

MINISTÈRE DE L’ADMINISTRATION

**AMBASSADE DE FRANCE EN GUINÉE**

DU TERRITOIRE ET DE LA

DÉCENTRALISATION

**En collaboration avec le Ministère de l’Enseignement Pré Universitaire et de l’Education Civique (MEPU-EC)**

**Plan de décentralisation et de déconcentration (2D) du secteur de l’éducation sur la préfecture de Kindia**

**Amélioration du niveau de services dans les communes de la préfecture de Kindia**

**Janvier 2014**

Sommaire

[1 La définition des objectifs partagés 3](#_Toc377553819)

[1.1 Prise en compte des transferts de compétences 3](#_Toc377553820)

[1.2 Nature des objectifs et des mesures à prendre pour l’amélioration du niveau de services 6](#_Toc377553821)

[1.3 Synthèse des objectifs partagés pour 2014-2016 sur la préfecture de Kindia 7](#_Toc377553822)

[1.4 Le plan 2D préfectoral de l’éducation : un acte d’engagement, modalités de suivi 8](#_Toc377553823)

[2 Les mesures transversales 9](#_Toc377553824)

[2.1 Cadre de concertation 9](#_Toc377553825)

[2.2 Rénovation du mode de programmation 10](#_Toc377553826)

[2.3 Mode de sélection, de recrutement et d’affectation des RH 12](#_Toc377553827)

[2.4 Encadrement des RH en poste 14](#_Toc377553828)

[2.5 Amélioration de la gestion des écoles 15](#_Toc377553829)

[3 L’amélioration des capacités d’intervention de la DPE 16](#_Toc377553830)

[3.1 Capacité de suivi et de déploiement de la DPE 16](#_Toc377553831)

[3.2 Contrôle renforcé des écoles 17](#_Toc377553832)

[3.3 Délocalisation de l’organisation des examens d’entrée en 7ème A au niveau préfectoral 17](#_Toc377553833)

[4 L’amélioration du niveau de services dans les communes 18](#_Toc377553834)

[4.1 Instance de pilotage au niveau communal 18](#_Toc377553835)

[4.2 Infrastructures et équipements 19](#_Toc377553836)

[4.3 Organisation et gestion de l’école 24](#_Toc377553837)

[Période de mise en œuvre et coûts : 26](#_Toc377553838)

[4.4 Gestion des manuels, fournitures et matériels didactiques 26](#_Toc377553839)

[4.5 Gestion des ressources humaines 27](#_Toc377553840)

[5 Programmation et financement 30](#_Toc377553841)

[6 Modalités de mise en œuvre et de suivi du plan 2D préfectoral éducation de Kindia 30](#_Toc377553842)

# La définition des objectifs partagés

## Prise en compte des transferts de compétences

La mise en œuvre de la politique sectorielle de l’éducation et la fourniture des services en matière d’enseignement élémentaire, tiennent compte du partage des responsabilités entre les principaux acteurs du système éducatif au niveau préfectoral, à savoir :

* la direction préfectorale de l’éducation (DPE),
* le personnel des délégations scolaires de l’enseignement élémentaire (DSEE) et des écoles
* le comité de développement de l’école (CDE) et l’association des parents et amis de l’école (APEAE) liés à chaque école et regroupant les différents acteurs concernés directement à la vie de l’école (représentants des enseignants, des élèves, des localités, des parents d’élèves),
* la commune.

D’autres acteurs interviennent (i) en appui au système éducatif, notamment les ONG travaillant sur le territoire préfectoral, (ii) en matière de fixation des règles et orientations nationales et en contrôle (MEPU–EC), (iii) en matière de coordination de l’action publique, d’accompagnement des collectivités et de veille pour le respect des lois (la préfecture et les sous-préfectures).

Les transferts de compétences dans la cadre de la loi sur le code des collectivités locales, conduit à une nouvelle répartition des compétences entre ces acteurs. Cette répartition des compétences peut ainsi être résumée :

* Le niveau national définit les orientations nationales (politique et stratégie), les règles à respecter et les programmes nationaux ; assure la mobilisation des financements pour le secteur et sa bonne répartition entre les acteurs du système ; assure le suivi de la mise en œuvre de la politique, des programmes et des projets.
* Le niveau régional a pour mission la supervision et la coordination de la mise en œuvre de la politique sectorielle dans la région. A cet effet, l’inspection régionale de l’éducation (IRE) assure la promotion de l’élaboration et de la mise en œuvre d’un plan régional de développement de l’éducation, la coordination, le contrôle et le suivi des activités des directions préfectorales et communales de l’éducation (DPE et DCE), la promotion du partenariat entre les intervenants dans le secteur éducatif au niveau régional, le contrôle de la gestion pédagogique des établissements d’enseignement secondaire publics et privés, la promotion et la coordination des activités de rénovation pédagogique ; en outre, elle assure, au niveau de l’école normale d’instituteurs (ENI) de son ressort, la supervision du recrutement des élèves maîtres et l’inspection des professeurs d’école normale.
* Le niveau préfectoral et communal (pour la ville de Conakry) est le niveau opérationnel de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière d’éducation sur le territoire préfectoral. C’est à ce niveau que se définissent les objectifs partagés associant les différents acteurs pour l’amélioration du niveau de services en matière d’enseignement élémentaire sur la préfecture, ainsi que la définition et le suivi d’indicateurs de performance pour l’éducation. La DPE/DCE assure la supervision et la coordination de toutes les institutions d’enseignement pré scolaire, pré universitaire, technique et professionnel, le contrôle de l’organisation et du fonctionnement des établissements pré scolaires et scolaires, la gestion du personnel enseignant, administratif et d’appui, la gestion des flux d’élèves d’un établissement à un autre, l’appui et la coordination des activités de rénovation pédagogique, la coordination de la gestion de toutes les ressources humaines, matérielles et financières, l’orientation, la coordination et le suivi des activités des partenaires intervenant dans le secteur de l’éducation au niveau de la préfecture/commune, la dynamisation du partenariat avec les APEAE et tous les intervenants dans le domaine de l’éducation
* Le niveau communal est le niveau de délivrance des services à travers les écoles avec une responsabilité partagée entre la Commune et la DPE.
  + La commune et la DPE définissent la carte scolaire communale,
  + La commune assure la construction et l’équipement des écoles,
  + La DPE se charge de la mise à disposition des ressources humaines et des matériels didactiques,
  + La Commune, le CDE, l’APEAE et le personnel des écoles assurent l’entretien,
  + Le personnel (encadrement et enseignant) est rattaché à la commune et assure la délivrance des services sous le contrôle de la DPE,
  + La qualité des services, la performance des écoles et de leurs agents sont suivies conjointement par la DSEE, la DPE, l’APEAE et la commune.
  + Le personnel assure avec l’APEAE une bonne gestion de l’école ; il rend compte à la DSEE, à la commune et à la DPE de cette gestion.
  + La commune et l’APEAE appuient le personnel (encadrement et enseignant) lors des actions d’information et de sensibilisation sur la scolarisation, le maintien et le suivi des enfants à l’école.

Le tableau ci-dessous présente ce partage de responsabilité et les activités qui appellent une collaboration étroite entre les acteurs du système.

(Case grisée avec grande croix = responsabilité principale ou partagée, petites croix : implication dans la mise en œuvre de l’activité avec l’acteur en charge de celle-ci).



## Nature des objectifs et des mesures à prendre pour l’amélioration du niveau de services

Les objectifs partagés entre les acteurs du système de l’éducation sur Kindia concernent :

* La définition et/ou l’amélioration des indicateurs de performance du secteur éducatif sur le territoire préfectoral,
* L’amélioration du niveau de mise en œuvre des programmes de développement de l’Education, et l’amélioration du niveau de mobilisation de ressources afin de rehausser le niveau de services sur le territoire préfectoral de manière générale, et, sur le territoire de chaque commune, au niveau de chaque école.

Les indicateurs cibles à atteindre sont les indicateurs définis dans le programme préfectoral de développement de l’éducation. Ils ne sont pas repris ici, mais l’ensemble de mesures proposées visent bien à faciliter l’atteinte de ces indicateurs cibles.

Ces mesures, de différents types, concernent :

* L’accroissement de l’accès à travers la réalisation d’un programme de construction/réhabilitation d’infrastructures et d’équipements scolaires, la normalisation des écoles à cycle incomplet, l’amélioration de la pratique des classes multigrades et la réduction progressive de la double vacation dans les zones de forte concentration démographique;
* La qualité à travers :
  + le respect des critères de sélection des candidats à la formation des enseignants du primaire,
  + le renforcement de la formation initiale des enseignants en nombre suffisant dans les ENI sur le plan de la qualité pour l’amélioration des compétences professionnelles des futurs maîtres,
  + la poursuite de la formation continue des enseignants,
  + la disponibilité d’un personnel qualifié et motivé,
  + le contrôle rigoureux des activités pédagogiques et des enseignements,
  + la disponibilité, la bonne gestion et l’utilisation rationnelle des manuels scolaires et matériels didactiques,
* La bonne gestion des écoles, tant sur le plan des ressources financières (cotisations parentales et subventions), de la gestion du personnel, des équipements, manuels et matériels didactiques, mais aussi de l’entretien des infrastructures.
* Le respect des lois et de la réglementation en vigueur.
* La capacité de la DPE à assurer une supervision, un appui et un contrôle efficace des écoles.
* La fonctionnalité des organes de gestion, de cogestion et de collaboration entre les acteurs du système.

Ces mesures sont présentées de manière synthétique en termes d’objectifs à atteindre dans le paragraphe suivant 1.3, puis détaillées dans le chapitre 2.

## Synthèse des objectifs partagés pour 2014-2016 sur la préfecture de Kindia

Afin d’améliorer le niveau de services offerts aux populations de la préfecture de Kindia, la préfecture, la DPE, les communes, les APEAE, le personnel (encadrement et enseignant) et les partenaires s’engagent à atteindre les objectifs suivants pour la période 2014-2016 :

**Objectif principal** : disposer d’un système d’enseignement élémentaire entièrement fonctionnel sur les 10 communes de la préfecture, système permettant un accès à tous les enfants à des services de qualité et une amélioration des indicateurs de l’éducation.

A cet effet, il est prévu :

* de revoir la carte scolaire à l’échelle de la préfecture et de chaque commune en termes d’infrastructures et de personnel,
* de mettre en œuvre dans chaque commune un plan d’amélioration du niveau de service en matière d’enseignement élémentaire qui alimentera le volet éducation du PDL,
* de disposer au sein de chaque commune d’un organe inter-acteurs de pilotage du secteur de l’éducation permettant un suivi des engagements de chaque acteur pour la mise en œuvre du plan d’amélioration du niveau de service,
* de rationaliser et d’améliorer le mode de gestion du personnel (encadrement et enseignant) affecté dans les DSEE et les écoles avec :
  + une affectation du personnel aux communes et un paiement de leur rémunération par ces dernières,
  + une actualisation et un paiement de la prime de zone en fonction de l’éloignement des écoles du chef lieu de la préfecture et des communes
  + une clarification du statut des contractuels et la révision de leur mode de rémunération,
  + un contrôle de la présence et de la performance du personnel,
  + le redéploiement du personnel enseignant vers les zones en déficit de personnel, et le retrait des listes de fonctionnaires des agents en situation d’abandon de poste,
  + l’interdiction aux directeurs d’écoles de recruter des contractuels enseignants
  + de mettre des logements à disposition des enseignants dans les zones rurales.
* de procéder au cours des 3 ans à la couverture des besoins en enseignants qualifiés sur l’ensemble des communes,
* d’améliorer la cogestion des écoles :
  + en appuyant la fonctionnalité des CDE/APEAE (formation, motivation),
  + en assurant une gestion plus transparente des cotisations parentales, des subventions et des manuels scolaires,
  + en suivant la performance des écoles et des enseignants,
  + en assurant des inspections régulières,
  + en améliorant la communication entre les acteurs concernés.
* de veiller à la qualité des services par un suivi plus rapproché des équipes de la DPE et de doter cette dernières des ressources nécessaires.
* de procéder à la réhabilitation des infrastructures existantes, de construire et d’équiper de nouvelles écoles conformément à la carte scolaire

En résumé pour la période 2014-2016:

* En matière de ressources humaines, le besoin en personnel enseignant à couvrir est de l’ordre de 128 enseignants
* En matière d’accès aux services l’effort portera sur la rénovation de 131 et la construction de 175 salles de classe ; en outre 42 latrines et 10 points d’eau modernes seront réparés ; tandis que 239 latrines, 195 points d’eau modernes, 115 clôtures, 3 digues, 18 aires de jeux et 5 logements d’enseignants seront construits ; 16 cantines et 3 infirmeries installées.
* En matière de mobilier scolaire, il s’agira de confectionner 3.492 tables bancs, 603 chaises, 266 armoires et 268 bureaux.

## Le plan 2D préfectoral de l’éducation : un acte d’engagement, modalités de suivi

L’atteinte des objectifs de l’éducation sur la préfecture et dans chacune de ses communes demande une collaboration étroite entre les différents acteurs du système. Il est impossible que ces objectifs soient atteints (i) sans que chaque acteur de ce système assume la part de responsabilité qui lui revient et (ii) et sans une collaboration étroite de ces acteurs dans des cadres de travail formalisés et fonctionnels.

Les parties prenantes de ce plan de décentralisation et de déconcentration de l’éducation sur la préfecture de Kindia s’engagent donc à collaborer étroitement pour mettre en œuvre l’ensemble des mesures définies tant au niveau préfectoral qu’au niveau communal.

Le niveau central, avec le Ministère de l’Enseignement Pré Universitaire et de l’Alphabétisation (MEPUA) et le Ministère de l’Administration du Territoire et de la Décentralisation (MATD), s’engage pour sa part à appuyer cette mise en œuvre et notamment pour les mesures devant être prise à ce niveau.

Le pilotage et le suivi de la mise en œuvre de ce plan 2D éducation préfectoral s’opéreront au niveau du Comité Préfectoral de Pilotage de l’Education (CPPE) avec une responsabilité directe de la DPE dans la coordination de la mise en œuvre.

Le pilotage et le suivi de la mise en œuvre des plans communaux d’amélioration du niveau de service en matière d’enseignement élémentaire s’opéreront au niveau d’un comité communal de pilotage de l’éducation (à mettre en place) avec une responsabilité directe des communes dans la coordination de la mise en œuvre de ces plans.

La préfecture, en tant que garant de la mise en œuvre des politiques publiques sur son territoire et coordonateur de cette action publique, facilitera la mise en œuvre des plans 2D, veillera à ce que chaque acteur respecte ses engagements.

Afin d’assurer une bonne mise en œuvre de ce plan 2D préfectoral, la DPE préparera avant chaque CPPE un état de cette mise en œuvre, les avancées et les difficultés à résoudre. Cette préparation se fera en étroite collaboration avec les communes, les APEAE, les responsables des DSEE et les directeurs d’école. Les missions de supervision et de contrôle permettront de suivre l’état de mise en œuvre des plans communaux d’amélioration du niveau de services et de prendre en compte les avancées et les difficultés, commune par commune. Lors des CPPE, chaque commune exposera l’état de la mise en œuvre de son plan d’amélioration.

# Les mesures transversales

## Adopter les textes sur la décentralisation de l’éducation et cadre de concertation

Justification :

La mise en place et la fonctionnalité de cadres de concertation regroupant les acteurs du système de l’éducation au niveau préfectoral et au niveau communal est indispensable pour définir et suivre la mise en œuvre d’objectifs partagés en matière d’éducation sur ces deux niveaux territoriaux.

Au niveau de la préfecture, le Comité préfectoral de pilotage de l’éducation (CPPE) constitue un cadre d’information, d’échanges, de dialogue, de négociation entre les acteurs, notamment la DPE et le STD, les Communes, les APEAE et les partenaires du système éducatif. Il représente aussi une instance de validation et prise de décision participative et collective.

Au niveau de la commune, il est nécessaire de mettre en place un cadre communal de concertation sur l’éducation (CCCE) pour suivre la définition des orientations et la mise en œuvre d’un programme éducation sur la commune, programme qui sera mis en œuvre d’une part par la Commune, et d’autre part par la DSEE et d’autres acteurs du système. Dans le cas de la commune urbaine cela permet aussi d’avoir un programme consolidant l’action des différentes DSEE. Il s’agit d’un organe communal chargé de piloter et d’organiser la collaboration entre les acteurs de l’éducation sur la commune. L’organe sera composé de représentants de la commune (commission des affaires sociales), des DSEE, des directeurs d’écoles, des représentants d’APEAE, des autres acteurs du système sur le territoire communal dont les ONG d’appui. Lors des sessions du Conseil communal, les représentants de cet organe de concertation présentent la situation sur la commune dans le secteur et les attentes vis-à-vis de la commune pour l’amélioration du niveau de services apportés sur le territoire communal.

Il importe de souligner que ces cadres de concertation ne doivent pas se limiter à l’intervention d’un acteur qui vient faire valider son programme, mais doit être le lieu de construction d’un programme autour d’objectifs partagés prenant en compte les priorités et spécificités par commune, les actions obligatoires en matière d’éducation et les programmes spécifiques menés par la DPE. Ainsi, les plans communaux de l’éducation (volet éducation du PDL) constitueront la base du programme préfectoral.

Actions à mener et responsabilités :

Au niveau national, l’organe communal de concertation doit être officialisé par un texte réglementaire ; l’existence de l’organe doit être prise en compte dans le cadre d’une relecture du fonctionnement des CPPE. Aussi, un guide sur la répartition des responsabilités entre les acteurs du système au niveau communal et préfectoral serait à produire, à diffuser et à vulgariser sur le terrain. Ce guide pourrait être proposé par le niveau national, avec l’appui d’une ONG d’appui à l’éducation et la participation de l’ANCG ou de l’intercommunalité de Kindia. Sa vulgarisation pourrait être faite sur la préfecture par l’ONG Guinée 44 en lien avec la DPE. Enfin, il reviendrait aux communes avec les CSP/APEAE et les DSEE de mettre en place ces organes et de les faire vivre (voir chapitre 4 du plan 2D).

Il convient de rappeler que le CPPE examine et adopte le plan préfectoral de l’éducation d’une durée de trois (3) ans ; ce plan comporte trois (3) composantes : accès, qualité et gestion. Le plan adopté se veut un cadre de référence pour toutes les interventions. Le CPPE est responsable pour la mise en œuvre du plan : plaidoyer auprès des partenaires pour la recherche du financement et réalisation des actions retenues.

Le CCCE, de son côté, doit définir et soumettre au Conseil communal le volet éducation du PDL qui inclut le plan d’amélioration du niveau de services (PANS) en matière d’enseignement élémentaire sur la commune. Il en assure le suivi de la mise en œuvre, et accompagne l’actualisation et la mise en œuvre de la carte scolaire communale en concertation avec la DPE. Aussi, il fait le suivi de la fonctionnalité des CDE, APEAE et du niveau de mise en œuvre des PAE. Enfin, il veille à la participation de ses représentants aux sessions du conseil communal, y compris les sessions budgétaires.

Période de mise en œuvre et coûts :

La série d’activités portant sur l’officialisation et la mise en place des organes communaux de concertation, l’élaboration et la validation du guide de partage de responsabilités entre les acteurs du système du niveau préfectoral et communal, pourrait être mise en œuvre au cours du 1er trimestre 2014. Les postes de dépenses concernent l’élaboration, la validation, l’impression et la diffusion du guide d’une part et la mise en place des comités communaux de l’autre.

Le CPPE doit tenir deux sessions par an. Le budget prévisionnel élaboré par la DPE est de l’ordre de 15 millions GNF.

Le CCCE doit se réunir avant la session du Conseil communal et, de ce fait, doit organiser au moins quatre rencontres dans l’année. Le budget d’une rencontre (sur la base des coûts issus des rencontres relatives à l’élaboration des plans d’amélioration du niveau de service) est d’environ 2,5 millions GNF.

Indicateurs :

* Texte réglementaire sur l’organe communal élaboré, signé et disponible
* Texte relatif au CPPE relu et actualisé
* Guide élaboré et disponible
* Guide vulgarisé dans toutes les communes (une séance d’information réalisée et 20 guides par commune disponibles)
* Nombre de CPPE organisé
* Nombre de CCCE organisé
* Taux de participation des acteurs

## Rénovation du mode de programmation

Justification :

Le MEPU-EC a instauré un système de programmation préfectoral ouvert aux acteurs du niveau communal. C’est un système approprié qui permet de faire valider par une instance, le Comité Préfectoral de Pilotage de l’Education (CPPE) regroupant les principaux acteurs de l’éducation autour du Programme Préfectoral de Développement de l’Education (PPDE). Ce système de programmation déconcentré permet de rechercher le lien entre besoin des écoles, programme préfectoral et programmes nationaux. Cependant, il n’est pas encore lié à la programmation communale. Les communes font leur programmation en parallèle, liées à l’investissement sans la prise en compte d’une vision plus globale de l’amélioration du niveau de service en matière d’éducation sur leur territoire.

Une amélioration est possible en rénovant le cadre de programmation pour inclure l’échelon communal et faire de l’amélioration du niveau de service le fil directeur articulant les différents niveaux de programmation.

Le point de départ sur un territoire communal serait le plan d’amélioration du niveau de service, plan conçu de manière participative entre la commune, la CSP/APEAE, les DSEE et directeurs d’écoles avec l’appui de la DPE et d’ONG intervenant dans le secteur. Ce plan définirait des objectifs spécifiques permettant d’améliorer la fonctionnalité des écoles et la qualité des services fournis et pourrait aussi cibler des actions prioritaires à mener en lien avec les orientations et obligations nationales et avec des attentes spécifiques de la commune. Ce plan d’amélioration du niveau de services servirait aussi de base pour les contrats d’objectifs avec le personnel et le suivi de la performance des enseignants.

Le conseil communal discuterait et validerait ce plan d’amélioration du niveau de service, marquant ainsi un engagement formel pour mettre en œuvre les actions relevant de sa compétence et faire de ce plan le volet éducation de son PDL.

Ces plans d’amélioration du niveau de service seraient consolidés au niveau préfectoral pour être pris en compte dans le Programme Préfectoral de Développement de l’Education (PPDE). Les mesures définies dans le présent plan 2D préfectoral seraient aussi intégrées dans le PPDE afin de disposer d’un seul document de référence au niveau préfectoral. Le PPDE contiendrait ainsi les objectifs partagés d’amélioration du niveau de services par commune et sur l’ensemble de la préfecture.

Les DSEE et les directeurs d’écoles tiendraient compte de ces plans d’amélioration du niveau de service lors de l’élaboration de leurs projets d’écoles, notamment les Projets d’Amélioration de l’Ecole (PAE).

Le Comité Préfectoral de Pilotage de l’Education (CPPE) conserverait son rôle de suivi de la mise en œuvre du plan préfectoral, mais le suivi en serait amélioré et rendu plus concret par l’examen à chaque CPPE de l’avancée des plans d’amélioration commune par commune.

A noter que la carte scolaire, aux niveaux préfectoral et communal, sera un outil de référence pour les plans d’amélioration du niveau de service et le PPDE. Cette carte présentera, en lien avec les normes en vigueur, les priorités en matière de construction, de rénovation, d’équipement et d’affectation du personnel sur chacun des territoires concernés.

Actions à mener et responsabilités :

* Produire la carte scolaire préfectorale et les cartes scolaires par commune.
* Adopter les Plans communaux d’amélioration du niveau de service (volet éducation du PDL).
* Elaborer les plans d’actions annuels budgétisés (PAAB) et les projets d’école.
* Définir le Programme préfectoral de développement de l’éducation avec des objectifs partagés d’amélioration du niveau de services (consolidation des plans communaux).
* Assurer un suivi régulier de la mise en œuvre des plans et leur ajustement.

Période de mise en œuvre et coûts :

Cette série d’activités pourrait se tenir à partir de deuxième trimestre de 2014. Le reste de l’année et les années à venir (2015-2016) seront consacrés à la mise en œuvre des actions planifiées et au suivi.

Indicateurs :

* Existence des cartes scolaires par commune,
* Plans d’amélioration du niveau de service validés par les conseils communaux respectifs
* PPDE révisé avec une prise en compte des plans d’amélioration du niveau de service et les mesures 2D
* Tenue régulière des CPPE avec présentation effective de l’état de mise en œuvre des plans d’amélioration du niveau de service.

## Mode de sélection, de recrutement et d’affectation des RH

Justification :

La gestion des ressources humaines (encadreurs et enseignants) au niveau de la DPE, des DSEE et des écoles est problématique. L’abandon de postes, l’absentéisme, les retards et le manque de discipline, le recrutement de contractuels non professionnels sont autant d’éléments qui affectent la fonctionnalité des écoles. Cette situation est due en grande partie par la non-maîtrise de ces agents fonctionnaires par les communes aujourd’hui responsables des DSEE et des écoles. Leur affectation en tant que personnel communal est une mesure phare à prendre qui résoudra en grande partie les problèmes rencontrés.

A cet effet, il est nécessaire en attendant la mise en place de la fonction publique locale, (i) que le personnel fonctionnaire en poste soit mis officiellement à disposition de la commune et son salaire passe dorénavant par le receveur-percepteur de la commune, (ii) que les nouveaux recrutements, prévus dans le cadre du personnel de l’éducation et budgétés par l’Etat, soient faits directement par les communes avec un encadrement étroit de la DPE (respect des qualifications requises) et que les salaires budgétés soient versés aux communes pour le paiement de ces agents.

Parallèlement, un état des besoins en RH est à réaliser pour disposer d’une situation à jour du personnel par catégorie et statut en poste, du personnel fonctionnaire affecté dans les structures scolaires de la préfecture mais qui n’est en poste, la situation des postes ou services en surnombre, ainsi que les besoins de réaffectation et de recrutement actualisés.

Pour le personnel qui resterait sous gestion du MEPU-EC, il est attendu une mesure de déconcentration permettant à la DPE de définir et affecter directement le personnel reçu en fonction des besoins identifiés avec les communes et en conformité à la carte scolaire. Le niveau national doit s’astreindre à ne pas affecter directement du personnel à un poste donné, et ne pas faire d’interférence dans l’affectation du personnel au sein de la préfecture.

Actions à mener et responsabilités :

* Définir au niveau national des modalités de mise à disposition des agents et de leurs salaires au niveau des communes (MEPUA, MATD, MEF, MdB et MEFPRET),
* **Prendre une décision au niveau du MEPUA et du MFP sur la gestion décentralisée et déconcentrée du personnel de santé,**
* Décider de son application dans une préfecture ou région pilote. (décision interministérielle),
* Informer des agents et les communes, application (MEPEA et MATD, préfecture),
* Actualiser les besoins en RH (DPE, communes),
* Clarifier et régulariser les différents statuts de contractuels
* Décider du retrait de la liste des fonctionnaires du personnel absentéiste (MEPUA/MFP),
* Décider de la réaffectation du personnel en surnombre (DPE),
* Décider de la mise en retraite anticipée des enseignants non aptes (cas de falsification des âges, inaptitude physique)
* Organiser le recrutement avec l’appui d’un service spécialisé indépendant,
* Définir les critères et les règles de recrutement du personnel contractuel et des modalités de rémunération,
* Doter en subventions les communes pour le paiement du personnel recruté,
* Responsabiliser les communes pour le suivi et le paiement du personnel,
* Instaurer un mode de recrutement d’enseignants contractuels

Mode de recrutement des contractuels au niveau communal (en attendant la mise en place de la fonction publique locale)

* + Critères de choix :
  + diplômés de l’ENI
  + sortants de l’ENI
  + instituteurs retraités aptes
  + Règles à suivre pour le recrutement:
  + appels à candidature/publication
  + dépouillement
  + organisation du test
  + proclamation des résultats
  + Modalités de rémunération
  + Inscription dans le budget de la CR
  + Contribution directe des parents d’élèves

Période de mise en œuvre et coûts :

Les travaux sur les nouvelles modalités de gestion décentralisée et déconcentrée des RH de l’éducation pourraient se réaliser au cours du 1er semestre 2014.

L’analyse des besoins en RH sur la préfecture, l’enlèvement des listes de fonctionnaires du personnel absentéiste, la réaffectation du personnel en surnombre pourraient s’effectuer au cours du 1er trimestre 2014.

Indicateurs :

* Décision interministérielle sur la gestion décentralisée et déconcentrée du personnel de l’éducation
* Nombre de cas d’abandons de postes
* Nombre de cas de contractuels régularisés
* Nombre d’agents fonctionnaires mis à disposition des communes
* Nombre d’agents fonctionnaires mis à disposition des communes et payés par les communes
* Nombres d’agents contractuels payés par les communes

## Encadrement des RH en poste

Justification :

La DPE dispose d’une section chargée, entre autres de la gestion des ressources humaines. La DPE est confrontée à des difficultés d’encadrement de ces ressources. Les cas d’absentéisme et d’abandon de postes ont été signalés. Ils sont favorisés par la bancarisation des salaires et le déficit de responsabilisation des communes dans le processus de suivi et de paiement des salaires. Les instructions relatives au blocage et reversement des salaires ne sont pas correctement appliquées. En outre, le redéploiement du personnel est difficile en raison du nombre élevé d’agents vulnérables (femmes, personnes protégées, âgées et/ou malades) dans les effectifs. L’évolution de l’encadrement des ressources humaines apparaît comme une nécessité qui doit s’appuyer sur une cessation de l’interférence du niveau national dans l’affectation du personnel au niveau de la préfecture d’une part et une collaboration plus étroite entre la DPE et les communes de l’autre.

Le déficit de personnel et d’équipements affecte aussi la qualité de l’encadrement des ressources humaines. La couverture des besoins identifiés et le renforcement des capacités techniques et administratives du personnel représentent également des facteurs de réussite.

Actions à mener et responsabilités :

L’encadrement efficace des ressources humaines exige des mesures énergiques et responsables. Au niveau national, un acte ministériel doit interdire toute forme d’interférence dans le processus d’affectation et de redéploiement du personnel enseignant au niveau de la préfecture. Aussi, le paiement de la prime de zone mérite d’être actualisé sur la base de l’éloignement des écoles des chefs lieux de la préfecture et des communes. Enfin, les capacités d’encadrement de la DPE doivent être renforcées.

Au niveau de la préfecture, une collaboration étroite doit être entretenue avec les communes en vue d’identifier et de sanctionner les cas d’absentéismes et d’abandon de postes conformément à la réglementation en vigueur (avertissement, suspension de salaire, reversement de salaire au trésor, radiation). Il s’agit aussi de procéder au redéploiement du personnel enseignant dans les écoles en fonction des besoins réels et sans aucune forme d’interférence et de favoritisme.

Au niveau des communes, le suivi de la présence du personnel doit être assuré de manière régulière ; les irrégularités doivent être remontées au niveau de la DPE et de l’autorité préfectorale. En outre, les communes doivent faciliter l’hébergement des enseignants en milieu rural.

Période de mise en œuvre et coûts :

L’encadrement des ressources humaines est une action continue. Les décisions relatives à un meilleur encadrement pourraient être prises au cours du 1er trimestre 2014 et les actions envisagées avant la fin du deuxième trimestre. Ce qui permettrait une bonne préparation de la nouvelle rentrée scolaire.

## Amélioration de la gestion des écoles

Justification : Les dysfonctionnements constatés dans la gestion des écoles, interpellent tous les acteurs de l’éducation. La correction passe par le bon fonctionnement du système de cogestion mis en placece qui exige une appropriation effective des écoles par les communes et les communautés à la base (district ou quartier). Pour ce faire, la commune ne doit plus se limiter à la simple réalisation des infrastructures scolaires, mais veiller au fonctionnement correct des écoles et à la fourniture de prestations de qualité. Au niveau de l’école, le comité de développement de l’école (CDE) ne doit pas être l’apanage d’un directeur d’école, mais un organe représentatif de tous les acteurs concernés et pleinement responsable. Les décisions liées au développement et à la vie de l’école doivent prises de manière collégiale. Convient-il de rappeler que l’APEAE et le CDE ne sont pas des concurrents, l’APEAE est un élément du CDE, dont il est censé impulser, appuyer et animer. A cet effet, le CDE doit être présidé par un représentant de la communauté locale, en lieu et place du directeur d’école.

Le déficit ou le manque de manuels scolaires a été identifié comme un facteur affectant la qualité de l’enseignement. D’où la nécessité de prendre des mesures au niveau de l’organisation et de la gestion de l’école. La Commune doit avant tout disposer du tableau de répartition des manuels et matériels didactiques entre les écoles. Ensuite, elle doit informer les communautés à la base. Le comité de gestion des manuels scolaires doit collaborer avec l’APEAE autour de l’utilisation des manuels par les enfants, mais aussi de l’engagement des parents sur leur bonne tenue et leur conservation en période de vacances.

La mauvaise gestion des cotisations parentales et des subventions allouées aux écoles a été également dénoncée. Les textes relatifs au recouvrement et à la répartition de la cotisation parentale doivent être vulgarisés et appliqués. La transparence doit être renforcée autour de l’allocation et de la gestion des subventions. La Commune doit s’intéresser aux projets d’école, au financement obtenu et aux actions réalisées.

Plusieurs leviers permettront l’amélioration de la fonctionnalité des écoles :

* Le choix des membres des APEAE/CDE et leur motivation,
* La mise en œuvre des plans d’amélioration du niveau de service par commune,
* La gestion des cotisations parentales, subventions, manuels et matériels didactiques,
* Le contrôle de gestion et de la qualité des prestations.

Actions à mener et responsabilités :

L’amélioration de la gestion des écoles est un élément capital pour la qualification des prestations en matière d’enseignement élémentaire. Cette gestion concerne les ressources humaines, les infrastructures, les équipements, les manuels, les fournitures et les matériels didactiques. Il s’agit de :

* clarifier les rôles et les responsabilités de chaque acteur (direction d’école, CDE, APEAE, district)
* assurer le bon fonctionnement des APEAE (tenues de réunions, mobilisation et gestion transparente des ressources, planification et réalisation des activités)
* dynamiser le CDE, en tant que cadre de concertation sur la vie de l’école (échanges d’informations, présentation et analyse des problèmes, recherche de solutions, élaboration et suivi de la mise en œuvre du PAE)
* assurer la gestion collective, transparente et rationnelle des ressources financières (cotisations parentales, subventions), des manuels scolaires et matériels didactiques
* assurer l’entretien régulier et les réparations courantes des infrastructures et du mobilier

# L’amélioration des capacités d’intervention de la DPE

## Capacité de suivi et de déploiement de la DPE

Justification :

La capacité de suivi et de déploiement de la DPE passe par la satisfaction des besoins en ressources humaines, matérielles et financières. Pour le personnel d’encadrement de la DPE, le cadre organique date de 2005 et depuis lors, il y a eu une augmentation significative du nombre d’écoles et d’enseignants. Ce qui justifie les besoins en personnel d’encadrement  et en moyens matériels.

Actions à mener et responsabilités :

Les actions à mener portent sur le renforcement des capacités humaines et institutionnelles. A cet effet, il s’agit avant tout de compléter le personnel d’encadrement

* + Quatre (4) agents au niveau de la section pédagogique
  + Un (1) agent pour la section gestion des ressources

Pour les ressources matérielles, les besoins exprimés concernent en particulier les motos (18) et les ordinateurs portables (20) pour les sections de la DPE et les DSEE. En plus de l’acquisition des outils informatiques, la formation des cadres appelés à les utiliser est nécessaire. Ce qui rendrait plus aisée la collecte et l’analyse des données, la rédaction des rapports et l’organisation des examens d’entrée en 7ème année. Enfin, la connexion à l’Internet est nécessaire pour l’accès et la diffusion des informations.

Période de mise en œuvre et coûts :

L’amélioration de la capacité d’intervention et de suivi de la DPE mérite d’être réalisée durant l’année scolaire 2013 – 2014. Le coût des équipements (18 motos et 20 ordinateurs portables) est estimé à x GNF.

Indicateurs :

* Décision sur niveau de déconcentration des crédits
* Effectivité des transferts de dotation de fonctionnement
* Cadre organique de la DPE pourvu
* Véhicule disponible

## Contrôle renforcé des écoles

Justification :

Le contrôle est exercé par la section pédagogique, en particulier la cellule inspection. L’exercice du contrôle est limité à cause de l’insuffisance, voire du manque des moyens. Lors de la rentrée scolaire, les cadres de la DPE, répartis en équipe, assurent la supervision dans toutes les communes. Les activités d’inspection ne couvrent pas toutes les écoles et la zone rurale est souvent lésée.

Actions à mener et responsabilités :

Compte tenu de l’importance de l’inspection pour la qualification de l’enseignement, son renforcement a été identifié comme une action salvatrice. Pour ce faire, il est nécessaire d’augmenter le nombre d’inspecteurs et de doter la section en moyens de déplacement (voir 3.1) et frais de fonctionnement.

Période de mise en œuvre et coûts :

L’inspection des enseignants doit être planifiée dès après la rentrée scolaire afin d’identifier le plutôt possibles les insuffisances et lacunes à combler. L’action doit concerner toutes les écoles, y compris les plus éloignées. Les coûts relatifs à l’inspection de 500 enseignants de l’élémentaire sont estimés à 105 millions GNF.

Indicateurs :

* Nombre de visites par école
* Etat de mise en œuvre des recommandations entre deux visites (sur base des rapports de l’équipe de suivi)
* Evolution des indicateurs de monitorage

## Délocalisation de l’organisation des examens d’entrée en 7ème A au niveau préfectoral

Justification :

La déconcentration conduit à la délégation de responsabilités. Aujourd’hui, l’on assiste grâce aux efforts et aux résultats de la scolarisation, à une augmentation significative des effectifs scolaires. La délocalisation de la gestion complète du processus des examens d’entrée en 7ème contribue au transfert de compétences au niveau préfectoral.

Actions à mener et responsabilités :

Au titre des actions à mener dans le cadre de l’organisation des examens d’entrée en 7ème A au niveau préfectoral, il a été noté : (i) la prise de décision portant sur la déconcentration du processus complet au niveau préfectoral ; (ii) le transfert de la production des PV, numéros anonymats, cartes, photos, (iii) le transfert de la production des résultats ; (v) la dotation des moyens financiers et (vi) la formation des cadres de la DPE sur la gestion du processus complet de l’examen.

Période de mise en œuvre et budget :

La délocalisation de l’examen d’entrée en 7ème A peut être organisée à Kindia dans le cadre de la mise en œuvre du plan 2D sous la supervision de l’IRE. Les coûts sont estimés à x GNF.

# L’amélioration du niveau de services dans les communes

# Ce chapitre synthétise les mesures à prendre qui toucheront directement les communes dans le cadre de leurs plans d’amélioration du niveau de service.

## Instance de pilotage au niveau communal

Justification :

L’enseignement élémentaire représente un domaine de compétence transféré aux collectivités locales. Pour l’exercice de cette compétence et l’accomplissement de la mission conséquente à bon escient, il est, entre autres, utile que la collectivité se dote d’une instance de pilotage. Ce rôle est assuré par le Cadre Communal de Concertation de l’Education (CCCE). La mise en place de cet organe a été abordée au niveau des mesures transversales (chapitre 2, point 2.1). Il s’agit dans ce chapitre d’aborder l’aspect opérationnel de la mise en place de cet organe. Cette activité est à programmer par la commune en lien avec les autres acteurs du système éducatif communal. La première séance devra être consacrée à expliquer l’évolution du rôle et des responsabilités de chaque acteur (cf. mesure transversale relative au guide sur les acteurs du système de l’éducation) et la démarche de collaboration autour du plan d’amélioration du niveau de service et les principaux indicateurs suivis, l’évolution attendue de ces indicateurs, des actions scolaires menées à cet effet.

Les autres séances permettront d’aborder des points réguliers sur la mise en œuvre de ce plan d’amélioration du niveau de service ainsi que des projets d’école. Les échanges permettent de vérifier si chacun a respecté ses engagements, les difficultés rencontrées, les adaptations et mesures à prendre. Lors des sessions du conseil communal, l’organe de concertation vient présenter l’état de mise en œuvre du plan. Lors de l’élaboration du PDL ou son actualisation, ce plan d’amélioration sert de base de travail pour le volet éducation du PDL.

Actions à mener et responsabilités :

Le CCCE doit être mis en place. Il mobilise la DSEE, les représentants des CDE, des districts, de la coordination communale des APEAE, de la commune et des partenaires intervenant dans le système éducatif. Il tient quatre séances par an. Il doit définir et soumettre au Conseil Communal le volet éducation du PDL qui inclut le plan d’amélioration du niveau de services en matière d’enseignement élémentaire sur la commune. Il assure le suivi de la mise en œuvre du plan d’amélioration, accompagne l’actualisation et la mise en œuvre de la carte scolaire en concertation avec la DPE. Aussi, il fait le suivi de la fonctionnalité des CDE, APEAE et du niveau de mise en œuvre des PAE. Enfin, il veille à la participation de ses représentants aux sessions du conseil communal, y compris les sessions budgétaires.

Période de mise en œuvre et coûts :

Le CCCE pourrait être mis en place au premier trimestre 2014, une réunion trimestrielle est souhaitable pour un suivi efficace. Les coûts d’une rencontre (frais de transport et pause café/repas) s’élèvent à environ 2,5 millions GNF.

Indicateurs :

* Nombre de cadres de concertation mis en place
* Nombre de réunions par an
* Taux de participation par catégorie d’acteurs

(à terme le niveau d’exécution du plan d’amélioration de services pourra être un indicateur)

## Infrastructures et équipements

Justification

La couverture en infrastructure scolaire mérite une nette amélioration qui passe notamment par des constructions complémentaires de salles de classe et des rénovations. Ceci nécessite au préalable l’actualisation de la carte scolaire sur la préfecture et chacune des commune. Cette carte est à élaborer conjointement entre les communes et la DPE. Elle servira de référence pour les investissements à venir. La réalisation de ces cartes est déjà prévue dans les mesures transversales du présent plan 2D (chapitre 2, point 2.1).

Sur la base des priorités définies en lien avec la carte scolaire, chaque commune travaillera à la mobilisation des financements nécessaires et assurera la maîtrise d’ouvrage des réalisations possibles. Le respect de la maîtrise d’ouvrage communale est un point critique et de droit. L’accompagnement des communes dans l’exercice de cette maîtrise d’ouvrage est nécessaire.

En effet, toutes les communes sont confrontées au déficit d’infrastructures scolaires et d’équipements. Les besoins sont énormes. Des écoles utilisent des bâtiments vétustes avec beaucoup de risques. Par endroits, des salles de classe sont fermées pour cause de mauvais état. En outre des hangars sont utilisés pour combler le déficit de salles de classe. L’environnement de l’école est souvent caractérisé par l’insuffisance et/ou le manque généralisé de points d’eau modernes, de latrines, de clôtures, de directions. L’insuffisance de points d’eau et de latrines expose les enfants aux maladies hydriques et parasitaires. L’importance des clôtures se justifie par la situation d’écoles au bord des routes et des rivières, à proximité de gares routières, de marchés ou de terrains de foot ball. Aussi, le manque d’infirmeries et de cantines, en particulier pour les écoles situées en zone rurale et les difficultés liées au logement des enseignants ont été déplorés.

S’agissant du mobilier, notamment les tables bancs la disponibilité est souvent insuffisante. Dans certaines écoles (CR Bangouya, Mambia, Friguiagbé, Sougueta) le ratio élève/table banc est de l’ordre de 3 à 4. L’instruction du MEPU relative à l’interdiction de demande de tables bancs aux parents d’élèves, n’a pas été suivie d’une mesure d’accompagnement (dotation financière aux écoles). Les efforts fournis par les APEAE de base et les CDE pour la réparation et/ou le renouvellement des tables bancs sont insuffisants pour la couverture des besoins.

Actions à mener et responsabilités au niveau national et préfectoral

* Appuyer l’actualisation de la carte scolaire par commune
* Appuyer les communes pour l’amélioration des infrastructures et équipements scolaires (écoles, salles de classe, points d’eau modernes, latrines, clôtures, logements, aires de jeux, cantines, infirmeries)

Actions à mener et responsabilités au niveau communal :

* Inscrire dans les PDL des communes la construction, la rénovation des salles de classe, ainsi que l’amélioration de l’environnement des écoles
* Prioriser et inscrire dans les budgets les actions prioritaires
* Mobiliser les ressources financières nécessaires
* Sensibiliser les APEAE pour la mobilisation de contribution communautaire
* Assurer le suivi de la réalisation d’infrastructures scolaires par l’Etat et les partenaires au développement
* Prendre des mesures pour l’entretien des infrastructures et la réparation du mobilier scolaire (tables bancs)

Période de mise en œuvre et coûts :

La mise en œuvre des actions s’étend sur trois (3) ans à compter de 2014 en fonction des ressources disponibles et conformément aux tableaux suivants.



**Besoins prioritaires en mobiliers**





Indicateurs :

* Existence carte scolaire par commune (cf. indicateur mesure transversale 2.2)
* Document de priorisation des actions élaboré par commune
* Montant mobilisé, sources de financement et type de réalisation
* Niveau d’équipement des écoles
* Existence d’un inventaire des équipements et tenue à jour
* Existence et mise en œuvre d’un plan d’entretien.

## Organisation et gestion de l’école

Justification : Quatre aspects sont à prendre en compte pour améliorer la gestion des écoles

* La fonctionnalité des CDE/APEAE
* La transparence dans la gestion
* Le suivi de la mise en œuvre des plans et de la performance des écoles et de leurs enseignants
* La communication entre les acteurs

La faible fonctionnalité des CDE/APEAE est souvent due au déficit de compréhension des rôles et des attributions et au manque de motivation de leurs membres. Une clarification des responsabilités serait nécessaire, de même que la définition de modalités de motivation ou de récompenses des responsables des CDE/APEAE qui s’engagent de manière bénévole à apporter leur contribution pour la réussite de l’école.

La meilleure transparence dans la gestion des écoles comprend plusieurs aspects dont le recouvrement, la répartition et l’utilisation de la cotisation parentale, l’allocation et la gestion des subventions destinées à la mise en œuvre des PAE, l’utilisation et la tenue des manuels scolaires.

Un autre élément non moins important de l’organisation et de la gestion des écoles a trait à la présence régulière des enseignants à leur poste, à l’existence d’un plan de travail et son respect. Les plans d’amélioration du niveau de service serviront d’outils de référence pour suivre la performance des écoles. Comme indiqué dans une autre partie des propositions, des contrats d’objectifs pourront être mis en place pour chaque école et basés sur ces plans d’amélioration du niveau de service.

Enfin, la communication entre les acteurs est indispensable pour faire participer les acteurs concernés au processus de prise de décisions, pour assurer l’information des citoyens et susciter l’exercice du contrôle citoyen sur les actions de l’école.

Actions à mener et responsabilités :

* Elaboration et mise en œuvre participative du PAE
* Mettre en place et animer le Comité de Développement de l’Ecole (CDE, présidé par l’APEAE)
* Elaborer le Plan d’amélioration de l’école (PAE) par tous les acteurs concernés.
* Mobiliser les ressources et faire suivi de la mise en œuvre du PAE
* Mobilisation et utilisation des cotisations parentales
* Vulgariser les textes relatifs au recouvrement et à la répartition de la cotisation parentale
* Assurer le recouvrement de la cotisation parentale par l’APEAE de base (application de l’instruction du MEPUA)
* Assurer la répartition de la cotisation parentale, conformément aux instructions du MEPUA et de la FEGUIPAE (affectation de 4.000 FG à l’école, dont 500 FG réservés au sport et 1.000 FG aux différentes structures des APEAE dont 500 FG à l’APEAE de base pour son fonctionnement)
* Utiliser les 3.500 FG uniquement en faveur des actions destinées à l’école
* Instaurer la pratique de récompenses aux meilleurs élèves
* Informer régulièrement les conseils de district et la Commune sur l’utilisation des cotisations parentales
* Solliciter un apport de l’Etat pour la réalisation de tournois scolaires par la DPE

* Amélioration de la transparence dans la gestion des subventions aux DSEE et aux écoles
  + Assurer la participation de tous les acteurs de base (CDE, APEAE, district/quartier) à la validation du PAE
  + Faire une large communication (quartier, district, APEAE) sur le PAE et le montant envoyé pour sa mise en œuvre
  + Assurer un suivi contrôle de proximité de la gestion des ressources
* Suivi de la mise en œuvre des plans et de la performance des écoles et de leurs enseignants
  + S’assurer de la présence des agents à leurs postes (tenue registre de présence, vérification par l’APEAE, représentants communes et chef de district)
  + Améliorer la qualité de l’enseignement
  + Veiller à la fréquentation des élèves
  + Organiser un point mensuel entre le district, l’APEAE, le directeur de l’école, les enseignants et les représentants des élèves sur la mise en œuvre du PAE et la fonctionnalité de l’école (s’assurer de l’information du maire)
  + Discuter avec les cadres de la DPE des résultats de chaque inspection et de l’atteinte des contrats d’objectifs
* Communication entre les acteurs
  + Assurer une restitution trimestrielle de la situation des écoles au sein de l’organe de pilotage communal
  + Transmettre systématiquement les rapports du DSEE à la commune
  + Informer régulièrement les populations sur les actions de l’école

## Période de mise en œuvre et coûts :

Les activités relatives à l’amélioration de l’organisation et de la gestion de l’école sont axées sur la clarification des rôles et des responsabilités, la vulgarisation et l’application des textes, la formation des acteurs concernés et le suivi de la mise en œuvre.

## Gestion des manuels, fournitures et matériels didactiques

Justification :

L’insuffisance de manuels a été notée, en particulier pour le calcul et le français en CM1 et CM2. La gestion est confrontée au déficit de transparence dans le processus de dotation et de répartition entre les différents niveaux, du niveau central à l’école. Des représentants d’APEAE ont déclaré ne disposer d’aucune information sur les quantités de manuels et de fournitures offertes à leurs écoles. Il a été souligné aussi que la distribution des manuels aux élèves pour leur usage à la maison n’est pas effective dans toutes les écoles, à cause de l’insuffisance des manuels et de la réserve de certains directeurs d’école. Cette réserve découle de la mauvaise tenue des livres par des élèves dans l’indifférence des parents. La responsabilisation des parents, à travers la signature du modèle d’engagement n’est pas encore effective ; le modèle n’étant pas disponible au niveau de la quasi-totalité des écoles. Aussi, l’absence de guide d’utilisation ne favoriserait pas l’usage approprié des manuels.

En outre, les écoles sont confrontées au manque de brochures programmes, tout niveau confondu et à l’insuffisance de fournitures et matériels didactiques. Enfin la prise en charge des coûts de transport des manuels, entre la préfecture et les chefs lieux des communes, a constitué par endroits des difficultés et des DSEE se voient obligés de répartir les coûts entre les directeurs d’école.

Actions à mener et responsabilités au niveau national et préfectoral :

* Améliorer la circulation de l’information pour conforter la transparence dans le processus de dotation et de répartition des manuels, fournitures et matériels didactiques
* Assurer la dotation au moment opportun (à l’ouverture des classes)
* Assurer la répartition et le conditionnement des manuels, fournitures et matériels par DSEE sur la base des prévisions à partir de Conakry
* Faire accompagner les manuels de guide d’utilisation
* Envoyer à la DPE le tableau de répartition par école pour information des communes et suivi à travers les DSEE
* Revoir la pertinence du comité de gestion des manuels en lien avec le CDE

Actions à mener et responsabilités au niveau communal :

* Responsabiliser la commune et la CSP APEAE pour le transport des manuels et autres matériels entre la préfecture et la commune
* Inscrire les frais de transport dans le budget de la commune
* Responsabiliser les APEAE de base pour l’enlèvement et l’acheminement des manuels et autres matériels au niveau des écoles
* Doter les écoles en armoires pour la conservation adéquate des manuels en période de vacances scolaires
* Faire le suivi de la répartition et de la distribution des manuels aux élèves
* Responsabiliser les parents (signature d’engagement) pour la bonne tenue des manuels conformément à la lettre circulaire du MEPUA
* Redynamiser et renforcer les capacités des comités de gestion des manuels
* Veiller au retrait des manuels avant la tenue des examens d’entrée en 7ème A et des compositions de fin d’année

Période de mise en œuvre et coûts :

Ces activités pourraient être mises en œuvre en 2014.

Indicateurs :

* Publication des tableaux de répartition des manuels par DPE, DSEE et école
* Nombre de guides d’utilisation des manuels élaborés et distribués
* Nombre de communes ayant pris en charge les frais de transport des manuels
* Taux de fonctionnalité des comités de gestion des manuels
* Nombre d’engagements signés par les parents au titre de la bonne tenue des manuels
* Durée d’utilisation du manuel scolaire

## Disposer du personnel qualifié nécessaire

## Justification :

La question des RH a été abordée sur le plan des mesures transversales afin d’aller vers une déconcentration et une décentralisation de la gestion des RH. A côté des mesures transversales proposées (chapitre 2.3), d’autres mesures plus opérationnelles peuvent être prises et mises en œuvre au niveau communal en lien avec la DPE. Il est recommandé lors de l’établissement de la carte scolaire de chaque commune de clarifier les statuts des contractuels, d’identifier les besoins de recrutement ou réaffectation par ordre de priorité. Ceci évitera une affectation anarchique des agents.

Faut-il ainsi rappeler que la disponibilité et la gestion d’un personnel enseignant qualifié constituent un point critique affectant la qualité de l’enseignement. Le déficit d’enseignant a entraîné la tenue de classes multigrades hors normes et la fermeture de salles de classes. Un autre aspect non moins important de la gestion des ressources humaines a trait à la qualification du personnel. Des contractuels non professionnels sont en situation de classes, dont des multigrades. La plupart des enseignants qui tiennent les classes multigrades n’ont pas bénéficié d’une formation spécialisée. Le faible niveau découlerait du non respect des critères de sélection des élèves maîtres et de l’insuffisance de la formation continue.

Par ailleurs, il a été souligné que la bancarisation des salaires a permis à des enseignants absents de leurs postes de travail de toucher des salaires. Aussi, le retrait des salaires provoque régulièrement des déplacements et absences de quelques jours, de sorte que les 30 heures de cours ne sont pas toujours dispensées.

Face à cette situation, il convient de retenir :

* la mobilisation des RH pour attirer des enseignants dans les zones non ou peu pourvues, mais aussi la nécessité d’opérer un «toilettage» des agents qui ne sont pas en poste ainsi qu’une réaffectation des agents en surnombre vers les zones en sous-effectif.
* un meilleur suivi des agents (cf. mesure préconisée dans le chapitre précédent 4.4 sur suivi de la présence des agents).
* une clarification du statut de « contractuel » en poste dans les écoles (contractuel engagé par la fonction publique et payé à 440.000 GNF, contractuel engagé non payé, contractuel recruté par les communautés,…)
* la clarification de la procédure de recrutement d’enseignants contractuels au niveau des écoles
* la formation continue des enseignants
* l’augmentation des efforts des communes et communautés pour l’amélioration des conditions de vie des enseignants, en particulier la mise à disposition de logements en milieu rural.

Les besoins en personnel sont estimés à 128 enseignants, sachant qu’il est nécessaire de les affecter en priorité dans les écoles ayant des salles de classes fermées par manque d’enseignants.



Actions à mener et responsabilités au niveau national :

* Responsabiliser les communes pour le suivi, le paiement des salaires, le blocage et reversement des salaires en cas d’abandon de postes (transfert des salaires aux communes)
* Réaliser une étude sur la domiciliation des salaires des enseignants en milieu rural au Crédit Rural de Guinée
* Réviser le paiement de la prime de zone aux enseignants en fonction de l’éloignement des écoles des chefs lieux de la préfecture et des communes au titre de facteurs incitatifs et attractifs pour servir dans les milieux défavorisés
* Confirmer les promus aux postes vacants (DSEE, DE) pour le paiement de la prime de fonction
* Organiser les concours professionnels pour le reclassement des enseignants
* Réviser et appliquer les critères de recrutement des élèves maîtres
* Organiser le recrutement des élèves maîtres par un cabinet spécialisé
* Améliorer la rigueur dans la formation et l’organisation des examens de sortie
* Mobiliser les ressources pour le renforcement de la formation continue des enseignants

Actions à mener et responsabilités au niveau préfectoral et communal

* Dresser la carte scolaire des enseignants
* Faire la situation des cas d’abandon de postes et la transmettre à la DPE
* Clarifier le statut des contractuels
* Organiser le redéploiement du personnel enseignant
* Assurer le suivi des enseignants (présence, performance et carrière)
* Organiser la permutation des enseignants après 4 ans de service dans une école
* Organiser la mutation de l’enseignant dans une autre commune après 6 ans de service
* Interdire le recrutement de contractuels communautaires par les directeurs d’école
* Organiser le recrutement local d’enseignants contractuels qualifiés
* Mettre des logements à la disposition des enseignants en milieu rural
* Inscrire la formation continue des enseignants dans les PDL et budgets des communes
* Faire la programmation des retraits de salaires au niveau de l’école
* Demander à la BICIGUI de doter les clients de chéquiers et d’augmenter le nombre de guichets à la fin du mois
* Organiser la formation initiale sur la tenue de la classe multigrade
* Renforcer la formation continue des enseignants
  + - Etendre l’inspection à toutes les écoles pour une large identification des besoins de formation
    - Elaborer les modules de formation en lien avec les résultats de l’inspection
    - Organiser la formation de proximité par les directeurs d’école et les DSEE
    - Organiser la formation sur des thèmes spécifiques

Période de mise en œuvre et coûts :

Les actions pourraient être réalisées à compter du premier trimestre de 2014. L’Etat devrait assurer la mobilisation du personnel enseignant pour la couverture des besoins prioritaires. Les principaux coûts portent sur l’étude relative à la domiciliation des salaires au niveau du Crédit Rural de Guinée, l’organisation de concours professionnels pour le reclassement des enseignants, la contractualisation avec un cabinet spécialisé pour le recrutement des élèves maîtres et la formation continue des enseignants. ,

Indicateurs :

* Nombre d’enseignants recrutés
* Nombre d’enseignants redéployés
* Pourcentage d’enseignants bénéficiaires de la prime d’éloignement
* Nombre d’enseignants promus DSEE et DE confirmés
* Nombre d’enseignants bénéficiaires de formation continue

# Programmation et financement

# Modalités de mise en œuvre et de suivi du plan 2D préfectoral éducation de Kindia