

MINISTERE
DE L'EDUCATION NATIONALE
ET DE L'ALPHABETISATION

==*==*==*==*

SECRETARIAT GENERAL

==*==*==*==*

DIRECTION GENERALE DE L'EDUCATION
DE BASE

==*==*==*==*

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES

BURKINA - FASO

==*==*==*==*

Unité – Progrès – Justice

CONFERENCE ANNUELLE DES PERSONNELS D'ADMINISTRATION ET DE GESTION (PAG)

SESSION DE 2014

**THEME : "LE TRANSFERT DU PRESCOLAIRE ET DU POST
PRIMAIRE AU MENA : RÔLES ET RESPONSABILITES DES
ACTEURS/ACTRICES"**

Equipe de conception :

Y. Paul DIABOUGA, Directeur général des Etudes et des statistiques sectorielles du MENA
(DGESS/MENA)

Bagnikoué David BAZONGO, Directeur de la Prospective et de la Planification opérationnelle du
MENA (DGESS/MENA)

Koudbi Edouard ILBOUDO, Chef du Service de la Carte Educative (DPPO/ DGESS/MENA)

SOMMAIRE

INTRODUCTION	6
I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU TRANSFERT	7
1.1. Contexte	7
1.2. Justification	8
1.2.1. La nécessité d'assurer une cohérence de l'enseignement de base.....	8
1.2. 2. Le souci d'accroître l'impact de l'éducation sur le développement du pays.....	8
1.2.3. Le souci de rester conforme à la vision du législateur.....	9
1.2.4. Le souci de diminuer les charges des ménages liées à l'éducation.....	9
1.3. Approche de mise en œuvre de la réforme	10
1.4. Clarification des concepts.....	10
1.4.1. Des concepts définis dans la loi d'orientation de l'éducation.	10
1.4.2. Concepts qui découlent de la réforme du système éducatif	13
II. ETAT DES LIEUX DE LA MISE EN ŒUVRE DU TRANSFERT	16
2.1. Consultation des acteurs à la base	16
2.2. Adoption du décret portant transfert	17
2.3. Elaboration d'une note de cadrage	17
2.4. Tenue de deux sessions du comité interministériel.....	18
2.5. Structures transférées et personnel mis à la disposition du MENA.....	20
2.5.1. Au niveau central.....	20
2.5.2. Au niveau déconcentré	22
III. DEFIS ET PERSPECTIVES : Le Plan d'Action Triennal (PAT).....	23
3.1. Défis	23
3.2. Perspectives	24
3.2.1. Développement des infrastructures et des équipements pour le continuum éducatif	24
3.2.2. Allocation des ressources humaines compétentes	27
3.2.3. Financement.....	31
3.2.4. Pilotage du processus du transfert et la qualité des enseignements	31
3.3. Zoom sur les préparatifs de la rentrée.....	32
3.3.1. Présentation des ambitions du gouvernement sur la gestion des nouveaux admis en 6 ^e	33
3.3.2. Les contraintes du gouvernement.....	33

3.3.3. Les actions entreprises dans le cadre de l'absorption des nouveaux admis	34
3.3.4. Résultats des choix opérés pour cette rentrée	35
IV. RÔLES ET RESPONSABILITES DES ACTEURS/ACTRICES	35
4.1. Au niveau de la réalisation des infrastructures éducatives	35
4.2. Au niveau des ressources humaines	36
4.3. Au niveau du pilotage	37
V. IMPLICATIONS DU CONTINUUM EDUCATIF	37
5.1. Le complexe intégré de l'éducation de base (CIEB)	37
5.1.1. La raison d'être du CIEB	38
5.1.2. Organisation spatiale du CIEB.	38
5.1.3. Aspects structurels et fonctionnel du CIEB	40
5.1.4. Aspects psychosociaux du CIEB	42
5.2 Le pool de complexes	44
5.3. La réforme curriculaire	47
5.4. La formation initiale et continue du personnel.....	48
5.4.1. Les recrutements	48
5.4.1.1 Les concours directs	48
5.4.1.2. Les concours professionnels.....	50
5.5. Le nouvel organigramme du MENA.....	55
CONCLUSION	57
ANNEXES.....	58

SIGLES ET ABREVIATIONS

AASU	:	Attaché d'Administration Scolaire et Universitaire
AISU	:	Attaché d'Intendance Scolaire et Universitaire
AME	:	Association des Mères Educatrices
APE	:	Association des Parents d'Elèves
ASE	:	Assistant d'Education
ATE	:	Attaché d'Education
BAC	:	Baccalauréat
BEPC	:	Brevet d'Etudes du Premier Cycle
CAEP	:	Conférence Annuelle des Encadreurs Pédagogiques
CAPES	:	Certificat d'Aptitude Pédagogique de l'Enseignement Secondaire
CASU	:	Conseiller d'Administration Scolaire et Universitaire
CE	:	Conseiller d'Education
CEEP	:	Centre d'Eveil et d'Education Préscolaire
CEG	:	Collège d'Enseignement Général
CIEB	:	Complexe Intégré d'Education de Base
CISU	:	Conseiller d'Intendance Scolaire et Universitaire
COGES	:	Comité de Gestion
CPES	:	Conseiller Pédagogique de l'Enseignement Secondaire
CPI	:	Conseiller Pédagogique Itinérant
CVD	:	Conseil Villageois de Développement
DCEM	:	Direction du Continuum de l'Education Multilingue
DDEP	:	Direction du Développement de l'Education Préscolaire
DDEPP	:	Direction du Développement de l'Enseignement Primaire Public
DDEPPG	:	Direction du Développement de l'Enseignement Post Primaire Général
DEB P	:	Direction de l'Education de Base Privée
DECEB	:	Direction des Examens et Concours de l'Education de Base
DEI	:	Direction de l'Education Inclusive
DENFPE	:	Direction de l'Education Non Formelle de la Petite Enfance.
DGIREF	:	Direction Générale de l'Institut de la Réforme de l'Education et de la Formation
DPEFG	:	Direction de la Promotion de l'Education des Filles et du Genre;
DPMDT	:	Direction de la Production des Moyens Didactiques et des Technologies

DREF	:	D irection de la R éforme de l' E ducation et de la F ormation.
DRH	:	D irection des R essources H umaines
DSCLEB	:	D irection des S ports, de la C ulture et des L oisirs de l' E ducation de B ase.
EJE	:	E ducateur des J eunes E nfants
ENEP	:	E cole N ationale des E nseignants du P rimaire
ENS/UK	:	E cole N ormale S upérieure de l' U niversité de K oudougou
EPT	:	E ducation P our T ous
IA	:	I nstituteur A djoint
IAC	:	I nstituteur A djoint C ertifié
IC	:	I nstituteur C ertifié
IDS	:	I nstitut D es S ciences
IEJE	:	I nspecteur d' E ducation des J eunes E nfants
IEPD	:	I nspecteur de l' E nseignement du P remier D egré
IES	:	I nspecteur de l' E nseignement S ecundaire
IMOA-EPT	:	I nitiative de M ise en Œ uvre A ccélérée en faveur de l' E ducation P our T ous
INAFEEB	:	I nstitut N ational de F ormation des E nseignants de l' E ducation de B ase
INFTS	:	I nstitut N ational de F ormation en T ravail S ocial
IP	:	I nstituteur P rincipal
MASSN	:	M inistère de l' A ction S ociale et de la S olidarité N ationale
MEJE	:	M oniteur d' E ducation des J eunes E nfants
MENA	:	M inistère de l' E ducation N ationale et de l' A lphabétisation
MESS	:	M inistère des E nseignements S ecundaire et S upérieur
OCECOS	:	O ffice C entral des E xamens et C oncours du S ecundaire
OMD	:	O bjectifs du M illénaire pour le D éveloppement
PAEPP	:	P rofesseur A djoint de l' E nseignement P ost P rimaire
PAT	:	P lan d' A ction T riennal
PDSEB	:	P lan de D éveloppement S tratégique de l' E ducation de B ase
PEPP	:	P rofesseur de l' E nseignement P ost P rimaire
PSEF	:	P rogramme S ectoriel de l' E ducation et de la F ormation
PME	:	P rogramme M ondial pour l' E ducation
TOES	:	T exte O rganisant les E mlois S pécifiques

INTRODUCTION

Dans le cadre des engagements internationaux en matière d'éducation, le Burkina Faso a marqué son adhésion aux objectifs de l'Education Pour Tous (EPT), aux Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et à l'Initiative de Mise en Œuvre Accélérée en faveur de l'Education Pour Tous (IMOA-EPT).

Pour atteindre ces objectifs le Burkina Faso a, au plan national, adopté la loi 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'Education qui consacre une réforme majeure de son système éducatif. En effet, cette loi donne une nouvelle définition de l'éducation de base et la reconnaît comme une priorité nationale avec en sus l'obligation scolaire jusqu'à l'âge de 16 ans et la gratuité de l'enseignement de base public.

Dans la logique de la réforme, une vision holistique du système éducatif est privilégiée et figure en bonne place dans les principaux documents de planification stratégique et opérationnelle comme le plan de développement stratégique de l'éducation de base (PDSEB), le programme sectoriel de l'éducation et de la formation (PSEF), le document du Burkina Faso soumis au programme mondial pour l'éducation (PME) et les différents plans d'action.

Cette vision se traduit concrètement par la mise en œuvre du continuum éducatif. L'ambition étant d'assurer une éducation de base aux enfants dans des structures éducatives auxquelles ils accéderont dès l'âge de 3 ans et dans lesquelles ils poursuivront en continu leurs études, sans nécessité de changer d'établissement jusqu'à l'obtention du diplôme du BEPC.

Le décret n° 2013-542 PRES/PM/MENA/MESS/MASSN/MEF du 5 juillet 2013 portant transfert du préscolaire et du post-primaire au MENA vient matérialiser la volonté du gouvernement d'aller vers l'application effective des

dispositions de la loi d'orientation de l'éducation notamment le volet continuum éducatif.

Le présent document qui fait office de module de la conférence annuelle des personnels d'administration et de gestion (CAPAG) 2014, vise à apporter aux acteurs et partenaires de l'éducation des informations utiles et nécessaires pour leur implication effective dans la mise en œuvre du transfert. Ce module est une actualisation du module des conférences annuelles des encadreurs pédagogiques session de 2014 pour prendre en compte les nouvelles données et l'adapter aux spécificités des personnels d'administration et de gestion.

Il décline dans ses grandes lignes l'état des lieux du transfert et les défis à relever, les rôles et les responsabilités des acteurs/actrices dans le processus du transfert et les implications de la mise en œuvre du continuum.

I. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DU TRANSFERT

1.1. Contexte

Le transfert du préscolaire et du post-primaire au MENA est un préalable à la mise en œuvre du continuum de l'éducation de base au Burkina Faso. Il tire ses fondements de la loi d'orientation de l'éducation qui consacre l'obligation et la gratuité de l'enseignement de base. En vue de l'opérationnalisation de la gratuité et de l'obligation scolaire jusqu'à 16 ans, il a été décidé de la mise en œuvre du continuum de l'éducation de base qui concernera les niveaux préscolaire, primaire et post-primaire. Le transfert du préscolaire et du post-primaire au MENA va donc permettre de rassembler les niveaux concernés par le continuum éducatif au MENA. Cette situation [impliquera facilitera](#) sans doute la création de nouveaux types d'établissements : les complexes intégrés d'éducation de base (CIEB).

Le décret portant transfert du préscolaire et du post-primaire au MENA du 5 juillet 2013 fixe les modalités du transfert dont l'ensemble des opérations doit s'achever le 15 septembre 2016.

1.2. Justification

Plusieurs raisons ont conduit le Gouvernement du Burkina Faso à procéder au transfert. Il s'agit entre autres de :

1.2.1. La nécessité d'assurer une cohérence de l'enseignement de base

Avant l'adoption de la Loi N° 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant Loi d'orientation de l'éducation, le système éducatif comprenait l'éducation formelle constituée par le préscolaire, le primaire, le secondaire premier cycle, le secondaire deuxième cycle, le supérieur et l'éducation non formelle. Une analyse rétrospective laisse apparaître qu'un accent particulier a été mis sur le niveau primaire notamment dans la poursuite des objectifs de l'EPT. Ce niveau s'est donc développé sans une prise en compte de son incidence sur les autres. Cette situation a eu pour conséquence une croissance rapide des effectifs des sortants du primaire et un resserrement du goulot d'étranglement dès la fin de ce sous-cycle. Pour remédier à ce goulot d'étranglement, il est apparu opportun de favoriser une meilleure transition des flux aux différents niveaux afin d'avoir une vision holistique du secteur de l'éducation.

En outre, le continuum éducatif permet de rentrer dans la logique des curricula qui créent un lien étroit entre les différents programmes des différents niveaux de l'enseignement de base.

1.2. 2. Le souci d'accroître l'impact de l'éducation sur le développement du pays

L'unanimité s'est faite autour de l'importance d'étendre l'éducation de base à 9 années d'études au moins pour renforcer les acquis. En effet, les études au plan international ont montré que pour bénéficier véritablement

des gains de l'éducation, il faut totaliser au moins neuf (9) ans d'études à l'issue desquels l'individu acquiert des compétences et des aptitudes lui permettant de s'intégrer harmonieusement dans la société. Au regard de cette situation, il était indiqué pour le Burkina Faso de s'engager vers une extension de son éducation de base.

1.2.3. Le souci de rester conforme à la vision du législateur

Les raisons ci-dessus évoquées ont conduit le législateur à adopter la loi d'orientation de l'éducation qui définit l'éducation de base comme étant le niveau du système comprenant le préscolaire, le primaire et le post-primaire. Conformément à cette orientation, le gouvernement, à travers le PDSEB, a planifié un certain nombre de réformes dont le transfert du préscolaire et du post-primaire au MENA.

1.2.4. Le souci de diminuer les charges des ménages liées à l'éducation

Les résultats de l'enquête intégrale sur les conditions de vie des ménages de 2009/2010 relèvent que 43,9% des burkinabè vivent en dessous du seuil de pauvreté estimé à 108 454 F CFA contre 46,6% en 2003. Il ressort également qu'une proportion non négligeable des dépenses des ménages est destinée à l'éducation de leurs enfants. *« Les dépenses des familles ont été estimées¹ à environ 43,5 milliards de Fcfa soit 33% des dépenses courantes totales (publiques et privées soit 134,3 milliards de Fcfa) en 2006. La dépense unitaire moyenne des familles s'échelonne ainsi de 9 971 francs CFA au primaire à 119 079 francs CFA au niveau de l'enseignement technique, et varie selon les critères socioéconomiques (quintile de revenu, genre, localisation géographique) »*. C'est pourquoi la loi d'orientation de l'éducation de 2007 a consacré la gratuité de l'enseignement de base dans le but de contribuer véritablement à lever les obstacles qui empêchent la scolarisation des enfants. La mise en œuvre de cette gratuité a commencé au niveau du

1 Estimations réalisées à partir de l'enquête EBCVM 2003.

primaire et le transfert permettra de l'étendre à tous les niveaux de l'enseignement de base.

1.3. Approche de mise en œuvre de la réforme

Tirant leçons des différentes réformes passées, la présente se veut participative et progressive et se fonde sur deux options majeures : par axe de réflexions et à travers une démarche réflexive.

En effet, le transfert du préscolaire et du post primaire au MENA, la question des infrastructures, la gestion du personnel, la question des curricula, de la formation initiale et continue du personnel, de l'évaluation des apprentissages et bien d'autres volets sont des axes de réflexion de la réforme conduits par différentes structures chargées de faire des propositions. Toutes les propositions sont examinées avec la participation de l'ensemble des acteurs pour aboutir à des décisions consensuelles. En d'autres termes, cette réforme reste dynamique et évolutive. D'où la nécessité et l'importance de la communication, de l'analyse réflexive, de la concertation afin de progresser d'une manière rassurante.

La présente conférence des personnels d'administration et de gestion constitue l'un des cadres privilégiés pour partager les décisions déjà prises, les points de réflexion en cours ainsi que des propositions faites par les structures centrales en charge de ce dossier sur le transfert afin de recueillir [les](#) précieuses contributions.

1.4. Clarification des concepts

1.4.1. Des concepts définis dans la loi d'orientation de l'éducation.

Au sens de la loi on entend par :

- **Education ou encadrement de la petite enfance**, l'ensemble des activités éducatives destinées à des enfants de zéro à six ans en vue de favoriser leur développement global et harmonieux, stimuler leurs potentialités affectives, intellectuelles, motrices, artistiques et contribuer

à leur épanouissement et leur apprentissage de la vie sociale. Elle comprend l'éducation de la prime enfance et l'éducation préscolaire;

- **Education de la prime enfance**, l'ensemble des activités d'encadrement des enfants de zéro à trois ans. Elle vise essentiellement la socialisation de l'enfant;

N.B. : cette tranche d'âge n'est pas concernée par le transfert.

- **Education préscolaire**, l'ensemble des activités éducatives destinées aux jeunes enfants de trois ans à six ans, en vue de développer leurs potentialités affectives, artistiques, intellectuelles et physiques et de les préparer à l'enseignement primaire;
- **Education de base**, l'ensemble des activités éducatives et de formation consistant à faire acquérir à l'individu dans un contexte historique, social et linguistique déterminé, un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes indispensables lui permettant de comprendre son environnement, d'interagir avec lui, de poursuivre son éducation et sa formation au sein de la société et de participer plus efficacement au développement économique, social et culturel de celle-ci. Elle comprend l'éducation de la petite enfance, l'enseignement de base et l'éducation non formelle;
- **Enseignement de base**, l'ensemble des activités d'enseignement et de formation consistant à faire acquérir aux apprenants **de six ans à seize ans** des compétences de base qui leur permettent soit de poursuivre les études de l'enseignement secondaire, soit de s'insérer dans la vie socioprofessionnelle. L'enseignement de base comprend l'enseignement primaire et l'enseignement post primaire.

L'Article 4 de cette même loi stipule que « *l'enseignement de base est obligatoire pour tous les enfants de six à seize ans* » et l'Article 6 précise que « *l'enseignement de base public est gratuit* » :

- **Gratuité de l'enseignement de base public:** il s'agit, dans notre contexte, au niveau de l'enseignement primaire de supprimer toutes les charges qui sont des obstacles à la scolarisation des enfants (fournitures et manuels scolaires, frais de scolarité) et au niveau du post primaire de les réduire au maximum possible ;
- **Enseignement post-primaire :** c'est le niveau d'enseignement formel d'une durée de trois ans ou quatre ans visant à consolider les acquis de l'enseignement primaire, à préparer à l'enseignement secondaire ou à la vie professionnelle. Il est destiné aux sortants de l'enseignement primaire et constitue le second palier de la fréquentation scolaire obligatoire. Il est sanctionné par un diplôme de fin d'enseignement de base;
- **Education formelle :** l'ensemble des activités éducatives se déroulant dans un cadre scolaire, universitaire ou de formation professionnelle;
- **Education non formelle,** toutes les activités d'éducation et de formation, structurées et organisées dans un cadre non scolaire. Elle comprend notamment l'alphabétisation, les formations et le développement de l'environnement lettré;
- **Alphabétisation,** l'ensemble des activités éducatives et de formation destinée à des jeunes et à des adultes en vue d'assurer l'acquisition de compétences de base dans une langue donnée et qui vise l'autonomie de l'apprenant. Elle est une composante de l'éducation non formelle.
- **Education spécialisée,** l'ensemble des activités d'éducation et de formation destinées à des personnes atteintes d'un handicap physique, sensoriel ou mental ou ayant des difficultés d'adaptation personnelle et d'intégration sociale, afin de faciliter leur adaptation et leur insertion sociales;
- **Education inclusive :** une approche éducative qui tient compte des besoins particuliers en matière d'enseignement et d'apprentissage de tous les enfants et jeunes gens en situation de marginalisation et de vulnérabilité: enfants vivant dans les rues, filles, groupes d'enfants issus

de minorités ethniques, de familles démunies financièrement, de familles nomades, de familles déplacées (victimes de guerres, de catastrophes, etc.), enfants atteints de VIH/SIDA, enfants handicapés.

1.4.2. Concepts qui découlent de la réforme du système éducatif

Continuum éducatif. Selon le Larousse, un continuum est un mot dérivé du latin qui désigne un «ensemble d'éléments tel que l'on puisse passer de l'un à l'autre de façon continue ». Par extension le continuum éducatif est un ensemble de niveaux d'un système éducatif constitué de sorte à permettre aux élèves de passer de l'un à l'autre de façon continue. En partant de cette définition, on peut déduire que le continuum de l'éducation de base est l'ensemble des niveaux préscolaire, primaire et post-primaire constitué de sorte que les élèves puissent passer de façon continue du préscolaire au post-primaire en passant par le primaire. En d'autres termes, il s'agit de créer un cycle unique qui comprend les trois niveaux de l'éducation de base. Cette politique est annoncée dans la Loi d'orientation de l'éducation de 2007, dont l'article 4 dispose que «l'enseignement de base est obligatoire pour tous les enfants de six à seize ans». Elle impose une réorganisation du dispositif institutionnel, une clarification des finalités de l'éducation, des méthodes d'enseignement et du dispositif d'évaluation des connaissances des élèves.

Curriculum de l'éducation de base.

« Un curriculum est un ensemble d'éléments qui, articulés entre eux, permettent l'opérationnalisation d'un plan d'action pédagogique au sein d'un système éducatif. Il est ancré dans les réalités historiques, sociales, politiques, économiques, religieuses, géographiques et culturelles d'un pays, d'une région ou d'une localité. » (Jonnaert et Ettayebi, 2007, p. 26).¹³

Curriculum des enseignants. La notion de curriculum des enseignants est intimement liée à la notion du curriculum précédemment développée. En effet, il s'agit du profil, de l'ensemble des indications relatives aux études et à

la carrière professionnelle de l'enseignant. En d'autres termes, ce sont les compétences nécessaires dévolues à l'enseignant pour assurer efficacement les tâches d'enseignement.

C'est pourquoi, Il faut donc revoir l'ensemble du dispositif de formation pour l'adapter aux nouveaux besoins de l'éducation de base. Il est prévu à cet effet en 2014 l'élaboration des contenus de la formation initiale et continue des enseignants destinés à exercer au niveau de l'éducation de base.

Evaluation des connaissances des élèves. L'autre thème connexe au dispositif de mise en œuvre de la réforme du système éducatif est relatif à l'évaluation des connaissances acquises. L'évaluation des connaissances permet de garantir le niveau de qualité des systèmes éducatifs.

Malheureusement, il est souvent assimilé au taux de réussite des examens scolaires. Sans entrer dans les débats de spécialistes rompus à la question, on s'en tiendra ici à se poser quelques questions relatives à l'organisation des évaluations scolaires au niveau de l'enseignement de base. Le dispositif actuel prévoit des compositions dans chaque classe qui permettent d'évaluer le niveau de connaissances des élèves et de décider des passages en classes supérieures. A la fin du primaire, l'examen du CEP est organisé et c'est l'obtention de ce diplôme qui ouvre l'accès en première année du post-primaire à savoir la 6^e. Sur la base des résultats de cet examen et du nombre de places disponibles en classe de 6^e (actuellement par région) le concours d'entrée en 6^e est organisé et permet d'octroyer d'office les places aux admis à ce concours. Les autres admis au CEP devront s'ils le désirent et s'ils le peuvent s'inscrire dans les établissements post-primaires privés. Par manque de places en classe de 6^e dans les établissements du post primaire public, un bon nombre d'élèves certifiés redoublent la classe de CM2 ou quittent le système. Une analyse des taux de transition entre le primaire et le post-primaire confirme cet état de fait (40%).

Toute cette situation explique la faiblesse de l'efficacité de notre système éducatif. Pour résoudre ce problème, la réforme a identifié en 2007, 45 départements dans lesquels les admis au CEP sont directement admis en classe de 6^e. En 2013, le nombre de départements de la réforme est passé à 135. Cette expérience a montré que les taux de scolarisation ont progressé considérablement dans lesdits départements et particulièrement en ce qui concerne la transition entre le primaire et le post-primaire. La mise en œuvre du continuum devra permettre de poursuivre cette dynamique qui aboutira dans le moyen terme à la suppression du concours d'entrée en classe de 6^e.

Mais au-delà du concours, c'est le diplôme du CEP même qui apparaît désormais à l'intérieur du cycle unique de l'éducation de base qui pose problème, du moins dans sa forme actuelle. Faut-il entendre par là qu'il faut supprimer également le CEP ? Même si cette hypothèse ne doit pas être totalement écartée, il faut tout de même affirmer la nécessité d'évaluer les connaissances acquises dans le primaire. Cette évaluation pourrait prendre une autre forme. L'organisation des compositions harmonisées déjà entreprise au niveau du primaire pourrait servir de base à la réflexion.

Transfert du préscolaire et du post-primaire au MENA. La volonté affichée de l'Etat Burkinabè à mettre en œuvre le continuum éducatif et les implications de cette réforme ont conduit le Gouvernement à décider par décret de transférer les niveaux préscolaire et post primaire au MENA. Le but est de rassembler l'ensemble des niveaux de l'éducation de base au sein d'un même département ministériel en vue de faciliter la mise en œuvre du continuum. L'opérationnalisation du processus de transfert se fait de manière progressive et devrait en principe s'achever au plus tard le 15 septembre 2016.

II. ETAT DES LIEUX DE LA MISE EN ŒUVRE DU TRANSFERT

2.1. Consultation des acteurs à la base

La mise en œuvre du transfert a commencé avec la création d'un comité technique de réflexion qui a regroupé les représentants des ministères en charge de l'éducation et leurs organisations syndicales. Ce comité mis en place par le gouvernement avait pour mandat de proposer des orientations visant à aborder avec sérénité le processus. En juillet 2012, ce comité a produit à l'issue d'un atelier de réflexion qui a regroupé toutes les parties prenantes, un rapport qui fixait les grandes lignes de la mise en œuvre du transfert.

Pour le préscolaire, le comité a proposé la construction d'infrastructures au profit des Centres d'Eveil et d'Education Préscolaire (CEEP) qui occupaient les espaces du MASSN.

Au post-primaire, le transfert devait se faire de manière progressive en commençant par les CEG situés dans les villages. Les CEG situés dans les chefs-lieux de communes devaient être érigés en lycées et le transfert du post primaire des lycées devait commencer par la 6e.

Les syndicats du personnel ont exprimé leurs inquiétudes en rapport avec leurs conditions de travail, le plan de carrière du personnel et l'insuffisance des infrastructures.

A ces différentes préoccupations légitimes somme toute, des réponses existent. Ainsi, en ce qui concerne les infrastructures, il est en train d'être élaboré une stratégie de réalisation des infrastructures qui permettra d'accélérer la construction des salles de classes.

Du point de vue de la carrière des enseignants, le transfert n'aura pas d'incidence négative dans la mesure où les droits acquis des différents travailleurs sont conservés. Ce principe a toujours été annoncé à tous les partenaires par les plus hautes autorités du MENA qui s'investissent toujours dans ce domaine.

Concernant l'organisation pédagogique, il est envisagé des négociations pour des compensations financières en fonction de la nouvelle configuration des établissements qui va amener certains enseignants à des déplacements supplémentaires.

2.2. Adoption du décret portant transfert

Le conseil des ministres en sa séance du 28 mai 2013 a adopté un décret portant transfert du post-primaire et du préscolaire au MENA. Ce décret, signé le 5 juillet 2013 qui se fonde sur le rapport du comité technique de réflexion reprend dans ses grandes lignes les propositions qui y sont faites. Il réaffirme la règle de progressivité du processus ainsi que sa durée qui est de trois ans.

2.3. Elaboration d'une note de cadrage

Sur la base du décret et du rapport du comité technique, le MENA a élaboré une note de cadrage, principal cadre de référence pour l'action, qui est construite autour de trois principales orientations :

1. le dispositif de pilotage du transfert ;
2. le processus d'identification des locaux ;
3. et les mécanismes d'allocation des ressources humaines.

Les principes directeurs qui ont guidé son élaboration sont entre autres la prise en compte de la décentralisation, l'implication des partenaires dans la prise des décisions, la motivation des agents concernés, la gestion rationnelle du personnel et le respect du principe de la progressivité qui régit le transfert.

La note de cadrage, conformément à ses principes directeurs, a prévu la création de trois comités: le comité interministériel de suivi de la mise en œuvre, le comité ministériel de coordination, et les comités communaux de suivi.

Cette note de cadrage fixe également les repères en matière de pilotage de l'éducation de base, de la gestion du personnel et des infrastructures dans le contexte de mise en œuvre du continuum de l'éducation de base. Ainsi, les caractéristiques des nouveaux types d'établissements qui verront le jour ont été définies. Il s'agit principalement des complexes intégrés de l'éducation de base (CIEB) qui accueilleront désormais les élèves du préscolaire, du primaire, du post-primaire et des CEBNF.

2.4. Tenue de deux sessions du comité interministériel

Au titre des activités phares menées à la suite de l'adoption du décret portant transfert du préscolaire et du post primaire au MENA, on peut citer la tenue de plusieurs rencontres dont celles du comité interministériel de suivi du transfert les 10 et 11 septembre 2013 d'une part et d'autre part les 13 et 14 mai 2014 à Loumbila.

L'objectif de la première rencontre était d'examiner toutes les pistes susceptibles de garantir un succès au processus de transfert tel que défini dans le décret. Elle a connu la participation de 176 personnes venant des structures centrales, déconcentrées des trois ministères en charge de l'éducation, des ministères partenaires, de la société civile, des partenaires sociaux, des collectivités territoriales.

Les travaux du comité ont permis d'adopter un certain nombre de recommandations pour l'année scolaire 2013/2014 que sont:

1. la dévolution du patrimoine du post primaire au MENA pour 261 CEG de villages : 60 CEG seront transférés avec leurs mobiliers et équipements ;
2. la mise à disposition du personnel des CEG transférés au MENA avec cependant la possibilité de retour au MESS pour les professeurs des lycées qui le désirent ;
3. la mise à disposition du personnel des centres d'éveil et d'éducation préscolaire (CEEP) au MENA avec la possibilité pour les personnels d'encadrement et de gestion de formuler des demandes de mise à disposition ;
4. l'initiation d'un partenariat entre le MENA et le MESS pour l'encadrement des professeurs;
5. l'organisation de la rentrée scolaire 2014/2014 ainsi que les mouvements du personnel par le MESS et le MASSN dans les structures à transférer ;
6. la création en sus de comités régionaux de mise en œuvre du transfert.

Les décisions ainsi prises ont permis d'élaborer une grille de responsabilités pour les différents acteurs et de poursuivre la communication avec les partenaires sociaux.

Pour examiner les défis qui se présentent pour la rentrée scolaire 2014-2015, le MENA a organisé la deuxième session du comité interministériel les 13 et 14 mai 2014. Cette rencontre a permis de faire le bilan des décisions prises au cours de la session précédente et de la grille de responsabilité et de proposer des solutions aux problèmes relevés. Ce comité a travaillé sur la base d'un projet de plan d'action triennal élaboré par une équipe constituée de représentants du MENA, du MESS, du MASSN et des syndicats des trois ministères.

2.5. Structures transférées et personnel mis à la disposition du MENA

2.5.1. Au niveau central

La mise en œuvre des actions programmées dans la grille de responsabilités lors de la première session du comité interministériel a abouti au transfert de 350 CEG ainsi que leurs équipements au MENA. Le personnel en service dans lesdits CEG ont également été mis à la disposition du MENA. Au niveau du préscolaire le personnel en poste dans les CEEP a été mis à la disposition du MENA.

Le tableau ci-dessous donne le nombre d'établissements transférés ainsi que le personnel mis à la disposition par région.

Tableau 1 : Répartition des CEG transférés par région

Régions	Nombre de CEG transférés	Effectif en personnel du post primaire mis à la disposition du MENA
Boucle du Mouhoun	62	129
Cascades	13	54
Centre	22	39
Centre - Est	33	65
Centre - Nord	18	37
Centre - Ouest	25	62
Centre – Sud	29	100
Est	13	15
Hauts Bassins	47	153
Nord	46	113
Plateau central	18	63
Sahel	7	11
Sud - Ouest	17	37
TOTAL	350	878

Source : Arrêtés portant transfert de CEG au MENA

Notes de service n°173 et 174 portant mise à disposition d'agents au MENA.
La répartition du personnel du préscolaire mis à la disposition du MENA est la suivante.

Tableau 2 : répartition du personnel mis à dispositions pour le préscolaire

Régions	Effectif en personnel du préscolaire mis à la disposition du MENA
Boucle du Mouhoun	39
Cascades	22
Centre	122
Centre - Est	24
Centre - Nord	16
Centre - Ouest	42
Centre – Sud	18
Est	25
Hauts Bassins	65
Nord	22
Plateau central	18
Sahel	15
Sud - Ouest	38
TOTAL	466

Source : note n°2013 – 843/MASSN/SG/DRH du 26/12/2013 portant liste du personnel de l'éducation de jeunes enfants au 31/10/13

Des cérémonies officielles ont été organisées pour matérialiser le transfert des structures et la mise à disposition du personnel au MENA à travers la remise des documents y relatifs (30/12/2013). Les cérémonies ont permis de faire un bilan à mi-parcours de la grille des responsabilités qui indique que la plupart des activités programmées ont été réalisées. Toutefois, on a noté que l'action phare de cette grille qui consiste à relire le PAT accuse un retard. Ce retard est essentiellement dû à l'indisponibilité des données quantitatives sur les établissements transférés en vue de poser un diagnostic préalable à l'élaboration du PAT.

2.5.2. Au niveau déconcentré

Les structures déconcentrées des ministères concernés ont également procédé à la remise au MENA des établissements transférés. Pour le post-primaire, les cérémonies au niveau des régions se sont déroulées et les procès-verbaux établis indiquent qu'elles se sont tenues sans difficultés. Les points de préoccupations soulevées et méritant une attention sont entre autres :

1. l'insuffisance de ressources humaines (personnel administratif, enseignant et d'encadrement) dans les CEG transférés;
2. l'insuffisance d'infrastructures d'accueil notamment les salles de classes, de tables-bancs, de mobilier de bureau, de fournitures, de manuels, et de matériel de reprographie ;
3. la question des frais de vacation et d'heures supplémentaires ;
4. les difficultés de séparer les dépenses de fonctionnement des classes de 6^{ème} dans les lycées et les autres classes à cause de l'unicité de caisses ; l'application de la gratuité scolaire totale dans des établissements engendrant un déficit en personnel enseignant et qui accentue les problèmes de vacation et heures supplémentaires ;
5. l'absence ou l'insuffisance de concertation sur certaines décisions engageant les deux ordres d'enseignement ;
6. les difficultés de synthèse des données statistiques dans les lycées et CEG qui ne relèvent plus d'un même et seul ministère ;
7. la détermination du ministère responsable des charges financières des missions de visite de sites ;
8. la question du détachement ou de la mise à disposition des professeurs titulaires du certificat d'aptitude pédagogique de l'enseignement secondaire(CAPES) en poste dans les CEG comme par exemple les chefs d'établissements ;
9. la formation continue des enseignants du post-primaire ;

10. la question de l'organisation pratique de l'examen du CAPES dans la mesure où l'enseignant doit présenter deux leçons, une au post-primaire et l'autre au secondaire ;
11. l'insuffisance d'informations sur le transfert.

A l'étape actuelle, il n'y a plus de CEG au MESS mais des lycées contenant des classes du post-primaire. Au MASSN, tout le personnel des CEEP est mis à la disposition du MENA et le patrimoine a déjà fait l'objet de transfert aux communes.

III. DEFIS ET PERSPECTIVES : Le Plan d'Action Triennal (PAT)

3.1. Défis

Les défis que le MENA doit relever suite au transfert du préscolaire et du post-primaire sont aussi importants que variés. Il s'agit notamment de :

1. l'adhésion des acteurs au projet de réforme ;
2. la réalisation des infrastructures pour libérer les salles des lycées occupées par les élèves du post-primaire ;
3. l'allocation des ressources humaines compétentes ;
4. le financement du transfert ;
5. le pilotage du processus du transfert et la qualité des enseignements ;
6. la mutation institutionnelle;
7. la réforme des curricula ;
8. la formation initiale et continue du personnel ;
9. l'évaluation des apprentissages ;
10. l'application effective de l'obligation scolaire et de la gratuité de l'enseignement de base

Face à tous ces défis, quelles sont les perspectives pour les relever?

3.2. Perspectives

Comme perspectives, le comité interministériel a élaboré le plan d'action triennal (PAT). L'analyse menée dans le cadre du PAT a permis de retenir 4 programmes pour faire face aux défis identifiés : les infrastructures, les ressources humaines, le financement et le pilotage du processus.

3.2.1. Développement des infrastructures et des équipements pour le continuum éducatif

Objectif spécifique 1.1 : *Construire 4028 salles de classes en vue de la libération des salles de classe des lycées occupées par les élèves du post-primaire.*

Ce programme entre dans le cadre de l'opérationnalisation de l'article 4 du décret portant transfert du préscolaire et du post-primaire au MENA. Il indique les pistes à exploiter pour disposer des infrastructures afin d'accueillir les élèves dans le contexte du transfert progressif. Il s'agit essentiellement de construire 4028 salles de classes en vue de la libération des salles pour le secondaire et la résorption des effectifs pléthoriques.

La collecte des données faite par la DGESS/MENA indique qu'à l'étape actuelle, 350 CEG de village sont effectivement transférés au MENA. Cependant un grand nombre d'élèves du post primaire occupent toujours 3833 salles de classe dans les lycées.

L'option autour de laquelle le comité technique s'est penché consiste à construire des salles de classes au sein des écoles primaires en vue de libérer les salles des lycées. Cette option permettra le transfert effectif du post primaire au MENA conformément aux termes du décret n°2013-542/PRES/PM/MENA/MESS/MASSN/MEF du 5 juillet 2013 sans compromettre l'expansion du secondaire. Cependant, elle exige une construction urgente de 4028 salles de classes dans un délai de deux ans; ce qui nécessite une mise en œuvre de nouvelles stratégies de réalisation des infrastructures et une

disponibilité financière conséquente. En effet, les modalités actuelles ne permettent pas de mettre à disposition à temps des infrastructures si bien qu'il serait illusoire d'espérer disposer des dites infrastructures à travers une programmation de constructions supplémentaires de salles de classes dans les mêmes conditions.

C'est pourquoi, en référence aux modalités envisagées dans la note de synthèse sur la réalisation des infrastructures éducatives, les 4028 salles de classes à construire pour libérer les salles des lycées pourraient l'être en impliquant fortement les communautés à la base. Cette approche a été considérée dans l'étude sur *les modalités des constructions au Burkina Faso* faite en décembre 2012 comme pouvant accroître considérablement les possibilités à réaliser des infrastructures éducatives de qualité à temps et à des coûts relativement plus économiques. L'annexe 1 donne les détails sur cette modalité.

Objectif spécifique 1.2 : *construire 21 salles de classes en vue de la libération des infrastructures du MASSN.*

En ce qui concerne le préscolaire, il est programmé sur deux ans la réalisation de 21 salles de classe au sein des écoles primaires ou sur de nouveaux sites pour libérer les infrastructures appartenant à l'administration du MASSN.

Objectif spécifique 1.3 : *construire des infrastructures d'accompagnement dans les CEG construits et à construire ainsi que dans les CEEP à construire.*

Pour un enseignement de qualité et un meilleur encadrement des apprenants, il est prévu la réalisation d'infrastructures d'accompagnement aussi bien dans les CEG nouvellement transférés et ceux qui seront bientôt construits que dans les CEEP au cours des deux années. Au niveau des CEG, les infrastructures se composent essentiellement de 1548 laboratoires équipés de 4 panneaux didactiques chacun, de 1506 bibliothèques et de 1198 bâtiments

administratifs équipés. Dans les CEEP, il sera réalisé 98 bureaux, 98 magasins, 98 appâtâmes et 98 clôtures.

Objectif spécifique 1.4 : *acquérir des matériels et des équipements au profit des structures du préscolaire et du post-primaire transférées.*

La réalisation de nouveaux CEG et de CEEP ainsi que le déficit en mobilier scolaire constatés dans les CEG transférés commandent une importante acquisition de matériels et d'équipements à leur profit afin d'assurer leur bon fonctionnement. Cette situation indique qu'il faut une acquisition de mobiliers scolaires et une dotation en fournitures et consommables au profit de 4401 salles de classe du post-primaire et de 98 CEEP.

Le fonctionnement courant des classes du post-primaire et du préscolaire nécessite des dotations conséquentes en fournitures et consommables. A cet effet, les montants suivants sont nécessaires: 20 000 FCFA par classe et par an pour les CEEP; 231 750 FCFA par classe et par an pour le post-primaire.

Objectif spécifique 1.5: *construire des infrastructures annexes*

Des infrastructures annexes sont indispensables pour améliorer l'accès et la qualité de l'éducation dans les établissements. Il s'agit notamment de la construction de: logements, cantines scolaires, terrains de sport, salles polyvalentes, infirmeries, latrines, forages et de parking.

Les coûts relatifs à la réalisation des infrastructures annexes devront être déterminés avec exactitude après un diagnostic de l'état des lieux desdites infrastructures sur les différents sites.

L'enveloppe financière nécessaire à la mise en œuvre de ce programme est de **quatre vingt neuf milliards quatre cent dix millions quatre cent un mille (89 410 401 000) Francs CFA.**

3.2.2. Allocation des ressources humaines compétentes

Le point le plus sensible qui mérite une attention particulière est la question des ressources humaines parce qu'elle touche aux agents des trois ministères. A travers ce programme, il s'agira de prendre toutes les dispositions utiles pour garantir les enseignements dans les classes. Six objectifs spécifiques sont poursuivis.

L'objectif 1 vise à organiser trois catégories de mise à disposition et la création d'un cadre de concertation au profit des chefs d'établissements du post-primaire et du personnel du préscolaire.

Les demandes de mise à disposition des agents désirant une remise à disposition dans leur ministère d'origine seront examinées avec attention. C'est le cas des professeurs des lycées et collèges et de certains agents initialement du MASSN qui vont introduire des demandes de remise à disposition. C'est également le cas des agents de ces ministères qui désireront une mise à disposition au profit du MENA.

De façon spécifique, le MENA introduira auprès des autres ministères des demandes de personnel d'encadrement. La DRH/MENA devra prendre des mesures idoines en collaboration avec les DRH des ministères partenaires pour faciliter le traitement diligent de ces mises à disposition.

La situation administrative et financière de ce personnel mis à disposition sera mise à jour. La DRH veillera à ce que ce personnel prenne service dans les établissements et à corriger leur situation administrative (incidence financière, carrière). Dans la vision du transfert pour la rentrée 2014-2015, aucune classe figurant dans un lycée ne sera transférée au

MENA. Cependant, la situation du personnel en service dans les établissements transférés et non encore mis à disposition du MENA sera régularisée. Le nombre de dossiers à traiter est estimé à 1450 en 2014. La DRH/MENA entrera urgemment en collaboration avec celles du MASSN et du MESS en vue de régulariser la mise à disposition faite suivant note de service. Cette activité se justifie par le fait de l'urgence de mettre à jour le fichier du personnel.

Les affectations du personnel sortant des écoles de formation devra se faire à l'issue d'une rencontre de travail entre les DRH des départements ministériels concernés pour faire le point des déficits et envisager les affectations au prorata des besoins de chaque ministère. L'organisation et le financement desdites rencontres incombent à la DRH/MENA.

La création d'un cadre de concertation permettra aux chefs d'établissements et au personnel du préscolaire de se rencontrer et de partager leurs préoccupations. Ce cadre de concertation s'avère nécessaire au regard des instances de même type existant et regroupant les agents d'un même emploi (Conférence des encadreurs pédagogiques, conférence des PAG) au niveau du MENA.

Le coût des actions pour atteindre cet objectif spécifique est de 255 millions de FCFA.

L'objectif 2 vise une meilleure planification des recrutements. Il s'agira de déterminer les déficits sur le moyen terme en vue d'alimenter les plans de recrutement. C'est un véritable outil d'aide pour l'élaboration des Tableau Prévisionnel des Emplois et des Effectifs (TPEE).

L'importance de cette tâche est liée au fait qu'avec le transfert et la mise en œuvre du continuum, la nécessité de revoir les emplois du ministère s'impose. Les principales options qui se dégagent est de ne point remettre en cause les procédures actuelles de recrutement. Le dispositif de formation sera

maintenu en attendant la mise en œuvre des Instituts Nationaux de Formation des Enseignants de l'Education de Base (INAFEEB).

La relecture des textes organisant les emplois spécifiques (TOES) interviendra après l'adoption de la loi portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique. Elle se penchera sur le détail des différents emplois du MENA.

La direction des ressources humaines (DRH) veillera à une bonne identification des besoins en personnel de tous les emplois puis évaluera les besoins en frais de vacation qui en découlent. Le MENA inscrira dans son plan d'action la prise en charge de ces frais. Ces frais sont estimés à 762 millions F CFA en 2014.

Il est également souhaité que les nouveaux chefs d'établissements et les conseillers principaux d'éducation soient formés à la gestion administrative et pédagogique de leurs établissements.

De même, les autres animateurs de la vie scolaire devront être formés.

L'objectif spécifique 3 va permettre la reconversion du personnel du MENA de manière à réduire le déficit. Comme cela apparaît dans le diagnostic, le déficit est très prononcé en ce qui concerne le personnel administratif. Il s'agira d'inviter le personnel des services administratifs du MENA qui désire servir dans les CIEB à introduire des demandes à cet effet. Les dispositions seront prises à travers des circulaires pour indiquer les modalités des affectations qui seront prioritairement effectuées à l'intérieur des mêmes communes et les décisions seront prises au niveau régional.

L'objectif spécifique 4 vise une meilleure organisation des CIEB. Il aborde les questions relatives (i) à la description des postes de travail dans les CIEB, (ii) à la description des attributions, des tâches et des profils dans les CIEB, (iii) à l'identification des emplois susceptibles de diriger les CIEB et (iv) à la nomination des responsables des CIEB.

En ce qui concerne la description des postes de travail, il sera organisé un atelier d'élaboration des fiches de description des postes de travail. Il s'agira ensuite d'identifier les emplois susceptibles de diriger les CIEB parmi les emplois existants. A l'issue de l'identification des emplois, il sera procédé à la nomination du responsable du CIEB.

Ainsi, le profil du responsable du CIEB sera décrit et des agents seront responsabilisés pour conduire les activités dans les CIEB.

L'annexe 3 présente le projet de la description du poste de responsable de CIEB.

Il est apparu nécessaire d'envisager la formation des responsables des CIEB au management de ces structures.

Le coût des actions pour atteindre cet objectif spécifique est de 95 millions de FCFA.

L'objectif spécifique 5 vise la promotion d'un encadrement de qualité du personnel. Une place de choix sera accordée à la mise à disposition de personnel d'encadrement au MENA. Il s'agira d'identifier les besoins en encadrement du préscolaire et du post primaire dans un premier temps et d'affecter le personnel d'encadrement dans les structures du MENA dans un second temps. Pour ce faire, un partenariat sera établi en matière d'encadrement entre les départements ministériels concernés. Pour l'année 2014 et pour les années à venir, il devra être pris et mis en œuvre un arrêté portant modalités d'intervention des encadreurs du post-primaire et du

préscolaire dans les structures transférées au MENA. A terme, il sera opportun que le MENA envisage le recrutement et la formation du personnel d'encadrement à son profit.

L'objectif spécifique 6 se rapporte au renforcement de la collaboration avec les écoles de formations professionnelles du personnel du MENA. Le MENA veillera à apporter un appui dans le cadre du suivi des activités de formation et de stage du personnel recruté à son profit. En attendant la mise en œuvre des INAFEED et à l'image de l'ENS/UK où un agent a été détaché pour s'occuper des aspects administratif et pédagogique des agents mis en position de stage à son profit, il pourrait être envisagé de procéder de la même manière au sein de l'institut national de formation en travail social (INFTS).

3.2.3. Financement

Le transfert du préscolaire et du post-primaire au MENA va sans doute occasionner des ressources supplémentaires. Le coût du plan d'action triennal évalué sur la base du scénario de travail du comité s'élève à 41,5 milliards FCFA dont 20,3 milliards en 2015. Les grands postes de dépenses sont la construction des salles de classes et la prise en charge de la vacation estimées respectivement en 2015 à 19,3 milliards FCFA et 770 millions FCFA.

3.2.4. Pilotage du processus du transfert et la qualité des enseignements

Les principaux points examinés dans le plan d'action sont liés aux examens scolaires, à la dotation des élèves en manuels, à l'encadrement, à la formation initiale et continue des enseignants et à la disponibilité des curricula de l'éducation de base.

L'organisation du BEPC sera assurée par l'OCECOS qui sera amené à travailler avec la direction des examens et concours de l'éducation de base(DECEB). Mais dans le cadre de l'évaluation d'une manière générale des apprenants de l'enseignement de base, la DECEB a entamé la réflexion et déposera dans les jours prochains son projet pour validation.

En ce qui concerne les manuels, l'analyse est faite en rapport avec la gratuité. Toutefois, pour garantir un traitement équitable pour tous les élèves, il a été proposé le maintien du système de location des manuels par les élèves des CEG transférés au prix unitaire de 500 F CFA. Des dispositions seront prises par le MENA pour faciliter le recouvrement des frais de location des manuels dans les CEG transférés.

Au niveau de l'encadrement, un arrêté interministériel portant modalités d'intervention des encadreurs du secondaire en service au MESS dans les établissements transférés est en voie de finalisation.

Les travaux relatifs à la formation initiale des enseignants et aux curricula sont en cours. La direction générale de l'institut de la réforme de l'éducation et de la formation DGIREF a élaboré un agenda relatif à la révision des curricula.

3.3. Zoom sur les préparatifs de la rentrée

A quelques jours de la rentrée scolaire 2014/2015, il est important de donner aux principaux acteurs quelques éléments sur les dispositions prises par le Gouvernement. Cette communication vise à favoriser une meilleure compréhension des actions entreprises par les acteurs en vue de garantir le succès de la rentrée.

Il s'agira de revenir sur les défis actuels du ministère, les ambitions et contraintes du ministère pour cette rentrée et les solutions proposées

3.3.1. Présentation des ambitions du gouvernement sur la gestion des nouveaux admis en 6^e

La situation de cette rentrée marquée par une forte demande en classe de 6^e. En effet, avec un taux de succès de 82% au CEP et un nombre relativement élevé de redoublants de la classe de 6^e, 309 872 enfants demandent leur inscription en classe de 6^e. Le gouvernement a pour ambition de travailler de manière à promouvoir l'accès de tous ces élèves en classe de 6^e.

Le MENA a donc engagé une réflexion sur la question à travers des simulations fondées sur l'offre et la demande en classe de 6^e.

3.3.2. Les contraintes du gouvernement

Au terme des calculs qui ont été effectués, il ressort qu'il faut au total 3451 salles de classes de 6^e pour accueillir les nouveaux admis au CEP. Cependant, le système dispose de 2 246 salles de 6^e pour la rentrée. Ces salles se répartissant comme suit :

- ✓ 2010 salles de classes de 6^e actuellement fonctionnelles [en 2013/2014](#) ;
- ✓ 109 salles de 6^e correspondant aux nouveaux CEG en construction sur financement du budget 2014 ;
- ✓ 13 salles de 6^e correspondant aux CEG construits par les communautés et dont l'Etat a autorisé les ouvertures ;
- ✓ 33 salles de 6^e correspondant aux CEG dont les autorisations de construire sont disponibles ;
- ✓ 81 des salles répertoriées par le MENA pour servir de salles de classes de 6^e dès la rentrée prochaine.

En rapprochant les besoins des salles de 6^e disponibles, il ressort un besoin supplémentaire de **1205** salles de classes à réaliser.

En ce qui concerne le personnel enseignant, le post-primaire connaît un déficit de **4269** enseignants toutes disciplines confondues. En déduisant de ce déficit les effectifs des sortants des écoles de formation à savoir l'IDS et l'ENS qui sont au nombre de 400 et en considérant que le recrutement sur mesures nouvelles permettra de disposer de 600 enseignants d'ici à la rentrée, le déficit en personnel enseignant [serait de](#) 3269 enseignants.

Au regard de ce qui précède, il faut construire 1205 salles de classes et recruter 3269 enseignants pour pouvoir accueillir tous les admis au CEP en classe de 6^e à la rentrée 2014/2015. Il s'agit là des principaux résultats des simulations faites en vue d'admettre tous les admis en classe de 6^e.

3.3.3. Les actions entreprises dans le cadre de l'absorption des nouveaux admis

Au regard des moyens humains et matériels à mobiliser le ministère a entrepris un certain nombre d'actions.

✓ Au niveau du personnel

Le ministère a sollicité le recrutement de 1500 professeurs sur mesure nouvelles et le recrutement de 1000 professeurs parmi les enseignants du primaire titulaires de diplôme universitaires. Ce recrutement a été autorisé par le conseil des Ministres en sa séance du 4 septembre 2014.

✓ Au niveau des infrastructures

En ce qui concerne les infrastructures, l'exécution des réalisations avant la rentrée est pratiquement impossible même si les ressources financières sont disponibles. Cette situation a obligé le MENA à proposer de nouvelles modalités de constructions impliquant les communautés. Il s'agira de mettre les ressources à la disposition des communes suivant un dispositif de gestion bien structuré pour leur permettre de construire les salles de classes suivant des contrats qu'ils signeront prioritairement avec des tâcherons de leur ressort territorial. Ce procédé permettra de construire les salles dans les premiers mois qui vont suivre la rentrée scolaire.

En vue de trouver des salles en attendant l'achèvement des travaux, les structures déconcentrées du MENA en collaboration avec les acteurs au niveau déconcentré et décentralisé ont identifié des salles de classes qui peuvent servir de salles de classes à titre provisoire. Dans ce cadre, 996 locaux ont été identifiés. Après examen de la situation des locaux répertoriés, le MENA a retenu 850 locaux pour ouvrir des salles de classes pour cette rentrée scolaire.

Un partenariat noué avec le privé a permis d'évaluer sa capacité d'accueil en 6^e qui dépasse 50 000 places. L'option consiste à affecter 20 000 élèves dans les établissements privés et à subventionner leur scolarité.

3.3.4. Résultats des choix opérés pour cette rentrée

Au regard de ce qui précède, on peut résumer comme suit les principales actions de la rentrée 2014/2015:

- La prise d'un acte consacrant l'ouverture des CEG et précisant le site provisoire abritant la classe de 6^e ;
- La publication d'une liste additive d'admis au concours d'entrée en 6^e ;
- L'affectation des élèves dans les établissements publics et privés ;
- L'affectation des enseignants et la nomination des responsables au sein des établissements;
- L'opérationnalisation des recrutements sur mesures nouvelles ainsi que le recrutement de professeurs parmi les enseignants du primaire;
- L'accélération du processus de construction sur nouvelles modalités.

Ces actions permettront d'accueillir 75% des admis en classes de 6^e à la rentrée 2014/2015.

IV. RÔLES ET RESPONSABILITES DES ACTEURS/ACTRICES

Les PAG sont au centre de la programmation et de l'exécution des activités du MENA. Leur rôle est donc déterminant dans la mise en œuvre du transfert du préscolaire et du post-primaire au MENA. Sans vouloir épuiser la question ici, on choisit de s'intéresser à quelques aspects essentiels.

4.1. Au niveau de la réalisation des infrastructures éducatives

Comme cela apparaît tout au long du module, la mise en œuvre du transfert va s'accompagner par une identification de salles qui vont servir de salles de classe à titre provisoire. Cette situation nécessite que l'ensemble des acteurs y adhèrent et œuvre véritablement à sa réussite. Il appartient ainsi à l'ensemble des responsables du MENA à quelques niveaux de responsabilité que ce soit de travailler dans ce sens.

De manière particulière, les PAG peuvent contribuer:

1. en planifiant et en proposant à leur niveau l'utilisation des salles de classes afin d'accélérer le transfert. Ainsi, sur instructions des

premiers responsables, il a été demandé de procéder à un recensement des salles de classes susceptibles de recevoir des élèves de 6^e dès la rentrée 2014-2015 sans que cela n'influence négativement sur les autres classes;

2. en concevant un plan de développement de l'éducation dans la vision du continuum, c'est-à-dire en développant une carte éducative au niveau déconcentré qui permet de faire une répartition rationnelle et équitable de l'offre éducative dans leur localité;

en s'impliquant davantage dans la mise en œuvre des constructions intégrant les communautés. Cette modalité doit s'accompagner d'un plan de communication permettant aux communautés de jouer leur rôle. Le seul moyen pour y arriver, c'est de permettre aux encadreurs et aux PAG d'être les porte-paroles du MENA auprès des communautés. Il devront trouver ou saisir toute occasion pour expliquer à tout responsable des niveaux déconcentrés et décentralisés le bien fondé des actions posées par le MENA. L'annexe 2 revient sur les constructions scolaires impliquant les communautés.

4.2. Au niveau des ressources humaines

Les tâches de GRH sont assurées en grande partie par les PAG dans les structures centrales, déconcentrées du MENA et même dans les communes. Leur rôle sera de rester attentifs aux changements induits par le transfert dans le domaine de la GRH et de s'y adapter. En effet, le transfert permettra de mettre à la disposition du MENA un personnel dont la gestion diffère par moment de celle du personnel actuel du MENA. Le PAG devra alors s'informer sur les spécificités de cette gestion et agir en conséquence. Il posera des actes visant à influencer la réussite du transfert :

1. en planifiant les besoins en ressources humaines ;

2. en travaillant à une cohésion au sein de tout le personnel d'enseignement qu'il soit transféré ou pas au MENA ;
3. en favorisant une bonne collaboration avec les agents des autres ministères au niveau déconcentré. En effet, depuis le début du transfert, les plus hauts responsables ont toujours travaillé ensemble et les PAG doivent s'orienter dans le même sens.

4.3. Au niveau du pilotage

Le rôle des PAG dans le pilotage est relatif à la communication et à l'information qu'ils se doivent de transmettre aux autres acteurs et partenaires de l'éducation. Par exemple, comment un parent peut comprendre qu'il doit continuer de louer le manuel à 500 F pour son enfant du post-primaire dans un contexte de gratuité ? Il n'y a que le gestionnaire de l'éducation le plus proche qui pourra le lui expliquer. Le PAG devra jouer sa partition pour remplir ces tâches pour une réussite éclatante du processus

Le PAG sera amené (e) à s'impliquer dans le processus par :

- le suivi de la mise en œuvre du transfert : visites des réalisations des infrastructures éducatives, rapports, collecte des données statistiques ;
- la mobilisation des acteurs pour l'atteinte des objectifs.

Les communautés de base, conformément aux attributions des comités communaux, devront s'impliquer dans la mise en place des CIEB et des pools de complexes dans leurs localités.

V. IMPLICATIONS DU CONTINUUM EDUCATIF

5.1. Le complexe intégré de l'éducation de base (CIEB)

Le CIEB est un nouveau type d'établissement scolaire qui a vu le jour dans le cadre de la mise en œuvre du continuum éducatif. On peut l'analyser en le considérant comme une organisation de droit public créée pour contribuer efficacement à la mise en œuvre des politiques de développement de l'éducation au Burkina Faso. Il s'agit donc d'un système composé d'éléments interdépendants (sous-systèmes) en interaction dynamique, d'un système non réductible à ses parties. Pour mieux comprendre cette organisation on procédera à sa présentation selon la démarche du diagnostic des organisations.

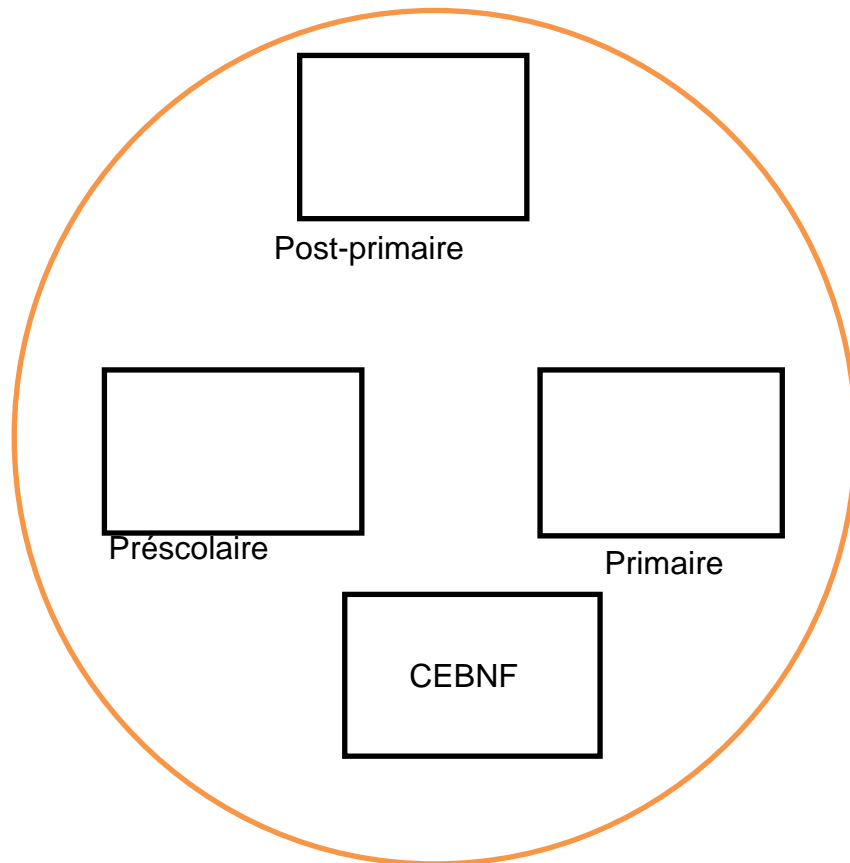
5.1.1. La raison d'être du CIEB

De prime abord, on peut chercher à savoir pourquoi l'Etat a-t-il ressenti le besoin de créer les CIEB? Pour satisfaire quels besoins essentiels? Autrement dit, à quoi et à qui le service est-il utile en priorité ? Pour tenter de répondre à ces interrogations, notons que le CIEB a pour mission d'assurer l'éducation des enfants de 3 à 16 ans. En rappel, l'éducation de base était gérée par trois structures différentes (préscolaire, primaire et post primaire) appartenant à trois départements ministériels. Cette organisation fait de nombreuses déperditions dues au manque de cohérence entre les différents niveaux et celles-ci (les déperditions) sont visibles à travers les faibles taux de transitions. En créant une structure qui prendra en charge tous les niveaux de l'éducation de base, la gestion des flux en son sein sera plus aisée et permettra d'améliorer la qualité de l'éducation. Cette organisation qui est donc destinée aux enfants va leur permettre d'avoir plus de chance pour totaliser au moins 10 ans de scolarité

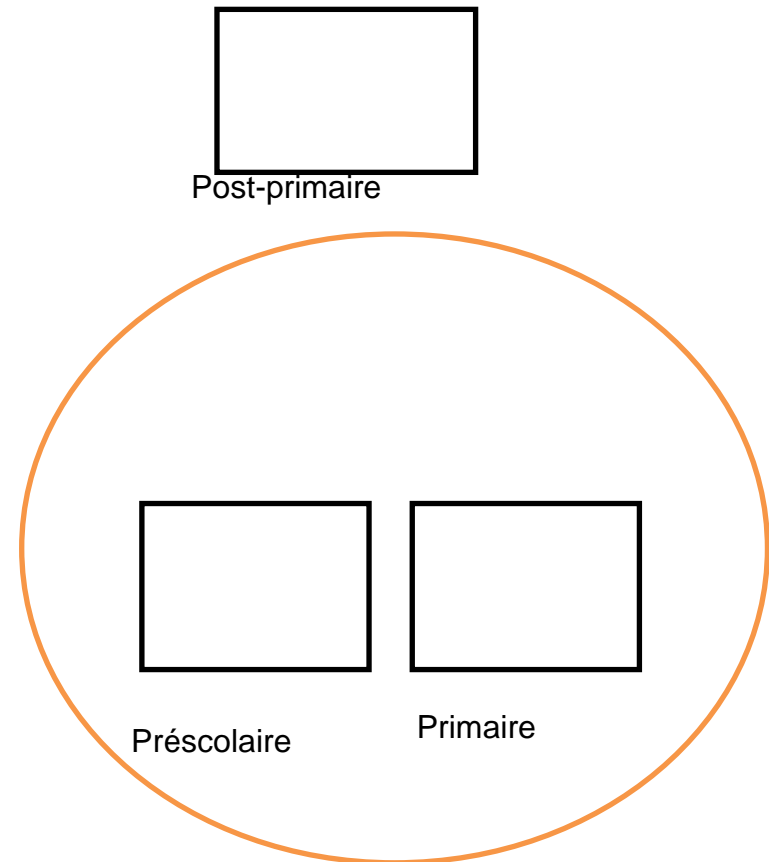
5.1.2. Organisation spatiale du CIEB.

COMPLEXE INTEGRE D'EDUCATION DE BASE (CIEB)

CIEB " A "



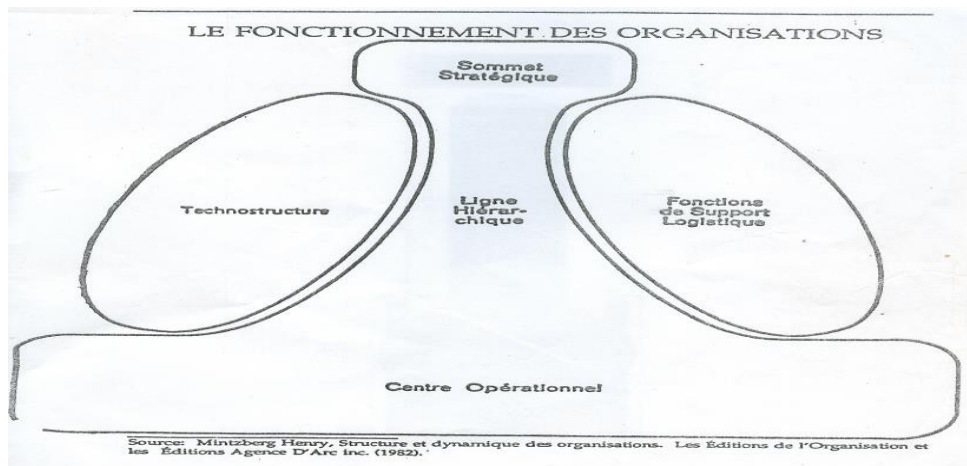
CIEB " B "



5.1.3. Aspects structurels et fonctionnel du CIEB

La structuration du CIEB découle de sa mission ci-dessus définie. Le modèle de l'organisation tel que défini par **Henry Mintzberg** peut servir de base à l'analyse. Le graphique ci-dessous présente ledit modèle.

Exemple de graphique :



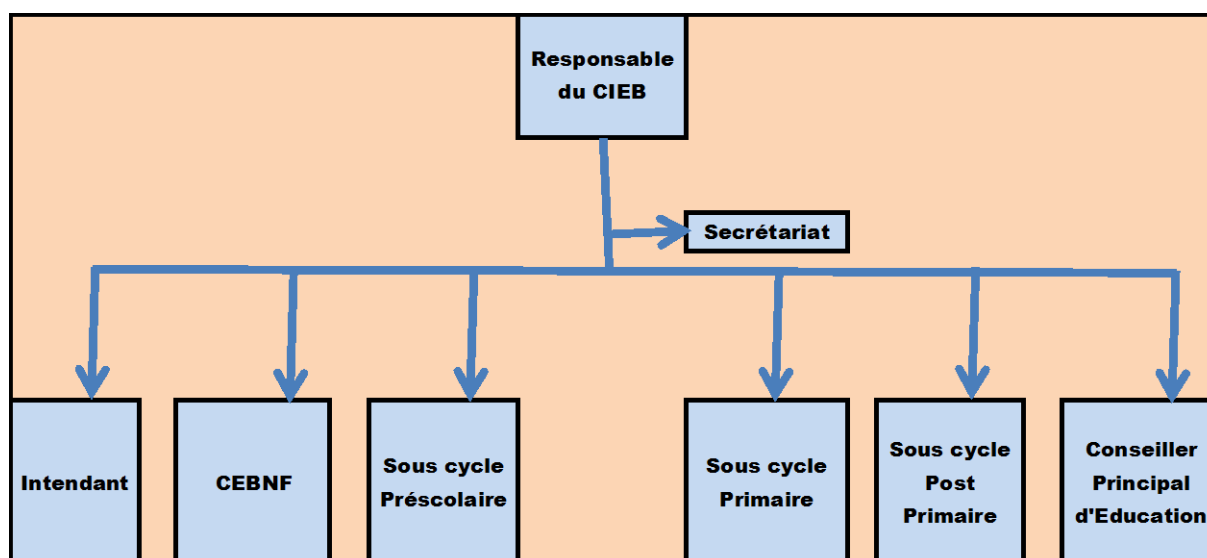
Le centre opérationnel est le cœur de chaque organisation, sa raison d'être est habituellement la partie la plus protégée car les autres parties n'existent que pour elle. Il réunit les personnes qui accomplissent le travail de base directement reliées à la production du bien ou du service donc à la mission, et sont en relation directe avec le client ou l'utilisateur. Il s'agit donc des classes constituées par les enseignants et les élèves. Ce sont eux l'essentiel dans le CIEB. L'administration, les associations intervenant dans l'établissement et toutes autres formes de structures liées au CIEB existent parce qu'il y a des élèves et des enseignants. Ainsi, cette perception de la place que doit occuper l'enseignant et les élèves doit guider l'ensemble du travail organisationnel dans le CIEB.

Le support logistique est constitué de l'ensemble du personnel administratif dont l'action contribue à améliorer l'enseignement dans les classes. Toute leur action doit contribuer à améliorer le travail en classe.

La ligne hiérarchique sert de liaison entre le centre opérationnel et le sommet. Il s'agit des responsables de sous-cycle qui coordonnent les activités à l'intérieur du cycle. Le sommet stratégique est constitué par le responsable du CIEB qui coordonne l'ensemble des actions du complexe.

Il doit assurer la gestion administrative et coordonner la gestion pédagogique dans le complexe.

Graphique de l'organigramme du CIEB



L'organigramme indique les rapports hiérarchiques qui existent au sein du complexe. La tendance observée est d'augmenter le nombre d'agents à superviser pour réduire ainsi les étapes dans la communication.

Le poste de travail quant à lui correspond à une situation réelle plus ou moins tangible et visible d'exécution des activités ou des tâches d'un emploi donné. C'est le lieu physique et géographique à travers lequel s'exécute un emploi.

Les postes de travail du CIEB sont : ~~le non formel~~ les CEBNF, la surveillance, l'intendance, le préscolaire 'CEEP), le primaire (école) et le post primaire (CEG). Chaque poste de travail est coordonné par un responsable qui est nommé. Il exerce sa hiérarchie sur les agents qui sont sous sa responsabilité.

Chaque poste de travail est subdivisé en une ou plusieurs tâches. Ainsi, le poste de conseiller principal d'éducation compte les tâches de surveillance. Celui d'intendant comprend les tâches d'intendance et de personnel de soutien.

Le poste de responsable de CIEB comprend la tâche de responsable de CIEB. Le poste d'enseignants comprend les tâches d'enseignements. La tâche est un regroupement d'activités impliquant un effort mental, physique ou psychomoteur, qui visent l'atteinte de buts précis. Les tâches sont regroupées en fonction. Elles expliquent comment la fonction est accomplie, les tâches sont coordonnées au niveau des postes et les postes sont coordonnées par le responsable du CIEB.

5.1.4.Aspects psychosociaux du CIEB

Les aspects psychosociaux sont liés au facteur humain. Ils font référence aux individus et aux groupes d'individus œuvrant dans l'organisation et aux relations qu'ils entretiennent entre eux. Ils incluent la motivation, le leadership, le rendement, la coopération, les conflits et la culture organisationnelle. Des nombreuses études qui ont porté sur le management des organisations, on retient que le facteur humain détermine le plus les résultats de l'organisation. C'est en substance le point de vue des partisans de l'école des relations humaines développée dans les années 1930 et qui recentre l'homme au cœur de la problématique du management des organisations. La question qui se pose est alors celle de savoir comment

concevoir l'organisation au sein des CIEB pour améliorer les résultats. La façon la plus simple de proposer le système organisationnel est d'examiner tour à tour les composantes du sous-système psychosocial du CIEB.

Comment éviter les conflits ? Il est évident qu'à cette question aucune réponse tranchée ne peut être donnée. D'ailleurs il faut commencer par limiter notre sujet. Nous ne parlerons pas ici de conflit social mais de conflits internes résultant de la communication entre groupes, des tensions qui se forment autour de l'activité de l'organisation. Pour réduire la survenance des conflits dans les CIEB, la division du travail sera faite de manière claire de façon à éviter les chevauchements dans les attributions. Un accent particulier sera mis sur la communication à travers la mise en place d'une bonne méthode d'information. La communication formelle sera également privilégiée.

Cela ne veut pas dire que le personnel ne peut pas user des canaux informels pour donner ou recevoir les informations qui leur sont utiles. La possibilité sera donnée à chaque CIEB d'organiser des activités de nature à renforcer la cohésion au sein de l'équipe du CIEB : activités sportives, culturelles, mise en place de mutuelles. En d'autres termes il faut instaurer la culture d'entreprise.

Au-delà de cela, l'équipe entière et particulièrement le responsable du CIEB devra contribuer à élever et à entretenir un bon niveau de motivation de son personnel. Selon HERZBERG, on distingue deux types de facteurs qui déterminent le comportement des hommes au travail : les facteurs d'ambiance et les facteurs de motivation. Les premiers, bien que ne concourant pas à la motivation des ressources humaines, empêchent néanmoins la démotivation et le mécontentement. Il s'agit pour le responsable du CIEB de travailler à améliorer :

1. le niveau de satisfaction des agents de la gestion de leur carrière (les reclassements, avancements, allocations familiales,

indemnités...) par un traitement et un suivi régulier des dossiers introduits par ce personnel;

2. les relations interpersonnelles des agents avec leur environnement de travail (relation avec les collègues de service, l'administration scolaire et autres).

Pour accroître le niveau de motivation de son personnel, le responsable du CIEB veillera à apprécier et à reconnaître le travail bien fait de son personnel et à travailler de manière à faciliter la promotion de son équipe. Les aspects développés ici devront ressortir dans le rôle du responsable de CIEB.

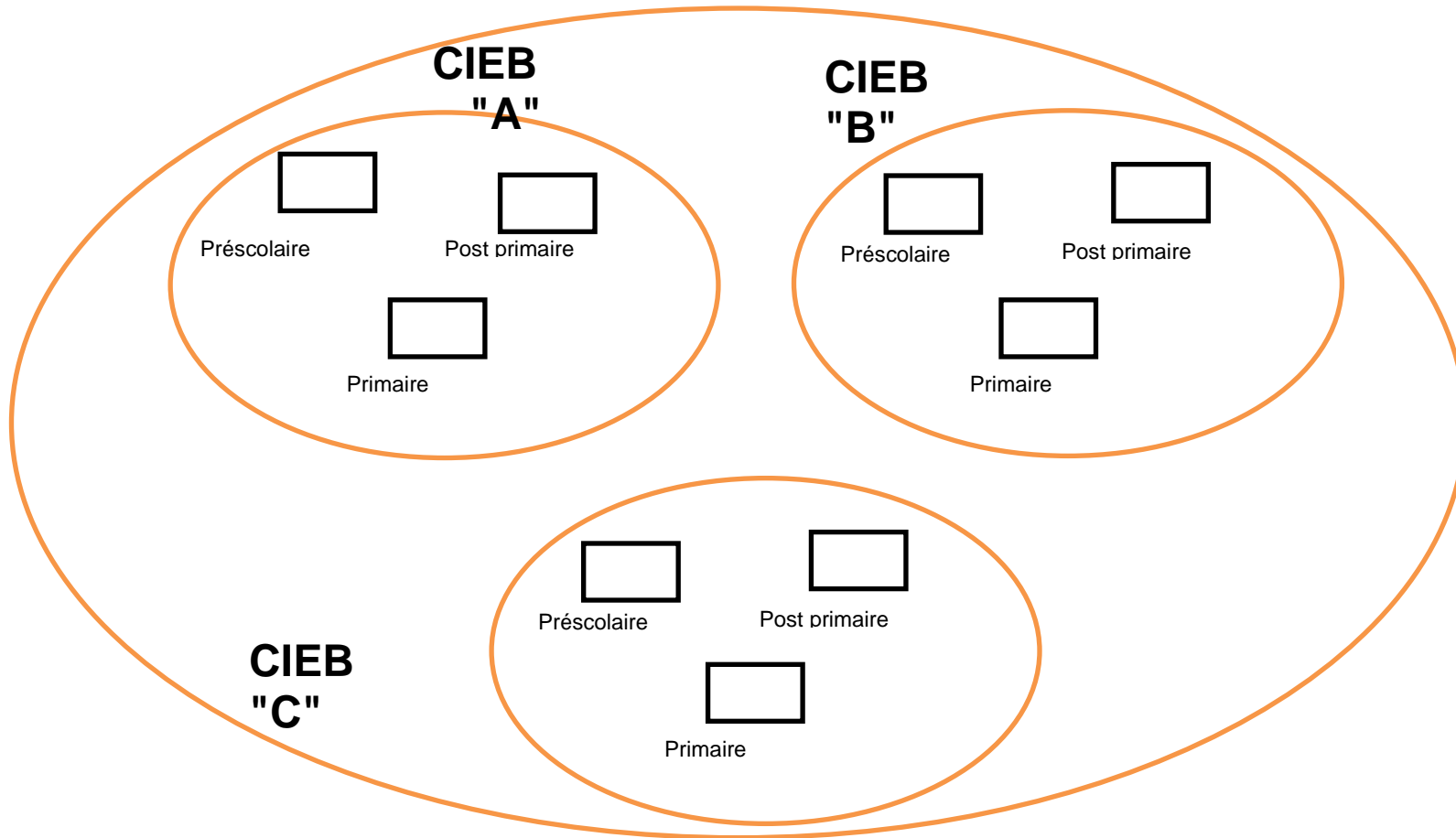
NB : se référer aux acquis de la conférence sur le management et le leadership

5.2 Le pool de complexes

Le pool de complexes est un regroupement de trois à quatre complexes intégrés d'éducation de base. Il est mis en place par les comités communaux sur la base de la proximité des structures éducatives. Ils ne sont pas des entités administratives placées sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique mais constituent des espaces dans lesquels les enseignants sont amenés à servir dans la limite de leurs heures dues. Les limites du pool peuvent aller au-delà de celles des entités administratives. Le principal critère de leur formation étant la proximité et l'accessibilité.

Le pool est lié à la transition et prend fin après la mise en œuvre du complexe intégré d'éducation de base.

POOL DE CIEB



Un enseignant est-il affecté dans un pool ou dans un CIEB ?

L'option d'affecter l'enseignant dans le pool a ses avantages parce qu'elle facilite l'élaboration de l'emploi du temps et une gestion rationnelle du personnel enseignant. Mais, lorsque l'on approfondit la réflexion, on s'aperçoit que les inconvénients sont nombreux : problème de gestion de proximité, difficultés de coordination au niveau du premier responsable. En effet, cette option suppose que le pool soit considéré comme une entité administrative.

Cependant, en considérant que la distance entre certaines structures d'un même pool peut atteindre 20 km, il serait hasardeux de ne pas trouver un responsable pour chacune des structures. L'autre aspect important qu'il faut considérer est que l'enseignant qui est affecté pour l'ensemble du pool sans un établissement de rattachement ne saura pas dans quelle localité s'installer.

Le problème sous-jacent à cette situation est que l'on pourrait se retrouver avec tous les enseignants logés dans la localité la plus développée du pool. La conséquence est que l'on crée plus de difficultés pour l'élaboration des emplois du temps.

C'est pourquoi, il est plus judicieux d'affecter l'enseignant dans un établissement précis où il est appelé à épuiser l'ensemble de ses heures dues. Cet établissement est appelé **complexe d'affectation**. Les complexes dans lesquels l'agent dispense des cours pour compléter ses heures dues sont appelés **complexes d'interventions**. Les responsables des établissements devront donc se concerter avant de concevoir les emplois du temps. En aucun cas le nombre de déplacements hebdomadaires ne doit excéder trois dans un établissement d'intervention et la distance qui sépare l'établissement d'affectation de l'établissement d'intervention ne doit pas dépasser 20 km. La carrière de l'agent (les dossiers de gestion de carrière, la notation, les sanctions, l'évaluation des dépenses de personnel, les données statistiques ...) est gérée au sein du complexe d'affectation.

5.3. La réforme curriculaire

Le curriculum constitue donc l'élément central de toute réforme de système éducatif et notamment dans le cas de la mise en œuvre du continuum éducatif. Le curriculum est fondé sur la politique éducative.

Dans le cas du Burkina Faso, il faut savoir que les finalités sont clairement définies dans la loi d'orientation de l'éducation ainsi que dans la lettre de politique éducative. Cette dernière définit de manière précise la finalité du système éducatif qui vise « à faire du jeune burkinabè un citoyen responsable, producteur et créatif ».

Pour atteindre cette finalité, la politique éducative définit des objectifs à poursuivre pour chaque niveau du système éducatif. Parmi les objectifs de l'éducation de base, la lettre de politique éducative dispose que l'éducation de base vise entre autres à « doter l'enfant des connaissances instrumentales de base, de savoir-faire pratique, d'outils de pensée et de méthodes de travail lui permettant de continuer à se former au terme du cycle de l'éducation de base ».

Au vu des finalités clairement définies dans la lettre de politique éducative, il revient au gestionnaire de l'éducation de définir les compétences à développer à l'intérieur des cycles en fonction des compétences attendues en fin de cycle. Il s'agit de déterminer les référentiels de compétences ou les profils de sorties. Cette activité devra se poursuivre dans la détermination des programmes d'études pour chaque niveau du système afin que la réalisation quotidienne de l'action éducative se fasse conformément aux orientations. On voit alors à travers les lignes précédentes que la mise en œuvre du continuum éducatif ne peut se faire sans ce travail de mise à disposition d'un curriculum de l'éducation de base. C'est pourquoi le Ministère s'est engagé dans la rédaction des curricula.

Au terme du processus du transfert et de la réforme, on disposera de nouveaux curricula de l'éducation de base et un nouveau curriculum des enseignants avec de nouveaux programmes d'étude. Certains instruments tels les répartitions mensuelles et les emplois de temps seront également revus. Il en est de même pour les matériels didactiques tels que les manuels.

5.4. La formation initiale et continue du personnel

5.4.1. Les recrutements

Le personnel est recruté sur concours directs organisés par le ministère de la fonction publique. Les candidats admis sont placés en position de stage dans les écoles de formation avant d'être intégrés dans la fonction publique. Les principaux concours ouverts sont:

5.4.1.1 Les concours directs

Le recrutement des IAC : ce personnel est recruté parmi les titulaires du BEPC pour une formation de 2 ans dans les ENEP avant d'intégrer la fonction publique afin d'assurer les tâches d'enseignement dans les écoles primaires ;

Le recrutement des moniteurs d'éducation du jeune enfant: ils sont recrutés parmi les titulaires du BEPC pour suivre une formation de 2 ans à l'INFTS à l'issue de laquelle ils sont intégrés dans la fonction publique pour servir dans les CEEP ;

Le recrutement des professeurs certifiés de CEG: ils sont recrutés parmi les titulaires de DEUG II ou du BAC et sont formés à l'ENS/UK ou à l'IDS pour une durée de 2 ou 4 ans avant d'être intégrés dans la fonction publique ;

Le recrutement des PAG : Au cours des dernières années, les AISU et AASU sont recrutés directement parmi les titulaires du Baccalauréat. Il en est de même pour les CASU et CISU qui sont recrutés parmi les titulaires de la

licence. Ils sont tous admis à l'ENAM pour une formation de 2 ans avant d'intégrer la fonction publique.

On remarque que ce personnel qui était jadis dans les trois ministères se retrouvent à présent dans le MENA. La question actuelle est donc de savoir s'il faut maintenir les mêmes conditions et procédure de recrutement ? Cette question peut paraître élémentaire voire provocatrice mais au fond, elle mérite qu'on s'y attarde. En effet, il faut dire que l'on ne doit envisager de changement que dans le cas où cela est vraiment nécessaire.

Le changement de ministère ne doit pas influencer les modalités de recrutement car tout compte fait c'est la tâche à exécuter qui détermine le profil de l'agent à recruter. Ainsi, les principales options qui se dégagent est de ne point remettre en cause les procédures actuelles de recrutement. Au niveau du personnel enseignant, le dispositif actuel de formation sera maintenu en attendant la mise en œuvre des INAFEED. La réflexion autour du recrutement des enseignants titulaires du BAC reste ouverte.

Pour l'instant il est envisagé pour la rentrée scolaire 2015-2016

Le recrutement des enseignants du primaire parmi les titulaires du BEPC ou le BAC. Le recrutement des candidats titulaires du BAC se fera de manière progressive. Le début de cette opération se fera avec le choix de deux à trois ENEP pour recevoir les bacheliers.

Le recrutement des enseignants du post-primaire parmi les titulaires du BAC. Seulement ils suivront quatre ans de formation.

Au niveau des PAG, la question est encore plus simple car ce personnel a toujours été interministériel. Par conséquent, le transfert n'influencera pas profondément les mécanismes de recrutement des PAG.

La relecture des TOES qui interviendra après l'adoption de la loi portant régime juridique applicable aux emplois et aux agents de la fonction publique reviendra sur le détail des emplois constituant le ministère.

5.4.1.2. Les concours professionnels

Les recrutements sur concours professionnels connaîtront quant à eux de légers changements pour s'adapter au nouveau contexte et aux nouveaux plans de carrière établis. Ce point fera l'objet d'un développement dans la suite du texte.

❖ *La formation initiale du personnel enseignant*

La formation initiale se déroule dans des structures comme les ENEP pour les IAC, l'INFTS pour les moniteurs et éducateurs du jeune enfant et à l'ENS/UK et à l'IDS pour les professeurs de CEG et les assistants d'éducation. En mettant cela en perspective avec ce qui est prévu dans le PDSEB, on note des changements notables dans la vision. En effet, le PDSEB prévoit la transformation des ENEP en INAFEED pour prendre en charge la formation initiale de tout le personnel enseignant. Cela signifie qu'il faudra réunir dans ces nouvelles structures de formation des compétences à même de former les enseignants de l'éducation de base. En effet, il est dit dans ce document de référence du MENA que *«Pour ce qui concerne les enseignants de l'éducation de base formelle et de l'éducation non formelle, il convient de relever, à moyen terme (dès 2015), le niveau d'entrée dans les ENEP qui pourraient être transformées en institut national de formation des enseignants de l'éducation de base (INAFEED). Pour cela, il faudra relever le niveau d'entrée au baccalauréat, maintenir la durée de la formation à deux ans, avec un tronc commun et une spécialisation assortie de stages sur le terrain»*.

Si cette disposition peut avoir des avantages il n'en demeure pas moins que son application dans un futur proche peut poser d'énormes difficultés en termes de disponibilité des ressources humaines dans cette nouvelle structure. Faut-il alors garder en l'état la formation dans les structures actuelles ? En tous les cas, les structures de formation restent des structures

ayant des statuts d'EPE et qui sont rattachées à un ministère mais elles peuvent former du personnel pour l'ensemble des autres ministères. Le cas de l'ENAM qui forme les agents pour tous les autres ministères est un exemple qui peut inspirer la réflexion.

Par contre, si l'option est de former un nouveau profil d'enseignants de l'éducation base, un certain nombre de questionnements se posent. A titre d'exemples on retient ce qui suit:

- ✓ compte tenu des profils existants et de leurs niveaux différents de recrutement, quel choix opéré pour le niveau de recrutement des enseignants du continuum éducatif: BAC? DEUG qui n'existe plus dans le système LMD? Licence?
- ✓ comment sera envisagée la possibilité de promotion dans la carrière ?
- ✓ quel type d'encadreurs pédagogiques faut-il ? (profil d'entrée, durée et contenu de la formation, spécialisation, carrière professionnelle, ...)
- ✓ comment sera structuré et organisé l'Institut National de Formation des Enseignants de l'Education de Base (INAFEED) ?
- ✓ quels formateurs des enseignants de l'éducation base dans cette structure de formation ?
- ✓ comment gérer les enseignants du primaire, les formateurs des jeunes enfants, les professeurs de CEG et encadreurs pédagogiques existants sur le terrain ? (Plan de recyclage, coût de la formation, temps qu'il faut, ...)?
- ✓ comment gérer l'introduction des différentes langues dans le système ? (langues nationales, anglais, arabe, ...)
- ✓ quelle stratégie de formation continue envisagée dans un tel contexte pour les sortants de ce système ?
- ✓ etc...

En guise de solutions, le MENA va diligenter une étude de faisabilité de la transformation des ENEP en INAFEED prévue pour octobre 2014 afin de décider en connaissance de causes.

❖ ***Le personnel non enseignant***

La question du recrutement et de la formation initiale du personnel non enseignant dans le cadre de la mise en œuvre du continuum éducatif est moins complexe que celle du personnel enseignant précédemment évoquée.

Pour se reprendre, rappelons que deux structures sont présentement chargées de la formation de ce personnel. Il s'agit de l'ENAM pour les emplois de personnel d'administration et de gestion: AASU, AISU, CASU et CISU. Les assistants, attachés et conseillers d'éducation sont également recrutés respectivement parmi les titulaires du BEPC, du BAC et de la licence et sont admis en stage de formation pour une durée de 2 ans à l'ENS/UK avant d'être intégrés dans la fonction publique pour servir comme surveillants dans les établissements post-primaire et secondaire.

En ce qui concerne le personnel d'encadrement, ils sont présentement formés à l'ENS/UK.

Dans le cadre de la mise en œuvre du continuum éducatif, très peu de changements seront opérés dans les mécanismes de formation des PAG. Toutefois, en fonction de leurs tâches en lien avec le continuum, des mises à jour seront faites pour adapter davantage la formation aux compétences qui leur sont utiles dans leur poste de travail.

Au niveau des encadreurs, la réflexion engagée dans ce domaine consiste à poursuivre le recrutement de manière à ne point changer le profil de l'encadreur du post-primaire. Chaque ministère recrutera ainsi les encadreurs de même profil en fonction de ses besoins.

On peut donc conclure que de manière globale, le personnel non enseignant est interministériel. Les mêmes emplois de ce type de personnel se retrouvent dans tous les ministères en charge de l'éducation. Chaque ministère exprime ses besoins et les candidats retenues suivent la même formation dans les

mêmes écoles et sont ensuite mis à la disposition des ministères pour lesquels ils ont postulés.

Ils ont la possibilité par le biais des mises à disposition de passer d'un ministère à l'autre s'ils le désirent.

❖ **Le déroulement de la carrière**

Nous faisons ici l'économie des modalités d'affectation et des autres aspects de gestion tels que les avancements, les affectations, les sanctions que la mise en œuvre du continuum ne touche pas. On s'en tiendra essentiellement à la présentation des propositions des nouveaux emplois du MENA et à la progression des agents dans leur carrière.

❖ **Présentation des emplois du MENA**

Avec le transfert du préscolaire et du post primaire la configuration des emplois du MENA se présentent comme l'indique le tableau suivant :

Niveau d'éducation	Emplois
Préscolaire	MEJE
	EJE
	IEJE
Enseignement de base	IA
	IAC
	IC
	IP
	CPI
	IEPD
	PAEPP
	PEPP
	CPES
	IES
Ensemble EB	ASE
	ATE
	CE
	AASU
	AISU
	CASU

Le tableau indique qu'en dehors des emplois interministériels, le MENA comptera désormais 20 emplois. Certains seront destinés à l'enseignement dans les classes, d'autres à l'encadrement ou encore à l'administration.

Avant d'aborder les emplois destinés aux **tâches d'enseignement**, il convient de revenir sur les types d'établissements qui ont été présentés précédemment et de déterminer les emplois devant exercer les tâches d'enseignement dans chacun de ses établissements. On rappelle à cet effet, que l'on trouvera désormais :

- ✓ les CIEB qui sont des établissements accueillant les enfants du préscolaire au post-primaire. Dans ces établissements, l'enseignement sera assuré par les professeurs adjoints et les professeurs de l'EPP qui sont habilités à enseigner au niveau du post-primaire. Les IA, IAC, IC, IP devront se limiter au niveau primaire. En attendant la mise en œuvre des groupes de matières au niveau du primaire, les enseignants du primaire continueront d'être titulaires de classes comme cela se passe présentement. L'encadrement au niveau du préscolaire sera également assuré par les moniteurs d'éducation des jeunes enfants(MEJE) et les éducateurs des jeunes enfants(EJE).
- ✓ les CEG qui sont des établissements post primaires et qui n'ont pas de structure du primaire de rattachement, seuls les professeurs adjoints et les professeurs de l'enseignement post primaire (EPP) devront enseigner dans les mêmes conditions de volume horaire et de disciplines que ceux des complexes intégrés ;
- ✓ les écoles primaires qui n'ont pas les autres niveaux à savoir le post-primaire et le préscolaire, ce sont les IA, les IAC, les IC qui seront habilités à dispenser les cours;

- ✓ les centres d'éducation et d'éveil du préscolaire (CEEP) qui n'ont pas été rattachés à des écoles primaires et post primaires pour former des CIEB, les MEJE et les EJE devront dispenser les cours.

La situation décrite ci-dessus ressemble à une union des niveaux préscolaire, primaire et post-primaire sans un véritable changement dans la pratique. C'est sans doute l'objet de certains reproches formulés à l'encontre de la réforme. Certains estiment qu'il faut refondre l'ensemble des emplois pour construire quelque chose de cohérent avec la réforme. Certes, ce point de vue est fondé mais il mérite la mise en place de certains préalables dont le rassemblement des sous niveaux avant d'entamer une réforme profonde.

Du reste, ce sont là les questions auxquelles le comité mis en place pour piloter la réforme devra examiner.

Le cas de l'encadrement a été maintes fois mis sur la table des débats.

5.5. Le nouvel organigramme du MENA

Le transfert du préscolaire et du post primaire au MENA et la réforme du système éducatif ont conduit le MENA à se réorganiser de manière significative pour se conformer à la nouvelle situation. Ainsi de nouvelles directions centrales et techniques ont vu le jour tandis que d'autres directions techniques ont été transformées en directions centrales.

Au titre des nouvelles directions centrales et techniques, on peut retenir :

1. Direction du Suivi de la Réalisation des Infrastructures Educatives (DSRIE) ;
2. La Direction des Archives et de la Documentation (DAD).

Au niveau de la DGEB :

- ✓ la Direction du Développement de l'Éducation Préscolaire (DDEP) ;
- ✓ la Direction du Développement de l'Enseignement Primaire Public (DDEPP) ;
- ✓ la Direction du Développement de l'Enseignement Post primaire Général (DDEPPG) ;
- ✓ la Direction de l'Éducation inclusive (DEI) ;
- ✓ la Direction du Continuum de l'Éducation Multilingue (DCEM).

Au niveau de la DGIREF :

1. la Direction de la Production des Moyens Didactiques et des technologies (DPMDT);
2. la Direction de la Réforme de l'Éducation et de la Formation (DREF).

Au niveau de la DGENF:

1. la Direction de l'Éducation Non Formelle de la Petite Enfance (DENFPE).

Au titre des directions techniques transformées en directions centrales on peut citer :

1. la Direction des Examens et concours de l'Éducation de Base (DECEB) ;
2. la Direction de la Promotion de l'Éducation des Filles et du Genre (DPEFG) ;
3. la Direction de l'Enseignement de Base Privé (DEBP) ;
4. la Direction des Sports, de la Culture et des Loisirs de l'Éducation de Base (DESCLEB).

CONCLUSION

Le transfert du préscolaire et du post primaire au MENA consacre la mise en œuvre effective du continuum éducatif qui est l'un des éléments fondamentaux de la réforme du système éducatif burkinabè. Le continuum éducatif fait du préscolaire, du primaire, du post primaire et du non formel(CEBNF)un cycle unique de l'éducation de base et la loi d'orientation de l'éducation rend obligatoire et gratuit l'enseignement de base.

L'état des lieux de la mise en œuvre du transfert du préscolaire et du post primaire au MENA indique qu'un pas significatif a déjà été fait mais les défis à relever demeurent très importants surtout dans le domaine de la réalisation des infrastructures et la révision des curricula. C'est pourquoi, le rôle et les responsabilités des acteurs dans la réussite du transfert s'avèrent très déterminants et que chacun doit jouer sa partition.

La mutation institutionnelle de notre système éducatif impose sa réorganisation et de nouvelles attributions des structures du MENA. C'est pourquoi, la réflexion doit être menée à tous les échelons pour donner plus de chance de réussite à la réforme du système éducatif en cours.

ANNEXES

Annexe 1 : décret portant transfert du préscolaire et du post primaire au MENA.

Annexe 2 : proposition de nouvelles modalités de constructions pour la mise en œuvre du transfert du préscolaire et du post primaire au MENA.

Annexe 3 : fiche de description de poste de travail du responsable du CIEB.

Annexe 4 : graphique de l'organigramme du MENA