

Système d'Information pour la Gestion des Enseignants

Le rôle d'un SIGE efficace en Afrique subsaharienne

*Davide Ruscelli, Coordonnateur – Equipe Spéciale Internationale
sur les Enseignants pour l'Education 2030 (TTF)*



Contexte general

L'Afrique subsaharienne fait face à une grave pénurie d'enseignants qualifiés.

Pénurie quantitative :

- L'Afrique subsaharienne (ASS) a besoin d'environ **15 millions d'enseignants supplémentaires** pour répondre à la demande en matière d'éducation, soit près d'un **tiers des besoins mondiaux**.
- La région reste l'une des zones où les classes sont les plus surchargées au monde. Elle compte les enseignants les plus débordés et les systèmes éducatifs les plus en sous-effectif, **90 % des établissements secondaires** étant confrontés à une grave pénurie d'enseignants.
- Sans mesures urgentes, seuls **4 pays sur 10** disposeront d'un nombre suffisant d'enseignants pour garantir l'éducation primaire universelle d'ici **2030**, et **moins d'un pays sur cinq** atteindra cet objectif pour l'enseignement secondaire.



Pénurie qualitative : Alors que la **moyenne mondiale** d'enseignants qualifiés s'élève à **environ 85 %**, ce taux tombe à **69 % en Afrique subsaharienne**.

La région affiche également le **plus haut ratio élèves/enseignant formé (PTTR)** au monde, avec **56 élèves pour un enseignant qualifié**.

Certaines Causes de la pénurie :

- Croissance rapide des effectifs scolaires ;
- Données éducatives incomplètes ou peu fiables ;
- Faible planification et gestion du personnel enseignant.



Système d'Information pour la Gestion des Enseignants (SIGE)

Qu'est-ce qu'un SIGE-E ?

Le SIGE est le système d'information qui comporte les statistiques sur les infrastructures, les élèves, les enseignants et renseigne sur tous les indicateurs de l'éducation sur la base de campagnes statistiques organisées chaque par les planificateurs pour produire le Rapport sur la situation de l'éducation et l'annuaire statistique.

Suit **le parcours complet** d'un enseignant :

Formation → Recrutement → Affectation → Carrière → Développement professionnel → Retraite (Exemple Rwanda)

Objectif

- Appuyer la planification, la gestion et la prise de décision fondées sur les données.
- Garantir une éducation de qualité par une meilleure gestion du corps enseignant.
- Permettre une planification fondée sur les données.
- Soutenir les politiques d'éducation et la gouvernance du système.
- Fournir des données en temps réel, complètes et fiables pour une prise de décision efficace dans les systèmes éducatifs.



Défis de la gestion des enseignants

Limitations des données

- **Manque** de données **complètes et fiables**
- Données insuffisantes sur le **recrutement**, les **qualifications**, la **répartition**, la **rotation** du personnel enseignant et sur les **pénuries de compétences critiques**.
- Données limitées concernant les **enseignants sous contrat**, les **enseignants du secteur privé** et ceux travaillant dans les **zones rurales**.

Problèmes de qualité des données :

- Données **inexactes et peu fiables** en raison de **systèmes de collecte déficients**, de **l'absence de normes communes** et d'une **analyse insuffisante des données** (UNESCO et Partenariat mondial pour l'éducation, Conférence internationale sur les EMIS, 2020).
- **Manque d'interopérabilité** entre les systèmes d'information.

Défis institutionnels :

- **Manque de compréhension** de l'impact de divers facteurs sur la **qualité** et **l'équité de l'éducation**.
- **Ressources humaines et financières limitées**, restreignant la portée et la profondeur des analyses, ainsi qu'un **manque d'application des réglementations**.

Accès numérique :

- **Faible** connectivité Internet dans les zones reculées.
- **Manque** d'équipements TIC : **81 % des pays** utilisent encore des supports papier.

Compétences limitées en TIC parmi les enseignants.

- **Absence de formation** pour les enseignants, les chefs d'établissement et les autres utilisateurs en matière de saisie et de gestion des données.

En bref : les grands défis

1. **Quantité** – Manque d'enseignants qualifiés, notamment dans les disciplines clés (**STEM**) et dans les zones rurales.
2. **Qualité** – Faible proportion d'enseignants formés conformément aux **normes minimales**.
3. **Diversité** – Déséquilibres **de genre, culturels** et **géographiques**.

SIGE en Afrique Sub-saharienne : Impératif pour une mise en œuvre efficace

- **Objectif clair et déploiement progressif** : Définir les objectifs du SIGE-RH (TMIS); fixer des attentes précises et assurer son intégration avec le système SIGE. Approche en 3 « phases ».
- **Cadre juridique et politique** : Aligner le SIGE sur les lois et réglementations nationales; impliquer les parties prenantes et garantir l'existence de politiques solides relatives aux enseignants.
- **Gouvernance et coordination** : Établir des mécanismes de supervision du personnel enseignant et inclure tous les acteurs clés dans le processus de décision.
- **Gestion de la qualité des données** : Définir des normes de qualité; garantir la fiabilité des données au niveau des établissements scolaires et permettre l'intégration avec l'EMIS.
- **Personnel compétent et formation** : Former le personnel à tous les niveaux et évaluer régulièrement les capacités institutionnelles.
- **Infrastructures TIC** : Investir dans des technologies adaptables aux besoins locaux.
- **Financement durable** : Assurer un financement à long terme et explorer des solutions économiques et open source.
- **Interopérabilité et partage des données** : Centraliser les systèmes; assurer une circulation fluide des données et définir des protocoles de rapport clairs.
- **Gestion du changement** : Gérer de manière proactive la résistance au changement et accompagner la transition vers le SIGE.
- **Suivi et évaluation** : Utiliser des audits et des rapports en temps réel pour garantir l'efficacité du SIGE et l'intégrité des données.



Bonnes pratiques : Ouganda – Élimination des « enseignants fantômes »

- Le SIGE/ TMIS (Teacher Management Information System) a été mis en place en 2019, remplaçant l'ancien EMIS (2014–2017).
- Ce système a permis de relever plusieurs défis, notamment la présence d'enseignants fantômes, les taux élèves-enseignant (PTR) élevés et la faible qualité des données sur les enseignants.

Meilleures pratiques clés :

- **Numérisation** : Mise en place d'un centre de données centralisé garantissant des informations fiables et validées sur les enseignants.
- **Élimination des enseignants fantômes** : Vérification rigoureuse des documents d'enregistrement des enseignants.
- **Formation et mobilisation des enseignants** : Organisation de 20 émissions télévisées et d'ateliers locaux pour former les enseignants à l'utilisation du SIGE.
- **L'allocation et le déploiement d'enseignants** : Création d'une base de données d'enseignants qualifiés sans emploi, facilitant un recrutement rapide selon les besoins.

Impact :

- Réduction du nombre d'enseignants fantômes dans les écoles.
- Amélioration de l'affectation des enseignants dans les zones à forte demande.



Bonnes pratiques : Sénégal - MIRADOR (Management intégré des ressources humaines axé sur une dotation rationnelle)

Avant 2013, la faible qualité des données sur les enseignants entraînait des retards dans le versement des salaires, des grèves d'enseignants, ainsi qu'une faible représentation des femmes aux postes de direction.

Meilleures pratiques clés :

- **Collecte de données précises** : Des audits biométriques et des recensements physiques ont permis de constituer une base de données fiable sur les enseignants.
- **Audit des infrastructures** : A permis d'identifier les lacunes en matière de technologies de l'information pour une meilleure planification et mise en œuvre.
- **Stratégie d'atténuation des inégalités de genre** :
 - Mise en place de mesures incitatives en faveur des enseignantes.
 - Introduction d'un quota de 10 % pour les postes de direction.
 - Suivi continu : Les données ventilées par genre sont suivies régulièrement, et les politiques ajustées via la plateforme MIRADOR.

Impact :

La représentation des femmes aux postes de direction est passée de 3 % en 2014 à 11,7 % en 2024.



Recommandations: Renforcement du SIGE en Afrique

- 1. Mener une évaluation approfondie des besoins des SIGE existants et de leurs sous-systèmes associés.**
 - Impliquer l'ensemble des parties prenantes dans le processus d'évaluation.
- 2. Adapter la conception et la mise en œuvre du SIGE aux contextes culturels et socio-économiques locaux.**
- 3. Réunir les principales parties prenantes pour examiner les résultats de l'évaluation et définir les actions nécessaires au renforcement du SIGE et garantir une représentation diversifiée et une participation active.**
- 4. Élaborer un plan de mise en œuvre en trois phases, comprenant des délais et budgets clairs :**
 - i) Révision et actualisation des politiques relatives aux enseignants ;
 - ii) Formation et adoption du système ;
 - iii) Intégration des données en temps réel et gouvernance du système.
- 5. Renforcer les capacités en ressources humaines pour soutenir la mise en œuvre du plan SIGE.**
 - Former le personnel à l'utilisation du SIGE, à l'analyse des données et à la prise de décision fondée sur les données.
- 6. Revoir les processus d'utilisation des données afin d'éclairer la prise de décision et la planification concernant les pénuries d'enseignants et leur gestion.**
 - Établir des liens clairs entre la collecte, l'analyse et la planification des données.
- 7. Établir des partenariats de recherche pour la collecte de données sur les enseignants et les pratiques pédagogiques.**



Merci

Davide Ruscelli
Senior Project Officer, Section for
Teacher Development, UNESCO
and Teacher Task Force

d.ruscelli@unesco.org
www.teachertaskforce.org/fr



Équipe Spéciale
Internationale sur
les Enseignants pour
Éducation 2030

