

REPUBLIQUE DU NIGER

Fraternité - Travail - Progrès

\*\*\*\*\*

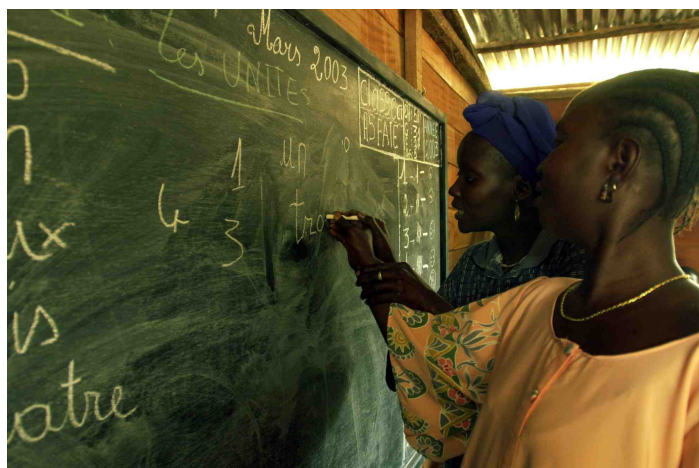
MINISTERE DE L'EDUCATION DE BASE ET DE L'ALPHABETISATION

CONFERENCE DES MINISTRES DE L'EDUCATION  
DES PAYS AYANT LE FRANÇAIS EN PARTAGE  
(CONFEMEN)



agence intergouvernementale  
de la francophonie

## LES ENSEIGNANTS CONTACTUELS ET LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT DE BASE AU NIGER : QUEL BILAN ?



Les résultats d'une étude thématique du Programme d'analyse des systèmes  
éducatifs de la CONFEMEN (PASEC)

Dakar – septembre 2004

## Synthèse de l'étude

### 1) Cadre et objectifs de l'étude

Le Niger est au nombre des pays d'Afrique subsaharienne qui font face à de sérieux problèmes de scolarisation, aussi bien en termes d'accès que de qualité. En 1990, à Jomtien, le pays s'est joint à la communauté internationale pour fixer à 2015 l'atteinte de la scolarisation primaire universelle. Huit ans plus tard, le constat au Niger n'était guère encourageant : la hausse des effectifs d'élèves était plutôt modérée et le niveau des acquisitions, peu satisfaisant. A cela s'ajoutait un contexte économique difficile : les ressources allouées au secteur de l'éducation étaient très limitées par rapport à la demande croissante en scolarisation.

Face à cette situation problématique, le gouvernement nigérien a décidé d'intervenir en promulguant, le 1er juin 1998, la première loi d'orientation globale du système éducatif. Cette loi établissait une série d'objectifs à atteindre en vue de l'éducation pour tous. Parmi ces objectifs figurait l'accélération de la scolarisation, par le recrutement massif d'enseignants (2765 nouveaux enseignants par an, par rapport à 520 en moyenne sur la période 1990-1998). Vu les ressources limitées, les autorités nigériennes ont alors envisagé une solution de rechange pour faciliter le recrutement : instaurer une politique de recrutement des enseignants contractuels. Un contractuel (jusqu'en 2003, les contractuels étaient appelés des volontaires de l'éducation) se présente sous le visage d'un jeune diplômé sans emploi qui a choisi de bon gré, et en toute responsabilité, de se mettre à la disposition du Ministère de l'Education Nationale, afin de dispenser des cours dans les écoles primaires du pays.

Ainsi, au moment de l'enquête, pendant l'année scolaire 2001-2002, deux types d'enseignants aux profils divers cohabitaient au sein du système éducatif nigérien :

- Des enseignants titulaires : ces maîtres sont issus de l'Ecole normale, où ils ont bénéficié d'une formation professionnelle d'un ou de deux ans. A leur sortie, ils sont intégrés dans la fonction publique en tant qu'instituteurs, instituteurs adjoints ou moniteurs, suivant la durée de leur formation.
- Des enseignants contractuels : ces maîtres, recrutés par l'Etat sur la base d'un contrat de travail, ne sont pas intégrés dans la fonction publique. Certains d'entre eux ont été formés à l'Ecole normale, à l'instar des titulaires ; les autres ont soit suivi une courte formation initiale de 45 jours, soit n'ont aucune formation professionnelle.

Cependant, au-delà des différences de profil, ce sont surtout des différences de traitement qui séparent les enseignants : en plus de bénéficier de primes de retraite, les fonctionnaires reçoivent un salaire qui est plus de deux fois supérieur à celui des contractuels.

Grâce aux économies réalisées sur la formation initiale et les salaires, la politique de recrutement des enseignants contractuels a permis de recruter un nombre élevé d'enseignants. De plus, comme le démontre le taux de scolarisation, qui est passé de 31,5% à 44,7% entre 1998 et 2003, cette politique a effectivement eu pour effet d'augmenter le nombre d'enfants scolarisés. Malgré tout, trois ans après la mise en place de cette politique, les responsables du système éducatif ont voulu évaluer son impact sur la qualité de l'enseignement dispensé. La question de la performance comparée des contractuels nigériens est donc à la base du présent rapport.

## 2) Principes d'évaluation et données collectées

Le principe méthodologique de base du PASEC est simple et invariant : il repose sur la comparaison. Les systèmes éducatifs se caractérisent par une grande variété des situations scolaires, et cette diversité est la source d'informations à exploiter pour identifier les modes de scolarisation les plus performants. Dans cet esprit, les études PASEC visent à observer le niveau d'acquisition des élèves dans des situations d'enseignement aussi diversifiées que possible. L'utilisation d'instruments standardisés (mêmes épreuves, conditions de passation homogènes et correction centralisée) permet alors d'établir des comparaisons.

Les études PASEC reposent de plus sur un dispositif méthodologique qui commence par la constitution d'un échantillon adapté. Dans la présente étude, la complexité de l'entreprise sur le terrain a malheureusement été un obstacle dans la constitution de l'échantillon. Cependant, si l'échantillon final (Cf. tableau suivant) ne correspond pas tout à fait à l'échantillon souhaité au départ, il permet tout de même de comparer les principales catégories d'enseignants.

### **Etat récapitulatif de l'échantillon**

Région	Nombre minimum d'enseignants prévus pour chaque catégorie				Nombre d'enseignants effectivement enquêtés dans chaque catégorie			
	Contractuels CP	Titulaires CP	Contractuels CM1	Titulaires CM1	Contractuels CP	Titulaires CP	Contractuels CM1	Titulaires CM1
Agadez	2	2	1	1	4	2	3	3
Diffa	1	1	1	1	4	0	0	4
Dosso	4	4	6	6	9	11	2	18
Maradi	5	5	7	7	10	11	6	16
Niamey	3	3	2	2	2	7	2	7
Tahoua	5	5	6	6	12	9	7	12
Tillabéri	7	7	7	7	13	9	5	17
Zinder	8	8	5	5	12	12	5	20
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>35</b>	<b>66</b>	<b>61</b>	<b>30</b>	<b>97</b>

### 3) Les principaux résultats sur la performance des enseignants contractuels

**Le constat majeur tient à l'absence d'effet clair du statut.** En effet, en 2<sup>ème</sup> année on n'observe pas globalement de différences significatives entre les enseignants titulaires et les contractuels. Les analyses montrent qu'au-delà du statut c'est la formation professionnelle qui joue un rôle prépondérant. En 5<sup>ème</sup> année, dans l'ensemble, les enseignants contractuels tendent à faire moins bien que leurs collègues titulaires. Cependant, quand on compare les deux catégories de contractuels, on remarque paradoxalement que ceux ayant une formation professionnelle longue obtiennent de moins bons résultats que leurs collègues.

On peut par conséquent affirmer que la politique de recrutement des enseignants contractuels n'a pas engendré une dégradation sensible de la qualité de l'enseignement dans les écoles de l'enseignement de base 1 au Niger. Si l'on tient compte du fort impact qu'a eu cette politique sur la scolarisation, on peut dresser un bilan positif.

Cependant, les analyses menées ont également révélé que peu importe le statut de l'enseignant, les acquisitions scolaires sont faibles. La situation actuelle n'est donc pas satisfaisante et certaines mesures mériteraient d'être envisagées pour corriger cet état de choses.

La formation professionnelle est l'un des principaux aspects à considérer si l'on vise à améliorer la qualité de l'éducation. L'étude a pu mettre en évidence, notamment en 2<sup>ème</sup> année, qu'**au-delà du statut des enseignants, c'est leur formation professionnelle qui joue un rôle prépondérant dans les acquisitions scolaires des élèves.**

La présente étude et plusieurs autres enquêtes menées par le PASEC ont montré que le contenu de la formation, bien plus que sa durée, est l'enjeu principal pour former des enseignants efficaces. Ainsi, la situation qui prévaut actuellement au Niger encourage l'adoption de deux mesures :

- organiser des formations continues à l'endroit des maîtres non formés ;
- assurer une formation pédagogique initiale à toute personne qui désire être recrutée sur une base contractuelle.

L'étude montre que le statut s'inscrit dans une dynamique complexe impliquant d'autres facteurs comme la formation professionnelle et la motivation professionnelle.

### 4) Quelques éléments d'appréciation de la satisfaction professionnelle des enseignants

Lorsqu'on s'intéresse à la performance des enseignants, la motivation professionnelle est souvent un facteur à considérer. C'est pourquoi une analyse des déterminants de la satisfaction des maîtres nigériens a été menée dans le cadre cette étude. A la base, il a été

retenu qu'un maître satisfait de sa situation professionnelle est un maître qui s'absente peu ou qui choisirait à nouveau la profession d'enseignant si jamais le choix était à refaire.

De cette analyse, il ressort premièrement qu'un maître titulaire d'un diplôme académique élevé (baccalauréat ou plus) est généralement peu satisfait d'exercer le métier d'enseignant. Deuxièmement, l'ancienneté semble exercer une incidence négative sur la satisfaction professionnelle des enseignants : plus un enseignant a de l'ancienneté, plus la probabilité qu'il soit insatisfait de sa situation professionnelle est grande. Ainsi, **ce sont les enseignants les plus anciens et les plus formés, donc les mieux rémunérés qui tendent à être les moins satisfait de leur situation professionnelle.** Il apparaît clairement que le salaire de l'enseignant ne peut constituer la seule source de motivation.

Au sujet de la motivation professionnelle des enseignants contractuels, plus spécifiquement, l'étude ne peut que soulever la question de son évolution à long terme. En effet, au moment de l'étude, ces enseignants, qui représentaient le groupe globalement le plus satisfait, comptaient tout au plus quatre ans d'expérience. Or l'analyse a révélé que l'insatisfaction a tendance à se manifester au fur et à mesure que les années passent.

Pour toutes ces raisons, il apparaît que le plan de carrière, le contexte de travail et la valorisation sociale du métier d'enseignant soient des aspects prioritaires à considérer.

Cette étude, si elle demeure incomplète, soulève néanmoins des questions importantes que l'on aurait intérêt à approfondir dans une étude complémentaire.