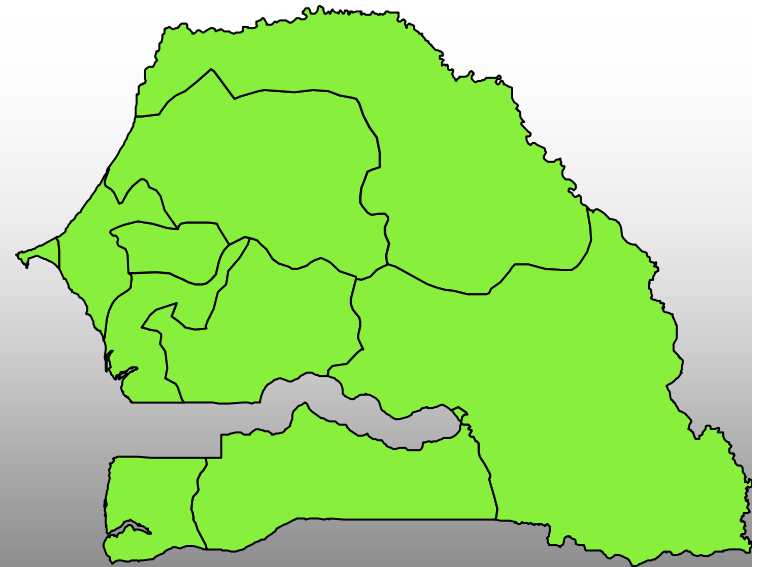


# **Le recrutement et la gestion des volontaires/ maîtres contractuels au niveau départemental**



# PLAN

1. mutations du projet des volontaires
2. Analyse des résultats du projet des VE
3. Analyse des perceptions du projet et de ses résultats par les acteurs
4. Analyse prospective quantitative des VE
5. Propositions et recommandations.

# I Mutations du projet

- 1. la création du corps des maîtres contractuels,
- 2. bourse des volontaires de 50 000 à 80 000 F et du pécule de formation 20 000F,
- 3. la réduction de la durée du volontariat de 4 à 2 ans,
- 4. le reclassement 1125 maîtres contractuels dans Fonction Publique en 2005,
- 5. la participation des maîtres contractuels au mouvement national,
- 6. l'avancement automatique,
- 7. la retraite à 60 ans,
- 8. la validation des années de contractualisation,
- 9. l'octroi d'indemnités pour tenue de classes spéciales,
- 10. passerelles déjà existantes dans la Fonction Publique.

# II RESULTATS

- Résultats du projet

1. Niveau école

- Élargissement de l'accès : des acquis difficiles à quantifier mais surtout un pb d'efficacité 30% des Ve encadrent 18% des élèves

- Amélioration de la qualité :

1. bon taux de réussite aux examens professionnels les volontaires en 1997, au CAP, 49,35%

2. difficulté à avoir donnée sur les indicateurs qualité taux

3. au début, enthousiasme bon niveau académique . de plus en plus manque motivation

## 2. niveau communauté

- seul 19,2% sont originaires du milieu où ils exercent ;
- 41 % déclarent rencontrer des difficultés d'adaptation ;
- situation sociale, 2,3% semblent être satisfaits contre 97,2% d'insatisfaits.
- Les principaux problèmes : bourse jugée insuffisante ( 83,1%), le manque de considération ( 13,7%), le manque de motivation et le problème de logement.
- au moins 48% sont pris en charge pour le logement et 36,7% pour la nourriture.
- Mais paupérisation du milieu rural.
- 52 ,2% être impliqués dans la vie des communautés
- très peu s'intéressent aux activités culturelles, sportives, aux activités de santé et d'environnement, au micro-crédit et à l'alphabétisation.
- avis des APE, Chefs d'établissement et IDEN : manque d'intérêt, la démotivation

# Perceptions et représentations

- 1 Les conditions de travail
- Seulement 9% sont satisfaits de leurs conditions de travail : raisons avancées , manque de matériels didactiques, la vétusté des locaux ( certains sont dans des abris provisoires) et l'insuffisance d'équipements.
- 2 La formation initiale
- 61% pensent que la formation permet de faire le travail
- la formation prend –elle en charge toute la mission attendue du volontaire : à savoir l'éducation dans les structures scolaires, l'organisation de la communauté pour favoriser le recrutement et la qualité des apprentissages ?
- 3 Les condition de vie
- 88% sont bien informés de ce qui les attend en termes d'enseignement mais aussi d'organisation de la communauté.

# III Perspectives

---

- Aujourd'hui plus de la moitié des personnels craie en main de l'élémentaire est constituée de volontaires et de contractuels. En 2010, les maîtres contractuels et volontaires dépasseront les 56.4% des effectifs estimés par l'étude de l'ADEA. cette situation comme le montrent les événements en cours sera difficile à gérer

# IV Recommandations

- Au plan global
- améliorer la formation en allongeant la durée à neuf mois et la rendre diplômante;
- revoir la pertinence de l'existence du projet dans le nouveau contexte de pérennisation ;
- affirmer clairement la nouvelle orientation de contractualisation de l'enseignement mais dans des proportions bien définies, 30% par exemple à ne pas dépasser,
- envisager de relever le niveau de recrutement

# Au niveau inspection

---

## **Marges de manœuvre aux plans du recrutement et de la gestion des VE et MC:**

1. Recrutement ( pas bcp de marges)
2. Allocation des ressources
3. Formation continue
4. Suivi des performances
5. Amélioration des conditions de travail et de vie

# 1 Allocation des ressources humaines, financières et matériels

- ● être plus objectif et chercher à encourager ceux qui sont dans les zones les plus difficiles :
- ● affectation et mutation,
- ● allocation des classes, équipements et matériels didactiques
- ● financement des projets d'écoles
- ● encadrement plus rapproché des écoles à forte présence des VE

## 2. Formation continue

Elaborer ou améliorer et mettre en œuvre un plan de FC sur base besoins identifiés et en relation avec le profil réel de sortie de chacun de :

1. planifier à l'intérieur de ces cadres, des thèmes de formation qui accordent une priorité aux volontaires et maîtres contractuels.
2. veiller à articuler, dans une démarche cohérente et intelligente, les actions initiées par l'inspection, celles relatives à l'inter-formation développées au sein des équipes pédagogiques, des cellules d'animation pédagogique et celles de supervision pédagogique mises en œuvre par l'encadrement pédagogique.

### 3. mise en œuvre d'un système de gestion des performances des écoles et classes

- le système : pour en inférer les performances individuelles mais aussi les besoins de formation, les actions à mener à l'endroit de certains volontaires et des mesures en termes d'allocation quantitative et qualitative des personnels et des autres intrants pédagogique
- Un tel système pourrait comporter un dispositif de suivi à installer tant au niveau des écoles qu'à celui de l'inspection .
- Il devrait permettre de suivre la mise en place des intrants de tous ordres dans les classes et les écoles, le temps d'apprentissage... mais surtout de garantir la transformations des ressources en résultats.
- Les données fournies à travers les outils de collecte statistiques pourraient contribuer à l'alimenter.

## 4. Amélioration des conditions de travail et de vie des volontaires et maîtres contractuels

l'inspecteur peut agir sur certains autres facteurs exemple : la motivation :

- par un soutien moral ,
- une proximité et l'aide apportée à chacun pour lui permettre de se réaliser en tant qu'homme ou femme par son métier. Beaucoup viennent au métier par défaut ou de manière temporaire. Dès lors, une des préoccupations essentielles de l'inspecteur devrait être comment en retenir le plus grand nombre et en faire de bons enseignants.
- Evidemment, cette gestion individualisée des volontaires et maîtres contractuels suppose non seulement un ratio inspecteur/maître plus réaliste (1/50 à 60) mais une formation en gestion des ressources humaines,

# Conclusion: trois idées

1. Réussite PDEF nécessite de travailler à plus motivation des volontaires et de correction de toutes les imperfections
2. Il est devenu aujourd'hui cruciale, au niveau des inspections de trouver des solutions aux difficultés révélées par l'étude de l'ADEA. Une d'entre elles est la mise en place d'un dispositif de gestion des performances des écoles qui est à construire au niveau des écoles et de l'inspection.
3. De plus en plus, avec la mise en œuvre de la politique nationale en matière de gestion des ressources humaines qui convoque des changements fondamentaux de paradigmes, l'inspection se doit de travailler à ce que les enseignants soient plus motivés et qu'ils éprouvent du plaisir à faire leur métier.