

REPUBLIQUE DU NIGER

Fraternité-Travail-Progrès



Ministère de l'Education Nationale
Secrétariat Général



Unité de Coordination du Projet
Téléphone : +227 20 37 11 09
Email : ucpnigerlire@gmail.com

**Draft 00_ Rapport d'avancement du Projet_3^{ème} Trimestre
2022**

Version : 30 octobre 2022

Octobre 2022

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| <i>Sigles et abréviations</i> | 3 |
| <i>Fiche Signalétique Projet Niger LIRE</i> | 4 |
| <i>Introduction</i> | 5 |
| I. Présentation du Projet Niger LIRE | 6 |
| 1.1. Objectifs et Résultats Attendus | 6 |
| 1.1.1. Objectifs du Projet | 6 |
| 1.1.2. Résultats Attendus | 6 |
| 1.1.3. Indicateurs de résultats | 7 |
| 1.2. Chaîne des Résultats du projet. | 9 |
| II. Montage institutionnel et mécanisme de gestion | 10 |
| III. Alignement du Projet Niger LIRE aux documents stratégiques nationaux | 10 |
| IV. Stratégie d'intervention du projet | 11 |
| V. Séquençage des principales activités du projet | 12 |
| VI. Suivi des résultats du projet | 15 |
| 6.1. Indicateurs niveau objectif de Développement du projet | 16 |
| 6.2. Indicateurs niveau résultats Intermédiaire | 18 |
| VII. Etat de mise en œuvre des activités par composantes du projet | 26 |
| 7.1. Composante 1 : Améliorer les pratiques enseignantes | 26 |
| 7.1.1. Sous-composante 1.1. Renforcer les établissements de formation des enseignants | 26 |
| 7.1.2. Sous-composante 1.2 : Développer un système d'encadrement et de supervision des enseignants | 36 |
| 7.2. Composante 2 : Promouvoir l'apprentissage pour les filles et les garçons | 47 |
| 7.2.1. Sous-composante 2.1. Programmes de remédiation scolaire | 48 |
| 7.2.2. Sous-composante 2.2 : Programmes de deuxième chance pour les enfants non scolarisés. | 52 |
| 7.2.3. Sous-composante 2.3 : Subventions pour les résultats en lecture et en mathématiques pour des écoles Makaranta sélectionnées | 57 |
| 7.3. Composante 3 : Renforcer les systèmes et les capacités pour la prestation de services éducatifs | 62 |
| 7.3.1. Sous-composante 3.1. Gestion basée sur la performance | 63 |
| 7.3.2. Sous-composante 3.2. Renforcer la gestion des ressources humaines en éducation. | 69 |
| 7.3.3. Sous-composante 3.3 : Suivi, évaluation et redevabilité. | 77 |
| 7.4. Composante 4 : Administration et coordination du projet | 80 |
| 7.4.3. Volet : | 86 |
| 7.5. Composante 5 : Réponse aux urgences et crises éligibles. | 91 |
| VIII. Gestion Financière du Projet | 93 |
| IX. Mission d'audit Interne au niveau du projet LIRE | 93 |
| <i>Activités d'audit interne réalisées au 30 juin 2022</i> | 93 |
| X. Difficultés rencontrées et propositions de solutions | 95 |
| Conclusion | 96 |
| Annexes | 97 |

Sigles et abréviations

| Sigle/ abrviation | Donomination |
|--------------------------|--|
| CBP | Contrat Basé sur la Performance |
| CAPED | Cellule d'Animation Pédagogique |
| DGCMP | Direction Générale de Contrôle des Marchés Publics |
| EAS/HS | Exploitation, Abus Sexuel/Harcèlement Sexuel |
| ENI | Ecole Normale d'Instituteurs |
| ENS | Ecole Normale Supérieure |
| GdN | Gouvernement du Niger |
| IFACI | Institut Français des Auditeurs et Contrôleurs Internes |
| JICA : | Agence Japonaise pour la coopération Internationale |
| MEN | Ministère de l'Education Nationale |
| MGP | Mécanisme de Gestion des Plaintes |
| NES | Normes Environnementale et Sociale |
| ONG | Organisation Non Gouvernementale |
| PSEF : | Programme du secteur de l'éducation et de la formation |
| PTSEF | Plan de Transition du Secteur de l'Education et de la Formation |
| PGMO | Plan de Gestion de la Main d'Œuvre |
| PEPP | Plan d'Engagement des Parties Prenantes |
| PEES | Plan d'engagement environnement et social |
| PTBA | Plan de Travail et Budget Annuel |
| PMAQ | Programme Minimum Accès sur la Qualité |
| UNICEF | Fonds des Nations Unies pour l'Enfance |
| URAT | Unité Régionale d'Appui Technique |
| UCP | Unité de Coordination du Projet |
| UP | Unité Pédagogique |
| UAM | Université Abdou Moumouni Dioffo |
| RH | Ressources Humaines |
| SIGMAP | Système Informatisé de Gestion des Marchés Publics |
| ST2i | Cabinet Tunisien chargé de l'étude sur la géolocalisation des écoles |
| SIGE | Système d'Information et de Gestion de l'Education |
| SDDCI | Stratégie de développement durable et croissance inclusive |
| TIC | Technologie de l'Information et de la Communication |
| VBG | Violence Basée sur le Genre |

Fiche Signalétique Projet Niger LIRE

| N° | Information capitale | |
|-----|---------------------------------------|---|
| 1. | Nom du projet. | Learning Improvement for Results in Education |
| 2. | Date d'approbation. | Avril 2020 |
| 3. | Date de Signature de l'accord | 30 Mai 2020 |
| 4. | Date d'entrée en vigueur : | 28 septembre 2020 |
| 5. | Date de clôture : | 30 avril 2026 |
| 6. | Organisme de Tutelle : | Ministère de l'Education Nationale |
| 7. | Organe délibérant | Comité de Pilotage |
| 8. | Organe de Suivi | Comité Technique de Suivi (CTS) |
| 9. | Chargée de projet | Pamela Mulet |
| 10. | Coordonnateur du projet | Dr Aoula Yahaya |
| 11. | Montant total du financement | 140 millions USD |
| 12. | Nature du Financement | Don n°D580-NE 120 millions USD |
| | | Crédit n°6572-NE 20 millions USD |
| 13. | Objectifs de développement du projet. | Améliorer la qualité des conditions d'enseignement et d'apprentissage dans des régions déterminées et renforcer la planification et la gestion du système éducatif. |
| 14. | Zone d'intervention | Nationale, avec un focus sur les Régions de Diffa, Maradi, Tahoua, Tillabéry et Zinder. |

Introduction

L'Association Internationale de Développement (IDA - Groupe de la Banque mondiale) et l'Etat du Niger ont signé le 30 mai 2020, un accord de financement pour la mise en œuvre du Projet NIGER-LIRE (**L**earning **I**mprovement for **R**esults in **E**ducation) d'un montant global de 140 millions de USD sous forme d'un Crédit (Crédit 6572-NE de 18 200 000 Euros, soit 20 000 000 USD) et d'un Don (Don D 580-NE de 87 200 000 DTS, soit 120 000 000 USD dont 20 000 000 USD pour le volet « Réfugiés »).

La mise en vigueur du Projet est intervenue le 28 septembre 2020. Le Projet couvre l'ensemble des huit (8) régions du Niger avec un focus sur cinq (5) d'entre elles à savoir Diffa, Maradi, Tahoua, Tillabéry et Zinder où il se déploie dans les Départements et les Communes en fonction des établissements et structures cibles pour certaines activités.

L'objectif de développement du projet (ODP) est d'améliorer la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage dans des régions ciblées et renforcer la planification et la gestion de l'éducation.

Le projet comprend cinq (5) composantes :

- La première composante favorisera l'amélioration des pratiques d'enseignement et de la pédagogie en classe ;
- La seconde facilitera les interventions directes visant à améliorer l'apprentissage chez tous les enfants et à remédier aux déficits d'apprentissage les plus critiques ;
- La troisième composante vise à renforcer la gestion globale du système éducatif, notamment en intensifiant les efforts de suivi et d'évaluation des processus et des résultats éducatifs ;
- La quatrième composante quant à elle est axée sur l'administration de projet,
- La cinquième composante intitulée intervention d'urgence contingente été ajoutée dans l'éventualité où une intervention d'urgence imprévue serait nécessaire.

Pour la mise en œuvre des activités du projet NIGER-LIRE, il est créé une Unité de Coordination du Projet (UCP). L'UCP est sous la tutelle du Ministère de l'Education Nationale et assurera la coordination des activités, la gestion fiduciaire et le suivi-évaluation du projet.

La mise en œuvre des composantes techniques est assurée par les Directions Centrales du Ministère de l'Education Nationale (ex MEP, MES), en étroite collaboration avec les structures et institutions bénéficiaires.

Sur le plan stratégique et programmatique, le Projet NIGER-LIRE contribuera à l'atteinte des résultats attendus au niveau de l'**Axe stratégique n° 2** « *Développement social et transition démographique* » et **du Programme n° 3** « *Développement du capital humain* » du Plan de Développement Economique et Social (PDES- Niger 2017-2021).

L'accord de financement du projet et les documents complémentaires ont déterminé les types de rapports à soumettre aux décideurs ainsi que la périodicité de leur élaboration.

Le présent rapport porte sur les activités réalisées dans le cadre du projet au cours du 1er semestre de l'année 2022.

Outre cette partie introductive consacrée essentiellement à la présentation du projet, le présent rapport comporte : (i) une partie sur le l'avancement physique et financier des activités par composante ; (ii) une autre sur la passation des marchés, (iii) une partie relative aux principales difficultés rencontrées et les propositions de solutions ; (v) une conclusion générale.

I. Présentation du Projet Niger LIRE

Le Projet mettra en œuvre un ensemble d'interventions liées, qui seront focalisées sur les déterminants clés de l'apprentissage.

1.1. Objectifs et Résultats Attendus

1.1.1. Objectifs du Projet

L'Objectif de Développement du Projet (ODP) est d'Améliorer la qualité des conditions d'enseignement et d'apprentissage dans des régions déterminées et renforcer la planification et la gestion du système éducatif.

De manière spécifique, le projet vise à :

- Améliorer les pratiques enseignantes ;
- Promouvoir l'apprentissage pour les filles et les garçons ;
- Promouvoir l'apprentissage pour les filles et les garçons ;
- Renforcer les systèmes et les capacités pour la prestation de services éducatifs.

1.1.2. Résultats Attendus

Au terme de la mise en œuvre de ce projet, il est attendu les résultats suivants :

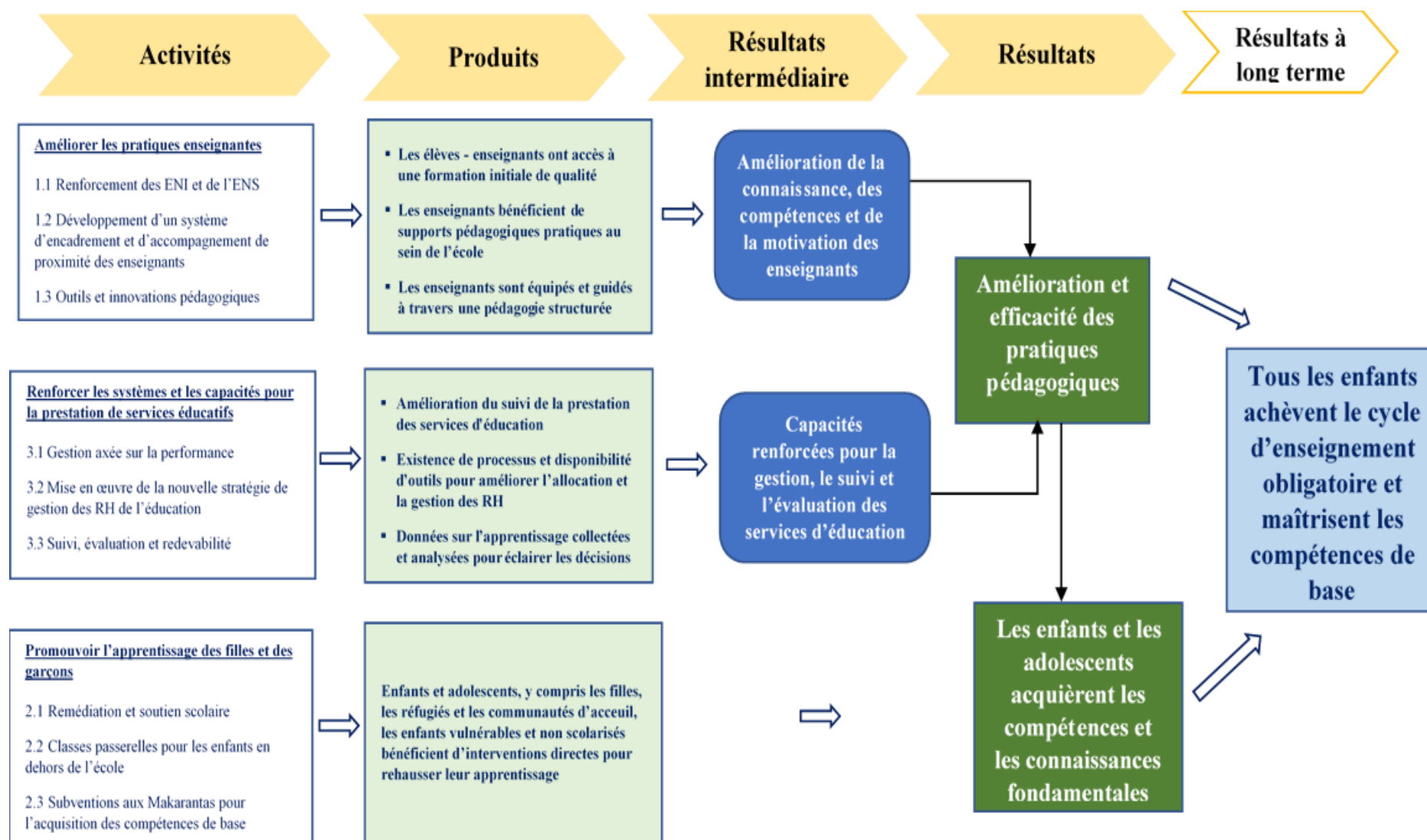
- Les enseignants ciblés dans l'éducation de base ont démontré de meilleures pratiques pédagogiques en classe ;
- Les élèves ont bénéficié d'interventions directes visant à améliorer l'apprentissage ;
- Les enfants et adolescents non scolarisés ont bénéficié d'interventions directes d'appui l'apprentissage ;
- Les écoles primaires et secondaires ont bénéficié d'une subvention de performance et ont répondu aux exigences minimales en termes de conditions d'enseignement et d'apprentissage.

1.1.3. Indicateurs de résultats

Les indicateurs ci-après suivront les progrès allant dans le sens de l'atteinte de l'objectif de développement du projet (ODP) :

- 1) Proportion accrue d'enseignants du cycle de base bénéficiant du coaching et démontrant de pratiques améliorées d'enseignement en classe ;
- 2) Nombre d'élèves de l'enseignement de base bénéficiant d'interventions directes pour l'amélioration des apprentissages ;
- 3) Nombre d'enfants âgés de 7 à 16 ans en dehors du système scolaire et bénéficiant d'interventions directes pour l'apprentissage ;
- 4) Proportion d'écoles et de collèges ayant bénéficié de la subvention sur la base d'un contrat de performance signé et disposant des infrastructures et matériel pédagogique minimaux ;
- 5) Nombre d'évaluations nationales des apprentissages (standardisées et de grande échelle) complétées.

1.2. Chaîne des Résultats du projet.



II. Montage institutionnel et mécanisme de gestion

Le montage institutionnel et les modalités de mise en œuvre envisagés pour le projet sont en cohérence avec l'approche stratégique adoptée par la Banque Mondiale pour son portefeuille au Niger pour minimiser les risques de mise en œuvre et les risques fiduciaires tout en renforçant progressivement les capacités du Gouvernement.

La supervision du programme sera assurée par le Comité de pilotage du projet, composé au minimum de représentants du Ministère du Plan, du Ministère de l'Education Nationale (ex MEP, et ex MES.) de l'Université d'Abdou Moumouni (UAM) et de la Banque mondiale en qualité d'observateur.

Le Comité de pilotage assure la supervision du projet, l'orientation stratégique de sa mise en œuvre. Un Comité de Suivi Technique est créé au niveau du Ministère de l'Education Nationale pour coordonner et superviser la mise en œuvre des PTBA et fournir des conseils et des recommandations au comité de pilotage.

L'UCP est chargée de la coordination, des aspects de suivi, de la gestion financière globale, de l'audit interne, des décaissements, des fonctions de passation de marché et de l'assistance technique du projet ; des relations avec les structures de coordination et les directions techniques du ministère de l'éducation nationale ; et de la supervision du transfert de compétences aux directions techniques du ministère de l'éducation nationale pendant la mise en œuvre du projet.

Conformément à son mandat normal, le Secrétaire Général du MEN assurera la coordination technique globale de la mise en œuvre du projet. La mise en œuvre des activités du projet relèvera de chaque entité gouvernementale en fonction de la répartition des rôles et des responsabilités

Au niveau décentralisé, des Unités Régionales d'Appui Technique (URAT) sont mises en place.

Pour assurer la coordination et le suivi des activités sur le terrain. L'URAT, qui relève de l'UCP, travaillera en étroite collaboration avec la Direction Régionale de l'Education Nationale (DREN).

III. Alignement du Projet Niger LIRE aux documents stratégiques nationaux

Le projet LIRE vise le renforcement du capital humain qui figure parmi les priorités essentielles de la vision stratégique du Niger pour 2035 telles que définies dans la Stratégie de développement durable et croissance inclusive (SDDCI-Niger 2035). La stratégie propose un plan à long terme pour faire du Niger un pays prospère et pacifique avec une économie diversifiée et dynamique qui peut créer des emplois pour sa population jeune.

Le projet LIRE est aussi en adéquation avec la vision du Plan de Développement Economique et Social (PDES 202-2026), notamment au niveau de l'axe 1 (Développement du capital humain, inclusion et solidarité) et son Programme 1 intitulé : amélioration de l'accès équitable à l'éducation et à une formation de qualité.

Le projet contribue aussi à l'atteinte des objectifs fixés par le PTSEF (2020-2022), qui a été approuvé et préparé avec le soutien des partenaires au développement dans le but d'améliorer le Système d'Information pour la Gestion de l'Education (SIGE) ainsi que la gouvernance du secteur de manière plus large.

IV. Stratégie d'intervention du projet

La stratégie d'intervention du Projet s'inscrit dans le cadre des politiques sectorielles de l'Education initiées par le Gouvernement du Niger. Elle prend en compte la phase post-crise du Covid-19 dans la délivrance des services éducatifs et sera en cohérence avec les éléments de réponse de la politique du gouvernement contre la pandémie. Elle s'appuie sur :

- Une stratégie de ciblage des zones d'intervention et une sélection transparente des bénéficiaires sur la base de critères bien établis ;
- Une stratégie de communication transversale et de sensibilisation des acteurs de la communauté éducative pour une meilleure appropriation et visibilité des actions initiées qui prend en compte la gestion des plaintes ;
- Un programme de développement du numérique et de la digitalisation des bases de données à tous les niveaux d'intervention du projet ;
- Un renforcement des capacités du système éducatif et la formation d'experts homologues pour un meilleur transfert des compétences et une meilleure appropriation nationale afin d'en assurer la durabilité des acquis ;
- Une approche inclusive et sociale qui prend en compte le genre pour une meilleure scolarisation de la jeune fille ; et l'accompagnement des enfants non scolarisés et qui sont exclus du système formel d'éducation ;

- Une stratégie de capitalisation et de partage d'expériences avec les principaux acteurs au fur et à mesure de la mise en œuvre des activités et des meilleures pratiques pour la pérennisation du dispositif.

En termes de principe, le projet prône les aspects suivants dans son intervention :

- Une approche systémique et durable des interventions basée sur une gouvernance transparente mettant en lien plusieurs acteurs et un cadre d'exécution définissant clairement les rôles, responsabilités des différentes parties ;
- La complémentarité des interventions à travers des contrats basés sur la performance (CBP) au plan des interventions qui se traduirait par une non intervention sur des bénéficiaires déjà pris en compte par d'autres dispositifs existants ;
- La maîtrise d'ouvrage déléguée aux communautés de base qui leur confère de nouveaux rôles et responsabilités par la méthodologie de la Formation en Gestion à la Base (FGB) ;
- Le faire-faire en s'appuyant sur des cabinets, ONGs et les structures techniques sectorielles qui ont une expérience avérée dans la conduite des programmes d'éducation au Niger ;
- La subsidiarité pour atteindre rapidement les bénéficiaires et leur garantir un accompagnement par les acteurs les plus proches possibles ;
- La célérité des interventions sur le terrain par une planification continue et la mise en place rapide des opérations pour éviter tout retard par rapport à la mise en œuvre des activités.

V. Séquençage des principales activités du projet

Pour assurer une cohérence globale dans mise en œuvre des activités du projet et contribuer ainsi à l'atteinte des résultats escomptés, un séquençage clair des principales activités du projet a été adopté dès la formulation.

| Composantes | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 |
|----------------------------------|--|---|--|----|----|----|
| Renforcement des écoles normales | Audit des EN et ENS | Révision du curriculum et des méthodes de formation, et des outils pédagogiques | Formation des formateurs d'enseignants | | | |
| | Préparation des contrats de performance et des | Mise en œuvre des subventions aux EN et ENS pour la mise à niveau des infrastructures, de l'équipement et de la performance pédagogique | | | | |

| Composantes | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 |
|--|--|---|---|---------------------------|----|---------------------------|
| | instruments | | | | | |
| Système de soutien et de supervision des enseignants | Élaboration et mise en œuvre d'un programme intensif de formation des enseignants | | | | | |
| | Développement des outils et supports de coaching | Recrutement et formation des coaches et encadreurs | Mise en œuvre du programme de soutien et de coaching des enseignants ainsi que des outils d'observation des pratiques en classe à travers la dynamisation des CAPEd et UP | | | |
| | Développement des outils d'observation des pratiques en classe | | | | | |
| | Conception et mise en œuvre d'une évaluation d'impact de l'intervention sur le coaching des enseignants. | | | | | |
| Supports pédagogiques et didactiques | Développement de supports à l'enseignement et à l'apprentissage, et amélioration de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et de la distribution. | | Distribution des supports à l'enseignement et à l'apprentissage | | | |
| Programmes de remédiation scolaire | Conception et préparation des interventions de remédiation scolaire | | Mise en œuvre de l'"initiative qualité" et du programme PMAQ | | | |
| | Conception d'un programme holistique pour la scolarisation des filles, incluant la contractualisation d'une ONG | Recrutement et formation des mentors pour les filles | Mise en œuvre de l'intervention « <i>learning space for girls</i> » | | | |
| Programmes de seconde chance pour les enfants non scolarisés | Cartographie et évaluation des initiatives existantes, conception de programmes standardisés | | Mise en œuvre des programmes de seconde chance | | | |
| Subventions aux écoles Makarantas | Préparation des manuels, des contrats et des instruments, appel à candidatures | | Mise en œuvre des subventions aux écoles Makarantas sélectionnées | | | |
| Gestion basée sur la performance | Préparation des manuels et des instruments pour les contrats de performance | Formation des parties-prenantes au niveau régional, des inspections et des écoles | Mise en œuvre des subventions basées sur la performance auprès des régions, des inspections et des écoles | | | |
| | | | | Enquête auprès des écoles | | Enquête auprès des écoles |

| Composantes | A1 | A2 | A3 | A4 | A5 | A6 |
|---|---|---|---|---|----|---------------|
| | | | | bénéficiaires | | bénéficiaires |
| Renforcement de la gestion des ressources humaines de l'éducation | Un plan de mise en œuvre du renforcement des capacités et du transfert de compétences, assorti d'un calendrier, est établi et mis en œuvre. | | | | | |
| | Formation et renforcement de capacité sur les outils de planification et de gestion pour les directions centrales et les autorités régionales de l'éducation | | | | | |
| | Recensement de tout le personnel enseignant et administrative, renforcement de la base de données du personnel et de la capacité des administrateurs à l'utiliser | | Elaboration et adoption d'un nouveau protocole sur le déploiement des enseignants | | | |
| Suivi, évaluation et redevabilité | Établissement d'une plateforme éducative nationale en ligne | | Renforcement du système d'information et de gestion de l'éducation | | | |
| | | Renforcement du système national d'évaluation des acquis des élèves | | | | |
| | | | | Mise en œuvre d'une évaluation nationale des apprentissages | | |

VI. Suivi des résultats du projet

Il est à noter qu'au niveau de l'objectif de développement, cinq (5) indicateurs ont été retenus et trois (3) parmi les cinq (5) doivent être renseignés à partir de septembre 2021. Au 15 octobre 2022, aucun des trois (3) indicateurs n'a été renseigné. En ce qui concerne les indicateurs intermédiaires pour les effets, 18 indicateurs ont été retenus dont six (6) indicateurs pour la composante 1 ; quatre (4) pour la composante 2 et huit (8) pour la composante 3.

La situation de l'atteinte des indicateurs du projet est présentée dans le tableau ci-après. **(Situation à mettre à jour au 30 octobre 2022)**

| Composantes | -Etat d'atteinte des Indicateurs du projet | | | | Total | Commentaire |
|--------------|--|-------------|--------------------------------|-------------|--|-------------|
| | Indicateurs dû au 30-Sept-2021 | | Indicateurs dû au 30-Sept-2022 | | | |
| | Atteint | Non Atteint | Atteint | Non Atteint | | |
| Composante 1 | 1 | 2 | 1 | 04 | Cette situation met en exergue le retard accusé dans la mise en œuvre du projet. Un retard qu'il est important de rattraper à travers l'accélération de la mise en œuvre des activités et le recentrage des activités à celles qui contribuent directement à l'atteinte des résultats. | |
| Composante 2 | 0 | 3 | 1 | 05 | | |
| Composante 3 | 2 | 1 | 1 | 03 | | |

6.1. Indicateurs niveau objectif de Développement du projet

| Enoncé de l'indicateur | Unité de Mesure | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale | | Commentaire | |
|---|-----------------|-----------------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|--------------|-----------|---|---|
| | | sept-21 | | sept-22 | | sept-23 | | sept-24 | | sept-25 | | Avril 2026 | | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | | |
| Améliorer les pratiques enseignantes | | | | | | | | | | | | | | | |
| Augmentation du pourcentage d'enseignants ciblés dans l'enseignement de base faisant preuve de meilleures pratiques d'enseignement en classe. | Pourcentage | 0 | 0 | 5% | | 5% | | 5% | | 5% | | 5% | | 5% | Les données par rapport à cet indicateur ont été collectées par la DECOS au mois d'avril 2022. Il reste le traitement des données pour sortir le niveau actuel de l'indicateur. |
| Améliorer les conditions d'apprentissage pour les filles et les garçons | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre d'élèves de l'enseignement de base bénéficiant d'interventions directes pour l'amélioration des apprentissages. | Nombre | 25 000 | 0 | 100 000 | | 200 000 | | 400 000 | | 600 000 | | 600 000 | | Les activités pouvant renseigner cet indicateur n'ont pas encore débutés. Il s'agit des activités qui concernent le coaching ; l'encadrement des enseignants ; le soutien aux UP et CAPED dont les effets toucheront directement les enseignants et les élèves tenus par les enseignants. | |
| Filles (pourcentage) | Pourcentage | 45% | 0 | 45% | | 45% | | 45% | | 45% | | 45% | | | |

| Enoncé de l'indicateur | Unité de Mesure | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale | | Commentaire |
|---|-----------------|-----------------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|--------------|-----------|---|
| | | sept-21 | | sept-22 | | sept-23 | | sept-24 | | sept-25 | | Avril 2026 | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | |
| Enfants et adolescents non scolarisés bénéficiant d'interventions directes en appui à l'apprentissage (ventilés en population générale, communautés d'accueil et réfugiés). | Nombre | 30 000 | 0 | 50 000 | | 100 000 | | 150 000 | | 200 000 | | 200 000 | | <p>Au titre de l'année 2021, il a été recensé 12 749 enfants hors du système éducatifs qui devraient bénéficier du programme passerelle SSAP au niveau 440 centres répartis dans 44 communes de la zone d'intervention du Projet.</p> <p>Ce chiffre a est passé à 13 635 apprenants dont 6311 filles lors des séances de mobilisation sociales en prélude à l'ouverture des centres. A ces 440 centres s'ajoutent 160 centres communautaires à passerelles qui ont permis d'enrôler 6397 apprenants supplémentaires dont 3262 filles. Environ 47% de filles.</p> |
| Filles | Pourcentage | 45% | 0 | 45% | | 45% | | 45% | | 45% | | 45% | | |
| Planification et gestion de l'éducation renforcées | | | | | | | | | | | | | | |

| Énoncé de l'indicateur | Unité de Mesure | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale | | Commentaire |
|--|-----------------|-----------------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|--------------|--|---|
| | | sept-21 | | sept-22 | | sept-23 | | sept-24 | | sept-25 | | Avril 2026 | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | |
| Écoles primaires et collèges bénéficiant d'une subvention de performance et répondant aux exigences minimales en termes de conditions d'enseignement et d'apprentissage. | Pourcentage | 60% | 0 | 65% | | 70% | | 75% | | 80% | | 80% | | Les indicateurs SDI sur les exigences minimales en termes des conditions d'apprentissage et d'enseignement ont été élaborés et approuvés pour le niveau des écoles primaires. Pour les des collèges les indicateurs ont été proposés mais non approuvés par la BM. Ces indicateurs seront utilisés lors de l'élaboration et la signature des CBP prévues pour le mois de septembre. La mise en œuvre des CBP est donc prévue au 4 ^{ème} trimestre de l'année 2022. |
| Nombre d'évaluations nationales de grande envergure des apprentissages complétées. | Nombre | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | | 1 | L'évaluation nationale est prévue en 2024. | |

6.2. Indicateurs niveau résultats Intermédiaire

| Enoncé de l'indicateur | Valeur de référence | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale (2026) | | Commentaires |
|--|---------------------|-----------------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------------|-----------|--|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | |
| Améliorer les pratiques enseignantes | | | | | | | | | | | | | | |
| Audit pédagogique et organisationnel réalisé et rapports produits pour les ENI et l'ENS. | Nombre | 1 | 1 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | 1 | Le rapport de l'audit assorti d'un plan d'action a été validé par le MEN en Avril 2021. |
| Nombre de formateurs d'enseignants formés. | Nombre | 0 | 0 | 75 | | 115 | | 150 | | 0 | | 150 | | Pour bien conduire ces formations, le MEN a entrepris avec l'appui de l'équipe de la Banque Mondiale, l'élaboration d'une note conceptuelle définissant la stratégie de formation des encadreurs des EN. La note conceptuelle a été validée en atelier. Le MEN a pris contact d'ores et déjà avec des instituts de formation au Maroc et en Tunisie. |
| Des outils d'observation en classe pour évaluer les pratiques d'enseignement sont établis. | Outils | Non | Oui | Oui | | Oui | | Oui | | Oui | | Oui | | Les outils d'observation des pratiques en classe ont été élaborés, validés, vulgarisés et les formulaires électroniques relatifs à ces outils ont été élaborés via l'application koboCollect. Ainsi les outils suivants sont disponibles : Grille d'observation d'une Séance de lecture ; Questionnaire enseignant ; grille pour le test de fluence en lecture CP ; grille pour le test de |

| Enoncé de l'indicateur | Valeur de référence | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale (2026) | | Commentaires | |
|--|---------------------|-----------------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------------|-----------|--|---|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | fluence en lecture CE1 et une grille transversale d'observations. |
| Nombre d'enseignants du cycle de base participant aux nouvelles activités d'encadrement. | Nombre | 0 | 0 | 3 000 | | 6 000 | | 9 000 | | 0 | | 12 000 | | Pour la mise des activités qui doivent renseigner cet indicateur, la DFIC a élaboré un modèle de coaching et a engagé le processus de sélection des encadreurs qui seront former pour exercer le coaching en direction des enseignants sur le terrain. | |
| Nombre d'encadreurs/facilitateurs d'encadrement formés. | Nombre | 60 | 0 | 120 | | 240 | | 360 | | 480 | | 480 | | Les activités devant renseignées cet indicateur, doivent être réalisées sous la supervision d'une assistance technique internationale en formation et accompagnement des personnels d'encadrement et des enseignants du cycle d'enseignement de base 1 et 2. | |
| Les leçons modèles sont élaborées et numérisées. | Nombre | Oui | Non | Oui | | Oui | | Oui | | Oui | | Oui | | Après la mission d'appui de Madame Penelope de la Banque Mondiale, il a été mis en place par arrêté n°0693/MEN/SG/DGPQ/DL/DCPL N du 08 août 2022 un comité | |

| Enoncé de l'indicateur | Valeur de référence | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale (2026) | | Commentaires | |
|---|---------------------|-----------------------|-----------|--------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|---------------------|-----------|---|---|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | technique d'élaboration des supports didactiques pour l'enseignement-apprentissage de la lecture-écriture. Un autre comité concernant les leçons structurées en langue a aussi été mis en place par arrêté n°0671/MEN/SG/DGPQ/DL/DCPL N du 04 août 2022. Les deux comités ont élaboré et transmis à l'UCP, une feuille de route budgétisée. |
| Promouvoir l'apprentissage pour les filles et les garçons | | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre d'élèves bénéficiant de programmes de remédiation à titre préventif au niveau primaire et collège. | Nombre | 25 000 | 0 | 75 000 | | 125 000 | | 175 000 | | 225 000 | | 250 000 | | Il a été ciblé 300 écoles au niveau de la zone d'intervention du projet LIRE pour conduire le PMAQ. A ce titre, 600 membres de CGDES seront concernés et 42 252 élèves dont 11 846 filles soit 28%. La DAGE a transmis à l'UCP un chronogramme qui détail les activités à réaliser dans le cadre du PMAQ. Les livrets et manuels ont été déjà reproduit et placés au niveau des régions concernées. | |
| Filles (pourcentage) | Pourcentage | 45% | 0 | 45% | | 45% | | 45% | | 45% | | 45% | | | |

| Enoncé de l'indicateur | Valeur de référence | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale (2026) | | Commentaires |
|---|---------------------|-----------------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------------|-----------|--|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | |
| Nombre d'écoles Makaranta sélectionnées qui ont signé un accord avec le MEN. | Nombre | 0 | 0 | 100 | 100 | 100 | | 100 | | 100 | | 100 | | Les comités de sélection au niveau national et au niveau des régions ont été mis en place par arrêté du MEN (ARRETE N°0129/MEN/SG/DGS/DECP FA du 03 septembre 2021). La sélection des Makaranta est terminée. Il reste la signature de l'accord avec les Makaranta sélectionnées. |
| Nombre de filles bénéficiant de l'initiative « Espace d'apprentissage » | Nombre | 375 | 0 | 750 | | 1 500 | | 2 250 | | 30 000 | | 3 000 | | Le processus de recrutement qui doit mettre en œuvre les activités en lien avec les espaces d'apprentissage, en en phase finale. |
| Pourcentage qui reste scolarisés au secondaire à la fin de l'année | Pourcentage | 70% | 0 | 70% | | 70% | | 70% | | 70% | | 70% | | |
| Renforcer les systèmes et les capacités pour la prestation de services éducatifs | | | | | | | | | | | | | | |
| Nombre d'autorités régionales de l'éducation ayant atteint au moins 80 pour cent de leurs objectifs dans les CBP. | Nombre | 0 | 0 | 0 | | 0 | | 3 | | 3 | | 6 | | La signature des CBP entre les 05 DREN et le SG/MEN a eu lieu le 29 juillet 2022. |

| Enoncé de l'indicateur | Valeur de référence | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale (2026) | | Commentaires |
|--|---------------------|-----------------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------------|-----------|---|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | |
| Pourcentage d'inspections ciblées ayant atteint au moins 80 pour cent de leurs objectifs au titre des CBP. | Pourcentage | 0 | 0 | 20% | | 40% | | 60% | | 80% | | 80% | | L'élaboration des CBP des inspections est prévue au cours du mois d'août 2022 et la mise en place des fonds sont prévues pour le mois de septembre 2022. |
| Nombre d'écoles primaires et secondaires bénéficiant d'une subvention sur la base d'un accord de performance signé. | Nombre | 0 | 0 | 1 000 | | 1 500 | | 3 000 | | 3 300 | | 3 300 | | L'élaboration des CBP des écoles est prévue pour le mois de septembre 2022. |
| Nombre de structures communautaires formées à la vérification de l'utilisation et de la mise en œuvre des subventions aux écoles | Nombre | 1 000 | 0 | 3 300 | | 3 300 | | 3 300 | | 3 300 | | 3 300 | | Le cabinet SECOD qui est chargé d'appuyer la formation en gestion à base est déjà sur place à Niamey avec son équipe. Avant le début des formations, le cabinet appui l'UCP dans la finalisation du recrutement des autres consultants du dispositif FGB à savoir : les formateurs nationaux ; les animateurs porteurs de dynamique communautaire ; les animateurs en gestion communautaire. Une fois ce dispositif mis en place les séries de formation des formateurs vont commencer et le déploiement sur le terrain se fera dès la fin des formations des formateurs. |

| Enoncé de l'indicateur | Valeur de référence | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale (2026) | | Commentaires |
|---|---------------------|-----------------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------------|-----------|--|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | |
| Un nouveau protocole sur le déploiement des enseignants est établi. | Nombre | 0 | 1 | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | 0 | | Un Arrêté portant création, attributions, composition et fonctionnement des commissions d'affectations, de mutation et de redéploiement du personnel du Ministère de l'Education Nationale et fixant leurs conditions et leurs critères a été pris par le MEN. |
| Un plan de mise en œuvre du renforcement des capacités et du transfert de compétences, assorti d'un calendrier, est établi et mis en œuvre. | Nombre | 1 | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | Les PTC des homologues ont été élaborés par l'ensemble des pôles et validés avec l'appui de l'Experte internationale en GRH. Ces PTC ont reçu l'ANO de la Banque et sont en train d'être mis en œuvre. L'évaluation de la mise en œuvre des PTC faite par l'EIGRH s'est révélée satisfaisante. |
| Une plateforme éducative nationale en ligne est établie (<i>EDU.NE et plateforme de formation à distance</i>). | Nombre | 1 | 0 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | Le portail EDU.NE est réceptionné le 14 octobre 2022. En ce qui concerne la plateforme nationale de formation à distance, le contrat de prestation vient d'être signé. |

| Enoncé de l'indicateur | Valeur de référence | Cibles intermédiaires | | | | | | | | | | Cible finale (2026) | | Commentaires |
|--|---------------------|-----------------------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|--------|-----------|---------------------|-----------|---|
| | | 2021 | | 2022 | | 2023 | | 2024 | | 2025 | | 2026 | | |
| | | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | Cibles | Résultats | |
| Un recensement scolaire annuel est conduit via des outils numériques et le rapport est produit avant la fin de l'année scolaire. | Nombre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | | 1 | | 1 | | La date d'atteinte de cet indicateur n'est pas échue. Le recensement est prévu en 2024. |

| | |
|-------------------------------|--------------------|
| Atteint et/ou non échu | Non atteint |
|-------------------------------|--------------------|

VII. Etat de mise en œuvre des activités par composantes du projet

7.1. Composante 1 : Améliorer les pratiques enseignantes.

A titre de rappel, cette composante vise à améliorer la qualité de l'enseignement aux niveaux du primaire et du collège à l'aide de pratiques pédagogiques innovantes. Elle soutiendra l'amélioration des conditions de travail et de la qualité de l'enseignement dans les écoles normales. Au terme de sa mise en œuvre, il est attendu l'augmentation (de 20 points) du pourcentage d'enseignants ciblés dans l'éducation de base démontrant de meilleures pratiques d'enseignement en classe soit l'augmentation de 05 point de pourcentage chaque année jusqu'à la fin du projet. Elle comporte trois (3) sous-composantes. (i) Renforcement des ENI et de l'ENS ; (ii) Développement d'un système d'encadrement et d'accompagnement de proximité des enseignants et (iii) Outils et innovations pédagogiques.

| | |
|--|---|
| MONTANT | 72 millions USD, dont 67 millions USD en don de l'IDA, 5 millions USD en crédit de l'IDA) |
| AGENCE D'EXECUTION | Directions de la formation initiale et continue (DFIC) du MEN <ul style="list-style-type: none"> – Instituts nationaux de formation des enseignants : EN et ENS – Université Abdou Moumouni (UAM), MESRI |
| STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LA MISE EN ŒUVRE | <ul style="list-style-type: none"> – Direction des statistiques et de la promotion de l'informatique (DSPI) – Direction Régionale de l'Education Nationale (DREN) – Direction de l'Enseignement Préscolaire et Primaire, – Direction des Evaluations, des concours et de l'orientation scolaire (DEC/OS), – Direction du Curriculum et de la promotion des langues nationales, (DCPLN) |
| ZONE D'INTERVENTION | National avec un accent particulier sur les 5 régions prioritaires |

7.1.1. Sous-composante 1.1. Renforcer les établissements de formation des enseignants

L'objectif de cette sous-composante est de créer un programme de préparation initiale des enseignants qui soit pérenne et de qualité pour assurer un enseignement de qualité aux niveaux pré primaire, primaire et secondaire. Il s'agira de réformer les 08 EN et L'ENS existantes à travers les activités suivantes :

Améliorer le curriculum et les méthodes de formation. Cela comprend la mise à jour du programme et de la formation, l'amélioration du système de stages et l'utilisation des écoles d'application appelées écoles annexes, ainsi que l'introduction de méthodes d'évaluation modernes et des exigences de qualification mises à jour pour les élèves-enseignants.

Améliorer la gouvernance grâce à des subventions à la performance et au renforcement de capacités. Des contrats de performance entre le MEN et les EN d'une part (environ 20 635 USD) et entre le MES et l'Université Abdou Moumouni (UAM) (environ 28 333 USD) pour l'ENS d'autre part, seront introduits pour améliorer la gestion des institutions.

Améliorer l'environnement de formation sur la base des résultats d'un audit physique à réaliser dans chacun des collèges. Cela comprendra un paquet minimal d'investissements dans les infrastructures et les équipements, y compris l'accès à des sources durables d'énergie, d'eau et, si possible, à l'Internet haut débit fiable, ainsi que les équipements nécessaires pour les collèges. Au terme de la mise en œuvre de ces activités, les résultats suivants sont attendus.

| Sous-composante 1.1 | Objectifs | Résultats attendus |
|---|--|--|
| Renforcement des Ecoles normales | Améliorer le curriculum et les méthodes de formation | <ul style="list-style-type: none"> – Des cours structurés, élaborés et numérisés sont disponibles et utilisés par les formateurs – 150 formateurs d'enseignants formés |
| | Améliorer la gouvernance grâce à des subventions à la performance et au renforcement de capacités | <ul style="list-style-type: none"> – 09 CBP signés dont 08 pour les EN et 01 pour l'ENS - UAM sont mis en œuvre – Les écoles normales et l'UAM atteignent au moins 80% de leurs objectifs dans les CBP |
| | Améliorer l'environnement de formation sur la base des résultats d'un audit physique à réaliser dans chacun des collèges | <ul style="list-style-type: none"> – Audit pédagogique et organisationnel réalisé et rapports produits pour les EN et l'ENS – 08 EN et l'ENS réhabilitées et équipées |

Pour rappel, le résultat relatif à la conduite d'un audit pédagogique et organisationnel a été atteint en 2021. Le rapport de l'audit a été validé par le MEN en avril 2021.

Au 30 octobre 2022, l'état de mise en œuvre des activités se présente comme suit :

(commentaire à mettre à jour)

| Nombre d'activité Prévues | Etat de mise en œuvre | | Nombre de sous activité Prévues | Nombre de sous activité Réalisées | |
|------------------------------|-----------------------|-------------------------|------------------------------------|--|--------------------|
| | En cours | Totalement réalisées | | Déclenchées (Introduction des TDR) | Non déclenchées |
| 14 | 14 | 0 | 33 | 15 | 18 |

~~Le retard accusé dans la mise en œuvre de ces activités, va impacter sur l'atteinte des résultats au niveau intermédiaire. Ainsi les activités prévues au cours du 1^{er} semestre de l'année 2022 en ce qui concerne cette sous composante participent au processus (indirectement) d'atteinte des résultats. C'est le cas de la formation des encadreurs qui à terme, impacterait sur le nombre d'élèves de l'enseignement de base bénéficiant d'interventions directes pour l'amélioration des apprentissages.~~

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|---|--|--|---|
| 1 | Composante : Améliorer les pratiques enseignantes | | | |
| 11 | Sous Composante : Renforcement des Ecoles Normales | | | |
| 111 | Volet : Améliorer l'environnement de la formation des enseignants sur la base des résultats d'un audit physique qui sera réalisé | | | |
| 1110 1 | Etudes et contrôle des Travaux de construction /réhabilitation des EN, Ecoles annexes et ENS | | | |
| SA.1 | <i>Mener une étude de réhabilitation et d'équipement des EN, écoles annexes et ENS.</i> | <i>Réalisée</i> | <i>DAO pour la réhabilitation des 08 ENI ainsi que celui de l'ENS élaboré.</i> | |
| SA.2 | <i>Contrôler les Travaux de construction/Réhabilitation</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | <i>les travaux n'ayant pas encore commencé, les activités de contrôle n'ont démarrées.</i> |
| 1110 2 | Travaux de construction /réhabilitation des EN, Ecoles annexes et ENS | | | |
| SA.1 | <i>Recruter des prestataires pour les travaux de construction/Réhabilitation des EN ; écoles annexes et ENS.</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | <i>Le processus de recrutement des entreprises est phase terminale. Les travaux du comité d'experts indépendant est en cours.</i> |
| SA.2 | <i>Réaliser les travaux de construction /réhabilitation des EN, Ecoles annexes et ENS</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | <i>Le recrutement des prestataires n'est pas encore achevé.</i> |
| 1110 3 | Equipement des ENI (Kits Pulsat...) | | | |
| SA.1 | <i>Acquérir et installer de kits d'internet Pulsat pour ENI</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | <i>Les kits n'ont pas encore été livré au projet, mais sont au niveau du cordon douanier pour les formalités.</i> |
| 1110 4 | Equipement autres des Structures MEN (Poulsat...) et former des équipes | | | |
| SA.1 | <i>Acquérir et installer de kits d'internet Poulsat pour (19 structures MEN)</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | <i>Les kits n'ont pas encore été livré au projet, mais sont au niveau du cordon douanier pour les formalités.</i> |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|---|--|-------------------------------|---|
| 1 | Composante : Améliorer les pratiques enseignantes | | | |
| 11 | Sous Composante : Renforcement des Ecoles Normales | | | |
| SA.2 | Formation de l'équipe MEN pour assurer la maintenance des SCD et la connexion. | Non réalisée | RAS | L'équipe a été désignée par le MEN, mais la formation aura lieu après livraison des SCD. |
| SA.3 | Définir un modèle de gestion des classes numériques (SCD) et appui à la gestion du modèle. | Non réalisée | TDR disponible | L'AMI pour le recrutement d'une firme chargée de définir le modèle est lancé. |
| SA.4 | Former l'équipe MEN pour assurer la maintenance des salles de Classes Digitales (SCD) | Non réalisée | RAS | RAS |
| 1110 9 | Etude d'identification des besoins en équipements des inspections et DREN | | | |
| S.A.1 | Réaliser un état des lieux et identifier les besoins en installations et équipement pour eau, électricité et internet dans les DREN et inspections bénéficiaires du projet | Non réalisée | RAS | Le processus de recrutement du prestataire est en phase finale (signature du contrat) |
| S.A.2 | Mener une étude sur la mise en place d'un dispositif de digitalisation au sein des ENI, ENS, CAPED et écoles annexes, intégrant le recensement des besoins en installation et équipements en connectivité | Non réalisée | RAS | Le processus de passation de marché est terminé et le contrat est signé. Démarrage de l'étude prévu courant ce mois d'octobre 2022. |
| 112 | Volet : Refonte du programme d'enseignement, des méthodes de formation et des outils pédagogiques | | | |
| 1120 1 | Réviser les programmes et les méthodes de formation des ENI et de l'ENS | | | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-----------|---|--|--|---|
| 1 | Composante : Améliorer les pratiques enseignantes | | | |
| 11 | Sous Composante : Renforcement des Ecoles Normales | | | |
| SA1 | Relire les programmes de formation des EN | Réalisée | Le draft de programme et des méthodes de formation disponible ; 15 fiches de leçon modèle est élaborée pour les sous programmes ; | |
| SA2 | Relire les méthodes de formation des EN | Réalisée | Un outil pratique d'évaluation est élaboré pour les 15 sous-programmes ; Pour chacun des 15 sous-programmes ; un guide de gestion des erreurs est élaboré ; Le guide de stage des écoles normales est harmonisé. | |
| SA.3 | Mobiliser un consultant externe chargé de l'évaluation des programmes et des méthodes de formation des EN | Réalisée | Les programmes et méthode de formation sont relu avec l'appui du consultant. | Le consultant a été recruté par l'UNICEF et mis à la disposition de la DFIC pour le besoin de l'activité. |
| SA4 | Valider les programmes et les méthodes de formation des EN (avec caution scientifique externe). | Réalisée | Programmes et méthodes sont validés | |
| SA5 | Reprographier les programmes des EN | Non réalisée | RAS | |
| SA6 | Former les encadreurs des EN sur les programmes et les méthodes de formation des EN | Non réalisée | RAS | |
| SA7 | Suivre la mise en œuvre des nouveaux | Non réalisée | RAS | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-----------|---|--|---|---|
| 1 | Composante : Améliorer les pratiques enseignantes | | | |
| 11 | Sous Composante : Renforcement des Ecoles Normales | | | |
| | <i>programmes EN</i> | | | |
| SA8 | <i>Réviser les maquettes des Licences professionnelles de formation initiale des professeurs de collège à l'ENS</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | <i>Les TDR de l'atelier de révision des maquettes a reçu l'ANO de la Banque Mondiale au courant du mois d'octobre 2022.</i> |
| SA9 | <i>Développer un réseau d'établissements d'accueil des stagiaires de l'ENS</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| 1120 7 | Renforcement des capacités des acteurs de la refonte des programmes des écoles normales | | | |
| SA1 | <i>Renforcer les capacités des cadres de la DGPQ, DFIC, DECOS, DCPLN et des formateurs des EN en évaluation des compétences selon l'APS</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| SA2 | <i>Renforcer les compétences professionnelles en management et en didactique des principaux acteurs de la refondation</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| SA.3 | <i>Recruter un cabinet de formation en management et en didactique des principaux acteurs de la refondation des encadreurs des EN</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| SA4 | <i>Définir la stratégie de formation des encadreurs des EN</i> | <i>Réalisée</i> | <i>Note conceptuelle définissant la stratégie de formation des encadreurs des EN est disponible</i> | |
| SA5 | <i>Former les encadreurs des EN sur la nouvelle démarche d'enseignement/apprentissage de la lecture</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| SA6 | <i>Renforcer les capacités des enseignants de l'ENS dans les disciplines et en didactique</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-----------|--|--|-------------------------------|--|
| 1 | Composante : Améliorer les pratiques enseignantes | | | |
| 11 | Sous Composante : Renforcement des Ecoles Normales | | | |
| SA7 | Renforcer les capacités des encadreurs des EN en informatique par un cabinet | Non réalisée | RAS | Le recrutement des prestataires est en phase de négociation. |
| SA8 | Mettre en stages de perfectionnement les Directeurs des EN et les cadres de la DFIC en pilotage de la Formation initiale et continue | Non réalisée | RAS | |
| SA9 | Mettre en stages de perfectionnement 75 encadreurs des EN en didactique des disciplines | Non réalisée | RAS | La DGPO a pris contact avec des institutions de formation à l'extérieur afin qu'ils fassent des propositions pour la mise en formation des encadreurs des ENI. |
| 1120 8 | Développement d'une plateforme numérique d'apprentissage en ligne pour les élèves du cycle primaire et secondaire | | | |
| SA.1 | Effectuer un voyage d'études à l'étranger sur les TICE et la mise en place d'une plateforme numérique | Non réalisée | RAS | |
| SA.2 | Sélectionner et valider les programmes d'apprentissage à mettre en ligne | Non réalisée | RAS | |
| SA.3 | Adapter sous format digital les programmes sélectionnés | Non réalisée | RAS | |
| 1120 9 | Evaluation des acquis des élèves maîtres en français | | | |
| SA1 | Organiser un Test d'évaluation du Français (TEF) des nouveaux élèves-maîtres des Ecoles Normales | Non réalisée | RAS | |
| SA2 | Collecter les données du Test d'évaluation du Français (TEF) des nouveaux élèves-maîtres des Ecoles Normales | Non réalisée | RAS | |
| SA3 | Analyser les données et rédiger le rapport du Test d'évaluation du Français (TEF) des nouveaux élèves-maîtres Ecoles Normales | Non réalisée | RAS | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|---|--|---|---|
| 1 | Composante : Améliorer les pratiques enseignantes | | | |
| 11 | Sous Composante : Renforcement des Ecoles Normales | | | |
| SA4 | <i>Vulgariser le rapport de l'évaluation du Français (TEF) des nouveaux élèves-maîtres Ecoles Normales (analyse des données et rapport)</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| 113 | Volet : Amélioration de la gouvernance à travers des subventions à la performance et le renforcement de capacités | | | |
| 11304 | Mise en œuvre des contrats de performance (CDP) entre le MEN et les ENI | | | |
| SA.1 | <i>Financement des CBP - ENI</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>08 draft de CBP des ENI disponible</i> | <i>Les CBP sont transmis à la Banque Mondiale pour ANO au cours du mois d'octobre 2022. La signature interviendra en fin octobre et début du mois de novembre 2022.</i> |
| 11305 | Mise en œuvre d'un contrat de performance (CDP) entre l'Université Abdou Moumouni (UAM) et l'ENS | | | |
| SA.1 | <i>Financement des CBP - ENS</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>01 draft de CBP disponible</i> | <i>La signature du CBP entre l'ENS et le MEN interviendra au cours du mois de Novembre 2022.</i> |
| 11310 | Organiser la Conférence des directeurs des EN | | | |
| SA.1 | <i>Mettre en place un comité préparatoire de la conférence annuelle des directeurs des EN</i> | <i>Réalisée</i> | <i>Comité mis en place</i> | |
| SA.2 | <i>Organiser une conférence annuelle des directeurs des EN</i> | <i>Réalisée</i> | <i>Le Rapport de la tenue de conférence intégrant des recommandations pour améliorer la gouvernance des EN est élaboré.</i> | |
| 11311 | Mise en place d'un cadre de concertation MEN/ENS | | | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|---|--|-------------------------------|--|
| 1 | Composante : Améliorer les pratiques enseignantes | | | |
| 11 | Sous Composante : Renforcement des Ecoles Normales | | | |
| SA.1 | <i>Définir les modalités de collaboration entre le MEN et l'ENS</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| 114 | Assistant Technique en appui à la mise en œuvre de la Composante 1 | | | |
| 1140 1 | Assistant Technique en appui à la mise en œuvre de la Composante 1 | | | |
| SA.1 | <i>Expertise internationale pour une Assistant Technique en appui à la mise en œuvre de la Composante 1</i> | <i>Non réalisée</i> | RAS | <i>Le processus de recrutement se poursuit avec l'analyse des propositions techniques et financières du candidat classé en tête.</i> |

7.1.2. Sous-composante 1.2 : Développer un système d'encadrement et de supervision des enseignants.

Cette sous-composante vise à améliorer la qualité de l'enseignement en classe en développant un programme de développement professionnel des enseignants et en proposant des activités d'encadrement local et individualisé pour améliorer la maîtrise du contenu et des pratiques pédagogiques des enseignants en mettant l'accent sur la lecture et les mathématiques.

Le projet s'appuiera sur les plateformes existantes, à travers la redynamisation des CAPED au niveau primaire et des Unités pédagogiques (UP) au niveau secondaire.

L'approche consisterait en un premier programme intensif de formation sur une période bloquée pour améliorer la compétence des enseignants dans la matière et la pédagogie en ce qui concerne la littératie et la numératie, étant donné le faible niveau de compétence tel que l'a montré l'enquête IPS.

Les encadreurs utiliseront des manuels du facilitateur et seront formés pour donner un feedback constructif à l'aide d'un outil d'observation en classe pour évaluer les pratiques des enseignants, ainsi que par le développement d'une plateforme technologique pour des contrôles réguliers et un mentorat en présentiel régulier lors de réunions de groupe au sein des CAPED et des UP.

Les résultats attendus au niveau de cette sous composante sont :

| Sous-composante 1.2 | Objectifs | Résultats attendus |
|--|---|---|
| Développement d'un système de soutien et de supervision des enseignants | Améliorer la maîtrise du contenu et des pratiques pédagogiques des enseignants | <ul style="list-style-type: none"> – Cours structurés élaborés, et numérisés – Des outils d'observation en classe pour évaluer les pratiques pédagogiques sont mis en place |
| | Améliorer la compétence des enseignants dans la matière et la pédagogie en ce qui concerne le français et les mathématiques | 12.000 enseignants de l'éducation de base participent aux nouvelles activités de coaching |
| | Mettre en place un pool de facilitateurs pour les activités d'encadrement | <ul style="list-style-type: none"> – Un pool de facilitateurs pour les activités d'encadrement est mis en place et fonctionnel – 480 facilitateurs de coaching formés |

Au titre de cette sous-composante, le résultat relatif à l'élaboration des outils d'observations en classe pour évaluer les pratiques pédagogiques est atteint. La collecte des données sur les pratiques pédagogiques a eu lieu en Avril 2022. Le retard accusé dans le traitement des données collectées sur le terrain n'a pas permis de renseigner l'indicateur lié aux pratiques de classes, qui est un indicateur du niveau objectif de développement.

Mettre à jour le commentaire ci-dessous

~~L'état de mise en œuvre des activités programmées au 1^{er} semestre de l'année 2022 au niveau de cette sous-composante se présente comme suit :~~

| Nombre d'activité Prévue | Etat de mise en œuvre | | Nombre de sous activité Prévue | Nombre de sous activité Réalisées | | |
|--------------------------|-----------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------|
| | En cours | Totalement réalisées | | Déclenchées (Introduction des TDR) | Non déclenchées | Totalement réalisées |
| | | | | | | |
| 05 | 5 | 0 | 09 | 05 | 01 | 03 |

~~Ce retard est consécutif au retard dans l'élaboration et la validation du PTBA2022(validation par les différentes instances en avril 2022). Si la tendance par rapport au retard continue, les résultats au niveau de cette sous-composante ne seront pas atteints dans le délai imparti au projet.~~

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-------|--|--|---|--|
| 12 | Sous Composante : Développer un système de soutien et de supervision des enseignants | | | |
| 121 | Volet : Développement d'un programme d'encadrement | | | |
| 12101 | Evaluer les pratiques pédagogiques et Elaborer le programme d'encadrement des enseignants (modules de formation) | | | |
| SA1 | Organiser un atelier d'Harmonisation des différents outils/bulletins d'encadrements utilisés au niveau du MEN | Réalisée | Six (6) outils harmonisés d'encadrement disponible | <ul style="list-style-type: none"> -Une(1) grille de vérification des compétences de l'enseignant (pour l'inspecteur) ; -Une (1) grille de vérification des compétences de l'enseignant (pour le CP et le DE/CE) ; -Un (1) rapport de visite de classe du directeur d'école/chef d'établissement ; -Un (1) rapport de visite de classe du conseiller pédagogique ; -Un (1) rapport de visite de classe de l'inspecteur pédagogique ; -Un (1) canevas de fiche de suivi de l'enseignant |
| SA2 | Partager les outils d'encadrement harmonisés | Non réalisé | RAS | |
| SA3 | Collecter les données sur les pratiques enseignantes au niveau du primaire | Réalisée | 300 écoles touchées par la collecte des données ; 893 enseignants enquêtés ; 4161 élèves de CP enquêtés ; 4211 élèves de CE1 enquêtés. | Après l'élaboration, la validation et le partage des outils d'évaluation des pratiques pédagogiques en 2021, la DECOS a procédé à la collecte des données sur le terrain, du 02 au 14 avril 2022. |
| SA4 | Traiter, analyser les données, élaborer et valider le rapport sur les pratiques enseignantes en atelier | Non réalisé | RAS | |
| SA5 | Vulgariser le rapport. | Non réalisé | RAS | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-------|--|--|--|--|
| 12102 | Appui au programme intensif (Boot Camp) de formation sur une période bloquée pour améliorer la compétence des enseignants dans la matière et la pédagogie en ce qui concerne la littératie et la numératie | | | |
| SA.1 | Relire les modules du programme intensif de formation précédemment élaboré par la DFIC en collaboration avec l'AT | Réalisée | | |
| SA.2 | Produire et distribuer les modules de formation | Non réalisé | RAS | |
| SA.3 | Mettre en œuvre le programme intensif de formation des formateurs | Non réalisé | RAS | les TDR ont été élaborés et transmis à l'UCP pour examen et financement. |
| SA.4 | Mettre en œuvre le programme intensif de formation des enseignants | Non réalisé | RAS | les TDR ont été élaborés et transmis à l'UCP pour examen et financement. |
| SA.5 | Organiser un suivi en classe régulier des enseignants | Non réalisé | RAS | |
| SA6 | Organiser une rencontre annuelle des inspecteurs pédagogiques | Non réalisé | RAS | |
| 122 | Volet : Feedback s'appuyant sur la technologie et encadrement des enseignants | | | |
| 12201 | Développer le module numérique de coaching et acquérir le matériel (mallette pédagogique...) | | | |
| SA1 | Elaborer/valider un modèle de coaching et définir des critères de choix des coachs | Réalisée | Un Modèle de coaching de performance basé sur le numérique est disponible | |
| SA2 | Sélectionner les coachs (Primes des Coachs, Supervision des coachs et Achat de 300 tablettes) | Non réalisé | Une fiche de candidature est élaborée l'attention des encadreurs intéressés. | |
| SA3 | Partager le modèle de coaching | Non réalisé | RAS | |
| SA4 | Digitaliser les outils d'encadrement/coaching et élaborer les outils et un module numérique pour le suivi du CAPED et UP (Séances de coaching) par un prestataire | Non réalisé | RAS | |
| SA5 | Acquérir le matériel pédagogique :08 ENI ; 08 Ecoles annexes ENI ; 1 ENS : CAPED ; UPS et UPL ; Mini CAPED ; Ecoles et collèges. | Non réalisé | RAS | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|-------------------------------|--|
| SA6 | <i>Equiper les centres de regroupement des UP/CAPED et ENI, en ordinateurs, imprimantes, mini vidéoprojecteurs double ports caméras et manuels et ouvrages de référence</i> | <i>Non réalisé</i> | RAS | |
| 12208 | Développement d'une plateforme technologique | | | |
| SA.1 | <i>Recruter une firme pour la mise en place du portail numérique du système éducatif (educ.ne)</i> | <i>Réalisée</i> | <i>Portail opérationnel</i> | <i>La réception officielle par le Ministre de l'éducation nationale a eu lieu le vendredi 14 octobre 2022.</i> |
| 12209 | Opérationnalisation d'un dispositif de formation à distance dans le secteur éducatif au Niger | | | |
| SA.1 | <i>Etude de faisabilité pour la mise en place de la plateforme de formation à distance</i> | <i>Non réalisé</i> | RAS | <i>Le contrat avec la firme chargée de conduire l'étude est signé.</i> |
| SA.2 | <i>Développement et mise en production de la plateforme de formation à distance</i> | <i>Non réalisé</i> | RAS | |
| SA.3 | <i>Accompagnement d'opérationnalisation du dispositif de formation à distance du secteur éducatif</i> | <i>Non réalisé</i> | RAS | |
| 123 | Recrutement et formation des encadreurs | | | |
| 124 | Volet : Assistance technique en Formation et accompagnement des Personnels d'encadrement et des Enseignants du Cycle d'enseignement de base 1 et 2 en appui | | | |
| 12401 | Assistance technique en Formation et accompagnement des Personnels d'encadrement et des Enseignants du Cycle d'enseignement de base 1 et 2 en appui | | | |
| SA.1 | <i>Expertise internationale pour une Assistance technique en Formation et accompagnement des Personnels d'encadrement et des Enseignants du Cycle d'enseignement de base 1 et 2 en appui</i> | <i>Non réalisé</i> | RAS | <i>Le processus de recrutement est en phase terminale.</i> |

7.1.3. Sous- composante 1.3 : Supports pédagogiques et didactiques

L'objectif de cette sous-composante est de garantir la disponibilité de supports éducatifs pertinents dans les classes. Dans le cadre de cette sous composante, les activités suivantes sont prévues :

- *Développement et numérisation de divers supports pédagogiques au niveau primaire,* y compris un séquençage clair et une simplification du programme scolaire, des exercices standardisés et des évaluations en classe dans les deux ou trois langues nationales les plus parlées et en français.
- *Supports d'apprentissage.* L'acquisition de manuels supplémentaires dans les langues locales pour les premières classes, y compris des livres pour enfants et des livres à lire à haute voix, sera soutenue, compte tenu de la très faible offre de supports de lecture (en particulier dans les langues locales) et du fait que tels manuels ont une importance cruciale parce qu'ils permettent d'offrir davantage d'opportunités de s'exercer à la lecture.
- *Une amélioration de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des mécanismes de distribution pour tous les supports d'enseignement et d'apprentissage sera soutenue aux niveaux primaire et secondaire.* Cela comprend la mise à l'essai d'une méthode de distribution améliorée et la vérification par les communautés pour assurer un développement et une distribution plus rentables des supports dans les délais voulus.

Le tableau ci-après donne les objectifs de la sous composante ainsi que les résultats attendus.

| Sous-composante 1.3 | Objectifs | Résultats attendus |
|---|---|--|
| <i>Supports pédagogiques et didactiques</i> | Développer et numériser divers supports pédagogiques au niveau primaire | Cours structurés, élaborés et numérisés pour le primaire |
| | Acquérir des manuels supplémentaires dans les langues locales | Des manuels en trois (3) langues locales sont développés pour les premières classes |
| | Améliorer la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des mécanismes de distribution pour tous les supports d'enseignement et d'apprentissage aux niveaux primaire et secondaire | Une méthode de distribution améliorée y compris la vérification communautaire est mise en place et fonctionnelle |
| Sous-composante 1.3 | Objectifs | Résultats attendus |
| <i>Supports pédagogiques et</i> | <i>Développer et numériser divers supports pédagogiques au niveau</i> | Cours structurés, élaborés et |

| | | |
|--------------------|--|--|
| <i>didactiques</i> | <i>primaire</i> | numérisés pour le primaire |
| | <i>Acquérir des manuels supplémentaires dans les langues locales</i> | Des manuels en trois (3) langues locales sont développés pour les premières classes |
| | <i>Améliorer la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des mécanismes de distribution pour tous les supports d'enseignement et d'apprentissage aux niveaux primaire et secondaire</i> | Une méthode de distribution améliorée y compris la vérification communautaire est mise en place et fonctionnelle |

Mettre à jour le commentaire ci-dessous

~~L'état de mise en œuvre des activités se présente comme suit :~~

| Nombre d'activité Prévues | Etat de mise en œuvre | | Nombre de sous-activité Prévues | Nombre de sous-activité Réalisées | | |
|---------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------|
| | En cours | Totalement réalisées | | Déclenchées (Introduction des TDR) | Non déclenchées | Totalement réalisées |
| | | | | | | |
| 09 | 06 | 0 | 22 | 12 | 10 | 00 |

~~Au cours du 1^{er} semestre de l'année 2022, aucune des activités prévues au niveau de cette sous-composante n'a été menée jusqu'au bout. Pourtant certaines activités contribuent directement à l'atteinte des résultats du projet au niveau intermédiaire. C'est le cas de l'élaboration et la numérisation des leçons modèles. Aussi, certaines activités de la sous-composante impacteront directement les apprentissages, c'est le cas de la « Mise à disposition de livres de lecture en langues nationales à l'intention des premières classes » avec le volet REACH et le volet READ@HOME de l'initiative lecture au Sahel. D'où la nécessité d'accélérer leur mise en œuvre au cours du 2nd semestre de l'année 2022.~~

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|---|--|
| 13 | Sous Composante : Supports pédagogiques et didactiques | | | |
| 131 | Volet : Mise en place de structures audiovisuelles éducatives | | | |
| 13101 | Mise en place de la radio scolaire (IAI) | | | |
| SA.1 | Appui technique à la mise en place de la Radio Scolaire (IAI) | Non réalisée | RAS | Le processus de recrutement de l'assistance technique est en cours. Les offres techniques et financières du prestataire ont été analysées et le rapport d'évaluation est transmis à la Banque mondiale pour ANO. |
| SA.2 | Acquérir le matériel nécessaire pour l'opérationnalisation de la Radio scolaire. | Non réalisée | RAS | |
| SA.3 | Voyage d'étude Zanzibar | Réalisée | L'équipe du MEN a pris connaissance de l'expérience de la Tanzanie sur la radio scolaire. | Le voyage d'étude a eu lieu du 03 au 11 septembre 2022 |
| 13102 | Révision de la politique du livre | | | |
| SA1 | Réviser la politique du livre scolaire primaire et secondaire | Non réalisée | RAS | Cette activité est conditionnée par la mobilisation d'une assistance technique internationale qui doit appuyer la DCPLN dans la finalisation du draft de la politique. |
| SA2 | Mobiliser un appui technique pour la finalisation de la politique du livre au Niger par un Expert en politique du livre (incluant les enjeux de digitalisation) et sa validation | Non réalisée | RAS | Les TDR du recrutement du consultant ont été transmis par la DCPLN et soumis à l'ANO de la Banque Mondiale via STEP. |
| SA3 | Valider la politique du livre scolaire primaire et secondaire incluant les enjeux de digitalisation | Non réalisée | RAS | Activité conditionnée par les précédentes. |
| 132 | Elaboration et numérisation de divers supports pédagogiques au niveau primaire | | | |
| 13203 | Mettre en œuvre l'initiative " Connect my school / Salles de Classes Digitales (SCD) " | | | |
| SA.1 | Acquisition de 23 Salles de Classes Digitales (SCD) | Non réalisée | RAS | Le contrat est signé avec le fournisseur. La livraison est en cours. |
| SA.2 | Etablir les critères de choix de 6 écoles pilotes du primaire et 6 établissements du secondaire | Réalisée | La liste des critères de choix ainsi que la liste des écoles pilotes sont disponibles. | |
| SA.3 | Lancer l'initiative SCD et Poulsat | Non réalisée | RAS | |
| 13204 | Mettre en œuvre l'initiative "Un enseignant - Une tablette » | | | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|---|--|-----------------------------------|---|
| 13 | Sous Composante : Supports pédagogiques et didactiques | | | |
| SA.1 | Acquisition de tablettes pour les, enseignants de section spéciale (500*5ans=2500) et chefs d'établissements LIRE (3000) promotionnaires ENI (110*5ans=550) | Non réalisée | RAS | le DAOR a été lancé pour l'identification d'un fournisseur avec lequel un contrat cadre sera signé. |
| 13207 | Acquisition et transport outils didactiques pour handicapés auditifs et visuels (Education inclusive) | | | |
| SA.1 | Acquérir et transporter des outils didactiques pour handicapés auditifs et visuels | Non réalisée | RAS | L'activité est reportée en 2023 |
| 133 | Mise à disposition de manuels en langues locales à l'intention des premières classes | | | |
| 13301 | Mise à disposition de livres de lecture en langues nationales à l'intention des premières classes | | | |
| SA.1 | Elaborer /éditer de livres de lecture au Sahel (livre de lecture en langue nationales, volet reach) | Non réalisée | RAS | Le DAOR a été lancé et le processus suit son cours avec l'évaluation des offres des éditeurs identifiés. Le Rapport d'évaluation élaboré par le panel d'expert mis en place à cet effet à été transmis à la Banque pour avis. |
| SA.2 | Reproduire et distribuer de livres de lecture au Sahel (livre de lecture en langue nationales, volet reach) | Non réalisée | RAS | |
| SA3 | Reproduire et distribuer le livres : LIRE à la maison : | Réalisée | 734 072 livres ont été reproduits | La livraison est en cours. La DCPLN a transmis la liste des écoles Bilingues qui seront dotés. |
| SA.4 | Acquérir le logiciel Track and Trace | Non réalisée | RAS | Processus de recrutement de la firme est en cours. L'autorisation de la DGCMP pour une entente directe avec la firme identifiée est acquise. Une demande de proposition a été envoyée à la firme. |
| SA.5 | Distribuer les manuels scolaires actuellement stockés dans les différents magasins en expérimentant le dispositif Track and Trace. | Non réalisée | RAS | La liste des manuels ainsi que les quantités à transportées ont été transmis à l'UCP par la DCPLN. Il est attendu de la DCPLN la liste des écoles qui seront dotées. |
| SA.6 | Concevoir des leçons structurées et des exercices modèles pour les classes du primaires (contenu attendu DFIC et DGE) en lien avec les activités de l'initiative au Sahel. (Fiches LIRE et Initiative de lecture au sahel). | Non réalisée | RAS | Une feuille de route assortie d'un budget pour la conception des leçons structurées a été élaboré. Les TDR des 1ères activités ont été transmis à la Banque pour ANO. |
| 134 | Soutien à la création, l'édition et la reproduction de manuels des élèves et des enseignants du niveau secondaire | | | |
| 13401 | Concevoir les manuels des élèves et des enseignants du niveau secondaire | | | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|---|--|-------------------------------|--|
| 13 | Sous Composante : Supports pédagogiques et didactiques | | | |
| SA1 | Identifier et acheter les manuels scolaires secondaires nécessaires | Non réalisée | RAS | |
| SA2 | Faire l'état des lieux et réviser les manuels d'élèves et guides d'enseignants pour le secondaire en français et mathématiques élaboré par l'INDRAP | Non réalisée | RAS | |
| SA3 | Élaborer les manuels d'élèves et guides d'enseignants pour le secondaire en français et mathématiques. | Non réalisée | RAS | |
| SA4 | Mobiliser une assistance technique pour la caution scientifique des manuels produits | Non réalisée | RAS | |
| SA5 | Valider les manuels d'élèves et guides d'enseignants pour le secondaire en français et mathématiques <i>PM</i> | Non réalisée | RAS | |
| SA6 | Editer, imprimer et distribuer les manuels et les guides | Non réalisée | RAS | |
| SA7 | Concevoir des leçons structurées et des exercices modèles pour les classes de 6ème et de 5ème. (Contenu attendu DFIC et DGE) | Non réalisée | RAS | |
| SA8 | Réaliser une étude diagnostique de l'INDRAP assortie d'un plan d'action pour sa restructuration | Non réalisée | RAS | Les TDR du recrutement de la firme qui doit conduire l'étude, ont été élaborée par l'INDRAP avec l'appui de l'UCP et transmis à la Banque via STEP pour ANO. |
| 135 | Soutien à l'amélioration de la gestion de la chaîne d'approvisionnement et des mécanismes de distribution pour tous les supports d'enseignement et d'apprentissage aux niveaux primaire et secondaire. | | | |
| 13503 | Soutenir la réforme curriculaire | | | |
| SA1 | Mettre en place et assurer le fonctionnement du cadre national curriculaire | Non réalisée | RAS | L'arrêté portant mise en place du cadre a été signé par le MEN. |
| SA2 | Effectuer un voyage d'études dans des pays ayant mené une réforme curriculaire | Non réalisée | RAS | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-----------|---|--|-------------------------------|--|
| 13 | Sous Composante : Supports pédagogiques et didactiques | | | |
| SA3 | <i>Mobiliser un cabinet pour appuyer le comité dans l'opérationnalisation de la feuille de route de la réforme curriculaire incluant sa planification et sa budgétisation</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| 13504 | Renforcement des capacités des encadreurs pédagogiques et enseignants dans l'accueil des enfants réfugiés | | | |
| SA1 | <i>Former les encadreurs pédagogiques (conseillers pédagogiques, inspecteurs et directeurs d'écoles) sur l'accueil et l'encadrement des enfants réfugiés</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | <i>L'activité a été reportée à 2023 suite à la révision du PTBA2022.</i> |

7.2. Composante 2 : Promouvoir l'apprentissage pour les filles et les garçons

Elle vise à améliorer l'apprentissage des populations vulnérables au Niger en fournissant des voies alternatives critiques à l'éducation pour répondre à leurs besoins d'apprentissage. Les interventions ciblent les plus vulnérables au Niger, notamment les filles, les enfants déplacés et les pauvres non scolarisés en milieu rural. La composante consiste en une série d'interventions directes axées sur l'amélioration des compétences en lecture et adaptées aux élèves de différentes populations et différents milieux, avec des activités de sensibilisation complémentaires au sein des communautés.

| | |
|--|--|
| OBJECTIFS | Améliorer l'apprentissage des populations vulnérables au Niger, notamment les filles, les enfants déplacés et les pauvres non scolarisés en milieu rural, en fournissant des voies alternatives critiques à l'éducation pour répondre à leurs besoins d'apprentissage |
| BENEFICIAIRES | <ul style="list-style-type: none">☞ <i>Populations</i> : Elèves (notamment les filles), Enfants non scolarisés, Réfugiés☞ <i>Organisations</i> : Ecoles primaires, secondaires, Makaranta |
| RESULTATS ATTENDUS | <ul style="list-style-type: none">☞ 600.000 élèves bénéficient d'interventions directes pour améliorer l'apprentissage dont au moins 45% de filles☞ 200.000 enfants et adolescents non scolarisés bénéficient d'interventions directes pour soutenir l'apprentissage |
| SOUS COMPOSANTES | <ol style="list-style-type: none">1. Remédiation et soutien scolaire2. Classes passerelles pour les enfants en dehors de l'école3. Subventions aux Makarantas pour l'acquisition des compétences de base |
| MONTANT | 18 millions USD, dont 8 millions USD en don de l'IDA, 10 millions USD en crédit de l'IDA) |
| AGENCE D'EXECUTION | <ul style="list-style-type: none">▪ Direction Générale des enseignements▪ Direction Générale de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle, |
| STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LA MISE EN ŒUVRE | <ul style="list-style-type: none">– Direction de la formation initiale et continue– Direction de la promotion de la scolarisation des filles– Direction des ressources financières et du matériel– Direction d'appui à la gestion des établissements– Direction de l'éducation non formelle– Direction de l'enseignement franco-arabe |
| ZONE D'INTERVENTION | Cinq (5) régions défavorisées : Diffa, Maradi, Tahoua, Tillabéri et Zinder |

7.2.1. Sous-composante 2.1. Programmes de remédiation scolaire

Les programmes de remédiation à titre préventif sont conçus pour soutenir les élèves qui ne réussissent pas bien sur le plan scolaire et qui risquent de quitter le système éducatif.

En s'appuyant sur des approches prometteuses déjà mises en œuvre au Niger et ailleurs dans la région, cette sous-composante mettra en place des programmes de remédiation qui intègrent un enseignement supplémentaire en dehors des heures de classe, en plus d'un enseignement amélioré pendant la journée scolaire en appui à la maîtrise des compétences fondamentales et des taux plus élevés de réussite scolaire. Les objectifs et résultats attendus pour cette sous composante sont :

| Sous-composante 2.1 | Objectifs | Résultats attendus |
|---|--|--|
| <i>Programmes de remédiation scolaire</i> | Améliorer le niveau des élèves en difficulté en lecture et mathématiques sur la base d'un système d'accompagnement et de suivi | <ul style="list-style-type: none">- 250.000 élèves (dont 45% de filles) bénéficient du programme de remédiation au niveau du primaire et du collège- Un dispositif communautaire basé sur la FGB est fonctionnel |
| | Mettre en place un système pour améliorer l'achèvement de l'école secondaire par les filles | <ul style="list-style-type: none">- 3.000 filles bénéficient de l'initiative de l'espace d'apprentissage- 70% des filles bénéficiant de l'initiative d'espace d'apprentissage restent inscrits à l'école secondaire à la fin de l'année |

Ce programme mettra en œuvre des sensibilisations communautaires, des espaces d'apprentissage (notamment pour les filles au collège), des activités de soutien et des offres d'appuis matériels et/ou financiers pour ces élèves y compris les frais de scolarité, les uniformes, les frais de transport/vélos et les services de préparation aux examens.

Les activités se concentreront spécifiquement sur la promotion de l'acquisition de compétences en lecture et en numératie. Le soutien aux élèves à risque en difficulté comprendra :

Prévention à titre de remédiation au niveau communautaire à travers le programme de Paquet minimum axé sur la qualité (PMAQ). Le PMAQ, un programme d'éducation de remédiation conçu par l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA), est axé sur la lecture et les mathématiques et utilise une approche participative et communautaire.

Espaces d'apprentissage pour les filles au collège : La recherche montre que les mesures incitatives visant à maintenir les filles à l'école permettent effectivement d'améliorer l'achèvement des études et que les partenariats locaux, notamment entre les communautés et les écoles, sont particulièrement importants dans les contextes de fragilité.

Mettre à jour le commentaire ci-dessous.

| Nombre d'activité Prévue | Etat de mise en œuvre | | Nombre de sous activité Prévue | Nombre de sous activité Réalisées | | |
|--------------------------|-----------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------|
| | En cours | Totalement réalisées | | Déclenchées (Introduction des TDR) | Non déclenchées | Totalement réalisées |
| 02 | 02 | 00 | 07 | 04 | 0 | 03 |

~~Comme pour la composante précédente, la majorité des activités programmées pour le 1^{er} semestre 2022 au titre de cette sous-composante ont pris du retard. On note l'exécution d'une seule activité à 100%. Pour les autres activités, elles ont connu un déclenchement à travers l'élaboration des TDR. Aussi pour certaines activités telles que le recrutement de l'ONG qui va appuyer la création et l'animation des espaces sûr pour les filles, le processus est presque à son terme. Ce qui donne la possibilité à la direction en charge de cette activité d'accélérer la mise en œuvre de l'initiative espace sûr pour les filles au cours du 2^{ème} semestre de l'année 2022.~~

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|---|--|
| 2 | Composante : Promouvoir l'apprentissage des filles et des garçons | | | |
| 21 | Sous Composante : Programmes de remédiation scolaire | | | |
| 211 | Volet : Prévention à titre de remédiation au niveau communautaire à travers le programme PMAQ | | | |
| 21104 | Mise en œuvre du PMAQ-lecture | | | |
| SA.1 | Atelier d'Elaboration du livret PMAQ-lecture | Réalisé | -Un (1) guide du facilitateur PMAQ/Lecture niveau 1 disponible ; -Un (1) Guide du facilitateur PMAQ/Lecture niveau 2 disponible ; - Un (1) livret d'exercice de remédiation de lecture niveau 1/initial et débutant disponible ; -Un (1) livret d'exercices de Remédiation de lecture niveau 2/Lettres et Mots disponible. | |
| SA.2 | Multiplication du livret pour 14612 élèves (au moins 45% des filles) | Réalisé | 12 636 livrets reproduit et 800 guides pour facilitateurs reproduits | |
| SA.3 | Transport des livrets | Réalisé | Les livrets reproduits sont transportés au niveau des régions. | |
| SA.4 | Reproduction des fiches des tests de niveau | Réalisé | Les livrets reproduits sont transportés au niveau des régions. | |
| SA.5 | Elaboration du module de formation (guide du formateur) | Réalisé | Les livrets reproduits sont transportés au niveau des régions. | |
| SA.6 | Multiplication du module de formation | Réalisé | Les livrets reproduits sont transportés au niveau des régions. | |
| SA.7 | Formation des formateurs (au moins 45% des femmes) en planification PMAQ et sur les livrets | Non réalisée | RAS | Les TDR ont reçu l'ANO de la BM. L'UCP attend la mobilisation des fonds par la DAGE. |
| SA.8 | Formation des CGDES- AME en planification- PMAQ | Non réalisée | RAS | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|---|---|
| SA.9 | Formation de facilitateurs sur les livrets PMAQ | Non réalisée | RAS | |
| SA.10 | Suivi –accompagnement des activités | Non échu | RAS | Le suivi -accompagnement se fera lorsque les activités vont débiter au niveau des écoles. |
| 212 | Espaces d'apprentissage pour les filles au collège | | | |
| 21201 | Recruter une ONG / Firme Internationale pour le programme | | | |
| SA.1 | Mobiliser une ONG Internationale pour la conception et la mise en œuvre du programme d'espace sûr pour les filles" | Non réalisée | RAS | Le processus de recrutement de l'ONG est au stage de négociation contractuelle. |
| SA.2 | Ateliers départementaux d'identification des pré critères de sélection des filles et des mentors | Réalisée | -Dix (10) pré-critères de sélection des filles identifiés ; -Onze (11) pré-critères de sélection des mentors identifiés. | Les critères définitifs qui vont servir pour le choix des filles et des mentors seront retenu avec l'appui de l'ONG chargée de mettre en œuvre la programme. |
| SA.3 | Atelier de révision de la SNAEFF | Non réalisée | RAS | Les TDR élaborés par la DPSF ont été transmis à la Banque Mondiale pour ANO. Lors de l'émission de son avis de non objection, l'équipe de la Banque Mondiale a souhaité que l'activité soit réalisée après concertation avec l'ensemble des PTF qui appuient le MEN. Proposition a été faite à la DPSF de suspendre l'activité telle que prévu dans les TDR et d'engagé la révision dans un processus plus large intégrant l'ensemble des PTF du secteur. |

7.2.2. Sous-composante 2.2 : Programmes de deuxième chance pour les enfants non scolarisés.

Cette sous-composante soutiendra le développement d'un programme accéléré de « rattrapage », en mettant l'accent sur les populations marginalisées, pour intégrer les enfants dans le système scolaire formel. Ce programme ciblera les enfants âgés de 9 à 12 ans dans les municipalités ayant les pourcentages les plus élevés d'enfants non scolarisés, dans les cinq régions ciblées par le projet, y compris celles qui ont les taux les plus élevés d'enfants déplacés. Pour l'exécution de ce programme, sur la base des études d'état des lieux des dispositifs de l'éducation non formelle et de faisabilité qui seront réalisées dans le cadre du Projet LIRE, des contrats pourraient être signés avec des ONG expérimentées dans la mise en œuvre des opérations dans un contexte de fragilité. Les objectifs de la sous composante ainsi les résultats attendus sont consignés dans le tableau ci-après :

| Sous-composante 2.2 | Objectifs | Résultats attendus |
|---|---|--|
| <i>Programmes de seconde chance pour les enfants non scolarisés</i> | Développer un programme de rattrapage accéléré pour les jeunes non scolarisés et les réfugiés | Le niveau d'intégration des jeunes non scolarisés et les réfugiés dans le système scolaire formel s'est amélioré |
| | Développer les classes passerelles et centres d'éducation alternative | Les classes passerelles et centres d'éducation alternative sont fonctionnelles |

Mettre à jour le commentaire ci-dessous.

~~Au 30 juillet 2022, l'état de mise en œuvre des activités au niveau de cette sous-composante se présente comme suit :~~

| Nombre d'activité Prévue | Etat de mise en œuvre | | Nombre de sous activité Prévue | Nombre de sous activité Réalisées | | |
|--------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------------|------------------------------------|-----------------|------------------------|
| | En cours | Totalelement réalisées | | Déclenchées (Introduction des TDR) | Non déclenchées | Totalelement réalisées |
| | | | | | | |
| 04 | 02 | 02 | 12 | 03 | 05 | 04 |

~~Malgré l'identification de 440 centres à passerelles et le recensement de 12749 apprenants en novembre 2021 et l'enrôlement au niveau 160 centres à passerelle communautaire, les activités liées aux centres passerelles ont pris un retard considérable tant dans l'acquisition des équipements pour les centres que pour la mobilisation sociale et la formation des enseignants.~~

A titre de rappel, l'opérationnalisation des centres à passerelles contribuera à l'atteinte de l'indicateur intermédiaire du cadre des résultats relatif à « **Nombre d'élèves bénéficiant de programmes de remédiation à titre préventif au niveau primaire et collège** ».

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|---|--|
| 22 | Sous Composante : Programmes de seconde chance pour les enfants non scolarisés | | | |
| 221 | Volet : Développement d'un « programme de rattrapage » accéléré | | | |
| 22103 | Identifier des localités d'intervention | | | |
| SA.1 | <i>Identifier des localités d'intervention pour la mise en place des 160 centres à passerelles communautaires</i> | <i>Réalisée</i> | <i>- 160 centres à passerelles communautaires sont identifiés - 45 personnes formées sur le formulaire de collecte des données via koboCollect</i> | |
| 22104 | Informers, sensibiliser les communautés | | | |
| SA.1 | <i>Information/sensibilisation/mobilisation sociale des populations sur les 440 centres à passerelle</i> | <i>Réalisée</i> | <i>Les Populations des 440 centres sont informés et sensibilisés sur l'importance de l'éducation et la nécessité de veiller à la fréquentation des centres par les apprenants. Aussi, une fiche de suivi des engagements des parties prenantes renseignée et signés par les acteurs est disponible.</i> | |
| SA.2 | <i>Information/sensibilisation/mobilisation sociale des 160 centres à passerelles communautaires</i> | <i>Réalisée</i> | <i>Les Populations des 160 centres sont informés et sensibilisés sur l'importance de l'éducation et la nécessité de veiller à la fréquentation des centres par les apprenants. Aussi, une fiche de suivi des engagements des parties prenantes renseignée et signés par les acteurs est disponible.</i> | |
| 22105 | Equipements, supports didactiques des centres et formation des enseignants et suivi | | | |
| S.A.1 | <i>Acquérir et installer 440 Tentes équipées pour les 440 centres à passerelles équipés avec l'UNICEF à travers une convention</i> | <i>Réalisée</i> | <i>440 tentes disponibles</i> | <i>L'installation des tentes a débuter le 18 octobre 2022 et se poursuit au niveau des 440 centres SSAP.</i> |
| S.A.2 | <i>Formations des enseignants des 440 centres à passerelle et des 160 centres à passerelles communautaires</i> | <i>Réalisée</i> | <i>600 enseignants formés</i> | <i>La formation a concerné 440 enseignants redéployés par le MEN et les 160 enseignants communautaires identifiés lors des missions d'enrôlement et de mobilisation sociale.</i> |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-------|--|--|-------------------------------|--|
| 22 | Sous Composante : Programmes de seconde chance pour les enfants non scolarisés | | | |
| S.A.3 | Indemnités des enseignants des 160 centres communautaires | Non réalisée | RAS | Des échanges ont eu lieu entre la DENF et l'UCP pour la prise en charge des indemnités des enseignants. Les enseignants seront payés sur la base des états de paiement mensuel auxquels est joint la décision d'affectation des enseignants signé par le DREN. |
| S.A.4 | Fournitures et supports didactiques des 440 centres passerelles | Non réalisée | RAS | Les quantités ainsi que les spécifications techniques des supports et fourniture ont été transmis à l'UCP par la DENF. Pour accélérer la mise en place, les acquisitions seront faites au niveau des régions. |
| S.A.5 | Fournitures et supports didactiques des 160 centres communautaires | Non réalisée | RAS | Les quantités ainsi que les spécifications techniques des supports et fourniture ont été transmis à l'UCP par la DENF. Pour accélérer la mise en place, les acquisitions seront faites au niveau des régions. |
| S.A.6 | Suivis et supervisions pédagogiques des centres à passerelles et communautaires | Non réalisée | RAS | L'activités sera réalisée après l'ouverture des centres. |
| 22109 | Mise en place des programmes de rattrapage accéléré DEAH | | | |
| S.A.1 | Harmonisation et validation du curriculum du programme de rattrapage accéléré DEAH | Non réalisée | RAS | Pour la mise en œuvre du DEAH, seront réalisé acc l'appui technique de l'ONG qui sera recruté. |
| S.A.2 | Elaboration des supports d'apprentissage du programme de rattrapage DEAH | Non réalisée | RAS | |
| S.A.3 | Validation des supports du programme de rattrapage harmonisé DEAH | Non réalisée | RAS | |
| S.A.4 | Reproduction des supports (guides et manuels) d'apprentissage du programme de rattrapage accéléré DEAH | Non réalisée | RAS | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-------|--|--|-------------------------------|----------------------------------|
| 22 | Sous Composante : Programmes de seconde chance pour les enfants non scolarisés | | | |
| S.A.5 | <i>Sélectionner une ONG pour mettre en œuvre le programme DEAH (Identification des 1000 sites/villages et recensement de 30000 OOSC au niveau des cinq régions du projet lire).</i> | Non réalisée | RAS | |
| S.A.6 | <i>Elaboration des outils d'évaluation des centres DEAH</i> | Non réalisée | RAS | |
| S.A.7 | <i>Formation sur l'application Kobo collect</i> | Non réalisée | RAS | |
| S.A.8 | <i>Equipements des enquêteurs en tablettes</i> | Non réalisée | RAS | |
| S.A.9 | <i>Audit institutionnel et organisationnel de l'IFAENF</i> | Non réalisée | RAS | |

7.2.3. Sous-composante 2.3 : Subventions pour les résultats en lecture et en mathématiques pour des écoles Makaranta sélectionnées.

Cette sous-composante introduira l'enseignement des compétences fondamentales dans les écoles Makaranta, qui n'offrent actuellement aucune possibilité aux enfants inscrits d'apprendre la lecture et le calcul.

La sous-composante vise à (a) favoriser le dialogue politique sur le développement cognitif et socio-émotionnel des enfants dans les milieux non formels que constituent les écoles Makaranta et (b) introduire un nombre minimum d'heures par semaine consacrées à l'enseignement des compétences de base dans le programme de 100 écoles Makaranta ciblées qui se sont portées volontaires dans le cadre d'un appel à propositions. Les objectifs et résultats assignés à la sous composante sont :

| Sous-composante 2.3 | Objectifs | Résultats attendus |
|--|--|--|
| Subventions pour les résultats en lecture et en mathématiques pour des écoles Makaranta sélectionnées | Accorder des subventions basées sur la performance à 100 écoles Makaranta | 100 écoles Makaranta sélectionnées ont signé un contrat de performance avec le MEP |
| | Développer des enseignements de lecture et mathématiques dans 100 écoles Makaranta | Les élèves des 100 écoles Makaranta acquièrent des connaissances de base en lecture et mathématiques |

Ces activités seront gérées dans le cadre d'un contrat qui comprend des objectifs explicites en lecture et en mathématiques ainsi que des dispositions pour des interventions de santé (y compris le déparasitage). L'intervention sera accompagnée d'un pré et post-test des élèves pour évaluer l'amélioration de leur compétence en lecture et en mathématiques. Les écoles Makaranta ciblées recevront des allocations en fonction de leur performance et les paiements se feront en deux parties : une allocation initiale au début de l'année scolaire après approbation des plans d'amélioration et la seconde à la mi-année après une évaluation menée à cette période. Le manuel de procédures définira les critères d'allocation et les processus de mise en œuvre et de rapport, y compris le suivi régulier des écoles qui reçoivent des subventions basées sur la performance.

Mettre à jour le commentaire ci-dessous.

~~Au 30 juillet 2022, l'état de mise en œuvre des activités programmées se présente comme suit :~~

| Nombre d'activité Prévue | Etat de mise en œuvre | | Nombre de sous activité Prévue | Nombre de sous activité Réalisées | | |
|-------------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|---|---|----------------------------|---------------------------------|
| | En cours | Totalement réalisées | | Déclenchées (Introduction des TDR) | Non déclenchées | Totalement réalisées |
| 06 | 06 | 0 | 12 | 06 | 05 | 01 |

~~On constate un retard dans la mise en œuvre des activités prévues au titre du 1^{er} semestre 2022. La sélection des Makaranta qui est clef d'entrée pour le démarrage des activités n'est pas encore effective. Il est impératif pour la DEFA/MEN d'accélérer la mise en œuvre des activités de cette sous composante avant le début de la saison des pluies, au cours de laquelle les apprenants regagnent les champs en compagnie de leurs parents.~~

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-------|---|--|---|--|
| 23 | Sous Composante : Subventions pour les résultats en lecture et en mathématiques pour des écoles Makaranta sélectionnées scolaire | | | |
| 231 | Volet : Appui aux Ecoles Makaranta | | | |
| 23102 | Organiser un voyage d'étude | | | |
| S.A.1 | Organiser un voyage d'étude à Dakar (Sénégal) sur l'expérience des Makaranta | Non réalisée | RAS | les TDR sont élaborés et ont reçu l'ANO de la Banque Mondiale. La prochaine étape consiste pour le MEN à prendre contact avec le MEN du Sénégal afin de convenir de dates pour l'organisation de ce voyage d'étude. |
| 23103 | Sélectionner des écoles Makaranta par appel à candidature et Organiser des rencontres d'information et de sensibilisation des communautés | | | |
| S.A.1 | Atelier de validation des critères et du formulaire pour la sélection de 100 écoles Makaranta. | Réalisée | Critères de sélection des Makaranta validés ; Formulaire de candidature validé | Un atelier a été organisé par la DEFA le jeudi 10 mars 2022 pour faire valider les critères de sélection des makaranta par les différents acteurs concernés par la question. Cet atelier a été l'occasion de valider le formulaire de candidature. |
| S.A.2 | Traduction en langues nationales et diffusion de l'appel à candidature | Réalisée | Appel à candidature traduit en langue nationale (Haoussa et Zarma) disponible; Appel à candidature diffusé au niveau des régions par les radios communautaires. | Cette activité a été conduite par les DREN avec l'appui des URAT. |
| S.A.3 | Evaluation des offres par les comités régionaux rédaction des PV de sélection et transmission des résultats au niveau central | Réalisée | Cinq (5) PV régionaux de pré-sélection disponible. | Les comités d'évaluation des offres se sont tenus au niveau des cinq (5) régions d'intervention du projet LIRE. |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-------|---|--|--|---|
| 23 | Sous Composante : Subventions pour les résultats en lecture et en mathématiques pour des écoles Makaranta sélectionnées scolaire | | | |
| S.A.4 | Organiser des rencontres d'information et de sensibilisation des communautés. | Réalisée | Cinq (5) mission d'information et de mobilisation des communautés sur l'opportunité offerte par le projet LIRE ont été organisées. | |
| 23104 | Mettre en place des comités de gestion des écoles Makaranta | | | |
| S.A.1 | Mettre en place des comités de gestion des écoles Makaranta (COGEM) | Non réalisée | RAS | |
| S.A.2 | Sensibiliser et former les membres du COGEM sur le CBP | Non réalisée | RAS | |
| 23106 | Elaborer et valider des contrats de performance des écoles Makaranta | | | |
| SA.1 | Elaborer et valider des contrats de performance des 50 écoles Makaranta | Non réalisée | RAS | Cette activité a été retardé non seulement par le processus de sélection des makaranta, mais aussi par le processus de recrutement des formateurs et AGC makaranta du dispositif FGB, qui ont la charge d'appuyer le processus d'élaboration des CBP. |
| 23107 | Elaborer des programmes et contenus d'enseignement adaptés à la spécificité des écoles Makaranta | | | |
| SA.1 | Organisation d'un atelier d'imprégnation des membres du comité aux approches curriculaires et pédagogiques | Réalisée | XXX personnes membres du comité ont été formées aux approches curriculaires et pédagogiques. | |
| SA.2 | Atelier (1) de rédaction des programmes et des contenus d'enseignement des écoles Makaranta | Réalisée | -Un (1) Programme du français ; - Un (1) programme des Mathématiques et sciences ; -Un (1) programme de la langue arabe et histoire-géographie | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-----------|---|--|-------------------------------|---|
| 23 | Sous Composante : Subventions pour les résultats en lecture et en mathématiques pour des écoles Makaranta sélectionnées scolaire | | | |
| SA.3 | <i>Atelier national de validation des programmes et des contenus d'enseignement des écoles Makaranta</i> | <i>Réalisée</i> | | <i>Les TDR élaboré par la DEFA ont reçu l'ANO de la BM.</i> |
| SA.4 | <i>Ateliers (2) de rédaction des manuels et guides en mathématique et en lecture pour les écoles Makaranta</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | <i>Les TDR sont élaborés et ont reçu l'ANO de la Banque Mondiale. Il reste la mobilisation des fonds suivi de l'exécution de l'activité par la DEFA.</i> |
| SA.5 | <i>Atelier national de validation des manuels et guides</i> | <i>Non échue</i> | <i>RAS</i> | <i>RAS</i> |
| SA.6 | <i>Standardiser et numériser le programme d'enseignement et tapuscrits des écoles Makaranta</i> | <i>Non échue</i> | <i>RAS</i> | <i>RAS</i> |
| 23108 | Produire et distribuer des manuels et guides | | | |
| SA.1 | <i>Reproduction des manuels et guides.</i> | <i>Non échue</i> | <i>RAS</i> | <i>RAS</i> |
| SA.2 | <i>Distribution des manuels et guides dans les écoles makaranta</i> | <i>Non échue</i> | <i>RAS</i> | <i>RAS</i> |
| 23113 | Mettre en œuvre des contrats de performance et le programme d'enseignement | | | |
| SA.1 | <i>Financement de 50 CBP Makaranta</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | <i>Cette activité a accusé un retard consécutif au retard enregistré par le processus de sélection des makaranta, mais aussi par le processus de recrutement des formateurs et AGC makaranta du dispositif FGB, qui ont la charge d'appuyer le processus d'élaboration des CBP.</i> |

7.3. Composante 3 : Renforcer les systèmes et les capacités pour la prestation de services éducatifs

Cette composante vise à renforcer la gouvernance du secteur de l'éducation en appuyant une série d'interventions aux niveaux central, régional et local, conformément au processus de décentralisation en cours.

| | |
|--|--|
| OBJECTIFS | Renforcer la gouvernance du secteur de l'éducation en appuyant une série d'interventions aux niveaux central, régional et local, conformément au processus de décentralisation en cours au Niger et en introduisant des subventions à la performance à trois niveaux, à savoir (a) la région ; (ii) l'inspection ; et (c) l'école / collège. Elle permettra de renforcer la redevabilité dans la chaîne de gestion, ainsi que la capacité de prise de décision |
| BENEFICIAIRES | Tout le système éducatif : Autorités régionales de l'enseignement, Inspections scolaires au niveau du primaire et du collège, écoles primaires et collèges y compris les écoles Makaranta, structures communautaires |
| RESULTATS ATTENDUS | <ul style="list-style-type: none">☞ 80% des écoles primaires et des collèges bénéficiant d'une bourse de performance et respectent les exigences minimales en termes de conditions d'enseignement et d'apprentissage☞ Au moins une évaluation nationale de l'apprentissage normalisée à grande échelle est réalisée |
| SOUS COMPOSANTES | <ol style="list-style-type: none">1. Gestion axée sur la performance2. Mise en œuvre de la nouvelle stratégie de gestion des RH de l'éducation3. Suivi, évaluation et redevabilité |
| MONTANT | 36 millions USD, dont 32 millions USD en don de l'IDA, 4 millions USD en crédit de l'IDA) |
| AGENCE D'EXECUTION | <ul style="list-style-type: none">▪ Secrétariat Général |
| STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LA MISE EN ŒUVRE | <ul style="list-style-type: none">– Direction des études et de la programmation (DEP)– Direction des ressources financières et du matériel– Direction des ressources humaines– Directions de la formation initiale et continue (DFIC)– Inspection Générale des Services– Direction des statistiques et de la promotion de l'informatique– Direction des évaluations, des concours et de l'orientation scolaire– Direction Régionale de l'Enseignement Préscolaire et Primaire,– Direction Régionale de l'Education Nationale |

**ZONE
D'INTERVENTION**

National avec un accent particulier sur les 5 régions prioritaires

Elle comporte trois (3) sous-composantes, à savoir : (i) Gestion axée sur la performance ; (ii) mise en œuvre de la nouvelle stratégie de gestion des RH de l'éducation ; (iii) suivi, évaluation et redevabilité.

7.3.1. Sous-composante 3.1. Gestion basée sur la performance

Cette sous composante vise l'amélioration de la gouvernance et de la décentralisation du système éducatif en introduisant des subventions basées sur la performance à trois (3) niveaux, à savoir (a) la région, (ii) l'inspection, et (c) l'école.

Les objectifs assignés à cette sous composante sont :

| Sous-composante 3.1 | Objectifs | Résultats attendus |
|---|---|---|
| Gestion basée sur la performance | Au niveau régional : Améliorer le rôle des acteurs dans l'évaluation et le suivi à travers des contrats basés sur la performance signés entre les autorités éducatives des cinq (5) régions sélectionnées et le Secrétaire général du ministère | Cinq (5) Autorités régionales de l'éducation ayant atteint au moins 80 pour cent de leurs objectifs dans les CBP |
| | Au niveau des inspections : Améliorer la qualité et accroître le volume des visites dans les écoles et le soutien pédagogique, ainsi que la collecte ascendante de données à travers des contrats basés sur la performance signés pour 170 Inspections primaires scolaires dans le primaire et 33 DDES | 80% d'inspections ciblées ayant atteint au moins 80 pour cent de leurs objectifs au titre des CBP |
| | Au niveau des écoles : Améliorer la capacité de gestion scolaire et promouvoir la qualité au niveau de l'école à travers des contrats basés sur la performance signée avec 3.000 écoles primaires et 300 écoles secondaires dans les 5 régions ciblées | 3 300 écoles primaires et secondaires bénéficiant d'une subvention sur la base d'un accord de performance signé ; |
| | Transversal : Favoriser l'inclusion des réfugiés dans les communautés d'accueil et Améliorer les conditions d'apprentissage pour les filles à travers tous les CBP signés. | 45% de filles bénéficiant des interventions directes pour l'amélioration de leur apprentissage |

Elle exigera une définition claire des rôles et les responsabilités ainsi que les cibles réalisables par niveau, le but étant de renforcer la redevabilité dans la chaîne de gestion, ainsi que la capacité de prise de décision.

Les activités spécifiques comprendront :

Au niveau régional : Des subventions (environ 20.000 USD) basées sur un contrat de performance entre les autorités éducatives 30 des régions ciblées et le Secrétaire Général au niveau central seront introduites dans le but d'améliorer leur rôle dans l'évaluation et le suivi.

Au niveau de l'Inspection : Des subventions (environ 6.667 USD) basées sur la performance pour 170 Inspections scolaires dans le primaire et 33 Inspections dans le secondaire seront soutenues dans le but d'améliorer la qualité et d'accroître le volume des visites dans les écoles et du soutien pédagogique, ainsi que pour améliorer la collecte ascendante de données.

Au niveau des écoles : Des subventions basées sur la performance (environ 833 USD) pour 3 000 écoles primaires et 300 écoles secondaires (environ 1 667 USD) (représentant 30 pour cent des écoles dans les cinq régions ciblées) seront accordées pour améliorer la capacité à gérer les écoles et à rehausser la qualité au niveau des écoles.

Les CBP et le programme de subventions pour la performance des écoles donneront la priorité aux besoins éducatifs des populations marginalisées, y compris les filles, et les enfants réfugiés et de la communauté d'accueil dans les zones d'accueil de réfugiés, en incluant des objectifs de performance qui préconisent des approches inclusives de la gestion scolaire.

Mettre à jour le commentaire ci-dessous.

~~Au 30 juin 2022, l'état de mise en œuvre de cette sous-composante se présente comme suit :~~

| Nombre d'activité Prévues | Etat de mise en œuvre | | Nombre de sous activité Prévues | Nombre de sous-activité Réalisées | | |
|---------------------------|-----------------------|----------------------|---------------------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------|
| | En cours | Totalement réalisées | | Déclenchées (Introduction des TDR) | Non déclenchées | Totalement réalisées |
| 09 | 8 | 01 | 14 | 02 | 07 | 05 |

~~Cette situation met en exergue le non-respect du calendrier d'exécution des activités, ce qui impactera à l'atteinte des cibles du cadre des résultats du projet. Il est nécessaire pour l'agence d'exécution de cette sous composante d'accélérer la mise en œuvre pour rattraper le retard accusé.~~

Il faut noter que les activités prévues au niveau de cette sous-composante participent directement à l'atteinte des résultats du projet au niveau des indicateurs suivants : « Écoles primaires et collèges bénéficiant d'une subvention de performance et répondant aux exigences minimales en termes de conditions d'enseignement et d'apprentissage » ; « Nombre d'autorités régionales de l'éducation ayant atteint au moins 80 pour cent de leurs objectifs dans les CBP » ; « Pourcentage d'inspections ciblées ayant atteint au moins 80 pour cent de leurs objectifs au titre des CBP » ; « Nombre d'écoles primaires et secondaires bénéficiant d'une subvention sur la base d'un accord de performance signé. » et « Nombre de structures communautaires formées à la vérification de l'utilisation et de la mise en œuvre des subventions aux écoles. ».

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Resultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|---|--|---|---|
| 3 | Composante : Renforcer les systèmes et les capacités pour la prestation de services éducatifs | | | |
| 31 | Sous composante : Gestion basée sur la performance | | | |
| 311 | Gestion basée sur la performance entre le Niveau Central et le Niveau Régional (Régions ciblées) | | | |
| 31102 | Elaborer les outils des CBP et formation des acteurs par une assistance technique | | | |
| SA.1 | Organiser des ateliers d'élaboration des CBP (Analyser, et évaluer les CBP) | Réalisée | Cinq (5) CBP ont été élaboré au profit des 5 DREN | La DEP a organisé à Dosso un atelier d'élaboration qui a regroupé les DREN et les ENI. A la suite de cet atelier les drafts des CBP des 5 DREN et des 8 ENI ont été élaborés. Par la suite un autre atelier a été organiser pour la finalisation des CBP. Il est a noté que ces ateliers ont enregistré la participation des experts du cabinet SECOD ; qui à en charge l'appui à la mise en œuvre des CBP. |
| SA.2 | Faire approuver les CBP négociés par la BM | Réalisée | Cinq (5) CBP approuvés par la BM | |
| SA.3 | Organiser une cérémonie officielle de signature | Réalisée | Cinq (5) CBP signés entre les DREN de la zone d'intervention du projet et le SG-MEN | |
| SA.4 | Organiser des rencontres d'orientation des Acteurs CBP sur les procédures de mise en œuvre | Non réalisée | RAS | |
| 31104 | Mettre en œuvre les CBP entre MEN et DREN | | | |
| SA.1 | Financement CBP 5 DREN | Non échue | RAS | Les cinq (5) DREN ont ouvert chacune un compte auprès d'une institution bancaire conformément au manuel des CBP. Les montants des CBP ont été viré dans ces comptes. |
| 312 | Gestion basée sur la performance entre DREN et les Inspections | | | |
| 31201 | Subventions basées sur CBP entre DREN et les Inspections du Primaire cibles | | | |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Resultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|---|--|--|---|
| 3 | Composante : Renforcer les systèmes et les capacités pour la prestation de services éducatifs | | | |
| 31 | Sous composante : Gestion basée sur la performance | | | |
| SA.1 | Financement 170 CBP Inspections du primaires cibles | Non échue | 170 drafts des CBP des Inspections primaires élaborés ; | Les CBP ainsi élaborés ont été transmis à la BM pour ANO. |
| 31202 | Subventions basées sur CBP entre DREN et Inspections du Secondaire Cibles | | | |
| SA.1 | Financement 33 CBP Inspections du secondaire cibles | Non échue | 33 drafts de CBP des inspections du secondaire élaborés | Les CBP ainsi élaborés ont été transmis à la BM pour ANO. |
| 313 | Gestion basée sur la performance entre les Inspections Cibles (Primaire et Secondaire) et les Etablissements Cibles (Primaire et Secondaire) | | | |
| 31301 | Subventions basées sur CBP entre les Inspections du Primaire Cibles et les Responsables d'Etablissements Primaires Cibles | | | |
| SA1 | Financement CBP 200 Ecoles | Non échue | RAS | Le processus d'élaboration des CBP écoles et collèges commencera après la mise en place du dispositif FGB. |
| 31302 | Subventions basées sur CBP entre les Inspections du Secondaire Cibles et les Responsables d'Etablissements Secondaires Cibles | | | |
| SA1 | Financement CBP 100 Collèges | Non échue | RAS | |
| 31307 | Assistance technique pour la formation en gestion à la base (FGB) | | | |
| SA.1 | Mobiliser une Assistance technique d'un cabinet en formation à la gestion à la base (FGB) | Réalisée | L'assistance technique est effective | Le cabinet SECOD a été recruté pour accompagner la DEP dans le processus des CBP à travers la FGB. |
| SA.2 | Recruter des consultants nationaux (18 Formateurs FGB+28 animateurs en Gestion Communautaire et des animateur Porteur de Dynamique Communautaire pour animer le dispositif FGB des acteurs au niveau communautaire) pour le Dispositif de formation FGB au niveau des régions pour la | Réalisée | 74 candidats ont été sélectionnés pour occuper les différents postes | Les candidats retenus ont été conviés à une formation sur l'approche FGB qui est prévue se tenir à Niamey du 20 au 24 octobre 2022. |

| Code | Activité | Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Resultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|---|---|
| 3 | Composante : Renforcer les systèmes et les capacités pour la prestation de services éducatifs | | | |
| 31 | Sous composante : Gestion basée sur la performance | | | |
| | <i>phase pilote</i> | | | |
| SA.3 | <i>Elaborer et Valider en atelier les outils de gestion dans le cadre du dispositif FGB, et reproduire les copies</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| SA.4 | <i>Opérationnaliser le dispositif FGB au niveau central et régional</i> | <i>Non réalisée</i> | <i>RAS</i> | |
| SA.5 | <i>Suivre et évaluer la mise en œuvre des CBP par le niveau central et régional</i> | <i>Non échue</i> | <i>RAS</i> | |
| SA.6 | <i>Mobiliser les prestations des agences de vérification indépendante des Contrats Basés sur la Performance (CBP) des structures centrales et régionales de l'éducation de base dans le cadre du Projet NIGER-LIRE</i> | <i>Non échue</i> | <i>RAS</i> | <i>Les négociations avec le cabinet classé 1^{er} lors de l'évaluation des offres sont en cours.</i> |
| 314 | Gestion basée sur la performance au niveau transversal | | | |
| 315 | Assistance technique en coordination sectorielle | | | |
| 31501 | Assistance Technique pour l'appui à l'alignement et au partenariat | | | |
| SA.1 | <i>Mobiliser une expertise internationale pour l'appui à l'alignement et au partenariat entre le Projet –Niger –LIRE et autres Projets/Programmes du Secteur de l'Education au Niger</i> | <i>Réalisée</i> | <i>L'assistance technique est effective</i> | <i>L'experte recruté a exercé l'assistance au MEN pendant six (6) mois avant de démissionner. Actuellement le poste est vacant.</i> |

7.3.2. Sous-composante 3.2. Renforcer la gestion des ressources humaines en éducation.

Cette sous-composante appuiera la mise en œuvre de la nouvelle stratégie des ressources humaines (RH) élaborée par le MEN, visant un meilleur déploiement des enseignants à travers le pays et une amélioration de la performance des autorités éducatives locales pour surmonter les carences en RH.

| Sous-composante 3.2 | Objectifs | Résultats attendus |
|--|---|--|
| Renforcement de la gestion des ressources humaines de l'éducation | Assurer un meilleur déploiement des enseignants à travers le pays | Un nouveau protocole sur le déploiement des enseignants est établi |
| | Améliorer la performance des autorités éducatives locales pour surmonter les carences en RH | Un plan de mise en œuvre du renforcement des capacités et du transfert de compétences, assorti d'un calendrier, est établi et mis en œuvre |

Les activités de cette composante s'appuieront sur les recommandations formulées dans la stratégie de RH validée, et comprendront : (a) la formation des autorités régionales et locales sur la gestion des enseignants ; (b) le renforcement des capacités des directions des ressources humaines avec des outils de planification et de gestion ainsi que des opportunités de développement professionnel ; (c) le renforcement de la base de données du personnel et la capacité du personnel à s'en servir ; (d) la finalisation du recensement de tout le personnel enseignant et administratif des deux ministères afin d'assurer un contrôle et une supervision adéquats ; (e) la révision et la mise à jour des normes et des textes juridiques sur le déploiement, la mobilité et l'emploi des enseignants ; (f) la mise en place d'une plateforme en ligne pour gérer le processus d'allocation et de déploiement ; (g) la sensibilisation et la formation du personnel aux nouveaux textes juridiques relatifs aux ressources humaines ; et (h) un appui aux mesures de déploiement et de rétention dans les zones d'accueil de réfugiés.

A titre de rappel, cette sous-composante est mise en œuvre par la DRH/MEN avec l'appui de l'experte Internationale en Gestion des Ressources humaines (EIGRH). Cette dernière a organisé deux (2) missions d'appui à la DRH du MEN au cours du 1er semestre de l'année 2022.

Il faut noter que les indicateurs du niveau intermédiaire relatifs : (i) au protocole sur le déploiement des enseignants est atteint avec la signature l'arrêté n°0282/MEN/SG/DL/DRH du 25 octobre 2021, portant création, attributions, composition et fonctionnement des commissions d'affectations, de mutation et de redéploiement du personnel du Ministère de l'Education Nationale et fixant leurs conditions et leurs critères ; et celui relatif à (ii) l'élaboration et à la mise en œuvre des plans de transfert de compétences au profit des homologues est aussi atteint.

Mettre à jour le commentaire ci-dessous.

~~**Au 30 juillet 2022, l'état de mise en œuvre de cette sous-composante se présente comme suit :**~~

| Nombre d'activité Prévue | Etat de mise en œuvre | | Nombre de sous-activité Prévue | Nombre de sous-activité Réalisées | | |
|--------------------------|-----------------------|------------------------|--------------------------------|------------------------------------|-----------------|------------------------|
| | En cours | Totalelement réalisées | | Déclenchées (Introduction des TDR) | Non déclenchées | Totalelement réalisées |
| | | | | | | |
| 08 | 05 | 02 | 31 | 07 | 21 | 03 |

~~Malgré l'avancée significative au niveau de cette sous-composante, on note un retard considérable dans l'exécution des activités programmées au titre du 1^{er} semestre de l'année 2022. Une accélération de la mise en œuvre des activités au niveau de cette sous-composante s'impose pour résorber le retard.~~

| Code | Activité | Etat de Mise en œuvre des activités Planifiées | Produits ou Résultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|---|---|
| 32 | Sous Composante : Renforcement de la gestion des ressources humaines de l'éducation | | | |
| 321 | Volet : Revue des mécanismes de coordination et planification des RH | | | |
| 32101 | Actualiser le plan d'action de la stratégie de réforme de la gestion des RH dans les deux ministères | | | |
| SA.1 | Organisation d'ateliers d'actualisation du plan d'action de la stratégie de réforme de la gestion des RH MEN | Réalisée | Documents (cadre logique et plan d'action) disponibles. | La stratégie de réforme de la gestion des ressources humaines du MEN est annuellement mise à jour pour l'adapter chaque fois au contexte du ministère et intégrer les différentes interventions internes et extérieures des partenaires. L'activité a consisté d'abord à réviser par axe thématique les éléments de diagnostic de la GRH au MEN, actualiser des objectifs de réforme et les logiques d'intervention articulées autour des 6 axes identifiés comme vecteurs de la réforme en GRH ; proposer et articuler des actions pour parvenir aux objectifs de réforme visés ; proposer une opérationnalisation des actions proposées dans un plan d'action opérationnel budgétisé. Les éléments de diagnostic portant sur la GRH sont mis à jour par axe thématique ; Les objectifs de réforme sont identifiés et les logiques d'intervention pour y parvenir sont actualisées ; Les actions prioritaires et réalistes à mettre en œuvre sont redéfinies ; Le cadre logique d'interventions est réadapté au contexte actuel de la GRH au niveau central et déconcentré du MEN. |
| 32102 | Organiser des rencontres d'information et de présentation de la nouvelle stratégie de réforme des ressources humaines (RH) | | | |
| SA 1 | Organisation des rencontres d'information et de suivi de MEO de la nouvelle stratégie avec PTF | Non réalisée | RAS | |
| SA 2 | Organisation des ateliers régionaux d'information sur la nouvelle stratégie | Non échue | RAS | |
| 32103 | Créer la plateforme de gestion des RH en ligne | | | |
| SA.1 | Conception, développement, recette et déploiement de l'interface de gestion en ligne de la mobilité | Réalisée | Plateforme de gestion des ressources humaine du MEN fonctionnelle | |
| SA.2 | Lancement de l'interface de gestion en ligne de la mobilité | Réalisée | Plateforme de gestion des ressources humaine du MEN fonctionnelle | |

| Code | Activité | Etat de Mise en œuvre des activités Planifiées | Produits ou Résultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|--------------|--|--|---|--|
| 32 | Sous Composante : Renforcement de la gestion des ressources humaines de l'éducation | | | |
| SA.3 | Recrutement d'une firme pour la création d'un module complémentaire pour données de la DFIC | Réalisée | Plateforme de gestion des ressources humaine du MEN fonctionnelle | |
| SA.4 | Mise en œuvre de la stratégie d'hébergement et sécurisation de la base de données RH-DUNE MANAGER | Non échue | RAS | Les TDR du recrutement de la firme chargée de l'hébergement et la sécurisation de la base de données RH-DUNE MANAGER ont été validé par la BM. La lettre de marché a été signée. |
| 32104 | Formation des autorités régionales et locales à la gestion des enseignants | | | |
| SA.1 | Formation des responsables des DREN, DDEN, IESG, IEF/A volet secondaire et des Présidents des conseils régionaux en matière de GRH | Non réalisée | RAS | Les modules et le scénario sont disponibles. La formation aura lieu en début décembre 2022. |
| SA.2 | Evaluation du manuel de procédures de 2019 | Non réalisée | RAS | Activité abandonnée |
| SA.3 | Elaboration du manuel de procédures du MEN | Réalisée | Le manuel de procédures MEN | L'activité d'élaboration du manuel de procédures MEN a débuté le samedi 23 Juillet 2022 par un groupe de travail de 17 cadres de la DRH, Le groupe a travaillé pendant 5 retraites dont 4 de 5 jours et la dernière de 4 jours à Dosso sous la supervision du DRH et l'accompagnement technique de l'experte IGRH. L'élaboration du MP du MEN s'est achevé le mardi 20 septembre |
| SA.4 | Edition (imprimerie) et publication du manuel de procédures | Non réalisée | RAS | TDR transmis à l'UCP pour exécution. |
| SA.5 | Recrutement de la firme SNMI par entente directe pour la digitalisation du MP-MEN | Non réalisée | RAS | TDR transmis à l'UCP pour revue avant de transmettre à l'ANO de la BM. |
| SA.6 | Lancement de l'interface la plateforme des démarches administratives issues du MP-MEN | Non réalisée | RAS | RAS |

| Code | Activité | État de Mise en œuvre des activités Planifiées | Produits ou Résultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|---|---|
| 32 | Sous Composante : Renforcement de la gestion des ressources humaines de l'éducation | | | |
| SA.7 | Conception des dépliants thématiques à destination des autorités éducatives locales et gestionnaires (DR, DD, Insp, Gest) | Non réalisée | RAS | TDR transmis à l'UCP. |
| SA.8 | Conception et édition de bulletins d'informations | Non réalisée | RAS | Les TDR ont été transmis à l'UCP pour financement. Après revue, l'UCP a proposé que l'activité soit réalisée en collaboration avec le cabinet chargé d'appuyer l'UCP dans la communication. |
| SA.9 | Vulgarisation du manuel (R) + des documents définis ci-dessus (R+I) | Non réalisée | RAS | |
| 322 | Révision des textes juridiques | | | |
| 323 | Renforcement des capacités des acteurs | | | |
| 32302 | Former et accompagner des directions des ressources humaines | | | |
| SA.1 | Renforcement des capacités de la DRH du MEN en élaboration d'outils de gestion et de pilotage (GPEC, formation-actions, ...) | Non échue | RAS | Cette activité est prévue pour la mois de décembre 2022. |
| SA.2 | Élaboration du module d'adaptation au poste des assistants gestionnaires (Package de formations assistants gestionnaires RH) | Non réalisée | RAS | |
| SA.3 | Élaboration d'une politique et d'un plan de formation en lien avec les objectifs stratégiques du Ministère | Réalisée | Analyse des besoins de formation en lien avec les axes stratégiques du MEN disponible ; Le projet de plan de formation est disponible | Le projet de plan de formation est disponible après une série d'atelier avec l'ensemble des parties prenantes., L'atelier de validation en fin octobre 2022. |
| SA.4 | Élaboration d'un code d'éthique et de déontologie du personnel enseignant | Non réalisée | RAS | Activité reportée à l'année 2023 |
| SA.5 | Organisation de Formation-actions appuyées par l'EIGRH | Non réalisée | RAS | Cette ligne a été inscrite pour prendre en charge les pauses café lors des formations animées par l'experte internationale en GRH de la taskforce LIRE. |
| 324 | Renforcement du dispositif | | | |

| Code | Activité | État de Mise en œuvre des activités Planifiées | Produits ou Résultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-----------|--|--|---|--|
| 32 | Sous Composante : Renforcement de la gestion des ressources humaines de l'éducation | | | |
| 32401 | Renforcer la base de données du personnel, former et accompagner le personnel à son utilisation | | | |
| SA.1 | Équipement matériel des administrateurs et utilisateurs centraux et déconcentrés. | Réalisée | 48 Ordinateurs de bureau ; 37 Ordinateurs portables ; 25 Imprimantes (laser) incluant toners d'encre ; 18 Photocopieurs ; 20 Scanneurs avec chargeurs ; 20 Rétroprojecteurs ; 32 Onduleurs ; 37 Modem Wifi ; 32 Prise parasurtenseur ; 103 Clé USB de 32 go de capacité ; 24 Disque dur externe de 2tera de capacité. | Les Huit (8) DREN ont été dotés. |
| SA.2 | Formation utilisateurs et administrateurs de la Base des données (par SNMI) | Réalisée | 10 administrateurs formés sur l'utilisation de la base de données RH ; 34 gestionnaires utilisateurs de la DRH formés. | Il reste la formation des utilisateurs au niveau des régions. |
| SA.3 | Mise en place d'un cadre de concertation pour déterminer les mécanismes de contrôle et de régulation et la chaîne de responsabilités dans la mise en œuvre du cadre normatif | Non réalisée | RAS | |
| SA.4 | Diffusion des mécanismes de contrôle | Non réalisée | RAS | |
| SA.5 | Dispositif de suivi de l'impact de l'application des critères et dispositifs de mobilité et de redéploiement | Non réalisée | RAS | |
| SA.6 | Développement d'un protocole de sûreté et de sécurité en faveur des enseignants déployés en zones d'insécurité incluant mesures spécifiques en faveur des enseignantes féminines | Non réalisée | RAS | |
| SA.7 | Phase pilote d'intégration de la base de données en régions | Réalisée | Les données sont consolidées dans la base DUNE RH Manager | 99,9 % des effectifs ont été importés et synchronisés dans la base et sont accessibles via l'interface web de la DUNE. |

| Code | Activité | Etat de Mise en œuvre des activités Planifiées | Produits ou Résultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|---|--|
| 32 | Sous Composante : Renforcement de la gestion des ressources humaines de l'éducation | | | |
| 32402 | Finaliser le recensement du personnel enseignant et administratif | | | |
| SA.1 | <i>Mission de collecte et de rapprochement des données de la DFIC</i> | Non réalisée | | |
| SA.2 | <i>Rapprochement des données MEN/MFP/RA et mise en place d'un protocole de rapprochement des données</i> | Non réalisée | | |
| SA.3 | <i>Rapprochement des données MEN/MF et mise en place d'un protocole de rapprochement des données</i> | Non réalisée | | |
| SA.4 | <i>Mission de coopération SUD SUD : exploration, accompagnement (technique) et coaching (politique)</i> | Non réalisée | RAS | <i>Les TDR élaboré par la DRH a cet effet ont reçu l'ANO de la BM. Pour l'organisation de cette mission, le MEN doit prendre contact avec le Ministère de l'Education national du Sénégal.</i> |
| 325 | Assistance technique pour la sous composante 3.2 | | | |
| 32501 | Assistance technique en GRH | | | |
| SA.1 | <i>Mobiliser une expertise internationale en GRH</i> | Réalisée | <i>Une experte internationale en GRH recruté pour appuyer la DRH-MEN ; trois (3) mission d'appui effectuées au cours de l'année 2022 (Mai ; Juillet et Septembre 2022).</i> | <i>L'experte appui la DRH-MEN et l'UCP à travers des missions perlées et aussi des appuis à distance.</i> |

7.3.3. Sous-composante 3.3 : Suivi, évaluation et redevabilité.

Les objectifs et résultats attendus au niveau de cette sous-composante se présentent comme suit :

| Sous-composante 3.3 | Objectifs | Résultats attendus |
|-----------------------------------|--|--|
| Suivi, évaluation et redevabilité | Renforcer le Système d'Information pour la Gestion de l'Education ; | -les données fiables et ventilées sur l'éducation sont diffusées dans les meilleurs délais. |
| | | Le mécanisme de suivi à base communautaire est opérationnel |
| | Soutenir la mise en œuvre d'une évaluation nationale normalisée des élèves | L'évaluation nationale normalisée des élèves est organisée. |
| | Renforcer les capacités de l'unité nationale d'évaluation ; | Les capacités de l'unité nationale d'évaluation sont renforcées ; |
| | Renforcer les résultats du suivi et de l'évaluation de l'intervention d'alphabétisation du projet | Les données fiables sur l'intervention d'alphabétisation sont disponibles. |
| | Soutenir les mesures de déploiement et de rétention des enseignants dans les zones d'accueil de réfugiés | Les mesures de déploiement et de rétention des enseignants dans les zones d'accueil des réfugiés sont soutenues par le projet. |

Mettre à jour le commentaire ci-dessous.

~~Au titre du 1^{er} semestre de l'année 2022, l'état de mise en œuvre des activités programmées se résumait comme suit :~~

| Nombre d'activité Prévue | Etat de mise en œuvre | | Nombre de sous-activité Prévue | Nombre de sous-activité Réalisées | | |
|--------------------------|-----------------------|----------------------|--------------------------------|------------------------------------|-----------------|----------------------|
| | En cours | Totalement réalisées | | Déclenchées (Introduction des TDR) | Non déclenchées | Totalement réalisées |
| 04 | 04 | 00 | 12 | 03 | 08 | 01 |

~~Le lien de dépendance entre certaines activités est à l'origine du retard dans certains cas. Il est nécessaire d'accélérer la mise en œuvre de toutes les activités au cours du 2nd semestre de l'année 2022.~~

| Code | Activité | Etat de Mise en œuvre des activités Planifiées | Produits ou Resultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|--|--|---|
| 33 | Sous Composante : Suivi-Evaluation et redevabilité | | | |
| 331 | Volet : Renforcement du système d'information pour la gestion de l'éducation (SIGE) | | | |
| 3310 1 | Réaliser un diagnostic du SIGE actuel | | | |
| SA.1 | Recruter un consultant pour l'étude de faisabilité du SIGE | Non réalisée | RAS | L'avis à manifestation d'intérêt a été publié. A l'expiration du délai de candidature, le comité d'évaluation a siégé. Le processus était infructueux et l'AMI a été relancé. |
| SA.2 | Réaliser l'étude de faisabilité | Non réalisée | RAS | Activité conditionnée par le recrutement du consultant. |
| SA.3 | Organiser un atelier de validation de l'étude | Non réalisée | RAS | Activité conditionnée par le recrutement du consultant. |
| SA.4 | Opérationnaliser la mise en place du SIGE (recrutement d'un cabinet chargé de mettre en œuvre les recommandions de l'étude de faisabilité) y compris l'acquisition des produits logiciel de business intelligence, d'ETL, voyage d'étude, etc. | Non réalisée | RAS | Activité conditionnée par les résultats de l'étude de faisabilité. |
| SA.5 | Mettre en place un centre de ressources | Non réalisée | RAS | Activité conditionnée par les résultats de l'étude de faisabilité. |
| SA.6 | Etendre les réseaux locaux et la connectivité des services centraux et déconcentrés | Non réalisée | RAS | |
| SA.7 | Organiser un voyage d'étude de partage d'expérience en matière de SIG | Non réalisée | RAS | Les TDR ont reçu l'ANO de la BM |
| 3310 2 | Réalisation de la géolocalisation des établissements en lien avec la conception du nouveau SIGE | | | |
| SA.1 | Réalisation de la géolocalisation des établissements (primaire et secondaire) par un cabinet | Réalisée | Base de données sur les 3300 écoles/collèges d'intervention du projet LIRE disponible ; application web opérationnelle ; 12 cadres du MEN formés à l'utilisation de l'application web. Mise en ligne pour test | La collecte des données au niveau des écoles qui a été engagée en 2021 est terminée. Le cabinet ST2i a transmis à l'UCP la base des données et le fonds cartographique élaborés suite à cette étude. Aussi l'application Web qui est un des livrables de l'étude a été mise en ligne. |

| Code | Activité | Etat de Mise en œuvre des activités Planifiées | Produits ou Resultats Obtenus | Commentaire sur la mise en œuvre |
|-----------|---|--|---|---|
| 33 | Sous Composante : Suivi-Evaluation et redevabilité | | | |
| SA.2 | Organiser le suivi de la restitution de la géo localisation dans les régions | Réalisée | Cinq (5) sessions de restitution organisée au niveau des cinq (5) régions d'intervention de LIRE. | Les sessions de restitution ont eu lieu à la fin de chaque étape. Le suivi de cette session a été assuré par les URAT et les DEP régionaux. |
| SA.3 | Acquérir des ordinateurs portables au profit des divisions carte scolaire des niveaux central et régional | Non réalisée | RAS | |
| 3310 3 | Acquérir le matériel informatique nécessaire au fonctionnement du SIGE | | | |
| SA.1 | Acquérir 7 pico projecteurs au profit du secrétariat général, les responsables des programmes et la DEP | Non réalisée | RAS | |
| SA.2 | Acquérir un lot de matériel informatique au profit de la DECOS, DFIC, DES, DEP et DPSF | Non réalisée | RAS | Le besoin en matériels ainsi que les spécifications techniques du matériel ont été transmis à l'UCP par la DEP. Au regard de la quantité du matériel à acquérir et du montant, il est convenu que les besoins soient circonscrits pour des quantités qui peuvent être acquis par le projet. |
| 3310 4 | Former les utilisateurs et les parties prenantes à l'utilisation du SIGE | | | |
| SA.1 | Poursuite du contrat d'expert en carte scolaire en appui à la DEP | Réalisée | Expert carte scolaire recruté | L'expert est recruté et continue l'appui à la DEP sur la carte scolaire. |
| SA.2 | Activités d'appui à la carte scolaire (consolidation, Mise en place du dispositif organisationnel...) | Réalisée | RAS | Le dispositif est en cours de mise en place. |
| SA.3 | Former un pool de techniciens chargé de gérer le centre des ressources et le SIGE | Non réalisée | RAS | Ces activités sont conditionnées par l'opérationnalisation du SIGE. |
| SA.4 | Renforcer les capacités des administrateurs fonctionnels (super utilisateurs) | Non réalisée | RAS | |

7.4. Composante 4 : Administration et coordination du projet

La Composante finance la logistique et l'expertise nécessaires à la mise en œuvre du projet dans son ensemble. Elle permet de mettre en place des mécanismes de coordination efficaces, de bonnes pratiques de gestion financière (GF) et de passation de marchés, et un suivi-évaluation efficace des résultats du projet aux niveaux national et infranational. Cela comprend, entre autres, l'assistance technique, les campagnes de communication, les audits, la formation, la préparation des rapports de suivi, la supervision de la mise en œuvre des instruments de sauvegarde, des biens, les dépenses de fonctionnement et le salaire du personnel de l'Unité de coordination du projet (UCP).

| | |
|--|---|
| OBJECTIFS | Mettre en place des mécanismes de coordination efficaces, des pratiques de gestion financière et de passation des marchés appropriées, ainsi qu'un suivi et une évaluation efficaces des résultats du projet aux niveaux national et local |
| BENEFICIAIRES | Toutes les organisations parties prenantes du Projet |
| RESULTATS ATTENDUS | <ul style="list-style-type: none">☞ Les organes de pilotage et de coordination sont mis en place et fonctionnel durant la durée du Projet conformément à leurs textes de création☞ Un Plan de renforcement des capacités est élaboré et mis en œuvre☞ Le système de Suivi -Evaluation est mis en place et fonctionnel☞ La communication sur les actions du Projet est assurée☞ Le dispositif de gestion environnementale et sociale est fonctionnel |
| CONTENU | <ol style="list-style-type: none">1. Coordination et Planification2. Renforcement des capacités¹3. Suivi -Evaluation4. Communication5. Problématique environnementale et sociale |
| MONTANT | 10 millions USD, dont 9 millions USD en don de l'IDA, 1 millions USD en crédit de l'IDA) |
| AGENCE D'EXECUTION | Unité de Coordination du Projet (UCP) |
| STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LA MISE EN ŒUVRE | <ul style="list-style-type: none">– Comité de pilotage (CP)– Comité de Suivi Technique (CST)– Unités Régionales d'Appui Technique (URAT) |
| ZONE D'INTERVENTION | National avec un accent particulier sur les 5 régions prioritaires |

¹ Autre que celui prévu au niveau des 3 composantes techniques

Au 30 juillet 2022, la mise en œuvre des activités prévues au niveau de cette composante se poursuivent très bien. L'état de mise en œuvre des activités est présenté ci-après.

7.4.1. Volet : Coordination et Planification

L'UCP continue la coordination dans le cadre de la mise en œuvre des activités prévues dans le PTBA2022. Au 30 octobre 2022, l'état de mise en œuvre des activités prévues au niveau du volet coordination et planification se présente comme suit :

| Code | Activité planifiée au cours de l'année 2022 | Etat de mise en œuvre | Produits ou Résultats atteints | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|--|-----------------------|---|--|
| 4 | Composante : Administration et Coordination du Projet | | | |
| 41 | Coordination et Planification | | | |
| 411 | Volet : Coordination et Planification | | | |
| 41101 | Ateliers régionaux de Bilan/Programmation annuels (régions cibles) | Non Réalisée | RAS | La planification du PTBA est faite au niveau central, avec la contribution des DREN. Des cibles régionales n'ont pas été définie lors de cette planification. Ce qui a rendu difficile la tenue des ateliers régionaux de bilan-programmation. |
| 41102 | Atelier national de consolidation des Bilan/Programmation | Réalisée | Projet de bilan élaboré avec la contribution de l'ensembles des acteurs directs de mise en œuvre du projet ; Projet de PTBA2023 élaboré | |
| 41103 | Organiser les réunions du CST | Réalisée | Bilan PTBA2021 adopté ; PTBA2022 adopté. | Les sessions du CTS au titre de l'année 2022, ont concerné l'adoption du bilan de l'année 2021 et l'approbation du PTBA2022. |
| 41104 | Organiser les réunions du CP (PTBA) | Réalisée | Bilan PTBA2021 adopté ; PTBA2022 adopté. | Les sessions du comité de pilotage ont concerné l'adoption du bilan de l'année 2021 et l'approbation du PTBA2022 et sa révision après six (6) de mise en œuvre. |
| 41105 | Organiser les ateliers de Coordination Régional | Non Réalisée | RAS | |
| 41109 | Audit externe des comptes annuels | Réalisée | Comptes du projet certifiés | L'audit a concerné le PPA et l'exécution budgétaire au titre de l'année 2021. |
| | Atelier de Partage du manuel CERC | Non Réalisée | RAS | |

7.4.2. Volet : Renforcement des capacités

Dans le cadre de la mise en œuvre de cette sous composante, l'UCP et le MEN se sont engagés dans un processus de renforcement des capacités des acteurs du MEN à travers la sélection et l'affectation d'homologues au niveau des différents pôles du projet (Pôle gestion financière, passation des marchés, suivi-évaluation, sauvegarde environnementale et sociale et transformation digitale). A ce titre, les experts recrutés au titre du Projet devront à court et moyen terme transférer progressivement leurs compétences à leurs homologues des directions centrales désignés au moyen d'un plan de transfert de compétences (PTC).

Après la prise de service des homologues, ces derniers ont reçu un renforcement des capacités au même titre que les experts et spécialistes de l'UCP, de la part de l'experte Internationale en GRH de la task Force, sur l'approche Plans de Transfert de Compétences, avec présentation du format de plans de transfert de compétences individuels et la méthodologie d'élaboration permettant de parvenir à ces documents de référence et d'en assurer le suivi et l'évaluation.

L'ensemble des pôles concerné par le transfert de compétences ont élaboré les PTC, qui ont été validés par le MEN et la Banque Mondiale.

| Code | Activité des planifiées au cours de l'année 2022 | Etat de mise en œuvre | Produits ou Résultats atteints | Commentaire sur la mise en œuvre |
|------------|---|-----------------------|--|---|
| 4 | Composante : Administration et Coordination du Projet | | | |
| 41 | Coordination et Planification | | | |
| 421 | Renforcement des capacités autre que celui prévu au niveau des 3 composantes techniques | | | |
| | Mettre en œuvre et suivre le plan de renforcement des capacités (PRC) des acteurs à tous les niveaux, impliqués dans la mise en œuvre du Projet (Perfectionnement, voyage d'études, ateliers, etc..) | Réalisée | Trois (3) experts ; six (6) homologues et l'assistant administratif ont formés à l'extérieure sur différentes thématiques. | Ces formations ont été conduite dans le cadre de la mise en œuvre du plan de formation élaboré par l'UCP. La mise en œuvre de ce plan de formation va continuer jusqu'à la fin de l'année 2022. |
| | Autres cadres d'échanges et / ou de renforcements de capacités entre l'UCP et les URAT et d'autres acteurs de la mise en œuvre du Projet | Non Réalisée | RAS | |

Le Plan de Transfert (PTC) comme processus mis en œuvre dans le cadre du projet a atteint en septembre 2022 après 8 mois d'exécution un taux d'exécution de 49 % au titre des activités programmées.

L'exécution des activités a permis de transférer en moyenne 22 % des compétences ciblées tous Pôles confondus considérés comme acquises. En outre, 33% des compétences ciblées sont en cours d'acquisition (les activités prévues pour les acquérir sont en cours) ou à consolider (les activités réalisées ont eu lieu mais la compétence, partiellement acquise, reste à renforcer.

Le tableau ci-après donne la situation de transfert de compétence par pôle.

| | ACTIVITES PREVUES | ACTIVITES REALISEES | ACTIVITES EN COURS | ACTIVITES NON REALISEES | TAUX D'EXECUTION DU PTC | Compétences ACQUISES | Compétences EN COURS D'ACQUISITION | Compétences A CONSOLIDER | Compétences NON ACQUISES |
|---|-------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| SUIVI EVALUATION | 16 | 13 | 2 | 1 | 81% | 44% | 12% | 19% | 25% |
| PASSATION DE MARCHES | 20 | 10 | 0 | 10 | 50% | 25% | 10% | – | 65% |
| PROTECTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE | 21 | 7 | 6 | 8 | 48% | 19% | 19% | 19% | 43% |
| GESTION FINANCIERE | 22 | 5 | 7 | 11 | 34% | 23% | 32% | – | 45% |
| GENRE | 46 | 16 | 4 | 26 | 22% | 20% | 40% | – | 40% |
| TRANSFORMATION DIGITALE | 28 | 16 | | 10 | 57% | 0% | 33% | 17% | 50% |
| TAUX MOYEN D'EXECUTION DES ACTIVITES PREVUES DANS LE PTC A +8 MOIS : 49% | | | | | | | | | |
| | | | | | | ACQUISES | EN COURS D'ACQUISITION | A CONSOLIDER | NON ACQUISES |
| TAUX MOYEN DES COMPETENCES | | | | | | 22 % | 24 % | 9 % | 45 % |

Source : Aide-Mémoire mission Experte Internationale en Gestion des Ressources Humaines, Juin 2022

7.4.3. Volet : Suivi - Evaluation

| Activités planifiées au cours de l'année 2022 | Réalisation : Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats/Obtenus | Commentaire |
|---|--|---|---|
| Assistance Technique en matière de Suivi-Evaluation | Réalisé | Une assistance technique est apportée au pôle S&E pour la mise en place et l'opérationnalisation du dispositif de S&E. | RAS |
| Opérationnalisation du Dispositif du Suivi-Evaluation (y compris acquisition logiciel de suivi-évaluation et formation des acteurs) | Réalisé | Un (1) document de planification opérationnel du projet élaboré ; Un (1) manuel de S&E élaboré ; Un (1) cahier d'opérationnalisation des indicateurs élaboré. Un (1) | Après l'élaboration des différents outils du dispositif (différents manuels, système d'information du S&E), des collectes de données et des revues semestrielle seront organisé dans le cadre de l'opérationnalisation du dispositif. |
| Formation groupée des acteurs du projet sur l'utilisation de l'application Kobotoolbox pour la collecte des données (dispenser par un consultant) | Non Réalisée | RAS | L'activité a été reporté à 2023 lors de la révision du PTBA22. |
| Opérationnalisation du Dispositif de Suivi à distance (GEMS) | Non échu | RAS | Maintenant que les activités sur le terrain vont débiter, le dispositif GEMS sera mis en place dans un 1 ^{er} temps au niveau des centres passerelles et au niveau des écoles qui doivent bénéficier des CBP. |
| Organiser missions de supervisions conjointes du Projet | Réalisée | Le rapport d'avancement du projet est élaboré ; Deux (2) aides mémoires élaborés qui retrace la performance du projet et intégrant des feuilles de routes sont élaborés. | La 3 ^{ème} et la 4 ^{ème} mission d'appui à la mise en œuvre du projet ont été conduites par la Banque Mondiale respectivement, du 7 au 18 février 2022 et du 18 au 28 juillet 2022. Lors de cette mission, l'équipe de la BM et du MEN, ont passé en revue l'état d'avancement du projet. A l'issue de ces missions, deux (2) aide-mémoires qui retracent l'avancement du projet et les activités réalisées lors de |

| Activités planifiées au cours de l'année 2022 | Réalisation : Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats/Obtenus | Commentaire |
|--|--|--|--|
| | | | la mission ainsi que les constats faits par la mission et une feuille de route ont été élaborés |
| Organiser les missions de supervision au niveau central et au niveau régional (Missions d'appui et de suivi des activités en régions par les acteurs du niveau national) | Réalisée | L'état de mise en œuvre des activités sur le terrain est apprécié. | Le pôle S&E a organisé une mission de suivi pour superviser la collecte des données sur les pratiques de classes exécuté par la DECOS ; les URAT ont conduit des missions pour apporter un appui à la DENF dans le cadre de l'identification des centres à passerelles communautaires. |
| Organiser un atelier de partage des outils de Suivi-Evaluation | Non réalisée | RAS | Le pôle S&E a opté pour une élaboration participative des outils du dispositif du S&E. Cette option) a permis au pôle S&E de travailler avec les cadres désignés par les différentes agences d'exécution du projet en vue d'une appropriation du dispositif mis en place. |
| Situation de Référence Indicateur CBP écoles | Non réalisée | RAS | L'activité sera réalisée au cours du mois de décembre 2022. Les TDR ont été élaborés et le processus de recrutement d'enquêteur est en cours. |

7.4.4. Volet : Communication

| Activités planifiées au cours de l'année 2022 | Réalisation : Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats Obtenus | Commentaire |
|--|--|-------------------------------|---|
| Elaboration d'une stratégie de communication | Non réalisée | RAS | Le processus de recrutement de l'agence de communication qui doit appuyer l'UCP pour l'élaboration de la stratégie de communication vient de s'achever. En attendant l'élaboration de la stratégie de communication et de son plan d'action, un plan d'action d'urgence a été élaboré par l'agence pour répondre aux sollicitations de l'UCP. |
| Elaboration d'un plan d'actions de la communication | Non réalisée | RAS | |
| Atelier de validation de la stratégie et du plan d'actions assorti | Non réalisée | RAS | |

| | | | |
|--|-----------|-----|--|
| Mise en œuvre du plan d'actions de communication | Non échue | RAS | |
|--|-----------|-----|--|

7.4.5. Volet : Sauvegarde environnementale et sociale

| Activités planifiées au cours de l'année 2022 | Réalisation : Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats/Obtenus | Commentaire |
|---|--|---|--|
| Volet : Sauvegarde environnementale | | | |
| Elaboration d'un plan de gestion des déchets | Non réalisée | TDR pour le recrutement du consultant disponible | Un draft de plan de gestion a été élaboré par le spécialiste sauvegarde environnementale de l'UCP. Ce draft sera finalisé par le consultant qui est en cours de recrutement. Une 1ère tentative de recrutement du consultant a été faite mais s'est avérée infructueuse. L'AMI sera relancé. Il faut noter qu'il sera élaboré une stratégie plus globale prenant en compte la gestion des déchets scolaires. |
| Elaboration d'une stratégie nationale en éducation environnementale | Non réalisée | RAS | TDR soumis à la BM pour ANO via STEP. |
| Screening environnemental de 1000 sites/villages et recensement de 30000 OOSC au niveau des 44 communes des cinq régions du projet lire | Réalisée | Rapport du screening des 44 centres à passerelles SSAP intégrant les mesures de sauvegarde est élaboré | La mission a été réalisé au niveau des 440 centres à passerelle. |
| Screening environnemental des travaux de réhabilitation des ENI/ENS | Réalisée | Les Prescriptions environnementales et sociales ont été prises en compte dans le DAO de réhabilitation des ENI/ENS. | RAS |
| Impression Dépliants, Posters et guides en hygiène, assainissement et santé | Non réalisée | RAS | L'élaboration de ces dépliants, poster sera faite en collaboration avec l'agence de communication que le projet a recruté. |
| Volet : Sauvegarde sociale et Gestion des Risques Sociaux et Genre (VBG, EAS/HS) | | | |

| Activités planifiées au cours de l'année 2022 | Réalisation : Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats/Obtenus | Commentaire |
|--|--|---|--|
| Mise en œuvre du Plan d'action VBG et opérationnalisation du MGP | Réalisée | 170 comités de gestion des plaintes mise en place au niveau des communes d'intervention du projet ; 05 comité Régionaux de gestion de plaintes mis en place au niveau des régions d'intervention du projet. | La mise en œuvre de ce plan d'action sera appuyée par une ONG nationale dont le recrutement est en cours. Néanmoins, quelques activités urgente ont été conduite, notamment : la Mise en place des comités de gestion de plaintes ; la mise en place d'une ligne verte. |
| Renforcement d'atouts et formation des acteurs centraux, régionaux, départementaux (y compris les inspecteurs) du MEN sur les notions de genre, VBG/EAS/HS et leur lien avec le projet | Non réalisée | RAS | Les TDR soumis par le pôle Sauvegarde environnemental et social ont reçu l'ANO de la BM. La formation est prévue au cours du mois de novembre 2022. |
| Vulgarisation des outils de redevabilité (PGMO, MGP, Code de Conduite PEES, CGES, etc.) régionaux, départementaux (y compris les inspecteurs) | Réalisée | Rapport de formation disponible ; 25 personnes touchées par la vulgarisation des outils. | : Les outils de sauvegardes environnementale et sociale ont été partagés avec les acteurs au niveau régional. Les termes de références pour le partage au profit des acteurs départementaux sont en cours de finalisation. |
| Recrutement d'un consultant individuel pour la réalisation d'une cartographie complémentaire des prestataires de services VBG dans les régions de Tahoua, Maradi, Zinder et Diffa | Réalisée | Rapport de la Cartographie complémentaire des prestataires de services VBG de la zone d'intervention du projet élaboré. | En 2021, le projet LIRE a élaboré la cartographie des prestataires de services pour la prise en charge des victimes de VBG/EAS/HS au niveau de 44 communes des régions de Niamey, Agadez, Tillabéry et Diffa. Au titre de 2022, il a été réalisé une cartographie complémentaire pour couvrir les communes des autres régions d'intervention du projet LIRE, à savoir : Maradi, Diffa et Zinder. |
| Vulgarisation du MGP auprès des communautés et identification des membres des comités de gestion des plaintes (y compris la | Réalisée | 51 foras communautaires organisés ; 1840 leaders locaux touché par la vulgarisation du MGP | Lors foras communautaires organisés dans les communes d'interventions du projet, l'engagements des parties prenantes a été matérialisé par la signature d'une fiche d'engagement. Les termes de référence pour |

| Activités planifiées au cours de l'année 2022 | Réalisation : Etat de mise en œuvre des activités planifiées | Produits ou Résultats/Obtenus | Commentaire |
|---|--|-------------------------------|--|
| confection des kits de communication+missions de suivi) | | | couvrir les 3 régions non LIRE sont en cours de finalisation. Quant à la formation des membres des comités de plaintes, elle sera assurée par l'ONG en cours de recrutement. |

7.5. Composante 5 : Réponse aux urgences et crises éligibles.

Cette composante a pour objet de répondre aux urgences et crises éligibles. Elle n'a pas allocation initiale et sera activée en cas de besoin et ceux, conformément à la politique et à la directive de la Banque mondiale sur les financements en modalité projet (FMP), pour les interventions d'urgence en cas de crise ou d'urgence admissible, selon les besoins. Elle offrira une plus grande flexibilité au Gouvernement, étant donné le contexte de fragilité du Projet. Ce qui permettra au Gouvernement de demander une réaffectation rapide des fonds du projet pour répondre rapidement et efficacement à une urgence ou une crise admissible, c'est-à-dire une catastrophe ou une crise naturelle ou artificielle qui a causé ou est susceptible de causer un impact économique et/ou social négatif majeur. Cela comprend le risque accru de catastrophes naturelles dû au changement climatique. Si la Banque mondiale accepte la déclaration de catastrophe et la détermination des besoins d'interventions en rapport à la catastrophe, des ressources pourront être affectées à cette composante à partir des catégories de financement des Composantes 1, 2, 3 et 4 et/ou le Gouvernement pourra demander à la Banque mondiale de recatégoriser et de réaffecter le financement provenant d'autres composantes du projet pour couvrir les coûts d'intervention d'urgence et de redressement.

| | |
|---------------------------|---|
| OBJECTIFS | Permettre au Gouvernement de demander une réaffectation rapide des fonds du Projet pour répondre rapidement et efficacement à une urgence ou une crise éligible qui est une catastrophe naturelle (y compris un changement climatique) ou artificielle ou une crise qui a causé ou est susceptible de provoquer un impact économique et / ou social défavorable majeur. |
| BENEFICIAIRES | Tout le Projet |
| RESULTATS ATTENDUS | <ul style="list-style-type: none">☞ Les réfugiés et les communautés d'accueil sont soutenus pour renforcer leur capacité de résilience à une urgence ou une crise qui les affecte☞ Les imprévus qui affectent la mise en œuvre et l'atteinte des objectifs du Projet sont pris en charge |
| CONTENU | <ol style="list-style-type: none">1. Interventions urgentes contingente du Gouvernement2. Imprévus liés au Projet |
| MONTANT | Montant non alloué de 4 millions USD (Don de l'IDA) |
| AGENCE D'EXECUTION | Unité de Coordination du Projet (UCP) |

| | |
|--|--|
| STRUCTURES IMPLIQUEES DANS LA MISE EN ŒUVRE | <ul style="list-style-type: none"> – Ministère des Finances – Comité de pilotage (CP) – Comité de Suivi Technique (CST) – Unités Régionales d’Appui Technique (URAT) |
| ZONE D’INTERVENTION | National avec un accent particulier sur les 5 régions prioritaires |

De la mise en vigueur du projet en septembre 2020 au 30 octobre 2022, le mécanisme de mobilisation au niveau de cette composante n’a pas été activé par le gouvernement. Néanmoins, l’UCP a élaboré un manuel pour la gestion des urgences telle que recommandé par la Banque Mondiale.

VIII. Gestion Financière du Projet (à compléter par le pôle gestion financière).

IX. Mission d’audit Interne au niveau du projet LIRE

L’Audit Interne est mis en œuvre au sein du projet LIRE par l’auditeur interne et les contrôleurs internes régionaux sous la responsabilité du Coordonnateur de l’Unité de Coordination du Projet (CUCP). Il fait donc directement rapport au C/UCP, qu’il aide à s’acquitter de ses responsabilités. À cet égard, il fournit des services d’assurance, propose des conseils et des améliorations et contribue à l’amélioration des systèmes de gestion du risque, de contrôle et de gouvernance du projet LIRE.

Rappel sur le Rôle et la mission de l’Audit Interne

Le rôle principal de l’Audit Interne est d’assister la Coordination et le Comité de pilotage à travers ses missions assorties de recommandations pertinentes sur les activités et services contrôlés.

La mission qui lui a été assignée est de vérifier et faire appliquer les dispositions réglementaires ou législatives, les instructions de la coordination et du Comité de Pilotage et garantir la qualité de l’information comptable et financière. Il assure un contrôle permanent des différents services et diligente des vérifications sur place auprès de ces derniers, afin de s’assurer du respect des règles et instructions qui leur sont applicables.

Activités d’audit interne réalisées au 30 Octobre 2022

a. Elaboration du plan d’audit annuel 2022

Le plan d’audit interne est une exigence de la norme 2010 qui stipule que « Le responsable de l’audit interne doit établir un plan d’audit fondé sur les risques afin de définir des priorités cohérentes avec les objectifs de l’organisation ». Le plan d’audit interne est une programmation des missions de contrôle au cours de l’année 2022. Il a été élaboré par l’audit interne et validé par le Coordonnateur National du projet.

b. Révision du manuel des Contrats Basés sur la Performance (CBP)

La dernière mission de supervision de la Banque Mondiale avait recommandé de réviser le manuel des CBP. Ainsi, qu’en collaboration avec la Direction des Etudes et de la Programmation (DEP) du Ministère de l’Education Nationale, l’audit interne a procédé à la révision dudit manuel. Celle-ci a porté sur les différents modèles de CBP et les montants

indicatifs y afférents. Le manuel révisé a reçu l'avis de non objection de la Banque Mondiale le 20 avril 2022.

c. Elaboration du manuel de Contingence d'une Réponse à l'Urgence (CRU)

L'accord de financement prévoit la préparation et la soumission d'un manuel des opérations d'intervention d'urgence en tant qu'une des quatre conditions de décaissement attachées à la Composante 5 du projet qui correspond à la mise en œuvre d'activités de réponse d'urgence.

Sur la base de modèles types de manuel mis à la disposition du projet par la Banque Mondiale, l'audit interne a élaboré le manuel des opérations d'urgence du projet LIRE. Ce manuel traite : du déclenchement du CRU, de la coordination et de la mise en œuvre des activités d'urgence, des fonctions de passation des marchés, de gestion financière et de décaissement liées aux activités d'urgence, du respect des directives sur les mesures de sauvegarde du projet dans la mise en œuvre des activités d'urgence, du suivi et de l'évaluation des activités d'urgence.

Le manuel a reçu l'avis de non objection de la Banque Mondiale le 22 avril 2022.

d. Missions d'audit

Dans le cadre de la mise en œuvre de son plan d'audit annuel approuvé, l'audit interne a mené une deuxième mission de contrôle des opérations financières et un suivi des recommandations formulées lors de la première mission d'audit desdites opérations. Cette mission concernait les opérations financières du dernier semestre 2021 et avait pour objectifs de vérifier que les activités liées à ces opérations ont été réalisées conformément à l'accord de financement et aux dispositifs de contrôle interne prévus.

Les résultats des travaux d'audit menés ont montré que, de manière générale, les contrôles, politiques et procédures internes sont établis et fonctionnent, mais qu'ils nécessitent des améliorations dans certains domaines. Un rapport d'audit a été élaboré et transmis au Coordonnateur National et aux audités.

e. Suivi des recommandations des contrôles précédents

Conformément à la norme 2500 l'audit interne a continué à donner suite aux recommandations formulées lors des missions de contrôle précédentes. La situation au 30 juin 2022 se présente comme suit :

- 20 recommandations sur 32 ont été mises en œuvre soit 63%

- 10 recommandations n'ont pas été mises en œuvre soit 31%
- 2 recommandations ont été partiellement mises en œuvre soit 6%

Il résulte que des progrès restent à être accomplis.

f. Participation à la préparation de l'audit externe des comptes du projet (exercices 2020 et 2021)

Les travaux ci-après ont été réalisés :résultats

- ✓ Transmission à la comptabilité de la situation détaillée des anomalies observées sur les pièces justificatives de dépense (exercice 2021). Cela a conduit le service comptable à une retraite à Dosso pour correction et régularisation.
- ✓ Revue des états financiers provisoires (Bilan, TER, Inventaire des immobilisations, état du compte spécial). Cette revue a consisté à vérifier la cohérence de ces états avec les documents comptables issus du logiciel comptable : les balances générale et analytique, le fichier des immobilisations, exécution budgétaire, le détail des décaissements. Les résultats de la revue n'ont pas révélé d'anomalies significatives.

Les états financiers ont du reste été certifiés sans réserve par le cabinet d'audit externe.

X. Difficultés rencontrées et propositions de solutions

Les difficultés rencontrées sont celles rencontrées à l'instar de tout projet de type appui institutionnel. Celle-ci ont un impact considérable sur l'atteinte des résultats du projet. Il s'agit :

- Retard dans l'élaboration du PTBA 2022 et conséquemment dans la mise en œuvre du projet ;
- Lenteur observée dans le circuit d'approbation de certains dossiers à fort impact de décaissement (poulsat ; salles de classes digitales ; réhabilitation des EN et de l'ENS) ;
- Faiblesse au niveau de la coordination des composantes. Les réunions de coordination au niveau des composantes ne sont pas organisées, pourtant elles sont nécessaires afin d'identifier très tôt les difficultés et proposer les solutions idoines.
- Lenteur dans le traitement des TDR au niveau de l'UCP. Cette situation a été provoquée par le décalage entre les TDR et le chronogramme de mise en œuvre des activités tel que proposée dans le PTBA2022 (A titre d'exemple des TDR pour des activités prévue au mois de septembre 2022 sont soumis à l'appréciation de l'UCP au mois d'avril 2022) ;

- L'insuffisance de la maîtrise des procédures du bailleur de fonds et même des documents du projet par certains acteurs clés et se traduit par des retards dans l'approbation des documents soumis tant à l'interne qu'au niveau de la Banque Mondiale.

Pour pallier ces insuffisances, les solutions suivantes ont été proposées :

- Réunion hebdomadaire de suivi des dossiers à fort impact de décaissement dans la mise en œuvre du projet ;
- Délai de traitement des TDR fixée à quatre (4) jours ouvrés au niveau de l'UCP ;
- Institution en cas de besoin de séance de travail entre l'UCP (pôle gestion financière et S&E) et les directions émettrices des TDR. Cette séance de travail est instituée pour le traitement rapide des TDR ;
- Réunion mensuelle de coordination élargie aux responsables des composantes ;
- Rencontre chaque quinzaine entre le SG/MEN et le Coordonnateur de l'UCP pour faire le point sur l'avancement du projet ;
- Mise en place au niveau du MEN, d'un comité d'analyse des TDR ;
- Nomination au niveau du MEN d'un point focal.

Conclusion

Après sa mise en vigueur en septembre 2020, le projet Niger LIRE est en train de faire son chemin dans l'exécution des activités prévues. Malgré le partage des documents de base du projet (Manuel des procédures, d'exécution, manuel des CBP, le PAD), nous avons constaté une faible appropriation du projet par les principaux acteurs. Il est important que les principaux acteurs s'y mettent pour que l'appropriation soit totale.

Annexes

- 1- Aide-Mémoire Mission d'appui perlée EIGRH_Mai 2022
- 2- Aide-Mémoire Mission d'appui perlée EIGRH_Juillet 2022
- 3- Aide-Mémoire Mission d'appui perlée EIGRH_Septembre 2022

Annexe 1 : AIDE-MEMOIRE MISSION EIGRH-Task Force du projet LIRE

NIGER – Projet PROJET D'AMELIORATION DE L'APPRENTISSAGE POUR DES RESULTATS EN EDUCATION AU NIGER

AIDE-MEMOIRE MISSION GRH N°8 – Mai 2022

Experte Internationale en Développement et Gestion des Ressources Humaines

Task Force du projet LIRE

(NB. Les éléments figurant en italique bleu sont des éléments de rappel)

I. Introduction

1. **Une mission du projet LIRE s'est rendue à Niamey du 16 au 26 mai 2022.** Dans le cadre de l'appui à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un dispositif de transfert de compétences Experts/Homologues et de la Sous-Composante 3.2 « Renforcer la gestion des ressources humaines dans le secteur de l'éducation » du projet, cette mission a été conduite par Karine Angles, Experte Internationale en Développement et Gestion des Ressources sous la supervision de M. Aoula Yahaya, Chargé de l'Unité de Coordination du Projet.
2. **Contexte** *(Rappel des termes de référence de l'experte).* Dans le cadre de ***l'Appui à la Maîtrise d'Ouvrage du Projet LIRE, une équipe d'experts est mobilisée pour accompagner la mise en œuvre du projet à travers, d'une part, un appui à la maîtrise d'ouvrage dans la mise en œuvre du projet, et d'autre part, un renforcement des capacités des structures de coordination (directions). En liaison avec les contrats de principaux experts – assistants techniques consultants nationaux, le Projet prévoit i) la nomination d'homologues nationaux ii) la conception d'un plan de renforcement de capacités et de transfert de compétences avec lequel les contrats de résultats des principaux experts seront articulés iii) la mise en œuvre de ces plans en vue d'une transmission progressive et formellement échelonnée dans le temps des compétences clés des experts à leurs homologues nationaux et du renforcement de capacités de ces derniers.***

La composante 3 du projet, Renforcement des systèmes et des capacités pour de meilleurs services éducatifs, renforcera la gouvernance du secteur de l'éducation en soutenant une série d'interventions aux niveaux central, régional et local, conformément au processus de décentralisation en cours. Plus particulièrement, la sous-composante 3.2. Renforcement de la gestion des ressources humaines, appuie les directions des ressources humaines respectives du MEP et du MES dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de renforcement de la gestion des ressources humaines développée par les deux ministères et visant à un meilleur déploiement des enseignants au travers du pays et à augmenter les performances des autorités éducatives pour surmonter les défaillances de cette gestion.

Spécialisée dans la gestion et le développement des ressources humaines et dans le renforcement des capacités institutionnelles en Éducation, l'EIGRH a été recrutée i) pour appuyer le MES et l'unité de coordination du projet dans la conception, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de transfert compétences des experts vers leurs homologues nationaux et de son articulation avec

leurs contrats de résultats individuels respectifs et ii) pour appuyer **conseiller également les deux directions des ressources humaines dans la mise en œuvre de la composante 3.2.** « Renforcement de la gestion des ressources humaines ».

Le projet LIRE est entré en vigueur le 28 septembre 2020. Le contrat de l'EIGRH a été signé le 24 novembre 2020. Le contrat a été renouvelé une première fois le 8 mars 2022. La première mission GRH s'est déroulée du 18 au 29 Janvier 2021, 6 missions ont été conduites au cours de la première année (entre novembre 2021 et novembre 2022), toutes ont fait l'objet d'un aide-mémoire. Entre deux missions, un suivi à distance est assuré par l'experte.

3. Objectifs de la mission.

Les objectifs de la huitième mission étaient les suivants :

- i. **Au titre de l'appui de la DRH dans la mise en œuvre de la sous-composante 3.2 :**
 - a. Relancer la dynamique de mise en production de la base de données des Ressources Humaines du MEN
 - b. Préparer le
- ii. **Au titre de l'appui à l'UCP**
 - a. Assurer le suivi d'exécution du PTC
- iii. **Au titre de la Coordination sectorielle sur les questions RH (selon actualité)**
Synthèse des activités conduites et résultats de la mission par champs d'intervention.

i) **Au titre de l'appui à la DRH dans la mise en œuvre de la sous-composante 3.2**

Rappel du contexte. La stratégie de réforme des Ressources Humaines est un document-cadre produit avec l'appui technique et financier du PAEQ par les DRH du MEP et du MES et formellement validé en 2019. Dans un esprit de continuité, la sous-composante 3.2 du projet LIRE appuie sa mise en œuvre visant un meilleur déploiement des enseignants à travers le pays et une amélioration de la performance des autorités éducatives locales pour surmonter les carences en RH. Les documents ont été révisés en conséquence de la réforme institutionnelle (réunion des deux ministères en un MEN unique).

a. **Actualisation de la Stratégie de Réforme de la GRH du MEN.**

La stratégie de réforme validée en 2019 fait l'objet d'une actualisation annuelle en fonction des activités réalisées et le cas échéant des nouvelles orientations. L'atelier de révision des documents de Stratégie de réforme de la GRH du MEN s'est déroulé à Dosso du 18 au 22 mai 2022.

(Cf. Annexe 1 : cadre logique révisé, annexe 2, plan d'actions révisé)

b. **Base de données des personnels MEP-MES et démarche « DUNE » (Données Unifiées du Niger en Éducation)**

- **Rappel du contexte :** La base de données du personnel de la DRH du MEN DUNE _ RH Manager a été élaborée par le Cabinet adjudicataire nigérien SNMI en 2019 (développée techniquement par le Cabinet SYNETCOM) sous SQL Server, l'application est accessible en ligne, hébergée par un domaine dédié, certifié sécurisé HTTPS. Actuellement administrée par le Cabinet lui-même, les rôles et autorisations d'accès sont en cours de définition. L'application dispose à ce jour d'une cinquantaine de formulaires permettant l'édition de tableaux de données et recense l'ensemble des personnels de l'Éducation primaire et secondaire tous statuts (Titulaires, Contractuels et auxiliaires). Tous les champs techniques ont été travaillés conjointement aux deux ministères MEP et MES. La table des écoles est issue de la DS et la base contiendra également les données relatives aux formations issues de la DFIC. Le projet LIRE a appuyé le développement d'un module complémentaire destiné à accueillir les données relatives aux personnels de l'Enseignement Secondaire et le développement d'une interface visant à dématérialiser le processus de gestion de la mobilité est programmé pour les années à venir. Plusieurs missions de collecte se sont déroulées en 2021.
- **Résultats de la mission :**

Un état des lieux et plusieurs séances techniques ont été conduits par l'EIGRH au cours de la mission avec le Cabinet SNMI, le Consultant et l'équipe de la DRH et ses points focaux de la DSPI et en la présence de L'Expert International en Suivi & Évaluation de l'UCP.

Un groupe whatsapp a été mis en place entre ces mêmes acteurs afin d'assurer un suivi en temps réel des opérations.

La nécessité de mobiliser les cadres gestionnaires autour des opérations techniques qui précèdent la mise en production de la base a été vivement soulignée notamment :

1. Redynamiser et finaliser la collecte d'une masse critique des données obligatoires qui a trop tardé
2. Sensibiliser les gestionnaires sur la notion d'intégrité des données et les mettre en situation de s'approprier l'outil
3. Se focaliser sur l'importation des tables Titulaires, Contractuels, Enfants et Conjoints
4. Une fois l'importation et la mise en ligne réalisée par le Cabinet, missionner les gestionnaires pour la complétion des données accessoires manquantes

Les premières importations ont été réalisées avec succès au cours de la mission et sont en cours de complétion. Au 3 juin, la situation de DUNE RH Manager était la suivante :

| Statut | Nombre Total d'agents | Nombre d'agents importés et accessibles en ligne | Nombre d'agents restant à importer (en cours de complétion) | Observations et Actions attendues |
|---------------------|-----------------------|--|---|--|
| Titulaires | 35 744 | 35 736 | 8 | 8 agents en doublon dans la table aux. Leur importation n'est donc pas possible tant qu'ils ne sont pas apurés de cette dernière |
| Contractuels | 70 363 | 51 971 | 18 392 | Ajouter sexe, S pour le code secondaire, vérifier code fonction et code corps (DRH) pour ces 18 392 restant à importer |
| Auxiliaires | 1 524 | 1 190 | 334 | Omission. A importer |
| Totaux | 107 297 | 88 897 | 28 755 | 82, 85 % des effectifs ont été importés et sont accessibles dans la DUNE au 3 juin 2022 |

▪ **Points clés :**

- Dernières corrections à la plateforme en ligne et partage des accès > SNMI > corrections réalisées et accès administrateurs partagé avec une équipe mixte le 4 avril 2022
- Importation des données nettoyées et consolidées > DRH/DSPI > en cours de finalisation > **82, 85 % des données importés et accessibles en ligne**
- Manuel utilisateurs > transmis par mail du 14 avril 2022 > observations des futurs administrateurs et utilisateurs attendus pour le consolider
- Dictionnaire des données > transmis par le Cabinet par mail du 20 mai 2022, en cours de complétion (définitions littéraires et justificatifs à fournir à l'appui des données) transmis par les cadres de la DRH le 25 mai > retour de l'experte attendu d'ici le 6 juin.

- Communication d'une liste des acteurs à former sur l'exploitation de l'outil > DRH > 9 administrateurs de gestion ont été identifiées parmi les cadres de la Division de la Promotion Informatique (2) et les gestionnaires de la DRH (7)
- Un nom de domaine et un espace d'hébergement sécurisé pour le transfert de la plateforme sur son nom officiel avec tous les aspects de sécurité sont requis > TDR relatifs à un hébergement sécurisé, stratégie de sécurisation et nom de domaine transmis pour ANO le 25 avril, ANO reçu le 23 mai > liste de prestataires à transmettre par la DRH à l'UCP pour demande de cotation par le Pôle Passation de Marchés d'ici le 1^{er} juin.
- Formation des administrateurs > 9 cadres ont été identifiés au niveau de la DRH et de la DSPI pour bénéficier de la formation administrateur et proposés au DRH, un planning de formation est attendu de SNMI > La formation aura lieu dans leurs locaux d'ici le 30 juin.
- Formation des gestionnaires utilisateurs > outre les 9 administrateurs, la formation concerne l'ensemble des cadres gestionnaires de la DRH l'implémentation de la base étant subordonnée à l'équipement de ces personnels et à la formation des destinataires de ces équipements aux applications bureautiques de base > Le contrat du prestataire a été signé et le matériel est attendu pour le 21 juin 2022.
 - **Recommandations :**
 - **NB.** Les deux bases (DUNE RH) et (DBA 4 dite « base de Mouha ») ne peuvent coexister ; le lancement de la mise en production de la nouvelle base devra marquer le point d'arrêt officiel et définitif de l'ancienne.
 - Point prévu le 3 juin puis de façon hebdomadaire et tenue en temps réel du tableau de bord d'importation des données par la DRH

c. Voyage d'étude au Sénégal

TDR Code 32 402 SA 4 – Mission de coopération Sud-Sud : Exploration, accompagnement technique et coaching politique : Voyage d'études au Sénégal et Mission d'accueil de personnes ressources du Sénégal au Niger (MIRADOR/DUNE)

La Correspondance du Secrétaire Général adressée par la voie du Ministère des Affaires Etrangères n'a pu être située. Pour des raisons de disponibilités de l'équipe de la Banque Mondiale, et de d'agenda du Secrétaire Général, la réalisation du voyage d'étude initialement prévu du 30 mai au 4 juin a été différé à une date ultérieure.

Recommandations :

- Programme > sur la base de l'exemple transmis par mail le 2 juin, proposer un programme détaillé à l'EIGRH > DRG
- Participants > Identifier les 4 agents qui accompagneront le DRH > DRH
- Situer la correspondance envoyée au MAE et assurer le suivi > DRH

ii) Appui de l'UCP LIRE

Plan de transfert de compétences Experts – Homologues.

▪ **Rappel du contexte :**

Les homologues ont été sélectionnés et affectés dans leur service de rattachement au mois d'août 2021.

Une note de service portant attribution des moyens de travail aux homologues a été prise par le Coordonnateur National au cours de la mission et a reçu l'ANO de la Banque Mondiale

L'approche Plans de Transfert de Compétences, le format de plans de transfert de compétences individuels et la méthodologie d'élaboration ont été présentés aux Experts, Spécialistes et Homologues ainsi qu'au Coordonnateur National et aux Chargés de projet de la Banque Mondiale par l'Experte et validés à l'hôtel Bravia de Niamey le lundi 27 septembre 2021.

L'EIGRH a appuyé à distance l'ensemble des pôles dans l'analyse des CV et des gaps de capacités entre la 5eme et la 6eme mission.

L'aménagement des bureaux en vue de permettre une prise de poste effective des homologues auprès de leur expert ou spécialiste avait été recommandé lors des missions 4, 5 et 6 et constatés effectivement réalisés lors de la mission 7.

▪ **Résultats de la mission :**

Un canevas de fiche de suivi élaboré par le Spécialiste en Suivi Évaluation et validé par l'EIGRH a été diffusé auprès de l'ensemble des Homologues au cours de la mission 7 (Mars 2022).

Au cours de la mission l'Experte s'est entretenue respectivement et individuellement avec les Homologues et les Experts des Pôles Suivi Évaluation, Passation de Marché, Sauvegarde Environnementale et Sociale et Genre, Gestion Financière et avec l'Homologue du Pôle Transformation Digitale.

▪ **Points clefs :**

Il ressort de ces échanges que de manière générale, la relation Homologue – Expert/spécialiste fonctionne.

- La plupart des homologues viennent **au minimum deux jours par semaine** au projet LIRE voire davantage en fonction des activités. Pour la plupart d'entre eux ces jours sont identifiés et fixes avec une certaine flexibilité.
- 6 Homologues sur 8 avaient en leur possession le PTC et s'y réfèrent avec plus ou moins de fréquence.
- La majorité des activités conduites avec les homologues sont -d'après leur témoignage -conformes aux activités prévues dans le plan. Néanmoins, les rapports d'exécution sur la base du canevas élaborés par le Pôle Suivi Évaluation absents ou partiels (à 3 mois et on 6) n'ont pas permis de l'évaluer.
- Aucun des homologues n'a reçu de formations extérieures en raison de l'adoption tardive du PTAB 2022.
- Le statut d'homologue est majoritairement perçu dans leur direction ou service au MEN très positivement. Pour au moins 4 d'entre eux, il a même boosté leur positionnement et créé des opportunités dans le contexte professionnel (davantage de mobilisation sur des dossiers connexes ou par d'autres Partenaires). Certains services ou directions du ministère ont exprimé cependant le besoin de rendre davantage compte sur ce que les homologues font en dehors auprès de leurs mentors et même que des actions soient directement dispensées au profit de ces services et pas seulement au bénéfice de l'homologue.

▪ **Recommandations :**

- Préparer les TDR des formations validées au titre du PTAB 2022 afin de les mettre en œuvre > **Experts et Spécialistes**
- Dispenser un package de formations bureautiques pour l'ensemble des homologues (Word, Excel, PPT) par un prestataire extérieur local > **UCP**
- Transmettre les rapports d'exécution du PTC à 6 mois selon le canevas préparé par le Spécialiste en Suivi et Évaluation > **Homologues** > au plus tard le 11 juin
- Envisager des rencontres des experts au MEN en présence de leurs homologues dans leur direction d'origine afin d'assurer leur positionnement et de communiquer sur le programme de transfert entre MEN et Projet LIRE.

Tableau de synthèse des entretiens avec les homologues – Évaluation de mai 2022

| Quantité/Temps | Fixe/flexible | En possession du PTC | Conformité activités réelles/programmées | Entretiens spécifiquement dédiés au suivi du PTC | Formations ext. Reçues | Perception par le service d'origine | Articulation activités LIRE et activités du service | Reversement des acquis dans la pratique prof. | Rapport d'exécution | Autres |
|-----------------------------------|---|----------------------|---|--|------------------------|---|--|---|---------------------|--|
| 2 ou 3 jours | Flexible | oui | Conformes dans leur contenu mais à fréquence moindre que celle prévue | Oui, feed-back | 0 | Plutôt neutre | Aucune / sans lien | Non | oui | |
| 2 fois par semaine mardi et jeudi | Fixe | oui | Conformes ou en supplément selon actualité | Oui, 2 fois | 0 | Plutôt neutre mais le besoin d'être informé a été exprimé par la hiérarchie | | | oui | Souhaite que le tuteur consacre davantage de temps formel à sa formation |
| mi-temps | Pas de répartition formelle dépend des activités | oui | Participation à de nombreuses activités mais pas rigoureusement conformes | Aucun | 0 | Plutôt positive | Pour le moment peu d'opportunité de reverser les acquis dans la pratique | | | Souhaite davantage de rencontre feed-back pour revenir sur les activités, poser des questions etc. |
| 3 fois par semaine | variables à l'exception du mardi | oui | Conformes | Très régulièrement | 0 | Très positive | Partage des acquis avec équipe du MEN et mobilisation systématique du fait de son statut sur tous les dossiers en lien | Complètement | oui | |
| 2 à 3 fois selon activités | Non fixes | non | Pas évalué | Feed back informels | 0 | Très positive | Partage des acquis, mobilisé du fait de son statut | Fort impact | | |
| 2 ou 3 fois par semaine | variables à l'exception du mardi | non | Nombreuses activités d'initiation | Oui | 0 | Très positive | Partage des acquis et compte-rendu à la hiérarchie, valorisant et booster de positionnement | Impact direct très positif | | souhaite un calendrier fixe |
| 3 jours | variables selon activités | oui | Pas conformes | Non | 0 | Positive | Impact faible par manque d'opportunités | non ressenti | | |
| 2 fois par semaine | Jours fixes plus activités extra si nécessaires ou missions | oui | Très conforme | Feed - back | 0 | Très positive Comptes rendus réguliers | Impact faible par manque d'opportunités | | | Développer des actions en faveur de la direction elle-même |

iii) Au titre de la coordination sectorielle sur le volet RH, ont eu lieu les activités suivantes :

- Séance de travail avec Banque Mondiale, Stanislas Honkuy sur les indicateurs RH au titre du programme d'Appui Budgétaire pour le Développement Humain (19 mai 2022)
- Séance de travail avec AFD, Julie Maline relativement au volet RH et Indicateurs d'appui budgétaire du PME (31 mai 2022)

AIDE-MEMOIRE MISSION GRH N°9 – Juin 2022

Experte Internationale en Développement et Gestion des Ressources Humaines

Task Force du projet LIRE

(NB. Les éléments figurant en italique bleu sont des éléments de rappel figurant sur chaque aide-mémoire)

II. INTRODUCTION

- 4. Une mission du projet LIRE s’est rendue à Niamey du 27 au 6 juillet 2022.** Dans le cadre de l’appui à l’élaboration et à la mise en œuvre d’un dispositif de transfert de compétences Experts/Homologues et de la Sous-Composante 3.2 « Renforcer la gestion des ressources humaines dans le secteur de l’éducation » du projet, cette mission a été conduite par Karine Angles, Experte Internationale en Développement et Gestion des Ressources sous la supervision de M. Aoula Yahaya, Chargé de l’Unité de Coordination du Projet.
- 5. Contexte** *(Rappel des termes de référence de l’experte). Dans le cadre de l’Appui à la Maîtrise d’Ouvrage du Projet LIRE, une équipe d’experts est mobilisée pour accompagner la mise en œuvre du projet à travers, d’une part, un appui à la maîtrise d’ouvrage dans la mise en œuvre du projet, et d’autre part, un renforcement des capacités des structures de coordination (directions). En liaison avec les contrats de principaux experts – assistants techniques consultants nationaux, le Projet prévoit i) la nomination d’homologues nationaux ii) la conception d’un plan de renforcement de capacités et de transfert de compétences avec lequel les contrats de résultats des principaux experts seront articulés iii) la mise en œuvre de ces plans en vue d’une transmission progressive et formellement échelonnée dans le temps des compétences clés des experts à leurs homologues nationaux et du renforcement de capacités de ces derniers.*

La composante 3 du projet, Renforcement des systèmes et des capacités pour de meilleurs services éducatifs, renforcera la gouvernance du secteur de l’éducation en soutenant une série d’interventions aux niveaux central, régional et local, conformément au processus de décentralisation en cours. Plus particulièrement, la sous-composante 3.2. Renforcement de la gestion des ressources humaines, appuie les directions des ressources humaines respectives du MEP et du MES dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de renforcement de la gestion des ressources humaines développée par les deux ministères et visant à un meilleur déploiement des enseignants au travers du pays et à augmenter les performances des autorités éducatives pour surmonter les défaillances de cette gestion.

Spécialisée dans la gestion et le développement des ressources humaines et dans le renforcement des capacités institutionnelles en Éducation, l’EIGRH a été recrutée i) pour appuyer le MES et l’unité de coordination du projet dans la conception, l’élaboration et la mise en œuvre d’un plan de transfert compétences des experts vers leurs homologues nationaux et de son articulation avec leurs contrats de résultats individuels respectifs et ii) pour appuyer conseiller également les deux directions des ressources humaines dans la mise en œuvre de la composante 3.2. « Renforcement de la gestion des ressources humaines ».

Le projet LIRE est entré en vigueur le 28 septembre 2020. Le contrat de l’EIGRH a été signé le 24 novembre 2020. Le contrat a été renouvelé une première fois le 8 mars 2022. La première mission GRH s’est déroulée du 18 au 29 Janvier 2021, 6 missions ont été conduites au cours de la première année (entre novembre 2021 et novembre 2022). Trois missions ont jusqu’ici été

conduites en 2022. Chacune a fait l'objet d'un aide-mémoire. Entre deux missions, un suivi à distance est assuré par l'experte.

III. OBJECTIFS DE LA MISSION

Les objectifs de la huitième mission étaient les suivants :

- iv. Au titre de l'appui de la DRH dans la mise en œuvre de la sous-composante 3.2 :**
 - a. Appui à la conduite du changement : appui à la programmation de la mise en production et du déploiement de la base de données applicatives DUNE RH Manager au niveau central et en Régions
 - b. Accompagnement technique des activités en cours : évaluation des livrables du premier atelier sur le plan de renforcement des capacités, appui à la vulgarisation et à l'articulation du dictionnaire des données de la base de données DUNE aux opérations de gestion administrative, Réception des équipements informatiques destinés à la DRH du MEN et aux gestionnaires RH en Régions, appui au développement d'un dépliant de communication autour des réformes RH
- v. En qualité de Task Force au titre de l'appui à l'UCP :**
 - a. Suivi des marchés en suspens (équipements matériels, hébergement sécurisé de la base de données)
 - b. Séance de travail et production documentaire à l'appui de communications de presse
 - c. Suivi des Plans de Transfert de Compétences
- vi. Au titre de la Coordination sectorielle sur les questions RH (selon actualité)**
 - a. Participation en qualité d'observatrice /personne ressource à l'installation du comité technique au titre de l'initiative de recherche « Teachers for All » de l'Unicef

IV. SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS CONDUITES, RESULTATS ET RECOMMANDATIONS PAR CHAMPS D'INTERVENTION.

iv) Au titre de l'appui à la DRH dans la mise en œuvre de la sous-composante 3.2

Rappel du contexte. La stratégie de réforme des Ressources Humaines est un document-cadre produit avec l'appui technique et financier du PAEQ par les DRH du MEP et du MES et formellement validé en 2019. Dans un esprit de continuité, la sous-composante 3.2 du projet LIRE appuie sa mise en œuvre visant un meilleur déploiement des enseignants à travers le pays et une amélioration de la performance des autorités éducatives locales pour surmonter les carences en RH. Les documents ont été révisés en conséquence de la réforme institutionnelle (réunion des deux ministères en un MEN unique) et revus annuellement.

d. Base de données des personnels MEP-MES et démarche « DUNE RH Manager (Données Unifiées du Niger en Éducation)

- *Rappel du contexte : La base de données du personnel de la DRH du MEN DUNE _ RH Manager a été élaborée par le Cabinet adjudicataire nigérien SNMI en 2019 (développée techniquement par le Cabinet SYNETCOM) sous SQL Server, l'application est accessible en ligne, hébergée par un domaine dédié, certifié sécurisé HTTPS. Actuellement administrée par le Cabinet lui-même, les rôles et autorisations d'accès sont en cours de définition. L'application dispose à ce jour d'une cinquantaine de formulaires permettant l'édition de tableaux de données et recense l'ensemble des personnels de l'Éducation primaire et secondaire tous statuts (Titulaires, Contractuels et auxiliaires). Tous les champs techniques ont été travaillés conjointement aux deux ministères MEP et MES. La table des écoles est issue de la DS et la base contiendra également les données relatives aux formations issues de la DFIC. Le projet LIRE a appuyé le développement d'un module complémentaire destiné à accueillir les données relatives aux personnels de l'Enseignement Secondaire et le développement d'une interface visant à dématérialiser le processus de gestion de la mobilité est programmé pour les années à venir. Plusieurs missions de collecte se sont déroulées en 2021. La base de données a été alimentée et synchronisée ponctuellement en ligne.*
- *Résultats de la mission :*

- *Assainissement et importation des données par l'équipe DRH/DSPI et le Cabinet SNMI*

L'importation des principaux lots de données est achevée pour l'ensemble des personnels de l'Éducation primaire et de l'Enseignement secondaire quel que soit leur statut. Pour la très grande majorité d'entre eux les données relatives à leur affectation actuelle et situation matrimoniale sont également à jour.

| Statut | Nombre Total d'agents | Nombre d'agents importés et accessibles en ligne | Nombre d'agents restant à importer (en cours de complétion) | Observations et Actions attendues |
|---------------|-----------------------|--|---|---|
| Titulaires | 35 770 | 35 770 | 0 | Les fonctionnaires en position particulière peuvent ne pas avoir été enrôlés. Un travail de recherche est en cours. Les données renseignées pour ces agents correspondent à leur affectation à l'instant de l'enrôlement. Leur carrière, avancement formation initiale et continue restent à reconstituer. |
| Contractuels | 70 465 | 70 465 | 0 | L'effectif mentionné correspond aux agents émargeant sur le budget national + 102 PROSEFA qui n'émargent pas actuellement sur le budget national mais qui enseignent sur le terrain, sont financés par le projet et qui à terme émargeront à nouveau sur le budget national |
| Auxiliaires | 1 524 | 1506 | 18 | Omission. A importer |
| Totaux | 107 759 | 107 741 | 18 | 99,9 % des effectifs ont été importés et synchronisés dans la base et sont accessibles via l'interface web de la DUNE au 6 juillet 2022 |

- *Dictionnaire des données :*

Plusieurs séances de travail ont été conduites afin de compléter et de vulgariser le dictionnaire de données de la base. Il s'agissait de définir administrativement les différents libellés de données, de spécifier les contraintes de format et de spécifier les justificatifs administratifs à fournir à l'appui de ces informations individuelles.

Le Cabinet se propose de développer dans chaque fiche individuelle un lien permettant d'importer et d'accéder à une version scannée desdits justificatifs.

- **Points clé :**
 - Un draft de dictionnaire des données vulgarisé est disponible
 - Finaliser ce draft lors de la formation des administrateurs de gestion de la Base (juillet) avec SNMI
 - Lors de l'atelier de révision du Manuel de Procédures administratives de gestion RH, s'assurer que le dictionnaire des données est en cohérence avec le MPGRH.
- *Équipement informatique des Gestionnaires RH au Ministère et en Régions :*
 - Le matériel informatique a été livré dans le respect du calendrier prévu (au plus tard le 21 juin 2022) par l'entreprise locale DIGIMEDIA ;
 - Un Consultant expert indépendant a été missionné par le Projet afin d'auditer la qualité et les caractéristiques techniques du matériel ; une première réception officielle a eu lieu au magasin du MEN jeudi 30 juin 2022. Une réception au niveau des Régions accompagné d'un second contrôle de conformité par le Consultant est prévu.
 - La répartition du matériel figure en [annexe 1](#) du présent mémoire. Les lettres transmises à l'UCP programmant la livraison en région, et adressées

aux Directeurs Régionaux pour annoncer l'arrivée et l'affectation dudit matériel figurent respectivement en annexes 2 et 3.

○ **Programmation de l'implémentation opérationnelle de la réforme DUNEP**

La livraison des équipements informatiques et la finalisation de l'importation des données critiques a permis d'ouvrir des perspectives concrètes d'implémentation de l'outil dans les services.

Plusieurs séances de travail avec l'équipe DRH- ont eu lieu en vue de déployer une stratégie de mise en production de la base de données, d'en identifier les différentes séquences et d'en assurer la programmation dans le temps. A toutes fins utiles, la programmation ci-après fait l'objet d'une annexe 4 indépendante.

| DEPLOIEMENT DE LA BASE DE DONNEES APPLICATIVES DUNE RH MANAGER | | | | | | | 2022 | | | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|---------------------------------|----|---|------|---|---|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| Activités/Échéances | Objet | Responsable | J | J | A | S | O | N | D | | | | | | | | | | |
| 1 CONDITIONS PREALABLES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.1 | Finalisation de la migration des données disponibles | Importer les données disponibles | BDD disponible en ligne | SNMI | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.2 | Transmission à UCP LIRE des listes des bénéficiaires des équipement au niveau central et régional | Identifier les administrateurs de gestion de la base et déterminer clairement leur cahier de charge | Liste des Administrateurs de gestion disponible | DRH/DSPI | 6 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.3 | Identification des administrateurs centraux de la BDD | Répartir les équipements entre les services bénéficiaires | PV de reception des régions | DRH | 8 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.4 | Distribution des équipements informatiques dans les services de la DRH | Receptionner le matériel informatique de LIRE | PV de reception | DRH | 11 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.5 | Distribution des équipements informatiques dans les services en région | Receptionner le matériel informatique de LIRE | PV de reception | DREN | 18 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.6 | Identification des gestionnaires centraux et régionaux de la BDD pour planification droit d'accès et de la formation | Identifier les gestionnaires, leur fonctions, leur droit d'accès et leur service de rattachement | Liste des gestionnaires centraux et régionaux disponible | DRH | 6 | | | | | | | | | | | | | | |
| 1.7 | Atelier d'élaboration du projet du protocole et du cahier de charge de la saisie et de mise à jour des données | Élaborer le projet de protocole et du cahier de charge pour la mise à jour des données DUNE RH | Projet du protocole | DRH/DSPI | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 FORMATIONS TECHNIQUES | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.1 | Formation des administrateurs de gestion de la BDD au MEN (DRH/DSPI) - 5 jours à SNMI | Former les 9 administrateurs identifiés par rapport à leur profil (background ou habiletés en informatique) et à leur affectation (DRH/DSPI) Développer un protocole de mise à jour des données au niveau central et en région (saisie des maj, justificatifs, contrôle et validation des maj, fréquence) | Rapports, module de formation et une esquisse de protocole disponible | SNMI | 18 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.2 | Formation des gestionnaires régionaux à Niamey sur DUNE RH | Former les gestionnaires régionaux | Liste des gestionnaires centraux et régionaux disponible | SNMI | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2.3 | Formation utilisateurs des gestionnaires par lots de 10 (y associer les administrateurs) | Former les utilisateurs au niveau central et imprégner les administrateurs à la formation d'utilisateurs | Rapports et module de formation disponible | SNMI | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 COMMUNICATIONS ET SENSIBILISATIONS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.1 | Elaboration de dépliant de communication | Élaborer le bulletin d'information sur réformes RH en cours et à venir | Dépliant | DRH/Consultant en communication | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.2 | Présentation officielle de la DUNE aux directeurs centraux et régionaux et leurs gestionnaires (communication) | présenter officiellement le lancement de la plate forme DUNE RH | couverture médiatique | DRH SNMI DSPI | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.3 | Validation du protocole de saisie et de la mise à jour des données DUNE RH | Sensibiliser aux contraintes du protocole de saisie et la mise à jour des données DUNE RH | Protocole validé | DRH | | | | | | | | | | | | | | | |
| 3.4 | Sensibilisation des Secrétaires Généraux et des Directeurs centraux | Informers les secrétaires généraux et les directeurs centraux sur les différentes extractions possible à faire sur la base | Présentation PPTX de DUNE RH | DRH | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4 EXPLOITATION | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.1 | Opération de reconstitution des carrières des agents | Régrouper les gestionnaires de la Dbase4 afin de reconstituer la carrière des agents et faire inventaire des agents non enrôlés dans DUNE RH | Extraction des données de DBase4; rapport de reconstitution de carrière liste des agents non enrôlés | DRH | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.2 | Mise en production de la BDD au niveau Central | Les gestionnaires utilisateurs sont dotés d'identifiants et des droits d'accès à la saisie et l'actualisation des données du personnel est assurée par eux dans les services de la DRH et validée par les administrateurs conformément au protocole de validation, | Liste d'identifiant et droits d'accès | DRH/SNMI | | | | | | | | | | | | | | | |
| 4.3 | Phase essai du protocole pendant un(1) mois avec les régionaux | Essayer le protocole pendant un mois avec les régionaux | Rapports d'observation | DRH/DSPI | | | | | | | | | | | | | | | |

i. Hébergement sécurisé de la base de données

Le Cabinet SNMI a été sélectionné comme le moins-disant parmi les cotations soumises à la commission du 5 juillet 2022 pour assurer l'hébergement sécurisé de la base de données.

ii. Formation des administrateurs et des gestionnaires

La formation des administrateurs de la Base de données par le Cabinet SNMI est prévue du 18 au 22 juillet 2022. Elle concernera une équipe mixte de 9 agents de la DRH et de la DSPI (incluant l'homologue en transformation Digitale). Ces agents feront également l'objet d'une évaluation en fin de formation afin d'identifier les « supers administrateurs »

b. Atelier d'élaboration du Plan de Renforcement des capacités des agents du MEN.

Cette activité correspond à l'accompagnement technique de la mise en œuvre du processus RH04.a Élaboration du Plan de Formation, issu du Manuel de Procédure de Gestion des Ressources Humaines du MEN développé en 2017 et révisé en 2019 avec l'appui de l'EIGRH. Pour mémoire, ce processus a été formalisé dans le cadre de l'élaboration dudit Manuel avec l'appui du PAEQ. Il s'agit d'une démarche rationnelle inédite au MEN et dont la finalité est de proposer un plan de formation qui repose

tant sur les besoins réels de renforcement des capacités des agents des différentes structures du ministère que sur les besoins de renforcement des structures du ministère induits par sa stratégie sectorielle.

A titre d'information la fiche issue du Manuel et les canevas utilisés dans ce contexte est jointe en [annexe 5 du présent aide-Mémoire](#).

Le premier atelier prévu au titre de cette activité s'est tenu à Dosso du 15 au 22 juin 2022. Il a réuni une équipe mixte de 12 agents issus de la DRH, de la DFIC, de la DGAENF et de la DEP.

Points clefs :

- iii. La DRH peut se féliciter de promouvoir le décloisonnement et la collaboration inter directions dans le cadre de cette démarche ;
- iv. Cela étant, 7444 fiches de recensement des besoins ont été collectées auprès des régions mais l'analyse des fiches ne permet pas en l'état de vérifier la répartition de la collecte entre régions et types de fonction, ni si celles-ci sont représentatives de la physionomie des agents du MEN ;
- v. Des besoins de formation qualifiés de « prioritaires » ont été identifiés mais le fondement du caractère « prioritaires » n'est pas expliqué de façon rationnelle ni justifié par des éléments objectifs ;
- vi. Des besoins de formation ont été synthétisés dans un tableau par thème, mais les publics cibles ne sont pas mentionnés de sorte qu'il est impossible de s'assurer de la pertinence des thématiques proposées au regard tant du profil des agents que des orientations sectorielles.
- vii. Enfin le rapport fourni est moins un rapport dont la vocation est à fois analytique et synthétique, qu'un compte-rendu voire un procès-verbal. L'équipe est encouragée à remanier le rapport non pas en décrivant chronologiquement son planning des différentes journées (sans pour autant mentionner méthode ou résultats), mais d'un point de vue de l'objectif de l'atelier, des livrables attendus, de la méthodologie suivie pour exploiter les questionnaires et enfin les conclusions c'est-à-dire, les enseignements tirés de l'exploitation et de l'analyse de ces questionnaires.
- viii. Cette démarche est nouvelle et complexe et pour cette raison difficile à mettre en œuvre sans appui technique. A l'avenir, l'experte propose d'organiser un échange avec l'équipe en amont de l'atelier afin de mieux cadrer la méthodologie et de bien cibler les résultats à obtenir.

v) **Appui à l'UCP du Projet LIRE**

a. **Suivi des marchés en suspens (équipements matériels, hébergement sécurisé de la base de données)**

Les prestations qui étaient jusqu'alors en suspens ont été clôturées au cours de la mission : équipement informatique des gestionnaires RH en Centrale et en Régions, Hébergement sécurisé de la Base de données.

b. **Séance de travail et production documentaire à l'appui de communications de presse**

Une séance de travail a été conduite avec l'Expert en Gestion Financière et le Spécialiste en Transformation Digitale dans la perspective de communiquer sur deux activités phares de renforcement des capacités du Projet : i) la base de données de gestion des ressources du MEN DUNE RH Manager et ii) l'approche Plan de transfert de compétences des Experts vers les Homologues.

A cette fin, deux notes réunissant des éléments de langage sur ces deux aspects ont été rédigées par l'EIGRH et sont jointes en annexes 6 et 7 du présent aide-mémoire.

c. **Plan de transfert de compétences Experts – Homologues.**

▪ **Rappel du contexte :**

Les homologues ont été sélectionnés et affectés dans leur service de rattachement au mois d'août 2021.

Une note de service portant attribution des moyens de travail aux homologues a été prise par le Coordonnateur National au cours de la mission et a reçu l'ANO de la Banque Mondiale

L'approche Plans de Transfert de Compétences, le format de plans de transfert de compétences individuels et la méthodologie d'élaboration ont été présentés aux Experts, Spécialistes et Homologues ainsi qu'au Coordonnateur National et aux Chargés de projet de la Banque Mondiale par l'Experte et validés à l'hôtel Bravia de Niamey le lundi 27 septembre 2021.

L'EIGRH a appuyé à distance l'ensemble des pôles dans l'analyse des CV et des gaps de capacités entre la 5eme et la 6eme mission.

L'aménagement des bureaux en vue de permettre une prise de poste effective des homologues auprès de leur expert ou spécialiste avait été recommandé lors des missions 4, 5 et 6 et constatés effectivement réalisés lors de la mission 7. Une évaluation trimestrielle par l'EIGRH figure dans son AM n°8.

▪ **Points clefs :**

- Les homologues ont produit au cours de la mission un rapport individuel des six premiers mois de la démarche. Il en ressort que les activités conduites avec experts ou spécialistes sont relativement conformes aux activités prévues dans le plan. Sur cette base, un rapport d'évaluation a été élaboré par le Pôle Suivi & Évaluation.
- Les formations prévues au profit des homologues, au titre de la démarche, et dans le cadre du renforcement de capacités des Directions sont sur le point d'être réalisées.

▪ **Recommandations :**

- Préparer les TDR des formations validées au titre du PTAB 2022 afin de les mettre en œuvre > **Experts et Spécialistes**
 - Dispenser un package de formations bureautiques pour l'ensemble des homologues (Word, Excel, PPT) par un prestataire extérieur local > **UCP**
 - Envisager des rencontres des experts au MEN en présence de leurs homologues dans leur direction d'origine afin d'assurer leur positionnement et de communiquer sur le programme de transfert entre MEN et Projet LIRE et désenclaver l'approche de l'UCP > **Experts et Spécialistes**
 - Prévoir en amont de la formation de chaque homologue -et en fonction de la nature de la formation- un livrable de la part de l'homologue. Ce dernier pourrait prendre la forme d'une note opérationnelle, qui permettrait à l'homologue de conduire au fil de sa formation une réflexion concrète et en lien avec son environnement institutionnel (direction d'origine). Au fil des divers modules abordés durant le stage, des questionnements, constats et/ou pistes d'amélioration ou de développement à destination de sa Direction pourraient être proposés. Ce livrable pourrait être défini et validé en amont par sa hiérarchie et par le Secrétaire Général > **Homologues avec l'appui du transférant**
- vi) **Au titre de la coordination sectorielle sur le volet RH :**
Participation à la séance d'installation du Comité technique pour Teachers For All, le 29 juin 2022.

NIGER – Projet PROJET D'AMELIORATION DE L'APPRENTISSAGE POUR DES
RESULTATS EN EDUCATION AU NIGER

AIDE-MEMOIRE MISSION GRH N°10 – Septembre 2022

Experte Internationale en Développement et Gestion des Ressources Humaines

Task Force du projet LIRE

(NB. Les éléments figurant en italique bleu sont des éléments de rappel figurant sur chaque aide-mémoire)

V. INTRODUCTION

- 6. Une mission du projet LIRE s'est rendue à Niamey du 5 au 17 septembre 2022.** Dans le cadre de l'appui à l'élaboration et à la mise en œuvre d'un dispositif de transfert de compétences Experts/Homologues et de la Sous-Composante 3.2 « Renforcer la gestion des ressources humaines dans le secteur de l'éducation » du projet, cette mission a été conduite par Karine Angles, Experte Internationale en Développement et Gestion des Ressources sous la supervision de M. Aoula Yahaya, Chargé de l'Unité de Coordination du Projet.
- 7. Contexte** *(Rappel des termes de référence de l'experte). Dans le cadre de l'Appui à la Maîtrise d'Ouvrage du Projet LIRE, une équipe d'experts est mobilisée pour accompagner la mise en œuvre du projet à travers, d'une part, un appui à la maîtrise d'ouvrage dans la mise en œuvre du projet, et d'autre part, un renforcement des capacités des structures de coordination (directions). En liaison avec les contrats de principaux experts – assistants techniques consultants nationaux, le Projet prévoit i) la nomination d'homologues nationaux ii) la conception d'un plan de renforcement de capacités et de transfert de compétences avec lequel les contrats de résultats des principaux experts seront articulés iii) la mise en œuvre de ces plans en vue d'une transmission progressive et formellement échelonnée dans le temps des compétences clés des experts à leurs homologues nationaux et du renforcement de capacités de ces derniers.*

La composante 3 du projet, Renforcement des systèmes et des capacités pour de meilleurs services éducatifs, renforcera la gouvernance du secteur de l'éducation en soutenant une série d'interventions aux niveaux central, régional et local, conformément au processus de décentralisation en cours. Plus particulièrement, la sous-composante 3.2. Renforcement de la gestion des ressources humaines, appuie les directions des ressources humaines respectives du MEP et du MES dans la mise en œuvre de la nouvelle stratégie de renforcement de la gestion des ressources humaines développée par les deux ministères et visant à un meilleur déploiement des enseignants au travers du pays et à augmenter les performances des autorités éducatives pour surmonter les défaillances de cette gestion.

Spécialisée dans la gestion et le développement des ressources humaines et dans le renforcement des capacités institutionnelles en Éducation, l'EIGRH a été recrutée i) pour appuyer le MES et

l'unité de coordination du projet dans la conception, l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan de transfert compétences des experts vers leurs homologues nationaux et de son articulation avec leurs contrats de résultats individuels respectifs et ii) pour appuyer conseiller également les deux directions des ressources humaines dans la mise en œuvre de la composante 3.2. « Renforcement de la gestion des ressources humaines ».

Le projet LIRE est entré en vigueur le 28 septembre 2020. Le contrat de l'EIGRH a été signé le 24 novembre 2020. Le contrat a été renouvelé une première fois le 8 mars 2022. La première mission GRH s'est déroulée du 18 au 29 Janvier 2021, 6 missions ont été conduites au cours de la première année (entre novembre 2021 et novembre 2022). Quatre missions ont jusqu'ici été conduites en 2022. Chacune a fait l'objet d'un aide-mémoire. Entre deux missions, un suivi à distance est assuré par l'experte.

VI. OBJECTIFS DE LA MISSION

Les objectifs de la dixième mission étaient les suivants :

- vii. Au titre de l'appui de la DRH dans la mise en œuvre de la sous-composante 3.2 :**
 - a. Suivi de la mise en œuvre des activités programmées dans le PTBA
 - b. Suivi de l'exécution de la stratégie de mise en production et de déploiement de la base de données applicatives DUNE RH Manager au niveau central et en Régions
 - c. Accompagnement technique des activités en cours :
 - Évaluation des livrables du premier atelier sur le plan de renforcement des capacités,
 - Appui au développement d'un protocole de saisie et de mise en jour articulant la manuel utilisateur DUNE et le Manuel des procédures de Gestion des Ressources Humaines
 - Appui à la finalisation des TDR relatifs aux activités prochaines
- viii. En qualité de Task Force au titre de l'appui à l'UCP :**
 - a. Appui à la préparation de la présentation technique de la Base de données DUNE au Directeur Afrique de l'Ouest et du Centre en charge de l'Éducation et à la mission de la Banque Mondiale.
 - b. Suivi des Plans de Transfert de Compétences, une évaluation est disponible dans le présent aide-mémoire
- ix. Au titre de la Coordination sectorielle sur les questions RH (selon actualité)**
 - a. Entretiens de suivi avec DSPI pour production des indicateurs du P4R

VII. SYNTHÈSE DES ACTIVITÉS CONDUITES, RESULTATS ET RECOMMANDATIONS PAR CHAMPS D'INTERVENTION.

vii) Au titre de l'appui à la DRH dans la mise en œuvre de la sous- composante 3.2

Rappel du contexte. La stratégie de réforme des Ressources Humaines est un document-cadre produit avec l'appui technique et financier du PAEQ par les DRH du MEP et du MES et formellement validé en 2019. Dans un esprit de continuité, la sous-composante 3.2 du projet LIRE appuie sa mise en œuvre visant un meilleur déploiement des enseignants à travers le pays et une

amélioration de la performance des autorités éducatives locales pour surmonter les carences en RH. Les documents ont été révisés en conséquence de la réforme institutionnelle (réunion des deux ministères en un MEN unique) et revus annuellement.

e. Base de données des personnels MEP-MES et démarche « DUNE RH Manager (Données Unifiées du Niger en Éducation) »

***Rappel du contexte :** La base de données du personnel de la DRH du MEN DUNE _ RH Manager a été élaborée par le Cabinet adjudicataire nigérien SNMI en 2019 (développée techniquement par le Cabinet SYNETCOM) sous SQL Server, l'application est accessible en ligne, hébergée par un domaine dédié, certifié sécurisé HTTPS. Actuellement administrée par le Cabinet lui-même, les rôles et autorisations d'accès sont en cours de définition. L'application dispose à ce jour d'une cinquantaine de formulaires permettant l'édition de tableaux de données et recense l'ensemble des personnels de l'Éducation primaire et secondaire tous statuts (Titulaires, Contractuels et auxiliaires). Tous les champs techniques ont été travaillés conjointement aux deux ministères MEP et MES. La table des écoles est issue de la DS et la base contiendra également les données relatives aux formations issues de la DFIC. Le projet LIRE a appuyé le développement d'un module complémentaire destiné à accueillir les données relatives aux personnels de l'Enseignement Secondaire et le développement d'une interface visant à dématérialiser le processus de gestion de la mobilité est programmé pour les années à venir. Plusieurs missions de collecte se sont déroulées en 2021. La base de données a été alimentée et synchronisée ponctuellement en ligne.*

La base de données est en production au niveau de la DRH depuis le mois de juillet 2022. 10 administrateurs ont été formés en juillet 2022, 8 pour la DRH et 2 pour la DSPI. **En début de mission**, le constat a été partagé que les administrateurs ont assez peu capitalisé sur les acquis de cette formation : Peu d'actions ont été posées depuis la dernière mission de juillet en vue d'engager la reconstitution des carrières, et d'actualiser ou compléter les données et la base de données RH DBASE 4 a continué d'être alimentée renforçant l'obsolescence des données collectées physiquement cette année pour alimenter DUNE. Le manque de leadership, l'absence d'initiative et de responsabilisation formelle pour la conduite de ces activités sont en partie en cause mais également quelques insuffisances techniques relevées sur l'application rendant notamment impossible la saisie des affectations.

Points clefs et Résultats obtenus au cours de la mission et à date du présent aide-mémoire :

- Plusieurs séances de travail conduites afin de clarifier les obstacles, recadrer le fonctionnement de l'équipe autour d'objectifs plus concrets, et identifier
- Un chef de mission DUNE identifié et responsable de la coordination des activités au niveau de la DRH, Monsieur Issoufou Abdou Souna et répartition de la charge de travail et des responsabilités afin de remobiliser toute l'équipe des administrateurs autour du même objectif
- Mise en place d'une feuille de route à actualiser tous les jeudis
- Séances d'appui à la réalisation d'un protocole de saisie et de mise à jour des données de DUNE > Protocole achevé et disponible au 12 octobre 2022
- Présentation par les Administrateurs DUNE de la Base de données DUNE RH Manager au Directeur Éducation Afrique de l'Ouest et du Centre de la Banque Mondiale, à la Chargée de programme et à la Mission de la Banque Mondiale.

Prochaines étapes :

- Reconstitution des carrières des agents > Administrateurs
- Correction des erreurs techniques et consolidation de l'application > SNMI

- Préparation de la formation des gestionnaires utilisateurs régionaux > Chef de mission
- Formation des gestionnaires utilisateurs régionaux et vulgarisation du protocole de saisie et d'actualisation à cette occasion > novembre 2022

○ *Équipement informatique des Gestionnaires RH au Ministère et en Régions :*

Le matériel informatique a été livré dans le respect du calendrier prévu (au plus tard le 21 juin 2022) par l'entreprise locale DIGIMEDIA en Régions et au niveau du Magasin pour le ministère. Au 6 octobre, le reste du matériel informatique a été distribué dans les services de la DRH au MEN.

i. Formation des administrateurs et des gestionnaires

La formation des administrateurs de la Base de données par le Cabinet SNMI a été réalisée du 18 au 22 juillet 2022. 9 personnes formés dont 7 de la DRH et 2 de la DSPI.

La formation des 34 gestionnaires utilisateurs de la DRH par SNMI a eu lieu du 14 au 23 septembre 2022 par rotations de 10 journées en 3 cohortes.

La formation des gestionnaires régionaux se déroulera en novembre 2022. Les TDR de cette activité ont été finalisés au cours de la mission avec l'appui de l'EIGRH.

b. Plan de Renforcement des capacités des agents du MEN.

Cette activité correspond à l'accompagnement technique de la mise en œuvre du processus RH04.a Élaboration du Plan de Formation, issu du Manuel de Procédure de Gestion des Ressources Humaines du MEN développé en 2017 et révisé en 2019 avec l'appui de l'EIGRH. Pour mémoire, ce processus a été formalisé dans le cadre de l'élaboration dudit Manuel avec l'appui du PAEQ. Il s'agit d'une démarche rationnelle inédite au MEN et dont la finalité est de proposer un plan de formation qui repose tant sur les besoins réels de renforcement des capacités des agents des différentes structures du ministère que sur les besoins de renforcement des structures du ministère induits par sa stratégie sectorielle.

Le premier atelier prévu au titre de cette activité s'est tenu à Dosso du 15 au 22 juin 2022. Il a réuni une équipe mixte de 12 agents issus de la DRH, de la DFIC, de la DGAENF et de la DEP.

Points clefs et Résultats obtenus au cours de la mission et à date du présent aide-mémoire :

- Plusieurs séances de travail au cours de la mission et feed-back à distance sur les livrables de la part de l'EIGRH à distance
- La synthèse des besoins exprimés à l'issue de l'enquête est satisfaisante. La formule des besoins de renforcement des structures du ministère induits par sa stratégie et ses réformes sectorielles et l'identification des cohortes en lien avec celles-ci est un défi que l'équipe tente de relever.

viii) Appui à l'UCP du Projet LIRE

a. Plan de transfert de compétences Experts – Homologues.

▪ Rappel du contexte :

Les homologues ont été sélectionnés et affectés dans leur service de rattachement au mois d'août 2021.

Une note de service portant attribution des moyens de travail aux homologues a été prise par le Coordonnateur National au cours de la mission et a reçu l'ANO de la Banque Mondiale

L'approche Plans de Transfert de Compétences, le format de plans de transfert de compétences individuels et la méthodologie d'élaboration ont été présentés aux Experts, Spécialistes et Homologues ainsi qu'au Coordonnateur National et aux Chargés de projet de la Banque Mondiale par l'Experte et validés à l'hôtel Bravia de Niamey le lundi 27 septembre 2021.

L'EIGRH a appuyé à distance l'ensemble des pôles dans l'analyse des CV et des gaps de capacités entre la 5eme et la 6eme mission.

L'aménagement des bureaux en vue de permettre une prise de poste effective des homologues auprès de leur expert ou spécialiste avait été recommandé lors des missions 4, 5 et 6 et constatés effectivement réalisés lors de la mission 7. Une évaluation trimestrielle par l'EIGRH figure dans son AM n°8.

Résultats obtenus au cours de la mission et à date du présent aide-mémoire :

Une séance d'échange les homologues et l'EIGRH afin de faire le point sur les formations reçues, les besoins et le suivi des plans individuels. La réaffectation de l'Homologue Genre de la Direction des Archives à la Direction de la Scolarisation des Filles a été sollicitée auprès du DRH. Un entretien entre le DRH, l'Homologue et l'EIGRH a eu lieu au cours de la mission à cette fin.

Les experts ont produit conséquemment à la mission un rapport d'exécution des huit premiers mois de la démarche.

Sur la base de ces rapports, une évaluation est disponible ci-après. Elle repose sur les éléments suivants :

Opérer une synthèse des évaluations nécessite quelques ajustements, les experts et spécialistes se sont appropriés les formats et n'ont pas tous les mêmes approches de mesure du niveau des compétences acquises ou de comptabilisation des activités réalisées, en particulier lorsque plusieurs activités sont prévues pour une même compétence ciblée. Ces dernières sont parfois éclatées ou bien regroupées par thème. **En termes de « performance » donc, les niveaux de transferts, informés avec ces disparités, sont difficilement comparables et n'ont pas vocation à être comparés. Ci-après les directions prises pour une tentative d'harmonisation :**

- Lorsqu'une activité n'a pas du tout eu lieu, la compétence qu'elle est supposée permettre d'acquérir ne peut être considérée comme « en cours », elle demeure « non acquise » ;
- Lorsqu'une activité a été exécutée partiellement ou est en cours de réalisation, alors, seulement, la compétence associée peut être considérée comme *en cours d'acquisition* ;

- Lorsque le rapport de l'expert ou du spécialiste mentionne une activité réalisée « partiellement » sans mentionner son niveau exact de réalisation (par exemple « 3 rapports sur 4 », par défaut le présent rapport se base sur une estimation de réalisation à 50% et la qualifie d'*activité en cours*. **A l'avenir, le nombre d'activités prévu et le niveau exact d'exécution devraient être spécifiquement mentionnés.**
- Lorsqu'un écart est révélé entre la perception de l'acquisition par l'Expert/ Spécialiste et par son Homologue, le niveau le plus bas est retenu dans le bilan. Par la suite, cette question doit être abordée lors de l'entretien de suivi afin de comprendre et de corriger le cas échéant les motifs de cet écart réel ou perçu par la programmation d'activités complémentaires visant à la consolidation de la compétence ciblée.
- La notion de « compétence à consolider » renvoie à une compétence ciblée par un ensemble d'activités, qui demeure non complètement acquise une fois 100% des activités prévues pour l'acquérir réalisées.
- Lorsqu'un Pôle s'est vu affecter 2 Homologues, le même rapport a été produit pour chacun des Homologues. Dans la mesure où il s'agit d'évaluer des compétences individuelles, il est souhaitable que les entretiens comme les rapports soient personnalisés.

| | ACTIVITES PREVUES | ACTIVITES REALISEES | ACTIVITES EN COURS | ACTIVITES NON REALISEES | TAUX D'EXECUTION DU PTC | Compétences ACQUISES | Compétences EN COURS D'ACQUISITION | Compétences A CONSOLIDER | Compétences NON ACQUISES |
|---|-------------------|---------------------|--------------------|-------------------------|-------------------------|----------------------|------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| SUIVI EVALUATION | 16 | 13 | 2 | 1 | 81% | 44% | 12% | 19% | 25% |
| PASSATION DE MARCHES | 20 | 10 | 0 | 10 | 50% | 25% | 10% | - | 65% |
| PROTECTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE | 21 | 7 | 6 | 8 | 48% | 19% | 19% | 19% | 43% |
| GESTION FINANCIERE | 22 | 5 | 7 | 11 | 34% | 23% | 32% | - | 45% |
| GENRE | 46 | 16 | 4 | 26 | 22% | 20% | 40% | - | 40% |
| TRANSFORMATION DIGITALE | 28 | 16 | | 10 | 57% | 0% | 33% | 17% | 50% |
| TAUX MOYEN D'EXECUTION DES ACTIVITES PREVUES DANS LE PTC A +8 MOIS : | | | | | | | | | |
| | | | | | | ACQ | EN COURS | A CONS | NON ACQUI |

| | UISE S | D'ACQ UISITIO N | OLIDE R | SES |
|-----------------------------------|-----------|-----------------------|------------|------|
| TAUX MOYEN DES COMPETENCES | 22 % | 24 % | 9 % | 45 % |

Le Plan de Transfert comme processus mis en œuvre dans le cadre du projet a atteint en septembre 2022 après 8 mois d'exécution **un taux d'exécution de 49 % au titre des activités programmées.**

L'exécution des activités a permis de transférer **en moyenne 22 % des compétences ciblées tous Pôles confondus considérés comme acquises.** En outre, **33% des compétences ciblées sont en cours d'acquisition** (les activités prévues pour les acquérir sont en cours) **ou à consolider** (les activités réalisées ont eu lieu mais la compétence, partiellement acquise, reste à renforcer).

POLE SUIVI EVALUATION

| POLE SUIVI & EVALUATION | Phase de transfert | Taux de réalisation de l'activité | Niveau de transfert |
|-------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|
|-------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|

| DCR1. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DU PROJET LIRE | | | |
|---|---|------|------------------------|
| Compétences 1 | Être capable d'implémenter un système de suivi-évaluation | | |
| Élaborer un plan de suivi-évaluation | Appropriation | 100% | En cours d'acquisition |
| Mettre en œuvre un plan de suivi-évaluation | Application | 90% | |
| Compétence 2 | Être capable d'élaborer une stratégie MEAL | | |
| Exploiter documentation existante sur MEAL | Découverte | 100% | Acquise |
| S'exercer sur le contenu des différentes phases de MEAL | Appropriation | 50% | Non acquise |
| Élaborer et mettre en œuvre une stratégie MEAL | Application | 50% | |
| Être formée à la mise en place d'un dispositif de S&E accès sur les résultats | Application | 0% | |
| Être formée sur les outils informatiques (Indicateurs de perf. Et implantation de Système S&E et élaboration de TB) (Maroc Cabinet Star Groupe) | Application | 100% | |
| Compétence 3 | Être capable d'élaborer les outils de collecte des données | | |
| Exploiter la documentation existante des outils de collecte des données | Découverte | 100% | A consolider |
| Élaborer des outils | Appropriation | 100% | |

| | | | |
|--|--|------|---------|
| simples de collecte de données | | | |
| Élaborer des outils de collecte | Application | 100% | |
| DCR 2. PLANIFICATION ET RAPPORTAGE | | | |
| Compétence 1 | Être capable d'élaborer des outils de planification | | |
| Exploiter la documentation existante sur les outils de planification | Découverte | 100% | Acquise |
| Élaborer des canevas de programmation d'activités | Appropriation | 100% | |
| Élaborer des outils de planification sur les indicateurs du projet LIRE | Autonomie | 100% | |
| Compétence 2 | Être capable d'élaborer des outils de rapportage | | |
| Exploiter la documentation existante sur les différents types de rapport | Découverte | 100% | Acquise |
| Maîtriser les phases de réalisation d'un rapport | Appropriation | 100% | |
| Élaborer les formats de rapport | Autonomie | 100% | |

POLE TRANSFORMATION DIGITALE

| POLE TRANSFORMATION DIGITALE | Phase de transfert | Taux de réalisation de l'activité | Niveau de transfert |
|------------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|
|------------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|

| | | | |
|--|--------------|--------|--------------|
| DCR1. OPERATIONALISATION DE LA STRATEGIE DE TRANSFORMATION DIGITALE ET DE COMMUNICATION NUMERIQUE | | | |
| Compétences 1.1 Avoir une bonne culture numérique et de la démarche de transformation digitale | Non spécifié | 66,67% | A consolider |
| Compétences 1.2 Avoir une bonne culture en communication numérique et en gestion de contenu | Non spécifié | 80% | A consolider |
| DCR2. ALIGNEMENT SUR LES NORMES, STANDARDS, ET MEILLEURES PRATIQUES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LA STRATEGIE | | | |
| Compétence 2. 1. Disposer de compétences sur les normes et standards dans la conduite de | Non spécifié | 0% | Non acquise |

| | | | |
|--|--------------|-------|--------------|
| projets IT et la gestion des services IT | | | |
| Compétence 2.2. Avoir des capacités rédactionnelles en matière de conduite de projets et de gestion des services IT | Non spécifié | 100 % | A consolider |
| DCR3. ACCOMPAGNEMENT DE LA MISE EN ŒUVRE DES INTERVENTIONS INCLUANT LES TIC | | | |
| Compétence 3.1. Avoir de nouvelles capacités en développement traditionnel, en développement Web et gestion des données | Non spécifié | 0% | Non acquise |
| Compétence 3.1. Disposer de capacités en matière de travail collaboratif et gestion de contenus | Non spécifié | 0% | Non acquise |

PASSATION DE MARCHES

| POLE PASSATION DE MARCHES | Phase de transfert | Taux de réalisation des activités programmées dans le PTC | Niveau de transfert De la compétence |
|----------------------------------|--------------------|---|--------------------------------------|
|----------------------------------|--------------------|---|--------------------------------------|

| DCR 1. PLANIFICATION ET ARCHIVAGE DES MARCHES PUBLICS | | | |
|---|--|------|------------------------|
| Compétence 1 | Être capable de planifier des marchés publics | | |
| Comprendre les mécanismes de montage des PPM | Découverte | 100% | Acquise |
| Être capable de proposer la meilleure méthode de PM | Découverte | 100% | Acquise |
| Se familiariser avec le système STEP | Découverte | NC | Non Acquise |
| Participer à l'établissement d'un ou plusieurs additifs au PPM | Appropriation | 100% | Acquise |
| Être capable de proposer la meilleure méthode de PM pour ces additifs | Appropriation | 100% | En cours d'acquisition |
| Être capable d'utiliser concrètement STEP | Appropriation | 0% | Non acquise |
| Être capable de monter un draft de PPM 2023 (non échue) | Application | 0% | Non acquise |
| Dans le cadre du PPM 2023, être capable de proposer les | Application | 0% | Non acquise |

| | | | |
|---|--|--|--|
| meilleures méthodes de PM (non échue) | | | |
| Compétence 1 | Être capable de procéder à l'archivage des marchés publics | | |
| Être capable de se familiariser avec les modalités d'archivage en s'appuyant sur le guide de l'EIPM | Découverte | 100% (Selon EIPM) 0 % (Selon Homologues) | Acquise (Selon EIPM) Non acquise (selon Homologues) |
| Être capable de participer à l'archivage physique et électronique en temps réel des MP | Appropriation | 100% (Selon EIPM) 0 % (Selon Homologues) | Acquise (Selon EIPM) Non acquise (selon Homologues) |
| Être capable d'archiver en temps réel et en autonomie | Application | Partiellement (Selon EIPM) Non échue (selon Homologues) | En cours d'acquisition (Selon EIPM) Sans objet (selon homologues) |
| DCR 2. PRODUCTION DES DOCUMENTS DE PASSATION DES MARCHES | | | |
| Compétence 1 | Être capable de monter des dossiers d'Appels d'Offre et des demandes de propositions (DP) | | |
| Comprendre les mécanismes de montage des DAO et DP | Découverte | 100% Non échue | Compétence acquise (Selon EIPM) Non acquise (selon homologues) |
| Être capable de participer à l'établissement de plusieurs DAO et/ou DP | Appropriation | 100% Non échue | Compétence acquise (Selon EIPM) Sans objet (selon Homologues) |
| Être capable de monter des drafts de plusieurs DAO et/ou DP | Application | Partiellement Non échue | En cours d'acquisition (selon EIPM) Sans objet (selon Homologues) |
| Compétence 2 | Rédaction des rapports d'évaluation d'offre | | |
| Être capable de comprendre les mécanismes de montage des Rapports d'évaluation | Découverte | 100% | Compétence acquise |
| Être capable de participer à la rédaction de plusieurs rapports d'évaluation | Appropriation | 100% | Compétence acquise |
| Être capable de procéder au montage des drafts de plusieurs rapports d'évaluation | Application | Partiellement | Compétence en cours d'acquisition |
| Compétence 3 | Établissement des contrats de marché | | |
| Être capable de comprendre les mécanismes de montage des contrats de marchés | Découverte | 100% 0% | Acquise (selon EIPM) Non acquise (Selon Homologues) |

| | | | |
|--|---------------|----|-------------|
| Être capable de participer à la rédaction de plusieurs contrats de marché | Appropriation | 0% | Non acquise |
| Être capable de procéder au Montage du draft de plusieurs contrat en autonomie | Application | 0% | Non acquise |

POLE PROTECTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE

| POLE PROTECTION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE | Phase de transfert | Taux de réalisation de l'activité | Niveau de transfert |
|---|--------------------|-----------------------------------|---------------------|
|---|--------------------|-----------------------------------|---------------------|

| DCR1. CONNAISSANCE EN SAUVEGARDE ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE (SES) | | | |
|--|---|--|------------------------|
| Compétences 1 | Maîtriser les notions de sauvegarde environnementale | | |
| Comprendre les règlements et normes en SES à travers la documentation | Découverte | 100% | Acquise |
| Connaître les contenus du projet en SES | Découverte | 100% | Acquise |
| Participer à des séances de formation sur les sauvegardes | Appropriation | 100% | Acquise |
| Être capable de concevoir et de présenter un module | Appropriation | 50% (« Partiellement » donc estimé à) | En cours d'acquisition |
| Être capable de présenter des contenus à des groupes | Application | 50% (« Partiellement » donc estimé à) | En cours d'acquisition |
| Compétence 2 | Être capable d'organiser de missions de suivi environnemental des activités sur le terrain | | |
| Être capable de comprendre les enjeux du suivi environnemental | Découverte | 100% | Acquise |
| Être capable de préparer les TDR d'une mission de suivi environnemental avec le Spécialiste | Appropriation | 0% | Non acquise |
| Être capable de conduire une mission de suivi environnemental seul | Application | 0% | Non Acquise |
| DCR2. CONTROLE QUALITE DE L'EVALUATION ENVIRONNEMENTALE ET SOCIALE | | | |
| Compétence 1 | Être capable d'élaborer des TDR pour le recrutement d'un consultant en évaluation environnementale | | |
| Être capable de participer à l'élaboration des TDR | Découverte | 50% (« Partiellement » donc estimé à) | A consolider |
| Être capable d'initier un TDR pour le recrutement d'un consultant à finaliser par le spécialiste | Appropriation | 100% | En cours d'acquisition |

| | | | |
|--|---|--------------------------------------|------------------------|
| Être capable de préparer et finaliser un TDR | Application | 100% | Non acquise |
| Compétence 2 | Être capable d'assurer la revue des rapports d'études d'impacts environnementaux et sociaux (EIES) | | |
| Être capable de participer à la revue des documents de sauvegarde préparés par le projet | Découverte | 0% | Non acquise |
| Être capable de formuler des commentaires/qualité sur les rapports | Appropriation | 0% | Non acquise |
| Être capable de participer à un atelier technique de validation d'une étude au nom du Projet LIRE | Application | 0% | Non acquise |
| DCR3. OUTILS DE MONITORING ET DE REPORTING | | | |
| Compétence 1 | Être capable d'élaborer des outils de supervision des prestataires sur le terrain (du respect des exigences environnementales) | | |
| Être capable d'élaborer les outils de collecte des données | Découverte | 0% | Non acquise |
| Être capable d'initier | Appropriation | 0% | Non acquise |
| Être capable de préparer des outils et d'organiser une mission de supervision | Application | 0% | Non acquise |
| Compétence 2 | Être capable de réaliser des rapports périodiques (trimestriel) d'activités relatives aux sauvegardes environnementales | | |
| Être capable de consulter les rapports d'activités du spécialiste | Découverte | 50% (Partiellement donc estimé à) | A consolider |
| Être capable d'alimenter et d'initier un rapport d'activités | Appropriation | 50% (Partiellement donc estimé à) | A consolider |
| Être capable d'élaborer le rapport trimestriel d'activités sur les sauvegardes environnementales | Application | 50% (Partiellement donc estimé à) | A consolider |
| Être formé en Gestion Environnementale et sociale des projets et programmes de développement (7 modules) | Application | 100% | En cours d'acquisition |

POLE GESTION FINANCIERE

| POLE GESTION FINANCIERE | Phase de transfert | Taux de réalisation de l'activité | Niveau de transfert |
|-------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|
|-------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|

| | | | |
|---|--|--|--|
| DCR1. GESTION BUDGETAIRE DU PROJET : PROGRAMMATION, EXECUTION, CONTROLE ET SUIVI DES ACTIVITES DU PTBA | | | |
| Compétences 1 | Être capable de comprendre les procédures d'élaboration du plan de travail et budget annuel (PTBA), d'exécution, de contrôle et de suivi des dépenses | | |

| | | | |
|---|--|------------------|------------------------------------|
| Connaître et se familiariser avec les procédures acceptables par l'IDA en matière de programmation, exécution, contrôle et suivi budgétaire | Découverte | 100% | Acquise |
| Apprendre les procédures de programmation, exécution, contrôle et suivi budgétaire des activités du SPA | Appropriation | 100% | Acquise |
| Utiliser de manière adéquate les procédures de programmation, d'exécution, de contrôle et le suivi budgétaire des activités du PTBA | Application | 100% | Acquise |
| Compétence 2 | Être capable de maîtriser les outils de programmation financière des activités dans le PTBA | | |
| Connaître et s'accoutumer aux techniques et outils de programmation financière des activités dans le PTBA | Découverte | 100% | Acquise |
| Apprendre et utiliser les techniques et outils de programmation financière des activités d'une sous-composante | Appropriation | 50% | En cours d'acquisition (PTBA 2023) |
| Élaborer la programmation financière des dépenses d'une composante | Autonomie | 0% Sans objet | Non acquise Sans objet |
| Compétence 3 | Maîtriser les outils d'exécution, de contrôle, de suivi des dépenses programmées dans le PTBA | | |
| Découvrir les techniques et outils d'exécution, de contrôle, de suivi des dépenses programmées dans le PTBA | Découverte | 100% | Acquise |
| Apprendre et utiliser les techniques et outils d'exécution, de contrôle et de suivi des dépenses d'une sous- | Appropriation | 50% | En cours d'acquisition |

| | | | |
|---|---|-----|------------------------|
| composante | | | |
| Compétence 4 | Être capable de maîtriser les fonctions des 4 modules suivants du logiciel TOMPRO : Comptabilité Générale, Suivi budgétaire, Suivi des décaissements, Gestion des Marchés et Engagements | | |
| Connaître les 4 modules | Découverte | 0% | Non acquis |
| S'initier à la manipulation des fonctions des 4 modules | Appropriation | 0% | Non acquis |
| DCR2. GESTION DE LA TRESORERIE EFFICACE ET TRANSPARENTE PAR LA MAÎTRISE DES FLUX FINANCIERS ENTRANTS ET SORTANTS AINSI QUE DES FONDS DISPONIBLES DANS LES COMPTES DU SUJET | | | |
| Compétences 1 | Comprendre les procédures d'élaboration du plan de travail et budget annuel (PTBA), d'exécution, de contrôle et de suivi des dépenses | | |
| Connaître et se familiariser avec les procédures de gestion de la trésorerie selon les directives de l'IDA | Découverte | 30% | En cours d'acquisition |
| Apprendre les procédures de gestion de trésorerie selon les directives de l'IDA | Appropriation | 30% | En cours d'acquisition |
| Utiliser de manière adéquate les procédures dans la gestion de la trésorerie et le fonctionnement des comptes (désignés et relais) | Autonomie | 0% | Non acquise |
| Compétences 2 | Être capable d'élaborer un plan de trésorerie annuel qui fera l'objet de mise à jour au fur et à mesure de l'avancement de la mise en œuvre | | |
| Observer les canevas des plans de trésorerie des projets IDA et se familiariser | Découverte | 30% | En cours d'acquisition |
| Apprendre les techniques d'élaboration de plan de trésorerie d'une sous-composante | Appropriation | 0% | Non acquise |
| DCR3.GESTION COMPTABLE | | | |
| Compétence 1 | Être capable de comprendre le système comptable appliqué à LIRE et les procédures d'arrêté mensuel des comptes | | |
| Connaître les spécificités comptables des projets et celles de LIRE | Découverte | 30% | En cours d'acquisition |
| Connaître les principes, le plan comptables et les | Appropriation | 30% | En cours d'acquisition |

| | | | |
|--|---|----|-------------|
| procédures d'arrêté mensuel du projet | | | |
| Utiliser les principes, du plan comptable et des procédures d'arrêté mensuel du projet | Application | 0% | Non acquise |
| Compétence 2 | Maîtriser les techniques de la comptabilité des projets en général et de LIRE en particulier | | |
| Découvrir les pratiques et techniques comptables des projets en général et de LIRE en particulier | Découverte | 0% | Non acquise |
| Procéder aux imputations comptables, analytiques, budgétaires financières, et géographiques | Appropriation | 0% | Non acquise |
| Analyser et justifier les soldes comptables pour l'arrêté mensuel des comptes à m+15jrs | Autonomie | 0% | Non acquise |
| Compétence 3 | Être capable de maîtriser les fonctions du module « Comptabilité Générale » du logiciel TOMPRO | | |
| Connaître le module Comptabilité Générale du logiciel TOMPRO | Découverte | 0% | Non acquise |
| Initiation à la saisie des opérations de prise en charge et de règlement des dépenses à l'aide du logiciel et production d'états comptables classiques | Appropriation | 0% | Non acquise |

POLE SAUVEGARDE SOCIALE ET GENRE

| POLE SAUVEGARDE SOCIALE ET GENRE | Phase de transfert | Taux de réalisation de l'activité | Niveau de transfert |
|----------------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|
|----------------------------------|--------------------|-----------------------------------|---------------------|

| DCR1. COORDINATION DE LA GESTION DES RISQUES SOCIAUX DU PROJET | | | |
|---|---|-----|--|
| Compétence 1 | Être capable d'amener les parties prenantes (employés UCP, prestataires de service, parties prenantes) à adhérer au Code de Conduite | | |
| Être capable de présenter et expliquer les risques liés au projet et les mesure | Découverte | 75% | |

| | | | |
|---|--|--------|------------------------|
| d'atténuation prévues | | | |
| Être capable d'expliquer l'importance de la signature du code de conduite sous la supervision du spécialiste | Appropriation | 57% | Acquise |
| Être capable de présenter le CC et amener les prestataires à le signer | Autonomie | 75% | |
| DCR 2. APPUI A LA MISE EN ŒUVRE ET LE SUIVI DU PLAN D'ACTION VBG/EAS/HS | | | |
| Compétence 1 | Être capable d'élaborer un plan d'action annuel budgétisé | | |
| Être capable de présenter et expliquer un plan en public | Découverte | 0% | Non acquise |
| Être capable d'élaborer un plan sous la supervision de la spécialiste | Appropriation | 0% | |
| Être capable d'élaborer un plan en autonomie | Autonomie | 0% | |
| Compétence 2 | Être capable d'organiser des séances de suivi de l'état de mise en œuvre du PA/VBG/EAS/HS | | |
| Être capable de différencier des TDR qualitatifs et non qualitatifs | Découverte | 100% | Acquise |
| Être capable de décrire la méthodologie et le descriptif des coûts d'une activité | Appropriation | 12,5 % | Non acquise |
| Être capable de produire des TDR qualitatifs en autonomie | Autonomie | 0% | Non acquise |
| DCR 3. ELABORATION/ADAPTATION DES PROCEDURES OPERATIONNELLES STANDARDS POUR UN MECANISME DE GESTION DES PLAINTES (MGP) BASE SUR LES MEILLEURES PRATIQUES | | | |
| Compétence 1 | Être capable de présenter et d'expliquer le fonctionnement du MGP | | |
| Être capable de présenter et d'expliquer le bon fonctionnement du MGP | Découverte | 100% | Acquise |
| Être capable de restituer le circuit de référencement des plaintes et le schéma de référencement des plaintes spécifiques | Appropriation | 75% | En cours d'acquisition |
| Être capable de | | | |

| | | | |
|---|---|------------------|------------------------|
| présenter le fonctionnement du MGP et le circuit de référencement des plaintes en autonomie | Autonomie | 75% | En cours d'acquisition |
| DCR 4. ORGANISATION D'UN DISPOSITIF DE GESTION DE L'INFORMATION AFIN DE PRODUIRE LES RAPPORTS DE SUIVI DES MESURES DE SAUVAGARDE DANS LE DOMAINE SOCIAL | | | |
| Compétence 1 | Être capable de rédiger un rapport d'activités | | |
| Être capable de rédiger un CR de réunion | Découverte | 25% | Non acquise |
| Être capable de rédiger un rapport narratif sous la supervision de la spécialiste | Appropriation | 45% | Non acquise |
| Être capable de préparer un rapport complet en autonomie | Autonomie | 0% (non échu) | Non acquise |

Points-clé et recommandations :

- Préparer une formation en gestion du temps > **EIGRH**
- Dispenser un package de formations bureautiques pour l'ensemble des homologues (Word, Excel, PPT) par un prestataire extérieur local > **UCP**
- Envisager des rencontres des experts au MEN en présence de leurs homologues dans leur direction d'origine afin d'assurer leur positionnement et de communiquer sur le programme de transfert entre MEN et Projet LIRE et désenclaver l'approche de l'UCP et que les Directions de tutelle s'approprient leurs homologues > **Experts et Spécialistes**
- Prévoir en amont de la formation de chaque homologue -et en fonction de la nature de la formation- un livrable de la part de l'homologue défini et validé en amont par sa hiérarchie et par le Secrétaire Général sous forme de formation-action, i.e. la formation devient l'opportunité pour l'homologue de produire un livrable qui apporte une valeur ajoutée pour sa direction > **Homologues avec l'appui du transférant**
- Procéder à un entretien trimestriel entre Experts/spécialiste et son/ses homologues afin de faire le point sur l'état d'avancement et sur le niveau d'acquisition en binôme (lorsque le Pôle comporte deux homologues, **il est souhaitable que l'entretien comme l'évaluation des transferts soient individualisés** > **Experts et Spécialistes**
- Affecter l'homologue en Genre auprès de la SCOFI > **DRH MEN**

ix) **Au titre de la coordination sectorielle sur le volet RH :**

Entretiens avec la DSPI pour assurer le suivi des indicateurs du P4R, toujours en attente de réception au 12 octobre 2022.