

# Quel rôle de la formation pédagogique dans les stratégies de lutte contre le phénomène de l'attrition dans l'enseignement du primaire, du moyen et du secondaire au Sénégal

## *What role does teacher training play in strategies to combat attrition in primary, middle and secondary education in Senegal?*

### **Cheikh Faye**

U.F.R. Sciences et Technologies, UASZ, Laboratoire de Géomatique et d'Environnement, Ziguinchor, Sénégal

### **Aliou Sene**

Département d'Histoire et Géographie, Laboratoire Mémoires, Métiers et Territoires (M2TA)

### **Aminata Cissé**

Groupe Interdisciplinaire de Recherche sur l'Éducation et les Savoirs (GIREs)

### **Djibrou Daouda Ba**

Laboratoire Mémoires, Métiers et Territoires (M2TA)

### **Aissata Ba**

UFR des Sciences de l'Éducation, de la Formation et des Sports (SEFS)

### **Bilguiss Ndiaye**

### **Mamadou Bouna Timera**

Département de Géographie, Faculté des Lettres et Sciences Humaines, Université Cheikh Anta DIOP de Dakar

### **Résumé**

---

La formation initiale des enseignants représente le point d'entrée dans la profession, et la façon dont elle est organisée joue un rôle clé dans la qualité et la quantité d'enseignants. Bien loin d'être un simple reflet des disciplines qu'elle prépare à enseigner, la formation des enseignants contribue donc à définir leur identité et leur image. La nécessité de renforcer les qualifications et les capacités des enseignants reste une priorité absolue à tous les niveaux d'enseignement. Cet article examine le rôle de la formation dans la lutte contre le phénomène de l'attrition dans l'enseignement du primaire au secondaire au Sénégal. L'étude est basée sur des données d'enquête quantitatives et une analyse qualitative d'entretiens. Plus précisément, ceux qui avaient plus de formation aux méthodes d'enseignement et en pédagogie, en particulier l'enseignement pratique, l'observation d'autres enseignements en classe et la rétroaction sur leur propre enseignement, étaient beaucoup moins susceptibles de quitter l'enseignement.

**Mots-clés** : formation initiale, formation continue, attrition, éducation, Sénégal

### **Abstract**

---

*Initial teacher training represents the point of entry into the profession, and the way it is organized plays a key role in the quality and quantity of teachers. Far from being a mere reflection of the disciplines it prepares teachers to teach, teacher training helps to define their identity and image. The need to enhance teachers' qualifications and capabilities remains a top priority at all levels of education. This article examines the role of training in combating the phenomenon of attrition in teaching from primary to secondary level in Senegal. The study is based on quantitative survey data and qualitative interview analysis. Specifically, those who had more training in teaching methods and pedagogy, particularly practical teaching, observation of other teaching in the classroom and feedback on their own teaching, were much less likely to leave teaching.*

**Keywords**: initial training, continuous training, attrition, education, Senegal

## Introduction

La formation initiale des enseignants représente le point d'entrée dans la profession, et la façon dont elle est organisée joue un rôle clé dans la détermination à la fois de la qualité et de la quantité d'enseignants. En cas de pénurie d'enseignants par exemple, des voies alternatives et plus rapides vers la profession enseignante peuvent être créées. Une autre façon de réguler la quantité d'enseignants est de modifier le niveau d'exigence d'entrée dans les programmes : en cas de pénurie, un pays peut par exemple baisser les qualifications demandées aux futurs enseignants (Musset, 2010).

La nécessité de renforcer les qualifications et les capacités des enseignants reste donc une priorité absolue à tous les niveaux d'enseignement. Dans son analyse du suivi de l'Education Pour Tous (EPT), l'UNESCO (2017) indique que dans l'état actuel des choses, « *les jeunes adultes ayant accompli 5 années d'études ont 40 % de probabilité d'être analphabètes car les dispositifs de formation des enseignants ne sont globalement pas en mesure de répondre aux besoins quantitatifs et qualitatifs de formation* ». Avec un taux de croissance démographique annuel moyen de 3,1 %, le besoin d'enseignants ne cesse d'augmenter et on a estimé en 2009 qu'en cette année (2020), plus de la moitié des pays africains devrait avoir 4,6 millions d'enseignants pour réaliser l'enseignement universel (Pôle de Dakar, 2009). En d'autres termes, chaque année, depuis 2009, le nombre d'enseignants aurait dû augmenter d'environ 3,3 %. Étant donné que cela n'a pas été possible, et pour réaliser les objectifs de l'EPT 2015, de nombreux pays ont été amenés depuis la fin des années 90, par un ensemble de facteurs, dont les politiques d'ajustements structurels et la faiblesse de leurs ressources financières, à recruter des enseignants qui n'ont pas le niveau académique requis pour rejoindre le corps enseignant. Plus grave encore, ces enseignants, et ce jusqu'à récemment, commençaient à enseigner sans formation préalable adéquate. Cela a entraîné l'émergence d'au moins trois catégories d'enseignants.

La qualité de la formation préalable à l'emploi et de la préparation des enseignants du primaire et du secondaire est l'une des questions les plus controversées de la recherche, de la réforme et des politiques éducatives contemporaines. Il existe un consensus presque universel sur le fait que les enseignants sont importants pour la croissance et l'apprentissage des élèves, et il est également largement reconnu que les élèves du primaire et du secondaire du pays devraient être enseignés par des enseignants qualifiés. Mais il y a beaucoup de désaccord sur le caractère, le contenu et le calibre de l'éducation, de la préparation et des diplômes que les candidats potentiels doivent obtenir pour être considérés comme qualifiés pour enseigner (Ingersoll et al., 2014).

L'évaluation empirique des qualifications des enseignants est une voie bien rodée. Il existe un grand nombre d'études empiriques, remontant à des décennies, consacrées à l'évaluation des effets de la formation initiale et de la préparation des enseignants du primaire et du secondaire sur le rendement des enseignants (Rivkin, 2007). En règle générale, ces études tentent d'évaluer la relation entre diverses mesures des qualifications des enseignants et diverses mesures de la performance des élèves de ces enseignants. Les résultats sont mitigés et un certain nombre d'études ont montré que les qualifications des enseignants n'avaient que peu ou pas d'effet sur le rendement des élèves. Mais contrairement aux sceptiques de la formation des enseignants, un certain nombre d'études ont en effet constaté que la formation, la préparation et les qualifications des enseignants, d'une sorte ou d'une autre, étaient significativement et positivement liées à la réussite des élèves.

En revanche, il y a eu moins de recherches sur les effets de la formation et de la préparation des enseignants sur d'autres résultats, tels que la rétention des enseignants. Dans le domaine de l'éducation, on comprend de plus en plus l'importance, l'ampleur et les implications du roulement et de la rétention des enseignants. Il existe un lien étroit entre le roulement et les pénuries permanentes d'enseignants, en particulier en mathématiques et en sciences, qui affligent de nombreuses écoles. Il est largement admis

que l'une des principales causes des mauvais résultats des élèves est l'incapacité des écoles à doter les salles de classe d'enseignants qualifiés en raison de la pénurie d'enseignants. Cependant, dans les analyses des données nationales, nous avons constaté que les problèmes de dotation en personnel scolaire ne sont pas uniquement, ni même principalement, dû à la pénurie d'enseignants, dans le sens où trop peu de nouveaux enseignants sont formés, en particulier dans des domaines tels que les mathématiques et les sciences. En revanche, les données indiquent que les problèmes de dotation en personnel scolaire sont dans une large mesure le résultat d'une « porte tournante » - où un grand nombre d'enseignants en poste quittent leur poste d'enseignant bien avant la retraite (Ingersoll et Perda, 2014 ; Ingersoll et May, 2011).

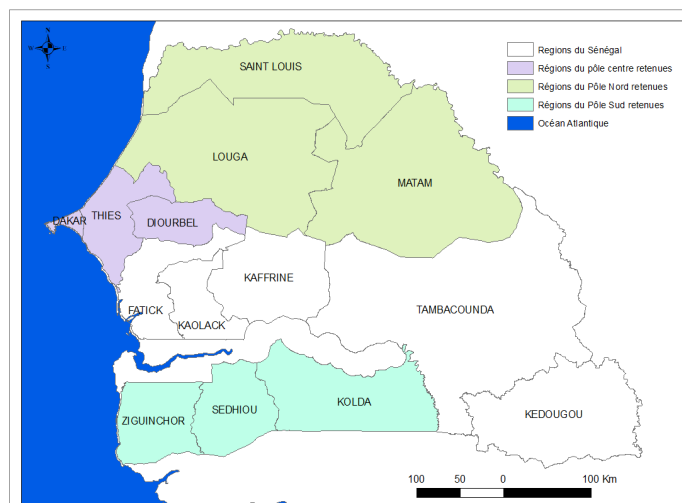
L'objectif de cette étude est d'examiner si les types et les quantités de formation initiale et de préparation que les enseignants reçoivent avant de commencer à enseigner ont un impact sur leur décision d'abandonner l'enseignement. Comment les taux d'attrition des enseignants issus des programmes de formation des enseignants traditionnels se comparent-ils à ceux qui entrent dans l'enseignement par des voies et des programmes alternatifs ? Y a-t-il des différences dans l'attrition des enseignants titulaires d'un diplôme en éducation, par rapport à ceux qui n'ont pas de diplôme en éducation ? La quantité d'enseignement pratique, de préparation à la pédagogie et de cours sur les méthodes d'enseignement que les enseignants reçoivent avant d'enseigner a-t-elle une incidence sur leur attrition ? Cette étude permet donc de répondre au besoin d'une évaluation empirique des effets de la formation initiale et de la préparation des enseignants sur leur rétention. Nous examinons la relation entre la formation antérieure et la préparation des enseignants et si ces enseignants étaient plus ou moins susceptibles de quitter l'enseignement.

## I. Matériels et méthodes

### A. Technique de collecte de données

Cet article étant lié à un programme de recherche-action, le discours des acteurs occupe une place de choix dans l'acquisition de l'information. La méthodologie utilisée a été subdivisée en trois parties : la recherche documentaire, la collecte des données, et le traitement des données. Pour la collecte des données quantitatives, 270 enseignantes et enseignants en activité dans leur métier ont été consultés (90 au primaire, 90 au moyen et 90 au secondaire) dans 9 régions administratives avec une répartition égale (30 enseignants par région, dont 10 au primaire, 10 au moyen et 10 au secondaire).

**Figure 1. Situation des régions retenues pour le déroulement des enquêtes et entretiens**



La répartition de l'échantillon dans neuf régions du Sénégal est répartie en trois pôles (Centre, Nord et Sud). Ces neuf régions représentent 73,5 % (soit un 59 178) du nombre total d'enseignants (80 529) que compte le Sénégal en 2021. L'échantillon est réparti comme il suit (Tableau 1).

**Tableau 1. Répartition de l'échantillon en fonction des régions choisies**

Paramètres	Académies du centre			Académies du Nord			Académies du Sud			Total
	Dakar	Thiès	Diourbel	Saint-Louis	Louga	Matam	Ziguinchor	Sédhiou	Kolda	
<b>Primaire</b>	10	10	10	10	10	10	10	10	10	90
<b>Moyen</b>	10	10	10	10	10	10	10	10	10	90
<b>Secondaire</b>	10	10	10	10	10	10	10	10	10	90
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>270</b>

Dans les régions retenues, les établissements sont choisis de manière aléatoire. Il s'agit de tirer au hasard un ou plusieurs établissements en fonction du nombre d'enseignants à interroger dans la région. Les répondants choisis ne pouvaient pas être en service dans le même établissement. Contrairement aux enseignants du primaire, les enseignants du moyen-secondaire ont été choisis en tenant compte, à la fois des différentes disciplines et du genre. Les femmes représentent au moins le tiers de chaque échantillon régional. En outre, l'expérience dans l'enseignement a été considérée.

Concernant l'enquête quantitative, un questionnaire subdivisé en parties connexes s'intéresse à la problématique de l'attrition des enseignants du primaire, du moyen et du secondaire au Sénégal et à la place de la formation initiale et continue des enseignants dans les stratégies de remédiation face à ce phénomène. Aussi, le questionnaire contenait des modalités au format « échelle de Likert » à cinq points (1 à 5), allant de "pas du tout d'accord" à "tout à fait d'accord".

Les entretiens ont été administrés individuellement à des acteurs des services compétents du Ministère de l'Education Nationale (MEN) et de ses organes déconcentrés, à la FASTEF (FACulté des Sciences et Technologies de l'Education et de la Formation), etc. Les applications Zoom et Google doc ont été également utilisés, respectivement, pour faciliter la coordination du projet et comme outil collaboratif dans la production des résultats et la rédaction du document de façon collaborative.

## **B. Méthodes d'analyse des données**

Pour les données quantitatives provenant des enquêtes, une fois les données recueillies, nous avons procédé à un traitement qualitatif par la recherche des incohérences et des questionnaires incomplets. Nous avons utilisé MS. Accès et MS. Excel pour toutes les saisies et analyses de données quantitatives. Nous avons utilisé également les statistiques descriptives univariées (comme les fréquences, les pourcentages, les moyennes et les écarts types) et bivariées (comme le Coefficient de corrélation de Pearson), et inférentielles (comme le test T de Student, le test du Chi-carré (X<sup>2</sup>), l'Analyse en Composantes Principales (ACP) et la Classification Ascendante Hiérarchique (CAH)) pour comprendre les caractéristiques des répondants et analyser les perceptions sur les facteurs de rétention et d'attrition des enseignants du primaire, du moyen et du secondaire au Sénégal.

Les transcriptions d'entretiens semi-structurés et les questionnaires ouverts ont donc été analysés à l'aide de techniques d'analyse de contenu. C'est une technique qui analyse toutes les communications écrites (Fraenkel et al., 2012). Ces données qualitatives provenant des entretiens et des questions ouvertes ont

été analysées de façon thématique par le biais d'un site d'analyse de données (nuage de mots)<sup>1</sup>. Les communications écrites, dans ce cas, comprenaient des transcriptions d'entrevues et des réponses écrites à des questionnaires ouverts. Les données ont été analysées en suivant les directives de Fraenkel et al. (2012), d'abord en analysant les informations descriptives en sous-catégories, puis en identifiant les thèmes récurrents.

### III. Résultats et discussions

Bien loin d'être un simple reflet des disciplines qu'elle prépare à enseigner, la formation des enseignants contribue donc à définir leur identité et leur image. Offrir à tous une éducation de qualité est au cœur de l'agenda Éducation 2030. Pour atteindre cet objectif, il faudra « *des professeurs qualifiés, formés, correctement rémunérés et motivés* » (UNESCO, 2016, p.30). Toutefois, les tendances mondiales de ces dernières années indiquent une baisse de leur motivation, à l'origine de pénuries d'enseignants (Crehan, 2016 ; UNESCO IIRCA, 2017). Étant donné le rôle important joué par la motivation dans les performances des enseignants, il est essentiel de renverser cette tendance pour maintenir la qualité de l'éducation, ce qui aura des effets positifs sur les acquis scolaires des élèves (TTF, 2016 ; Banque mondiale, 2018). Motiver les enseignants au moyen de mesures d'incitation est primordial pour atteindre les cibles 4.1 (faire en sorte que toutes les filles et tous les garçons suivent un enseignement de qualité) et 4.c (accroître nettement le nombre d'enseignants qualifiés) de l'objectif de développement durable (ODD) n°4 (Nations Unies, 2015).

#### A. Entre enseignement et formations

L'éducation vise la formation complète et efficace des citoyens, capables d'œuvrer pour le développement global des sociétés. Vu la complexité de ce métier, tout enseignant qui désire s'y engager devait passer par une formation initiale qui est fondamentale pour tout système éducatif qui se veut efficace. C'est pourquoi, au Sénégal, d'énormes efforts sont consentis par les autorités pour hausser le niveau des enseignants à travers la formation. Ainsi, 82,22 % des enseignants interrogés dans l'échantillon affirment avoir reçu une formation dans leur métier (Tableau 2), formation en phase avec le cycle dans lequel ils interviennent. Parmi les enseignants qui ont manifesté le désir de rester dans l'enseignement, 154 enseignants (soit 78,57 %) ont reçu une formation pédagogique contre 42 enseignants (21,43 %) non formés. Pour les enseignants qui ont manifesté le désir de partir de l'enseignement, un nombre de 68 enseignants (soit 91,88 %) ayant reçu une formation pédagogique contre 6 enseignants (8,11 %) non formés. Il existe donc une relation entre la formation initiale des enseignants et le motif d'engagement dans l'enseignement. Le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « avoir reçu une formation dans le métier d'enseignant » et « désir de rester dans la profession enseignante » (avec  $X^2= 6,521$  ; ddl=1 ; p-value=0,01) est significatif au risque d'erreur de 0,05. Cela n'est pas surprenant d'autant plus que la formation initiale de l'enseignant prépare celui-ci pour le métier d'enseignement et permet la maîtrise des contenus, de la didactique et de la psychologie de l'enfant. Il serait surprenant qu'un enseignant s'y engage dans l'intention de devenir non pas un enseignant mais autre chose.

---

<sup>1</sup> Disponible en ligne sur : <https://nuagedemots.co/>

**Tableau 2. Répartition des enseignants ayant reçu une formation dans leur métier d'enseignant par rapport au désir de rester ou non dans la fonction dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Oui	154	78,57	68	91,89	222	82,22
Non	42	21,43	6	8,11	48	17,78
<b>Total général</b>	<b>196</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

La formation initiale de l'enseignant se fait dans les écoles normales, des centres régionaux de formation et dans certains instituts universitaires. Un grand nombre d'enseignants interrogés ont subi une formation (Tableau 3) soit à la Faculté des Sciences et Technologies de l'Education et de la Formation (FASTEF) comme indiqué par 44,44 % de l'échantillon, soit au Centre Régional de Formation des Personnels de l'Education (CRFPE) (27,78 %). Les professeurs d'enseignement technique et de formation professionnelle ne sont pas laissés en rade et représentent 2,96 % qui sont formés à l'Ecole Normale Supérieure d'Enseignement Technique et Professionnel (ENSETP). Certains des enseignants interrogés (1,11 %) sont par contre formés à l'UFR des Sciences de l'Education, de la Formation et du Sport de l'Université Gaston Berger de Saint Louis. D'autres enseignants interrogés ont subi une autre formation (7,78 %) à l'image des professeurs d'Education Physique et Sportive, bien représentés dans l'échantillon et qui sont formés en partie à l'Institut National Supérieur de l'Education Populaire et du Sport (INSEPS) rattaché à l'Université Cheikh Anta Diop de Dakar.

**Tableau 3. Répartition des enseignants selon le type de formation reçu dans leur métier d'enseignant dans l'échantillon**

Modalités	Fréquence	Pourcentage
FASTEF (ex ENS)	120	44,44
CRFPE	75	27,78
ENSEPS	8	2,96
SEFS	3	1,11
Autres	21	7,78
Non réponse	43	15,93
<b>Total général</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

La formation continue constitue l'ensemble des formations suivies par les enseignants en vue de développer leurs compétences professionnelles et d'acquérir de nouvelles compétences. Ces formations pourraient susciter chez les enseignants de nouveaux intérêts, rehausser leurs aspirations, restructurer leur vision éducative et améliorer la compréhension qu'ils ont de leur profession. Certaines de ces formations ont lieu dans un endroit autre que l'école où travaille l'enseignant. Elles peuvent être formelles ou informelles (OCDE, 1998).

La formation initiale et continue des enseignants permet non seulement de lutter contre le phénomène d'attrition des enseignants, mais aussi et surtout d'offrir à tous une éducation de qualité qui est au cœur de l'agenda Éducation 2030. A la baisse de motivation des enseignants, s'ajoutent d'autres obstacles pouvant empêcher un recrutement efficace des enseignants, par exemple, lorsque les postes sont attribués en fonction de sensibilités politiques et que les critères d'accès aux programmes de formation sont trop académiques.

Ces problèmes peuvent limiter le vivier de potentiels candidats de qualité, en particulier dans les zones déjà confrontées à des pénuries d'enseignants (Education Commission, 2019). Les enseignants contractuels et le personnel d'appui peuvent venir combler les lacunes d'enseignement, mais cette solution risque aussi d'entraîner une baisse du niveau de professionnalisme et du nombre d'enseignants qualifiés à long terme (Education Commission, 2019). Dans les pays en voie de développement, les capacités financières des gouvernements ne permettent généralement pas de prendre en charge la formation continue nécessaire pour améliorer la qualité et l'efficacité de nombreux enseignants contractuels (UNESCO IIRCA, 2017).

Au Sénégal, la formation initiale de l'enseignant s'avère insuffisante si l'on considère les différentes mutations subies. Elle passe de quatre ans à un an pour les instituteurs. Elle est d'un ou de deux ans selon le niveau de recrutement pour les enseignants du second degré et parfois inexistante en ce qui concerne les vacataires (Diakhaté, 2013). Toutefois, les enseignants interrogés sont bien conscients de l'importance de la formation initiale de l'enseignant et 98,52% des répondants la définissent comme celle qui prépare le futur enseignant à son métier (Tableau 4).

**Tableau 4. Répartition des enseignants selon leur opinion sur la définition et le rôle de la formation initiale dans l'échantillon**

Modalités	Fréquence	Pourcentage
Oui	266	98,52
Non	4	1,48
<b>Total général</b>	270	100

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Pour la formation continue, qui est une nécessité pour une éducation qui doit répondre aux besoins du milieu et être en adéquation avec les mutations du monde, elle est fragile et est souvent utilisée au Sénégal dans le cadre du recyclage des vacataires qui ont deux ans d'exercice dans le second degré (Diakhaté, 2013). Parmi les répondants, 59,26 % considèrent la formation continue comme un programme de formation axé sur l'acquisition, l'approfondissement ou la mise à jour de connaissances, et destiné à toute personne ayant fini la formation initiale (Tableau 5).

**Tableau 5. Répartition des enseignants selon leur opinion sur la définition et le rôle de la formation continue dans l'échantillon**

Modalités	Fréquence	Pourcentage
Oui	160	59,26
Non	1	0,37
Non réponse	109	40,37
<b>Total général</b>	270	100

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

La formation initiale prépare le futur enseignant à son métier. Tout enseignant qui passe par cette formation acquiert des compétences et des habilités qui peuvent influencer positivement sur ses performances professionnelles, et à plus forte raison, sur la qualité de l'enseignement et sur le rendement scolaire. Les enseignants interrogés en sont bien conscients et indiquent à 8,15 % le caractère très bien adapté, à 30,74 % le caractère bien adapté et à 45,93 % le caractère assez bien adapté de la formation initiale aux réalités du métier (seul un pourcentage de 14,44 % et 0,74 % a indiqué respectivement son caractère faiblement adapté et non adapté.) (Tableau 6).

**Tableau 6. Répartition des enseignants selon le caractère adapté ou non de la formation initiale dans l'échantillon**

Modalités	Fréquence	Pourcentage
Très bien adaptée	22	8,15
Bien adaptée	83	30,74
Assez bien adaptée	124	45,93
Faiblement adaptée	39	14,44
Pas du tout adaptée	2	0,74
<b>Total général</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

**B. Baisse de la qualité de l'enseignement**

Compte tenu du déficit de formation dans l'enseignement primaire et moyen-secondaire, une baisse des rendements scolaires est notée. Les enseignants enquêtés pensent que la formation initiale influence donc positivement le rendement interne des élèves. Par conséquent, les écoles qui ont plus d'enseignants formés obtiennent des rendements scolaires plus élevés que celles qui ont moins d'enseignants formés (Tchagnaou, 2008). Ainsi, face au déficit de formation, 92,59 % et 89,63 % des répondants ont indiqué respectivement une baisse de la qualité de l'enseignement (Tableau 7) et une baisse du rendement scolaire (Tableau 8). Selon les répondants, les causes de cette double baisse sont multiples et imputées à la responsabilité de l'État, celle des enseignants eux-mêmes, celle des parents d'élèves et enfin aussi celle des élèves. En tant qu'acteur principal du système éducatif sénégalais, un enseignant interrogé indique : « *Je suis bien placé pour dire que ce système est éclaté. Les programmes ne sont pas conformes à nos réalités socio-culturelles. Et ce qui est dommage, c'est qu'on tend vers un système qui fait passer les élèves même avec une moyenne de 8, ce qui est vraiment regrettable. L'Etat doit accompagner les enseignements en fournissant le matériel didactique nécessaire dans les établissements les plus reculés. Peu d'école sont dotées de salle de travaux pratiques bien équipés.* ».

**Tableau 7. Répartition des enseignants selon leur opinion sur la baisse de la qualité de l'enseignement dans l'échantillon**

Modalités	Fréquence	Pourcentage
Oui	250	92,59
Non	20	7,41
<b>Total général</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

**Tableau 8. Répartition des enseignants selon leur opinion sur la baisse du rendement scolaire dans l'échantillon**

Modalités	Fréquence	Pourcentage
Oui	242	89,63
Non	28	10,37
<b>Total général</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Les arguments avancés sont le manque de formation de futurs enseignants, le manque de recyclage et de perfectionnement pour les anciens enseignants, le déficit en suivi des enseignants par les inspecteurs, le manque de conscience professionnelle du fait de la précarité de leurs conditions de travail (ce qui



entraîne la démotivation), l'irresponsabilité de l'État face aux nouveaux défis de l'éducation, le mauvais recrutement des enseignants, les mauvaises méthodes d'enseignement, l'insuffisance ou le manque de matériels didactiques, et la démotivation des élèves eux-mêmes pour l'école au profit des médias et réseaux sociaux (Tchagnaou, 2008). Cela va sans dire que l'amélioration de la qualité de l'enseignement et du rendement scolaire doit passer obligatoirement par la formation initiale des enseignants (Compaoré, 1996).

Les enseignants sont essentiels pour améliorer la qualité de l'éducation. Ainsi, sur l'échantillon, 49,63% ont constaté que la formation académique est suffisante pour un bon enseignement et constitue un motif de leur engagement dans l'enseignement (Tableau 9). De meilleures stratégies de recrutement et de déploiement peuvent avoir des effets directs sur l'objectif de développement durable (ODD) n° 4, qui vise à assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité (UNESCO, 2016). Au tournant du millénaire, avec le mouvement en faveur de l'Éducation Pour Tous (EPT), de nombreux pays ont eu du mal à recruter suffisamment d'enseignants qualifiés pour faire face à l'augmentation du nombre d'inscriptions (UNESCO IIRCA, 2017).

**Tableau 9. Répartition des enseignants selon leur opinion sur le caractère suffisant de la formation académique pour un bon enseignement et un motif de leur engagement dans l'enseignement dans l'échantillon**

Modalités	Fréquence	Pourcentage
Oui	134	49,63
Non	136	50,37
<b>Total général</b>	270	100

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Au vu de ces résultats, on peut considérer que la plupart des enseignants formés s'engagent dans l'enseignement par vocation. C'est dire que lorsqu'un professeur enseigne par vocation, il a de quoi s'acquitter pleinement de son devoir en donnant le meilleur de lui-même, ce qui peut conduire à un meilleur rendement par rapport à celui qui s'y engage faute de mieux. Cela signifie que comme la qualification professionnelle, la vocation est un facteur qui influence aussi énormément le rendement scolaire des élèves. Toutefois, tous les enseignants ne s'engagent pas dans l'enseignement par vocation. Si selon les enseignants interrogés, 67,04 % s'engagent dans l'enseignement par vocation, en retour, 18,52 % des répondants s'y engagent par simple besoin professionnel, 6,3 % par peur de chômage et 5,56 % à défaut de mieux (Tableau 10). Le croisement met en évidence la corrélation entre le fait d'entrer dans l'enseignement par vocation et la formation des enseignants. Les enseignants concernés par les cas représentent 59,26% des répondants. Le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « les motifs d'entrée dans l'enseignement » et « le fait d'avoir reçu une formation dans la profession enseignante » (avec  $X^2= 20,462$  ;  $ddl=5$  ;  $p\text{-value}=0,001$ ) est significatif au risque d'erreur de 0,05. En retour, 37,5% des enseignants non formés sont dans le système par simple besoin professionnel.

**Tableau 10. Répartition des enseignants selon les motifs d'entrée dans l'enseignement par rapport à la formation reçue ou non dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Par vocation	160	72,1	21	43,8	181	67,04
Par simple besoin professionnel	32	14,4	18	37,5	50	18,52
Par peur de chômage	13	5,9	4	8,3	17	6,3
A défaut de mieux	10	4,5	5	10,4	15	5,6
Autres	6	2,7	0	0	6	2,2
Non réponse	1	0,5	0	0	1	0,4
<b>Total général</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Avec le lancement des ODD et l'expansion de l'enseignement secondaire universel, il est encore plus compliqué de recruter des enseignants formés et qualifiés. Les données montrent qu'en Afrique subsaharienne, le Sénégal y compris, la proportion d'enseignants formés est en déclin depuis 2000 dans le primaire comme dans le secondaire (UNESCO, 2019). Cela a conduit certains pays à revoir à la baisse leurs critères d'entrée pour les programmes de formation des enseignants, ou à employer des enseignants contractuels ou du personnel d'appui pour répondre à la demande (Education Commission, 2019).

### C. Facettes, caractères et impacts de la formation pédagogique

La formation pédagogique permet de bien préparer les cours selon 83,7 % des répondants, de bien conduire la classe selon 75,93 %, d'améliorer les résultats scolaires selon 69,63 % (Tableau 11). C'est pourquoi, 99,26 % des enseignants interrogés pensent qu'il est important pour chaque enseignant de suivre les trois formations (académique, didactique et psychopédagogique) (Tableau 12) lui permettant d'avoir un bagage intellectuel avant de s'engager dans l'enseignement, d'autant plus que la situation d'enseignement et d'apprentissage n'est pas une chose aisée. L'enseignant doit développer des compétences plus solides au niveau pédagogique et plus pointues au niveau didactique (Duquesne-Belfais, 2008). Le croisement met en évidence la corrélation entre l'importance pour chaque enseignant de suivre les trois formations (académique, didactique et psychopédagogique) et la formation des enseignants. Les enseignants concernés par les cas représentent 81,48 % des répondants. Le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « l'importance de suivre les trois formations (académique, didactique et psychopédagogique) » et « le fait d'avoir reçu une formation dans la profession enseignante » (avec  $X^2= 0,436$  ; ddl=1 ; p-value=0,509) n'est pas significatif au risque d'erreur de 0,05.

**Tableau 11. Répartition des enseignants selon leur opinion sur les facettes de la formation pédagogique dans l'échantillon**

Modalités	Fréquence	Pourcentage
A bien préparer les cours	226	83,7
A bien conduire la classe	205	75,93
A améliorer les résultats scolaires	188	69,63
Autres	52	19,26
<b>Total général</b>	<b>270</b>	

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

**Tableau 12. Répartition des enseignants selon leur opinion sur l'importance de suivre les trois formations par rapport à la formation reçue ou non dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Oui	220	99,1	48	100	268	99,3
Non	2	0,9	0	0	2	0,7
<b>Total général</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Vu son importance, 98,89 % des enseignants interrogés pensent que la formation pédagogique doit être obligatoire pour toute personne qui opte pour le métier d'enseignement (Tableau 13). Il existe donc une forte corrélation entre les enseignants qui pensent que la formation pédagogique doit être obligatoire pour toute personne qui opte pour le métier d'enseignement et ceux qui ont reçu une formation. Ils représentent 81,11 % de l'échantillon. Toutefois, le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « le caractère obligatoire de la formation pédagogique pour toute personne qui opte pour le métier d'enseignement » et « le fait d'avoir reçu une formation dans la profession enseignante » (avec  $X^2=0,656$  ; ddl=1 ; p-value=0,418) n'est pas significatif au risque d'erreur de 0,05.

**Tableau 13. Répartition des enseignants selon leur opinion sur le caractère obligatoire de la formation pédagogique pour toute personne qui opte pour le métier d'enseignement par rapport à la formation reçue ou non dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Oui	219	98,65	48	100	267	98,89
Non	3	1,35	0	0	3	1,11
<b>Total général</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

#### D. Formation pédagogique et lutte contre l'attrition

La formation initiale et continue reste comme une importante stratégie de lutte contre le phénomène d'attrition des enseignants comme indiqué par 78,89 % des répondants (Tableau 14). Il existe aussi une forte corrélation entre les enseignants pour qui la formation initiale et continue reste comme une importante stratégie de lutte contre le phénomène d'attrition des enseignants et ceux qui désirent rester dans la fonction. Ils représentent 61,48 % de l'échantillon global, et 84,69 % de ceux qui désirent rester dans la fonction. De même, 63,51 % de ceux qui désirent quitter la fonction, reconnaissent le rôle important de la formation initiale et continue dans les stratégies de lutte contre le phénomène d'attrition des enseignants. Le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « le rôle de la formation initiale et continue sur la lutte contre le phénomène d'attrition des enseignants » et « le désir de rester dans le métier » (avec  $X^2=14,470$  ; ddl=1 ; p-value=0,000) est très significatif au risque d'erreur de 0,05.

**Tableau 14. Répartition des enseignants selon leur opinion sur le rôle de la formation initiale et continue sur la lutte contre le phénomène d'attrition des enseignants par rapport au désir de rester dans le métier dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Oui	166	84,7	47	63,5	213	78,89
Non	30	15,3	27	36,5	57	21,1
<b>Total général</b>	<b>196</b>	<b>100</b>	<b>74</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

La formation pédagogique impacte sur le rendement scolaire comme indiqué par 98,52 % des répondants (Tableau 15). Il existe aussi une forte corrélation entre les enseignants pour qui la formation pédagogique impacte sur le rendement scolaire et ceux qui ont indiqué avoir reçu une formation dans la fonction. Ceux-ci représentent 80,74 % de l'échantillon global et 98,20 % des enseignants formés. Le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « l'impact de la formation pédagogique sur le rendement scolaire » et « le fait d'avoir reçu une formation dans la profession enseignante » (avec  $X^2=0,878$  ; ddl=1 ; p-value=0,349) n'est pas significatif au risque d'erreur de 0,05. D'abord, le rôle de l'enseignant est quasi important à l'égard des enfants dont il a l'éducation en charge, à l'égard des parents qu'il tend à remplacer à l'école et enfin, envers la société pour laquelle il doit former des citoyens honnêtes, travailleurs et productifs. Ensuite, la formation initiale de l'enseignant, qu'on le veuille ou non, est un facteur déterminant de la qualité de son enseignement. En cela, elle contribue à améliorer les résultats scolaires des élèves. Enfin, elle se justifie par le fait que la formation initiale des enseignants est un facteur susceptible d'influencer et d'expliquer la qualité de l'enseignement et le rendement des élèves aux examens.

**Tableau 15. Répartition des enseignants selon leur opinion sur l'impact de la formation pédagogique sur le rendement scolaire par rapport à la formation reçue ou non dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Oui	218	98,2	48	100	266	98,52
Non	4	1,8	0	0	4	1,5
<b>Total général</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Tous les enseignants formés affirment unanimement que la formation pédagogique est primordiale pour tout enseignant. Elle prépare le futur enseignant à son métier. Pour eux, la formation pédagogique est la clé de la réussite d'un enseignement. Ils estiment qu'on ne peut pas se passer de cette formation quand on veut dispenser un enseignement de qualité, car celle-ci permet à l'enseignant de savoir le travail qui l'attend, et lui donne toutes les compétences qu'il doit utiliser depuis la préparation et la présentation des cours, la gestion de la classe jusqu'à l'évaluation des apprentissages, etc. Un enseignant qui a suivi une formation pédagogique véhicule bien son message. Il suit bien les élèves dans leurs apprentissages et est apte à trouver des solutions à toutes les préoccupations des élèves, ce qui facilite leur compréhension des cours. Ces types d'enseignants savent motiver les élèves à suivre les cours.

Toute formation quelle qu'elle soit, se donne un certain nombre de finalités. Dans le cadre de la formation des enseignants, on en distingue trois : les finalités individuelles, sociales et fondamentales. La formation des enseignants occupe une place particulière et importante dans le processus par lequel

une société parvient à s'adapter à ses propres conditions d'existence. Cette fonction est indiquée par un peu plus de la moitié des répondants (56,67 %) (Tableau 16). Les enseignants qui ont reçu une formation dans le métier et pour qui la formation des enseignants occupe une place particulière et importante dans le processus par lequel une société parvient à s'adapter à ses propres conditions d'existence, représentent 56,30 % des répondants. Toutefois, le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « le rôle de la formation des enseignants sur la formation de la société » et « le fait d'avoir reçu une formation dans la profession enseignante » (avec  $X^2= 0,053$  ;  $ddl=1$  ;  $p\text{-value}=0,819$ ) n'est pas significatif au risque d'erreur de 0,05.

**Tableau 16. Répartition des enseignants selon leur opinion sur le rôle de la formation des enseignants sur la formation de la société par rapport à la formation reçue ou non dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Oui	152	68,5	1	2,1	153	56,67
Non	8	3,6	0	0	8	3,0
Non réponse	62	27,9	47	97,9	109	40,4
<b>Total général</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Du fait que cette autoformation de l'enseignant est un but à atteindre, l'enseignant aura besoin de l'aide institutionnalisée qui peut lui être apportée. Selon 57,78 % des répondants, former un enseignant, c'est parvenir à ce que celui-ci, par lui-même, soit capable, dans le cadre d'une autoformation, de répondre valablement aux sollicitations et problèmes qui lui seraient posés dans le cadre de sa profession (Tableau 17). Les enseignants qui ont reçu une formation dans le métier et pour qui, former un enseignant, c'est parvenir à ce que celui-ci, par lui-même, soit capable, dans le cadre d'une autoformation, de répondre valablement aux sollicitations et problèmes qui lui seraient posés dans le cadre de sa profession, représentent 57,41 % des répondants. Le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « le rôle de la formation des enseignants sur les sollicitations et problèmes qui seraient posés dans le cadre de la profession » et « le fait d'avoir reçu une formation dans la profession enseignante » (avec  $X^2= 0,032$  ;  $ddl=1$  ;  $p\text{-value}=0,857$ ) n'est pas significatif au risque d'erreur de 0,05.

**Tableau 17. Répartition des enseignants selon leur opinion sur le rôle de la formation des enseignants sur les sollicitations et problèmes qui lui seraient posés dans le cadre de sa profession par rapport à la formation reçue ou non dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Oui	155	69,8	1	2,1	156	57,8
Non	5	2,3	0	0	5	1,9
Non réponse	62	27,9	47	97,9	109	40,4
<b>Total général</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

En Afrique Subsaharienne, plus particulièrement au Sénégal, les progrès réalisés dans le domaine de l'éducation depuis les indépendances sont considérables. Cependant, on constate ces dernières années que malgré les efforts consentis au niveau national, le système éducatif sénégalais est en voie de dégradation en ce qui concerne la qualité de l'enseignement. Depuis les indépendances, le Sénégal a pris des initiatives en ce qui concerne le système éducatif en vue de garantir un enseignement de qualité

aux citoyens. Parmi celles-ci, on note la formation professionnelle des enseignants. Au cours des dernières décennies, dans le contexte de massification de l'éducation, et par extension dans le cadre de la bureaucratisation des systèmes éducatifs, le syndicalisme enseignant et les associations professionnelles ont insisté, à juste titre, pour que les enseignants, en tant que travailleurs qualifiés, soient convenablement traités par l'État, tant au plan matériel, social, que symbolique. Cependant, avec l'engouement qu'a connu l'école et les effectifs qui n'ont cessé de croître, le gouvernement s'est lancé dans le recrutement d'enseignants auxiliaires, vacataires, contractuels, qui pour la plupart, n'ont reçu aucune formation pour le métier d'enseignement.

Les données du Tableau 18 nous révèlent que 47,04 % des répondants pensent que la formation pédagogique de l'enseignant est le facteur le plus indispensable pour garantir un enseignement de qualité, 34,44 % attribuent la qualité de l'enseignement à la motivation de l'enseignant et 17,78 % pensent que l'expérience professionnelle de l'enseignant est le facteur le plus indispensable pour garantir un enseignement de qualité, contre 0,74 % qui pensent au contraire au niveau d'instruction de celui-ci. Les enseignants qui ont reçu une formation dans le métier représentent 48,68 % des répondants de ceux qui pensent que la formation pédagogique de l'enseignant est le facteur le plus indispensable pour garantir un enseignement de qualité et 36,94 % pensent à la motivation de l'enseignant. En revanche, ceux qui n'ont pas reçu de formation et qui pensent que la formation pédagogique de l'enseignant est le facteur le plus indispensable pour garantir un enseignement de qualité, ne représentent que seulement 7,04 % des répondants. Le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « le facteur le plus indispensable pour garantir un enseignement de qualité » et « le fait d'avoir reçu une formation dans la profession enseignante » (avec  $X^2= 16,147$  ;  $ddl=3$  ;  $p\text{-value}=0,001$ ) est très significatif au risque d'erreur de 0,05.

**Tableau 18. Répartition des enseignants selon leur opinion sur le facteur le plus indispensable pour garantir un enseignement de qualité par rapport à la formation reçue ou non dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Formation pédagogique de l'enseignant	108	48,6	19	39,6	127	47,0
Motivation de l'enseignant	82	36,9	11	22,9	93	34,4
Expérience professionnelle de l'enseignant	30	13,5	18	37,5	48	17,8
Niveau d'étude de l'enseignant	2	0,9	0	0	2	0,7
<b>Total général</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Au niveau individuel, la formation des enseignants devait se proposer pour but de faire apparaître chez l'enseignant trois vertus essentielles, à savoir : la disponibilité, la compétence et la responsabilité. Être disponible, c'est posséder les aptitudes globales qui permettent une adaptation valable au plus grand nombre possible de situations nouvelles. L'enseignant disponible est celui qui demeure, en permanence, capable de faire autre chose : nouvelle pédagogie, nouveau cycle d'enseignement, nouvelles fonctions ou même nouveau métier. Une formation à la disponibilité doit s'accompagner d'une formation à la compétence. Enfin, former un enseignant responsable découle inéluctablement des deux précédentes. Être disponible et compétent à la fois, c'est avoir de son rôle propre une conscience, qui, elle, sera inséparable du sens de sa propre responsabilité sociale. En ce sens, l'enseignant efficace est celui qui parviendra à mesurer exactement la signification de son rôle social, celle des moyens qu'il emploie, et des méthodes qu'il expérimente. En somme, un enseignant doit être à la fois disponible (selon 48,52 %

des répondants), compétent (85,93 %) et responsable (73,33 %). Ce sont là les trois vertus sans lesquelles l'acte même de l'éducation perdrait sa signification (Tchagnaou, 2008) (Tableau 19).

**Tableau 19. Répartition des enseignants selon leur opinion sur les vertus essentielles de la formation des enseignants dans l'échantillon**

Modalités	Fréquence	Pourcentage
La compétence	232	85,93
La responsabilité	198	73,33
La disponibilité	131	48,52
Autre	23	8,52
<b>Total général</b>	<b>613</b>	<b>68</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Au niveau social, l'exigence de la formation des enseignants répond à celle de conserver le patrimoine culturel pour s'y appuyer en vue de conquêtes nouvelles et nécessite de confier ce patrimoine à ceux dont la mission consiste à le transmettre (selon 56,67 % des répondants) et de maintenir un certain niveau de la culture du groupe, comme indiqué par 40 % des répondants (Tableau 20). Les enseignants qui ont reçu une formation dans le métier et qui pensent que les réponses de l'exigence de la formation des enseignants sont de conserver le patrimoine culturel et dont la mission consiste à le transmettre, représentent 48,89 % des répondants. Le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « les réponses de l'exigence de la formation des enseignants » et « le fait d'avoir reçu une formation dans la profession enseignante » (avec  $X^2=7,519$  ;  $ddl=2$  ;  $p\text{-value}=0,023$ ) est significatif au risque d'erreur de 0,05.

**Tableau 20. Répartition des enseignants selon leur opinion sur les réponses de l'exigence de la formation des enseignants par rapport à la formation reçue ou non dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
Conserver le patrimoine culturel et dont la mission consiste à le transmettre	132	59,5	21	43,8	153	56,7
Maintenir un certain niveau de la culture du groupe	81	36,5	27	56,3	108	40,0
Autres	9	4,1	0	0	9	3,3
<b>Total général</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Au-delà du fait qu'elle renferme des avantages sociaux (maintien du patrimoine culturel) et en dehors des aptitudes qu'elle développe chez l'enseignant (disponibilité, compétence, responsabilité et autonomie), la formation des enseignants poursuit des finalités individuelles, sociales et fondamentales.

La formation pédagogique permet à un enseignant d'être à la fois disponible, compétent et responsable, donc, d'être autonome. Là, les finalités de la formation des enseignants se confondent avec celles de l'éducation elle-même. Si cette dernière a pour but, selon les personnes interrogées, la libération graduelle de l'individu (31,85 % des répondants), cette formation doit se poursuivre et permettre aux enseignants de se former eux-mêmes (67,78 %) (Tableau 21).

**Tableau 21. Répartition des enseignants selon leur opinion sur les finalités fondamentales de la formation des enseignants par rapport à la formation reçue ou non dans l'échantillon**

Modalités	Oui		Non		Total général	
	Fréq.	%	Fréq.	%	Fréq.	%
La capacité des enseignants de se former eux-mêmes.	156	70,3	27	56,3	183	67,8
La libération graduelle de l'individu	65	29,3	21	43,8	86	31,9
Autre	1	0,5	0	0	1	0,4
<b>Total général</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>48</b>	<b>100</b>	<b>270</b>	<b>100</b>

Source : Projet APPRENDRE\_Sénégal, 2022

Les enseignants qui ont reçu une formation dans le métier et qui pensent que la formation doit se poursuivre et permettre aux enseignants de se former eux-mêmes, représentent 57,78 % des répondants. Le test de corrélation  $X^2$  effectué entre la variable « les finalités fondamentales de la formation des enseignants » et « le fait d'avoir reçu une formation dans la profession enseignante » (avec  $X^2 = 3,955$  ;  $ddl = 2$  ;  $p\text{-value} = 0,138$ ) n'est pas significatif au risque d'erreur de 0,05.

Au-delà du défi de la formation pédagogique, s'ajoute celui de la gestion des enseignants. Cette gestion optimale des enseignants doit répondre à plusieurs impératifs (UNESCO, 2017), et en particulier : assurer une offre suffisante et équitable de personnels, afin de couvrir les besoins des élèves en termes de nombre d'heures d'enseignement dans toutes les régions ; recruter des enseignants formés ou assurer leur formation après recrutement ; affecter et utiliser les personnels enseignants de manière optimale ; les motiver, ainsi que ceux qui sont conduits à les soutenir, gérer, encadrer, afin de délivrer un enseignement de qualité aux élèves ; rémunérer les personnels enseignants tout en contrôlant et contenant leur coût.

#### IV. Conclusion

En définitive, la formation des enseignants est une entreprise où l'institution et l'individu doivent jouer, l'un et l'autre, des rôles tout aussi importants bien que différents. Si l'institution doit rendre possible cette formation par la mise en place des moyens matériels et l'organisation même des rencontres, cette mise en place n'aura de sens que si elle débouche effectivement sur une autoformation, et si elle parvient à n'être que l'élan qui permettra à chaque enseignant d'acquérir un véritable réflexe permanent d'autoformation. Ce sentiment réel des responsabilités propres à l'institution et à chaque enseignant permettrait de parvenir à cette fin. Par ailleurs, il est indéniable que la formation initiale des enseignants est un facteur important qui influence le rendement scolaire des élèves.

Une certaine attrition des enseignants est, bien sûr, normale, inévitable et bénéfique. Pour les individus, les départs menant à de meilleurs emplois peuvent être une source de mobilité ascendante. Pour les écoles, les départs d'employés peu performants peuvent améliorer les résultats organisationnels. Pour le système éducatif, les départs d'enseignants, tels que l'attrition temporaire, ou ceux qui quittent l'enseignement en classe pour d'autres emplois liés à l'éducation, ne représentent pas une perte permanente ou nette de capital humain pour le système éducatif dans son ensemble et peuvent être bénéfiques pour le système. Cependant, aucun de ces types de départs, que ce soit de l'enseignement ou vers d'autres emplois dans l'enseignement, n'est gratuit. Tous ont le même effet ; ils entraînent généralement une diminution du personnel enseignant de la salle de classe dans cette organisation particulière, et représentent un personnel qui doit généralement être remplacé.

Dans cette étude, nous avons examiné les associations entre la formation initiale et la préparation des enseignants en fonction et leur attrition. Nos analyses des données montrent qu'il existe de grandes



différences dans les types et les niveaux d'éducation et de préparation que les candidats à l'enseignement reçoivent. Notre analyse a également montré que ces différences d'éducation et de préparation étaient significativement liées au degré auquel les enseignants quittent l'enseignement. Cependant, ces relations variaient selon le type d'éducation et de préparation. Fait intéressant, ce qui importait, c'était le contenu et la substance de la formation des nouveaux enseignants, en particulier la préparation pédagogique acquise par les enseignants. En effet, ceux qui avaient plus de pédagogie étaient beaucoup moins susceptibles de quitter l'enseignement après leur première année de travail.

Il est largement admis qu'une stratégie clé pour améliorer les performances des élèves consiste à s'assurer que les élèves reçoivent l'enseignement d'enseignants qualifiés. L'amélioration de la rétention des enseignants permet de s'assurer que les élèves reçoivent l'enseignement de professeurs. À son tour, cette nouvelle étude montre qu'une méthode pour améliorer la rétention consiste à s'assurer que les nouveaux enseignants ont reçu une préparation pédagogique de base. Il est largement admis qu'il est important que les enseignants aient une connaissance adéquate du contenu de la matière. Et nos recherches suggèrent qu'il est également important d'avoir une préparation adéquate en méthodes et compétences pédagogiques.

### Source de financement et remerciements

Nous tenons à remercier le programme APPRENDRE (Appui à la Professionnalisation des Pratiques Enseignantes et au Développement de Ressources) pour son appui scientifique et financier dans le cadre de la mise en œuvre de notre projet de recherche sur la « Problématique de l'attrition des enseignants du primaire, du moyen et du secondaire au Sénégal : quelle est la place de la formation initiale et continue dans les stratégies de remédiation face à ce phénomène ? ».

### Références

- Banque mondiale. (2018). Rapport sur le développement dans le monde 2018, Apprendre pour réaliser la promesse de l'éducation. Washington DC : World Bank Group. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1318-4>.
- Compaoré, D.F. (1996). *L'influence de la formation initiale de l'enseignant sur le rendement scolaire des élèves : cas des maîtres formés des ENEP et la réussite des élèves au CEP au Burkina-Faso*, mémoire de maîtrise en sciences de l'éducation.
- Crehan, L. (2016). Structurer les carrières pour motiver les enseignants. Paris : IPE-UNESCO, 157 p.
- Diakhaté, A. (2013). La formation des enseignants au Sénégal : des écoles normales aux Centres Régionaux de Formation des Personnels de l'Éducation (CRFPE), état des lieux et perspectives de rénovation. Université Gaston Berger Saint-Louis du Sénégal. ACADEMIA, Higher Education Policy Network. <https://pasithee.library.upatras.gr/academia/article/view/2077/2119>
- Duquesne-Belfais, F. (2008). Répondre aux exigences de la formation des enseignants de l'ASH. L'analyse de pratiques comme lien entre théorie et pratique. *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 41, no. 1, 2008, p.11-24.
- Education Commission. (2019). Transforming the education workforce: Learning teams for a learning generation, New York : The Education Commission.
- Fraenkel, JR., Wallen, NE., Hyun, HH. (2012). How to design and evaluate research in education. 8th ed. New York, NY, USA: McGraw-Hill.
- Ingersoll, R., & May, H. (2011). Recruitment, retention and the minority teacher shortage. Philadelphia: Consortium for Policy Research in Education, University of Pennsylvania.
- Ingersoll, R., Perda, D., & May, H. (2014). An analysis of the effects of teacher qualifications on student achievement in the core subjects in Grade 8 using the 2003 NAEP. Manuscript in preparation.

- Ingersoll, Richard; Merrill, Lisa; and May, Henry. (2014). What Are the Effects of Teacher Education and Preparation on Beginning Teacher Attrition?. CPRE Research Reports. Retrieved from [https://repository.upenn.edu/cpre\\_researchreports/78](https://repository.upenn.edu/cpre_researchreports/78)
- Musset, P. (2010). "Initial Teacher Education and Continuing Training Policies in a Comparative Perspective: Current Practices in OECD Countries and a Literature Review on Potential Effects", *OECD Education Working Papers*, No. 48, OECD Publishing. <http://dx.doi.org/10.1787/5kmbpjh7s47h-en>
- Nations Unies (2015). Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development. New York: United Nations, Département des affaires économiques et sociales. <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld/publication>.
- OCDE. (2018). Effective teacher policies: Insights from PISA. Paris : OCDE
- Pôle de Dakar.(2009). La Scolarisation primaire universelle en Afrique: le défi enseignant, 8 p.
- Rivkin, S. (2007). Teacher characteristics, market forces, and distribution of teacher quality among schools and districts [Commissioned paper]. Washington, DC: National Center for Education Statistics.
- Tchagnaou, A. (2008). Problématique de la formation initiale des enseignants et son impact sur le rendement interne des écoles. Cas des ceg bè-klikamé et bè-atikpa kagounou de Lomé au Togo. Université de Lomé Togo - Maitrise en sciences de l'éducation 2008.
- TTF (Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030). (2016). Teacher motivation: What do we know and what do we need to achieve Education 2030 agenda? Report on the 9th Policy Dialogue Forum. Paris : TTF. <https://teachertaskforce.org/event/9th-international-policy-dialogue-forum>. Accessed December 15, 2021
- UNESCO (2016). Éducation 2030. Déclaration d'Incheon et Cadre d'action pour la mise en œuvre de l'Objectif de développement durable 4 : Assurer à tous une éducation équitable, inclusive et de qualité et des possibilités d'apprentissage. Paris : UNESCO, 86 p.
- UNESCO (2017). L'UNESCO et l'égalité des genres en Afrique Subsaharienne : des Programmes Novateurs, Des Résultats Perceptibles, 108 p.
- UNESCO IIRCA (Institut international de l'UNESCO pour le renforcement des capacités en Afrique) (2017) : Teacher support and motivation framework for Africa: Emerging patterns. Addis-Abeba : UNESCO IIRCA. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259935>
- UNESCO (2019). Rapport mondial de suivi de l'éducation 2019 : rapport sur l'égalité des genres : Bâtir des ponts pour promouvoir l'égalité des genres. [En ligne] <https://doi.org/10.54676/SUWQ6393>