



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture

Bureau régional
pour l'éducation
en Afrique

PôleMAG^{°18}

La lettre d'information du Pôle d'analyse sectorielle en éducation de Dakar - MAI 2012

EDITORIAL

La question enseignante est au cœur des politiques éducatives en Afrique dès que l'on s'intéresse aux questions de qualité de l'éducation (les enseignants étant bien entendu l'élément central de la transmission du savoir), ou de financement (la masse salariale enseignante représentant logiquement la plus grande part des dépenses publiques en éducation).

En 2009, le rapport « La scolarisation primaire universelle : le défi enseignant » publié par le Pôle de Dakar de l'UNESCO/BREDA estime le nombre de nouveaux enseignants à recruter pour l'atteinte de la SPU dans 41 pays d'Afrique à environ deux million quatre cent mille, chiffre proche du nombre d'enseignants actuellement en poste, de l'ordre de 2 920 000. Le continent a besoin de trouver les moyens de répondre à cette forte demande, d'autant que les moteurs qui ont permis l'accroissement des recrutements par le passé (baisse des coûts salariaux liée à une différenciation du corps enseignant et forte mobilisation internationale) s'essoufflent.

La réforme d'ores et déjà engagée des systèmes éducatifs implique une véritable politique enseignante, qui tienne compte d'une vision holistique de la profession (recrutement, formation, gestion/carières, rémunérations, satisfaction et motivation, ...).

C'est pourquoi nous avons choisi de nous attarder sur l'étude diagnostique sur la question enseignante menée au Bénin en 2011 dans le dossier de ce nouveau numéro du Pôle Mag. Elle propose un certain nombre de pistes de réflexions utiles pour nourrir le dialogue entre le gouvernement et ses différents partenaires (techniques, sociaux, financiers). Deux personnes impliquées dans le processus et ayant participé aux travaux ont également témoigné dans une interview croisée.

Ce numéro présente ensuite les résultats du rapport d'état du système éducatif tanzanien. Un article est par ailleurs consacré à l'évaluation externe du Pôle pour laquelle certains d'entre vous ont été sollicités. Nous tenons ici à vous remercier des réflexions très pertinentes partagées avec les évaluateurs, qui permettront de faire évoluer les appuis du Pôle et ainsi répondre au mieux à vos attentes. Enfin les deux dernières rubriques présentent les travaux et missions effectués « Dans les pays » ainsi que les activités transversales accomplies et à venir (« En bref »).

L'équipe du Pôle

AU SOMMAIRE

ACTUALITÉS

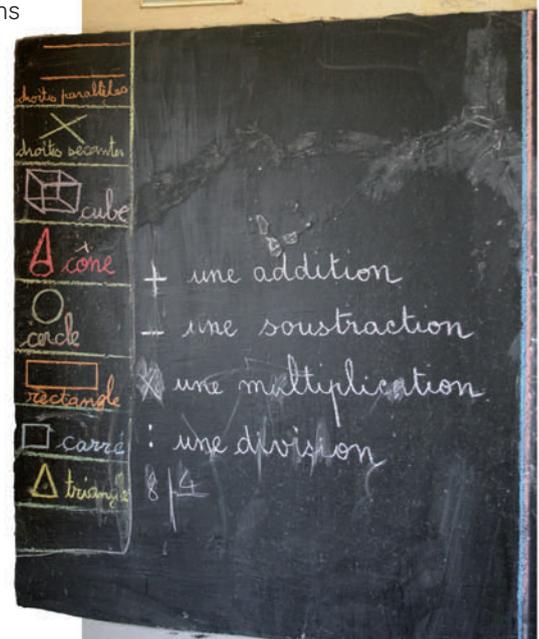
- Triennale de l'ADEA :
Modèle de simulation financière
spécifique à l'ETFP et l'apprentissage **2**
- Evaluation externe du Pôle de Dakar :
quelles orientations pour la
stratégie 2013/2016 ? **2**
- Progrès et défis du système
éducatif tanzanien **3**

DOSSIER

- Bénin : le diagnostic de
la question enseignante **4**
- Interview commune de
M. Aboubakari et M. Affagnon **6**

DANS LES PAYS **7**

EN BREF **8**



© Mario Bels

Evaluation externe du Pôle de Dakar, quelles orientations pour la stratégie 2013/2016 ?

De par son approche « quantitative et factuelle » des systèmes éducatifs et les appuis mis en place dans cette perspective (notamment la partie relative aux choix de politique éducative), le Pôle de Dakar est perçu comme un partenaire technique important dans le cadrage macro-financier des politiques éducatives et dans la recherche de financement additionnel pour les pays. Après plus de 10 ans de pratiques, l'heure est donc au bilan, d'autant que les problématiques éducatives auxquelles les pays africains font face ont évolué.

Une évaluation externe du Pôle de Dakar a ainsi été lancée en février 2012. Elle consiste en l'examen des modes de fonctionnement et de pilotage du Pôle, l'identification d'ajustements souhaitables de son offre de services, de ses modalités d'intervention et de son positionnement institutionnel en regard de la refonte organisationnelle en cours au sein de l'UNESCO. Il s'agit également d'étudier les perspectives de son évolution pour les années à venir et de dégager les éléments d'ajustements à opérer pour que le Pôle soit en mesure de répondre, en tant que plateforme d'expertise et de

renforcement des capacités nationales, aux attentes actuelles et futures des pays africains et des partenaires du secteur de l'éducation en Afrique.

Des recommandations concrètes sont attendues de l'évaluation externe qui devra orienter la stratégie d'intervention 2013/2016. Elle devra ainsi identifier les nouveaux outils à proposer afin de répondre au mieux aux nouveaux enjeux, si toutefois le maintien d'une plateforme d'expertise et de renforcement des capacités nationales des pays africains est jugée nécessaire. ■

Triennale de l'ADEA : présentation d'un modèle de simulation financière spécifique à l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage

L'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) vise depuis sa création (1998) à servir de cadre à une meilleure coordination des organismes de développement et agit désormais comme catalyseur de politiques et de pratiques porteuses à travers la mutualisation des réflexions, des expériences, des apprentissages et des savoirs.

La dernière triennale de l'ADEA s'est tenue à Ouagadougou du 13 au 17 février 2012. Elle avait pour thème « Promouvoir les connaissances, compétences et qualifications critiques pour le développement durable de l'Afrique : comment édifier et concevoir une réponse efficace des systèmes d'éducation et de formation ». A cette occasion, et dans le cadre de la session parallèle « Calcul du coût et du finance-

ment du développement des compétences techniques et professionnelles », le Pôle de Dakar a présenté les principes permettant d'intégrer de manière détaillée le sous-secteur de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (ETFP) et de l'apprentissage dans les modèles de simulation, en gardant bien entendu à l'esprit la nécessité de repositionner cet exercice dans une perspective sectorielle.

Ce travail nécessite plusieurs étapes : état des lieux précis du sous-secteur, puis construction des blocs de simulation intégrant les flux d'élèves et les modes d'organisation. Sur cette base, les conséquences « logistiques » et financières de différentes options en termes d'expansion du système et de qualité des services offerts peuvent donc être estimées et comparées.

Néanmoins, la question des investissements requiert un travail spécifique additionnel qui est encore relativement peu développé dans le cadre des modélisations actuelles.

Suite aux discussions qui ont eu lieu à l'issue des présentations, le groupe de travail de l'ADEA sur l'appui et la gestion des politiques éducatives, le Pôle de Dakar-UNESCO/BREDA et l'Institut de Statistique de l'UNESCO (ISU) ont identifié des pistes d'actions conjointes concernant l'identification des besoins en information qui permettraient une meilleure intégration des systèmes de développement des compétences professionnelles informels et non formels dans les modèles de simulation et, plus généralement, dans les stratégies visant le développement des compétences techniques et professionnelles. ■

Progrès et défis du système éducatif tanzanien

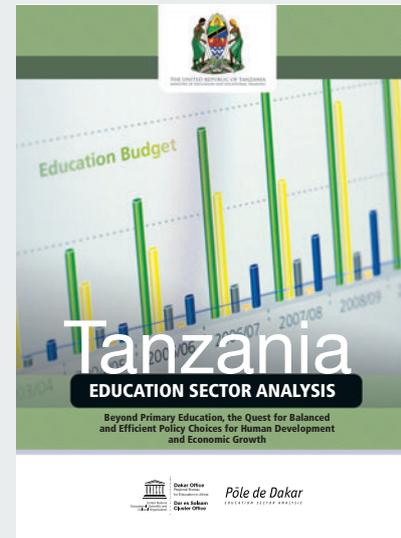
Entre 2009 et 2011 le Pôle de Dakar a accompagné une équipe multi-sectorielle tanzanienne dans la mise à jour du RESEN publié en 2001, en collaboration avec l'Institut de Statistique de l'UNESCO (ISU). Des analyses approfondies ont été effectuées notamment sur les coûts unitaires par sous-secteur, l'efficacité externe, la qualité, la question des enfants déscolarisés ainsi que l'éducation technique, professionnelle et supérieure. Elles révèlent des avancées notables, mais également des défis à relever pour assurer un développement harmonieux et efficient de l'ensemble du système éducatif.

En 2009, le Gouvernement tanzanien allouait 26,5% de ses dépenses courantes au secteur éducatif, ou encore 4,3% de son PIB (contre 2,5% en 2000). Cette priorité accrue pour l'éducation a été favorisée par une forte croissance économique doublée d'une meilleure mobilisation des ressources. L'allocation des ressources entre secteurs est toutefois loin d'être optimale. Certes, le secteur primaire absorbe près de la moitié des dépenses, mais le secteur secondaire reste sous-financé. La part de 27% des dépenses allouées au supérieur, parmi les plus élevée du continent africain, appelle également à être revue. La recherche de nouveaux mécanismes d'octroi des prêts aux étudiants par exemple, qui représentent actuellement 28% du budget du supérieur, permettrait d'effectuer des économies surtout quand on sait que ce niveau d'études reste l'apanage des enfants issus des milieux aisés.

La scolarisation s'est fortement accrue en Tanzanie, quel que soit le niveau considéré, et la politique de gratuité instaurée en 2001 semble l'avoir fortement facilitée. Désormais, près de neuf enfants sur dix d'une classe d'âge donnée achèvent le cycle primaire.

Néanmoins, selon les chiffres de 2006, plus de la moitié des élèves entrent tardivement à l'école et 13% des enfants d'âge scolaire restent en dehors de l'école (88% d'entre eux n'ayant jamais été scolarisés). L'accès à l'école demeure très inégal selon les caractéristiques socio-économiques : une fille issue d'une famille pauvre en milieu rural a deux fois moins de chance d'achever le cycle primaire qu'un garçon issu d'un milieu aisé en zone urbaine. L'accès varie également considérablement selon le niveau : en 2009, 55% des enfants d'une classe d'âge accédaient au premier cycle du secondaire, et seulement 3% au second cycle du secondaire. Favoriser l'accès et la rétention par la sensibilisation des familles à l'âge requis d'entrée à l'école, par un meilleur ciblage des subventions pour les familles défavorisées, par le renforcement de programmes d'alpha bêtisation ou encore par la construction d'infrastructures secondaires dans les zones mal desservies, pourraient permettre de réduire la fracture observée entre les différents groupes de population.

Même si elle reste bonne au niveau régional, la qualité des apprentissages des élèves tanzaniens apparaît toutefois relativement faible au regard des standards internationaux. Des résultats en baisse aux examens nationaux au primaire et au premier cycle du secondaire ont également été enregistrés. Le système de formation peine encore à satisfaire la demande en personnel enseignant, tant en qualité qu'en quantité, face à la hausse des effectifs scolaires engendrée par la politique de gratuité, même si des progrès ont été enregistrés notamment au primaire public, où malgré des effectifs de classes qui restent trop élevés (55 élèves par enseignant en moyenne pour un objectif visé de 45:1), neuf enseignants sur dix sont aujourd'hui qualifiés. Plus problématique est la



chute de 96% à 76% en 10 ans de la proportion des enseignants qualifiés du secondaire, avec un manque avéré d'enseignants dans les matières scientifiques. La mise en place de mesures incitatives sous la forme de primes, d'indemnités et de meilleures conditions de travail pourrait permettre d'attirer les diplômés vers le métier d'enseignant et parallèlement favoriser leur affectation et leur maintien dans les zones difficiles et/ou reculées. La disponibilité des manuels scolaires fait également défaut, avec un manuel pour trois élèves au primaire et un pour neuf au secondaire. De plus, la gestion administrative du système éducatif tanzanien présente de nombreuses lacunes parmi lesquelles l'utilisation non optimale des subventions allouées aux écoles. Le développement d'un système d'information décentralisé, dans le contexte actuel de décentralisation des services éducatifs, favoriserait une meilleure planification et une allocation plus optimale de l'ensemble des intrants éducatifs.

Aujourd'hui, les conditions d'insertion des diplômés en Tanzanie sont bonnes, mais l'expansion des cycles primaire et secondaire exerce une forte pression sur les secteurs technique, professionnelle et supérieure. Il s'agit désormais de planifier au mieux le développement de ces secteurs, particulièrement celui du secteur supérieur, afin de soutenir de manière cohérente le développement et les besoins de l'économie dans les années à venir. ■

Bénin : Le diagnostic de la question enseignante

A la demande des ministères en charge de l'éducation, et dans le cadre de l'initiative TTISSA¹ qui vise à accompagner les pays africains dans la définition de politiques enseignantes, le Pôle d'analyse sectorielle en éducation de l'UNESCO-BREDA (Pôle de Dakar) a apporté un appui technique au Bénin pour la réalisation d'un diagnostic de la question enseignante. Mené dans le cadre du renforcement des capacités nationales, cet appui a mobilisé une équipe nationale plurielle tant au niveau des compétences que de l'origine institutionnelle, en impliquant des représentants des syndicats d'enseignants. Démarré en mars 2010, le diagnostic s'est achevé en février 2011 et fait ressortir quelques enseignements utiles pour la politique enseignante.

Des enseignants en grande majorité sans la formation requise pour enseigner

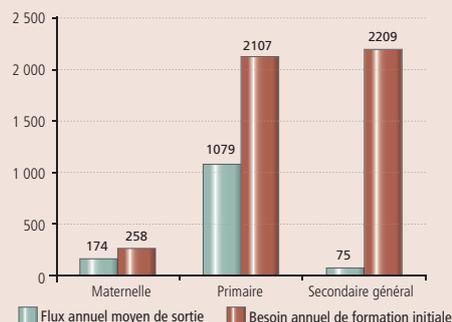
La plupart des acteurs du système éducatif considère que « l'enseignant béninois » doit disposer d'une « bonne formation académique » qui lui permet de maîtriser parfaitement le contenu des matières qu'il transmet aux élèves, et d'une « bonne formation professionnelle » visant à le préparer au métier d'enseignant. Cependant, selon le niveau d'enseignement considéré, il s'avère que la majorité (de la moitié pour le primaire, au trois-quarts des personnels pour la maternelle et le secondaire général) n'a pas la formation requise. Un premier défi est donc de requalifier le stock d'enseignants sans formation dans le système éducatif. Des initiatives en ce sens sont en cours de mise en œuvre; c'est notamment le cas du programme de formation des 10 000 enseignants communautaires actuellement mené. De telles initiatives mériteraient d'être encouragées et renforcées de manière à couvrir l'ensemble des enseignants concernés.

Des besoins quantitatifs en enseignants considérables

Au regard des objectifs éducatifs que le pays s'est fixé et de la population à scolariser qui en découle, de la prise en compte que du taux de départ annuel de la fonction enseignante, le nombre d'enseignants dans le système éducatif devra pratiquement doubler dans le seul secteur public, tous niveaux confondus, entre 2009 (48 000 enseignants) et 2020 (où 89 000 enseignants seront nécessaires). Une question majeure est donc de savoir comment mobiliser les capacités permettant de répondre à ce défi, à la fois en termes de formation, mais également de recrutement.

Graphique n°1

Capacités physiques et besoins annuels de formation initiale pour les enseignants du sous-secteur public



Source : Compilation des données des différentes écoles de formation des enseignants (ENI et ENS) et extraits du modèle d'estimation des besoins en enseignants.

Des capacités de formation et de recrutement insuffisantes pour répondre aux besoins

Les besoins quantitatifs importants en termes de nombre d'enseignants amènent naturellement à analyser le système de formation initiale. Il s'organise actuellement autour de 10 établissements publics de formation (tous niveaux confondus). Or, comme l'illustre le graphique n°1, la capacité d'accueil dans les instituts de formation est 1,5 fois plus faible que les besoins annuels en enseignants du préscolaire, 2 fois plus faible en ce qui concerne les enseignants du primaire et 28 fois plus faible pour ceux du secondaire général.

Ces constats invitent à examiner des stratégies alternatives pour développer l'offre actuelle de formation initiale, comme par exemple l'extension des capacités des établissements de formation, le développement d'une offre privée, le recours aux TIC, la formation à distance (e-learning) ou la combinaison de deux ou plusieurs de ces possibilités.

¹ Teacher Training Initiative in Sub-Saharan Africa (Initiative pour la Formation des Enseignants en Afrique subsaharienne). Pour plus d'informations voir le site <http://www.unesco.org/new/fr/education/themes/education-building-blocks/teacher-education/ttissa/>

Le recrutement, comme la formation, semble problématique. Ainsi, si l'on compare le rythme de croissance actuel des effectifs enseignants et le rythme de croissance nécessaire pour répondre aux besoins, on réalise que les tendances observées sont nettement en deçà de ce qu'elles devraient être, notamment pour l'enseignement maternel et préscolaire, comme on peut l'observer sur le graphique 2 contre.

Envisager de nouvelles politiques, logistiquement et financièrement réalistes, apparaît donc nécessaire, tout en s'interrogeant également sur le vivier de recrutement.

Le déploiement des personnels enseignants reste à améliorer

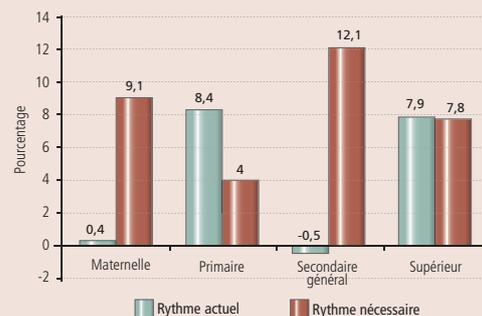
S'il n'y a pas assez d'enseignants pour couvrir les besoins du système éducatif, il est d'autant plus important, à la fois pour des raisons d'efficacité mais également d'équité, que le déploiement du personnel disponible soit optimal. Il semble cependant très perfectible dans le cas du Bénin. Par exemple, l'allocation des enseignants dépend dans 70% des cas dans la maternelle et dans 24% des cas dans le primaire de facteurs autres que les besoins des écoles estimés sur la base des effectifs d'élèves. En outre, les départements les plus attractifs comme le Littoral, le Mono et le Zou sont actuellement les mieux lotis, pendant que les départements comme l'Alibori ou le Borgou sont clairement sous-dotés. Le système dispose pourtant d'une procédure bien définie d'allocation de son personnel mais qui est peu appliquée, pour cause d'interférence socio-politique, de résistance au redéploiement vers les zones difficiles, et du manque de capacité des structures en charge de cette gestion à faire valoir les décisions techniques.

Une profession enseignante attractive sur le plan de la rémunération et des avantages

Les enseignants béninois bénéficient d'un package de rémunération et d'avantages, de même que des perspectives de mobilité globalement attractives. Le coût salarial moyen annuel des enseignants, agents de l'Etat, s'établit à 1,65 millions FCFA pour la maternelle et le primaire, à 1,98 millions FCFA pour le secondaire général, à 2,32 millions FCFA pour le secondaire technique professionnel et plafonne à 6,62 millions pour les enseignants du supérieur. Les enseignants bénéficient également des compléments de salaire (primes + indemnités), qui ne sont pas négligeables, puisqu'ils représentent près du quart de la masse salariale globale.

Cette rémunération apparaît globalement attractive (en moyenne 12% supérieure à celle des autres travailleurs du secteur public-hors éducation). En outre, ce niveau de rémunération assure un pouvoir d'achat supérieur à celui observé pour les enseignants des pays de la région.

Graphique n°2
Rythme de croissance actuel et rythme de croissance nécessaire pour répondre aux besoins en enseignants



Sources : Estimations à partir des annuaires statistiques des différents ministères en charge de l'éducation et des données extraites du modèle d'estimation des besoins en enseignants.

Si ces mesures sont avantageuses, elles grèvent néanmoins le budget de l'Etat, puisque la masse salariale de l'Etat (principalement composée des personnels de l'éducation/formation) représente près de 45% des recettes fiscales du pays en 2009, alors que la norme régionale, préconisée par l'UEMOA, est de 35%. La révision de la grille salariale risque encore d'accroître ce phénomène.

Pourtant, beaucoup d'enseignants ne seraient pas satisfaits de leur métier

En dépit de cette apparente attractivité, plus du tiers des enseignants déclarent qu'ils n'exerceraient pas ce métier s'ils avaient la possibilité de choisir à nouveau leur profession. Le système se caractérise par ailleurs par une multitude d'interlocuteurs sociaux (un peu moins d'une centaine). Des structures formelles de dialogue social ont été mises en place pour faciliter les discussions avec les syndicats. Néanmoins, elles mériteraient d'être redynamisées pour être à même de promouvoir un véritable dialogue et faciliter ainsi le consensus sur les principaux problèmes du secteur, et ne plus être perçue uniquement comme un moyen de satisfaire les revendications.

Un diagnostic et après ?

Cette première étape diagnostique offre un certain nombre de recommandations et de pistes de réflexions utiles pour nourrir le dialogue entre le gouvernement et ses différents partenaires (techniques, sociaux, financiers). Elle s'inscrit donc dans un processus plus ambitieux de développement des politiques enseignantes et, par ricochet, de la politique éducative du pays en cours de révision, toutes assorties de plans d'actions pour leur mise en œuvre. ■

Interview commune de Mohamed Aboubakari, Coordonnateur de Programme et de Raoufou Affagnon, Représentant Syndical¹.

Quelle est la suite des travaux, et les applications concrètes déjà lancées ou à venir, découlant directement des recommandations du rapport diagnostic de la question enseignante TTISSA présenté fin 2011 ?

MB : Des actions concrètes ont été mises en œuvre à partir des premiers résultats du diagnostic notamment (i) la décision de recruter 4 500 enseignants contractuels pour faire face aux besoins très importants en enseignants qui se sont dégagés du premier draft du modèle de simulation : ces enseignants ont été recrutés et ont pris service en février 2011 ; (ii) l'autorisation d'ouverture des écoles privées de formation des enseignants au vu de la faible capacité des écoles normales d'instituteurs à produire un vivier de recrutement d'enseignants qualifiés aussi bien pour le public que pour le privé.

RA : La tournée nationale qui a permis de recueillir les avis et les propositions des enseignants sur les recommandations du rapport a été l'effet déclencheur d'une prise de conscience du corps enseignant face à la pénurie de personnels comme étant l'un des principaux maux du système éducatif béninois. Même s'il est prématuré de parler d'actions concrètes, des modalités de formation pour pallier le manque cruel d'enseignants qualifiés ont été proposées par les partenaires sociaux. Cependant le gouvernement ne semble pas prêt à recruter des enseignants qualifiés qui lui coûtent plus cher. De même, à la veille de la rentrée dernière, un cadre de concertation bipartite a été établi entre les syndicats et les cadres du ministère de l'éducation pour élaborer le calendrier scolaire. Actuellement, un nouveau cadre de concertation se réunit pour réaménager le calendrier suite aux grèves enregistrées.

Quel est l'impact d'un tel travail au sein du système éducatif en général ?

MB : Le diagnostic a révélé certaines insuffisances et défis dont notamment la nécessité d'améliorer le système d'information statistique, le lancement d'études complémentaires ad hoc pour analyser la performance de l'offre actuelle de formation des enseignants et l'extension de la démarche méthodologique TTISSA aux métiers d'encadrement pédagogique. En ce qui concerne les deux premiers volets, des requêtes de financement sont soumises aux différents partenaires. En ce qui concerne le dernier point une analyse situationnelle est en cours et un symposium des inspecteurs a été organisé. Ses recommandations sont en

cours de mise en œuvre avec la contribution des Partenaires Techniques et Financiers (Partenariat Mondial pour l'Education (PME/GPE) ex-Fast track Initiative).

Les résultats du diagnostic sont utilisés pour l'actualisation du Plan Décennal en cours au Bénin, et dans les différents chapitres du nouveau Rapport d'Etat du Système Educatif National (RESEN) également en cours. Le modèle élaboré à l'occasion du diagnostic TTISSA a servi de base pour la construction du modèle de simulation financière global associé au RESEN.

Quel est l'impact d'un tel travail en commun au sein d'une équipe pluridisciplinaire comme celle qui a été mise en place pour le diagnostic TTISSA ?

MB : TTISSA a permis aux cadres béninois de prouver, une fois encore, qu'ensemble et accompagné ils peuvent produire des résultats bénéfiques pour le système. Ainsi, l'Equipe Nationale TTISSA a été pratiquement reconduite dans le Comité National d'Actualisation du Plan décennal, et l'équipe RESEN pays.

RA : Avec les travaux de l'étude TTISSA, c'est l'une des rares fois où les syndicats ont été effectivement impliqués dans les recherches de solutions pour la gestion des différents problèmes d'intérêt national, et ce fut une expérience très enrichissante pour nous. L'un des apports majeur des syndicats dans les travaux a été la compréhension commune et le respect des textes de la législation scolaire dans l'analyse et l'articulation des recommandations du rapport. Il arrive que les autorités choisissent de ne pas être confrontées aux divergences d'opinion des syndicats lors d'ateliers, mais cela limite la richesse des débats et mène à des recommandations souvent rejetées par les partenaires sociaux. Les échanges entre les différentes parties, même s'ils étaient parfois difficiles à établir du fait d'un manque de compréhension commune, ont permis la construction d'une force de proposition consensuelle et complémentaire au bénéfice du diagnostic établi. ■

¹ Mr Mohamed Aboubakari est Coordonnateur du Programme d'Appui à la mise en œuvre du Plan Décennal de Développement du Secteur de l'Education (PA-PDDSE) au Ministère des Enseignements Maternel et Primaire du Bénin.

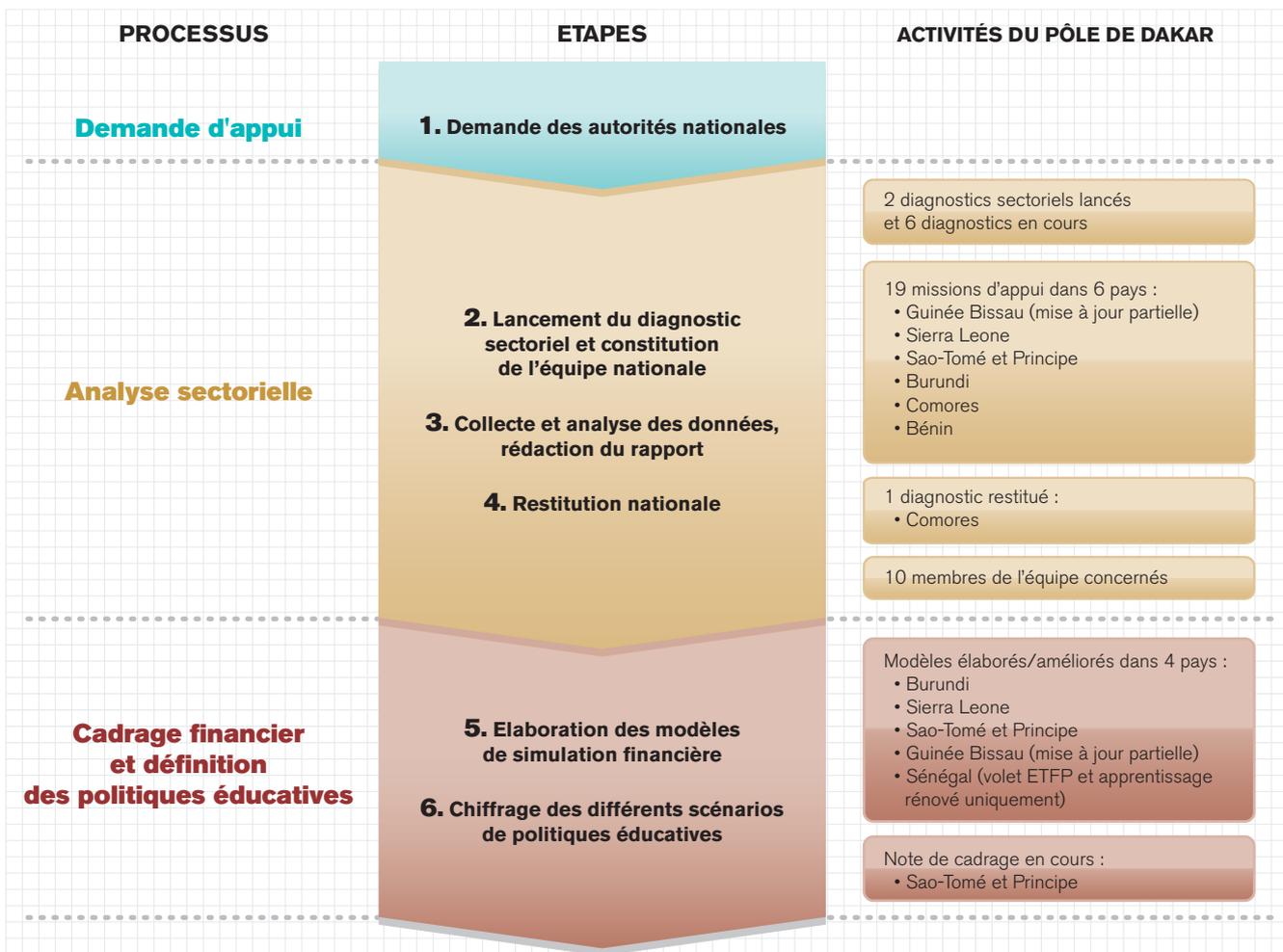
Mr Raoufou Affagnon est Professeur de langues, Conseiller pédagogique et Représentant des Syndicats de l'Enseignement Secondaire et Technique au Conseil pour la Médiation et le Dialogue Social béninois.

DANS LES PAYS

D'avril 2011 à mars 2012

Rapport d'État du Système Educatif National (RESEN)

Le Pôle de Dakar a pour principale activité l'appui direct aux pays africains en matière d'analyses sectorielles en éducation, de cadrage financier et de définition de politiques éducatives. Le processus d'appui suivi par le Pôle de Dakar et les activités réalisées par l'équipe depuis avril 2011 sont présentées ci-dessous.



Autres activités du Pôle de Dakar :

L'Initiative Qualité (GLQA) privilégie la mobilisation des acteurs autour de la production d'indicateurs de qualité des systèmes éducatifs pour une gestion locale régulière de la qualité des apprentissages. Les trois étapes sont (i) le diagnostic de l'existant, (ii) l'estimation d'indicateurs de performances, (iii) l'élaboration d'une stratégie de pilotage de la qualité au niveau local sur la base des indicateurs créés.

- 3 missions d'appui dans 2 pays :
 - Cap-Vert (phase d'analyse)
 - Cameroun (phase d'analyse)
- 2 missions à Paris : ateliers pour l'Observatoire de la qualité des apprentissages - initiative ISU

L'Initiative TTISSA appuie les pays dans l'élaboration d'une politique enseignante. L'équipe du Pôle de Dakar accompagne l'exercice technique pour sa partie diagnostique dans les pays suivant.

- 5 missions d'appui dans 3 pays :
 - Bénin (phase de restitution)
 - Ouganda (phase d'analyse)
 - Mauritanie (phase de lancement)

Nouvelles publications

Bientôt disponibles sur www.poledakar.org

Rapport d'Etat des Systèmes Educatifs Nationaux

Le rapport du Cap-Vert est téléchargeable sur le site du Pôle :

http://www.poledakar.org/IMG/pdf/RESEN_CAP_VERT_2009.pdf et celui des Comores sera publié prochainement.

A paraître en mai 2012

Les dépenses des ménages en éducation : une perspective analytique et comparative pour 15 pays d'Afrique». Document de travail du Pôle de Dakar (UNESCO/BREDA) – Auteurs : Borel Foko, Beifith Kouak Tiyab, Guillaume Husson .

L'équipe du Pôle

Nouveaux venus Deux analystes des politiques éducatives ont rejoint l'équipe en début d'année.



Jean-Claude Ndabananiye, titulaire d'un magistère en Economie du Développement

obtenu au Centre d'Etudes et Recherches sur le Développement International (CERDI – Clermont Ferrand), il a travaillé à l'Institut de Statistique de l'UNESCO (ISU – Montréal) entre 2010 et 2011, et auprès de la Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique (UNECA – Addis Abeba).



Spécialiste du marché du travail, **Olivier Pieume** est ingénieur statisticien économiste et

titulaire d'un doctorat en Optimisation et aide à la décision de l'Université de Paris Est. Il travaillait auparavant au Ministère camerounais en charge de l'Economie et de la Planification.



Jonathan Jourde a été recruté en qualité de consultant en communication. Diplômé du Centre

d'Etudes et de Recherches sur le Développement International (CERDI – Clermont-Ferrand), il a travaillé auprès du ministère français des Affaires étrangères français et de l'agence française de développement. Il est également journaliste.

Départs

Borel Foko, après plus de huit années passées au sein du Pôle a rejoint la Banque Africaine de Développement à Tunis en début d'année.

Mohammed Bougroum, coordonnateur du Pôle entre février 2011 et février 2012, a réintégré l'Université de Marrakech en tant que professeur d'économie. Le poste de coordonnateur étant vacant, l'intérim sera assuré par **Blandine Ledoux** et **Guillaume Husson**.

AGENDA

10 au 20 Avril 2012 – Sèvres (CIEP/Le Vif du Sujet) – Formation « l'analyse et la planification au service du développement de l'éducation » - Intervention du Pôle de Dakar sur la thématique de l'analyse sectorielle et du cadrage-financier des politiques éducatives

4 au 8 juin 2012 : 2^{ème} regroupement de la 1^{ère} promotion anglophone de PSGSE (Université de Gambie)

9 au 13 juillet 2012 : 2^{ème} regroupement de la 5^{ème} promotion du PSGSE (Pôle/Fastef)

PSGSE Sénégal (Pôle de Dakar /Fastef)

Le recrutement de la promotion 6 pour l'année 2012/2013 a été lancé et est affiché sur notre site web dans la rubrique « Formation en politiques sectorielles et gestion des systèmes éducatifs » (<http://www.poledakar.org/spip.php?article285>) et sur le site de la formation (<http://www.fad-fastef.org>). Les éventuels compléments d'informations pourront être obtenus auprès des administrateurs de la formation (administrateur@fad-fastef.org).

Pôle de Dakar

ANALYSE SECTORIELLE EN EDUCATION

UNESCO-BREDA
12, avenue Léopold-Sédar-Senghor,
B.P. 3311 - Dakar (Sénégal)
Tél. : +221 33 849 59 79
Télééc. : +221 33 821 35 25
www.poledakar.org

Le Pôle de Dakar est le pôle d'analyse sectorielle en éducation du Bureau régional de l'UNESCO pour l'éducation en Afrique.

Les articles contenus dans cette publication expriment le point de vue du Pôle de Dakar et pas nécessairement celui de l'UNESCO.

La lettre d'information est publiée tous les six mois, en français et en anglais, en version électronique uniquement.

Directeur de la publication Guillaume Husson et Blandine Ledoux, **équipe de rédaction** Odile Simon, Kouak Tiyab, Diane Coury, **traduction français > anglais** Lahousseine Id-Youss, **relecture** Breda/UNESCO **maquette** by Regi, Régis L'Hostis, Dakar.

Ecrivez à l'équipe de Pôle Mag : poledakar@poledakar.org