

# id21 insights

research findings for development policymakers and practitioners

## De meilleurs enseignants et en plus grand nombre

Parvenir à une éducation de qualité pour tous

**Selon un récent rapport de l'Institut de statistique de l'UNESCO, pour atteindre les objectifs de l'enseignement primaire universel (EPT), il faudra dix-huit millions d'enseignants de plus au cours des dix prochaines années. Il faut en effet ouvrir de nouveaux postes mais aussi remplacer les enseignants qui abandonnent l'enseignement.**

L'Afrique sub-saharienne a besoin d'1,6 millions d'enseignants supplémentaires au primaire, ce qui représente de loin le nombre le plus élevé de nouveaux postes à créer pour atteindre les objectifs de l'EPT, par rapport aux autres régions du globe. Par exemple, le Tchad a besoin de passer de 16 000 enseignants du primaire à 61 000 et l'Éthiopie doit au moins doubler son corps enseignant.

Les autres régions doivent aussi relever

des défis importants: 450 000 nouveaux enseignants sont nécessaires dans les États arabes et 325 000 en Asie du Sud et de l'Est, principalement en Afghanistan. Par ailleurs, à cause de la diminution du nombre d'élèves, certains pays, comme la Chine et l'Inde doivent réduire leur corps enseignant tout en améliorant la qualité de l'enseignement.

La récente publication *Le rôle crucial des enseignants*, qui traite des questions

de politiques relatives aux enseignants dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), affirme que la qualité et la quantité des enseignants sont liées. Elle montre que si les réponses à court terme au manque d'enseignants peuvent assurer la présence d'un enseignant dans chaque classe, elles sont préoccupantes en termes d'impact sur la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage.

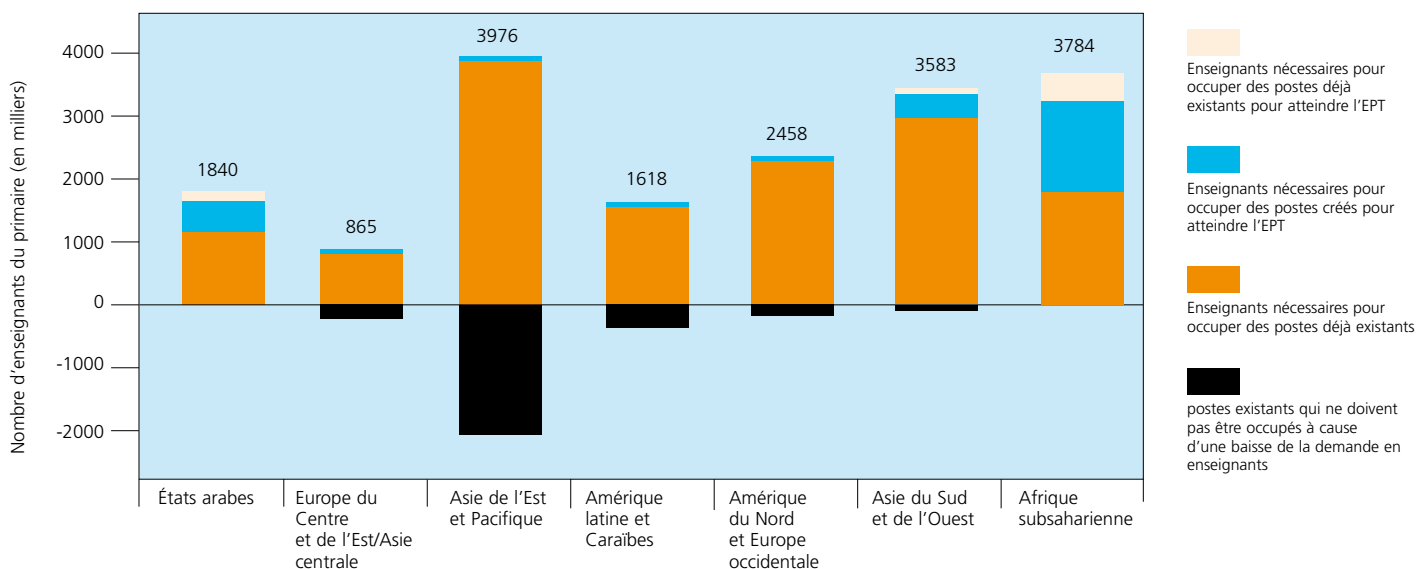
Le Comité conjoint d'experts de l'Organisation Internationale du Travail et de l'UNESCO sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant (CEART) s'est réuni en octobre 2006 et a proposé un certain nombre de recommandations. Parmi elles:

- le besoin de meilleurs salaires et avantages sociaux pour les enseignants
- une formation plus systématique des enseignants
- une prise en compte du genre dans le soutien et le développement des enseignants.

Pour assurer une éducation de qualité, préconisée dans les objectifs de l'EPT et dans les autres engagements internationaux, les Ministères de l'Éducation doivent – avec l'appui de partenaires externes – garantir:

- des processus de planification efficaces pour augmenter le nombre d'enseignants là où cela est nécessaire

Nombre de enseignants du primaire nécessaires pour maintenir les résultats actuels et atteindre les objectifs de l'enseignement primaire universel (EPT) entre 2004 et 2015



Source: *Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015*, Institut de statistique de l'UNESCO, 2006

- ▶ ● des politiques efficaces de recrutement, de formation de répartition et soutien continu des enseignants
- des ressources financières suffisantes pour mieux rémunérer les enseignants de qualité.

Cependant, comme le montre ActionAid dans un récent rapport, *Confronting the Contradictions: the IMF, Wage Bill Caps and the Case for Teachers*, les politiques fiscales nationales basées sur les coupes budgétaires et recommandées par le Fonds Monétaire International pourraient en réalité forcer les Ministères de l'Éducation à réduire les fonds alloués aux salaires des enseignants et à leur soutien.

Les problèmes que tout cela pose sont complexes et ne se résument pas à de simples chiffres. Les enseignants sont des hommes et des femmes avec leur propre identité, leurs expériences et leurs priorités à travers lesquelles se construisent leurs intérêts et besoins personnels et professionnels. Pourtant, les recherches et autres études politiques sur les enseignants ont tendance à séparer les systèmes des individus, en particulier dans les pays en développement où l'on prête moins attention à la vie et à l'identité des enseignants. Les études relatives à l'offre et à la demande d'enseignants et à leur formation initiale et continue sont séparées des études sur les expériences des enseignants au sein de leur communauté, de leur famille et dans leur salle de classe. L'importance du genre dans la vie et le travail des enseignants, leur expérience de la violence et des conflits, le rôle des syndicats d'enseignants dans les questions techniques et contractuelles, y sont rarement pris en compte.

De nombreux enseignants qui vivent dans des situations de conflit, d'urgence ou de post-crise, n'avaient pas nécessairement l'intention, à l'origine, de devenir enseignants. Certains l'ont fait pour répondre aux besoins de leur communauté ou parce qu'ils n'avaient pas d'autres moyens de gagner leur vie. Par conséquent, il leur manque parfois les compétences formelles pour l'enseignement et leur identité professionnelle reste fragile. Mais ces enseignants apportent également d'autres qualités positives aux classes qu'ils tiennent: ils comprennent les besoins des enfants et sont engagés pour l'avenir de la communauté.

Les enseignants dont l'école a été détruite par un tremblement de terre ou toute autre catastrophe naturelle, doivent faire face à un double défi: sur le plan professionnel à des conditions d'enseignement difficiles, sous une tente ou à l'extérieur, et sur le plan personnel à la reconstruction de leur propre logement et aux moyens de subsistance de leur famille. Les enseignants dans ces situations de fragilité doivent gérer l'insuffisance chronique de ressources financières, la corruption et les interférences politiques, ce qui a des conséquences importantes sur leur vie personnelle et professionnelle. La vulnérabilité des femmes enseignantes –particulièrement la violence sexuelle – est

souvent passée sous silence.

Aujourd'hui, les questions essentielles de politiques relatives aux enseignants, à résoudre se présentent comme suit:

- comment rémunérer de façon adéquate tous les enseignants?
- la formation et le soutien des enseignants: comment promouvoir une éducation de qualité, surtout lorsque les ressources sont limitées et les enseignants sous-qualifiés?
- les dynamiques de genre: comment recruter et soutenir les enseignants dans les zones où l'écart entre filles et garçons et entre femmes et hommes est important?
- comment répondre à l'impact du VIH et du Sida (en termes de gestion et d'efficacité des enseignants)?

Ce numéro d'«*id21 insights education*» s'intéresse à une série de problématiques qui affectent les enseignants et explore les différentes formes de soutien dont ils ont besoin sur le plan des politiques locales, nationales et internationales, afin de les aider dans le rôle crucial qu'ils ont à jouer pour atteindre l'éducation pour tous.

La vue d'ensemble que donne **John Schwill** sur le développement professionnel des enseignants dans le monde démontre comment les enseignants peuvent être soutenus plus efficacement pour créer des opportunités d'apprentissage de qualité.

**Les enseignants dans ces situations de fragilité doivent gérer l'insuffisance chronique de ressources financières, la corruption et les interférences politiques, ce qui a des conséquences importantes sur leur vie personnelle et professionnelle.**

Les enseignants affectés ou infectés par le VIH/Sida, en particulier en Afrique sub-saharienne, doivent affronter des problèmes personnels en ce qui concerne leur situation, leur santé, leur sécurité financière et celle de leur famille. Il faut également qu'ils répondent aux besoins des élèves dont la famille est affectée de la même façon. **Doris Muhwezi Kakuru** montre comment l'impact du VIH et du Sida en Ouganda empêche les enseignants de promouvoir l'égalité des genres et de donner aux élèves la possibilité d'apprendre efficacement.

Par ailleurs, les enseignants qui vivent et travaillent dans des zones de conflit font face à des problèmes de sécurité et de survie. Ils risquent en particulier d'être assimilés à une position particulière concernant une question politique parce qu'ils sont affiliés à un syndicat, à un groupe religieux ou ethnique par exemple. La recherche de **Mario Novelli** présente la situation effrayante de la Colombie où le nombre d'assassinats d'enseignants en raison de leur affiliation au syndicat principal d'enseignants a atteint des records.

La recherche de **Dilshad Ashraf** sur la vie de femmes enseignantes au Pakistan dévoile les tensions entre engagements familiaux traditionnels d'une part et

aspirations professionnelles d'autre part. Les écoles tendent à mieux répondre aux besoins et aux priorités des hommes. Cependant, les femmes essaient de trouver des moyens de renégocier les rôles traditionnels de genre pour s'engager dans des fonctions de leaders. Pour que les femmes enseignantes participent pleinement à la vie scolaire, elles ont besoin du soutien de leur famille et de leur école, ainsi que du gouvernement local et central.

**Martial Dembélé** et **M'hammed Mellouki** montrent comment le recrutement massif d'enseignants contractuels en Afrique de l'Ouest transforme le corps enseignant au primaire, ce qui a des effets positifs sur les taux bruts d'inscriptions. Cependant, on observe les prémices de conséquences négatives sur l'attrait pour la profession et sur la qualité de l'éducation. L'absentéisme des enseignants est un autre problème, mis en lumière par **Halsey Rogers**, et qui a des répercussions graves sur la qualité de l'éducation. La formulation de politiques efficaces en la matière requiert une compréhension des raisons des absences des enseignants et des obstacles qui les empêchent d'être présents sur une base régulière.

Pour conclure, il faut, pour dynamiser le potentiel des enseignants à contribuer de façon efficace aux objectifs de l'EPT, que les politiques nationales et internationales en matière d'éducation reconnaissent deux choses:

- l'importance de la vie «privée» des enseignants
- le besoin de développer des politiques centrées sur les enseignants dans le secteur de l'éducation et de prendre celles-ci en compte dans la planification macro-économique et fiscale.

#### Jackie Kirk

McGill University / The International Rescue Committee, McGill Centre for Research and Teaching on Women, 3487 Peel Street, Montreal, Quebec, H3A 1W7, Canada  
T +1 514 2767412  
F +1 514 2767849  
jackie.kirk@mail.mcgill.ca

#### Martial Dembélé

Faculté des sciences de l'éducation, Université de Montréal, C.P. 6128, Succursale centre-ville, Local A-509, Montréal (Qc) H3C 3J7, Canada  
T +1 514 3436546  
F +1 514 3432497  
martial.dembelle@umontreal.ca

#### Voir aussi

*Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015*, Montréal: UNESCO, par l'Institut de statistique de l'UNESCO 2006 (PDF)  
[www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/Teachers2006/TeachersReport.pdf](http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/Teachers2006/TeachersReport.pdf)  
*Le rôle crucial des enseignants: attirer, former et retenir des enseignants de qualité*, Rapport final. Paris: Éditions OCDE, 2005 (PDF) [http://www.oecd.org/document/59/0,3343,en\\_2649\\_37455\\_36221243\\_1\\_1\\_37455,00.html](http://www.oecd.org/document/59/0,3343,en_2649_37455_36221243_1_1_37455,00.html)

*Confronting the Contradictions: the IMF, Wage Bill Caps and the Case for Teachers*, ActionAid, Avril 2007 (PDF) [www.actionaid.org/assets/pdf%5C1%20%20CONFRONTING%20THE%20CONTRADICTIONS%20VERSION.pdf](http://www.actionaid.org/assets/pdf%5C1%20%20CONFRONTING%20THE%20CONTRADICTIONS%20VERSION.pdf)

'Promoting Quality Education in Refugee Contexts: Supporting Teacher Development in Northern Ethiopia', par Jackie Kirk et Rebecca Winthrop, dans *Quality Education in Africa: Challenges & Prospects*, numéro spécial d'*International Review of Education* 53 (5-6), édité par Martial Dembélé et Joan Oviawe, à paraître en 2007

# Développement professionnel efficace pour les enseignants

**Le développement professionnel continu (DPC) des enseignants – ou en cours d'emploi – est largement considéré comme une condition essentielle pour améliorer la qualité de l'enseignement et l'apprentissage des élèves.**

Il existe traditionnellement deux approches de DPC: les ateliers ponctuels de formation et la formation en cascade. Les enseignants et les chercheurs considèrent qu'aucune des deux n'est efficace. Selon les chercheurs, un DPC efficace exige:

- des enseignants qui travaillent et prennent des décisions ensemble concernant leur propre développement professionnel au sein de leur école
- un équilibre entre le contenu de la matière enseignée et la pédagogie
- l'observation par les pairs et la rétroaction sur les pratiques de classe
- la conduite de recherches-actions et le partage de leurs résultats
- la possibilité pour les enseignants d'appliquer ce qu'ils apprennent dans leurs propres classes, avec un appui extérieur, autant que nécessaire.

De nombreux systèmes éducatifs ne peuvent pas appliquer cette démarche alternative parce qu'elle requiert d'importants changements dans l'organisation du développement professionnel des enseignants. Elle a cependant été appliquée à grande échelle

## Recommandations de l'OIT et de l'UNESCO concernant le statut des enseignants

Ces recommandations, adoptées en 1966, concernent la préparation des enseignants, la formation continue, l'emploi, les conditions de travail et le développement de la carrière, en particulier en matière de salaires et de sécurité sociale. Elles insistent également sur les droits et les responsabilités des enseignants et soulignent les défis à relever dans un contexte de pénurie mondiale d'enseignants. Le Comité d'experts sur l'application des recommandations concernant le personnel enseignant passe en revue les progrès accomplis dans le sens des objectifs de standards internationaux et expose les nouveaux défis à relever en matière de politiques relatives aux enseignants. Il prend également en compte les objections des organisations d'enseignants sur la non-application des recommandations par les États membres.

<http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001260/126086e.pdf>  
[www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/](http://www.ilo.org/public/english/dialogue/sector/techmeet/ceart/)



**Avec très peu de formation et seulement deux ans d'éducation de base, cette enseignante de 14 ans de la province d'Herat en Afghanistan de l'Ouest, crée un environnement d'apprentissage facile d'accès et positif pour les filles de sa communauté.**

*International Rescue Committee, 2005*

au Japon, où elle est connue sous le nom de *jygyokenkyu* ou «étude des leçons» et en Chine sous le nom de *jiaoyanzu* ou «groupes de recherche d'enseignants».

Cette approche du DPC a également été testée dans certains pays en développement. En Guinée, par exemple, on a tenté (entre 1994 et 2003) de rendre les enseignants du primaire des partenaires à part entière de leur propre développement et de l'amélioration de leur école. Le Ministère de l'éducation a apporté un soutien organisationnel aux équipes d'enseignants pour qu'ils conçoivent leur propre projet de rénovation pédagogique et puissent ainsi accéder, sur une base compétitive, à du financement et du soutien professionnel. L'imputabilité et la reddition de comptes dans le cadre de cette initiative étaient sous-tendues par des principes fondamentaux tels que la compétition fondée sur le mérite, des attentes explicites et une formation pertinente. L'évaluation interne et externe, le partage d'informations et la transparence faisaient également partie des principes fondamentaux.

La Namibie a mis en oeuvre une approche de formation continue des enseignants basée sur la recherche critique par les praticiens, dont les caractéristiques sont l'engagement pour la justice sociale, une volonté d'expérimenter de nouvelles façons d'apprendre à enseigner, et des changements organisationnels.

En Afrique de l'Est, le réseau Aga Khan pour le développement a ouvert la voie à une approche d'amélioration de l'école digne d'intérêt. Elle se caractérise par l'accent mis sur la nécessité d'un développement professionnel des enseignants au sein même de l'école, la mise à disposition de ressources et le maintien d'une assistance technique, un suivi et une évaluation sur de longues périodes.

En résumé, les expériences japonaise et chinoise ainsi que les progrès réalisés par certains pays qui ont peu de ressources permettent un optimisme prudent. Il faut cependant davantage de recherches, d'expérimentations et de développement.

**John Schwill**

College of Education, Michigan State University, 517 Erickson Hall, East Lansing, MI 48824-1034, USA  
 T +1 517 3559627  
 F +1 517 3536393  
[jschwill@msu.edu](mailto:jschwill@msu.edu)

Cet article se base sur un chapitre de *Global Perspectives on Teacher Learning: Improving Policy and Practice*, IIEP/UNESCO: Paris, par Jack Schwill et Martial Dembélé, 2007

[www.unesco.org/iiep](http://www.unesco.org/iiep)

**Voir aussi**

*Practicing Critical Reflection in Teacher Education*, ADEA: Paris, édité par Mariana Van Graan, 2005  
*Lesson Study: a Japanese Approach to Improving Mathematics Teaching and Learning*, Lawrence Erlbaum Associates: Mahwah, par Clear Fernandez, Makoto Yoshida, 2004  
*School Improvement through Teacher Development: Case Studies of the Aga Khan Foundation Projects in East Africa*, Swets & Zeitlinger:Lisse, édité par E. Stephen Anderson, 2002

Abonnez-vous à  
id21 insights!

**Pour s'abonner à id21 insights gratuitement (en anglais) envoyez votre adresse postale à:**

**id21  
 Institute of Development  
 Studies  
 University of Sussex  
 Brighton BN1 9RE, UK  
 courriel: [id21@ids.ac.uk](mailto:id21@ids.ac.uk)**



# Portés disparus

Répondre à l'absentéisme des enseignants

L'absentéisme des enseignants est un obstacle majeur à l'amélioration de l'éducation dans certains pays en développement, en particulier en Asie du Sud. Les gouvernements consacrent souvent 70 à 90 pour cent du budget de fonctionnement de l'éducation aux salaires des enseignants, sans le moindre retour sur un tel investissement.

L'absence excessive d'un enseignant peut mener à des chutes brusques dans l'apprentissage des élèves. Bien souvent, il n'y a pas de personnel disponible pour remplacer l'enseignant absent, et les petites écoles rurales doivent parfois fermer pour la journée.

Encore récemment, il existait peu de données capables de montrer à quel point l'absentéisme des enseignants est grave et comment les décideurs politiques et les communautés peuvent y répondre. Dans le cadre d'un projet de recherche de la Banque mondiale, des enquêtes ont été menées entre 2002 et 2003 sur des échantillons aléatoires au sein, d'écoles primaires au Bangladesh, en Equateur, en Inde, au Pérou et en Ouganda.

Les équipes chargées des enquêtes ne se sont pas basées sur les registres de présence, qui peuvent être inexacts. Elles ont plutôt effectué des visites de classe surprises pour vérifier la présence des enseignants. L'enquête a montré qu'en moyenne 19 pour cent des enseignants du primaire étaient totalement absents. Quelques constats de cette enquête:

- Les taux moyens les plus élevés d'absence se trouvaient en Ouganda (27 pour cent) et en Inde (25 pour cent sur le plan national, allant jusqu'à environ 40 pour cent dans le Bihar et le Jharkhand). Ces taux sont largement au-dessus de ce que l'on pourrait attendre par rapport aux taux d'absences justifiées, pour congé de maladie et pour formation par exemple.
- En moyenne, le taux d'absence des enseignants était beaucoup plus élevé dans les régions plus pauvres. En doublant théoriquement le revenu d'une région par personne, on réduit les taux d'absence de 8 points de pourcentage (passant par exemple de 25 à 17 pour cent).
- Les enseignants qui sont mieux payés sont absents aussi souvent que les autres. Les enseignants ont peu de raisons de craindre de perdre leur emploi à cause de leurs mauvaises performances. En Inde par exemple, seulement 1 chef d'établissement sur 3 000 a déjà renvoyé un enseignant pour cause d'absentéisme.
- Les écoles qui encouragent la présence



Parmi les personnes qui font la navette entre leur domicile et leur lieu de travail, Jackson Kanani, principal adjoint dans une zone rurale, se fraie un chemin sur la route inondée pour atteindre l'école à Funyula Basia, au Kenya. Jackson, professeur à l'école primaire de Bukhwamba fait partie de ces enseignants qui affrontent les difficultés de devoir enseigner aux futurs universitaires, et futurs hommes et femmes d'affaire du Kenya. Certains professeurs parcourent jusqu'à 15 km par jour pour atteindre leur école et sont faiblement rémunérés pour leurs efforts.

© 2006 Felix Masi, gracieuseté de Photoshare

au travail – grâce par exemple à des inspections de l'enseignement plus fréquentes et à une infrastructure et un matériel de meilleure qualité – ont des taux d'absence plus bas.

- En Inde, les taux d'absence des enseignants dans les établissements privés sont quatre fois moins élevés que dans les établissements publics dans les mêmes villages.

D'après les chefs d'établissement, rares sont les absences justifiées, par exemple pour maladie ou pour devoirs officiels non liés à l'enseignement, comme la surveillance d'élections. De nombreuses absences ne sont ni justifiées, ni portées à la connaissance du chef d'établissement.

Les décideurs politiques doivent expérimenter différents types d'interventions:

- améliorer les conditions de travail des enseignants, par exemple en modernisant l'infrastructure et l'équipement de l'établissement

## Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence:

**développer un guide politique sur la rémunération des enseignants dans des États fragiles, et dans des situations de déplacement et de retour post-conflit.**

Les enseignants sont difficiles à recruter et à retenir, en grande partie à cause des salaires bas, irréguliers ou tout simplement inexistantes. Cette initiative vise à trouver un consensus et à développer des lignes directrices pour les gouvernements, les communautés locales, les agences opérationnelles et les bailleurs de fonds pour assurer aux enseignants un salaire régulier et équitable dans les situations de déplacement, de reconstruction précoce et dans les États fragiles. L'objectif général est d'améliorer l'accès et la qualité de l'éducation pour les enfants et les jeunes dans de telles situations.

[www.ineesite.org/](http://www.ineesite.org/)

- récompenser directement les enseignants pour leurs performances, soit grâce à un système de promotion, soit par des bonus liés à l'apprentissage accéléré des élèves – une approche mise à l'essai avec succès dans les écoles publiques d'Andhra Pradesh, en Inde
- expérimenter un contrôle local des établissements scolaires plus important, par exemple en informant mieux les associations de parents ou les comités de gestion des écoles et en mettant à leur disposition de nouveaux outils pour soutenir, recruter et licencier les enseignants – des programmes tels que EDUCO au Salvador montrent que cela pourrait réduire l'absentéisme des enseignants
- augmenter la fréquence des inspections des établissements publics et leur portée
- permettre aux écoles privées de faire concurrence aux écoles publiques, en particulier dans les régions rurales où les taux d'absence sont élevés et les écoles publiques moins efficaces - au Pakistan et en Inde, les familles pauvres et de classe moyenne sont prêtes à payer pour un enseignement privé, là où le gouvernement échoue à garantir des standards minimum.

### Halsey Rogers

World Bank, 1818 H St., NW, MSN MC3-311, Washington, DC 20433, USA  
[hrogers@worldbank.org](mailto:hrogers@worldbank.org)

### Voir aussi

Absenteeism of Teachers and Health Workers  
<http://econ.worldbank.org/projects/absenteeism>  
 Getting Teachers and Doctors to Report to Work  
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/NEWS/0,,contentMDK:20861757~pagePK:64257043~piPK:437376~theSitePK:4607,00.html>  
 'Missing in Action: Teacher and Health Worker Absence in Developing Countries', *Journal of Economic Perspectives* 20 (1), pages 91-116, par Nazmul Chaudhury, Jeffrey Hammer, Michael Kremer, Karthik Muralidharan, et F. Halsey Rogers, 2006  
 'Teacher Absence in India: A Snapshot', *Journal of the European Economic Association*, 3 (2-3), pages 658-67, par Michael Kremer, Karthik Muralidharan, Nazmul Chaudhury, Jeffrey Hammer, et F. Halsey Rogers, 2005  
*Teacher Incentives in Developing Countries: Experimental Evidence from India*, article non publié, Université d'Harvard et Banque mondiale, par Karthik Muralidharan et Venkatesh Sundararaman, 2006

# Enseignants du primaire

*Une profession en mutation en Afrique subsaharienne francophone*

**Pour beaucoup de pays d'Afrique subsaharienne, garantir un accès universel à une éducation primaire de qualité se traduit par l'amélioration de la qualité de l'enseignement mais surtout par le recrutement en masse de nouveaux enseignants.**

Le défi est particulièrement important dans les pays francophones où l'on a aujourd'hui besoin de deux fois plus de nouveaux enseignants qu'il y a dix ans. Certains pays ont choisi de recruter de nombreux enseignants sur une base contractuelle. Cela permet de limiter les dépenses en termes de salaires tout en augmentant les possibilités d'accès à l'enseignement primaire.

Cependant, nombreuses sont les nouvelles recrues qui ne sont pas véritablement formées. En comparaison avec les enseignants fonctionnaires, les enseignants contractuels ont aussi :

- des niveaux de formation générale relativement inférieurs
- des perspectives de carrière plus incertaines voire inexistantes
- des salaires plus bas et moins d'avantages sociaux.

Pour mieux comprendre les conséquences de ce phénomène sur la profession enseignante et sur la qualité de l'enseignement primaire, des chercheurs de l'Université du Québec à Montréal et de l'Université Laval au Canada, en collaboration avec des homologues sur place, ont mené une étude financée par la Banque mondiale au Burkina Faso, au Mali, au Niger et au Sénégal.

Deux modèles de gestion de l'emploi des enseignants coexistent : le modèle traditionnel de l'enseignant de carrière au sein de la fonction publique et le modèle de l'enseignant contractuel. Depuis les années 1990, ce dernier a pris de l'ampleur et les politiques de recrutement d'enseignants contractuels ont transformé le corps enseignant du primaire au Mali, au Niger et au Sénégal. Entre 1997 et 2003, la proportion d'enseignants contractuels a presque doublé au Sénégal, triplé au Mali et décuplé au Niger. Seul le Sénégal possède un plan de développement de carrière qui permet aux enseignants contractuels d'accéder au statut d'enseignants titulaires (fonctionnaires).

Au contraire, la proportion d'enseignants contractuels a baissé au Burkina Faso où, depuis 2001, tous les nouveaux enseignants contractuels touchent un salaire proche de celui de leurs homologues fonctionnaires, avec des possibilités de développement de carrière.

Chacun des quatre pays a également modifié la formation initiale des enseignants du primaire, en réduisant notamment la durée des programmes de formation, par exemple à six mois seulement au Sénégal.

Il est sans doute trop tôt pour juger des conséquences du recrutement de contractuels sur la qualité de l'éducation,

mais il y a des signes positifs concernant notamment :

- la mise à disposition d'enseignants, avec une augmentation significative du nombre de nouveaux enseignants recrutés au Mali, au Sénégal et au Niger
- le taux brut de scolarisation (TBS), avec un accroissement remarquable au Niger, au Mali et au Sénégal mais une augmentation faible au Burkina Faso.

Le statut social et l'attrait que représente la profession enseignante se sont toutefois amoindris. Nombreuses sont les nouvelles recrues qui enseignent en attendant d'obtenir un emploi mieux rémunéré et plus socialement valorisé. Les autorités en charge de l'éducation doivent ainsi relever de nouveaux défis, en termes de rétention et de gestion du personnel enseignant, avec des conséquences potentiellement négatives sur la continuité de l'apprentissage des élèves.

Les indicateurs tels que le TBS, le taux de redoublement et le taux de réussite au certificat d'études primaires (CEP) montrent que le recrutement massif d'enseignants contractuels pourrait avoir des effets négatifs en termes de qualité de l'enseignement. Fait à noter, le Burkina Faso a eu le meilleur taux de réussite au CEP en 2003. Ce pays a également enregistré une baisse du taux de redoublement au cours de la période de cinq ans qui a fait l'objet de l'étude, alors que le Sénégal a enregistré une augmentation.

Afin d'assurer une stabilité et de garantir la capitalisation d'une expertise collective au sein du corps enseignant, l'étude recommande aux gouvernements nationaux de :

- trouver un juste équilibre entre le développement d'un corps enseignant de carrière (des fonctionnaires) et le recrutement d'enseignants contractuels
- assurer des possibilités de développement de carrière pour les enseignants contractuels, comme au Sénégal et au Burkina Faso
- améliorer la formation initiale des enseignants, en particulier dans les zones rurales ou reculées
- surveiller les taux d'abandon des enseignants, les taux de scolarisation et les indicateurs de réussite afin de comprendre les conséquences des nouvelles politiques de recrutement et de les ajuster, au besoin.

## Martial Dembélé

Local A-509, Faculté des sciences de l'éducation, Université de Montréal, C.P. 6128, Succursale centre-ville, Montréal (Québec), H3C 3J7, Canada  
T +1 514 3436546  
F +1 514 3432497

[martial.dembele@umontreal.ca](mailto:martial.dembele@umontreal.ca)

## M'hammed Mellouki

CRIFPE, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec (Québec), G1K 7P4, Canada  
T +1 418 6562131, # 2802  
F +1 418 6567375

[mhammed.mellouki@fse.ulaval.ca](mailto:mhammed.mellouki@fse.ulaval.ca)

## Voire aussi

*Étude sur la formation et la gestion des enseignants du primaire en Afrique de l'ouest francophone: Rapport de synthèse comparative.* Version finale, La Banque mondiale: Washington, DC, coordonnée par Martial Dembélé, 2005

*Profils enseignants et qualité de l'éducation primaire en Afrique subsaharienne francophone: bilan et perspectives de dix années de recherche du PASEC,* Dakar: CONFEMEN, par Jean-Marc Bernard, B. K. Tiyaab, and K. Vianou, 2004

*International Perspectives on Contract Teachers and their Impact on Meeting Education For All: The Cases of Cambodia, India and Nicaragua,* Synthesis Report, Paris: IIEP, by Yael Duthilleul, 2004



Elèves d'une école primaire à Itamatatuba, dans un petit village du Baillique, archipel brésilien de l'estuaire amazonien. Il s'agit d'une communauté extrêmement isolée que l'on atteint par voie fluviale, uniquement par le bateau Fluvial Court qui s'arrête ici une matinée tous les deux mois avec à son bord médecins et travailleurs sociaux pour apporter au village le soutien communautaire et les services dont il a besoin.

© Dermot Tatlow/Photos de Panos 2005

# Egalité des genres et VIH/Sida en Ouganda

**Le VIH/Sida creuse les inégalités déjà existantes entre les filles et les garçons dans l'accès à l'éducation. Une recherche effectuée dans la région de Luweero dans le centre de l'Ouganda montre l'impact négatif du VIH et du Sida sur les enseignants et les élèves d'écoles primaires dans les zones rurales. Des efforts particuliers sont nécessaires pour que les enseignants puissent mobiliser toutes les ressources à leur disposition afin de promouvoir l'égalité entre les genres dans les écoles.**

## Les conséquences du VIH/Sida sur les élèves

Une étude menée entre 2004 et 2005 a montré que les enfants qui ont perdu leurs deux parents à cause du VIH et du Sida vivent soit dans leur famille élargie soit dans des foyers dont les chefs de famille sont aussi des enfants. Dans de telles situations, il est extrêmement difficile de gagner sa vie et l'on est forcé de réduire les dépenses «non essentielles» telles que les dépenses d'éducation. Les enfants arrivent souvent en retard à l'école, ils sont absents ou n'ont pas le matériel d'apprentissage nécessaire. Ils ont très rarement le repas de midi ou un goûter. Tout ceci limite leur capacité à apprendre de façon efficace.

*L'on est forcé de réduire les dépenses «non essentielles» telles que les dépenses d'éducation.*

L'impact du VIH/Sida sur les moyens de subsistance en zone rurale renforce par ailleurs la discrimination contre les filles. Le Sida implique une augmentation des tâches domestiques alors qu'il diminue les possibilités d'emploi ainsi que les revenus à cause de la maladie et de la mort; ce sont les enfants qui remplissent le vide ainsi créé. Les filles sont souvent plus affectées que les garçons qui peuvent gagner de l'argent liquide et répondre à d'autres besoins liés à l'école grâce au petit commerce ou en travaillant après l'école.

On assigne souvent aux filles plus

de tâches domestiques avant et après l'école: par exemple jardiner, chercher de l'eau, nettoyer et s'occuper des membres malades de la famille et des enfants plus jeunes, notamment les orphelins accueillis. S'occuper d'un malade du Sida alité prend beaucoup de temps et d'énergie. Les garçons tendent à avoir moins de tâches domestiques et ont donc plus de facilité à arriver à l'école à l'heure.

## Comment les enseignants s'en sortent-ils ?

Les enseignants rencontrent également des problèmes en tant que membres de la communauté, par exemple lorsqu'ils ont sous leur toit des personnes malades ou qu'ils accueillent des orphelins. Certains sont eux-mêmes séropositifs ou malades du Sida. Leur salaire est insuffisant pour couvrir leurs besoins, en particulier les frais pour les soins de santé et médicaments complémentaires. Les femmes enseignantes, tout comme les filles, sont particulièrement touchées par le VIH et par le Sida. Les enseignants sont souvent absents, à cause de problèmes personnels. Ils sont souvent peu motivés, et leurs problèmes personnels et professionnels sont complexes.

On demande aux enseignants de traiter filles et garçons de façon égalitaire. Ils ne peuvent donc pas prendre en compte l'impact du VIH et du Sida sur les élèves dans leurs stratégies de gestion de classe. Ils s'attendent par exemple à ce que tous les enfants arrivent à l'heure, avec toutes

les fournitures scolaires nécessaires, quelle que soit leur situation personnelle.

La principale recommandation de l'étude est de renforcer les capacités des enseignants à promouvoir l'égalité des genres, en particulier dans le contexte du VIH et du Sida. Les autorités en charge de l'éducation, les administrations scolaires, les parents et les enseignants doivent être encouragés à travailler ensemble afin de créer un environnement favorable pour

## UNESCO: Initiative pour la formation des enseignants en Afrique subsaharienne (TTISSA) 2006-2015

L'initiative TTISSA apporte un soutien dans la restructuration des politiques nationales relatives aux enseignants ainsi que des programmes de formation des enseignants, et fait des recommandations d'actions. Elle vise à augmenter le nombre d'enseignants et à améliorer la qualité de l'enseignement en travaillant, pour commencer, avec les gouvernements de 17 pays.

[http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL\\_ID=45865&URL\\_DO=DO\\_TOPIC&URL\\_SECTION=201.html](http://portal.unesco.org/education/en/ev.php-URL_ID=45865&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html)

les élèves et les enseignants. Plus particulièrement:

- Les autorités locales de l'éducation devraient organiser des ateliers de formation continue axés sur l'impact du VIH et du Sida sur l'apprentissage des garçons et des filles qui prennent en compte les défis personnels et professionnels que les enseignants doivent relever.
- Le Ministère de l'Éducation devrait s'assurer que la formation initiale des enseignants intègre un travail spécifique avec les orphelins et autres enfants vulnérables ainsi qu'un appui relatif aux besoins en fonction du genre.
- La direction des écoles devrait impliquer les parents, les enseignants et les élèves dans le développement de règlements scolaires suffisamment flexibles pour répondre aux besoins variés des élèves affectés par le VIH et le Sida.
- Les autorités locales de l'éducation devraient mettre en place un programme de mentorat pour aider les enseignants à développer des stratégies de gestion de classe et d'enseignement qui prennent en compte la question du VIH, du Sida et du genre.

**Doris Muhwezi Kakuru**  
Makerere University, Department of Sociology, P. O. Box 7062, Kampala, Uganda  
T +256 772456445  
dkakuru@ss.mak.ac.ug

### Voir aussi

*The Combat for Gender Equality in Education: Rural Livelihood Pathways in the Context of HIV/AIDS*, Wageningen Academic Publishers, par Doris M. Kakuru, 2006

<http://library.wur.nl/wda/dissertations/dis4040.pdf>  
The Teaching Profession UNITED against HIV/AIDS, film produit et réalisé par ECOLIVET, par J. Katrina, 2006 (DVD)

[www.adeanet.org/workgroups/en\\_adhocvih.html](http://www.adeanet.org/workgroups/en_adhocvih.html)  
*Education Sector Responses to HIV and AIDS: Learning from Good Practices in Africa*, Commonwealth Secretariat: Londres, par Laetitia Rispel, 2006  
[www.adeanet.org/downloadcenter/education%20HIV-AIDS%20doc.pdf](http://www.adeanet.org/downloadcenter/education%20HIV-AIDS%20doc.pdf)

## Liens utiles

ADEA Groupe de Travail sur la Profession Enseignante  
[www.adeanet.org/fr\\_index.html](http://www.adeanet.org/fr_index.html)

Commonwealth Teacher Recruitment Protocol  
<http://tinyurl.com/3ca9kg>

Internationale de l'Éducation – La condition des enseignants  
[www.ei-ie.org/statusofteachers/fr/](http://www.ei-ie.org/statusofteachers/fr/)

Teacher Education in Sub-Saharan Africa  
[www.tessaprogramme.org](http://www.tessaprogramme.org)

UNESCO-IICBA's Teacher Education Network  
[www.ten-iicba.org](http://www.ten-iicba.org)

UNESCO Formation des enseignants  
<http://tinyurl.com/2jxwf5>

**id21 insights est en ligne ici :**  
[www.id21.org/insights](http://www.id21.org/insights)



# Lutter pour sa vie

## Violence politique contre les enseignants en Colombie

**La prise de conscience de l'importance des violations des droits humains faites aux syndicalistes prend de l'ampleur en Colombie. D'après le *Colombian National Trade Union School*, sur les 1174 assassinats de syndicalistes enregistrés au monde entre 1999 et 2005, 860 sont colombiens et la moitié de ceux-ci sont des enseignants.**

Durant la même période, 1 198 enseignants en Colombie ont reçu des menaces de mort, 318 ont été forcés à quitter leur domicile ou leur emploi par peur d'être victimes de violences et 36 ont «disparu».

Une recherche de l'Université d'Amsterdam demande: qui est à l'origine de ces attaques, pourquoi les enseignants sont ciblés, quelles sont les conséquences de cette violence continue sur les syndicats d'enseignants et sur le système éducatif, que fait-on pour y remédier?

### Qui est à l'origine de ces attaques?

Le conflit entre mouvements de guérillas de gauche, organisations paramilitaires d'extrême droite et État colombien dure depuis des décennies. Des milliers de civils sont morts et plus de deux millions ont été déplacés dans le pays. La majorité des violations contre les enseignants semble venir d'organisations paramilitaires et des forces de sécurité de l'État.

### Pourquoi les enseignants sont ciblés?

Le syndicat des enseignants, Federación Colombiana de Educadores (FECODE), est le plus grand syndicat du pays. Depuis le milieu des années 1990, il a été impliqué dans des manifestations contre les réformes gouvernementales qui visaient à décentraliser le système éducatif et à

réduire les budgets.

Les enseignants sont pris dans le conflit de différentes manières. Les organisations paramilitaires de droite qui sont en lien présumé avec l'État colombien interprètent toute forme d'opposition aux politiques gouvernementales comme une preuve de solidarité avec les guérillas – les syndicalistes sont donc perçus comme des cibles militaires «légitimes».

Les enseignants qui vivent dans des zones rurales isolées sont souvent considérés comme des leaders communautaires, en conflit avec des intérêts locaux, nationaux et internationaux. Par exemple, dans la région d'Arauca, qui est riche en pétrole, les syndicalistes enseignants ont fait campagne pour que les multinationales du pétrole investissent financièrement dans le domaine social dans la région.

### Quelles sont les conséquences de cette violence?

La violence politique organisée a généré beaucoup de craintes au sein des syndicats et a affaibli leur capacité à s'organiser, en particulier dans les zones rurales. Elle a également provoqué une pénurie d'enseignants qualifiés dans certaines régions. Depuis 1991, plus de 1 000 enseignants ont quitté leur emploi par peur d'être victimes de violence. Les enseignants sont affectés psychologiquement et émotionnellement.

### Que fait-on pour y remédier?

Une série d'initiatives récemment développées par la FECODE, par des organisations nationales de défense des droits humains et par le gouvernement s'attaquent à l'insécurité des enseignants:

- formation sur les droits humains
- mesures spéciales de protection (comme la mise à disposition de téléphones portables, de gardes du



**Une manifestation nationale sur l'éducation à Bogota (Colombie) en Mai 2007 pour dénoncer le Plan de développement national qui réduit les budgets de l'éducation.**

Mario Novelli, 2007

- corps armés et de véhicules blindés)
- mutation dans d'autres écoles sans perte de revenus
- un groupe de travail (formé notamment de la FECODE, du Haut commissariat des Nations unies pour les réfugiés et de différentes autorités publiques colombiennes) évalue les risques courus par des enseignants, et mettent à leur disposition un soutien financier et administratif.

Cependant, l'efficacité de ces mesures reste incertaine et la confiance manque entre les syndicats enseignants et les autorités colombiennes. La recherche recommande:

- plus de vigilance de la communauté internationale quant aux violations des droits humains, et plus d'attention à la responsabilité du gouvernement
- un soutien de tous les groupes armés à l'initiative de la FECODE visant à faire des écoles des «territoires neutres»
- une meilleure coordination entre les organisations de défense des droits humains locales, nationales et internationales pour réagir efficacement lorsque les droits humains sont menacés
- une meilleure collecte de données statistiques sur les violations des droits humains contre les éducateurs et un meilleur partage de ces données
- plus de recherche sur la violence politique contre les enseignants dans les pays en conflit ou post-conflit afin de développer des réponses internationales plus adaptées.

### Mario Novelli

AMIDST, University of Amsterdam, Nieuwe Prinsengracht 130, 1018 VZ Amsterdam, Netherlands  
T +31 (0)205 254571  
m.novelli@uva.nl

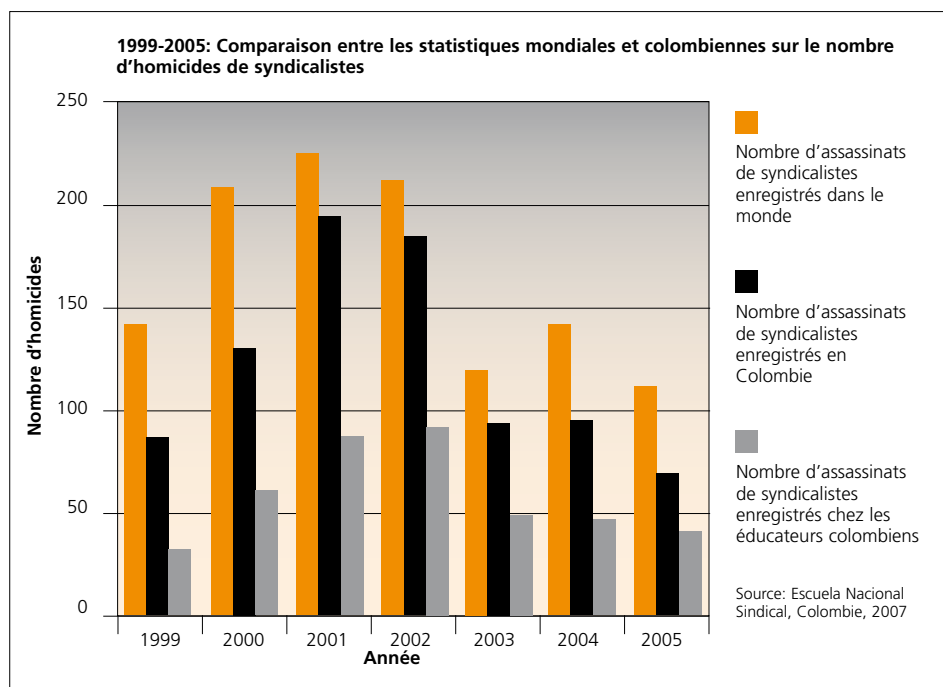
### Voir aussi:

*Education Under Attack*, Paris: UNESCO, par Brendan O'Malley, 2007

[www.unesco.org/education/attack/](http://www.unesco.org/education/attack/)  
*Colombia Killings, Arbitrary Detentions, and Death Threats - the Reality of Trade Unionism in Colombia*, Londres: Amnesty International, 2007

<http://web.amnesty.org/library/Index/ENGAMR230012007>

*Political Violence Against Teachers in Colombia*, Brussels: Education International, by Mario Novelli, à venir



# Trouver son chemin

Ce à quoi les femmes enseignantes aspirent dans le Nord du Pakistan

Les femmes qui enseignent dans le Nord du Pakistan sont confrontées à des obstacles culturels considérables. Une recherche menée par l'Université Aga Khan analyse les expériences que vivent les femmes qui tentent de construire leur carrière enseignante au sein d'une société patriarcale et la façon dont elles trouvent un équilibre entre leurs différents engagements.

Après l'indépendance en 1947, on considérait que l'éducation des filles était essentielle pour qu'elles apprennent leurs responsabilités familiales et pour les préparer aux professions traditionnellement féminines, comme l'enseignement. Cependant, la Politique d'Éducation Nationale (1998–2010) met aujourd'hui en avant l'éducation comme un droit égal pour les garçons et les filles.

Parmi les initiatives mises en place pour faire augmenter la participation des filles à l'école, l'on note le recrutement de plus de femmes enseignantes entre 1990 et 2000. Ainsi la proportion des filles est passée de 33,4 pour cent à 44,2 pour cent dans l'enseignement primaire et de 32 pour cent à 54,3 pour cent dans l'enseignement secondaire. Si l'augmentation de la participation des filles au secondaire est due au recrutement de plus de femmes enseignantes dans des établissements réservés aux filles, on peut attribuer cette croissance dans l'enseignement primaire au développement d'écoles mixtes. Les statistiques gouvernementales actuelles montrent qu'entre 2005 et 2006 les femmes représentent sur le plan national 36 pour cent des enseignants dans les écoles publiques. Les statistiques régionales restent quant à elles moins élevées, avec 28 pour cent dans les régions du Nord.

Dans les régions du Nord, l'enseignement est reconnu comme l'opportunité d'emploi la plus adéquate en dehors du travail agricole pour les femmes, parce que :

- Les femmes sont en général affectées

Sarasrot montre aux filles où se trouve l'Inde sur le globe, à l'école du foyer d'accueil dans l'État de l'Uttar Pradesh. L'école reçoit environ 105 élèves, uniquement des filles, et 5 professeurs, qui apportent une instruction aux filles susceptibles de ne pas s'inscrire à l'école et d'abandonner prématurément leurs études. Les écolières assistent à des cours pendant un an, ensuite 95 pour cent d'entre elles accèdent aux grandes classes de l'école primaire. © Ami Vitale/ Photos de Panos

dans les écoles de leur propre communauté, ce qui réduit les occasions d'interagir avec des hommes.

- Les journées courtes d'école permettent aux femmes de prendre leurs responsabilités domestiques, comme l'agriculture et l'élevage du bétail, tôt le matin et l'après-midi.
- On considère l'enseignement, surtout au primaire et au premier cycle du secondaire, comme une activité qui est en accord avec le rôle familial et nourricier des femmes.

L'enquête montre qu'il existe des tensions entre engagements familiaux et aspirations professionnelles. Les femmes choisissent en général l'enseignement parce que les exigences de cette profession se concilient mieux avec leurs devoirs familiaux. Cependant, des membres de la famille sont parfois réticents au développement professionnel des femmes et les empêchent de travailler hors de la maison.

Certaines femmes réussissent à négocier un rôle double, en versant par exemple une partie de leur salaire dans la caisse commune du foyer, réduisant ainsi leur dépendance au bétail domestique, ou en profitant des week-ends pour accomplir des tâches agricoles plus onéreuses.

Il est aussi difficile pour les femmes de jouer un rôle de leader à l'école. Les défis professionnels qu'elles doivent relever sont nombreux, parmi eux :

- lieu de travail et structures organisationnelles défavorables à leur présence. Par exemple: résistance au leadership féminin, absence de structures d'accueil pour les enfants et de moyens de transports
- pratiques de leadership scolaire à dominance «masculines»
- bureaux d'éducation régionaux situés trop loin pour que les femmes s'y rendent



- réunions du conseil de direction qui se tiennent le week-end.

La formation des enseignants et les cours de leadership et de gestion scolaire ne peuvent pas, à eux seuls, assurer la participation des femmes enseignantes à la vie scolaire. Il faut mettre en place des stratégies. Par exemple :

- La direction de l'école doit être préparée à sensibiliser les familles des femmes enseignantes à l'importance et la valeur du développement de leur carrière.
- Les réunions scolaires et les activités de formation devraient se dérouler dans des lieux accessibles physiquement et culturellement.
- Il faut établir des réseaux de femmes enseignantes et directrices d'école pour les encourager à créer des liens avec leurs collègues d'autres communautés.
- Les programmes de formation des enseignants doivent aménager temps et espace pour que les enseignants hommes et femmes réfléchissent à leurs expériences et les partagent.
- Les cours en gestion de l'éducation doivent inclure une composante de sensibilisation au genre.

#### Dilshad Ashraf

Aga Khan University, Institute for Educational Development, IED-PDC, 1-5/B-VII, F. B. Area Karimabad, P.O. Box No.13688, Karachi-75950, Pakistan  
T +92 21 6347611-4  
F +92 21 6347616  
dilshad.ashraf@aku.edu

#### Voir aussi :

*Women Teachers' Experiences in the Northern Areas of Pakistan*, thèse de doctorat non publiée, Ontario Institute for Studies in Education-University of Toronto, Canada, par Dilshad Ashraf, 2004  
*Gender & Education in Pakistan*, Oxford University Press: Karachi, édité par R. Qureshi et J. F. A. Rarieya, 2007



id21 insights education est publié une fois par an et se trouve en ligne à l'adresse [www.id21.org/insights](http://www.id21.org/insights). Le site id21 offre également un accès gratuit à des centaines de fiches d'information succinctes et faciles à lire qui portent sur des sujets d'actualité en matière de développement international tels que la santé, les ressources naturelles, l'éducation et les questions de politiques sociales. Pour s'abonner à notre bulletin d'information électronique (en anglais), envoyez-nous un courriel à [ids21@ids.ac.uk](mailto:ids21@ids.ac.uk), en indiquant « subscribe id21education news ». Pour obtenir de plus amples renseignements, consultez le site [www.id21.org](http://www.id21.org) ou contactez-nous à l'adresse ci-dessous.

id21  
Institute of Development Studies  
University of Sussex, Brighton BN1 9RE, UK  
T +44 (0)1273 678787 F +44 (0)1273 877335  
Email [ids21@ids.ac.uk](mailto:ids21@ids.ac.uk)

Le site id21 est hébergé par l'Institute of Development Studies (IDS) et soutenu par le UK Department for International Development (DFID). Les opinions exprimées dans id21 insights education ne reflètent pas nécessairement les opinions du DFID, de l'IDS ou de toute autre institution contributive. À moins de cas précis où les droits d'auteurs sont réservés, tout article peut être reproduit ou cité sans restriction, dans la mesure où la source (id21 insights) et l'auteur sont reconnus et informés de manière appropriée. © Institute of Development Studies 2006; ISSN 1740-0074  
IDS est une société caritative no. 877338 qui est limitée par garantie et enregistrée en Angleterre.



Rédacteur: Sandra Baxter  
Rédacteur en chef: Louise Daniel  
Traduction: Vanessa Gautier  
Éditorial et soutien technique: Équipe de id21  
Conception graphique: Robert Wheeler  
Impression: APR Printing and Design  
Imprimé sur du papier fabriqué à partir de forêts renouvelables