

RAPPORT DU PAYS DE L' OUGANDA

PRESENTE PAR
DR JANE EGAU OKOU
LE MINISTERE D'EDUCATION ET DES SPORTS

Grandes Lignes

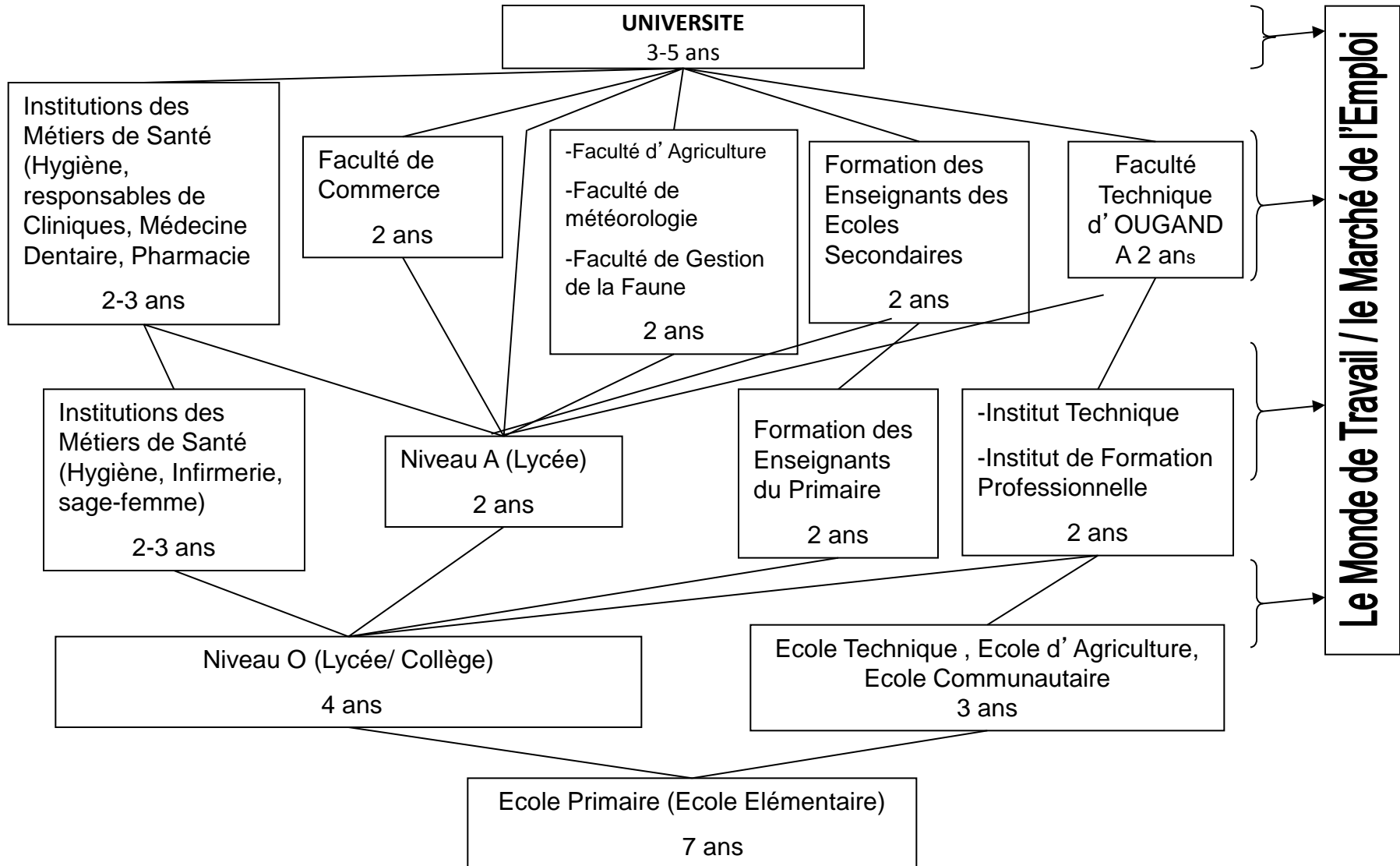
- ❖ Introduction sur l'OUGANDA
- ❖ Le système éducatif en OUGANDA
- ❖ Cadre de la stratégie relative aux enseignants
- ❖ Questions concernant les enseignants en OUGANDA et Recommandations
- Inclusion & Équité dans les stratégies & Pratiques relatives aux enseignants
- Innovations dans l'enseignement et la formation des enseignants
- Statut Professionnel des enseignants
- ❖ Plans et Actions Stratégiques
- ❖ Conclusion

INTRODUCTION SUR L'UGANDA

- 34.9 millions d'habitants
- 50% ont moins de 18 ans
- L'Anglais est la langue officielle
- Enclavé entre le Soudan, le Kenya, la Tanzanie, le Rwanda, et le Congo.



STRUCTURE DU SYSTEME EDUCATIF EN OUGANDA



CADRE DE LA STRATEGIE RELATIVE AUX ENSEIGNANTS

- Politique d' Admission à la Formation
- Politique de Formation Initiale & d' Obtention du Diplôme
- Politique d' Octroi des Licences et d' Enregistrement
- Politique de Recrutement
- Politique de Déploiement et de Gestion
- Politique de Formation Continue
- Politique de Retraite

PROBLEMES RELATIFS AUX ENSEIGNANTS EN OUGANDA

- Inclus dans le Rapport TISSA (Initiative des Enseignants dans l'Afrique Sub-saharienne)
- Six problèmes majeurs ont été analysés:
 1. Contexte général du système éducatif
 2. Estimation du nombre d'enseignants nécessaires
 3. Situation de la Formation des Enseignants
 4. Recrutement, déploiement, absentéisme, et attrition
 5. Développement de carrière et rémunération
 6. Satisfaction au travail et contexte pour le dialogue social
- :

1. CONTEXTE GENERAL DU SYTEME EDUCATIF

- a) **Malgré une croissance économique de 6%, le Gouvernement a toujours des défis à relever en termes de génération de revenus**
- b) **Détérioration des dépenses consacrées à l'éducation, malgré le fait qu'elles ont été augmentées en termes réels**
 - Par rapport au PIB (3.3% en 2011 contre 4.2% en 2004)
 - Par rapport aux dépenses publiques de fonctionnement consacrées à l'éducation (19% en 2011 contre 27% en 2004)
 - Par rapport au budget de fonctionnement de l'éducation consacré à la formation des enseignants (5% en 2004 contre 2.5% en 2011)
- c) **La population augmente de 3.3% par an, dont 50% ont moins de 15 ans, et cela met de la pression sur le système éducatif. La population est prévue d'atteindre 54m en 2025**
- d) **Généralement, il y a un niveau faible d'alphabétisation comme prouvé par plusieurs études (SACMEQ, NAPE)**
- e) **Les enseignants représentent le plus grand nombre de fonctionnaires.**
- f) **Le Plan National de Développement (PND) met l'accent sur la priorité d'investir dans le développement des ressources humaines**

2. ESTIMATION DU NOMBRE D' ENSEIGNANTS NECESSAIRES

a) L'explosion démographique reste un défi majeur dans les années à venir. En 2025, le système devra accueillir 20,6 millions d'enfants âgés de 6 à 18 ans; ceci implique une extension de la capacité actuelle du système de 100% .

b) L'effectif du corps enseignant devra augmenter de manière significative pour I) soutenir l'expansion du système éducatif observée récemment et II) atteindre les objectifs tracés en matière d'éducation.

c) Compte tenu du défi mentionné ci-dessus et des objectifs des politiques d'éducation (UPE, USE/ UPPET, et la politique de promotion automatique) le nombre d'enseignants nécessaires est estimé comme suit:

- Au primaire: une moyenne annuelle entre 12 600 et 16 370 nouveaux enseignants.
 - Au collège : une moyenne annuelle entre 4 400 et 10 000 nouveaux enseignants.
 - Au lycée: : une moyenne annuelle entre 735 et 975 nouveaux enseignants.
 - Aux écoles de formation commerciale, technique et professionnelle (premier cycle): une moyenne annuelle entre 160 et 425 nouveaux instructeurs.
 - Aux écoles de formation commerciale, technique et professionnelle (deuxième cycle): une moyenne annuelle entre 260 et 420 nouveaux instructeurs.
 - Aux facultés de formation des enseignants du primaire: une moyenne annuelle entre 90 et 145 nouveaux tuteurs.
 - Aux facultés de formation des enseignants nationaux: une moyenne annuelle entre 40 et 135 nouveaux professeurs.

3. SITUATION DE FORMATION DES ENSEIGNANTS

- a) **La qualification des enseignants demeure un problème, en particulier dans les écoles privées. Dans les écoles publiques, la part des enseignants non qualifiés a diminué de 12 à 3% dans le primaire et de 9 à 6% dans le secondaire entre 2006 et 2010**
- b) **Dans les Ecoles de Formation Commerciale, Technique et Professionnelle, le même problème persiste: 70% des instituteurs ne remplissent pas les conditions minimales requises pour enseigner (60% dans le secteur public, et 79% dans les établissements privés)**
- c) **Le développement professionnel continu ou de perfectionnement des enseignants non-qualifiés ou sous-qualifiés reste un défi à relever.**

4. DEPLOIEMENT, ABSENTEISME, ET ATTRITION

- a) Le nombre d'enseignants du primaire dans le secteur public est insuffisant pour atteindre le rapport élèves/enseignants ciblé de 45/1 (enseignement public 57/1, enseignement privé 26/1)
- b) Grandes disparités dans la répartition des enseignants du secteur public dans les différentes régions.
- c) Le taux d'absentéisme des enseignants reste élevé (17%) même s'il a diminué depuis 2004 (24%).
- d) L'attrition des enseignants est de 4 à 5 %. Les deux principales causes sont la démission (21%) et la révocation (15%).

5. DEVELOPPEMENT DE CARRIERE ET REMUNERATION DES ENSEIGNANTS

a) La structure de carrière actuelle offre des possibilités limitées de développement de carrière: La mobilité ascendante permet des possibilités limitées, et les augmentations de salaires sont faibles.

b) Les salaires des enseignants sont généralement faibles.

Le Rapport Mondial de Suivi 2013/14 a démontré que les enseignants en OUGANDA reçoivent moins de \$10 par jour, ce qui n'est pas assez pour subvenir aux besoins de leurs familles.

6.SATISFACTION ET CONTEXTE POUR LE DIALOGUE SOCIAL

- a) **Presque 60% des enseignants du primaire dans le secteur public ne sont pas satisfaits.**
- b) **La non-satisfaction des enseignants varie selon les régions: elle est plus élevée dans les régions de l'Ouest (68%), et moins élevée dans les régions de l'Est (51%)**
- c) **Le salaire est le facteur principal qui contribue à la satisfaction.**
- d) **La possibilité du développement professionnel et la reconnaissance sont aussi deux facteurs qui influent sur la satisfaction**
- e) **La satisfaction est inversement proportionnelle aux qualifications et expériences professionnelles .**
- f) **La propension à quitter l'enseignement est élevée: seulement 16% des enseignants du primaire aimeraient continuer à enseigner dans les deux prochaines années.**
- g) **Absence de structure permanente de dialogue social entre les enseignants et leurs employeurs.**

RECOMMANDATIONS

- 1) Prendre les dispositions budgétaires adéquates pour répondre à la fois aux besoins matériels et immatériels des enseignants, tels que la formation de base, la formation continue, l'hébergement, et les indemnités -en particulier dans les régions les plus difficiles à atteindre et à y vivre. La nature des difficultés devrait également être définie ou clarifiée.
- 2) Le gouvernement devrait prévoir d'accroître la formation et le recrutement des enseignants pour répondre aux tendances des inscriptions, et au taux de croissance de la population dans le but d'atteindre les objectifs tracés en matière d'éducation.
- 3) La collection et la gestion des données d'éducation (Système d'Information pour la Gestion de l'Education) devront être renforcées pour éviter la perte des données. (un Système d'Information pour la Gestion des Enseignants performants).
- 4) Le gouvernement devrait établir une autorité professionnelle indépendante pour harmoniser les programmes de formation des enseignants dispensés par les différentes institutions de formation, coordonner l'enregistrement et l'octroi de licences, et améliorer la qualité de service et le professionnalisme .

RECOMMANDATIONS

- 5) La formation continue devrait être obligatoire pour assurer un développement perpétuel des enseignants
- 6) Le gouvernement devrait mettre en place une stratégie pour tracer les grandes lignes de l'évolution de carrière et la motivation des enseignants.
- 7) Le sous-effectif et sureffectif des enseignants devraient être proprement gérés et adressés à tous les niveaux.
- 8) Le processus de recrutement et de déploiement des enseignants a besoin d'être réexaminé conformément aux normes et procédures en vigueur.
- 9) Le mécanisme d'attirer les meilleurs étudiants des disciplines scientifiques vers l'enseignement devra être renforcé. Ces talents devront être recrutés et intégrés dans le système éducatif .

RECOMMANDATIONS

- 10) Assurer une formation continue des enseignants et gestionnaires des institutions éducatives.
- 11) Revaloriser le système de rémunération des enseignants à tous les niveaux.
- 12) Reconnaissance des différentes qualifications acquises par les enseignants en service en plus de la qualification de base, que celles-ci soient liées à l'enseignement ou pas,.
- 13) Mettre en place un mécanisme pour reconnaître et récompenser les enseignants les plus méritants sur la base de l'ancienneté et de la performance.

RECOMMANDATIONS

- 14) Institutionnaliser une structure permanente pour veiller sur le dialogue social entre les enseignants et leurs employeurs.
- 15) Impliquer les enseignants dans toutes les phases de la mise en place d'une politique d'enseignement.
- 16) Revoir la gestion des contrats de performance actuels afin d'obtenir les résultats souhaités par les deux parties.
- 17) Développer les stratégies gouvernementales pour réduire l'écart entre les enseignants exerçants, et ceux qui ont des responsabilités administratives en termes de certains avantages comme les missions, la participation dans les ateliers de travail et les séminaires.

Inclusion & Equité dans les Stratégies & Pratiques Relatives aux Enseignants

Dispositions de la politique	Mécanisme de suivi	Leçons tirées
Vision et Mission en termes d' Education & Objectifs Stratégiques	Données EMIS (Système d' Information pour la Gestion de l' Education)	La planification des services d' éducation est alignée avec les dispositions de la politique
Approche du Genre	Cadre de Suivi & d' Evaluation	Objectif adéquat mais on est encore loin de la parité
Politique du lieu de travail par rapport au SIDA	Cadre de Suivi & d' Evaluation	Acceptation des victimes dans le lieu de travail
Politique d' Enseignement pour les élèves ayant des Besoins Spécifiques	Cadre de Suivi & d' Evaluation	Mettre en valeur l' éducation inclusive

Innovations dans l'Enseignement et la Formation des Enseignants

Dispositions de la politique	Mécanisme de suivi	Leçons tirées
Enseignement à Distance	Cadre d' Evaluation	Plus d' enseignants formés
TDMS (Système de Développement et de Gestion des Enseignants)+ STDMS (Système de Développement et de Gestion des Enseignants du Secondaire)	Rapports de Supervision	Amélioration de support, supervision, et planification
Approche Modulaire	Evaluations et Rapports	Mise en valeur de l' acquisition de compétences spécifiques
Apprentissage Combiné	Cadre d' Evaluation	Augmentation de la présence et de l' acquisition des compétences
Les TIC dans l' Education	Cadre d' Evaluation	Meilleur accès aux ressources et approches T/L

Situation Professionnelle des Enseignants

Dispositions de la politique	Mécanisme de suivi	Leçons tirées
Termes & Conditions du Service	Rapport de Supervision+ Revendication Syndicale	Conventions collectives nécessaires
Opportunités pour le Développement Professionnel Continu	Plans de Travail & Evaluations	Besoin de les instaurer comme une obligation
Schéma du service	Evaluations et Rapports	Favorisent l'amélioration
Plan de carrière	Plans de Développement du Personnel	Besoin de Flexibilité
Code de conduite	Formulaires d'Evaluation	Renforcent le professionnalisme

ACTIONS STRATEGIQUES

- Développer une politique compréhensive relative aux enseignants
- Normaliser le métier d'enseignant en harmonisant les programmes d'études et de formation, et en mettant en place des normes relatives aux profils des enseignants.
- Développer le Système d'Information pour la Gestion des Enseignants
- Promouvoir le E-learning à travers l'investissement dans les infrastructures des TIC, et le développement des capacités des formateurs des enseignants, et des enseignants qui adoptent des approches pédagogiques innovantes.

ACTIONS STRATEGIQUES

- **Développer un cadre compréhensif pour assurer un développement professionnel continu des enseignants et de leurs formateurs.**
- **Rehausser les conditions minimales d'admission dans les Institutions de Formation des Enseignants**
- **Prendre des mesures incitatives en faveur des enseignants affectés dans les régions les plus défavorables**
- **Adopter un système de récompense au profit des enseignants les plus méritants dans tous les domaines**

MERCI POUR VOTRE ATTENTION

