

Royaume du Maroc



Ministère de l'Éducation Nationale et de
la Formation Professionnelle



Gestion des ressources humaines au DEN

« Équité, innovation et inclusion »

Réalité et Perspectives

Direction des Ressources Humaines et de la formation des cadres

16-17 Décembre 2014

Préambule

- *La (DRH), se voit confier la mission de gestion du personnel, le plus nombreux en effectif , le plus hétérogène ,et le plus sensible par la nature du métier exercé.*
- *Le défi de garantir une gestion efficace, transparente et équitable, exige une vision stratégique intégrant la variable RH dans le processus de prise de décision*
- *Respectant la note d'encadrement du forum et pour mentionner les efforts fournis pour réussir la politique RH en vue d'une meilleure réforme de l'éducation, l'exposé traitera des 3 axes suivants :*
 - ***Equité:** Evolution des statuts du personnel*
 - ***Innovation:** Modernisation de la gestion des RH*
 - ***Inclusion:** Prestations et œuvres sociales du personnel.*

Plan de l'exposé

➤ **Éléments introductifs**

- *Quelques indicateurs de base sur les RH au DEN*
- *Principales spécificités des RH au DEN*

➤ **Evolution des statuts du personnel du DEN**

- *Limites statut 1985 /ajustements et amendements 2003*
- *Quelques caractéristiques du statut en cours d'élaboration*

➤ **Modernisation de la GRH au DEN**

- *Renforcement du processus de décentralisation de la GRH*
- *Mise en place d'un SI pour la GRH(MASIRH)*

➤ **Prestations et œuvres sociales du personnel du DEN**

- *Organismes chargés de l'action sociale*
- *Quelques services offerts par la FM6*

➤ **Éléments de conclusion**

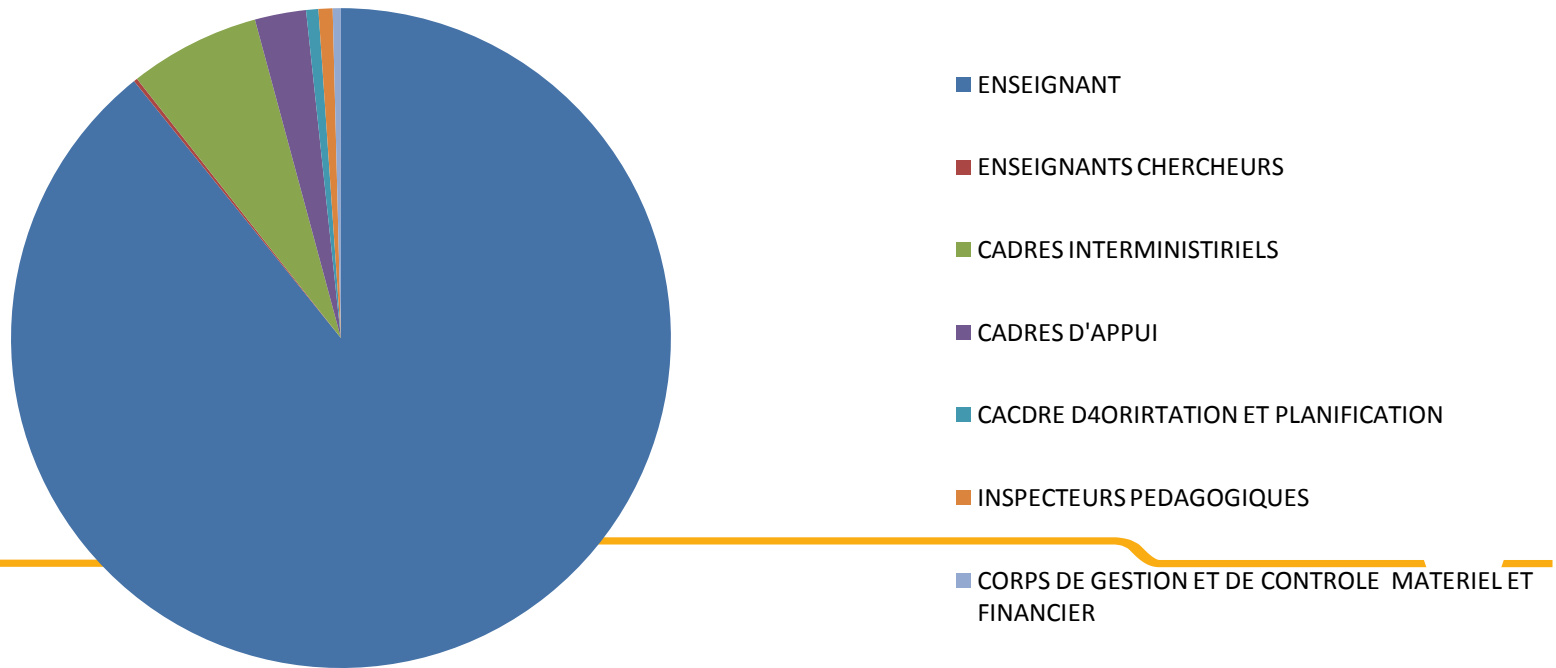
- *Principaux défis pour la modernisation de la GRH au DEN*
- *Quelques perspectives d'avenir pour la GRH au DEN*

**Éléments introductifs :
les Ressources Humaines au DEN**



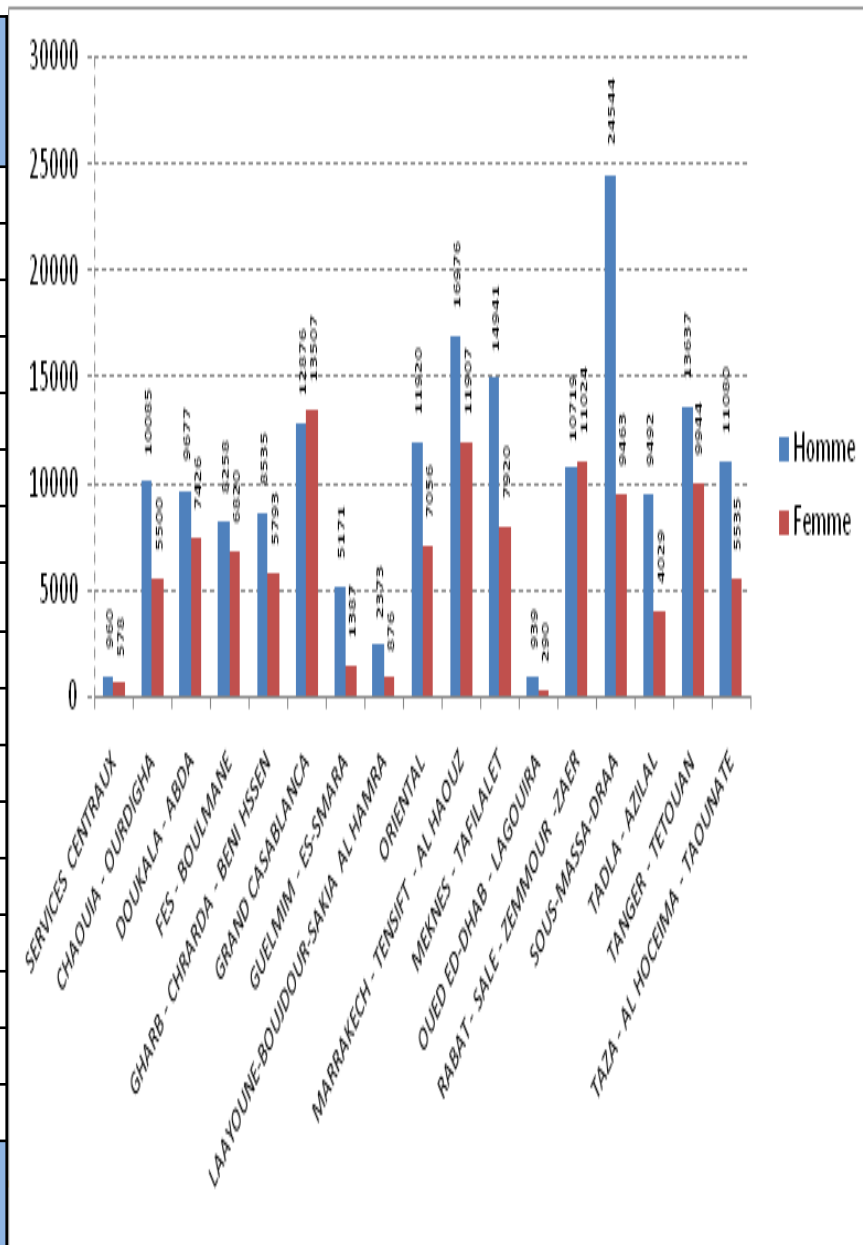
Répartition des fonctionnaires par corps

Corps/sexe	Homme	Femme	Total	% Taux
ENSEIGNANTS	150793	100116	250909	89,21%
ENSEIGNANTS CHERCHEURS DES ETABLISSEMENTS DE FORMATION	429	82	511	0,18%
CADRES INTERMINISTRIELS	11723	6303	18026	6,41%
ATTACHE D'ECONOMIE ET PEDAGOGIQUE	4547	2522	7069	2,51%
INSPECTEURS EN ORIENTATION ET PLANIFICATION	1578	118	1696	0,60%
INSPECTEURS PEDAGOGIQUES	1814	115	1929	0,69%
CORPS DE GESTION ET DE CONTROLE MATERIEL ET FINANCIER	829	287	1116	0,40%
TOTAL	171713	109543	281256	100,00%



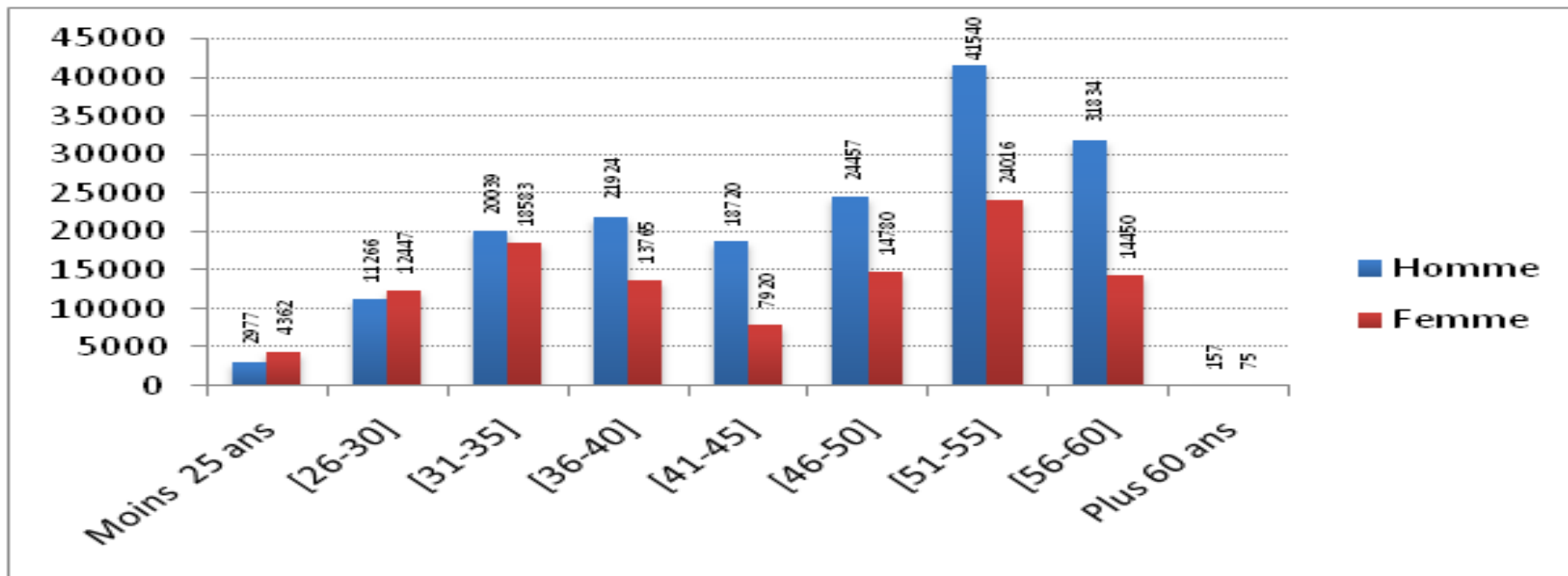
Répartition des fonctionnaires du MEN par AREF

Régions	Homme	Femme	TOTAL	Taux %
SERVICES CENTRAUX	960	578	1558	0,53
CHAOUIA - OURDIGHA	10085	5500	15585	5,54
DOUKALA - ABDA	9677	7426	17103	6,08
FES - BOULMANE	8258	6820	15078	5,36
GHARB - CHRARDA	8535	5793	14328	5,09
GRAND CASABLANCA	12876	13507	26383	9,38
GUELMIM - ES-SMARA	5171	1387	6558	2,33
LAAYOUNE-BOUJDOUR-	2373	876	3249	1,16
ORIENTAL	11920	7056	18976	6,75
MARRAKECH - TENSIFT -	16976	11907	28923	10,28
MEKNES - TAFILALET	14941	7920	22861	8,13
OUED ED-DHAB -	939	290	1229	0,44
RABAT - SALE -	10719	11024	21783	7,74
SOUS-MASSA-DRAA	24544	9463	34007	12,09
TADLA - AZILAL	9492	4029	13521	4,81
TANGER - TETOUAN	13637	9944	23581	8,38
TAZA - AL HOCEIMA	11080	5535	16615	5,91
TOTAL	172123	109135	281258	100,00



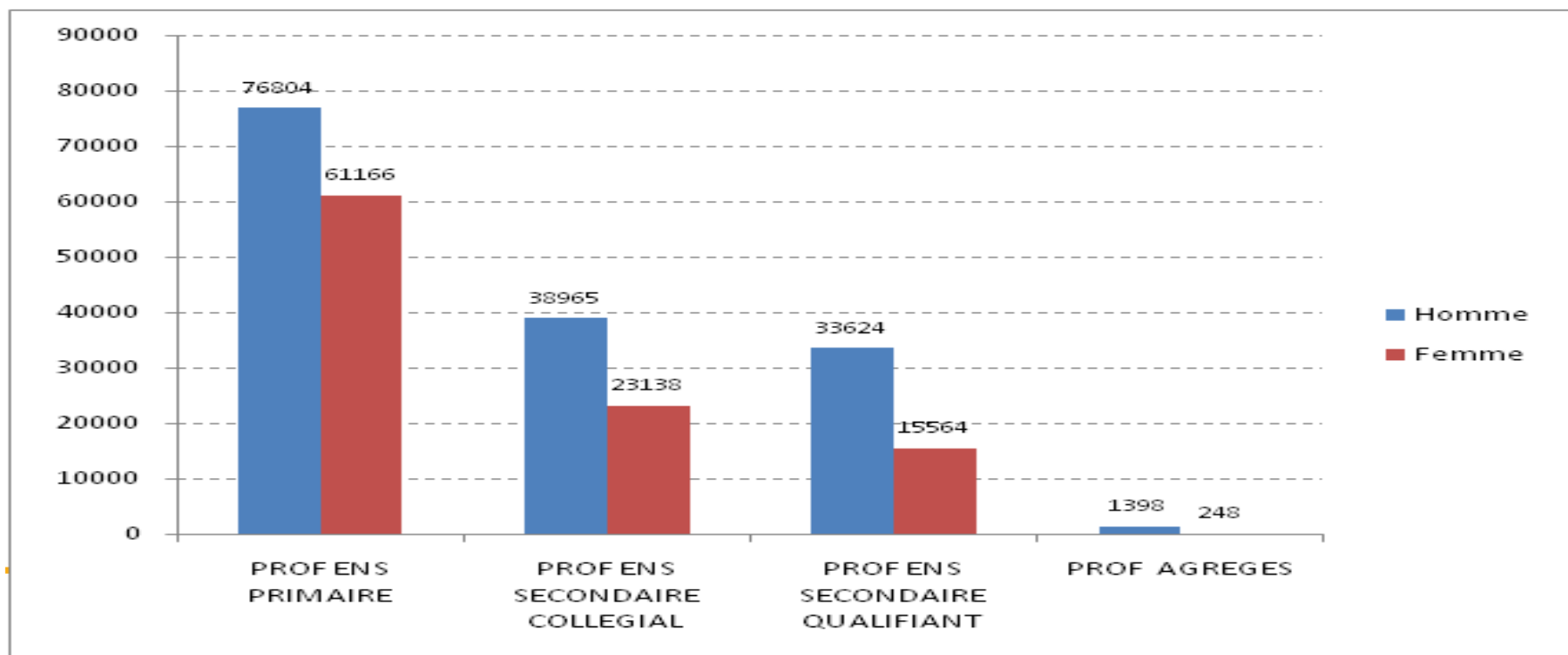
Effectif des fonctionnaires du MEN par tranche d'âge

Tranche	Hommes	Femmes	Total	Taux
Moins de 25 ans	2977	4362	7339	2,59%
[26-30]	11266	12447	23713	8,37%
[31-35]	20039	18583	38622	13,63%
[36-40]	21924	13765	35689	12,60%
[41-45]	18720	7920	26640	9,40%
[46-50]	24457	14780	39237	13,85%
[51-55]	41540	24016	65556	23,14%
[56-60]	31834	14450	46284	16,34%
Plus 60 ans	157	75	232	0,08%
TOTAL	172914	110398	283312	100,00%

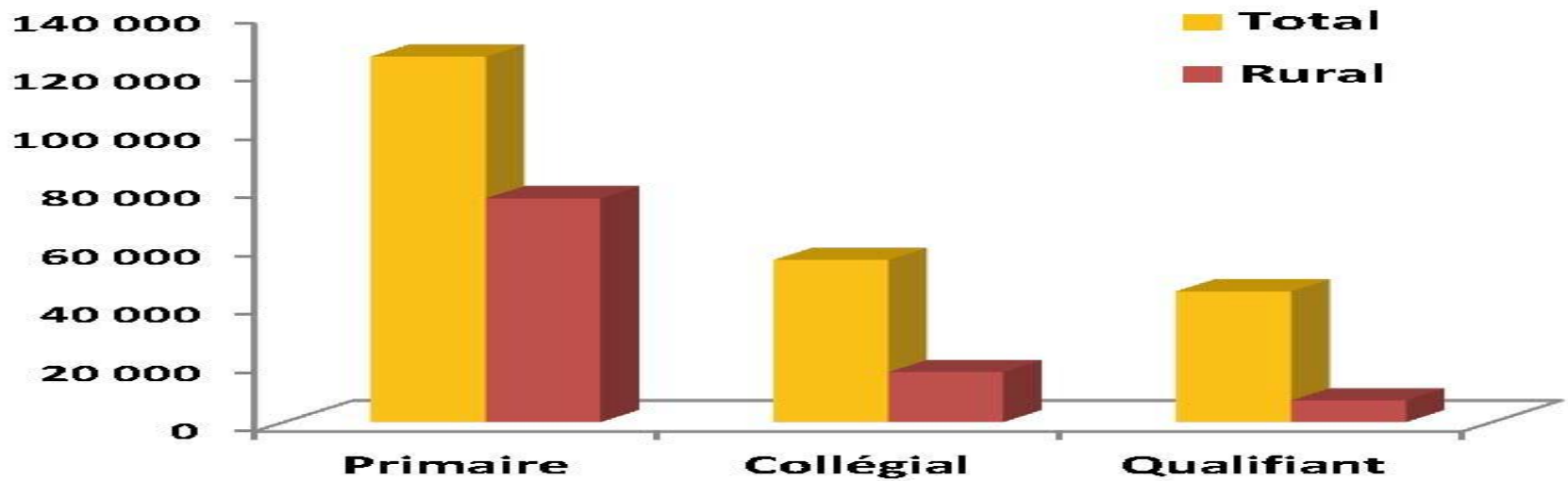


Répartition des enseignants par cycle

Cadre	Homme s	Femmes	Total
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE	76804	61166	137970
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE COLLEGIAL	38965	23138	62103
PROFESSEURS D'ENSEIGNEMENT SECONDAIRE QUALIFIANT	33624	15564	49188
PROFESSEURS AGREGES	1398	248	1646
Total	150791	100116	250907



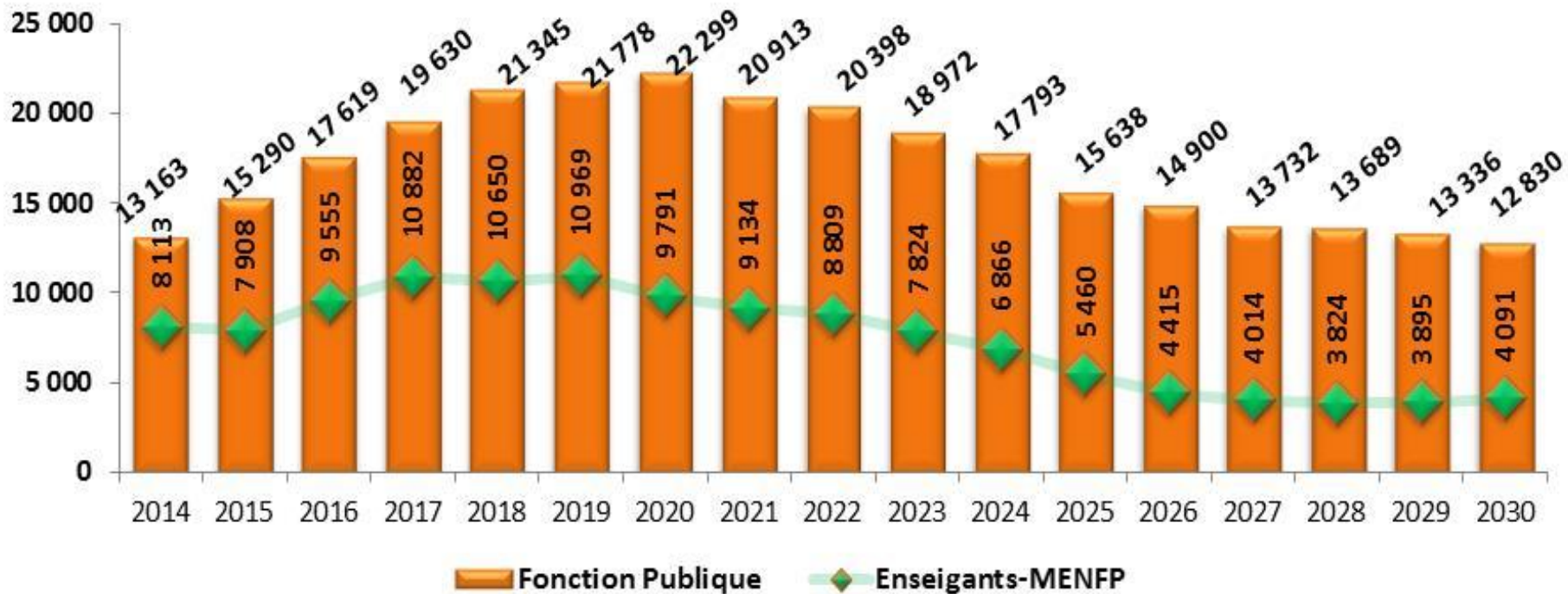
Équité en terme de répartition des ressources humaines(Rural)



En 2013-14, plus de 60% des enseignants du primaire sont affectés au milieu rural. Par contre cette proportion n'est que de 30% pour le collégial et 16,5% pour le qualifiant.

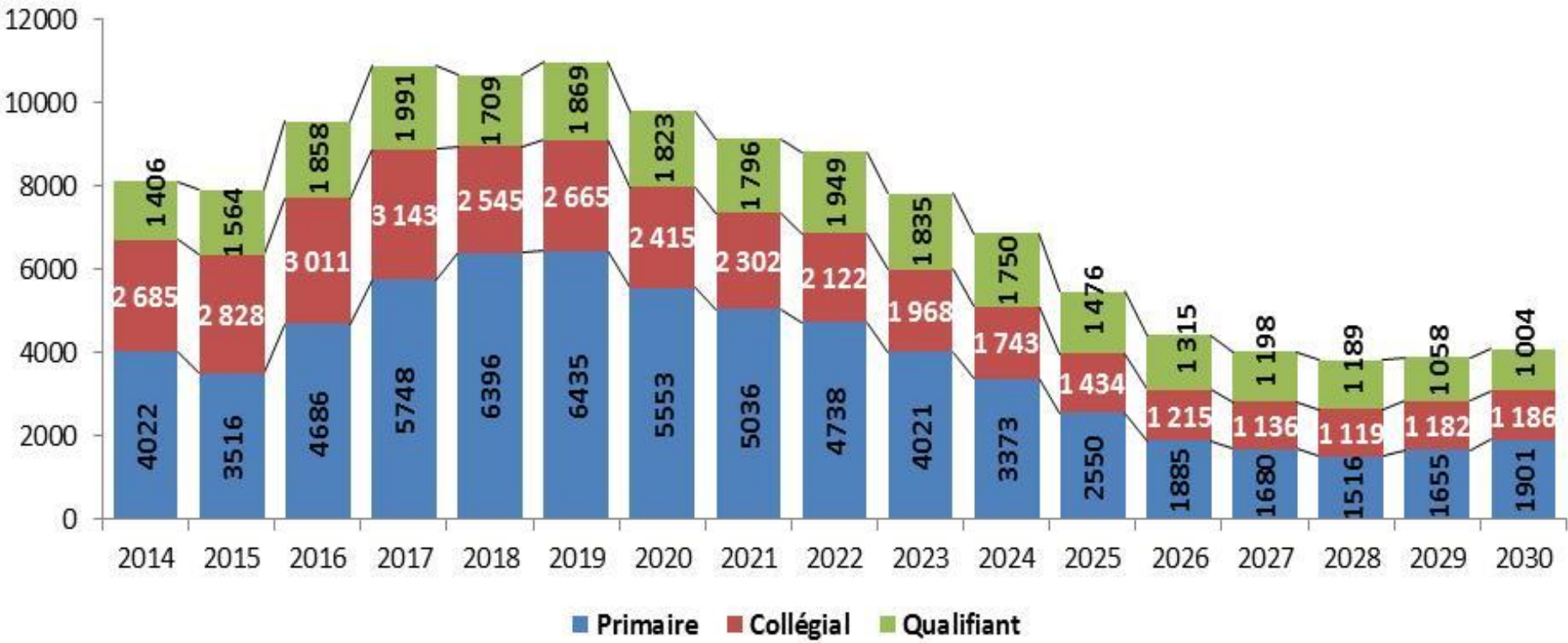
Sachant que la population rurale représente plus que 45% de la population globale du Maroc, il semble judicieux que la répartition des ressources éducatives entre milieu urbain et rural soit respectueuse de cette répartition. Ce n'est certainement pas le cas, surtout pour l'enseignement secondaire. En effet, l'enseignement secondaire rural ne bénéficie que de 17 176 parmi 55 688 enseignants du collégial et de 7 416 parmi 44 895 enseignants du qualifiant.

Prévisions des départs à la retraite : enseignants /fonction publique



- Le nombre de départs à la retraite dans la fonction publique enregistre une tendance haussière jusqu'en 2020, avec un pic de 22 299 fonctionnaires. C'est à partir de l'année suivante qu'une baisse s'enclenche pour s'établir à 12 830 départs en 2030
- Le nombre de départs à la retraite des enseignants du MENFP enregistre la même tendance haussière jusqu'en 2019, avec un pic de 10 969 enseignants. C'est à partir de l'année suivante qu'une baisse s'enclenche pour s'établir à 4 091 départs en 2030

Prévisions des départs à la retraite des enseignants par cycle



Les départs à la retraite des enseignants vont s'accroître au cours des prochaines années au point d'atteindre 58 077 soit 53,4% des départs à la retraite dans la fonction publique à l'horizon 2019. La situation va s'empirer en 2030 puisque le nombre de départs à la retraite des enseignants atteindra 126 200 soit 43% du total de l'effectif des départs à la retraite dans la fonction publique. D'autant plus que « ces départs ne sont pas remplacés comme il se doit »

Synthèse des principales spécificités des RH au DEN

- *Le pourcentage des enseignants représente presque 90 % du personnel, dont 40% des femmes;*
- *43% des enseignants exercent dans le milieu rural ;*
- *Presque 55% des enseignants exercent au primaire;*

➤ *Niveau élevé des prévisions de retraite au cours des prochaines années avec une rareté de postes budgétaires*
Plus de 51% des enseignants dépassent 51 ans

➤ *Répartition déséquilibrée des RH entre régions, ce qui affecte la qualité de l'enseignement et de la gestion*

➤ *Exigences accrues du personnel au cours des dernières années vu le contexte social national et régional marqué par une tendance aux protestations*

Evolution des statuts du personnel du DEN

Vers une plus grande équité salariale et
professionnelle



Limites du statut 1985 / ajustements et amendements du statut 2003

Limites statut 1985	Ajustements statut 2003	Amendements statut 2003 (2004-2014)
<i>Diversité des corps (7)</i>	<i>Réduit à 5 corps</i>	<i>Maintien de la promotion sur diplôme(2011)</i>
<i>Multiplicité des conditions de promotion au choix</i>	<i>Conditions de promotion unifiées</i>	<i>Maintien de la condition de (15+6)</i>
<i>seuil de promotion limité à l'échelle 10</i>	<i>Revu à l'échelle 11</i>	<i>Octroi d'années forfaitaires</i>
<i>Epuisement des quotas de la promotion</i>	<i>Situation résolue</i>	<i>Intégration des enseignants exerçant d'autres fonctions</i>
<i>Faibles indemnités</i>	<i>Revu à la hausse</i>	<i>Mise en place d'un système transitoire de recrutement</i>

Quelques caractéristiques du statut en cours d'élaboration

- *Prise en compte des spécificités des métiers de l'EF*
- *Mise en place d'une charte de déontologie des métiers de l'EF (droit et obligation)*
- *Délimitation des métiers de l'EF en trois grandes catégories professionnelles :*
 - **Corps enseignant;**
 - **Corps d'encadrement;**
 - **Corps de gestion .**

Modernisation de la GRH au DEN

Innovation dans les modes de gestion pour plus de proximité, d'efficacité et de transparence



Renforcement du processus de décentralisation de la GRH

- *La délégation de certaines attributions de gestion des ressources humaines aux AREF a été lancée à partir de 2004*
- *Les AREF exercent actuellement la gestion de presque la totalité des actes de gestion de la carrière administrative du personnel*
(sauf recrutement et promotion au grade)
- *Un transfert total des attributions est prévu aux AREF à partir de 2016*

Étapes du processus de décentralisation

Phase1

(2004-2009)

Délégation des actes ne nécessitant pas l'intervention de la TGR , ainsi que la délégation de signature pour engager la procédure disciplinaire et la mutation du personnel pour besoin de service.

Phase2

(2013-2014)

délégation des attributions dans la majorité des actes administratifs du personnel et délégation de signature dans d'autres , avec la possibilité que l' AREF délègue la signature aux délégations provinciales.

Phase3

(2015-2016)

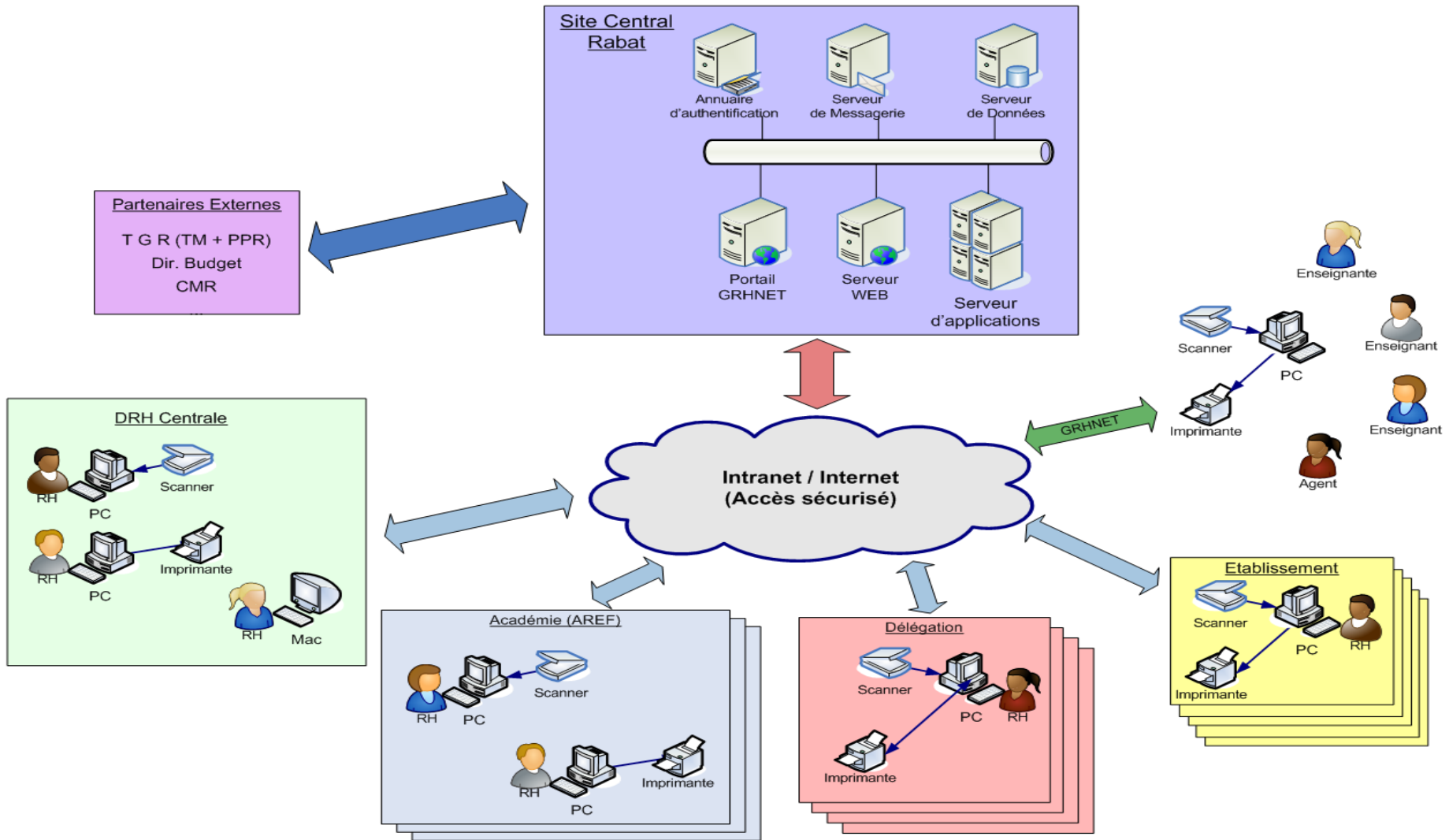
déléguer tous les actes du personnel restants aux AREF ,qui délégueront par la suite la signature aux délégations provinciales.

Mise en place d'un SIGRH (MASIRH)

➤ *(MASIRH) est un système informatique central, utilisé par toutes les unités chargées de la gestion des ressources humaines :*

- 1. En partant de l'établissement scolaire;*
- 2. Passant par la délégation provinciale;*
- 3. Vers l'AREF ;*
- 4. Jusqu'à l'administration centrale.*

Schéma de la Solution Technique



Principales étapes de(MASIRH)

Phase	Description
Expérimentation	<i>Lancement de l'expérimentation à l'AREF de Meknès (1 site) et l'AREF de Rabat (2 site).</i>
A partir de 2012	<i>✓ Lancement des formations des équipes; ✓ Préparation de l'environnement technique;</i>
2013 - 2014	<i>✓ Accélération de la formation ; ✓ Exécution du projet dans toutes les AREF ; ✓ la mise en œuvre du système (Janvier 2014)</i>
2015 - 2016	<i>✓ Mise en œuvre aux établissements scolaires</i>

Prestations sociales du personnel du DEN

**Améliorer l'action sociale pour plus de
motivation et d'inclusion sociale**



Organismes chargés de l'action sociale

Fondation des œuvres sociales de l'enseignement (FOSE)

- *Régie par le dahir de 1958 relatif aux associations;*
- *Représentée par des instances élues par les adhérents au niveau provincial, régional et national.*

Fondation Mohammed VI de promotion des œuvres sociales de l'éducation-formation (FM6)

- *Régie par la loi 73.00;*
- *Représentée au niveau national par un comité directeur composé de 15 membres, et des bureaux régionaux.*

Quelques services offerts par la FM6

357 000 adhérents dont 309 000 adhérents actifs dont 37% de femmes , et 34% au milieu rural

Prestations	Bénéficiaires
<i>Aide au logement</i>	<i>80000 dossiers(20milliards DHS)</i>
<i>Prévoyance sociale</i>	<i>800000 dossiers traités</i>
<i>Aide au pèlerinage</i>	<i>plus de 3000 bénéficiaires</i>
<i>Education-formation</i>	<i>365 Milliards DHS de bourses</i>
	<i>50 000 ordinateurs portables</i>
	<i>150 000 abonnements internet</i>

Éléments de conclusion :
Le devenir de la GRH au DEN



Principaux défis pour la modernisation de la GRH au DEN

Principaux défis

- ***Généraliser le système informatique MASSIRH***
- ***Renforcer les capacités des AREF***
 - *Logistiques et informatiques*
 - *Structures et organisations*
 - *Recrutement et formation*
- ***Développer un système de contrôle et d'audit interne***
- ***Simplifier et normaliser les procédures***
- ***Adopter une politique de communication Interne***

Quelques perspectives d'avenir pour la GRH au DEN

Principales perspectives

➤ ***Délégation définitive de la GRH aux AREF***

➤ ***Elaboration d'un statut professionnel***

- *Statut du personnel du DEN*

- *statut du personnel des AREF*

- *charte déontologique du métier*

➤ ***Adoption de nouveaux Outils et de gestion***

- *Elaboration du (REC)*

- *Mise en place de la (GP EEG)*

Merci de votre attention

