

Devenir et rester enseignant au Niger

Becoming and remaining a teacher in Niger

Hacerse y permanecer docente en Níger

Zara Bakingué



Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/ries/5811>

DOI : 10.4000/ries.5811

ISSN : 2261-4265

Éditeur

France Education international

Édition imprimée

Date de publication : 1 avril 2017

Pagination : 89-94

ISBN : 978-2-85420-614-2

ISSN : 1254-4590

Référence électronique

Zara Bakingué, « Devenir et rester enseignant au Niger », *Revue internationale d'éducation de Sèvres* [En ligne], 74 | avril 2017, mis en ligne le 01 avril 2019, consulté le 25 juin 2021. URL : <http://journals.openedition.org/ries/5811> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/ries.5811>

Devenir et rester enseignant au Niger

Zara Bakingué

Ministère de l'éducation du Niger

UNE QUALITÉ DE L'ÉDUCATION PRÉOCCUPANTE

La qualité de l'éducation constitue une préoccupation majeure pour les plus hautes autorités en charge de l'éducation au Niger. Les différentes évaluations, tant à l'interne qu'à l'externe, font ressortir le niveau d'acquisition extrêmement bas des apprenants. À titre illustratif, les résultats du Niger au PASEC 2014 font ressortir que les apprenants en début de scolarité ont un taux d'échec à plus de 90,2 % en français et que 72,2 % sont en dessous du seuil suffisant de réussite en mathématiques. Cette situation se retrouve en lecture, au niveau des apprenants en fin de cycle : 91,5 % et 92,3 % sont en dessous du seuil de réussite respectivement en lecture et en mathématiques. Devant de tels résultats, la nécessité d'améliorer la qualité des enseignants pour permettre aux jeunes de préparer leur avenir paraît une urgence absolue.

Pendant plus d'une décennie, les efforts consentis ont été orientés principalement vers l'amélioration du taux brut de scolarisation. Ce choix politique a contraint les autorités à recruter des enseignants sans formation pour prendre en charge l'éducation des enfants. Avec son taux d'accroissement naturel de 3,9 %, la population scolarisable a plus que triplé ces dernières années, faisant augmenter le nombre d'enseignants contractuels dans le système éducatif nigérien.

Face à cette situation, plusieurs mesures ont été prises, et notamment une intensification de la formation des enseignants, à travers un accompagnement de proximité assuré par l'encadrement pédagogique (inspecteurs, conseillers pédagogiques et directeurs d'écoles).

L'APPARITION D'UNE NOUVELLE GÉNÉRATION D'ENSEIGNANTS

En matière de recrutement des personnels enseignants au Niger, on distingue trois grands moments. De l'avènement des premières écoles au début des années 1970, le corps enseignant était majoritairement constitué d'expatriés, les enseignants nigériens ne représentant qu'une faible proportion des effectifs. Selon les générations, on y trouvait des titulaires du Certificat d'études indigène, du Certificat d'études primaires élémentaires (CEPE) et des diplômés des écoles de formation professionnelle du Niger et de la sous-région africaine. Pour accéder à une formation

professionnelle d'une année, les jeunes certifiés passaient un concours. Les diplômés du cours normal étaient systématiquement recrutés et intégrés à la fonction publique, en fonction de la programmation du ministère en charge de l'éducation. Ils intégraient le métier par vocation car, du fait de leur nombre très limité, de l'analphabétisme presque généralisée des populations et de leurs conditions de vie, ils étaient considérés comme faisant partie de l'élite de la société.

À partir de 1976, malgré les flux d'enseignants issus des écoles de formation professionnelle de Zinder, Tillabéry et Tahoua, l'accroissement des effectifs scolaires et le retour récent dans leur pays des enseignants expatriés ont induit un besoin énorme d'enseignants. Le régime au pouvoir a alors procédé à un recrutement massif de jeunes titulaires du CEPE pour combler le déficit en enseignants. Ces jeunes recrutés ont reçu une formation dite « rapide » d'une quinzaine de jours, avant d'être envoyés en poste. Cette situation a généré l'orientation massive des jeunes titulaires du Brevet d'études du premier cycle (BEPC) dans les écoles normales existantes, et la création d'une nouvelle école normale à Dosso.

Malgré la différence de statut entre les différentes catégories d'enseignants à l'époque, tous s'attelaient, dans la mesure du possible, non seulement à exercer convenablement un métier qu'ils aimaient, mais aussi à évoluer au plan professionnel dans une carrière qui en donnait la possibilité.

Au début des « années 2000 », la récession économique et l'accroissement très rapide de la population scolarisable entraînant un déficit important en personnels enseignants ont fait naître une nouvelle génération d'enseignants : les « volontaires de l'éducation ». Il s'agissait, à l'époque, de recruter directement et sans formation initiale, de jeunes titulaires du BEPC à qui on attribuait une rémunération au rabais, appelée « pécule ». Pour accéder à la fonction publique, les volontaires passaient un concours. Le corps des volontaires a ensuite été transformé en corps de contractuels de l'éducation, avec une légère amélioration de la rémunération.

Malgré des conditions de travail difficiles et une rémunération dérisoire, le nombre de candidats au métier d'enseignement s'accroissait, du fait de la rareté des débouchés offerts aux jeunes diplômés. Cette situation a engendré une spectaculaire hétérogénéité du corps enseignant, du point de vue des profils des enseignants et des objectifs qu'ils poursuivaient en intégrant le métier.

LA QUESTION DU DÉCROCHAGE PROFESSIONNEL

Parmi les multiples problèmes liés à la question enseignante en Afrique, le décrochage professionnel constitue aujourd'hui l'un des sujets de préoccupation les plus épineux. L'analyse de cette question passe nécessairement par une réflexion sur la gestion des ressources humaines (GRH) en éducation, qui est devenue un véritable casse-tête dans la plupart des pays africains. En fait, la gestion du personnel enseignant devient de plus en plus complexe du fait de

la massification rapide des systèmes, de la sensibilité du domaine éducatif et des nouveaux rapports des enseignants à leur métier. Nous présentons ici quelques hypothèses sur les causes de ce phénomène inquiétant.

Un métier devenu un simple gagne-pain

Il convient de rappeler que les différents changements intervenus dans le domaine de l'éducation, notamment en matière de gestion du système éducatif au Niger, ont donné lieu à différentes façons d'accéder au métier d'enseignant et à une diversification du vivier. En effet, en fonction des politiques éducatives du pays, des besoins en enseignants et des opportunités offertes par le marché du travail, le niveau de recrutement et les motivations des candidats au métier d'enseignement ont varié. Il en résulte aujourd'hui un décalage certain entre les objectifs nationaux en matière d'éducation et les objectifs personnels des jeunes qui y accèdent et cela n'est pas sans conséquences sur les rapports des enseignants à leur métier. Aujourd'hui, de nombreux enseignants contractuels au Niger considèrent leur venue au métier d'enseignement comme « un accident de parcours » et justifient leur présence dans ce secteur par le fait que l'enseignement constitue pour eux un « gagne-pain ». Ces enseignants ont toujours à l'esprit qu'ils sont de passage et qu'il n'est pas nécessaire de s'investir pleinement pour l'atteinte des objectifs poursuivis. Cette situation expliquerait en partie le décrochage professionnel observé aujourd'hui dans le domaine de l'éducation.

Un encadrement et un accompagnement décevants

Après la signature de son contrat, le nouvel enseignant se rend dans son école et découvre les réalités du milieu dans lequel il doit désormais exercer son métier. Le plus souvent, le premier contact du nouvel enseignant avec son environnement de travail physique et humain est décevant : la qualité des infrastructures, la qualité de l'accueil par les pairs, les élèves et leurs parents, la disponibilité du matériel de travail font généralement défaut. L'encadrement et le suivi dont il a besoin en tant qu'enseignant débutant ne sont pas toujours au rendez-vous ; et pourtant, l'importance de ce premier contact n'est plus à démontrer car il conditionne le rapport de l'enseignant débutant avec l'école. En effet, la mise en place d'une stratégie d'accueil et d'intégration a généralement un impact important sur l'engagement de l'enseignant au sein de l'école, sur sa mobilisation et son adhésion à sa mission, ainsi que sur son maintien dans le métier. Plus l'accueil d'un enseignant est structuré et efficace, plus ce dernier atteindra un niveau de performance satisfaisant. De plus, il doit être encadré et suivi de manière continue pour qu'il puisse s'approprier son métier de manière satisfaisante. Pour éviter les désagréments éventuels qui peuvent nuire à la qualité des rapports entre l'enseignant et son métier, il importe donc d'apporter aux nouveaux enseignants, au moment

de l'embauche, le plus possible de renseignements et d'informations sur la culture, les valeurs, la philosophie et les exigences du métier.

UNE DIFFICILE INTÉGRATION DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Seul gage d'une perspective de carrière, l'entrée dans la fonction publique n'est pas aisée pour les contractuels de l'éducation. En effet, elle suppose une multitude de conditions à remplir et une sélection sur dossier, qui n'est pas toujours réalisée dans les règles. Ce recrutement est régi par les textes et comporte plusieurs étapes : constitution du dossier ; présélection ; détermination des quotas de recrutement, sur décision annuelle du gouvernement pour chaque ministère ; sélection finale.

L'instituteur adjoint, à sa sortie de l'école normale, passe obligatoirement par le statut de contractuel. À ce niveau, sa seule perspective afin de commencer à gravir les différents échelons de la hiérarchie est d'être recruté dans la fonction publique, faute de quoi il peut demeurer éternellement contractuel, avec tous les inconvénients que cela comporte, ou bien décrocher. S'il parvient à être recruté dans la fonction publique, la seule possibilité qui lui est offerte pour devenir instituteur de plein exercice, c'est de retourner à l'école normale, après avoir réussi le concours, pour recevoir une formation d'instituteur. Dans le cas contraire, il restera instituteur adjoint à vie, ou bien décrochera.

En tant qu'instituteur, il n'aura la chance de devenir conseiller pédagogique qu'en réussissant le concours d'entrée à l'école normale supérieure. Le même scénario se répète pour passer du statut de conseiller pédagogique à celui d'inspecteur.

En fait, il n'existe aucune opportunité purement professionnelle, c'est-à-dire basée sur les expériences et/ou compétences liées à l'exercice du métier, qui permette de passer d'un statut à un autre ou d'un échelon à l'autre. Les acquis de la formation continue ne sont pas valorisés en termes de plus-value dans le cursus professionnel des enseignants : savoir enseigner, être un enseignant chevronné ne garantissent pas une promotion professionnelle. L'efficacité de l'enseignant et son rendement ne sont nullement pris en compte pour un quelconque avancement ou pour une reconnaissance professionnelle. Dans ces conditions, on constate qu'aucun plan de carrière n'existe véritablement et que cette situation n'est à l'évidence pas de nature à favoriser le maintien des enseignants.

LE DÉFI DU MAINTIEN DANS LE MÉTIER

Au Niger, le maintien des personnels enseignants constitue un véritable défi pour les gestionnaires du système éducatif. En effet, comme nous l'avons dit précédemment, les conditions dans lesquelles se déroule la carrière des

enseignants et surtout celles liées à leur développement professionnel sont très limitées et contraignantes. La réussite aux différents concours, qui constituent la seule perspective d'évolution de carrière, est tributaire des conditions d'organisation et de critères de sélection dont la crédibilité n'est pas toujours garantie. Ainsi, les échecs répétés, qui ont pour résultat une stagnation professionnelle des enseignants, poussent une grande partie d'entre eux vers l'inévitable décrochage. Cette situation est d'autant plus grave que les conditions statutaires et de rémunération ne sont nullement attrayantes. En fait, les difficultés liées aux conditions de travail sur le terrain et la quasi inexistence de perspectives de carrière constituent les principaux facteurs statutaires qui expliquent les abandons massifs auxquels nous assistons, au Niger, ces dernières années. À ces facteurs statutaires s'ajoute la précarité salariale illustrée par une rémunération dérisoire et incertaine. La conséquence directe de ce facteur économique est l'attraction qu'exercent sur les jeunes enseignants des deux sexes les corps dits « habillés » – douane, police, gendarmerie –, qui offrent de meilleurs salaires et où les jeunes ont la certitude d'être recrutés et d'être automatiquement titularisés.

La combinaison de ces facteurs engendre une véritable hémorragie au niveau du système éducatif, qui se vide de jour en jour de ses enseignants en quête de meilleurs lendemains. Les efforts fournis par les autorités, à travers diverses mesures, restent en deçà des espérances et ne suffisent pas pour enrayer ce décrochage professionnel des enseignants. Le maintien en poste des personnels enseignants constitue plus que jamais, au Niger, l'un des véritables défis à relever impérativement pour améliorer la qualité du système éducatif.

Des mesures pour le maintien en poste des enseignants

Pour remédier à cette situation d'abandon de poste des enseignants, le ministère de l'enseignement primaire a mis en place la formation Ifadem¹. Cette formation, qui a concerné 500 enseignants au cours de la phase expérimentale (2015-2016), a permis de mieux gérer le temps scolaire, d'assurer le maintien en poste des enseignants, tout en les professionnalisant à travers un accompagnement de proximité assuré par des tuteurs (conseillers pédagogiques et directeurs d'école).

L'une des caractéristiques de la formation Ifadem est qu'elle a conduit à l'obtention d'un arrêté conjoint pris par les ministères de l'enseignement primaire et de la fonction publique, qui certifie la formation en l'alignant sur le Certificat élémentaire d'aptitude pédagogique (CEAP), équivalent de celui de

1. L'Initiative francophone pour la formation à distance des maîtres (IFADEM) vise à assurer une éducation de base équitable, inclusive et de qualité pour tous. L'Organisation internationale de la Francophonie et l'Agence universitaire de la Francophonie se sont fixé pour objectif, à travers IFADEM, d'améliorer les compétences des instituteurs en poste dans l'enseignement du et en français. Voir : [<https://www.ifadem.org/fr>] (NdIR)

l'école normale. À ce titre, les enseignants ayant validé les supports de formation (6 livrets) qui prennent en charge les besoins en formation identifiés ou exprimés seront exemptés d'épreuves écrites et passeront uniquement la phase pratique ; l'admission à cette phase pratique leur ouvre alors la porte de l'intégration dans la fonction publique.

Fort de cette expérience, le ministère de l'enseignement primaire, avec l'accompagnement de partenaires techniques et financiers, est passé à une phase de déploiement qui concerne plus de quatre mille enseignants en 2016-2017.



Le décrochage professionnel enregistré chez les enseignants, ces dernières années, trouve son explication à plusieurs niveaux de la gestion des ressources humaines. En effet, du recrutement à la première prise de service se dressent un certain nombre d'obstacles qui influencent négativement la perception que doivent avoir les enseignants de leur métier. Sur le terrain, les enseignants ne perçoivent pas la valeur ajoutée de la formation continue qu'ils reçoivent car il n'existe aucune opportunité purement professionnelle liée à l'exercice du métier, qui permette d'accéder à une promotion. L'absence d'un véritable plan de carrière démotive les enseignants, qui ne se voient présenter aucune perspective d'évolution et qui, par conséquent, n'hésitent pas à quitter l'enseignement à la première occasion. L'instabilité du corps enseignant et sa démotivation croissante ne sont pas sans conséquences sur la qualité des acquisitions scolaires. En effet cette situation contribue sans nul doute aux scores peu honorables atteints par le Niger aux différentes enquêtes régionales organisées en vue de déterminer et d'améliorer le niveau des acquisitions des élèves. Ainsi, le Niger se classe parmi les derniers pays aux tests de performances des systèmes éducatifs en Afrique subsaharienne de 2014² (résultats du PASEC publiés en 2016). En début de scolarité, au niveau du cours préparatoire, plus de 80 % des élèves nigériens n'atteignent pas le seuil « suffisant » en français et 60 à 70 % d'entre eux éprouvent de sérieuses difficultés en mathématiques. En fin de scolarité (CM2), plus de 85 % des élèves ne disposent pas de connaissances suffisantes pour lire et comprendre un texte et 80 à 90 % d'entre eux n'atteignent pas le seuil « suffisant » en mathématiques.

Pour inverser cette tendance et évoluer vers une éducation de qualité, la question des enseignants doit être au cœur des réflexions, notamment en ce qui concerne la gestion des ressources humaines. Au Niger, nous estimons que l'amélioration de la qualité des apprentissages et des acquisitions scolaires passe nécessairement par une amélioration importante des conditions de recrutement, de développement et de maintien dans leur métier des personnels enseignants.

2. Voir : [<http://www.pasec.confemen.org>] et aussi : J.-M. De Ketele, « L'indispensable rapport PASEC 2014 », *Revue internationale d'éducation de Sèvres*, n° 72, 2016, p. 15-17 [En ligne] [<http://ries.revues.org/5433>] [DOI : 10.4000/ries.5433].