

Présentation du SIGE-RH Mauritanie

Mohamed Rajel– Directeur, DRH/MERSE, mouldrajel@yao.fr





Besoins ayant motivé la mise en place du SIGE-RH

Besoins ayant motivé la mise en place du SIGE-RH

- Au moment de la validation du plan d'action du Projet améliorer l'enseignement dans la Région du SAHEL il n'y avait pas au niveau de la DRH un système de gestion qui peut assurer une gestion automatisée des différents processus RH.
- Il y avait un manque de coordination entre les services de la Direction.
- Les procédures d'affectation et de promotion n'obéissent pas à des critères justes et équitables.
- Les services consacrent trop de temps à s'acquitter des tâches administratives
- Absence d'une base de données fiable des ressources humaines de l'Education
- La DRH a demandé et obtenue l'intégration du SIGE-RH dans le plan d'action du Projet

Processus de mise en place du SIGE-RH

2

Processus de mise en place du SIGE-RH

1. Objectifs

- Ce système permettra de gagner en efficacité en automatisant certains processus tels que le recrutement, la gestion des carrières, la formation continue, la gestion des mouvements des enseignants et la gestion de la paie;
- Il permettra aussi d'obtenir à tout moment une vue globale et précise, en temps réel, sur les ressources humaines du Département;
- Le SIGE-RH représente une solution innovante et adaptée aux défis en matière de gestion des ressources humaines auxquels est confronté la DRH

Processus de mise en place du SIGE-RH

2. Etapes de mise en place du SIGE-RH

- Elaboration du manuel des processus et procédures de gestion des ressources humaine;
- Elaboration du Guide sur les critères et normes d'affectation et de promotion des agents du MERSE;
- Elaboration du cahier de charge pour la mise en place du SIGE-RH;
- Développement des neuf modules du SIGE –RH
- Organisation de deux phases de test à l'issue de chacune d'elles des remarques sont formulées et soumises au Bureau de consultants;
- Nous considérons qu'après la prise en considération des remarques de la deuxième phase de test le SIGE-RH sera stabilisé;
- L'étape suivante après la stabilisation du SIGE-RH, sera la formation des administrateurs et des utilisateurs du SIGE-RH

Processus de mise en place du SIGE-RH

3. Mesures innovatrices introduites par le SIGE-RH

Il faut noter tout d'abord que le SIGE-RH est un système de gestion parfaitement adapté aux besoins de la DRH du fait qu'il a été développé sur la base d'un manuel des processus et procédures de gestion des ressources humaines et d'un Guide sur les critères et normes d'affectation et de mutation des agents, qui reflète de façon réelle le contexte de travail de la DRH. Ces deux outils ont été élaborés par une équipe technique de la DRH, des différentes structures du MERSE et de la Fonction Publique.

Le module relatif à la gestion de la mobilité va transformer de façon radicale la gestion de la mobilité des enseignants à travers l'introduction de plusieurs mesures de réformes sur toutes les étapes du processus gestion de la mobilité.



Processus de mise en place du SIGE-RH

3. Mesures innovatrices introduites par le SIGE-RH (suite)

La première mesure est la feuille de route qui sera élaborer au mois de novembre de chaque année et qui va déterminer les différentes étapes et tâches qui seront réalisées au cours de ce processus avec un chronogramme détaillé.

La deuxième mesure concerne la déclaration de souhait et sa publication avant l'ouverture du dépôt des demandes d'affectation. Tout enseignant qui n'a pas déclaré son souhait d'être affecté ne peut pas déposer une demande d'affectation. La déclaration de souhait contribue efficacement à l'identification des postes susceptibles d'être vacants.

Processus de mise en place du SIGE-RH

3. Mesures innovatrices introduites par le SIGE-RH (suite)

La troisième mesure concerne les critères d'affectation et leur pondération. Des critères d'affectation ont été introduit pour le mouvement à tous les niveau (national, régional, départemental)

Ces critères sont: Ancienneté dans la fonction publique, Note d'inspection pédagogique, note d'évaluation administrative, ancienneté dans la Wilaya, distinction, nombre d'enfants à charge, zone géographique, discrimination positive, situation sanitaire, regroupement de conjoints, autres situations sociales.

Pour chaque critère correspond une pondération allant de 5 à 20 points. L'ensemble des critères représente un total de 135 points.

Processus de mise en place du SIGE-RH

3. Mesures innovatrices introduites par le SIGE-RH (suite)

Tout le processus de la gestion de la mobilité est traité par le SIGRH à partir de la déclaration des souhaits jusqu'à la production des notes de service.

La signature des notes de service relatives au mouvement national déclenche le mouvement au niveau régional et la signature de celles relatives au mouvement régional déclenche le mouvement au niveau départemental.

La concertation avec les représentants des syndicats avant la signature des notes de service

La réception et le traitement des réclamations pendant 10 jours ouvrables en vue rectifier les erreurs si elles existent.

3

Mesures mises en œuvre pour la valorisation du métier de l'enseignant, pour le suivi des effectives et la lutte contre l'absentéisme

Mesures mises en ōuvre pour la valorisation du mētier de l'enseignant, pour le suivi des effectives et la lutte contre l'absentēisme

1. Valorisation du mētier de l'enseignant

- Le Dēpartement a entrepris plusieurs mesures en vue de valoriser le mētier de l'enseignement dont :
- La rēvision du statut particulier pour introduire des nouveaux corps afin d'assurer le reclassement des enseignant au sein de chaque ordre d'enseignement ;
- L'augmentation des indemnités et des salaires ;
- L'organisation de concours internes pour le reclassement ;
- Mise en place d'un projet dēnommē Revalorisation du mētier de l'enseignement qui vise ā trouver des solutions aux dolēances des enseignants ;

Mesures mises en œuvre pour la valorisation du métier de l'enseignant, pour le suivi des effectives et la lutte contre l'absentéisme

2. Suivi des effectifs

- Le croisement du fichier central des ressources humaines de l'Education avec le fichier central de la Direction de la Solde à la Direction Général du Budget et si on constate des écarts qui ne sont pas justifier selon nos procédures nous demandons des explications et nous procédons aux ajustements nécessaires.
- Le croisement périodique du fichier central de la DRH avec les listes des enseignants mis à la disposition des Directions Régionales de l'Education et si nous constatons des écarts non justifiés nous procédons à la suspension du salaire comme mesure préventives puis nous passons à la mise en demeure puis au processus de révocation .

Mesures mises en œuvre pour la valorisation du métier de l'enseignant, pour le suivi des effectives et la lutte contre l'absentéisme

3. Lutte contre l'absentéisme

- La révision de la loi 93-09 du 18 janvier 1993 portant statut général des fonctionnaires et agents contractuels de l'Etat en vue de durcir les mesures relatives à la lutte contre l'absentéisme.
- Le suivi hebdomadaire de la présence : chaque fin de semaine, les Directions Régionales font remonter à la DRH une situation de l'absence des enseignants et du personnel d'encadrement. La DRH consolide et traite cette situation et produit les statiques nécessaires qui sont présentées chaque semaine en Conseil des Ministres.
- Les résultats obtenus au cours de l'année scolaire 2024/2025 sont parlants :
 - 504 enseignants et agents d'encadrement ont été révoqués pour abandon de poste ;
 - 549 salaires suspendus pour absence non justifiée ;
 - 9098 jours d'absence non justifiée retenus ;

4

Effets observés et perspectives attendues

Effets observés et perspectives attendues

1. Effets observés

- Amélioration de la couverture scolaire qui a eu comme effet direct l'amélioration des taux de réussite dans les examens nationaux (concourt d'entrée en 1^{re} année du Collège, Brevet, Baccalauréat) ;
- Réduction de la pléthore dans les classes si la cause était le manque d'enseignants ;

Effets observés et perspectives attendues

2. Perspectives attendues

Les perspectives attendues sont :

- La consolidation des résultats obtenus pendant l'année scolaire 2024/2025;
- L'amélioration de la qualité des enseignements dispensés dans les classes à travers deux mesures phares :
- Lancement d'un vaste programme de construction d'écoles et/ou de salles de classe. Ce programme conjugué avec l'effort considérable en matière de recrutement de nouveaux enseignants opérés depuis 2019 (plus de 57% des effectifs existant avant cette date) va permettre, dans quelques années, d'éradiquer définitivement la pléthore dans les classes ;



Effets observés et perspectives attendues

2. Perspectives attendues (suite)

Pour redynamiser la mise en œuvre de la formation continue, il a été décidé de mettre en place un dispositif de formation continue cohérent et efficace, capable de créer les conditions d'amélioration et de valorisation continues de la qualité professionnelle des enseignants en vue d'assurer, de façon durable, une meilleure qualité des apprentissages et des résultats scolaires des élèves.

Ce dispositif de la formation continue repose sur les actions suivantes :

- Mise en place d'une plateforme d'E-Learning ;
- Mise en place d'un schéma directeur ;
- Validation des acquis de l'expérience ;
- Elaboration d'un référentiel de l'enseignant du fondamental ;
- Mise en place d'un mécanisme de financement de la formation continue ;

Merci pour votre attention

