de cette structure au cours de tout plaidoyer impliquant les politiques enseignantes. Par ailleurs, cette structure doit être impliquée dans le groupe de travail sur les enseignantes et préparer les documents techniques soumis aux groupes de travail à l'occasion de ses sessions.</p>

2.2. Planification opérationnelle des politiques enseignantes

Angle d'analyse : Planification opérationnelle	
Bonne pratique n°3 : Mise à disposition du document de la politique enseignante aux différents niveaux d'arbitrage budgétaire	
Défis/enjeux	<p>Dans les mécanismes d'allocations budgétaires pour la mise en œuvre des programmes, les arbitrages sont faits au niveau des ministères en charge des finances pour une allocation des enveloppes par programmes ou par titre budgétaires. Après la notification des enveloppes budgétaires, d'autres arbitrages sont faits en interne au niveau des ministères en charge de l'éducation. Les débats budgétaires s'appuient généralement sur les documents de références adoptés par le pays, notamment les plans de développement nationaux, les politiques sectorielles et infra sectorielles. Pour garantir une allocation conséquente au profit des politiques enseignantes, il est important que les acteurs impliqués dans les arbitrages disposent du document de politique enseignante, ce qui n'est pas toujours le cas.</p>
Description de la pratique	<p>Les pays, et particulièrement ceux ayant adopté le budget programme dans le cadre de l'élaboration du DPBEP et du budget programme, consultent les documents de planification stratégique et opérationnelle des secteurs pour mieux appréhender les objectifs et résultats attendus par programme. Cela permet d'aligner l'allocation budgétaire avec la planification. À cette occasion, les politiques enseignantes qui constituent des documents de planification infrasectorielle sont mises à la disposition des acteurs pour servir de base au processus d'arbitrage.</p> <p>Au-delà du ministère des Finances, le document de politique enseignante peut être partagé avec l'Assemblée nationale qui est chargée du vote du budget par programme. Cela permettra aux pouvoirs législatifs d'avoir une idée sur les besoins en vue d'une allocation sensible à la question enseignante.</p>

Pistes d'application et d'amélioration	<p>Pour assurer une meilleure prise en compte des politiques enseignantes dans la programmation budgétaire. Il est important d'assurer une large diffusion des politiques enseignantes auprès de tous les acteurs. Un accent particulier sera mis sur la diffusion auprès des structures des ministères de l'Éducation et des Finances.</p> <p>En plus de cela, il est important au moment de l'élaboration du cadre de dépenses à moyen terme (CDMT), du document de programmation pluriannuel des dépenses (DPPD), du document de programmation budgétaire économique pluriannuel (DPBEP), du budget programme (BP), du plan d'action des ministères de l'Éducation, de transmettre le document de politique enseignante aux acteurs pour consultation.</p> <p>Il est particulièrement indiqué de travailler à définir ou redéfinir certaines actions ou activités du budget programme en se fondant sur la structuration des programmes et l'action des politiques enseignantes.</p> <p>Par ailleurs, certains indicateurs des PAP peuvent être tirés du cadre de résultats de la politique enseignante.</p>
---	---

Angle d'analyse : Planification opérationnelle Bonne pratique n°4 : Un processus d'élaboration, d'exécution et de suivi du budget de l'État qui est participatif et inclusif	
Défis/enjeux	<p>L'élaboration des budgets implique différents acteurs chargés de proposer ou d'arbitrer les allocations. Dans bon nombre de pays, les structures en charge de la gestion financière sont les plus impliquées, accordant peu de place aux autres structures dans la programmation budgétaire. Dans cette situation, le risque d'une programmation non sensible à la question enseignante est important.</p>
Description de la pratique	<p>Dans les pays ayant adopté le budget programme, la planification des dépenses est réalisée à travers une analyse prospective des besoins selon les programmes et les actions retenus.</p> <p>Dans le principe, pour l'estimation des dépenses, les structures comme la DRH, les directions ou les cellules en charge de la planification, les structures en charge de la formation initiale et continue et les instituts de formation des enseignants sont impliquées.</p> <p>Ces structures sont représentées dans les équipes en charge de l'élaboration du DPPD, du PAP et du budget programme. Elles sont également impliquées dans l'élaboration des documents de suivi, notamment le RAP.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	<p>Pour une meilleure prise en compte de la politique enseignante dans le processus d'allocation budgétaire, il est important de s'assurer que les structures indiquées comme responsables des activités du plan d'action de la politique soient impliquées dans le processus. Pour faciliter l'implication, le groupe de travail sur les enseignants devra fournir des notes de suivi de la politique enseignante destinées à plaider pour une meilleure prise en compte de la politique enseignante. Cette note technique pourrait être élaborée à l'occasion des sessions du groupe de travail.</p> <p>Par ailleurs, un point focal de la politique enseignante doit être désigné pour prendre part aux différentes sessions d'élaboration des documents de planification et de budgétisation du ministère.</p>

Angle d'analyse : Planification opérationnelle**Bonne pratique n°5 : Arrimage du plan d'action pluriannuel de la politique enseignante avec le cycle budgétaire**

Défis/enjeux	La planification a retenu l'élaboration de plan d'action triennal glissant pour l'opérationnalisation des politiques enseignantes. Les plans d'action triennaux sont utilisés par les acteurs impliqués dans le financement pour une allocation sensible aux politiques enseignantes. L'enjeu dans cette situation est de veiller à ce que le cycle budgétaire et le plan d'action triennal soient en phase pour garantir une meilleure utilisation.
Description de la pratique	<p>Le plan d'action triennal élaboré à l'année n couvre les années N+1, N+2 et N+3. Dans la pratique, la programmation la plus actuelle est celle de l'année N+1 que les acteurs du budget doivent utiliser pour l'allocation des ressources au titre du budget de la même année.</p> <p>Dans ce contexte, il est important que l'élaboration du plan d'action soit faite avant le démarrage de la planification budgétaire de l'année. Cela permet de rendre possible l'exploitation du document de programmation triennale. À titre d'exemple, pour un pays où le processus de programmation budgétaire débute au deuxième trimestre de chaque année, le plan d'action 2026-2028 de la politique enseignante de ce pays doit être élaboré au cours du premier trimestre de l'année 2025. Passé cette date, les besoins programmés pour 2026 ne seront pas utilisés dans le cadre des débats budgétaires au titre de l'année 2026.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	Les pays du sahel, commençant les processus d'élaboration de leur budget courant les mois d'avril et mai de chaque année, il est important de procéder à l'actualisation des plans d'action triennaux des politiques enseignantes au cours du premier trimestre de chaque année

III. Fiches de bonnes pratiques relatives aux affectations des enseignants

3.1. Mécanisme des affectations des enseignants

Angle d'analyse : Mécanisme des affectations Bonne pratique n°1 : une détermination des postes susceptibles d'être vacants, estimés sur la base des manifestations d'intérêts exprimés par les enseignants	
Défis/enjeux	Un bon dispositif d'affectation d'enseignant repose sur un préalable qui est l'estimation des postes vacants à combler. Les enseignants qui introduisent les demandes d'affectations doivent disposer d'information sur les postes vacants pour mieux choisir les localités d'affectation. S'il est aisé pour les GRH d'identifier les postes vacants, l'estimation des postes susceptibles d'être vacants doit inclure les postes susceptibles d'être vacants.
Description de la pratique	En Mauritanie , avant d'ouvrir la session pour la réception des demandes d'affectation des enseignants. L'occasion est donnée à chaque enseignant qui souhaite déposer sa demande pour la session à venir de le faire savoir à l'administration. Le traitement de ces intentions de déposer la demande d'affectation introduite par les enseignants permet au DRH de calculer et de situer les postes susceptibles d'être vacants. Cette liste de postes susceptibles d'être vacants est complétée par les sorties temporaires et définitives des agents ainsi que les postes vacants. Cette publication qui précède le dépôt des demandes d'affectation pour convenances personnelles permet ainsi aux enseignants de faire leurs demandes en fonction des postes vacants et susceptibles de l'être. Le traitement des dossiers facilite une prise en compte des intérêts de l'administration.
Pistes d'application et d'amélioration	La planification des affectations doit jouer un rôle important dans le processus. Les pays devront s'engager vers des collectes de données donnant les intentions de déposer une demande d'affectations. Dans les pays utilisant un logiciel de gestion des enseignants, cette donnée doit être prise en compte dans le logiciel de sorte que la déclaration d'intention demeure comme une condition pour demander une affectation.

Angle d'analyse : Mécanisme des affectations Bonne pratique n° 2 : Planification d'au moins deux sessions d'affectations dans l'année pour examiner les demandes d'affectation des enseignants	
Défis/enjeux	Les affectations pour convenances personnelles font l'objet d'une seule session dans l'année scolaire. Les enseignants dont les demandes ne sont pas agréées sont obligés d'attendre l'année suivante pour déposer à nouveau leur demande. Tout en préservant les intérêts de l'administration, il est judicieux d'étudier la possibilité d'offrir de nouvelles chances aux enseignants sollicitant les affectations.
Description de la pratique	En Mauritanie, après la session des affectations pour convenances personnelles qui se tient au plus tard à la fin des vacances scolaires, une session pour l'examen des demandes de permutation est organisée pendant les congés du premier trimestre c'est-à-dire avant le mois de janvier. Cette période donne l'avantage aux enseignants de pouvoir identifier leur copermutant après les résultats de la session des affectations pour convenances, d'introduire sa demande et que cette demande parvienne à la DRH avec les avis des supérieurs hiérarchiques de l'enseignant. Étant donné

	<p>que pour toute demande agréée aucun poste ne sera vacant, les intérêts de l'administration et de l'agent sont préservés.</p> <p>Au Niger également, plusieurs sessions de commission d'affectations sont organisées au cours de l'année scolaire.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	<p>Il est recommandé au pays de multiplier les chances des enseignants pour l'obtention de leur affectation en organisant au moins deux sessions d'affectation dans l'année si cela préserve les intérêts de l'administration. L'approche adoptée par la Mauritanie est fortement encouragée.</p>

Angle d'analyse : Mécanismes d'affectation

Bonne pratique n°3 : Une définition de critères d'affectations objectifs et mesurables permettant de garantir des mutations pour convenances personnelles équitables

Défis/enjeux	<p>Les critères d'affectations sont d'une importance capitale dans les mécanismes d'affectation. Ils constituent le meilleur moyen pour l'opérationnalisation des politiques d'équité dans la gestion des enseignants. Cette gestion équitable contribue à la motivation des enseignants et apaise le climat social dans le système éducatif.</p>
Description de la pratique	<p>Le Tchad a défini des critères qui sont susceptibles de garantir des affectations équitables. Ces critères sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ancienneté dans la Fonction publique, 1 point par année - Ancienneté dans la zone, chaque zone correspond à un nombre de points - Note annuelle d'aptitude - Nombre d'enfants à charge - Rapprochement de conjoints, 1 pt tous les 300 km - Autres situations sociales : <ul style="list-style-type: none"> • <i>Menace sur la sécurité de l'agent :</i> • <i>L'état de santé de l'enfant :</i> • <i>Approche de la retraite</i> <p>Une feuille de route est établie pour la CONAM</p> <p>Dans les quatre autres pays, il y a également des critères bien définis qui régissent les affectations des enseignants. Chaque pays a une particularité qui peut être partagée en vue d'apporter un plus aux autres et vice versa.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	<p>La définition des critères d'affectation est une étape clé pour une gestion rationnelle des affectations. Ces critères objectifs et mesurables doivent être non seulement définis et validés par toutes les parties prenantes, mais également être intégrés dans un outil facilitant l'utilisation. À cet effet, les logiciels de gestion des affectations constituent un moyen privilégié.</p>

Angle d'analyse : Mécanismes d'affectation

Bonne pratique n°4 : Mise en place d'un mécanisme d'affectation impliquant les collectivités territoriales en adéquation avec les domaines de compétences dans l'éducation qui leur ont été transférés dans le cadre de la décentralisation

Défis/enjeux	<p>La décentralisation qui est en cours dans les pays à travers notamment le transfert de compétences dans le domaine de l'éducation aux collectivités territoriales. Parmi les compétences transférées, on compte la gestion des enseignants, dont leur recrutement, leur déploiement et le suivi de leur carrière. De ce point de vue, toute action de l'administration centrale ou déconcentrée doit se faire en collaboration avec les autorités desdites</p>
---------------------	---

	collectivités. Ce changement dans les modalités de gestion de l'administration peut rencontrer des obstacles et influencer négativement la gestion des enseignants, dont leur affectation.
Description de la pratique	Au Mali, plusieurs compétences ont été transférées aux régions et aux communes dans le domaine de l'enseignement fondamental. Ces compétences transférées incluent le recrutement et la gestion des enseignants. L'administration assure un soutien régalien pour garantir le respect des textes régissant la gestion des enseignants. Pour l'opérationnalisation des textes y relatifs, les communes et les régions sont membres des commissions paritaires mises en place dans le cadre des affectations relevant de leur ressort territorial. Cela facilite la concertation pour une meilleure gestion des enseignants.
Pistes d'application et d'amélioration	Les pays ayant choisi la décentralisation des systèmes éducatifs, il est important d'intégrer cette réalité dans les affectations des enseignants et identifier les nouvelles missions confiées à l'État central et aux structures déconcentrées des ministères de l'Éducation pour accompagner les collectivités.

Angle d'analyse : Mécanismes d'affectation

Bonne pratique n°5 : une proportion relativement élevée d'affectations effectuées sur proposition d'une commission d'affectation, gage de mutations d'enseignants rationnelles, objectives et concertées

Défis/enjeux	La qualité des affectations est déterminée par la prise en compte des besoins de l'administration et de ceux de l'enseignant. Une large concertation basée sur des critères objectifs apparaît comme une condition indispensable pour parvenir à des affectations rationnelles. Pour y parvenir, les pays mettent en place des commissions à tous les échelons de l'administration pour examiner périodiquement les demandes d'affectation des agents et proposer une décision à l'administration. Plus les sessions sont bien tenues et plus les chances d'avoir une bonne gestion des affectations sont élevées.
Description de la pratique	<p>Au Niger, il existe une commission nationale d'affectation qui se tient chaque année.</p> <p>Pour préparer la session, les enseignants déposent leur dossier dans les circonscriptions d'éducation dès l'ouverture de la session qui se fait à travers une circulaire du SG du ministère.</p> <p>Les dossiers sont traités au niveau des régions sur la base des critères comme l'ancienneté au poste, la situation matrimoniale, la situation des enfants, le motif de la demande. Le traitement se fait par l'émission d'un avis par le supérieur hiérarchique de l'agent.</p> <p>Les dossiers sont centralisés à la DRH du ministère qui fait la synthèse et prépare la session de la commission. Cette commission qui est composée de l'administration, des responsables au niveau déconcentré et des syndicats de l'éducation examine tous les dossiers et propose une décision au SG du ministère qui préside par ailleurs la commission.</p> <p>Il convient d'insister sur le caractère ouvert des échanges, la régularité des sessions, la place des syndicats, des parents d'élèves dans les échanges et la place accordée aux propositions.</p> <p>Au Burkina Faso, la majorité des affectations sont réalisées à la suite des sessions des commissions d'affectations. Au cours des dernières années, on estime à seulement 10 % le pourcentage d'affectation pour nécessité de</p>

	<p>service. La poursuite des efforts tendant à minimiser les affectations de service est un choix réalisé par les autorités de l'éducation nationale pour une gestion rationnelle des ressources humaines.</p> <p>En Mauritanie, également, le ministère de l'Éducation nationale a renforcé son engagement de tenir les commissions nationales telles que préconisé dans les textes. Ainsi les sessions de commission nationales se tiennent pendant les vacances pour examiner les dossiers de convenances personnelles puis en décembre pour examiner les demandes de permutation. Une volonté affichée par les autorités du ministère à s'orienter vers l'objectivité dans les affectations des enseignants a permis à la DRH d'appliquer les textes pour assurer une gestion rationnelle des affectations.</p>
Résultat obtenu	La proportion d'enseignants affectés à la suite de sessions de commissions d'affectation est de plus en plus élevée.
Pistes d'application et d'amélioration	<p>Il est important d'accorder une place aux sessions d'affectation et en veillant à la définition des critères objectifs, à leur régularité et à l'implication de toutes les parties prenantes.</p> <p>Comme ce qui est en cours au Burkina Faso, on pourrait instaurer un suivi d'un indicateur rendant compte de la proportion d'affectation pour nécessité de service.</p> <p>La volonté politique étant l'un des facteurs clés pour réussir cette pratique, les GRH doivent commencer par travailler pour l'obtention du quitus de leur hiérarchie pour l'application intégrale des textes régissant les affectations.</p>

Angle d'analyse : Mécanismes des affectations des enseignants

Bonne pratique n°6 : Un dispositif participatif impliquant les syndicats en encadrant leur rôle pour réduire les éventuels conflits avec l'administration au cours des processus d'affectation des enseignants

Défis/enjeux	<p>L'option d'impliquer les syndicats pour représenter les enseignants dans les processus et procédures d'affectation des enseignants est quasiment commune à la plupart des pays. Seulement, il peut arriver que cela constitue des blocages au bon déroulement des activités en créant des conflits qui opposent l'administration et les syndicats dans la conduite des affectations des enseignants. Le défi majeur que l'administration se doit de relever dans cette situation est de réussir l'implication des syndicats permettant de désamorcer certaines crises tout en évitant d'éventuels blocages des travaux des commissions d'affectations. Les modalités d'implication deviennent ainsi un point d'attention à prendre en compte pour réduire les risques de conflit.</p>
Description de la pratique	<p>En Mauritanie, les efforts sont faits pour impliquer les syndicats dans toutes les étapes des processus et procédures d'affectations. À cet effet, ils interviennent au moment de l'élaboration des textes dans la détermination des critères régissant les affectations. Cette implication dans l'élaboration des textes est un moyen, une bonne compréhension et une adhésion des textes par les syndicats d'enseignants, toute chose qui permet de minimiser les conflits dans l'application des dispositions desdits textes. Les syndicats sont également impliqués dans les travaux des différentes commissions d'affectation et assistent de manière active aux travaux des sessions d'affectation.</p> <p>Au Burkina Faso, au Niger, au Tchad et au Mali également, les syndicats d'enseignants sont impliqués dans les processus à travers des mécanismes formels bien connus des syndicats.</p>

Pistes d'application et d'amélioration	Les pays doivent considérer l'implication des syndicats comme relevant d'une nécessité s'ils envisagent de réduire les incompréhensions avec les enseignants dans l'application des textes régissant les affectations. Il est recommandé d'impliquer les syndicats dans l'élaboration des textes, s'assurer que les critères retenus sont mesurables et veillez à leur application en synergie d'action avec les syndicats.
---	---

Angle d'analyse : Mécanismes d'affectation	
Bonne pratique n°7 : Un contrôle de l'effectivité des présences des enseignants à leur poste de travail favorisant une maîtrise des effectifs et de la masse salariale, conditions préalables pour réussir les affectations	
Défis/enjeux	On constate que certains agents mis à la disposition d'autres ministères continuent d'être pris en charge par le budget du ministère de l'Éducation. Il en est de même pour les agents en fin de disponibilité, de suspension de contrats ou de détachement. Cela est dû au fait que les contrôles des effectifs ne sont pas réguliers.
Description de la pratique	<p>Pour résoudre ce problème, le Mali, le Burkina Faso et la Mauritanie ont adopté des approches diverses permettant finalement de suivre la présence effective des agents. En Mauritanie, pour les prestataires de services (contractuels temporaires), un contrôle de la présence effective au cours du mois est réalisé par le responsable administratif de l'agent avant qu'il ne figure sur la liste des paiements du mois. Cette liste est transmise au ministère des Finances.</p> <p>Au Burkina Faso, des contrôles sont réalisés de manière périodique sous forme de billetterie afin de s'assurer de la présence effective des agents. En cas d'absences, le salaire est suspendu à titre conservatoire. On assiste depuis le premier trimestre 2025 une accentuation des contrôles assortie d'un rapportage mensuel. Ces contrôles concernent l'ensemble des agents de la fonction publique.</p> <p>Au Mali, il est mis en place des certificats de cessation de paiement (CCP) qui sont partagés par les billeteurs. En cas de départ d'un agent, son salaire resté attaché à la structure. Après les échanges des CCP entre les billeteurs, le salaire est dans la structure de sortes.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	Les pays doivent s'engager dans un contrôle rigoureux de la présence effective des enseignants en mettant en place des mécanismes adoptés à chaque contexte national. Comme c'est le cas au Burkina Faso, le choix de certaines périodes pour accentuer les contrôles est un moyen adéquat pour résoudre certains problèmes d'abandon ou de refus de rejoindre le poste assigné qui perdurent.

Angle d'analyse : Mécanismes d'affectation	
Bonne pratique n°8 : Une prise en compte des langues nationales pour favoriser le bi-plurilinguisme dans le processus d'enseignement-apprentissage dans les structures éducatives	
Défis/enjeux	Le recours aux langues nationales de l'enfant dans les processus d'enseignement-apprentissage est de plus en plus admis comme une priorité dans les pays. Cela exige de l'enseignant une connaissance de la langue maternelle de l'enfant pour assumer ses tâches d'enseignement dans ces circonstances. Cette condition limite l'opérationnalisation des stratégies de bi-

	plurilinguisme dont certains pays se sont dotés et contraint les états à chercher les voies et moyens pour rendre disponibles des enseignants maîtrisant les langues nationales d'enseignement.
Description de la pratique	Au Mali, les curricula de formation des enseignants incluent l'acquisition de compétences des sortants dans les langues nationales. Le programme de formation prévoit la didactique dans certaines langues permettant ainsi de disposer d'enseignants aptes à intervenir dans des classes multilingues. Les compétences des enseignants dans les langues nationales sont de ce fait pris en compte dans les affectations des enseignants.
Pistes d'application et d'amélioration	Cette pratique doit être adoptée et consolidée dans les structures de formation des enseignants. Au-delà, il est important d'avoir une vision systémique de la promotion des langues nationales dans l'enseignement et en accordant une attention particulière à la disponibilité d'enseignant parlant la langue dans les localités. À cet effet, les modalités de recrutement et les critères d'affectation des enseignants peuvent être révisés pour prendre en compte cette dimension.

3.2. Nomination des enseignants

Angle d'analyse : Nomination Bonne pratique n°9 : Mise en place d'un système de notation transparent, susceptible d'être utilisé dans les affectations des enseignants	
Défis/enjeux	L'évaluation de la performance de l'enseignant donne lieu à une note qui lui est généralement attribuée chaque année. Cette note rend compte de la capacité de l'enseignant à obtenir les résultats attendus d'exercices de ses tâches. Une bonne note indique que l'agent est performant et mérite les encouragements de son employeur afin de le motiver davantage. Au cas où l'enseignant estime que sa note traduit sa performance, elle peut être utilisée sans grand risque de conflit par l'administration dans le cadre de la gestion des affectations.
Description de la pratique	Au Burkina Faso, la note annuelle de l'enseignant n'est pas confidentielle. Elle est attribuée par le supérieur hiérarchique à la suite d'une évaluation qui repose sur une grille prenant en compte plusieurs dimensions de la mission de l'enseignant. La note est connue par l'enseignant qui dispose du droit de la contester dans les limites définies par les textes en vigueur. Le Mali dispose également d'un dispositif similaire où l'enseignant est signataire du rapport de son évaluation qui lui attribue la note annuelle. Dans les deux pays, la note annuelle entre dans le cadre des avancements de l'agent. Cette transparence dans la notation de l'enseignant constitue une aubaine que l'administration peut saisir pour introduire des critères relatifs à la note de l'enseignant dans les conditions d'affectation des enseignants. Les enseignants ayant une meilleure performance devront avoir plus de chance de voir leur demande d'affectation approuvée par les commissions d'affectation.
Pistes d'application et d'amélioration	Pour promouvoir davantage l'excellence parmi les enseignants et prendre en compte leur mérite dans les mécanismes d'affectation, l'État doit mettre en place un système de notation transparent et prendre en compte cette note dans les critères d'affectation des enseignants.

<p>Angle d'analyse : Nominations Bonne pratique n°10 : Une quasi-totalité des enseignants occupant un statut de fonctionnaire de la fonction publique garantissant ainsi une stabilité de leur emploi et des marges de manœuvre dans la gestion de l'administration</p>	
Défis/enjeux	L'insuffisance de ressources financières combinées avec les besoins importants en personnel enseignant a conduit certains pays à s'investir dans le recrutement d'enseignant occupant des emplois précaires. Il s'agit essentiellement d'enseignants contractuels, de prestataires, de services, d'enseignants communautaires. Cette diversité des statuts doit être prise en compte dans les affectations pour une allocation équitable des enseignants ; ce qui complique davantage les mutations des enseignants.
Description de la pratique	Au Burkina Faso, les enseignants occupaient les statuts de fonctionnaires ou de contractuels de l'État. Par la suite, le Gouvernement a décidé du reversement de tous les contractuels dans le statut de fonctionnaires. Cette harmonisation des emplois facilite les mécanismes d'affectations. On peut citer entre autres l'attractivité du métier d'enseignant qui renforce la disponibilité d'enseignants pour les zones dites difficiles, la facilitation des permutations d'enseignants.
Pistes d'application et d'amélioration	Il y a d'avantages certains en travaillant à l'harmonisation des statuts des enseignants tout en veillant à ce que ce statut soit stable.

<p>Angle d'analyse : Nomination Bonne pratique n°11 : Des conditions de nomination aux fonctions de chefs d'établissements encadrées par des textes réglementaires favorisant l'équité dans lesdites nominations</p>	
Défis/enjeux	Dans bon nombre de cas, les nominations aux différents postes de responsabilité dans les ministères de l'Éducation relèvent du pouvoir discrétionnaire de l'administration. Les textes encadrant les critères à remplir pour bénéficier d'une nomination sont peu précis et favorisent des nominations de complaisance ou des nominations à des fins politiques.
Description de la pratique	Au Niger , le souci d'une gestion rationnelle des nominations a conduit le ministère à prendre un arrêté pour encadrer les nominations aux postes de responsabilité dans les établissements. À ce titre pour être nommé à un poste, il faut remplir certaines conditions, notamment d'emploi, d'ancienneté dans le corps. L'administration devant agir dans le respect de ce texte est tenue de proposer les nominations parmi les personnels remplissant les conditions ; ce qui favorise une gestion rationnelle des nominations
Résultat obtenu	L'application de l'arrêté a permis de limiter les nominations par complaisance et d'amorcer certaines crises individuelles et collectives avec l'administration
Pistes d'application et d'amélioration	Les avantages de l'encadrement juridique des nominations à certaines fonctions administratives sont évidents et il est important pour les pays de s'engager vers une réflexion dans ce sens. Il est également possible d'intégrer dans les critères les performances de l'enseignant pour susciter davantage l'excellence dans le métier d'enseignant.

Angle d'analyse : Nomination Bonne pratique n°12 : Un décret fixant les modalités d'accès aux emplois publics pour garantir une gestion rationnelle des nominations	
Défis/enjeux	Les nominations contestées sont souvent source de conflits dans les administrations publiques. Relevant dans la plupart des cas du pouvoir discrétionnaire de l'administration, des abus sont constatés nécessitant ainsi un minimum d'encadrement pour garantir une gestion rationnelle des personnels.
Description de la pratique	<p>Au Mali, le gouvernement a pris en texte en 2019 pour encadrer l'accès aux emplois administratifs et pédagogiques.</p> <p>Les emplois de l'administration générale sont divisés en 6 paliers (SG du ministère, Conseiller technique. Directeur (national général ; national adjoint, général adjoint, adjoint de service rattaché), Chef de division de service central et assimilé ; Chef de section de service central et assimilé ; et emplois de chargé de dossiers)</p> <p>Les emplois de l'administration scolaire sont divisés en paliers : Exemple 1 (Proviseur de lycée ; Directeur général d'établissement d'enseignement technique et professionnel ; Directeur général d'établissement d'enseignement normal.) 2) Censeur de lycée ; Directeur des études d'établissement d'enseignement technique et professionnel ; Directeur des études d'établissement d'enseignement normal.</p> <p>L'accès à chaque emploi est conditionné par des critères précis qui prennent en compte le grade de l'agent. À titre d'exemple, pour être nommé SG, il faut être au moins professeur principal de l'enseignement secondaire 1^{re} classe, 2^e échelon.</p> <p>Cette description permet ainsi de réduire les nominations susceptibles de créer des conflits de non-subordination notamment au sein de l'administration publique.</p>
Résultat obtenu	L'application des textes apporte une valeur ajoutée à la gestion efficiente des nominations des personnels de l'administration publique
Pistes d'application et d'amélioration	Ces dispositions qui s'apparentent à une description des postes de travail des agents sont une solution pour encadrer les nominations des personnels des ministères de l'Éducation des pays

3.3. Équité dans les affectations des enseignants

Angle d'analyse : Équité Bonne pratique n°13 : Une gestion des affectations des sortants des écoles de formation prenant en compte le mérite des nouveaux enseignants, facteur de promotion de l'excellence	
Défis/enjeux	Les enseignants nouvellement recrutés ou en fin de formation sont généralement affectés par nécessité de service. Dans bien des cas, leurs desiderata sont examinés dans les conditions de satisfaction des besoins des services. Ce premier acte d'affectations des enseignants constitue un levier pour sa motivation dans le métier d'enseignants.
Description de la pratique	En Mauritanie, les affectations des enseignants sortis des écoles de formation tiennent compte de leur rang à la sortie. Ainsi, les cinq premiers choisissent leurs régions d'affectations et l'administration est tenue de respecter ce choix.

	<p>L'avantage de cette méthode est qu'elle encourage l'excellence dans les écoles de formation, car les élèves-enseignants désirant obtenir une affectation dans la région de leur choix fournissent davantage des efforts au cours de leur formation initiale.</p> <p>Par ailleurs, sachant que leurs efforts ont été pris en compte dans le mécanisme d'affectation, la chance de voir leur niveau de motivation s'accroître est élevée.</p>
Résultat obtenu	<p>Il y a une émulation au cours de la formation des élèves maîtres, de sorte que chacun cherche à avoir le choix de son affectation à la sortie. Cette pratique améliore le niveau professionnel des enseignants, ce qui se répercute sur la qualité des enseignements-apprentissages.</p>
Pistes d'application et d'amélioration	<p>Cette pratique est également appliquée dans d'autres pays.</p> <p>Il est important de prendre en compte le rang dans les affectations des sortants des écoles de formation, mais il est plus judicieux d'y intégrer d'autres critères comme le genre, les situations de handicap, la situation matrimoniale. Par un système de pondération, on devrait parvenir à des critères permettant de mieux gérer les affectations des sortants des écoles de formation des enseignants.</p>

3.4. Outils informatisés de gestion des affectations

<p>Angle d'analyse : Outil informatisé de gestion des affectations</p> <p>Bonne pratique n°14 : Un logiciel de gestion des ressources humaines intégrant les affectations des personnels</p>	
Défis/enjeux	<p>L'utilisation optimale des critères définis dans les affectations constitue un enjeu majeur pour les GRH. Les responsables des ressources humaines sont confrontés à des difficultés pour évaluer les demandes d'affectation en cas d'absence d'un outil d'aide élaboré à cet effet. Les outils informatisés qui prennent en compte cet enjeu sont de plus en plus utilisés par les pays.</p>
Description de la pratique	<p>En Mauritanie, le logiciel de SIG-RH a été mis en place avec le soutien du projet « améliorer l'enseignement dans la région du sahel ». Constitué de neuf modules et avec une possibilité d'y ajouter d'autres modules, le SIG-RH de la Mauritanie contient un module pour la gestion des affectations au niveau nationale. Parmi les spécificités de ce module, on peut citer :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la facilité du processus aussi bien pour l'enseignant que l'administration. L'agent n'a plus à introduire une demande manuscrite, il dispose également des principaux documents le concernant dans la plateforme. Le supérieur hiérarchique visualise aisément les pièces jointes, ce qui facilite son appréciation. La commission dispose d'une synthèse téléchargeable pour la tenue des sessions. - le calcul automatisé de la note de l'agent. Le logiciel intègre les critères et la pondération validés par les acteurs. La note pondérée de l'agent est ainsi déterminée et permet d'assurer une proposition conséquente de la commission d'affectation. - la disponibilité de données supplémentaires permettant de mieux décider. Le logiciel contenant plusieurs autres modules, la commission peut pousser l'analyse en ayant recours à d'autres éléments du profil de l'agent pour décider de la suite de sa demande. Par exemple, les modules de formation continue dont l'enseignant a bénéficié, les appréciations des encadreurs pédagogiques à l'occasion des visites de classes.

	- le logiciel intègre un module statistique qui permet de générer l'ensemble des données statistiques susceptibles d'améliorer le pilotage de la GRH du ministère.
Résultat obtenu	Le logiciel est en cours d'expérimentation. Cependant, il permettra une gestion efficace, non seulement des affectations, mais aussi et surtout de la carrière du personnel.
Pistes d'application et d'amélioration	La mise en place des logiciels de gestion dotés d'un module sur les affectations devient de plus en plus un impératif pour les systèmes éducatifs. En plus des éléments pris en compte en Mauritanie, il est important que les logiciels permettent de déterminer les déficits en personnel en utilisant une méthode de calcul approprié.

Angle d'analyse : Outil informatisé de gestion des affectations

Bonne pratique n°15 : Un logiciel de gestion des ressources humaines dénommé « gr@ine » comprenant les principales dimensions de la question enseignante et cohérente avec le système intégré de gestion administrative et salariale des personnels de l'État (SIGASPE) géré par la fonction publique et les finances

Défis/enjeux	L'utilisation des outils informatisés de GRH est de plus en plus courante dans les ministères de l'Éducation. L'un des enjeux liés à cette situation est l'utilisation de bases de données indépendantes pouvant déboucher sur la production de données qui diffèrent d'une source à l'autre.
Description de la pratique	Au Burkina Faso, avec le soutien de l'AFD et l'assistance technique de l'IPE-UNESCO, le Gouvernement a élaboré un manuel de procédures de GRH et un guide des affectations des enseignants. Ces documents ont permis de concevoir un logiciel de GRH dénommé « gr@ine » qui comprend les principaux modules de GRH : recrutement, rémunération, affectations, gouvernance. Pour garantir une cohérence et une mise à jour adéquate des données avec le SIGASPE, des API ont été développés en collaboration avec les informaticiens des finances et de la fonction publique pour assurer une mise à jour périodique des données de gr@ine.
Résultat obtenu	Le logiciel est en cours d'expérimentation, les structures déconcentrées ont entrepris la saisie des données dans gr@ine. Les sessions de renforcement des capacités sont programmées pour assurer une utilisation effective de gr@ine.
Pistes d'application et d'amélioration	Il est important pour les pays de mettre en place les logiciels de GRH. Au cours de la mise en place, il est fortement recommandé de prévoir une interopérabilité avec les autres logiciels de GRH en cours d'utilisation.

Angle d'analyse : Outil informatisé de gestion des affectations

Bonne pratique n°16 : Un logiciel de gestion des ressources humaines intégrant la production de données statistiques susceptibles d'améliorer la planification et le suivi de la gestion des enseignants

Défis/enjeux	La disponibilité de données statistiques fiables et à jour est un enjeu majeur dans la GRH. La plupart des données sont disponibles dans des fichiers de travail des structures impliquées dans la GRH. Certaines informations ne sont pas exploitées pour produire des données statistiques pouvant être analysées.
---------------------	---

Description de la pratique	En Mauritanie, un module sur les statistiques a été introduit dans le SIG-RH. Les données collectées tiennent compte des besoins des acteurs pour la gouvernance des enseignants. Il est prévu que les intervenants sur le logiciel mettent régulièrement à jour les données de bases. Ce module permet ainsi de générer un tableau de bord de suivi de la politique enseignante et de garantir des analyses longitudinales cohérentes.
Résultat obtenu	Le module statistique du SIG-RH de la Mauritanie facilite le calcul des principaux indicateurs de suivi de la politique enseignante
Pistes d'application et d'amélioration	Il est important pour les pays d'estimer les besoins en données pour le calcul des principaux indicateurs de suivi de la politique enseignantes, d'identifier les acteurs susceptibles de produire ces données et de prévoir leur intervention dans le logiciel de GRH à cet effet.

Conclusion

Le recueil de bonne pratique ainsi présenté est un outil élaboré par les cinq pays du sahel pour servir de partage d'expériences en matière de fonctionnement de communauté de pratique enseignante, de financement de la question enseignante et des affectations des enseignants.

Il s'appuie sur des expériences des responsables de l'éducation des pays concernés. Les utilisateurs peuvent toujours se référer aux structures nationales pour avoir plus d'informations sur les pratiques partagées afin de mieux les adapter à leur contexte.