

PA - ABA - 192
KJ 2000

Synthèse du Rapport sur
l'Evaluation du Secteur de
l'Enseignement au
Niger.

Rédigée par:

The PRAGMA CORPORATION
815 West Broad Street
Falls Church, Virginia 22046

Pour: L'AGENCE POUR LE
DEVELOPPEMENT INTERNATIONAL
Washington, D.C. 20520

6 avril 1984

1.1. Introduction.

L'Évaluation du Secteur de l'Enseignement et des Ressources Humaines constitue une étude globale du système nigérien de développement des ressources humaines qui se définit par les programmes, les politiques et les structures relatives à l'éducation structurée et non-structurée, avec un accent particulier sur la formation agricole dans le dernier cas. L'étude a été réalisée au Niger par une équipe de spécialistes formée par la Pragma Corporation dans le cadre d'un accord d'Éducation IQC signé avec l'AID. L'équipe a utilisé les données disponibles pour la réalisation de ses travaux et a entrepris des activités de recherche en collaboration avec un groupe de travail interministériel sous l'égide du Ministère du Plan du Gouvernement du Niger. L'évaluation vise à :

- 1) identifier les domaines prioritaires en matière d'enseignement et de formation pour l'investissement des ressources internes et externes.
- 2) Mettre un accent particulier sur les contraintes au développement des ressources humaines au Niger, ainsi que sur l'investissement des ressources sus-mentionnées, et,
- 3) élaborer un document de base comportant des directives relatives aux investissements des bailleurs extérieurs.

L'évaluation débute avec une analyse économique et financière du développement des ressources humaines qui comprend les analyses des moyens financiers, de l'offre et de la demande des ressources humaines, ainsi que les indices relatifs aux frais des programmes.

Elle se poursuit avec un examen du système d'éducation nationale qui comprend l'enseignement primaire, l'enseignement secondaire (y compris les écoles arabo-françaises), l'enseignement supérieur et les écoles normales. Les autres sections sont constituées par l'alphabétisation et la formation des adultes, l'enseignement et la formation agricoles, la formation sanitaire, la formation technique professionnelle et la formation en gestion.

Chaque section de l'étude fait état d'un examen global des programmes et des plans existants. L'identification des questions et des contraintes relatives au développement du programme et du système se réalise en procédant à l'analyse des programmes et des stratégies existants, en fonction des objectifs nationaux et de la situation économique du Niger.

1.2. Objectifs Nationaux.

Trois principaux documents présentent les objectifs du Gouvernement du Niger, relatifs au développement des ressources humaines :

1. La déclaration de Zinder qui fournit la base des efforts en cours de réalisation au Niger quant à la réforme de l'éducation et à la mise en place de la Société de Développement qui est la structure relative au développement rural au Niger.
2. Le Plan Quinquennal 1979-83 dont les objectifs se définissent comme suit.

- a) Auto-suffisance alimentaire.
- b) Réaliser une véritable indépendance économique, etc.
- c) la mise en place de la Société de Développement.

3. Les plans préliminaires du sous secteur, proposés dans le Plan Intérieur de Consolidation (PIC) définissent une stratégie économique triennale pour consolider la charge des dettes extérieures du Niger et reclasser par ordre d'importance, les priorités en matière de développement face à la détérioration des revenus de l'Etat.

1.3. Main-d'œuvre nigérienne.

Selon un recensement démographique entrepris au Niger en 1977, la population du pays est de 5,03 millions d'habitants. Depuis 1977, le taux annuel de la croissance démographique a été estimé à 2,77 %, ce qui produira une population approximative de 6 millions d'habitants en 1983. Les 50 % environ de l'ensemble de la population ont moins de quinze ans (15); en 1980, 12 % de la population nigérienne se trouvaient dans les zones urbaines, cependant, cette proportion risque d'atteindre 20 % en 1990. Les femmes constituent 50,5 % de la population totale. Les 90 % environ de la main-d'œuvre nigérienne pratiquent l'agriculture, les autres 5,06 % sont engagés dans des activités se rapportant au commerce et à d'autres activités des zones rurales et urbaines. Les 4 % restants de la main-d'œuvre sont engagés dans le domaine des activités salariales modernes. En 1982, ce secteur a employé approximativement 60 000 personnes.

Les tableaux ci-après présentent les données relatives à la main-d'œuvre salariée nigérienne, regroupées par secteur et par qualifications. Les tableaux indiquent deux aspects qui méritent une mention particulière:

1. La proportion limitée de la main-d'œuvre salariée par rapport à l'ensemble de la main-d'œuvre nigérienne (4 %);
2. la prédominance du secteur public dans le secteur salarié (voir les Tableaux 1.1 et 1.2).

Il ressort des analyses présentées au Chapitre 2.0. qu'entre les années 1981 et 1983, le niveau des emplois du secteur public a connu une légère croissance annuelle d'un peu plus de 4 %. La totalité de la croissance a eu lieu au niveau des emplois des cadres supérieurs, tandis que les emplois au niveau des cadres élémentaires ont connu une chute absolue. Cette tendance fait valoir un recrutement continu sur une base annuelle d'un grand nombre d'étudiants et de bacheliers dans le secteur public; cela peut signifier la satisfaction des besoins du secteur public en personnel qualifié telle que mesurée à partir de l'efficacité du fonctionnement de l'administration. Elle démontre également une contraction décisive des emplois disponibles à ceux qui n'ont pas complété l'enseignement secondaire et une croissance significative au niveau des coûts de personnel du Gouvernement dans l'avenir, le Gouvernement étant le premier et l'ultime employeur.

1.4. Contraintes.

Les insuffisances financières et des ressources humaines constituent les

Système d'équivalence entre les Postes et /
les Qualifications Académiques

N1 et N2	Ingénieurs, Cadre Supérieur.	Etudes supérieures
N3 et N4	Techniciens, Cadres Moyens.	Enseignement général, technique/secondaire
N5	Ouvriers/travailleurs spécialisés	1 ^{er} cycle de l'enseignement secondaire
N6	Manœuvres	Etudes primaires

Tableau 1.2.

Structure de la Masse Salariale Nigérienne
par Secteur et par Qualification (1981)

	N1 & N2	N3 & N4	N5	N6	Total
Fonction Publique	998	6,195	6,448	10,993	24,634
Travaux Publics	143	430	4,447	9,320	14,345
Services	623	566	4,700	5,436	11,325
Industries	160	417	2,310	3,530	6,417
Mines	113	736	1,755	3,058	5,662
TOTAL	2,037	8,344	19,660	32,342	62,383

contraintes principales du secteur de l'éducation et de la formation qui freinent de nouvelles activités et celles en cours de réalisation dans tous les sous-secteurs. On estime actuellement que le Niger ne dispose pas des moyens suffisants pour accéder d'importantes ressources financières supplémentaires sur le plan national au cours des quatre prochaines années.

Toutes les activités de développement dans le secteur devront assurer une meilleure utilisation du capital et des ressources humaines disponibles. Tous les nouveaux projets devraient être conçus pour répondre aux domaines ci-après:

1. Réaffectation des ressources financières et humaines.
2. Développement des structures de planification et des ressources avec l'intention particulière de disséminer des informations ainsi que des données relatives aux coûts unitaires de tous secteurs, y compris les études d'efficacité interne et externe.
3. Recyclage du personnel du secteur public à partir de la formation sur le tas, avec un accent particulier sur la gestion et l'administration.
4. Assurer une meilleure collaboration avec les donateurs pour encourager une meilleure utilisation du financement extérieur; et,
5. mettre un accent particulier sur les activités de développement qui ont un impact sur les 95 % de la population engagée dans le secteur non-salarié.

En outre, le financement de nouveaux projets par les donateurs devrait prévoir la nécessité de couvrir le financement des charges récurrentes pour la durée du projet, ainsi que les charges récurrentes négligeables de la période post-projet.

1.5. Problèmes.

Dans le cadre de cette évaluation, une analyse de chacun des sous-secteurs met en relief des questions classifiées en cinq catégories: administration et supervision, efficacité interne, efficacité externe, accès et équité, coûts et financement. Chaque chapitre de l'évaluation fait état d'une discussion détaillée des questions émanant des analyses. Certaines questions et recommandations importantes sont brièvement examinées dans ce résumé.

1.6. Etudes, Problèmes et recommandations spécifiques du Secteur.

1.6.1. Analyses économiques et financières.

Les études économiques et financières se composent d'une évaluation de la capacité financière du Gouvernement du Niger à supporter les charges récurrentes des programmes en cours et ceux de l'avenir relatifs au développement des ressources humaines, et une évaluation des conditions concernant l'offre et la demande de ces ressources au Niger, ainsi que leurs conséquences sur le système d'éducation et de formation du pays.

1. Il ressort de l'étude des moyens financiers du pays, que le Gouvernement du Niger devrait être en mesure de soutenir les niveaux actuels de ses programmes dans l'enseignement primaire et secondaire au cours de la prochaine décennie. Par ailleurs, l'étude indique également que l'augmentation des coûts se rapportant à l'expansion ou à l'amélioration du système pourrait dépasser les

les moyens financiers du Ministère de l'Éducation Nationale. La situation est particulièrement plus inquiétante dans le cas de l'enseignement supérieur où le maintien même du système actuel s'avère extrêmement coûteux.

2. L'étude portant sur l'offre et la demande des ressources humaines indique que même dans les conditions les plus propices, le système d'éducation du Niger connaîtra un excédent des titulaires de diplômes universitaires à tous les niveaux, au cours de la prochaine décennie. Le secteur salarié de l'économie n'engage que 4 % de la main-d'œuvre nigérienne. Le rythme de croissance de ce secteur est trop lent pour intégrer les diplômés d'un système d'éducation et de formation qui a connu une croissance accélérée au cours des dernières années.

La conclusion tirée de cette étude semble négative et en quelque sorte paradoxale: bien qu'à presque tous les niveaux du développement des ressources humaines, le Niger soit parmi les pays Africains les moins avancés, la situation financière et économique du pays, telle qu'elle se présente actuellement ne permet pas de nouveaux investissements importants dans le secteur des ressources humaines. Au lieu de concevoir de nouveaux programmes, ce qu'il faut faire actuellement est de prendre des mesures sérieuses visant à maintenir et consolider les programmes actuels tout en œuvrant pour assurer une plus grande orientation des structures existantes vers la réalisation des besoins nationaux du présent et de l'avenir. Ainsi, les actions des donateurs et du Gouvernement devraient tendre vers une meilleure utilisation des ressources disponibles plutôt que de mettre en place de nouvelles institutions ou de viser une grande expansion du système en place.

Pour des raisons d'équité et d'efficacité, l'expansion peut se justifier au niveau de l'enseignement primaire et du système d'éducation non-structurée; l'éducation et la formation assurée par ces systèmes produisent un effet immédiat et une rentabilité permanente sur la majorité des nigériens. Si l'expansion s'avère réalisable dans l'avenir à partir de la réduction des coûts, de l'assistance extérieure ou du redressement économique, les efforts devraient être concentrés sur ces niveaux plutôt que sur les niveaux supérieurs du système. L'accent devrait être porté sur une meilleure efficacité de l'utilisation des ressources disponibles, ainsi que sur une meilleure adéquation entre les rendements du système d'éducation et de formation du Niger et les besoins réels de l'économie du pays.

Les recommandations ci-après font suite aux conclusions ci-dessus:

1. La mise en place d'un Bureau National de Planification des Ressources Humaines qui soit capable de faire face aux besoins concurrentiels des différents Ministères et d'autres Agences quant à un plus grand nombre des cadres qualifiés, et d'évaluer ces besoins à la lumière des conditions économiques et financières du pays.

2. Assurer une meilleure coordination et un contrôle efficace en ce qui concerne la gestion des institutions d'éducation et de formation du pays.

3. Bien qu'il soit nécessaire de réduire les coûts relatifs aux programmes d'éducation avant de réaliser des progrès ou de l'expansion dans le système d'éducation du Niger, il s'avère utile que les réductions proposées soient minutieusement évaluées en fonction de leurs rentabilité à court terme et leurs

coûts à long terme.

4. Comme condition préalable à la réalisation des progrès au niveau de l'efficacité interne du système, il faudrait assurer la mise en place d'une meilleure structure pour une analyse et un contrôle financiers du système d'éducation au Niger.

5. Assurer une plus grande participation du secteur privé par la fourniture des structures d'éducation complémentaires à celles de l'Etat, en guise de stratégie, pour limiter la dépendance des ressources publiques relatives à l'éducation et pour alléger les charges s'y rapportant.

1.6.2. Enseignement Primaire.

L'enseignement primaire au Niger couvre une période de six ans et s'organise en trois unités de 2 ans à l'instar du système d'éducation français qui prévaut toujours en Afrique Occidentale francophone. Les enfants commencent leur scolarisation à l'âge de 6 à 8 ans. Ils disposent de 8 ans pour terminer les six classes, 2 ans étant réservés pour doubler une classe. La dernière année ne peut être doublée qu'une fois. Une attrition se produit entre les niveaux CP2 et CM1 dont le taux maximum d'échec et de répétition identifié s'élève à 15 %. Au terme du CM2, les élèves passent l'examen du CFEPD (certificat de Fin d'Etudes du Premier Degré) qui détermine leur réussite ou leur échec aux études primaires. A ce niveau, le taux d'échec et de répétition s'élève à 40 % environ. L'admission à l'examen du CFEPD permet à l'élève de posséder le diplôme d'études primaires, mais ne constitue nécessairement pas son inscription au CEG (collège d'Enseignement Général) qui constitue le premier cycle de l'enseignement secondaire et dont l'inscription se limite aux élèves ayant obtenu les notes d'examen les plus élevées.

Au début de l'année scolaire 1982-1983, un total de 253 065 élèves ont été inscrits dans les écoles primaires du Niger. De ce total, approximativement 4 % ont été inscrits dans les écoles franco-arabes, un système qui constitue une structure alternative au système d'éducation dans la perspective du Ministère de l'Education Nationale (MEN). A l'exception des cours supplémentaires en langue arabe, ce système est conforme au programme du système traditionnel.

L'ensemble de la responsabilité relative à la gestion de l'enseignement primaire incombe à la Direction de l'Enseignement Primaire au sein de l'Education Nationale (MEN). La Direction Planification de l'Education et des Constructions Scolaires détient la responsabilité de la planification de l'éducation.

Le Ministère de l'Education Nationale fournit la quasi-totalité du soutien financier à l'enseignement primaire. De plus, le Ministère assure la construction, le mobilier et l'entretien des écoles, les salaires des enseignants, ainsi que la fourniture des livres et autre matériel.

Le coût unitaire de l'enseignement primaire, y compris les salaires des enseignants, les livres et autres charges récurrentes s'élève à 22 000 FCFA environ par élève/an (soit 60 dollars selon le taux d'échange en vigueur). Bien qu'au Niger, les frais relatifs à l'entretien d'un élève à l'école pendant un an semblent faibles, les taux élevés d'attrition indiquent que le coût relatif à un élève ayant suivi le cycle complet de l'enseignement primaire est relatif

niveau élevé.

Les autres aspects caractérisant l'enseignement primaire comprennent les points suivants:

1. Taux d'inscription de 21 % des enfants ayant l'âge de scolarisation;
2. faible efficacité intérieure, ne permettant que 50 % environ des élèves de CP1 d'atteindre le niveau CM2 et dont 25 % sont admis au CFEPD;
3. un programme entièrement francophone;
4. 75 % des enseignants (à l'exception des écoles franco-arabes) ont obtenu une formation pédagogique de niveau supérieur;
5. une réticence considérable de la part d'une importante partie de la population nigérienne à inscrire leurs enfants dans les écoles publiques.

La réalisation de la réforme éducationnelle prévue, son calendrier et son contenu exact constituent la préoccupation majeure de l'enseignement primaire. Les autres questions concernant le financement de l'enseignement primaire et la mise en place d'un meilleur système de planification et d'évaluation sont d'une importance secondaire.

Les considérations plus détaillées relatives à l'étude des sous-secteurs entraînent les deux recommandations générales suivantes:

1. Tout autre développement qualitatif et quantitatif au niveau de l'enseignement primaire dépendra de la mise en œuvre de la réforme. Il est ainsi important que la mise en œuvre de la réforme se réalise de manière scrupuleuse et qu'un système soit institué pour assurer le contrôle continu des résultats de la réforme.
2. Il faut par ailleurs dissocier l'enseignement secondaire de l'idée selon laquelle le seul but de cet enseignement est d'ouvrir la voie à l'enseignement supérieur et à l'emploi garanti dans le secteur public.

1.6.3. Enseignement Secondaire.

L'enseignement secondaire comprend deux cycles: un premier cycle de quatre ans dont les cours sont dispensés dans les 62 CEG (collège d'enseignement général) disséminés dans le pays et qui sont tous localisés dans les centres administratifs; un second cycle dont l'enseignement est assuré dans différentes institutions:

1. les neuf lycées de 3 ans (dont 2 écoles normales/cycle long);
2. trois écoles normales/cycle court de 2 ans.
3. le centre d'Enseignement Technique;
4. le CFCA (Centre de Formation des CAdres de l'Alphabétisation), le Centre d'Alphabétisation plus les institutions appartenant aux autres Ministères.

Le passage du premier cycle au second cycle est conditionné par les résultats de l'examen du BEPC (Brevet d'Etudes du Premier Cycle). Le second cycle des études pour ceux qui ont réussi au BEPC est déterminé par un processus d'orientation mené par le Bureau d'Orientation Scolaire au Ministère de l'Education Nationale.

Il y a trois ans, tous les élèves qui réussissaient au BEPC, étaient dans un établissement du second cycle; toutefois en 1982, 1080 élèves sur les 4395 qui avaient réussi au BEPC n'ont pas été envoyés dans un établissement du second cycle, et cela en dépit de la baisse du taux de succès au BEPC qui est passé de 81 % en 1979 à 73 % en 1982.

Le rapport global étudiant/professeur est de 32 pour 1 au niveau du CEG. Toutefois, bon nombre des professeurs de CEG ne sont pas entièrement qualifiés, car ils ont été promus après plusieurs années d'enseignement à l'école primaire sans une formation pédagogique complémentaire. Le corps enseignant des CEG comprend 34,3 % de professeurs étrangers. Au second cycle, le rapport étudiant/professeur est de 20 pour 1 et les professeurs étrangers représentent 27,8 % du corps enseignant.

L'entrée à l'école secondaire est très sélective. Environ 35 % des élèves certifiés ont continué au premier cycle de l'école secondaire au cours des quatre dernières années. Le fait que les CEG soient localisés dans les centres administratifs limite également l'accès des populations rurales à ces institutions.

L'enseignement secondaire est administré par le Bureau de l'Enseignement Secondaire au Ministère de l'Education Nationale. Il y a également 10 inspecteurs pour chaque département (divisions régionales), disposant de conseillers pédagogiques au sein de leur personnel. Ces conseillers ont pour rôle de contrôler les rouages du système d'enseignement secondaire.

Les écoles privées ont une plus grande importance au niveau du secondaire qu'au niveau du primaire au Niger: environ 15 % des étudiants de ce niveau sont inscrits dans les écoles privées. Le coût unitaire de l'enseignement secondaire, comprenant les salaires des professeurs, les manuels et matériel et autres charges récurrentes, est d'environ 80 000 FCFA par étudiant et par an (soit 220 dollars au taux actuel d'échange). Presque 50 % de toutes les dépenses publiques au niveau de l'enseignement secondaire sont fournies directement aux étudiants soit sous forme de structures d'internat (tout récemment supprimés), soit sous forme de subventions directes.

Les objectifs majeurs de l'enseignement secondaire tels qu'ils ont été présentés dans le PIC sont:

1. mettre l'accent sur la qualité de l'instruction;
2. accroître le pourcentage des étudiants passant au niveau supérieur;
3. améliorer les conditions de travail des professeurs et l'avancement des formateurs des professeurs.

Jusqu'à cette année, au niveau de toute l'Afrique, le système d'enseignement secondaire du Niger était particulier, en ce sens que, pratiquement tous

Les élèves ayant fini l'école secondaire étaient assurés d'avoir un emploi dans le secteur moderne. Actuellement, ce n'est plus le cas. Au Niger, le problème des diplômés sans emploi a tardé à se poser, mais il va vraisemblablement prendre d'importantes proportions au cours des prochaines années; et il existe parallèlement des domaines où la demande est supérieure à l'offre; c'est le cas du domaine des sciences appliquées où très peu d'étudiants terminent leurs études; dans les domaines techniques et administratifs les gens sont souvent mal formés.

Ces deux circonstances laissent supposer que la stratégie appropriée pour le système d'enseignement secondaire au Niger est celle de consolidation, de rationalisation et réaffectation.

Les recommandations générales formulées pour le secteur de l'enseignement secondaire sont les suivantes:

1. Le Ministère de l'Education Nationale devra contrôler et évaluer l'efficacité externe de l'enseignement secondaire, surtout dans la mesure où elle est affectée par l'étranglement continu du secteur de travail salarié et la limitation des offres d'emploi qui en résultent.
2. Renforcer les capacités générales de planification du Ministère de l'Education Nationale.
3. Etudier les coûts unitaires des différents genres d'enseignement secondaires.
4. Réexaminer sérieusement les conséquences pédagogiques et sociologiques de la décision de suppression des structures d'internat.
5. Mettre l'accent sur l'enseignement scientifique.
6. Examiner et réviser systématiquement la politique gouvernementale d'attribution des bourses afin de créer un plus grand équilibre entre les besoins en main-d'œuvre et l'efficacité externe du système d'enseignement.

1.6.4. Enseignement Supérieur.

Le système de l'Enseignement Supérieur du Niger comprend l'Université de Niamey et les Instituts de Recherches qui lui sont affiliés. Créée en 1971, l'Université a reçu son statut officiel d'Université d'Etat en 1974. Avant l'année scolaire 1982-83, les inscriptions atteignaient un total de 2142. Néanmoins, plus de la moitié des Nigériens boursiers de l'Etat étudient dans les universités à l'étranger et la plupart d'entre eux dans les autres pays Ouest-africains. Après l'Afrique la plus grande colonie d'étudiants Nigériens se trouve dans les universités françaises. Au cours des premières années d'existence de l'Université de Niamey, elle recevait une grande majorité d'étudiants d'autres pays africains, notamment de la Haute-Volta. Toutefois avant 1982, presque 90 % des étudiants étaient Nigériens.

La majorité des diplômés de l'Université nigérienne est constituée de ceux qui ont été formés à l'étranger. En 1979, 194 sur les 266 diplômés avaient étudié dans les universités étrangères. Mais avant 1982, il y avait 168 diplômés de l'Université de Niamey sur un total de 360. De 1979 à 1982, le plus grand pourcentage des diplômés de l'Université de Niamey était de loin celui de l'é-

L'Université continue à employer dans une large mesure les professeurs expatriés, bien que la proportion des ressortissants nigériens augmente chaque année. Toutefois, jusqu'en 1982, plus de la moitié du corps enseignant était des expatriés et la plupart des nationaux était encore des professeurs assistants. L'assistance technique étrangère représente une importante partie du personnel enseignant. La contribution française est en tête, suivie de celle de la Belgique.

L'organisation des programmes universitaires à l'Université de Niamey est calquée sur le système universitaire français. Il y a trois cycles, chacun est sanctionné par un diplôme. Le premier cycle porte sur deux ans et est couronné par un diplôme universitaire appelé DUES en sciences et DUEL en lettres. Le second cycle porte également sur deux ans menant à la licence après la première année et à la maîtrise au bout de la deuxième année. Le troisième cycle est un programme supérieur aboutissant au doctorat. Un diplôme d'études approfondies, le DEA est octroyé après un an de ce programme supérieur.

L'Université comprend six Ecoles (ou Facultés): l'Ecole de Sciences, de Lettres et Sciences Humaines, d'Agronomie de Pédagogie, des Sciences de la Santé, de Sciences Economiques et Juridiques. Jusqu'en 1982, les inscriptions dans les Ecoles étaient presque uniformément réparties, sauf au niveau de l'Ecole d'Agronomie où les inscriptions représentaient moins de 2 % des inscriptions totales. A titre de mesure de l'efficacité interne, on peut noter que les Ecoles où les inscriptions et les rapports étudiant/professeur sont les plus importants, ont généralement les taux de pertes les plus élevés. Les Ecoles de Pédagogie et d'Agronomie ont les taux les plus élevés de succès au niveau des examens de sortie, alors que les taux de succès les plus faibles sont constatés dans les Ecoles de Sciences Economiques et Juridiques, des Sciences et des Lettres. L'Ecole d'Agronomie a le plus faible rapport étudiant/professeur et le plus grand pourcentage de professeurs nigériens. D'ailleurs les Ecoles ayant les plus faibles rapports étudiant/professeur ont également les frais les plus élevés par étudiant. Certaines Ecoles, telles que l'Ecole de Pédagogie, des Sciences Economiques et Juridiques sont sérieusement surchargées car les classes sont devenues trop petites pour les effectifs. La bibliothèque et le laboratoire sont généralement insuffisants.

L'objectif principal de l'Université est de former des professeurs et des chercheurs. L'accroissement du nombre de professeurs nigériens du premier cycle (CEG) au cours des dernières années est dû surtout aux diplômés formés par l'Ecole de Pédagogie. Les 3/4 des professeurs de CEG sont des Nigériens. Toutefois, au niveau du lycée, le Niger continue à dépendre dans une grande mesure, des professeurs expatriés, car l'Ecole de Pédagogie de l'Université ne forme pas des professeurs de lycée. D'où la nécessité pour le pays de développer sa propre structure pour former ses professeurs de lycée.

Comme dans les autres secteurs du système d'enseignement, les principaux problèmes de l'enseignement supérieur doivent être examinés à la lumière de la croissance des contraintes financières. Le Gouvernement continue à dépenser une grande partie de son budget pour les bourses des étudiants se trouvant au Niger et à l'étranger. Le problème clé qui se pose à partir du processus de planification du Gouvernement est de savoir dans quelle mesure les dépenses pour les bourses d'études à l'étranger peuvent être réduites tout en réaffectant les faibles ressources au développement de l'Université de Niamey. Il est

clair que le pays est en train de former plus de diplômés en Droit et en Sciences Economiques qu'il ne peut utiliser. Inversement, la demande de diplômés en Sciences n'est pas satisfaite. Une politique plus rationnelle des bourses doit être mise au point pour orienter plus d'étudiants en Sciences et dans les branches techniques qu'en Lettres. Cette politique est à son tour liée à la nécessité d'appliquer une politique cohérente de planification des ressources humaines à tous les niveaux. La profession d'enseignant qui ne suscite qu'un faible prestige, doit être entourée d'avantages et de conditions favorables afin d'attirer plus d'étudiants.

Les recommandations générales formulées pour l'enseignement secondaire sont les suivantes.

1. La priorité de la planification de l'enseignement doit se concentrer sur la capacité du système à former un plus grand nombre de cadres de niveau moyen plutôt que des cadres d'un niveau supérieur.
2. Au sein de l'Université, la priorité doit être accordée à l'Ecole de Pédagogie qui exploite un programme visant à former des professeurs de lycée.
3. Le problème de l'Ecole d'Agronomie dont les capacités sont actuellement sous-utilisées, doit être résolu pour des raisons économiques et de développement. Le programme tel qu'il se présente, est trop onéreux et ne répond pas aux besoins nationaux de développement dont la formation des chercheurs en agriculture.
4. Le Gouvernement du Niger doit, en collaboration avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur, revoir l'actuelle structure des bourses, afin qu'elle corresponde mieux aux besoins nationaux de l'emploi et fournisse aux étudiants, des conditions favorables pour les inciter à s'orienter vers les domaines prioritaires de formation.

1.6.5. Formation des Enseignants.

La formation structurée des enseignants a lieu dans trois sortes d'institutions au Niger:

1. les écoles normales/cycle court dont les programmes portent sur deux ans et sont destinés aux brevetés qui deviendront des enseignants de l'école primaire;
2. les écoles normales/cycle long de quatre ans dont les programmes sont destinés aux brevetés. Les diplômés peuvent également être des enseignants de l'école primaire (à un niveau supérieur à celui du cycle court) et peuvent se présenter au concours d'entrée à l'Ecole de Pédagogie au niveau universitaire;
3. l'Ecole de Pédagogie de l'Université de Niamey, qui dispense les programmes suivants:
 - a. un programme de deux ans pour les conseillers pédagogiques au niveau de l'école primaire;
 - b. un cours d'une année pour les inspecteurs de l'école primaire;
 - c. un cours de deux ans pour les professeurs de CEG (niveau moyen)

Il existe au niveau des Ministères une Direction chargée de ces différents programmes. L'École de Pédagogie relève du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, tandis que les autres programmes sont sous la tutelle du Ministère de l'Éducation Nationale. Il n'existe pas de coordination centrale entre ces programmes ministériels.

D'une manière générale, les institutions de formation des enseignants reçoivent trop d'étudiants alors qu'elles ne disposent pas d'un personnel adéquat et d'un matériel en quantité suffisante. Près de la moitié du personnel enseignant est composé d'étrangers dont la plupart n'a pas de vastes connaissances en formation pédagogique.

En général, le programme ne comporte pas une formation pratique de l'enseignement et le programme appliqué manque de supervision adéquate. Au nombre des insuffisances notoires du système de formation des enseignants on note:

1. L'insuffisance du contenu pédagogique du programme.
2. La similitude du programme avec celui du lycée, au niveau de la quatrième année.
3. L'incapacité des examens à vérifier de manière suffisante les connaissances pédagogiques des étudiants.
4. L'absence de formation pour les professeurs de lycée.

Les recommandations générales suivantes ont été formulées à l'endroit du secteur de formation des enseignants:

1. Résoudre le problème de réforme devenue nécessaire au niveau de la formation des enseignants, surtout en ce qui concerne la réforme du programme de l'enseignement primaire et l'utilisation des langues maternelles durant les trois premières années de l'école primaire; la formation sur le terrain doit être la première méthode de recyclage. Toutefois, les institutions de formation des enseignants doivent également refléter une approche du programme révisé.
2. Procéder à une réorientation générale du programme des établissements de formation des enseignants pour mettre l'accent sur les connaissances pédagogiques grâce à l'enseignement des élèves et d'autres techniques appliquées.
3. Relever le niveau des enseignants grâce à la formation sur le tas des enseignants dans les écoles et les établissements de formation des enseignants.
4. Procéder à la formation des enseignants au niveau du lycée.

1.6.6. Formation Professionnelle/Technique.

Les douze établissements de formation englobent le secteur professionnel et technique du Niger. Quatre centres de formation dispensent des programmes techniques non-structurés, et au moins six sociétés industrielles et publiques assurent des services de formation sur le tas.

En 1981, 2 300 étudiants étaient inscrits dans le secteur avec 216 professeurs et enseignants dont la plupart sont des expatriés (70 %). Par ailleurs, plus de 400 Nigériens poursuivent des études techniques à l'étranger. La situation de l'emploi pour ces diplômés s'est continuellement dégradée depuis environ deux ans et il sera de plus en plus difficile de trouver un travail salarié dans ce secteur.

Sept Ministères et établissements para-publics sont chargés de l'organisation et du contrôle des différents centres de formation et des institutions d'enseignement technique, dont le Ministère de l'Education Nationale (MEN) et le Ministère de la Fonction Publique. Les étudiants sont choisis par le Bureau d'Orientation au Ministère de l'Education Nationale. La Direction de la Formation Professionnelle au Ministère de la Fonction Publique est chargée de placer tous les diplômés et le Bureau des Bourses du Ministère de l'Enseignement Supérieur est, quant à lui, chargé de la répartition des bourses pour les études à l'étranger. Ces trois institutions constituent les éléments composant le secteur. Il n'existe pas une direction spécialisée de l'enseignement technique au Ministère de l'Education Nationale pour coordonner et contrôler les activités de formation de l'ensemble du secteur.

En l'absence de toute mesure systématique concernant la performance des diplômés au niveau du travail, du coût de la formation et du niveau de l'efficacité, le secteur demeure confusément organisé, surtout en ce qui concerne la planification et les prévisions des besoins. On constate des lacunes dans le secteur (formation des professeurs et la formation para professionnelle) et l'ensemble des disciplines offertes ne répond pas convenablement à la demande. Il est particulièrement difficile de trouver de bons dactylographes, plombiers, menuisier, techniciens de l'entretien, contremaîtres, mineurs et ouvriers qualifiés d'une manière générale.

La Déclaration de Zinder indique que le Gouvernement est pleinement conscient des conditions actuelles du secteur dues à la réduction des revenus publiques et à la rareté de l'emploi. Les recommandations gravitent autour de trois principaux thèmes: (1) la réaffectation des ressources, (2) la rationalisation et la coordination de la formation, (3) le parachèvement du réseau actuel d'institutions de formation en créant un collège technique de formation des enseignants et un centre de formation para-professionnelle (Institut Universitaire de Technologie).

Les problèmes relatifs à l'enseignement professionnel et technique et au secteur de formation sont les suivants:

1. l'inadaptation du matériel de formation;
2. le caractère hétérogène et souvent non-préparé des établissements d'enseignement technique;
3. l'inadaptation de la gestion scolaire dans certaines écoles;
4. l'insuffisance de l'équipement et la faible qualité de l'entretien dans les écoles publiques;
5. l'inadaptation de la planification et des prévisions des besoins professionnels et techniques.

en partie de l'expansion rapide du système et de
l'absence d'enseignement au niveau du Ministère
pour contrôler et évaluer les services de formation).

Les recommandations suivantes ont été formulées à l'endroit

du Ministère de l'Éducation, au niveau du secteur, la planification relative à l'en-
seignement de la formation selon la discipline et les niveaux de forma-

tion. Elles recommandent les programmes de formation professionnelle et tech-
nique en fonction des besoins et des ressources grâce à une collaboration accrue avec le Minis-
tère de l'Éducation Nationale et le Ministère du Plan.

1. améliorer le rendement des différentes écoles en assurant la tech-
nique et le savoir nécessaire pour concevoir et mettre au point des program-
mes de formation de la nation plus appropriés (ainsi que l'évaluation continue de
ces programmes vis-à-vis leur disposition et à celle du Gouvernement du Niger);

2. préparer et dispenser des programmes de formation professionnelle
et technique à court terme aux projets, organisations et agences engagés
dans des activités productives;

3. rechercher d'autres moyens d'accroître le nombre d'enseignants
dans les écoles professionnelles/techniques et le nombre de fonction-
naires et professeurs paraprofessionnels.

4. Formation agricole.

La formation agricole au Niger se pose en termes d'insti-
tutions structurées et non structurées assurant la formation. Il existe, dans
le pays, un système structuré, des écoles qui assurent l'instruction aux
niveaux primaire, secondaire et supérieur. Par ailleurs, la formation agricole non-struc-
turée se fait par la formation directe des paysans ou à l'enseignement techni-
que agricole pratiqué en dehors du système traditionnel d'enseignement. Diffé-
rentes institutions sont engagées dans ce genre de formation au Niger.

5. Formation agricole structurée.

Le personnel de développement rural du service de l'agriculture du Minis-
tère de l'Éducation Nationale Rural et d'autres employés des secteurs publics ou semi-
publics sont formés à sept niveaux différents correspondant aux catégories de
la fonction publique:

Niveau A1: agronomes (professionnels)

Niveau A2: conducteurs agricoles et cadres supérieurs de vulgarisation

Niveau B1: techniciens d'agriculture/d'élevage

Niveau B2: techniciens adjoints

Niveau C: agents de vulgarisation

Niveau D: ouvriers agricoles de vulgarisation et personnel auxiliaire.

La formation agricole structurée se dispense au niveau supérieur à l'Ecole Supérieure d'Agronomie (ESA) où des "ingénieurs d'application" sortent avec des diplômes les classant dans la catégorie A2 de la Fonction Publique. Pour passer agronome ou vétérinaire (niveau A1) on doit entreprendre des études à l'étranger.

L'enseignement concernant les niveaux intermédiaires de la formation agricole (débouchant sur les catégories B1, B2 etc.) est dispensé dans deux institutions différentes, dont l'une est axée sur l'agriculture et l'autre sur l'élevage. L'Institut Pratique pour le Développement Rural (IPDR) sis à Kolo est la principale institution de formation agricole au Niger et l'Ecole des Cadres de l'Elevage, qui va être ramenée de Niamey à Kolo, est l'équivalent de l'IPDR en élevage.

Il existe une quatrième école de moindre importance assurant une formation en tannage des cuirs et peaux (ESEM). C'est la seule institution de formation agricole formant le personnel de développement rural de niveau D.

Formation agricole non-structurée

Il existe de nombreux centres de formation non-structurée qui travaillent directement avec les jeunes paysans ou les jeunes couples de paysans. Ces centres sont les Centres de Formation des Jeunes Agriculteurs (CFJA), les Centres de Promotion Rurale (CPR) et les Centres de Perfectionnement Technique (CPT). Bien que les CFJA aient été les premiers de ces centres au Niger, ils sont actuellement remplacés ou convertis en CPT à cause du chevauchement des rôles et de l'importance croissante des CPT. Les CPT et CPR sont liés à de nombreux projets productivité départementaux, visant à augmenter la production agricole. Outre la création des CPT et CPR, la stratégie des projets consiste à organiser des associations coopératives et à renforcer les services de vulgarisation, de crédit agricole et de fourniture d'intrants du Gouvernement du Niger. Chaque centre de formation peut former 20 couples durant une campagne agricole (avril-octobre) dans le domaine de l'utilisation des thèmes techniques y compris la traction animale et les engrais, ainsi que la production du mil, du niébé et du sorgho.

Traditionnellement, dans le système de la formation agricole structurée, on insiste plus sur la théorie que sur la pratique. Les programmes sont conçus pour satisfaire les besoins des services du Gouvernement qui emploient les diplômés, mais on se pose la question de savoir si les services du Gouvernement satisfont aux besoins du secteur agricole et de l'économie dans son ensemble. Aux défaillances des programmes s'ajoutent celles du corps enseignant. La qualité de la formation dépend du corps enseignant. La formation du corps enseignant est faible à tous les niveaux de la formation agricole.

Les CPT connaissent de nombreux problèmes analogues avec les institutions de formation agricole structurée. Les thèmes techniques qui sont au programme peuvent ne pas être bien adaptés aux différents types de sols ou aux différentes zones climatiques. Il y a également des inadéquations au niveau de la qualité du personnel enseignant. Bien que le Gouvernement se propose d'avoir des cadres de la catégorie "C" au niveau de chaque CPT, de nombreux départements ont des CPT dirigés par un personnel bien moins qualifié.

Comme autres problèmes existant au niveau de la formation dans les CPT nous avons: la structure institutionnelle comprenant les différents services, les problèmes de crédit et d'intrants agricoles, la sélection des couples de paysans, et la réintégration adéquate des ex-stagiaires dans leurs villages en tant que paysans pilotes.

Etant donné la limitation du nombre de places au niveau des institutions structurées, l'accès à ces institutions est nécessairement limité. Moins de 25 % de la population est scolarisé, et cela constitue une base éducative extrêmement étroite à partir de laquelle une faible portion poursuivra les études secondaires et universitaires. L'accès à l'éducation est encore plus limité aux femmes, à cause des mœurs traditionnelles et de la culture islamique. Il n'existe pas de données sur le détail par genre concernant les diplômés de l'ENAE, mais aucune femme n'a terminé le programme de quatre ans de l'IPDR.

De même, dans les CPT l'accès à la formation n'est pas entièrement libre, encore moins équitable. Bien que les CPT règlent le problème de la formation des femmes en principe, il y a encore beaucoup plus à faire pour équilibrer la formation qui est surtout orientée en faveur des hommes et résoudre le problème des femmes directement. En demandant à ces stagiaires d'être des "couples" il y a nécessairement un même nombre d'hommes et de femmes; toutefois, c'est sur l'homme que l'on insiste lors de la sélection. Une bonne partie du temps des femmes stagiaires est consacré aux activités relatives aux soins de l'enfant et à la préparation des repas.

Au niveau du secteur planification des ressources humaines, les efforts entrepris ont été anéantis par les déficiences méthodologiques qui ont entraîné les résultats suivants:

1. surestimation du personnel que le Gouvernement peut effectivement employé lors de la prochaine décennie.
2. présentation des estimations de la main-d'œuvre par catégorie et organe fonctionnel et non par catégorie de qualification, ce qui fait qu'il est très difficile de procéder à une véritable planification des programmes de formation agricole.
3. Véritable exclusion de tout le secteur privé de la planification de la main-d'œuvre.
4. Une importante diversité au niveau des estimations, des besoins en personnel des agences du secteur public en fonction desquels l'organisme donateur procède à l'analyse et recueille les différentes opinions avancées sur la structure idéale du personnel au niveau des agences et des Ministères.

Concernant les coûts intra-institutionnels de la formation du personnel agricole à différents niveaux, les meilleures estimations disponibles indiquent que:

1. le coût annuel de la formation universitaire en agriculture est d'environ \$ 9 500 par étudiant.
2. Le coût annuel de la formation du personnel des catégories

B et C s'élève à \$ 4 050 par étudiant.

3. Le coût annuel de la formation d'un cadre D s'élève à \$ 1 700 par étudiant.
4. Et enfin, le coût de formation dans les CPT et CPR s'élève à \$ 50 pour un couple de paysans par an.

Les perspectives pour un emploi permanent des diplômés en agriculture au niveau des organes du secteur public au Niger sont très limitées, si l'on tient compte d'une projection réaliste de la future croissance de l'économie nigérienne. La perspective la plus réaliste est le non-emploi des diplômés en agriculture à moins que le Gouvernement ne prenne rapidement les mesures suivantes:

1. Limiter les inscriptions au niveau des institutions de formation.
2. Augmenter les allocations budgétaires aux MDR au détriment des autres Ministères et organes.
3. Augmenter les contributions en charges récurrentes aux projets financés par les donateurs extérieurs pour permettre le paiement direct des salaires et autres frais relatifs au personnel; et
4. augmenter les possibilités d'emploi au secteur privé des diplômés des institutions de formation nationales dans le cadre des programmes d'incitation du Gouvernement et d'une plus grande libéralisation de l'économie.

Recommandations générales formulées à partir de l'analyse:

1. La formation de chercheurs qualifiés et de techniciens de recherche a été bien négligée par la structure formelle de l'enseignement supérieur; par conséquent, il y a une très faible base pour une recherche agricole fiable à tous les niveaux. Actuellement, ni les institutions agricoles structurées, ni le Gouvernement du Niger n'essaient de résoudre ce problème. La structure de recherche, à commencer par l'INRAN, a besoin d'être financée et développée pour créer une structure de recherche indigène.
2. Il existe sur place de bonnes institutions de formation agricole mais la qualité des programmes et de la formation des enseignants doit être améliorée. Il faudra insister sur l'amélioration de la qualité du corps enseignant et des programmes techniques.
3. L'offre de personnel qualifié excédera bientôt la demande effective. Les donateurs devraient penser à éponger une partie du personnel excédentaire par le biais des places disponibles au niveau du personnel du projet.
4. La main-d'œuvre du secteur public est comparativement jeune et restera en place jusqu'à la retraite. Etant donné le faible taux de remplacement du personnel et la stagnation de la croissance du

secteur, les donateurs devraient mettre l'accent sur les programmes de recyclage du personnel pour assurer la présence des cadres qualifiés nécessaires au niveau du personnel en place.

5. Le Gouvernement devrait s'écarter de la formation exclusivement dirigée vers l'administration et développer l'orientation des programmes actuels pour former les cadres de l'agriculture nécessaires au niveau du secteur privé.
6. On devrait calculer les projections de demande de personnel qualifié formulée par les secteurs public et privé. La technique actuelle relative à l'évaluation des besoins, étant donné la limitation de la capacité d'absorption du Gouvernement et le caractère embryonnaire du secteur privé, ne permet pas de faire une bonne projection des futurs besoins en personnel.
7. L'efficacité et le coût-efficacité des CPT peuvent être améliorés si les CPT étaient situés plus près des villages qu'ils servent et par la suite à l'intérieur de ces villages.

1.6.8. Education et Formation relatives à la Gestion.

L'incidence et le niveau de l'éducation et de la formation relative à la gestion au Niger ne sont pas appropriés pour gérer le développement au niveau des secteurs public ou privé. On peut évaluer cette nécessité par le fait que les 50 % du personnel s'occupant de la planification et de l'administration des programmes d'enseignement et de formation sont des expatriés. La situation est analogue dans les autres secteurs. Les mécanismes visant à développer les techniques et capacités de gestion, de formation structurée, et/ou l'expérience acquise sont très peu nombreux.

Dans le secteur public, la grande majorité des cadres moyens et supérieurs sont soit des diplômés de l'Ecole Nationale d'Administration (ENA) ou de l'Université de Niamey. De nombreux cadres ont également fait leur formation universitaire à l'étranger dans différentes universités et institutions d'études supérieures. Dans le secteur privé, il y a très peu de possibilités pour la formation des entrepreneurs privés. En effet, les entrepreneurs du secteur privé sont pour la plupart analphabètes, ce qui complique davantage les problèmes d'amélioration de leur technique et d'augmentation de leur nombre. Le corollaire inévitable de cette situation est que de nombreux postes clé du secteur public sont détenus par des experts expatriés, ce qui coûte très cher au Gouvernement en plus de la dépendance des ressources étrangères que cela entraîne. De même, le vide créé par le manque d'entrepreneurs nigériens qualifiés dans le secteur privé a été comblé par les entrepreneurs et investisseurs étrangers dans les limites autorisées par le Gouvernement.

On a entrepris avec succès de nombreux efforts visant à alléger ces principaux freins au développement. Chaque année, le Gouvernement envoie constamment un certain nombre de personnes à l'étranger avec des bourses d'études. La plupart de ces bourses sont accordées pour des études se rapportant à des domaines techniques tels que l'agronomie, la médecine, l'enseignement, l'ingénierie, le développement rural et les mines. Toutefois, on a accordé très peu de bourses d'études à l'étranger dans les domaines de la gestion, de l'administration des affaires, ou autres domaines s'y rapportant. Cette année, sur 1231 bourses d'études à l'étranger, il n'y avait que 32 bourses pour les domaines ayant trait à la gestion.

Le Gouvernement du Niger a également révisé le programme d'étude de l'ENA pour y insérer quelques cours ayant trait à la gestion. Toutefois, cela s'est avéré inadéquat tout comme le nombre de diplômés que l'école forme chaque année (53 en 1983 par rapport à la demande des secteurs public et privé qui s'élève à 300).

Le PNUD finance deux programmes de l'OIT qui assurent l'amélioration de la compétence technique au niveau de la fonction publique d'une part et au niveau des sociétés d'économie mixtes (SEM) d'autre part. Ces deux programmes comportent des dispositions pour la création d'entités permanentes, institutionnelles qui permettront de procéder à la création et à l'expansion des structures locales de formation en gestion. Toutefois, cela n'a pas encore été réalisé.

Quant au secteur privé, les programmes de développement de gestion sont assurés soit par un petit nombre de sociétés, telles que la BDRN par le biais de la Chambre de Commerce du Gouvernement du Niger, l'Office de Promotion de l'Entreprise Nigérienne (OPEN), le Bureau des Petites et Moyennes Entreprises, soit, à un niveau inférieur par l'ENA dans le cadre du programme de Nigériennisation.

Ci dessous, les principaux problèmes qui se posent au niveau du secteur:

1. Les priorités du Gouvernement du Niger relatives au développement des ressources humaines concernent l'enseignement primaire et secondaire ainsi que la formation technique et professionnelle au détriment de l'enseignement supérieur (ENA et Université) qui ont connu des blocages de budget depuis 1981; la croissance au niveau de ce secteur était zéro ou négative.
2. Les politiques du Gouvernement relatives aux bourses d'études favorisent largement les disciplines techniques et scientifiques, les sciences humaines et les Lettres modernes par rapport à la formation en gestion; cela entretient une certaine dépendance de l'assistance technique expatriée au niveau des secteurs public et privé et crée une frustration au niveau du programme de Nigériennisation.
3. Le Gouvernement reconnaît la nécessité d'entreprendre l'expansion des structures de gestion du secteur privé, mais ne fournit pas les ressources nécessaires à sa mise en œuvre.
4. En ce qui concerne la Nigériennisation, il faudra prendre une décision et la soutenir avec les ressources nécessaires à la poursuite et à l'extension des programmes de l'OPEN et du PNUD/OIT au niveau des secteurs privé et semi-privé.

Les recommandations suivantes visent d'abord et surtout à apporter une solution au manque notoire d'un système cohérent efficace relatif à la formation en gestion. Sur le plan financier, le premier effort doit consister à améliorer l'efficacité et la productivité des organes et institutions actuels et à chercher auprès des sources d'aide extérieure à financer de nouvelles initiatives entraînant des charges récurrentes peu élevées.

Recommandation:

1. Réviser le programme de formation de l'ENA niveau supérieur. Il

faudra élaborer un programme d'études plus approprié et introduire un programme révisé en tenant compte des différentes techniques dont ont besoin les responsables/administrateurs au niveau des différents secteurs participant au développement.

2. Réviser le programme de l'Université de Niamey et y inclure un programme de gestion des affaires.
3. Créer un bureau des bourses. La politique actuelle qui consiste à répartir la gestion des bourses entre les Ministères du Plan et de l'Enseignement Supérieur est caduc et inefficace. Toutes les bourses d'études devraient relever d'un seul organe qui sera responsable de la planification des ressources humaines, et de la programmation des besoins en personnel au niveau des secteurs public et privé.
4. Utiliser les ressources régionales. Il existe un bon nombre d'excellents programmes et institutions de formation en gestion dans de nombreux pays d'Afrique de l'Ouest. On devrait y avoir recours pour la formation à court et à long terme des Nigériens ainsi que pour la formation des formateurs pendant et après la mise sur pied d'une authentique structure de formation nigérienne.
5. Examiner le développement des centres de formation permanente. Afin d'assurer la croissance et le développement du centre de gestion, il est nécessaire de former un corps de formateurs qualifiés. Ce projet comprendra la formation à long terme d'analystes et autres spécialistes de la gestion (sur le plan régional ou à l'étranger) et le recyclage de formateurs, parallèlement à l'évolution du centre.
6. Instaurer une catégorie pour les cadres de la gestion. Les postes administratifs sont classifiés par catégorie par les textes de la fonction publique. Afin de susciter un certain attrait à l'endroit des spécialistes en gestion, il faudra procéder à une modification des textes actuels qui n'incluent pas une classification pour les formateurs en gestion.
7. Procéder à l'expansion de l'OPEN, Chambre de Commerce. Les programmes les plus efficaces et innovateurs dans le Développement de l'entreprise au niveau du secteur privé sont ceux organisés et supervisés par l'OPEN, avec un financement du Gouvernement. Etant donné le succès de leurs activités, il est vivement recommandé d'assurer leur expansion par le biais d'une assistance technique supplémentaire ou d'une autre forme de soutien provenant des sources extérieures. De même, la Chambre de Commerce est ensuite le meilleur instrument pour le développement du secteur privé et ses programmes doivent être amplifiés grâce au soutien provenant des sources extérieures.

1.6.9. Alphabétisation/Formation des Adultes.

La formation des adultes comprend l'ensemble des activités techniques, d'alphabétisation et de formation de développement communautaire conçues pour améliorer

la situation socio-économique de la population nigérienne. Les efforts entrepris vont du transfert des techniques de gestion coopérative à la formation par le biais de la radio et de la télévision. L'un des principaux efforts réalisés dans le domaine de la formation des adultes a été accompli par le Bureau de l'Alphabétisation Nationale et de la Formation des Adultes du Ministère de l'Education Nationale. Les Ministères du Plan, de l'Information, du Développement Rural et de la Jeunesse, des Sports et de la Culture ont tous des programmes de formation des adultes.

En examinant ces programmes, on constate qu'il y a peu de coordination entre eux. De ce fait, ils sont souvent duplicatifs et souvent conflictuels. Les adultes s'interrogent sur la valeur de ces efforts dans la mesure où la formation à elle seule ne suffit pas à supprimer les contraintes qui entravent les efforts de développement rural. Il faut une action complémentaire pour fournir les ressources, le crédit et l'infrastructure nécessaires pour permettre une bonne utilisation des techniques nouvellement acquises.

On constate que les populations nouvellement alphabétisées en langues nationales perdent vite leur aptitude parce qu'elles ont peu de choses à lire et à écrire. On continue à faire usage du Français dans les affaires publiques. Les activités de développement n'ont pas encore été décentralisées, ce qui empêche la participation des adultes à l'auto-gestion des projets de développement rural.

Par ailleurs, les formateurs chargés de l'éducation des adultes n'ont pas reçu une bonne formation relative à la pédagogie des adultes. Leur approche a plus une fonction directive que de facilitation, et les aptitudes de la population adulte sont souvent sous-estimées. D'une manière générale, la demande relative à l'éducation des adultes est faible, ce qui dénote une bonne perception de la population rurale des avantages et de la qualité de cette éducation.

Les classes d'alphabétisation par exemple, ont un taux d'attrition supérieur à 53 pour-cent et 7 pour-cent seulement sont devenus pleinement alphabétisés.

Compte tenu de l'insuffisance des formatrices et du manque d'adaptation des activités aux besoins des femmes, un nombre limité des femmes est touché par les actions de la formation des adultes.

Face à ces contraintes, le Gouvernement du Niger entreprend (dans le cadre de la politique de la Société de Développement) des efforts pour coordonner les activités de la formation des adultes à travers la mise en place des comités villageois de développement auto-encadrés. Le Gouvernement voudrait que les villageois prennent en charge la planification de leurs propres projets de développement par le biais des comités. Des projets seraient financés grâce à un Fonds de Projet créé par les villageois pour leur permettre d'entreprendre sous contrat, des services techniques du développement rural, afin de fournir le conseil technique et la formation nécessaires. Au début, le Gouvernement mettra en place des équipes de formation pluridisciplinaire pour permettre aux villageois d'organiser et de planifier leurs propres projets.

Cela constitue un pas vers le développement d'une stratégie cohérente et complète, nécessaire pour assurer aux villageois les compétences dont ils ont besoin pour créer et gérer leurs propres programmes de manière efficace.

En outre, on devrait minutieusement examiner les fonctions et l'efficacité des agents de vulgarisation des différents services techniques afin d'éviter les services superflus lors de la mise en place des équipes pluridisciplinaires. Le Gouvernement devrait soit instituer un comité de coordination très actif pour ces services vitaux, soit consolider au sein d'un seul Ministère, toutes les activités du développement rural relatives à la formation des adultes.

Recommandations Générales relatives à ce Secteur:

1. Tous les programmes destinés aux formateurs des adultes doivent faire l'objet d'un examen pour assurer que le contenu, la méthode, la durée et l'approche, répondent aux besoins des adultes. Compte tenu de la possibilité d'une formation télévisée ou radio-diffusée qui atteindrait 85 % de la population, on devrait se concentrer sur l'acquisition des ressources financières nécessaires et la coordination pour maximiser leur utilisation.
2. Le Gouvernement devrait accorder un statut juridique précis aux langues maternelles pour que l'alphabétisation puisse être fonctionnelle et répondre aux besoins des adultes en ce qui concerne l'auto-gestion et l'éducation permanente. On devrait déployer des efforts plus importants pour encourager la transcription de l'histoire orale, du folklore et des chants et la production des romans, des manuels et du matériel technique en langues maternelles.
3. On devrait entreprendre une étude d'une grande envergure pour évaluer l'impact de l'alphabétisation sur la vie des adultes afin de permettre une meilleure planification de futures activités en matière d'alphabétisation. Les programmes d'éducation n'auront d'intérêt et d'importance au niveau des adultes que dans la mesure où les nouvelles connaissances et compétences contribuent directement à l'amélioration de leur situation sociale et économique.
4. Il faudra procéder à la formation des formateurs notamment en pédagogie de la formation des adultes afin de concentrer sur l'assouplissement de l'instruction.

1.6.10. Education Sanitaire.

La formation sanitaire au Niger incombe notamment à trois divisions au sein du Ministère de la Santé Publique et des Affaires Sociales (MSP/AS): la Direction des Affaires Sociales et de la Protection Maternelle et Infantile (DAS/PMI), la Direction de l'Enseignement et Education Sanitaire et Nutritionnelle (DEESN), la Direction de l'Hygiène et de la Médecine Mobile (DHMM). Ces divisions ont leurs représentants au niveau des départements et des arrondissements qui assurent la supervision du personnel participant aux activités relatives aux soins de santé préventifs. Au niveau du village l'équipe de santé villageoise composée d'un secouriste (agent de santé villageoise) et d'une matrone (sage femme locale) qui ont suivi une formation en prestation des premiers soins. Dans les principales villes, les Centres de Protection Maternelle et Infantile s'occupent des femmes enceintes et des mères allaitantes pour leur prodiguer des soins prénataux et l'éducation des nourrissons et jeunes enfants. Les agents d'hygiène/santé travaillent avec les dispensaires mobiles, les services de santé urbaine et/ou les centres départementaux de santé pour assurer la salubrité de l'environnement.

Des émissions radio-diffusées et télévisées et les journaux participent également à sensibiliser les populations sur les informations sanitaires à l'heure actuelle. Auparavant, la politique du MSP/AS relative à l'éducation sanitaire considérait cette éducation comme étant partie intégrale des activités quotidiennes de routine de tous les agents de santé. Le Débat National sur la Santé, tenu à Maradi en mars 1983, a consacré une attention particulière aux insuffisances de cette approche dont les résultats aboutissent à la sensibilisation de quelques individus motivés grâce à des efforts dispersés.

Le Débat de Maradi a recommandé l'institution d'un programme national d'éducation sanitaire en insistant sur l'éducation et la prévention sanitaires au niveau de la formation des cadres moyens de la santé, ainsi que l'intégration et la systématisation des activités de l'éducation sanitaire dans les activités non-conventionnelles du développement rural en matière d'éducation.

Recommandations générales relatives à ce secteur.

1. Bien que le MSP/AS ne dispose pas de ressources financières et humaines nécessaires pour assurer une meilleure supervision des activités de soins de santé préventifs, on devrait procéder à une meilleure utilisation des ressources disponibles en déployant des efforts concertés et coordonnés pour changer l'opinion généralement répandue selon laquelle, l'accent devrait être mis sur les pratiques curatives pour aboutir à des soins préventifs plus accrûs. Pour améliorer les méthodes sanitaires, on devrait entreprendre des campagnes radio-diffusées, le développement du matériel audio-visuel et une intégration au programme de formation du personnel des activités appliquées relatives aux soins de santé préventifs.
2. L'éducation nutritionnelle devrait être développée conjointement avec des projets de production agricole et des activités rémunératrices des femmes pour assurer un revenu disponible permettant d'acquérir les denrées alimentaires, les médicaments, le service des équipes de santé villageoise ainsi que l'évacuation vers les centres sanitaires locaux.
3. Pour assurer une meilleure programmation qualitative et quantitative de l'éducation sanitaire, on devrait procéder à une coordination efficace entre le MSP/AS et l'Office Nationale de Radio-Télévision. Un système efficace d'éducation sanitaire et de soins de santé préventifs nécessite la participation coordonnée des organismes donateurs aux efforts d'une approche du secteur pour aider le Gouvernement dans ses efforts d'améliorer et de vulgariser les services sanitaires.

23