



**2nd SPECIALIZED TECHNICAL
COMMITTEE MEETING ON
EDUCATION, SCIENCE AND TECHNOLOGY (STC-EST)
21 to 23 October 2017
CAIRO, EGYPT**

HRST/STC-EST/Exp/7(II)

English

ST20607

**ÉTUDE DE L'UA SUR LA FORMATION ET LES CONDITIONS DE
TRAVAIL ET DE VIE DES ENSEIGNANTS DANS LES ÉTATS MEMBRES**

RESUMÉ DU RAPPORT



COMMISSION DE L'UNION AFRICAINE
Département Ressources humaines, Science et Technologie:
Division de l'éducation

P E 01 17 50 HE

TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
REMERCIEMENTS	5
RÉSUMÉ ANALYTIQUE	6
1. INTRODUCTION	6
2. PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉTUDE	7
2.1 Exigences à remplir pour accéder à la profession enseignante et y rester	8
2.2 Formation initiale des enseignants.....	9
2.3 Recrutement et emploi	10
2.4 Charge de travail et autonomie	11
2.5 Perfectionnement professionnel.....	12
2.6 Rémunération et avantages sociaux.....	13
2.7 Suivi et évaluation de la qualité des enseignants.....	14
2.8 Représentation et Voix des enseignants.....	15
3. CONCLUSION DE L'ÉTUDE	16
3.1 Conclusions générales.....	17
3.2 Formation.....	17
3.3 Conditions de travail	18
3.4 Conditions de vie	18
4. RECOMMANDATIONS DE L'ÉTUDE	19
4.1 Recommandations générales	19
4.2 Recommandations sur la formation des enseignants	20
4.3 Recommandations sur les conditions de vie et de travail	20

AVANT PROPOS

Dans l'exercice de son métier, l'enseignant assume un rôle central dans la réalisation de la vision africaine commune. La qualification, la formation, les valeurs et les attitudes de l'enseignant déterminent peut-être plus que toute autre chose le résultat du processus d'apprentissage et, dans une large mesure, la réussite du système éducatif et la qualité des diplômés que celui-ci délivre. Si nous éduquons en vue de la concrétisation de la vision de la renaissance africaine, nous devons alors faire en sorte que cette vision guide le processus de formation de l'enseignant et les conditions dans lesquelles l'enseignant est appelé à exercer.

C'est donc avec une immense satisfaction que je présente l'étude de l'UA sur la formation et les conditions de travail et de vie des enseignants dans les États membres.

La présente étude a été demandée par le Sommet des chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union Africaine pour cerner les principales questions auxquelles sont confrontés les enseignants en Afrique, contribuer à l'amélioration de la formation et des conditions de travail et de vie de ces enseignants et renforcer les performances des systèmes éducatifs des Etats membres. Elle répond à une recommandation de la Conférence des ministres de l'éducation de l'Union africaine (COMEDAF VI), sur la base des conseils techniques de la 4^e Conférence de l'UA sur la formation et le perfectionnement des enseignants (PACTED IV).

L'étude propose des modèles destinés à valoriser le rôle des enseignants et à promouvoir la formation enseignante, la gestion des écoles, l'élaboration des politiques, ainsi que les orientations politiques visant à améliorer l'efficacité des enseignants grâce à l'éducation ouverte et à distance.

Enfin, les résultats de cette étude serviront de base pour proposer les moyens d'améliorer le statut de l'enseignant africain dans le cadre de la mise en œuvre de l'Objectif stratégique n°1 de la Stratégie continentale de l'éducation pour l'Afrique (CESA 2016-2025) sur la revitalisation de la profession enseignante. Il s'agit de faire en sorte que l'enseignant soit bien armé pour renforcer la capacité de l'Afrique à tirer parti du dividende démographique des jeunes grâce à une éducation qui fournit les capacités et les facultés humaines nécessaires pour « l'Afrique que nous voulons » dans le cadre de la réalisation de l'Agenda 2063.

Cette étude arrive à point nommé car le thème de l'Union Africaine pour l'année 2017 est de «tirer pleinement parti du dividende démographique en investissant dans la jeunesse». Étant donné que l'éducation et le développement des compétences est l'un des piliers thématiques interdépendants de la Feuille de route 2017 de l'UA, il ne saurait y avoir de meilleur investissement que celui qui concerne l'amélioration de la formation et des conditions de travail et de vie des enseignants.

Comme le souligne cette étude, il est de notre devoir en tant que citoyens d'Afrique de veiller à ce que notre société respecte et honore les enseignants et la profession enseignante. Parce que l'éducation est un droit humain fondamental et une condition

préalable au développement des nations, une solution doit être trouvée d'urgence pour remédier à la pénurie d'enseignants qui sévit actuellement au niveau qualitatif et quantitatif en grande partie dans les cycles primaire, secondaire, général et technique, compte tenu des salaires et des conditions de vie des enseignants.

Dr. Martial De-Paul Ikounga
Commissaire aux ressources humaines à la science et à la technologie

REMERCIEMENTS

L'étude sur la formation et les conditions de travail et de vie des enseignants dans les États membres a été élaborée par le Département des ressources humaines, de la science et de la technologie (DRHST) de la Commission de l'Union africaine (CUA) et aimablement financée par l'Initiative pour une Société Ouverte en Afrique Australe (*Open Society Initiative for Southern Africa -OSISA*). L'équipe principale était dirigée par Dr Beatrice Njenga (chef de la Division Education, DRHST - CUA) et composée de Mme Hildah Nyokabi Muhu (Associée au programme, membre de l'Association Fulbright-Clinton, Division Education, DRHST - CUA), Mme Marguerite Miheso-O'Connor (consultante principale) et Dr Hillary Shitambasi (consultante).

Cette étude a été élaborée avec le soutien de Dr Martial De-Paul Ikounga (Directrice par intérim du DRHST –CUA) sous la supervision de Dr Mahama Ouedraogo (Commissaire RHST-CUA).

L'élaboration de l'étude sur les enseignants a été le fruit d'un vaste processus de consultation mené avec divers experts, praticiens et parties prenantes en Afrique. L'étude a été réalisée entre mai et octobre 2016 par une équipe d'experts africains hautement qualifiés. Le premier projet de l'étude a été soumis et examiné lors d'un atelier de validation qui s'est tenu le 9 décembre 2016 à la Commission de l'Union africaine à Addis-Abeba.

Un certain nombre de communautés économiques régionales (CER), de Ministères de l'éducation, d'organisations panafricaines et de parties prenantes dans le domaine de la formation et du perfectionnement des enseignants ont, par leurs précieux commentaires et observations, également contribué aux différentes étapes de l'élaboration de l'étude, parmi lesquels la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), l'Autorité intergouvernementale pour le développement (IGAD), le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche du Sénégal, le Ministère de l'éducation (Kenya), le Ministère de l'enseignement supérieur (Botswana), le Ministère de l'enseignement secondaire (Cameroun), le Ministère de l'éducation (Éthiopie), la 6^e Région –Canada de l'Union africaine (AU6RC), la Fédération africaine des organismes de réglementation de l'enseignement (AFTRA), le Forum des éducatrices africaines (FAWE), l'Observatoire panafricain pour l'école et les métiers), L'école spéciale des non-voyants (Kenya), l'Association des enseignants d'Éthiopie, l'École secondaire polyvalente Mabande (Afrique du Sud), Le projet d'école internationale de Lebu (Éthiopie), l'Agence allemande Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), l'Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique), l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA), Projet de renforcement des mathématiques et de l'enseignement des sciences (SMASE) en Afrique, *l'Africa, Global e-Schools and Communities Initiative* (Initiative mondiale pour les cyber-écoles et les communautés-GESCI), le Centre des mathématiques, de la science et de la technologie (CEMASTEA), l'Institut panafricain de l'éducation pour le développement (IPED), l'Internationale de l'éducation (IE) et l'Université de Lomé.

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

1. INTRODUCTION

Le présent rapport a pour but de présenter les résultats d'une étude sur la formation, et les conditions de travail et de vie des enseignants en Afrique. Il s'agit d'une étude de l'Union africaine (UA) dont la réalisation dans les 54 États membres a été décidée par les chefs d'État et de gouvernement de l'Union africaine. Cette a été aimablement financée par l'Initiative pour une Société Ouverte en Afrique Australe (*Open Society Initiative for Southern Africa -OSISA*). Elle a nécessité la mise au point d'outils pertinents pour la collecte de données des pays participants aux niveaux national et régional. Cette décision était conforme aux objectifs de la Stratégie continentale de l'éducation pour l'Afrique (CESA 2016-2025). L'objectif de cette étude était de cartographier les systèmes de formation et les conditions de travail et de vie des enseignants en Afrique en utilisant l'État membre comme unité d'étude. La recherche a permis la collecte de données nationales agrégées provenant des ministères de l'éducation, des institutions de soutien aux enseignants et des partenaires de recherche dans le domaine de la formation et du perfectionnement des enseignants.

Les conclusions de l'étude sont tirées de données recueillies à partir des questionnaires et d'entretiens validés de la Commission de l'Union africaine (UA) et menés à bien de différentes manières : en ligne, par téléphone, par le biais de Skype et en face à face. Les données secondaires provenaient des revues des bases de données sur la recherche en matière d'éducation (notamment de l'Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique - IICBA) et des études de la Banque mondiale, de l'Internet, des ressources communes liées aux enseignants, et d'une variété de supports dont des politiques produites par les ministères de l'éducation, d'associations internationales, d'autorités compétentes en matière d'éducation et d'études spécifiques à chaque pays et se rapportant à la question. Les informations et les conclusions contenues dans le présent rapport sont une synthèse des données recueillies et des pratiques observées à l'échelle du continent et ne reflètent pas nécessairement les politiques d'un pays en tant que tel.

L'étude a été motivée par le rôle primordial et central que jouent les enseignants dans la réalisation des objectifs de développement du continent tels qu'énoncés dans la Stratégie continentale de l'éducation pour l'Afrique (CESA 2016-2025) et l'Agenda 2063. La vision de l'Agenda 2063 est de «bâtir une Afrique intégrée, prospère et en paix, dirigée par ses citoyens et constituant une force dynamique sur la scène mondiale». Pour réaliser cette vision, l'exigence principale est de former un enseignant bien motivé dont la mission est de fournir des compétences et des connaissances et d'orienter ses citoyens pour l'Afrique que nous voulons.

Cette enquête de référence sur la situation actuelle des enseignants sur le continent a mis en évidence les efforts considérables et durables qui ont été déployés en vue de la professionnalisation du corps enseignant. Ces efforts visent à assurer une place

convenable aux enseignants sur tout le continent, compte tenu du rôle critique et des responsabilités qui leur sont conférés dans l'agenda de développement du continent.

Cette étude offre des résultats reproductibles utiles qui peuvent être utilisés pour réfléchir sur les pratiques de gestion des enseignants et pour renforcer les efforts en matière conditions de formation, de travail et de vie des enseignants.

Un atelier technique a été organisé pour valider les résultats et conclusions de l'étude. L'atelier a rassemblé les principales parties prenantes et les praticiens des États membres qui ont examiné les résultats de la recherche de manière critique, formulé des recommandations visant à les améliorer et contribué aux recommandations relatives à ce qui devrait être fait pour aller de l'avant.

2. PRINCIPAUX RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

Selon l'étude, la situation des enseignants dans un pays donné ne reflète pas directement le PIB de ce pays. A titre de comparaison, certains pays à faible revenu offrent à leurs enseignants de meilleures conditions de travail que certains pays à revenus plus élevés. L'accès des apprenants à des enseignants bien formés reste une préoccupation majeure même dans les pays qui présentent un excédent d'enseignants formés. L'utilisation d'enseignants non formés est encore largement en pratique pour compenser les pénuries d'enseignants sur le continent. Toutefois, certains pays, comme le Nigeria, ont recensé un corps enseignant formé à 100% dans tous les centres d'apprentissage du pays. Cela laisse entendre que l'objectif qui vise à garantir l'accès de tous les apprenants à des enseignants formés est réalisable. Des efforts accrus en matière de formation, une répartition équitable du corps enseignant et des stratégies efficaces pour attirer et retenir les meilleurs enseignants dans la profession constituent la solution de base pour atteindre cet objectif.

La plupart des États membres ont trouvé les moyens d'encourager la présence de syndicats d'enseignants. Les syndicats sont utilisés pour négocier des conventions collectives et certains ont adopté des programmes de formation continue des enseignants. Si le caractère délicat du métier d'enseignant qui est centré sur l'interaction avec le groupe vulnérable de la population que constituent les mineurs exige la délivrance d'un certificat de bonne conduite, aucun État membre n'a intégré cette importante exigence dans sa politique d'accès à la profession enseignante. L'étude révèle que les enseignants sont recrutés soit dans le cadre des contrats d'engagement des fonctionnaires, ou en dehors de la fonction publique par un organisme de réglementation chargé de gérer les questions relatives aux enseignants. Les conditions d'entrée dans la profession enseignante diffèrent d'un pays à l'autre. C'est cette diversité que la présente étude synthétise.

La présente étude passe en revue et évalue les conditions qui encadrent la formation des enseignants grâce aux programmes de formation, les conditions de travail et de vie qui incluent les termes d'engagement tant dans les dispositions politiques théoriques que dans la pratique réelle compte tenu des moyens de subsistance qui sont offertes aux enseignants en vertu des dispositions relatives aux questions d'hébergement et de

bien-être général. L'étude révèle des différences dans les stratégies concernant chaque thème de discussion par pays. Dans cette étude, nous soulignons les pratiques qui représentent des étapes progressives vers la professionnalisation de l'enseignement. Ce qui suit est un résumé des constatations et des conclusions établies dans chacun des volets:

2.1. Exigences à remplir pour accéder à la profession enseignante et y rester

L'étude met en évidence les exigences statutaires suivantes qui doivent être remplies dans les différents pays pour accéder à la profession d'enseignant et y rester. L'étude a établi que :

- i) les conditions d'accès et de maintien dans la profession enseignante sur le continent sont réglementées par les ministères de l'éducation ou leurs représentants ;
- ii) à part dans quelques pays, ces exigences varient selon le niveau de formation du futur enseignant : niveau secondaire, EFTP ou niveau élémentaire / primaire dans les systèmes éducatifs respectifs. Dans la plupart des pays, les exigences académiques pour les futurs enseignants du cycle primaire étaient inférieures aux exigences pour le cycle de l'enseignement secondaire ou de l'EFTP ;
- iii) le changement en profondeur dans les conditions d'accès à la profession d'enseignant semble être l'objectif ayant récemment retenu l'attention de la plupart des pays ;
- iv) la perception différenciée des enseignants par niveau d'enseignement est courante dans tous les pays. On a constaté une perception plus faible des enseignants dans les écoles primaires dont les conditions de travail et de vie sont plus faibles par rapport à celles des enseignants du secondaire ;
- v) plus de 80% du corps enseignant se trouvent dans les écoles du cycle primaire ou élémentaire. La perception des enseignants est donc déformée par cette force enseignante ;
- vi) les conditions d'entrée dans les établissements privés et non institutionnels sont dans la plupart des cas moins réglementées. Certains pays ont adopté des politiques de réglementation mais ne les ont pas encore appliquées ;
- vii) une harmonisation des conditions d'entrée dans la profession enseignante, indépendamment du niveau d'engagement professionnel de l'enseignant, a été observée dans certains pays ;

- viii) les pays ayant harmonisé leurs conditions d'entrée semblent se diriger rapidement vers une professionnalisation du corps enseignant. Ces pays ont atteint le ratio de 100% en matière de personnel enseignant qualifié et les conditions de travail et de vie de leurs enseignants sont comparativement meilleures que dans les autres pays ;
- ix) le certificat de bonne conduite n'a pas fait l'objet d'une condition d'entrée en dépit du caractère particulier du métier d'enseignant.

2.2. Formation initiale de l'enseignant.

La formation des enseignants est en premier lieu la responsabilité des ministères de l'éducation des différents pays. Toutefois, la formation en termes de contenu et de processus diffère selon les pays. L'étude confirme que tous les pays sont conscients du fait que l'éducation formelle et la formation pratique que les individus doivent compléter pour devenir enseignants affectent les compétences et les connaissances qu'ils apportent en classe. En outre, les politiques d'éducation formelle et de formation pratique affectent le statut social de la profession ainsi que la motivation et la décision de devenir enseignant en premier lieu. Pour répondre aux éléments présentés dans cette section, l'étude a tenu compte des questions suivantes: qui réglemente les programmes de formation initiale des enseignants, les itinéraires de formation disponibles pour ceux qui souhaitent devenir enseignants ? Quelle est la valeur sélective des programmes de formation des enseignants et des diplômes délivrés par un programme de formation enseignante Quelles en sont les implications sur l'épanouissement professionnel des enseignants ? et dans quelle mesure la formation initiale des enseignants ajoute une expérience pratique. Il a été constaté que la formation initiale des enseignants différait en termes de contenu et de processus, ce qui entraînait un détournement important de la qualité des enseignants formés sur le continent. Un brevet d'enseignement d'études primaires reste le minimum requis pour entrer dans le métier d'enseignant du primaire. L'étude observe que :

- i) La pédagogie plutôt que les matières occupe une place centrale dans le contenu de la formation initiale des enseignants du primaire.
- ii) Les bonnes pratiques ont été observées tandis que la formation initiale des enseignants a été formatée de manière à leur permettre de progresser dans la profession vers des niveaux de réussite plus élevés. Dans de tels cas, les enseignants ont la possibilité de se perfectionner grâce à des qualifications académiques professionnelles élevées.
- iii) Dans la plupart des pays participants, l'insertion professionnelle n'entre pas dans le cadre de la formation initiale.
- iv) L'observation permanente en classe constitue un élément essentiel du programme de formation initiale. Il s'agit là des travaux pratiques que l'on attend de tous les futurs enseignants. On a observé quelque variation dans

le processus et la fréquence de ces travaux pratiques avant l'obtention du diplôme.

- v) Dans de nombreux pays, la formation des enseignants du secondaire est différente de celle des enseignants du primaire.
- vi) Trois modèles ont été considérés comme dominants dans la formation initiale des enseignants pour tous les niveaux d'enseignement. Aux fins de la présente étude, ils seront désignés comme suit; (i) formation séparée où l'apprentissage est dispensé de manière indépendante d'un niveau à l'autre. (ii) formation horizontale où l'apprentissage est similaire pour tous les niveaux avec option de spécialisation et (iii) formation progressive où les niveaux d'engagement sont atteints par des qualifications académiques supplémentaires après un premier tronc commun. Ces aspects seront examinés plus en détail dans les sections suivantes du présent rapport.

2.3. Recrutement et emploi

Le profil et l'efficacité de ceux qui accèdent à la profession enseignante et y restent sont déterminés par les politiques et les processus en vigueur qui visent à attirer et à recruter des candidats au métier enseignant. L'étude vise à mieux comprendre ces politiques en répondant aux questions suivantes: Qui embauche les enseignants et qui les licencie ? Qui décide de la répartition des enseignants entre les centres d'apprentissage ? Quelles sont les incitatives qui pourraient amener les enseignants à travailler dans des écoles difficiles, enseigner des matières critiques, assumer des rôles de leadership ? Quel est la situation de l'emploi et de la stabilité de l'emploi dans l'enseignement et combien coûte l'enseignant ? L'étude observe que :

- i) Le recrutement des enseignants relève du ministère de l'éducation désigné. Dans la plupart des pays, les conditions d'engagement des enseignants sont différentes de celles des fonctionnaires. Dans ce cas, un organe différent est chargé de gérer les affaires des enseignants. Cependant, certains pays engagent leurs enseignants à des conditions de service similaires à celles des fonctionnaires.
- ii) Dans la plupart des pays, le recrutement pour les écoles privées et les établissements non formels est assuré par les chefs d'établissement. Si certains pays encouragent les écoles privées à recourir aux politiques en vigueur pour procéder au recrutement d'enseignants, les gouvernements ont généralement peu de contrôle sur les enseignants dans les écoles privées. Dans très peu de cas, les ministères de l'Éducation soutiennent les écoles privées en leur accordant des subventions.
- iii) Le recrutement des enseignants dans les écoles publiques dépend des allocations budgétaires de l'éducation.

- iv) L'allocation budgétaire de l'éducation nationale ne reflète pas le produit intérieur brut (PIB) actuel des pays. L'étude révèle que plus de 70% de l'allocation budgétaire est utilisée pour le paiement des salaires des enseignants des écoles publiques.
- v) Le coût des enseignants des écoles privées sont à la charge des parents d'élèves. Le paiement des salaires des enseignants par les parents issus pour la plupart de milieux défavorisés n'est toutefois pas reconnu par les gouvernements des pays membres.

2.4 Charge de travail et autonomie

La documentation de la charge de travail, des tâches, de l'autonomie et des conditions générales d'exercice et de l'environnement du métier d'enseignant a contribué à une meilleure compréhension de la performance au travail et de la motivation des enseignants. Pour répondre aux éléments présentés, l'étude aborde les questions suivantes, notamment la durée de travail des enseignants, les tâches que les enseignants sont censés accomplir, l'autonomie des enseignants et comment les conditions de l'enseignement affectent la charge de travail des enseignants. L'étude révèle que la question de la charge de travail et de l'autonomie des enseignants prête à controverses. La charge de travail sert principalement d'explication aux transferts d'enseignants et constitue la principale raison qu'avancent les enseignants pour quitter la profession. Le ratio enseignant / élève de 1/35 recommandé par le processus de l'Education pour tous (EPT) n'a pas été atteint dans de nombreux pays. Cette évaluation représente la description de la charge de travail sur plusieurs fronts. Tandis que pour les enseignants de la fonction publique les heures travaillées au-delà de ce qui est prévu dans la réglementation sont comptées comme heures supplémentaires, aucune compensation n'est accordée aux enseignants non fonctionnaires pour les classes nombreuses et les cours supplémentaires.

En outre, l'étude révèle que :

- i) En plus d'enseigner et d'évaluer les progrès scolaires des jeunes esprits, les enseignants sont souvent censés fournir des conseils et des orientations aux enfants ayant des besoins émotionnels, culturels, de murissement et physiques. Ces responsabilités associées à l'enseignement renforcent la charge de travail des enseignants et ne sont pas reconnues par l'employeur même si elles devraient être assurées.
- ii) Les classes nombreuses et les ressources ont été jugées comme des facteurs très importants qui impactent la charge de travail des enseignants. De nombreux pays ont un ratio élèves / enseignant élevé allant jusqu'à 80/1.
- iii) En raison de longues heures de travail du fait des classes surchargées, parallèlement à des subventions insuffisantes, le recrutement d'enseignants

non formés est devenu le plan alternatif pour de nombreuses écoles au su des ministères de l'éducation.

- iv) Les programmes d'études basés sur l'examen ont conduit, dans la plupart des pays, à une concurrence malsaine qui ajoute une charge de travail supplémentaire pour les enseignants.
- v) Le manque de ressources et les objectifs de l'EPT en ce qui concerne le ratio enseignant / élève expliquent la charge de travail supplémentaire des enseignants.
- vi) L'autonomie des enseignants a gagné en importance dans certains pays où un plus grand nombre d'enseignants participent aux prises de décisions qui touchent leur travail. Cependant, la plupart des pays n'ont pas atteint ce niveau d'engagement avec les enseignants.

2.5 Perfectionnement professionnel.

Le perfectionnement professionnel et le soutien apporté aux enseignants en milieu de travail sont des composantes essentielles des politiques relatives aux enseignants. Pour répondre aux éléments présentés, la présente étude aborde les questions suivantes en ce qui concerne le perfectionnement professionnel des enseignants : Qui assure et finance le perfectionnement professionnel ? Quelles règles et politiques en la matière s'appliquent aux enseignants des écoles publiques et quelles formes de soutien sont spécifiquement disponibles pour les enseignants débutants ? À cet égard, l'étude n'a trouvé aucun seul cursus linéaire ou trajectoire de carrière pour les enseignants. Elle précise, en revanche, que les cheminements de carrière sont souvent cycliques voire même récurrents. L'étude montre plus précisément que :

- i) Le développement de la compétence et d'un sentiment d'efficacité personnelle par des efforts visant à répondre aux besoins des élèves fait défaut.
- ii) Certains pays ont récemment créé un cadre d'apprentissage professionnel qui commence à définir des normes pour l'apprentissage et le perfectionnement professionnel des enseignants.
- iii) Un apprentissage professionnel efficace exige du temps, des ressources et des structures de soutien, qui ne sont pas prévus dans les crédits budgétaires alloués aux ministères. Le développement se réalise en grande partie par le biais d'un soutien externe (ONG ou donateurs).
- iv) Dans les pays où des politiques de perfectionnement professionnel ont été élaborées, les enseignants stagiaires sont encadrés par une politique clairement formulée. Là où le perfectionnement professionnel n'est pas bien ancré, c'est-à-dire dans la plupart des pays, les enseignants stagiaires ne bénéficient d'aucun soutien formel ni même de mécanisme de suivi.

Aucun programme d'insertion n'a été mis en place dans les États membres où les enseignants débutants bénéficient plutôt généralement de périodes probatoires échappant à toute supervision.

- v) Le processus de perfectionnement professionnel a été mis en œuvre dans le cadre de programmes de formation ponctuels mis en place par les ministères de l'éducation et d'autres partenaires de développement au niveau des pays. L'étude voit le perfectionnement professionnel comme une lacune à laquelle il faut remédier et qu'il faut soutenir d'urgence..

2.6 Rémunération et avantages sociaux.

La présente étude considère que la rémunération, qui comprend à la fois les avantages salariaux et non monétaires, est un déterminant important de l'attrait de la profession enseignante et un facteur qui est plus susceptible que tout autre d'influer sur la motivation et la performance des enseignants. Pour répondre aux éléments importants présentés dans la présente étude, il a été tenu compte des questions suivantes : Qui détermine les salaires des enseignants ? Quelles sont les règles salariales et non salariales qui déterminent le niveau d'engagement de l'enseignant ? Quel est le niveau du fardeau fiscal de la rémunération des enseignants et l'absentéisme des enseignants est-il pris en compte dans l'enveloppe de rémunération ? L'étude aborde en outre les règles et les prestations de retraite lorsqu'elles existent et dans leur pratique. Les résultats de l'étude sur cette question indiquent qu'il existe des variations dans le salaire et les prestations de l'enseignant et que :

- i) Les salaires de base sont identiques entre les hommes et les femmes de même niveau mais les prestations pour les couples mariés diffèrent d'un pays à l'autre et sont versés au conjoint masculin. A titre d'exemple, dans certains pays, l'indemnité de logement est versée à l'époux et non à sa partenaire.
- ii) Les prestations de retraite des enseignants diffèrent selon le niveau d'enseignement, sachant que les enseignants expérimentés ou les enseignants du secondaire ont des émoluments supérieurs à ceux de leurs homologues du cycle primaire.
- iii) Il n'y a pas de différence selon les sexes dans la retraite et les prestations de retraites versées aux enseignants dans tous les pays.
- iv) L'âge de la retraite varie d'un pays à l'autre, mais la plupart des enseignants prennent leur retraite à l'âge de 60 ans, à moins que leurs services ne soient requis, en particulier dans les régions où les postes sont difficiles à pourvoir ou bien lorsque les enseignants décident de prendre une retraite anticipée.

- v) Les variations sur le plan des avantages ne reflètent pas la situation économique des pays mais la volonté politique des gouvernements en place.
- vi) Certains pays offrent à leurs enseignants un régime d'assurance maladie, un logement, une prime de transport, des avantages liés au crédit et d'autres indemnités telles que la prime de sujétion.

2.7 Suivi et évaluation de la qualité des enseignants

Il est vrai qu'au bout du compte, l'efficacité professionnelle d'un enseignant compte plus que ses qualifications officielles. La présente étude tente de répondre aux questions suivantes: les enseignants sont-ils évalués de façon régulière ? Qui évalue leurs performances ? Quels critères utilise-t-on pour évaluer le rendement des enseignants ? Comment les informations sont-elles recueillies pour évaluer le rendement des enseignants et quelle est l'utilité des résultats de ces évaluations ? L'étude révèle que :

- i) L'évaluation des enseignants n'est pas une pratique courante et, lorsqu'elle est effectuée, elle est principalement assurée par des inspecteurs scolaires dans les écoles publiques. Elle se traduit par des visites physiques dans les établissements scolaires, mais certains pays ont introduit des contrats de performance tandis que d'autres ont adopté la méthode d'évaluation par les pairs.
- ii) Il a été établi que l'évaluation des enseignants se fait principalement à des fins de discipline ou de promotion.
- iii) Des évaluations relativement plus fréquentes sont signalées dans les écoles privées. Cependant, elles sont principalement réalisées par les chefs d'établissement dans le but de renouveler les contrats.
- iv) La valeur de l'enseignant est mesurée en fonction de la performance des élèves aux examens nationaux. La motivation des enseignants se fait grâce aux mesures incitatives mises en place par les ministères, portant notamment sur l'avancement dans la carrière, ou par le biais de récompenses monétaires offertes par les parents d'élèves et les écoles.
- v) L'étude n'a pas trouvé de base de données fonctionnelle et solide sur le statut de l'enseignant. Dans un certain pays, il a été révélé au cours d'un entretien que la profession enseignante était une profession vieillissante et en vie de disparition où les enseignants prennent leur retraite au bout de dix (10) ans d'exercice alors que la profession n'attire pas les jeunes. Il s'agit là d'une statistique importante non connue du ministère de l'éducation concerné.

2.8 Représentation et Voix des enseignants

Les syndicats d'enseignants ou d'autres organisations représentent les intérêts des enseignants et dispose d'un pouvoir suffisant pour influencer les politiques éducatives en général et les politiques des enseignants en particulier. Les conventions collectives dans le domaine de l'éducation et leur impact sur les activités quotidiennes des écoles représentent un facteur jugé décisif dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de réforme de l'enseignement dans de nombreux pays africains. Pour comprendre le rôle que jouent les syndicats d'enseignants et comment les associations d'enseignants peuvent participer au débat sur l'éducation, l'étude aborde des questions liées aux droits du travail des enseignants, au niveau auquel les négociations collectives pour l'enseignement sont parvenues, aux résultats de ces négociations, et au pouvoir des associations d'enseignants à influencer sur les politiques d'éducation en général. Les conclusions de l'étude montrent que:

- i) Les droits des enseignants comprennent l'accès à des conditions de travail acceptables, la reconnaissance des efforts et la participation aux décisions politiques qui les concernent directement, comme les changements au programme d'études.
- ii) Les négociations collectives dans l'enseignement sont dirigées par les syndicats d'enseignants.
- iii) Les salaires et prestations sociales sont au cœur des conventions collectives.
- iv) Seuls les membres des syndicats, qui enseignent dans les écoles publiques, sont concernés par les négociations sur les conventions collectives. Les directeurs d'école, les enseignants en contact avec les négociateurs et les enseignants des écoles privées ne sont pas concernés.
- v) Les syndicats d'enseignants se sont révélés très forts et influents dans la mise en œuvre des politiques éducatives qui concernent les enseignants.

Dans certains pays, les enseignants sont devenus intouchables car les syndicats les protègent des décisions disciplinaires ou politiques qui les concerneraient. Les syndicats peuvent décider si un enseignant peut accepter ou non une mutation. Les syndicats d'enseignants ont parfois tendance à se fixer sur les droits des enseignants au détriment des droits des apprenants. La plupart des syndicats se concentrent davantage aux questions liées aux rémunérations plutôt que sur le perfectionnement professionnel des enseignants.

La présente étude estime qu'il existe en Afrique de bonnes pratiques qui peuvent être reproduites ou adaptées contextuellement pour transformer le statut des enseignants pour ce qui est de la formation et des conditions de travail et de vie.

L'étude recommande une réorientation de la formation des enseignants en Afrique en mettant l'accent sur les conditions d'accès à la profession, le mode de formation et la disponibilité du perfectionnement professionnel. Pour peu qu'il soit clairement articulé et fondé sur des normes professionnelles, le perfectionnement des enseignants favorisera la professionnalisation du corps enseignant. Comme la majorité des enseignants exercent dans le secteur primaire, les réformes axées sur ce secteur transformeront vraisemblablement la main-d'œuvre enseignante. Les conditions de travail et de vie sont le reflet des conditions d'entrée dans la profession. C'est dans cette optique qu'un corps enseignant bien motivé est susceptible d'émerger. Certains pays ont commencé à déployer des efforts en ce sens, qui peuvent être reproduits. Cependant, garder le corps enseignant exempt de délits nécessite la prise en compte des coûts des enseignants et des certificats de bonne conduite renouvelables. Et enfin, le perfectionnement professionnel peut être traité de façon accéléré si chaque États membre assure une infrastructure pour un établissement de formation qui permettra de soutenir l'avancement professionnel des enseignants.

3. CONCLUSIONS DE L'ÉTUDE

Les conclusions de la présente étude ont été organisées selon les sujets de préoccupations qu'elle énonce, à savoir La formation, les conditions de travail et de vie et la participation ou la voix des enseignants. De nombreuses déductions propres au contexte sont présentées dans le document.

De manière générale, la gestion des enseignants suit les règles et les politiques que stipulent les ministères de l'éducation. Cependant, cette chaîne commune diffère d'un pays à l'autre dans la forme et le contenu. Le recours à des enseignants non formés pour compenser les pénuries d'éducateurs et ce, même lorsque qu'il existe un surplus d'enseignants formés, met en lumière les problèmes liés à la répartition des enseignants, problèmes qui influent négativement sur le statut des enseignants et les efforts de professionnalisation de l'enseignement.

3.1 Conclusions générales

- i) L'accès à la profession enseignante se fait avec des niveaux de scolarité inférieurs comparativement aux autres professions.
- ii) Les certificats de bonne conduite ne sont pas considérés comme une condition pour entrer dans la profession enseignante.
- iii) Les pays ayant élaboré des normes ou des principes directeurs pour la gestion des enseignants ont un corps enseignant mieux motivée.
- iv) Lors du recrutement, les enseignants sont engagés soit dans le cadre de la fonction publique, soit auprès d'une autorité éducative nationale agréée (Commission de l'enseignement). Les modes d'engagement ont tendance à déterminer les conditions dans lesquelles les enseignants exercent.

- v) La formation et les conditions de de travail et de vie des enseignants sont le reflet des crédits budgétaires alloués à l'éducation. Ces crédits budgétaires ne sont toutefois pas nécessairement liés à l'importance du PIB de chaque pays.
- vi) Les coûts de l'enseignement absorbent au moins 70% du budget de l'éducation, indépendamment des dépenses consenties par les parents d'élèves dans les écoles privées.
- vii) Les syndicats d'enseignants et les organisations apparentées sont présents dans tous les pays et jouent un rôle crucial dans la formulation des questions relatives aux enseignants. Ces syndicats ne traitent cependant pas de façon exhaustive les questions liées aux besoins professionnels des enseignants, par exemple, le partage d'idées novatrices sur les activités en classe.
- viii) Dans la plupart des pays, les enseignants ne disposent pas de système de gestion de l'information ou de statistiques relatives à l'éducation.

Conclusions spécifiques

3.2 Formation

- i) Le recours aux enseignants non formés est largement pratiqué pour compenser les pénuries d'enseignants. Cette pratique influe négativement sur la situation des enseignants.
- ii) Les conditions d'entrée dans la profession d'enseignant déterminent le type de modèle de formation adopté par les différents pays.
- iii) Tous les pays ont des structures de formation contextualisées (apprentissage et formation préalable ou continue) et des politiques qui traitent des questions liées à la formation des enseignants.
- iv) Le type de formation offert aux enseignants a un rapport direct avec la motivation, la situation, et la détermination d'une personne à devenir enseignant en premier lieu.
- v) Les différences dans la formation tant en termes de contenu que de processus ont conduit à des différences dans la qualité des enseignants formés sur le continent, à la fois entre les pays et au sein des pays.
- vi) Les différences de certification (brevet, diplôme et grade) dans la formation des enseignants déterminent l'accès à l'épanouissement professionnel.

- vii) Trois modèles sont considérés comme dominants dans la formation initiale des enseignants africains pour tous les niveaux d'enseignement. Aux fins de la présente étude, ils seront désignés comme suit; (i) formation séparée où l'apprentissage est dispensé de manière indépendante d'un niveau à l'autre. (ii) formation horizontale où l'apprentissage est similaire pour tous les niveaux avec option de spécialisation et (iii) formation progressive où les niveaux d'engagement sont atteints par des qualifications académiques supplémentaires après un premier tronc commun.

3.3 Conditions de travail

- i) Tous les pays disposent de politiques et de processus conçus pour attirer et recruter des candidats au métier enseignant. Le recrutement se fait selon deux modes en vigueur (contrats d'engagement dans la fonction publique ou par un organisme national chargé de réglementer les questions d'éducation) qui influent sur le rendement et la motivation des enseignants.
- ii) La charge de travail, les tâches, l'autonomie et les conditions générales qui entourent la profession enseignante influent sur les performances et la motivation des enseignants. Ces facteurs influent également sur la répartition des enseignants et jouent un rôle catalyseur dans la décision des enseignants de quitter la profession ou d'y rester.
- iii) Les programmes officiels en matière de perfectionnement professionnel en Afrique ne sont pas bien articulés dans les politiques nationales éducatives.
- iv) La mise en place ponctuelle de programmes de perfectionnement professionnel n'appuie pas suffisamment les enseignants leur carrière et ne sont pas bien structurés.
- v) La rémunération des enseignants comprend les avantages salariaux et non salariaux. Le type de salaire offert aux enseignants est un déterminant important de l'attrait de la profession enseignante et, plus que tous autres facteurs, le salaire et les prestations sociales influent sur la motivation et la performance des enseignants.
- vi) La rémunération et les avantages sociaux ne sont pas nécessairement différents pour les hommes que pour les femmes enseignantes.
- vii) Les variations sur le plan des salaires et des prestations sociales ne reflètent pas la situation économique des pays mais la volonté politique des gouvernements en place.
- viii) Les principales prestations portent sur l'allocation médicale telle que l'assurance maladie, l'indemnité de logement, l'indemnité de transport, les avantages liés aux crédits et la prime de sujétion.

- ix) Le processus de suivi et d'évaluation des enseignants n'est pas bien conçu et de ce fait n'est pas largement utilisé.
- x) Les conventions collectives négociées par les syndicats des enseignants ont un impact significatif sur les activités quotidiennes des établissements scolaires et constituent un facteur déterminant dans la conception et la mise en œuvre des réformes de l'enseignement dans de nombreux pays africains.

3.4 Conditions de vie

En règle générale, les conditions de vie des enseignants sont inférieures à celles d'autres travailleurs ayant des qualifications similaires:

- i) L'allocation médicale ne couvre pas suffisamment et de manière fiable les besoins médicaux des enseignants.
- ii) Les modalités en matière d'indemnité de logement et de transport ne sont pas bien définies dans les contrats d'engagement des enseignants.
- iii) Lorsqu'il est soutenu par les gouvernements, l'accès aux facilités de crédit améliore le niveau de vie des enseignants, motive ces derniers et les encourage à se maintenir dans la profession.

4. RECOMMANDATIONS DE L'ÉTUDE

4.1 Recommandations générales

1. Élaborer un protocole continental de mobilité des enseignants géré par l'Union africaine en vue de mettre en place un corps « d'enseignants sans frontières » aux niveaux régional et continental.
2. Les gouvernements des États membres devraient prendre la responsabilité des enseignants dans tous les centres d'apprentissage, y compris les écoles privées.
3. Redynamiser la Conférence panafricaine sur la formation et le perfectionnement des enseignants en tant qu'instrument de mise en œuvre du Groupe chargé du perfectionnement des enseignants.

4.2 Recommandations sur la formation des enseignants

1. Établir des normes professionnelles continentales pour les enseignants, susceptibles d'être adaptées par les pays en tant que principes directeurs de la gestion des enseignants pour encourager la motivation et le professionnalisme.

2. Imposer un brevet / diplôme académique de base comme condition minimale d'entrée dans la profession d'enseignant au niveau national.
3. Redéfinir le processus de formation des enseignants au niveau national pour y inclure l'initiation et le mentorat pendant formation initiale et la formation continue.
4. Revoir systématiquement (tous les cinq ans) les programmes de formation des enseignants sur la base des résultats du suivi et de l'évaluation au niveau des pays.
5. Harmoniser les cours de formation initiale pour TOUS les enseignants avant la spécialisation (un cours de base commun pour tous les niveaux d'apprentissage) aux niveaux national, régional et continental.
6. Mettre en place des écoles de formation pour le perfectionnement continu des enseignants (à titre de politique) dans tous les Etats membres.
7. Introduire des qualifications académiques administratives pour les enseignants appelés à assumer des fonctions de direction et de gestion au niveau national.
8. Élaborer des feuilles de route spécifiques à chaque pays en vue de la professionnalisation du corps enseignant.
9. Élaborer un programme systématique de mise à niveau et de suppression graduelle des brevets d'enseignement primaire en faveur de diplômes d'études supérieures et de brevets d'études supérieures au niveau du pays.

4.3 *Recommandations sur les conditions de vie et de travail*

1. Renforcer les responsabilités des observatoires spécifiques aux enseignants aux niveaux régional et continental.
2. Mettre en place des organismes de réglementation des enseignants pour superviser et gérer les affaires des enseignants au niveau des pays.
3. Présenter de manière explicite les vecteurs de l'épanouissement des enseignants au sein de la profession et articuler clairement les parcours sur la base des normes professionnelles aux niveaux national, régional et continental.

4. Arrêter des modalités claires pour reconnaître et récompenser les enseignants en fonction de leur charge de travail au niveau national.
5. Fournir des avantages tant pécuniaires que non monétaires dans les régions où milieux difficiles à doter au niveau national.
6. Élaborer des stratégies en matière de logement pour les enseignants qui encouragent de droit de propriété et l'allocation de logement au niveau national.
7. Mettre au point des politiques et des mécanismes permettant aux enseignants d'accéder aux facilités de crédit au niveau national.
8. Mettre à niveau l'allocation médicale actuellement fournie aux enseignants pour en faire un régime d'assurance maladie au niveau national.

