

RAPPORT DE RECHERCHE

**Entrée et maintien des enseignants/enseignantes
dans le métier au Burkina Faso : entre discours et réalités.
Une analyse des politiques d'accompagnement
et pistes d'amélioration possibles**



Le programme APPRENDRE

Afin d'améliorer l'accompagnement des enseignants, APPRENDRE renforce depuis 2019 les capacités des formateurs, des inspecteurs, des conseillers pédagogiques, des directeurs d'école, et des cadres des Ministères de l'éducation issus de ses 26 pays partenaires.

Outre l'organisation de formations et la réalisation de missions d'expertise (audit, rédaction de documents cadres), le programme APPRENDRE mène de nombreuses initiatives pour développer et valoriser la recherche en éducation en Afrique. Parmi elles : la tenue de séminaires et de webinaires, l'organisation de Journées nationales de la recherche, le soutien à des revues scientifiques, ainsi que le lancement d'appels à communications et d'appels à projets de recherche en éducation.

À ce jour, le programme a lancé 4 appels à projets de recherche pour un budget total d'environ 1,2 million d'euros. Depuis 2019, APPRENDRE a financé 46 projets de recherche portés par 31 universités partenaires issues de 21 pays différents. Chaque projet a été conduit par une équipe de recherche mêlant à la fois des chercheurs habilités à diriger des recherches, des doctorants ou jeunes chercheurs et des praticiens.

A travers ces recherches-action, APPRENDRE entend documenter les effets des politiques conduites par les Ministères en charge de l'éducation et mettre à disposition des décideurs des données de qualité pour améliorer les politiques éducatives.

Cette recherche a été financée et a bénéficié d'un appui scientifique dans le cadre de **l'appel à projets de recherche « Entrée et maintien dans le métier des enseignantes et enseignants »**.

Pour en savoir plus : apprendre.auf.org

PHOTO DE COUVERTURE : Ayaba Lina Florence MENSAH

CONCEPTION GRAPHIQUE ET MISE EN PAGE : Sophie DOBOSZ



*Ce rapport de recherche est placé sous la licence
Creative Commons Attribution - Partage dans les
Mêmes Conditions 4.0 International (CC BY-SA 4.0)*

Table des matières

Équipe de recherche	4
Résumé exécutif.....	5
Enjeux sociaux et scientifiques de la recherche, état de l’art, problématique générale et questions explorées	10
Approche scientifique et technique	17
Retombées	34
Impact du projet	38
.....	46
Annexes.....	46

Équipe de recherche

Coordinateur

NOM, Prénom : VALLEAN Tindaogo

Qualité : Enseignant-chercheur, Professeur Titulaire

Membre du LAPAME

Institution : École Normale Supérieure (Burkina Faso)

Rédacteur du rapport

NOM, Prénom : SAWADOGO François

Qualité : Enseignant-chercheur, Professeur Titulaire

Institution : Université Norbert Zongo (Burkina Faso)

Directeur du LAPAME

Adresse électronique :

Date de rédaction : 02 février 2024

Liste des autres membres de l'équipe présents

NOM, Prénom : YAGO Iphigénie Aïdara

Qualité : Enseignant-chercheur, Maître-Assistant

Membre du LAPAME

Institution : École Normale Supérieure (Burkina Faso)

NOM, Prénom : NAGNON Alphonse

Qualité : Enseignant-chercheur, Maître-Assistant, précédemment inspecteur de l'enseignement primaire

Membre du LAPAME

Institution : École Normale Supérieure (Burkina Faso)

NOM, Prénom : DIABOUGA Yombo Paul

Qualité : Enseignant-chercheur, Assistant, précédemment inspecteur de l'enseignement primaire

Membre du LAPAME

Institution : École Normale Supérieure (Burkina Faso)

Période rattachée au rapport

Ce rapport rend compte de la mise en œuvre des activités du projet à partir du 29/09/2022 jusqu'au 25/04/2024.

Résumé exécutif

Cette recherche fait suite au 4^{ème} appel à projet APPRENDRE et a pour titre « Entrée et maintien des enseignants/enseignantes dans le métier : entre discours et réalités. Une analyse des politiques d'accompagnement et pistes d'amélioration possibles. »

Ce projet est réalisé par une équipe membre du Laboratoire de Psychopédagogie, d'Andragogie, de Mesure et Évaluation et de Politiques Éducatives (LAPAME) de l'Université Norbert Zongo (UNZ) au Burkina Faso.

Enjeux et questions de recherche

Au Burkina Faso, les besoins en enseignants sont substantiels alors que les taux d'attrition, quoique faibles, ne sont pas négligeables. En outre, l'amélioration des processus d'entrée dans le système éducatif reste une préoccupation. Ainsi, il se pose la question de l'entrée des enseignant.es et de leur maintien dans le métier. Comment se fait l'entrée dans le métier d'enseignant ? Quels sont les dispositifs pour maintenir les enseignants dans la fonction enseignante afin de capitaliser leurs expériences et expertises ?

En somme, cette recherche s'intéresse à l'attrition et à la rétention des enseignants, plus spécifiquement la question de l'engagement au travail.

Au plan de l'ancrage scientifique plusieurs théories servent de référence à cette étude. De manière générale, il s'agit de la théorie VIE de Vroom (1964), de la théorie de l'engagement de Herbout et Meineri (2008) et de la théorie de l'équité d'Adams.

Objectifs de la recherche

Les objectifs de recherche, au nombre de 4, sont de :

- Décrire les politiques d'entrée et de maintien des enseignants/enseignantes dans le métier ;
- Analyser les pratiques d'accompagnement à l'entrée et au maintien dans le métier pour en dégager les forces et les faiblesses ;
- Analyser les défis auxquels font face les enseignants/enseignantes sur le terrain ;
- Proposer des pistes d'amélioration des pratiques d'accompagnement à l'entrée et au maintien dans le métier

Méthodologie de recherche

La recherche a consisté à documenter et éclairer les politiques publiques d'éducation au Burkina Faso, à partir d'une analyse des situations d'entrée et d'exercice de la profession d'enseignant dans les enseignements primaires, post-primaire et secondaire, en termes de forces, de faiblesses, d'opportunités contextuelles et de risques, et ainsi proposer des pistes d'amélioration des performances.

Une attention particulière a été portée sur les dispositifs de formation initiale, d'adaptation au poste et d'accompagnement professionnel dans les premières années d'exercice du métier d'enseignant(e), d'autre part, à tous les dispositifs qui, en début comme en cours de carrière, facilitent le maintien dans la profession enseignante au fil des ans.

L'approche mixte quantitative et qualitative a été adoptée pour la conduite de cette étude.

Le champ de l'étude a été le primaire, le post primaire et le secondaire des régions de l'est, du centre, des Haut-Bassins, du sud-ouest et du centre ouest. Les données quantitatives et qualitatives ont été collectées dans ces régions auprès des enseignants, encadreurs, parents d'élèves, responsables administratifs, responsables des collectivités et des partenaires sociaux.

Du point de vue des outils deux types ont été utilisés pour la collecte des données de la recherche :

- Le questionnaire pour collecter les données quantitatives. il est spécifique à chaque groupe d'acteurs. Ainsi, nous avons utilisé trois questionnaires spécifiques : un pour les enseignants du primaire, un pour les enseignants du primaire post-primaire et secondaire et un pour les encadreurs.
- Le guide d'entretien pour quatre groupes d'acteurs : responsables d'établissements, responsables de structures de formation, responsables déconcentrés, encadreurs pédagogiques, responsables communaux, responsables centraux, PTF/ONG, APE/AME, syndicats.

Résultats majeurs et production scientifique associée

Les résultats révèlent des situations intéressantes en rupture avec les convictions antérieures d'insatisfaction globale vis-à-vis de l'entrée et du maintien des enseignants/enseignantes dans le métier en Afrique (Huberman, 1989 ; Sana, 2000). En effet, il ressort de manière inattendue des niveaux de satisfaction très élevés chez les enseignants burkinabè par rapport à ces dimensions. Ainsi au niveau des processus de recrutement, on note un respect des textes

administratifs et une satisfaction des enseignants vis-à-vis du processus. De même, sur les aspects liés à la collaboration entre enseignants, entre enseignants et hiérarchie administrative et pédagogique, les niveaux de satisfaction sont élevés. Ces résultats pourraient s'expliquer par d'importantes réformes (administratives et financières) que le Burkina Faso a conduites dans son secteur éducatif en vue de valoriser la fonction enseignante.

De manière spécifique, les principaux résultats de la recherche sont :

- De la relation entre la pratique administrative et les textes officiels sur l'entrée et le maintien

Les recrutements se font conformément aux textes régissant les concours, les tests d'intégration et les tests de recrutement sur mesures nouvelles. Le principal mode de recrutement des enseignants au Burkina Faso est le concours direct (58%) suivi d'une formation initiale, le test d'intégration (38,9%) et dans une très faible proportion les mesures nouvelles (1,5%).

En termes d'appréciation des modes de recrutement, les enseignants dans leur grande majorité en sont satisfaits à 87% et évoquent le respect des textes en vigueur, la transparence dans le recrutement et le caractère adapté des épreuves.

La formation initiale y est aussi jugée satisfaisante par la majorité des enseignants (74%), quelle que soit la durée.

- *De la relation entre la satisfaction des besoins des enseignants et le maintien dans le métier*

Sur plusieurs aspects des besoins des enseignants tant relationnel que matériel, il apparaît une grande satisfaction de ces derniers.

Il ressort que les enseignants dans leur majorité (91%) apprécient favorablement les relations entre eux, entre eux et leurs directeurs ou chefs d'établissement (92%) et entre eux et leurs encadreurs pédagogiques (90%). Les directeurs ou chefs d'établissement et les encadreurs pédagogiques vont dans le même sens.

On observe une grande satisfaction des enseignants en rapport avec la reconnaissance sociale, même si cette satisfaction diffère selon les cycles (primaire ou secondaire). Les enseignants du primaire sont satisfaits à 73%, ceux de l'enseignement post-primaire et secondaire le sont à 63%.

La promotion dans la carrière est très diversement appréciée. Globalement, ce sont 57% des enseignants qui disent être satisfaits de la promotion dans la

carrière contre 42%. Les enseignants du primaire sont majoritairement satisfaits à 60% contre 46% pour ceux du post-primaire et secondaire.

Par contre, en ce qui concerne leurs conditions matérielles de travail, les enseignants se déclarent insatisfaits (70%). Également, par rapport à la charge de travail, les enseignants sont majoritairement insatisfaits (55%),

- *De la relation entre le harcèlement au travail et le maintien dans le métier d'enseignant*

L'analyse des résultats montre que dans le milieu enseignant, il existe quelques formes de violences vécues susceptibles de nuire au maintien dans le métier. Il s'agit principalement dans les proportions relatives du harcèlement psychologique (34,8%), des intimidations (32,4%), des violences basées sur le genre (25,6%) et du harcèlement sexuel (7,2%). Toutefois, si l'on note la présence de ce phénomène, le vécu réel par des enseignants semble être très marginal. En effet sur l'ensemble de notre échantillon, il n'y a que 1,5 % d'enseignants qui déclarent avoir été confrontés au problème du harcèlement sexuel sur le terrain. Pour les autres formes de violences, on observe 7,1% de harcèlement psychologique, 6,6% d'intimidations et 5,2% de discriminations fondées sur le genre.

En conclusion l'attrition reste relativement faible au niveau des enseignants au Burkina Faso. Ces dernières années en raison des réformes qui ont amélioré les conditions de travail dans le métier.

Toutefois sur la qualité des formations devant faciliter l'intégration dans la profession, on note quelques insatisfactions qu'il faut corriger pour améliorer le maintien, et partant de l'amélioration de la qualité du système éducatif.

La présente recherche sera vulgarisée à travers 4 articles scientifiques et un ouvrage collectif. Il est également envisagé d'opérationnaliser les résultats de la recherche en partenariat avec le ministère en charge de l'éducation pour améliorer l'entrée et le maintien des enseignants dans la profession.

De manière structurelle il sera mis en place un Observatoire de l'Entrée et du Maintien dans la Profession Enseignante (OEM-PE) permettra d'assurer un suivi et de conduire des recherches sur l'évolution du métier

.

**Enjeux sociaux et
scientifiques de la
recherche, état de l'art,
problématique générale
et questions explorées**

Enjeux sociaux de la recherche

En septembre 2015, lors du Sommet sur le développement durable des Nations Unies, les États membres se sont accordés sur un nouvel objectif mondial pour l'éducation (ODD 4). Il a pour but d'assurer l'accès de tous à une éducation de qualité, sur un pied d'égalité, et de promouvoir les possibilités d'apprentissage tout au long de la vie à l'horizon 2030. Ainsi libellé, cet objectif appelle à l'augmentation du nombre d'enseignants qualifiés dans les différents pays. Comme le souligne Bourdon (2007), c'est le manque d'enseignants qui empêche de scolariser les enfants de sorte que, en recruter conduirait à progresser dans le sens des objectifs de l'Éducation pour Tous (EPT). Toutefois, attirer de jeunes enseignants dans la profession est un défi majeur à l'échelle mondiale (ISU, 2019). En Afrique subsaharienne (ASS), l'Institut de statistiques de l'Unesco (2006), estime que face à cette expansion de la scolarisation, plus de 1,5 million emplois d'enseignants vont devoir être créés, ce qui implique que, compte tenu des mouvements de mobilité, au moins 3,5 millions d'enseignants devraient être formés au cours des dix prochaines années.

Même si les enseignant(e)s jouent un rôle essentiel dans la réalisation de l'ODD 4, beaucoup ne reçoivent pas une formation suffisante et pertinente, (ISU, 2019). En Afrique subsaharienne, seulement 64% des enseignants du primaire et 50% des enseignant(e)s du secondaire ont été formés en 2018-2017, contre 71% et 79% respectivement en 2005.

Au Burkina Faso, les besoins en enseignants sont substantiels. Ainsi, selon les prévisions du Plan Stratégique de Développement de l'Éducation de Base et de l'Enseignement secondaire (PSDEBS) 2021-2025, il s'agira entre autres de recruter 7800 enseignants, soit 2 800 professeurs des écoles sortants de l'Institut national de formation des personnels de l'éducation (INFPE) et de 5000 Instituteurs adjoints certifiés recrutés sur mesures nouvelles. Au niveau de l'enseignement post-primaire et secondaire général, il s'agira de mettre à la disposition des établissements 9 690 nouveaux professeurs des lycées et collèges d'enseignement général publics. Bien que le phénomène d'attrition soit de faible ampleur (2% au primaire, 2,5% au post primaire et secondaire), il y a une récurrence d'abandons de postes et d'absentéismes notoires. Avec autant d'enseignants à recruter, il se pose alors la question de leur entrée dans la formation et de leur maintien. Comment se fait l'entrée dans le métier d'enseignant ? Quels sont les dispositifs pour maintenir les enseignants dans la fonction enseignante afin de capitaliser leurs expériences et expertises ?

État de l'art

Dans cette partie, il est fait une revue de travaux relatifs à la carrière ou le parcours des enseignants, à leur satisfaction au travail et à l'encadrement qu'ils reçoivent.

La carrière ou le parcours des enseignants

Une étude de Huberman (1989) a porté sur la carrière des enseignants dans laquelle il cherche à reconstituer le parcours de ces derniers en les comparant entre eux suivant l'ancienneté dans la profession. Cette étude, nommée étude de carrière, a porté sur *"la vie des enseignants"* dans laquelle l'auteur identifie des phases et des cycles en rapport avec le nombre d'années dans la carrière. La première phase concerne les enseignants ayant entre 1 et 3 ans de carrière. Il l'a appelée *"phase d'entrée et de tâtonnement"*. La seconde phase comprend les enseignants ayant 4 à 6 ans de carrière ; c'est la phase dite de stabilisation / consolidation. La troisième phase regroupe les enseignants ayant entre 7 et 25 ans de carrière ; c'est la phase de diversification / "activisme" / remise en question. La quatrième phase concerne les enseignants de 25 à 35 ans. C'est la phase de sérénité / distance affective / conservatisme. La cinquième phase, celle des enseignants de 35 à 40 ans, est dite phase de désengagement (amer ou serein).

C'est un modèle schématique mais qui regroupe les tendances observées. Ce modèle lui permet ainsi d'identifier des types de parcours applicables à l'ensemble des parcours professionnels de son échantillon.

Ainsi défini, le concept de carrière est plus global. Dans la présente étude, il s'agira de considérer tous les éléments liés à la situation professionnelle de l'enseignant relatifs à son entrée et à son maintien dans le métier.

La satisfaction au travail des enseignants

Une importante étude de SANE (2000) compare la satisfaction au travail des enseignants du Sénégal à celle des enseignants du Burkina Faso. Celui-ci est parti d'une analyse de la situation de crises que vivent actuellement les systèmes éducatifs africains et de la faible implication des enseignants dans la recherche de solutions en se demandant si cette faible implication n'est pas en rapport avec leur insatisfaction au travail et leur motivation professionnelle. Il s'agissait de vérifier

l'hypothèse selon laquelle l'insatisfaction au travail jouerait un rôle médiateur dans la relation entre les caractéristiques biographiques des enseignants et leur motivation professionnelle. L'hypothèse est vérifiée pour ce qui concerne l'âge, la discipline enseignée ou l'établissement. De même, Ndoye (2002) en arrive aux conclusions d'une insatisfaction des enseignants dans leur travail pour ce qui concerne ceux du Sénégal. Ainsi, plusieurs études sur la satisfaction des enseignants (Huberman, 1989 ; Sané, 2000 ; Ndoye, 2002) s'accordent à dire que ceux-ci sont insatisfaits par rapport à leur profession.

L'encadrement des enseignants

D'après les informations et les travaux d'investigation sur l'encadrement des enseignants au Burkina Faso, les choses ne se passent pas très bien (Traoré, 2023 ; Tayourou, 2023). Il y a eu ce que l'on appelait « l'inspecteur gendarme » à cause du caractère directif de la relation entre encadreurs et encadrés, qui devait être corrigée à partir de 1998, date de l'innovation dans le domaine de l'encadrement avec la Nouvelle Approche de l'Encadrement Pédagogique (NAEP) sensée rendre l'encadrement plus participatif, plus collaboratif, plus apaisé et plus efficace. Les travaux de mémoires professionnels faits à l'ENS font ressortir que la NAEP est délaissée par les enseignants sans doute parce que celle-ci demande plus de travail et d'engagement sans compensation particulière à l'enseignant. De telle sorte qu'à l'heure actuelle, aussi bien dans l'enseignement secondaire que dans celui du primaire, l'encadrement et la formation continue de l'enseignant restent insatisfaisants (Coulibaly, 2020).

Problématique générale, enjeux scientifiques et questions explorées

Au plan de l'ancrage scientifique, plusieurs théories servent de référence à cette étude.

De manière générale, il s'agit de la théorie VIE de Vroom (1964), de la théorie de l'engagement de Herbout et Meineri (2008) et de la théorie de l'équité d'Adams. Énoncée par Vroom en 1964, la théorie des attentes (ou VIE) estime que les comportements des individus sont la résultante d'un choix conscient et raisonné, d'une sorte d'analyse coûts/bénéfices au sens strict du terme.

Selon Herbout et Meineri (2008), « l'engagement est une théorie de l'influence qui stipule que le comportement peut être influencé, déclenché à partir de la mise en place de techniques incitatives dites techniques engageantes ». Notre engagement dans une tâche est fonction de nos croyances, valeurs. Plus la tâche

correspond à nos idées, attentes, plus nous allons y mettre l'énergie suffisante pour la réaliser.

L'engagement au travail s'explique également par la théorie de l'équité d'Adams. Selon ce dernier, tout individu analyse son environnement de travail et fait la relation entre les avantages qu'il retire de son métier et son apport ou contributions. Il détermine ainsi s'il reçoit ou non un traitement équitable. Ce sentiment de justice ou d'injustice conditionnera ainsi l'engagement de la personne à la tâche.

Les théories de l'équité, de l'engagement et VIE permettent ainsi de comprendre l'entrain d'une personne à une tâche et les raisons qui peuvent l'emmener à renoncer à cette tâche.

L'entrée et le maintien d'un enseignant peut-être analyser à l'aune de ces théories. Toutefois il y a des facteurs extrinsèques à l'individu. En effet, Anderson (2005) identifie une douzaine d'éléments dans le rapport entre l'instance intermédiaire et l'établissement de nature à contribuer à l'implémentation réussie de changements.

Quant aux effets des politiques actuelles sur le travail enseignant, ils peuvent s'analyser à travers plusieurs dimensions, notamment l'intensification du travail enseignant qui est liée à des demandes accrues de temps de travail, à une pression forte pour davantage d'efficacité et d'efficience au travail, cela conduisant à la surcharge du travail (Bartlett, 2002 ; Easthope et Easthope, 2000) et l'intensification du contrôle de ce travail, notamment par les chefs d'établissements et les inspecteurs dont les rôles sont davantage managériaux (Case, Case et Cathling, 2000 ; Forrester, 2000 ; Reid, 2003) .

Cette approche est intéressante pour comprendre les conséquences des conditions de travail sur le maintien des enseignants.

Les approches centrées sur les acteurs et leur travail individuel et collectif de « sensemaking ». Pour Spillane, Reiser et Reimer (2002) il existe trois dimensions déterminantes et en constante interaction dans le processus d'implémentation des réformes : les structures cognitives des acteurs, leur situation et les signaux politiques.

Cette théorie est utile dans cette recherche du fait qu'elle s'intéresse aux représentations des enseignants, en d'autres termes aux éléments qui peuvent expliquer ou entraver leur maintien.

Il se dégage à partir de ces théories et de l'analyse du contexte les questions de recherche.

Questions de recherche

1. Quelles sont les politiques d'entrée et de maintien des enseignants/enseignantes dans le métier ?

- *Quels sont les dispositifs législatifs et juridiques qui encadrent l'entrée dans le métier ?*
- *Quelles sont les stratégies de maintien ?*

2. Quelle analyse peut-on faire des pratiques d'accompagnement à l'entrée et au maintien dans le métier ?

- *Comment les enseignants (es) sont-ils accompagnés (es) à l'entrée dans le métier ?*
- *Qu'est-ce qui est mis en œuvre pour leur maintien dans le métier ?*
- *Quelles appréciations les enseignant (es) font-ils de l'accompagnement à l'entrée dans le métier ?*
- *Quelles appréciations les enseignant (es) font-ils de l'accompagnement au maintien dans le métier ?*

3. A quels défis les enseignants/enseignantes font-ils face sur le terrain ?

- *Quelles appréciations les enseignant (es) font-ils de l'accompagnement à l'entrée et au maintien dans le métier ?*
- *A quelles difficultés sont-ils confrontés sur le terrain ?*
- *Quels sont les problèmes vécus en termes d'accompagnement au maintien dans le métier ?*
- *Quels sont les problèmes qui entravent le maintien dans le métier ?*
- *Quelles sont les entraves à la promotion dans la carrière ?*

4. Quelles pistes d'amélioration peut-on proposer pour l'entrée et le maintien dans le métier ?

Nous avons formulé trois hypothèses générales déclinées chacune en plusieurs sous hypothèse.

Hypothèses de recherche

Hypothèse générale 1: *Les textes qui encadrent l'entrée et le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier ne sont pas respectés.*

- Le mode et le dispositif de recrutement des enseignants ne sont pas satisfaisants

- Les processus de formation et d'accompagnement à l'entrée dans l'exercice du métier sont insuffisants

Hypothèse générale 2 : *Le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier est lié à leur satisfaction par rapport à la profession*

- Le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier est entravé par le manque de collaboration entre eux et leur hiérarchie
- Le non-maintien des enseignants/enseignantes dans le métier est lié à *la faible reconnaissance sociale*
- Le non-maintien d'enseignants/enseignantes dans le métier est lié à la perception des possibilités de promotion dans la carrière.
- Le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier est entravé par l'insatisfaction liée aux avantages (*traitement salarial, conditions matérielles de travail*)

Hypothèse générale 3 : *Le harcèlement est un des défis majeurs qui nuit au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier*

- Le harcèlement sexuel est un des défis majeurs qui nuit au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier
- Le harcèlement psychologique et les intimidations est un des défis majeurs qui nuit au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier.

Approche scientifique et technique

Cette étude s'inscrit à la fois dans une perspective théorique et pratique. La démarche méthodologique est celle d'une recherche quantitative et qualitative. Elle se veut quantitative en s'appuyant sur un échantillon représentatif au niveau national dans la perspective d'un état des lieux de la situation de l'entrée et du maintien des enseignants. Mais également elle contient une dimension qualitative importante qui permet d'avoir une lecture fine de la stratégie nationale et des difficultés en matière d'entrée et de maintien des enseignants. L'approche est aussi participative par l'implication des différentes catégories des acteurs.

Champ de la recherche

La présente recherche est de dimension nationale et porte sur les niveaux d'enseignement primaire et post-primaire. Sur les treize régions que compte le Burina Faso cinq (5) représentatives de l'ensemble ont été concernées. Il s'agit des régions suivantes :

- l'*Est* qui fait partie des régions traditionnellement non désirées des enseignants parce que très vaste et enclavée et est une région marquée par l'insécurité ;
 - le *Centre-Ouest*, région qui abrite l'ENS ou est formé l'essentiel des élèves-professeurs du post-primaire et du secondaire, le personnel d'animation de la vie scolaire. Elle abrite également des structures de recherche en sciences de l'éducation.
 - le *Centre* qui, en plus de regrouper toutes les structures du niveau central dont la Direction Générale de l'institut National de formation des Personnels enseignants, compte une part importante du personnel enseignant et est la région la plus prisée de ceux-ci. En outre, cette région regroupe le plus grand nombre de femmes dans l'enseignement.
 - les *Hauts-Bassins*, région située à l'Ouest du pays et qui comporte aussi une part importante du personnel enseignant.
 - le *Sud-Ouest*, du fait qu'elle abrite une DRINFPE où sont formés les encadreurs de la petite enfance. Elle a un fort potentiel agricole et est une zone aurifère.
- Le contexte sécuritaire et budgétaire impose d'opérer un choix en tenant compte des critères de milieu (urbain ou rural) des régions et de leur proximité ou éloignement du centre de décisions.

Approche méthodologique

La démarche s'est apparentée à celle d'une recherche-action dans la mesure où le problème identifié, celui des difficultés liées à l'entrée et au maintien des enseignants dans le métier, a été exposé aux principaux acteurs, à commencer par le ministre de l'Éducation nationale lui-même, puis à son secrétaire général et son directeur de cabinet qu'il a désigné comme point focal pour la recherche. L'équipe des chercheurs a ensuite été autorisée à prendre attache avec les directeurs régionaux et provinciaux du ministère qui, à leur tour, ont reçu toutes les explications liées au projet. Ces derniers ont désigné des points focaux qui ont participé à la recherche comme facilitateurs des enquêtes.

Toute la chaîne de décision et de pilotage du ministère en charge de l'éducation nationale a été impliquée avec des attentes fortes vis-à-vis des résultats de la recherche.

Population d'étude

Les données quantitatives et qualitatives ont été collectées dans ces régions auprès des enseignants, encadreurs pédagogiques, parents d'élèves, responsables administratifs, responsables des collectivités, des partenaires sociaux et des partenaires techniques et financiers. Les régions retenues dans l'échantillon présentent aux plans socio-économiques et socio-culturels, des spécificités différentes et sont représentatives des autres régions. Cela dit, il convient d'accorder à ces caractéristiques une importance relative dans la mesure où nous sommes conscients de la mobilité des acteurs de l'éducation (hormis les parents), qu'ils soient enseignants, encadreurs ou responsables administratifs. En conséquence, les opinions et réflexions de ces acteurs pourraient transcender leur zone d'exercice actuel. Les parents d'élèves et les responsables des collectivités locales étant moins mobiles, leurs opinions pourraient aider à mettre en relief les spécificités locales.

Le tableau 1 présente les effectifs des enseignants par niveau et par région concernée en 2019-2020.

TABEAU 1: EFFECTIFS DES ENSEIGNANTS PAR NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ET PAR REGION CONCERNEE EN 2019-2020 (PUBLIC UNIQUEMENT)

Niveau	Primaire			Post-primaire et secondaire (y compris vacataires)			Total		
Région	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Centre	2631	1560	4191	902	2044	2946	3533	3064	7137
Centre Ouest	3582	3714	7296	730	2 039	2 769	3312	5753	9065
Est	2583	3187	5770	237	1 042	1 279	2820	4229	7049
Hauts-Bassins	3015	3 576	6 591	391	1 990	2 381	3406	5566	8972
Sud-Ouest	1756	2653	4409	214	1 173	1 387	1970	3826	5796

Source : *Annuaire statistiques, DGESS-MENAPLN, 2019-2020*

Échantillonnage et échantillon

Pour l'approche quantitative, un échantillon de 1245 enseignants suivant une sélection par strate est appliqué dans les régions suscitées. Ces strates concernent les différents niveaux d'enseignement (primaire, post-primaire et secondaire), les types d'enseignement dans ces différents niveaux (enseignement général, enseignement et formation technique professionnelle) et les milieux rural ou urbain. Les caractéristiques relatives à l'ancienneté, au sexe, à la qualification ont été considérées dans le choix.

Les 1245 enseignants ont été répartis en fonction des effectifs par région et par niveau d'enseignement.

Le tableau 2 synthétise l'échantillon des enseignants.

TABEAU 2: ÉCHANTILLON DES ENSEIGNANTS PAR NIVEAU D'ENSEIGNEMENT ET PAR REGION CONCERNEE (PUBLIC UNIQUEMENT)

Niveau	Primaire			Post-primaire et secondaire (y compris vacataires)			Total		
Région	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Centre	80	50	130	30	65	95	110	115	225
Centre Ouest	110	115	225	25	85	110	135	200	335
Est	80	100	180	10	35	45	90	135	225
Hauts-Bassins	95	110	205	15	60	75	110	170	280
Sud-Ouest	55	80	135	10	35	45	65	115	180
TOTAL	420	455	875	90	280	370	510	735	1245

Pour ce qui est des encadreurs pédagogiques, ce sont cent (100) qui ont été touchés par cette recherche et répartis de façon proportionnelle aux effectifs des enseignants des différents niveaux d'éducation de chaque région identifiée. Le tableau 3 ci-après présente l'échantillon des encadreurs ainsi obtenu.

REGION	Est	Centre Ouest	Centre	Hauts-Bassins	Sud-Ouest	TOTAL
Primaire	12	16	15	15	12	70
Post-primaire et secondaire	4	8	6	6	6	30
Total	16	24	21	21	18	100

Collecte de données

- deux questionnaires dont un pour les enseignants de chacun des deux niveaux d'enseignement (primaire, post-primaire et secondaire) et l'autre pour les encadreurs pédagogiques ;

21

l'équipe du LAPAME en collaboration avec d'autres enquêteurs formés pour la circonstance.

Méthodes de traitement et d'analyse des données

Au regard des résultats attendus de cette recherche, c'est une approche quantitative et qualitative qui a été adoptée et ce, dans une logique de triangulation des sources d'informations qui permet de minimiser les biais. Il s'est agi d'opérer un croisement des données provenant de l'administration des différents outils et des informations des sources documentaires.

Les données quantitatives de l'enquête ont été traitées avec le logiciel SPSS. Une analyse de contenu a été appliquée pour dégager les tendances, les similarités et une exploitation optimale des données qualitatives.

Résultats obtenus

Les résultats présentés ci-dessous sont issus de l'analyse de l'enquête quantitative et celle qualitative. Le taux de recouvrement global des questionnaires est de 98,8% pour les enseignants et 102 % pour les encadreurs pédagogiques. Le taux global des entretiens réalisés est de 89,4%. Les tableaux statistiques sont joints en annexe (6.).

La présentation est faite selon les principaux axes et hypothèses de la recherche.

De la relation entre la pratique administrative et les textes officiels sur l'entrée et le maintien

L'hypothèse générale est que les textes qui encadrent l'entrée et le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier ne sont pas respectés. Elle est déclinée en deux hypothèses spécifiques dont la première stipule que le mode et le dispositif de recrutement des enseignants ne sont pas satisfaisants.

Il ressort de l'analyse des données que le principal mode de recrutement des enseignants au Burkina Faso est le concours direct (58%) suivi d'une formation initiale, le test d'intégration (38,9%) et dans une très faible proportion les mesures nouvelles (1,5%).

Les autres acteurs interviewés citent les mêmes modes de recrutement en y ajoutant le programme emploi jeunes pour l'éducation nationale (PEJEN) qui n'est qu'une autre modalité des mesures nouvelles.

La quasi-totalité des personnes interrogées ont été recrutés conformément aux textes régissant les concours, les tests d'intégration et les tests de recrutement sur mesures nouvelles. Tous les responsables impliqués dans la chaîne de recrutement confirment le respect strict des dispositions administratives pour tout recrutement.

Pour ce qui est de l'appréciation du mode de recrutement, les enseignants dans leur grande majorité en sont satisfaits à 87% et évoquent le respect des textes en vigueur, la transparence du mode de recrutement et le caractère adapté des épreuves.

L'on note une forte proportion de taux de satisfaction vis-à-vis de l'entrée allant dans le sens de l'hypothèse ; cependant 12% expriment leur insatisfaction en incriminant l'inadaptation des items et l'inadéquation entre le profil des candidats et les possibilités de concours offerts.

Outre les résultats de l'enquête quantitative, ceux de l'enquête qualitative montrent que la plupart des enquêtés sont satisfaits de cette politique, parce qu'elle est basée sur les compétences, elle contribue à résoudre le problème de déficit d'enseignants et à réduire le chômage des jeunes, surtout avec les mesures nouvelles. Par ailleurs, ils apprécient favorablement le rehaussement du niveau de recrutement au baccalauréat. C'est pour cela ils suggèrent un renforcement de la formation continue pour permettre de développer les compétences professionnelles indispensables.

La seconde hypothèse spécifique stipule que les processus de formation et d'accompagnement à l'entrée dans l'exercice du métier sont insuffisants.

Dans l'ensemble, les enseignants sont satisfaits de la formation initiale reçue (74%), quelle que soit la durée. Les raisons de la satisfaction sont liées au contenu de la formation, aux compétences développées et à la liaison théorie pratique. Toutefois, près d'un quart des enseignants (24%) estime que le volume horaire est insuffisant et qu'il y a un manque de matériel didactique.

De la relation entre la satisfaction des besoins des enseignants et le maintien dans le métier

La deuxième hypothèse générale est la suivante: le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier est lié à leur satisfaction par rapport à la profession.

La première hypothèse spécifique issue de celle-ci est la suivante : le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier est entravé par le manque de collaboration entre eux et leur hiérarchie.

Des résultats obtenus, il ressort que les enseignants dans leur majorité (91%) apprécient favorablement les relations entre eux, entre eux et leurs directeurs ou chefs d'établissement (92%) et entre eux et leurs encadreurs pédagogiques (90%). Les directeurs ou chefs d'établissement et les encadreurs pédagogiques vont dans le même sens. On peut donc en conclure, qu'il n'y a pas de problèmes de collaboration entre enseignants ainsi qu'avec leurs responsables hiérarchiques.

Cependant, quelques-uns des responsables déplorent les problèmes de collaboration liés au jeune âge des enseignants qui entrent dans le métier et leur manque de compétences de base minimales.

La deuxième hypothèse spécifique stipule que le non-maintien d'enseignants/enseignantes dans le métier est lié à la faible reconnaissance sociale.

Les résultats obtenus montrent une grande satisfaction des enseignants en rapport avec la reconnaissance sociale, même si cette satisfaction diffère selon les cycles (primaire ou secondaire). Les enseignants du primaire sont satisfaits à 73%. Ceux de l'enseignement post-primaire et secondaire le sont à 63%.

La troisième hypothèse spécifique est ainsi formulée : le non-maintien d'enseignants/enseignantes dans le métier est lié à la perception des possibilités de promotion dans la carrière.

La satisfaction par rapport à la promotion dans la carrière est très diversement appréciée. Globalement, ce sont 57% des enseignants qui disent être satisfaits de la promotion dans la carrière contre 42%. Des 57%, les enseignants du primaire sont majoritairement satisfaits à 60% contre 46% pour ceux du secondaire.

Les enseignants les plus satisfaits de leur promotion selon l'emploi sont dans l'ordre décroissant les IP (84%), les PCCGT (DUT) (75%) et les PE/IC (61%). Les moins satisfaits sont les enseignants de l'enseignement technique, à savoir les PCCGT et les PCLC/ET (00%). Ces pourcentages demandent qu'une attention encore plus osée soit accordée au parcours professionnel des enseignants même si des efforts sont notables dans ce sens.

La quatrième et dernière hypothèse spécifique stipule que le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier est entravé par l'insatisfaction liée aux avantages (traitement salarial, conditions matérielles de travail).

Le traitement salarial constitue le plus souvent la pomme de discorde entre enseignants et autorités politiques. Les grèves sont souvent liées à des revendications sur ce chapitre. Au regard des résultats obtenus, environ 65% des enseignants, tout cycles confondus, sont insatisfaits de leur traitement salarial.

Quant aux avantages liés au métier, les enseignants se déclarent globalement insatisfaits (63%). Il est vrai que le métier d'enseignant comporte peu d'avantages, surtout monétaires en rapport avec d'autres corps de métiers qui ont plus des profits occasionnels (séminaires, ateliers). Les enseignants observent certainement ces différences.

Globalement, les enseignants se déclarent insatisfaits (70%) par rapport à leurs conditions matérielles de travail.

Quant à la satisfaction par rapport à la charge de travail, là aussi les enseignants sont globalement insatisfaits (55%), l'insatisfaction étant plus marquée chez les emplois les moins qualifiés (IAC, PE).

De la relation entre le harcèlement au travail et le maintien dans le métier d'enseignant

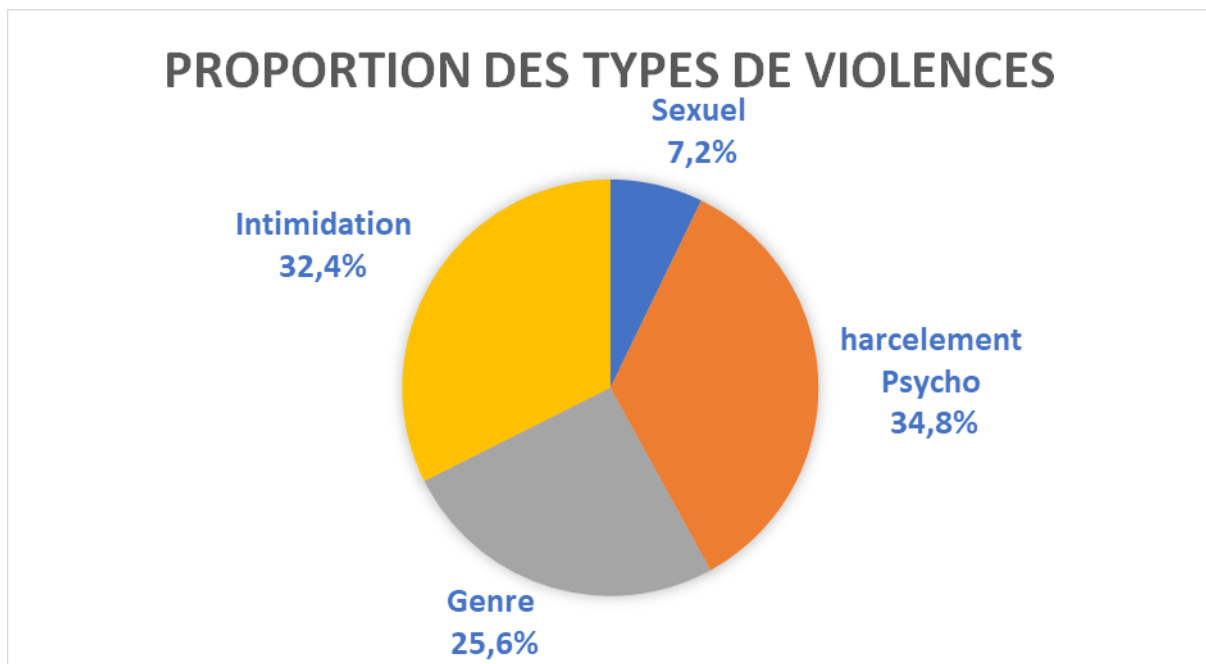
Pour cet axe, l'hypothèse générale est que le harcèlement est un des défis majeurs qui nuit au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier. Sur les 1230 enseignants, très peu (250) soit 20% se sont prononcés sur ce sujet relatif aux différents types de violence.

Le tableau 1 donne un aperçu relatif aux différents de violences.

TABEAU 1 : EFFECTIF DES ENSEIGNANTS CONFRONTES AU PROBLEME DE HARCELEMENT ET D'AUTRES TYPES DE VIOLENCE

Types de violence	Fréquence	Pourcentage
Confronté sur le terrain au harcèlement sexuel	18	1,5%
Confronté sur le terrain au harcèlement psychologique	87	7,1%
Confronté sur le terrain au incriminations fondées sur le genre	64	5,2%
Confronté sur le terrain à l'Intimidation (menaces répétées)	81	6,6%

On constate que le harcèlement sexuel n'est pas quantitativement significatif parmi les enseignants de notre échantillon. Très peu affirment avoir en été victimes. Selon le tableau ci-dessus, ils sont 1,5 % à déclarer avoir été confrontés au problème du harcèlement sexuel sur le terrain. Pour les autres formes de violences, on observe 7,1% de harcèlement psychologique, 6,6% d'intimidations et 5,2% de discriminations fondées sur le genre.



GRAPHIQUE 1 : PROPORTION DES TYPES DE VIOLENCES EVOQUEES

En considérant le graphique ci-dessus portant sur 250 réponses enregistrées, on observe quatre types de violences en milieu enseignant. En proportion relative, les violences les plus fréquentes sont le harcèlement psychologique (34,8%), suivi des intimidations (32,4%), puis des violences basées sur le genre (25,6%) et enfin du harcèlement sexuel (7,2%).

Discussion

La discussion des résultats de la recherche est en rapport avec les principaux axes de la recherche.

De la relation entre la pratique administrative et les textes officiels sur l'entrée et le maintien

S'agissant de la relation entre la pratique administrative et les textes officiels sensés la régir, le postulat de départ était que les textes qui encadrent l'entrée et le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier ne sont pas respectés. Les résultats obtenus indiquent que les pratiques de recrutement se font conformément aux textes en vigueur, ce qui garantit une transparence et une équité dans le recrutement des enseignants. Dans l'ensemble, les enseignants sont satisfaits de la formation initiale reçue (74%). Les raisons de la satisfaction sont liées au contenu de la formation, aux compétences des enseignants et à la liaison théorie –pratique. Par contre ils ne le sont pas en ce qui concerne l'accompagnement à l'entrée ou dans le maintien qu'ils jugent insuffisant confirmant l'hypothèse sur ce dernier aspect. La recherche met en avant surtout le besoin d'accompagnement pédagogique pour éviter l'installation des mauvaises pratiques difficiles à corriger par la suite (Giton, 2010).

Il ressort également que les acteurs (enseignants, encadreurs pédagogiques, chefs d'établissements, responsables administratifs, syndicats) sont satisfaits des modes de recrutement en œuvre au Burkina Faso. Le recrutement par voie de concours suivi de formation initiale, le mode le plus dominant au Burkina Faso, est positivement apprécié. C'est l'insuffisance ou la qualité de la formation qui sont déplorées, notamment par les syndicats.

Ces résultats vont dans le sens des travaux de l'UNESCO (2004) et ceux de la recherche OPERA (2015).

De la relation entre la satisfaction des besoins des enseignants et le maintien dans le métier

La satisfaction par rapport à la profession renvoie à l'appréciation de la collaboration entre enseignants et leur hiérarchie, de leur reconnaissance sociale, de la perception des possibilités de promotion dans la carrière et des avantages liés à l'exercice du métier (traitement salarial, conditions matérielles de travail).

Relativement à la collaboration, elle s'avère bonne entre les enseignants eux-mêmes, et entre les enseignants et leur hiérarchie administrative et pédagogique. Ce climat social favorise les actions d'encadrement et de formation

continue. Les travaux menés par Sauve (2012) sur l'attrition des enseignants au Québec indiquent que la détérioration du climat de travail est un facteur qui influence négativement le maintien. On peut donc considérer que dans le cadre du Burkina Faso, cette bonne collaboration observée réduit l'attrition.

Dans le cadre de la recherche OPERA, Altet, Paré et Sall (2016) avaient noté un bon climat entre enseignants et élèves. Ce résultat est une opportunité donnée aux acteurs pour construire ensemble un système éducatif viable à travers des possibilités de collaboration bienveillante qu'il importe d'encourager.

Cependant, la faible reconnaissance sociale du métier exprimée par les enquêtés, la longue durée du parcours pour se promouvoir dans la carrière et l'insatisfaction liée aux avantages sont des facteurs potentiels d'attrition.

En général, nos résultats vont à l'encontre des conclusions des recherches menées sur la satisfaction en Afrique (Sane ; 2000 ; Ndoeye, 2002). Toutefois, cette satisfaction exprimée par la majorité pourrait être le fait de la revalorisation la fonction enseignante entreprise par le gouvernement du Burkina Faso depuis la mise en œuvre de réformes de gestion des enseignants (mandatements accélérés, avancements réguliers, dotation de trousseau pédagogique, bonification d'échelon, etc.) et l'adoption d'un statut autonome valorisant entre le gouvernement et les partenaires sociaux.

En termes de perception des revenus, les résultats de la recherche montrent une insatisfaction forte sur les aspects financiers et matériels, que ce soit à l'entrée ou dans le reste de la carrière (les niveaux de salaires), bien que l'analyse de la grille salariale de la Fonction publique montre qu'à catégorie égale, les enseignants sont mieux rémunérés que les autres agents. Dans une étude menée sur 57 pays du Tiers monde dont 29 en Afrique (Mingat et Suchaut, 2000), il est ressorti que, toutes choses étant égales par ailleurs, les enseignants de l'Afrique francophone du Sahel, étaient les mieux payés comparativement à ceux des autres régions. Cette impression d'être mal rémunérés pourrait être liée à l'évolution de la structure des niveaux des diplômes académiques des enseignants. En effet, il y a de plus en plus des diplômés de niveau licence et maîtrise pour des emplois d'enseignants de niveau BEPC+2. La réforme actuelle visant à recruter les enseignants au niveau baccalauréat devrait contribuer à réduire cette situation de sous-emploi.

Le postulat de base est que le harcèlement est un des défis majeurs qui nuit au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier.

L'analyse des résultats montre que dans le milieu enseignant, il existe quelques formes de violences vécues susceptibles de nuire au maintien dans le métier. Il s'agit principalement dans les proportions relatives du harcèlement psychologique (34,8%), des intimidations (32,4%), des violences basées sur le genre (25,6%) et du harcèlement sexuel (7,2%). Toutefois, si l'on note la présence de ce phénomène, le vécu réel par des enseignants semble être très marginal. En effet sur l'ensemble de notre échantillon, il n'y a que 1,5 % d'enseignants qui déclarent avoir été confrontés au problème du harcèlement sexuel sur le terrain. Pour les autres formes de violences, on observe 7,1% de harcèlement psychologique, 6,6% d'intimidations et 5,2% de discriminations fondées sur le genre.

En conclusion, même si ces phénomènes paraissent marginaux dans le milieu enseignant au Burkina Faso, ils méritent néanmoins une attention particulière car ces phénomènes pour des raisons de pudeur et de biais culturels ont pu ne pas être exprimés.

En définitif, la discussion des résultats révèle des situations intéressantes en rupture les convictions antérieures d'insatisfaction globale sur l'entrée et le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier, fruits de recherche en Afrique (Huberman, 1989 ; Sana, 2000). En effet, il ressort de manière inattendue des niveaux de satisfaction très élevés chez les enseignants burkinabè vis-à-vis de ces dimensions. Ainsi au niveau des processus de recrutement, on note un respect des textes administratifs et une satisfaction des enseignants vis-à-vis du processus. De même, sur les aspects liés à la collaboration entre enseignants, entre enseignants et hiérarchie administrative et pédagogique, les niveaux de satisfaction sont élevés. En général, les recherches sur la satisfaction (Sane ; 2000 ; Ndoeye, 2002, etc.) et l'expérience empirique font dire que les enseignants ne sont pas satisfaits de leur métier. La différence entre ces résultats et les études datant de plus de quinze ans pourrait s'expliquer par d'importantes réformes (administratives et financières) que le Burkina Faso a conduit dans son secteur éducatif en vue de valoriser la fonction enseignante. Toutefois sur la qualité des formations devant faciliter l'intégration dans la profession, on note quelques insatisfactions qu'il faut corriger pour améliorer le maintien, et partant de l'amélioration de la qualité du système éducatif.

De la relation globale entre les niveaux de satisfaction et le maintien dans la profession enseignante

TABEAU N°2 : RELATION SATISFACTION ET DESIR DE MAINTIEN LE METIER D'ENSEIGNANT

Satisfaction		Souhait de demeurer dans le métier d'enseignant	
		Oui	Non
Satisfaction par rapport au mode d'affectation	Oui	77,0%	22,0%
Satisfaction par rapport à la promotion dans la carrière	Oui	82,0%	17,0%
Satisfaction par rapport au traitement salarial	Oui	85,0%	14,0%
Satisfaction par rapport au climat de travail	Oui	78,0%	21,0%
Satisfaction par rapport aux conditions matérielles de travail	Oui	86,0%	13,0%
Satisfaction par rapport à la charge de travail	Oui	83,0%	16,0%
Satisfaction par rapport aux avantages	Oui	87,0%	13,0%
Satisfaction par rapport aux résultats ou épanouissement de vos élèves	Oui	76,0%	23,0%

L'analyse de la relation entre le degré de satisfaction des enseignants par rapport aux différentes dimensions de leur vie professionnelle donne les résultats suivants, si l'on considère spécifiquement les individus satisfaits.

Au niveau des satisfaits par rapport aux résultats/épanouissement de leurs élèves 76,0% souhaitent se maintenir dans la profession, des satisfaits par rapport au mode d'affectation 77,0%, des satisfaits par rapport au climat de travail 78,0%, des satisfaits par rapport à la promotion dans la carrière 82,0%, des satisfaits par rapport à la charge de travail 83,0%, des satisfaits par rapport au traitement salarial 85,0%, des satisfaits par rapport aux conditions matérielles de travail 86,0%, des satisfaits par rapport aux avantages 87,0%.

Si l'on considère les individus insatisfaits par rapport aux aspects ci-dessus la proportion d'intentions de se maintenir dans le métier est nettement moindre car elle tourne autour de 50%.

Ainsi on retrouve les plus fortes proportions d'intentions de maintien en lien avec la satisfaction au niveau du rapport aux avantages pécuniaires et matériel, suivi des conditions matérielles, du traitement salarial et des possibilités de promotion dans la carrière. Des efforts importants ont été faits à travers des réformes et programmes au niveau du ministère de l'éducation nationale pour améliorer ces aspects considérés essentiels par les enseignants d'où l'observation d'une relative faible attrition dans le métier actuellement.

L'un des objectifs majeurs de cette recherche est de faire des propositions pertinentes dans le but de relever les défis liés à la fonction enseignante afin d'améliorer l'entrée et le maintien des enseignants dans le métier.

Les retombées de la recherche sur l'entrée et le maintien des enseignant-e-es dans le métier sont nombreuses aussi bien au plan scientifique, pédagogique qu'institutionnel, dans le court, le moyen ou le long terme.

Les retombée scientifiques et pédagogiques

Dans le court terme, la recherche met à la disposition de l'Université Norbert Zongo et de ses partenaires une base de données qui sera exploitée dès maintenant pour des mémoires professionnels par les stagiaires de l'École normale supérieure.

Cinq mémoires professionnels, qui portent tous sur le sujet de la recherche Apprendre sont en cours de préparation. Ces mémoires sont conduits par les membres de l'équipe Apprendre avec l'autorisation des autorités académiques de l'École Normale Supérieure (Koudougou) qui envisagent les soutenances de ces mémoires au mois de mai 2024. Tous ces cinq mémoires ou au moins trois des meilleurs d'entre eux feront l'objet d'une publication sous la forme d'articles dans des revues scientifiques.

Dans le moyen terme, des articles par les membres de l'équipe seront publiés sur différents aspects des questions d'entrée et de maintien des enseignants. Au moins quatre articles sont prévus pour être publiés dans les revues suivantes :

- **Revue francophone Liens nouvelle série** : revue de la faculté des sciences et technologies de l'éducation et de la formation (FASTEF) du Sénégal ;
- **Revue du GREE** (groupe de recherche en éthique en éducation) de l'UQAM, Canada ;
- **Wiire**, revue de langues, lettres, arts, sciences humaines et sociales, UNZ Koudougou, Burkina Faso ;
- **Risef**, revue des sciences de l'éducation et de la formation, ENS Abidjan, RCI.

De même, les résultats scientifiques seront partagés par les membres de l'équipe et autres personnes intéressées dans des colloques et autres tribunes de recherche au niveau national et international avec l'appui de l'AUF. Il est prévu notamment la participation au colloque de l'Ecole normale supérieure de Koudougou sur « Innovations scientifiques, pédagogiques et didactiques : quelles contributions pour la cohésion sociale ? ».

Il est également prévu la rédaction d'un ouvrage collectif sur la thématique.

En plus, il est envisagé de conduire un projet de thèse de doctorat au sein du Laboratoire de psychopédagogie, andragogie, mesure et évaluation et de politiques éducatives (LAPAME) de l'Université Norbert Zongo dès le prochain recrutement à la rentrée 2024-2025.

Au plan pédagogique, la recherche fait ressortir la nécessité d'améliorer la préparation à l'entrée dans le métier au sein des écoles de formation. Il s'agit essentiellement de renforcer les aspects liés à la déontologie, à la prise en main de la classe, à la gestion des relations interpersonnelles et les capacités adaptatives au milieu. De même, il ressort une insuffisance de formation continue, pourtant essentielle pour le maintien dans le métier. Pour cela, il faut accélérer la mise en œuvre de la stratégie intégrée de formation continue des enseignants et des encadreurs pédagogiques (SIFCEEP) 2019-2030 et celle de la stratégie intégrée de renforcement de l'encadrement pédagogique (SIREP), renforcer les offres de formation continue telles que les universités d'été, les formations à distance, l'encadrement de proximité, etc. En effet, cette recherche est en même temps une évaluation de la formation initiale et continue des enseignants. Dès la publication des résultats, l'ENS et le Ministère pourraient exploiter les résultats et les propositions qui sont faites par les répondants afin de projeter, dans le moyen ou long terme, des actions possibles d'amélioration et d'accompagnement.

Dans le long terme, la mise en place d'un **Observatoire** de l'Entrée et du Maintien dans la Profession Enseignante (OEM-PE) permettra d'assurer un suivi et de conduire des recherches sur l'évolution du métier. Cela se fera en partenariat avec les institutions en charge de la question enseignante, des structures de recherche ou ONG nationales et internationales partenaires de l'UNZ, de l'École Normale Supérieure.

Les retombées administratives

Les retombées administratives de la recherche dans le court, le moyen ou le long terme sont nombreuses. L'équipe de recherche reste disponible pour accompagner la mise en place des mécanismes administratifs qui accompagneront cette riche recherche.

Dans le court terme, à partir des échanges lors de l'atelier de restitution, la mise en place d'une équipe de suivi des résultats composée de personnes ressources du Ministère de l'Éducation nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues nationales (MENAPLN), de l'Université Norbert Zongo, de l'École Normale Supérieure, des membres de l'équipe de recherche avec l'appui de

l'AUF pour poursuivre la réflexion et faire des propositions opérationnelles et concrètes concernant :

1. la consolidation de la formation initiale en renforçant la relation entre la théorie et la pratique à travers le micro-enseignement et le tutorat ;
2. la restauration d'une formation continue efficace et efficiente ;
3. l'institutionnalisation d'une formation minimale pour chaque nouvel enseignant avant la prise en charge d'une classe ;
4. la mise en place de service d'écoute et de soutien psychologique pour la prise en charge des enseignant.es victimes de violence ;
5. la création d'un **Observatoire** de l'Entrée et du Maintien dans la Profession Enseignante (OEM-PE) au sein de l'Université Norbert Zongo en partenariat avec l'École Normale Supérieure.

Liste des livrables

Date de livraison	N°	Titre	Nature (publication, rapport, logiciel, données...)
30 juin 2023	01	Rapport intermédiaire	Rapport
25 avril 2024	02	Rapports de sessions de formation	Rapport
25 avril 2024	03	Outils de collecte de données	Fiches
25 avril 2024	04	Base de données	Données
10 avril 2024	05	Rapport final provisoire	Rapport
25 avril 2024	06	Rapport final	Rapport

Impact du projet

Nature	Nombre
Articles dans une revue scientifique internationale à comité de lecture	03
Articles dans une revue scientifique nationale à comité de lecture	01
Ouvrages ou chapitres d'ouvrage (ouvrage collectif)	01
Articles dans une revue professionnelle (ou d'interface)	00
Communications dans une conférence d'audience internationale	02
Communications dans une conférence d'audience nationale	02
Autre publications	

NB : Les publications sont en cours

Autres valorisations scientifiques

Les projets de publication d'articles, de communications et de mémoires professionnels ou de thèses en 2023-2024

Article 1 : les trajectoires professionnelles des enseignants

Article 2 : Analyse des mécanismes d'entrée dans le métier d'enseignant au Burkina Faso et pistes d'amélioration

Article 3 : Regard sur le métier d'enseignants par eux-mêmes et par les autres

Article 4 : Représentations sur le métier d'enseignants en rapport avec la satisfaction au travail

Ces articles seront écrits par groupe de deux personnes de l'équipe ou seul.

- Les projets de participation à des colloques avec communication : prévision d'organiser un colloque en 2024 avec deux ou trois laboratoires de l'ENS et de l'UNZ avec le (LAPAME)- et le Laboratoire de recherche en éducation et formation- LAREF, le Laboratoire de didactique - LABIDID)

- Il est prévu également que les membres de l'équipe encadrent des mémoires professionnels à l'ENS avec les élèves inspecteurs ainsi au moins une thèse sur le sujet à l'UNZ

- un atelier tenu pour la restitution des résultats intermédiaires en juin 2023 . Les échanges avec les acteurs impliqués dans le projet au niveau du ministère et au niveau de l'Université Norbert Zongo ont permis d'améliorer le projet.

- la création d'un observatoire de l'entrée et du maintien des enseignants dans le métier.

Indicateurs d'impact institutionnel

- Projets de mémoires professionnels à l'École Normale supérieure en 2023-2024 ;
- Projet d'observatoire ;
- Recommandations

Liste exhaustive des publications et communications

Article 1 : les trajectoires professionnelles des enseignants

Article 2 : Analyse des mécanismes d'entrée dans le métier d'enseignant au Burkina Faso et pistes d'amélioration

Article 3 : Regard sur le métier d'enseignants par eux-mêmes et par les autres

Article 4 : Représentations sur le métier d'enseignants en rapport avec la satisfaction au travail

Ces articles seront écrits par groupe de deux personnes de l'équipe ou seul.

- Les projets de participation à des colloques avec communication : prévision d'organiser un colloque en 2024 avec deux ou trois laboratoires de l'ENS et de l'UNZ avec le (LAPAME)- et le Laboratoire de recherche en éducation et formation- LAREF, le Laboratoire de didactique - LABIDID)

Les articles sont prévus pour être publiés dans les revues suivantes :

- **Revue francophone Liens nouvelle série** : revue de la faculté des sciences et technologies de l'éducation et de la formation (FASTEF) du Sénégal ;

- **Revue du GREE** (groupe de recherche en éthique en éducation) de l'UQAM, Canada ;

- **Wiire**, revue de langues, lettres, arts, sciences humaines et sociales, UNZ Koudougou, Burkina Faso ;

- **Risef**, revue des sciences de l'éducation et de la formation, ENS Abidjan, RCI.

Références bibliographiques

Adams J. [1965], « Études expérimentales en matière d'inégalités de salaire, de productivité et de qualité du travail », dans C. Faucheux, S. Moscovici [1971], p. 193-204.

Altet, M., Paré/Kaboré, A., & Sall, N. (2015). Recherche OPERA dans 45 écoles du Burkina Faso 2013-2014. Agence universitaire de la Francophonie – Éditions des archives contemporaines.

Anderson, A. A. (2005). *The Community Builder's Approach to Theory of Change: A Practical Guide to Theory Development*. The Aspen Institute Roundtable on Community Change.

Barrère, A. (2017). *Au cœur des malaises enseignants*. Malakoff, France : Armand Colin.

Bourdon J., M. Frölich et K. Michaelowa (2007): *Teacher Shortages, Teacher Contracts and their Impact on Education in Africa*, document de travail prepare pour le congrès annuel de la Royal Economic Society, Warwick, Avril 2007

Bourdon, J., & Nkengne-Nkengne, A.P. (2007). *Les enseignants contractuels : avatars et fatalités de l'éducation pour tous*. Iredu, CNRS – Université de Bourgogne Alain Patrick Nkengné-Nkengné Institut de sciences politiques, Université de Zürich.

Doye, A.K. (1996). *Condition enseignante et satisfaction au travail des professeurs de l'enseignement secondaire au Sénégal*. Montréal : Université de Montréal. Doctorat PHD.

Easthope, C., & Easthope, G. (2000). Intensification, extension and complexity of teachers' workload. *British Journal of Sociology of Education*, 21(1), 43-58. <https://doi.org/10.1080/01425690095153>

Felix, C., & Saujat, F. (2007). *Les débuts dans le métier enseignant*. HAL Id: hal-01766615. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01766615>.

Goyette, N., & Martineau, S. (2018). Les défis de la formation initiale des enseignants et le développement d'une identité professionnelle favorisant le bien-être. *Phronésis*, 7(2), 4-19.

Goyette, N., Martineau, S., & Tardif, M. (2020). *Le bien-être en enseignement : Tensions entre espoirs et déceptions*. Presses de l'Université du Québec.

Guéguen, N., Grandjean, I., Herbout, V. & Meineri, S. (2008). 9. La théorie de l'engagement et l'adoption de comportements sécuritaires au travail. Dans : éd., *Santé au travail et travail de santé* (pp. 119-130). Rennes: Presses de l'EHESP. <https://doi.org/10.3917/ehesp.dougu.2008.01.0119>

- Huberman (1989). Les phases de la carrière enseignante. Un essai de description et de prévision *Revue Française de Pédagogie*
- Institut des Statistiques de l'Éducation (ISU). (2019). Journée mondiale des enseignant(e)s 2019 : chiffres clés. http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/world-teachers-day-fact-sheet-2019-french_0.pdf.
- Institut des Statistiques de l'Éducation (ISU). (s.d.). Les enseignants à l'ère des ODD. IIEP. Récupéré le 3 décembre 2021, sur <http://www.iiep.unesco.org/fr/les-enseignants-lere-des-odd-4837>.
- Lauwerier, T., & Akkari, A. (2015). Les enseignants et la qualité de l'éducation de base en Afrique subsaharienne. *Recherche et prospective en éducation, Réflexions Thématiques*.
- Lessard C., Desjardins P.-D., Schwimmer M. et Anne A. (2008). « Les politiques et les pratiques en éducation : un couplage problématique. Une perspective anglo-américaine. Une perspective », *Carrefours de l'éducation*, n° 25, pp. 155-194. DOI : 10.3917/cdle.025.0155. URL : <https://www.cairn.info/revue-carrefours-de-l-education-2008-1-page-155.htm>
- Ndoye, A.K. (2000). L'(in)satisfaction au travail des professeurs du second degré du Sénégal. *Revue des sciences de l'éducation*, 2, vol.26. 439-462.
- PASEC. (2016). PASEC2014 – Performances du système éducatif burkinabè : Compétences et facteurs de réussite au primaire. PASEC, CONFEMEN, Dakar.
- Perrenoud, P. (2013). *Métier et sens du travail scolaire*. Collection Pédagogies. Pologne: esf éditeur.
- Peter L. Bartlett, Shahar Mendelson (2002). Rademacher and Gaussian Complexities: Risk Bounds and Structural Results, *Research School of Information Sciences and Engineering, Journal of Machine Learning Research* 3 463-482, Australian National University, Editor: Philip M. Long
- Reid, A. (2003). « Understanding teachers' work: Is There Still a Place for Labour Process Theory? ». *British Journal of Sociology of Education*. 2003, 24, 5, Nov, 559-573.
- SANE, A. (2001). *Univers professionnel et motivation des enseignants. Rôle de la satisfaction et de l'insatisfaction*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, Université Catholique de Louvain.
- SAUVE F., 2012 *Analyse de l'attrition des enseignants au Québec*, Université de Montréal, <https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/handle/1866/8532>, Centre Régional Information Jeunesse ('CRIJ) de Montpellier <https://www.crij-montpellier.com/formations/>
- Spillane, J., Reiser, B. J. and Reimer, T. (2002b). « Policy implementation and cognition: reframing and refocusing implementation research ». *Review of educational research*, Fall 2002, Vol. 72, No. 3, pp. 387-431.

UNESCO 2004. 2004 Qualité de l'enseignement et qualité de l'éducation: revue des résultats de recherche par Clermont Gauthier Martial Dembélé. Background paper prepared for the Education for All Global
UNESCO-UIS. (2006). Teachers and Educational Quality: Monitoring Global Needs for 2015. Montreal: UNESCO Institute for Statistics. Récupéré le 21 février 2007, sur <http://www.uis.unesco.org/TEMPLATE/pdf/Teachers2006/TeachersReport.pdf>

Textes officiels

Arrêté n° 2016 063/MFPTPS/CAB/SB-ECFP portant matières de tronc commun à toutes les écoles et centres de formation professionnelle

Arrêté n° 2017 0152/MENA/SG/DRH portant modalités d'affectation pour convenances personnelles des agents du Ministère de l'Education nationale et de l'Alphabétisation

Arrêté conjoint n°2018 – 0386 /MENA/MFPTPS portant horaires d'ouverture des structures éducatives du Ministère de l'Education nationale et de l'Alphabétisation

Assemblée nationale. (2015). LOI N° 081-2015/CNT PORTANT STATUT GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT.

Décret n° 2018 0688/PRES/MINEFID/MFPTPS portant fixation des taux de l'indemnité de logement et de l'indemnité spécifique au profit du personnel du MENA et du personnel non enseignant en service dans les services centraux du MESRSI.

Décret n°2015-1048/PRES-TRANS/PM/MFPTSS du 15 septembre 2015 instituant la journée de travail continu dans les administrations du secteur public. JO N°38 DU 17 SEPTEMBRE 2015.

Décret n°2020 0832/PRES/PM/ MENAPLN/ MINEFID/portant approbation des statuts de l'Institut national de formation des personnels de l'éducation (INFPE).

Décret n°2020 0871/PRES/PM/MINEFID/MENAPLN portant création de l'Institut national de formation des personnels de l'éducation (INFPE).

LOI N° 081-2015/CNT portant statut général de la fonction publique d'Etat.

Ministère de l'éducation Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales. (2019). ANNUAIRE STATISTIQUE DE L'ENSEIGNEMENT PRIMAIRE, 2019-2020.

Ministère de l'éducation Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales. (2020). Stratégie nationale sur la question enseignante (SNAQUE) au Burkina Faso, Draft 0, septembre 2020.

Ministère de l'éducation Nationale, de l'Alphabétisation et de la Promotion des Langues Nationales. (2021). Plan Stratégique de Développement de l'Education de Bas et de l'Enseignement Secondaire (PSDEBS) 2021-2025.

Annexes

Documents de travail, données, traitement

Échantillon pour la dimension qualitative de l'étude

REGION	Est	Hauts-Bassins	Centre Ouest	Centre	Sud-Ouest	TOTAL
Directeurs d'écoles primaires	10	20	20	20	10	80
Chefs d'établissements post-primaire et secondaires	6	8	10	8	6	38
DGINFPE+DRH	NC	NC	NC	2	NC	2
DRINFPE	1	1	NC	1	1	4
ENS	NC	NC	2	NC	NC	2
ENAM	NC	NC	NC	1	NC	1
DREPPNF,	1	1	1	1	1	5
DREPPS	1	1	1	1	1	5
DPEPPS	2	2	3	1	3	11
DPEPPNF,	2	2	3	1	3	11
CCEB	2	8	6	6	4	26
Encadreurs pédagogiques du primaire	4	8	8	8	4	32
Encadreurs pédagogiques du secondaire	2	6	6	6	4	24
DRH-MENAPLN	NC	NC	NC	1	NC	1
Solde	NC	NC	NC	1	NC	1
Responsables RH, niveau déconcentré	4	4	6	4	4	22
DGFP +SPMA+ AGRE (Fonction publique)	NC	NC	NC	3	NC	3
DGQEF+DFIC	NC	NC	NC	2	NC	2
DGESS	NC	NC	NC	1	NC	1
DGAEF+DEPrim+DEGPS+DEFTP+DAMSSE+DPEIEFG	NC	NC	NC	6	NC	6
APE/AME/COGES	6	8	8	6	6	34
Syndicats	NC	NC	NC	5	NC	5
PTF	NC	NC	NC	10	NC	10
Maires (Présidents de délégation spéciale)	2	2	2	4	2	12
ONG/Associations	2	2	2	4	2	12
Total	45	73	78	103	51	350

2. Situation des entretiens effectués

REGION	Est	Hauts-Bassins	Centre Ouest	Centre	Sud-Ouest	TOTAL
Directeurs d'écoles primaires	10/10	20/20	20/20	10/20	10/10	70/80
Chefs d'établissements post-primaire et secondaires	6/6	8/8	10/10	5/8	6/6	35/38
DG-INFPE+DRH	NC	NC	NC	2/2	NC	2/2
DR/INFPE	1/1	1/1	NC	1/1	1/1	4/4
ENS	NC	NC	2/2	NC	NC	2/2
ENAM	NC	NC	NC	1/1	NC	1/1
DREPPNF,	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	5/5
DREPPS	1/1	1/1	1/1	1/1	1/1	5/5
DPEPPS	2/2	2/2	3/3	1/1	3/3	11/11
DPEPPNF,	2/2	2/2	3/3	1/1	3/3	11/11
CCEB	2/2	5/8	7/6	6/6	4/4	24/26
Encadreurs pédagogiques du primaire	4/4	00/8	8/8	00/8	4/4	16/32
Encadreurs pédagogiques du secondaire	2/2	00/6	7/6	6/6	4/4	19/24
DRH-MENAPLN	NC	NC	NC	1/1	NC	1/1
Solde	NC	NC	NC	1/1	NC	1/1
Responsables des ressources humaines, niveau déconcentré	4/4	4/4	6/6	4/4	4/4	22/22
DGFP +SPMA+ AGRE (Fonction publique)	NC	NC	NC	3/3	NC	3/3
DGQEF+DFIC	NC	NC	NC	2/2	NC	2/2
DGESS	NC	NC	NC	1/1	NC	1/1
DGAEF+DEPrim+DEGPS+DEFTP+DAMSSE+DPEIEF G	NC	NC	NC	6/6	NC	6/6
APE/AME	6/6	8/8	8/8	6/6	6/6	34/34
Syndicats (SNEP, SNESS, F-SYNTER, SYNATEB, SNEAB)	NC	NC	NC	5/5	NC	5/5
PTF	NC	NC	NC	7/10	NC	7/10
Maires (Présidents de délégation spéciale)	3/2	5/2	2/2	4/4	2/2	16/12
ONG/Associations	2/2	1/2	2/2	3/4	2/2	10/12
Total	46/45 102,2%	58/73 79,4%	80/78 102,5%	78/103 75,7%	51/51 100%	213/350 89,4%

NC : non concerné

3. Échantillon des enseignants par niveau d'enseignement et par région concernée (public uniquement)

Niveau	Primaire			Post-primaire et secondaire (y compris vacataires)			Total		
Région	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Centre	80	50	130	30	65	95	110	115	225
Centre Ouest	110	115	225	25	85	110	135	200	335
Est	80	100	180	10	35	45	90	135	225
Hauts-Bassins	95	110	205	15	60	75	110	170	280
Sud-Ouest	55	80	135	10	35	45	65	115	180
TOTAL	420	455	875	90	280	370	510	735	1245

4. Taux de recouvrement des données quantitatives (enseignants uniquement)

Niveau	Primaire			Post-primaire et secondaire (y compris vacataires)			Total		
Région	F	H	T	F	H	T	F	H	T
Centre	63/80	48/50	111/130	35/30	50/65	85/95	98/110	98/115	196/225
Centre Ouest	118/110	126/115	244/225	33/25	79/85	109/110	151/135	205/200	356/335
Est	89/80	93/100	182/180	12/10	34/35	46/45	101/90	127/135	228/225
Hauts-Bassins	83/95	120/110	203/205	23/15	50/60	73/75	106/110	170/170	276/280
Sud-Ouest	48/55	83/80	131/135	12/10	31/35	43/45	60/65	114/115	174/180
TOTAL	401/420	470/455	871/875 (99,5%)	115/90	244/280	359/370 (97%)	516/510	714/735	1230/1245 (98,8%)

5. Échantillon des encadreurs pédagogiques par région

REGION	Est	Centre Ouest	Centre	Hauts-Bassins	Sud-Ouest	TOTAL
Primaire	12	16	15	15	12	70
Post-primaire et secondaire	4	8	6	6	6	30
Total	16	24	21	21	18	100

6. Taux de recouvrement des questionnaires encadreurs pédagogiques

REGION	Est	Centre Ouest	Centre	Hauts-Bassins	Sud-Ouest	TOTAL
Primaire	12/12	16/16	16/15	14/15	16/12	72/70
Post-primaire et secondaire	4/4	9/8	6/6	6/6	5/6	30/30
Total	14/16 87,5%	25/24 104,1%	22/21 104,8%	20/21 95,2%	21/18 116,7%	102/100 102%

7. Liste des enquêteurs

N° ordre	Nom et prénom (s)	Contact	Profil	Localité
01	Aoué Kahouri Bernadette	70707534 58260086	Professeur des lycées et collèges Docteur	Koudougou
02	DIALLO Oumou	71 52 51 18 76 90 02 02	Docteur	Koudougou
03	KABORE / OUEDRAOGO Bêlaga Cathérine	70127570 65 95 74 00	Professeur des lycées et collèges	Loumbila
04	NIGNAN Mama	70304985 76752265	IEPENF	Bingo
05	OUOBA Boulanguou Aprenon	71792040 65828883	IEPE	Fada N'Gourma
06	OUEDRAOGO/ROAMBA Félicité	70270116	CE Docteur	Loumbila
07	SANOU Angèle	71279670 76505622	Étudiante	Koudougou
08	TARAMYAKA Maurice	70558171	IEPENF	Loumbila
09	YAMÉOGO Alexandre	70000391 76600256	IEPENF	Tanghin-Dassouri
10	YAOUIBOU Attoubouga	70358645 76936261	IEPENF	Ziniaré

8. Répartition des enquêteurs par région

N°ordre	Nom et prénom (s)	Région
01	Aouè Kahouri Bernadette	Centre
02	OUOBA Boulangou Aprenon	
03	DIALLO Oumou	
04	NIGNAN Mama	Centre-Ouest
05	KABORE / OUEDRAOGO Bêlaga Cathérine	
06	TARAMYAKA Maurice	Est
07	OUEDRAOGO/ROAMBA félicité	Hauts-Bassins
08	YAMÉOGO Alexandre	
09	SANOU Angèle	Sud-Ouest
10	YAOUIBOU Attoubouga	

9. Questionnaire d'enquête adressé aux enseignants du primaire, post-primaire et secondaire

Le présent questionnaire est destiné à collecter des données liées à l'entrée et au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier au Burkina Faso. Nous vous sommes reconnaissants de consacrer de votre temps à la réalisation de cette enquête dont les résultats contribueront à améliorer les pratiques d'accompagnement à l'entrée et au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier. Répondez en cochant ou en écrivant votre réponse.

I. IDENTIFICATION

NB : Les stagiaires ne sont pas concernés

1. Région.....
2. Province
3. Commune.....
4. Milieu : Urbain /_/.....Semi-urbain/_/..... ; Rural/_/.....

NB :

- Urbain : Tous les chefs-lieux de provinces ;
- Semi-urbain : les chefs-lieux des autres communes ;

Rural : les autres localités

- 5.Statut : Fonctionnaire/_/ Contractuel/_/
- 6.Si fonctionnaire : d'intégration /_/ d'engagement dans la Fonction publique /_/
- Autre :
7. Si fonctionnaire : d'intégration /_/ d'engagement dans la Fonction publique /_/
- Autre :
8. Sexe : Masculin /_/ Féminin /_/
9. Age.....

10. Emploi occupé : IAC/_/_; PE (IC) _/_ IP/_/_ CAP/CEG/_/_; CAPES/_/_; CAET/_/_; CAPET/_/_;
Autre (préciser)
11. Diplôme académique le plus élevé : BEPC/_/_ BAC/_/_ DEUG/_/_ Licence/_/_
Maîtrise/_/_
Master _/_/Doctorat _/_/
Autre (préciser)
12. Nombre d'années de service dans l'enseignement :.....

II. ENTREE DANS LE METIER

Recrutement et formation initiale		
13. Comment avez-vous été recruté ? Concours direct/_/_ ; Test d'intégration/_/_ ; Autre (préciser).....		
14 Êtes-vous satisfaits de la manière dont vous avez été recrutés ? Oui/_/_ Non/_/_ Pourquoi ?.....		
15. Avez-vous bénéficié de formation initiale dans une école formation ? Oui/_/_ ; Non/_/_ Si oui, combien de temps a duré votre formation initiale ? 1 an/_/_ 2 ans _/_/3 ans _/_/4 ans _/_/		
16. Quelle appréciation faites-vous de cette formation ? Très satisfaisante/_/_ satisfaisante/_/_ peu satisfaisante/_/_ pas du tout satisfaisante _/_/ Justifiez votre réponse		
.....		
Affectation		
17. Comment s'est faite votre affectation ? • Par tirage au sort/_/_ • Par décision d'une commission/_/_ • sur convenance personnelle/_/_		
18. Êtes-vous satisfaits de ce mode d'affectation Oui/_/_ Non/_/_ Justifiez votre réponse		
Motivation avant l'entrée dans le métier		
19. Êtes-vous entré dans le métier d'enseignant par : a) nécessité _/_/ b) vocation _/_/ c) influence d'un tiers _/_/ d) imposition des parents _/_/ Justifiez votre réponse		
.....		
Connaissance des exigences du métier		
20. Connaissiez-vous les exigences du métier d'enseignant avant d'y entrer ? Oui _/_/ Non _/_/		

Si oui, lesquelles

- Les compétences de bases requises /_/_
- La préparation des cours /_/_
- Les corrections de devoirs /_/_
- L'organisation de l'année scolaire (avantages du métier) /_/_
- Les exigences morales /_/_
- La collaboration /_/_

Le lieu d'exercice du métier /_/_

Attentes avant l'entrée dans le métier

21. Quelles étaient vos attentes avant l'entrée dans le métier

- Une reconnaissance sociale /_/_
- Une promotion rapide dans la carrière /_/_
- Un bon traitement salarial /_/_
- Un bon climat de travail /_/_ De bonnes conditions de travail /_/_
- Un bon accompagnement des supérieurs /_/_
- Des avantages liés au métier /_/_

La réussite des enfants à l'école

Accompagnement à l'entrée

22. De quel accompagnement avez-vous bénéficié à l'entrée dans le métier :

Sur le plan administratif ?

- Un bon accueil Oui /_/_ Non /_/_
- La mise à disposition à temps des documents administratifs
 - a. arrêté d'intégration Oui /_/_ Non /_/_
 - b. décision d'affectation Oui /_/_ Non /_/_
 - c. certificat de prise de service Oui /_/_ Non /_/_
 - d. Certificat administratif Oui /_/_ Non /_/_
 - e. Le mandatement : dès le départ /_/_ 3 à 6 mois après /_/_ plus de 6 mois après /_/_

Sur le plan pédagogique ?

- D'un kit pédagogique Oui /_/_ Non /_/_
 - Du soutien des autres enseignants Oui /_/_ Non /_/_
- Si oui, précisez le soutien reçu
-
- Du soutien des encadreurs pédagogiques Oui /_/_ Non /_/_
- Si oui, précisez le soutien reçu
-

Sur le plan social ?

- D'un bon accueil des parents d'élèves Oui /_/_ Non /_/_
 - D'un logement Oui /_/_ Non /_/_
- Si oui, ce logement est-il décent ? Oui /_/_ Non /_/_

III MAINTIEN DANS LE METIER**Poste (s) d'affectation**

23. Êtes-vous actuellement : en classe /_/ au bureau /_/

Si au bureau, êtes-vous reconverti ? Oui /_/ Non /_/ Si oui, précisez dans quel emploi.....

24. Êtes-vous à votre poste par : affectation de départ /_/ nécessité de service /_/ convenance personnelle /_/

25. Quelle est votre ancienneté dans votre poste actuel ? 1-5ans /_/ 6-10 ans /_/ 11-15 ans /_/ ; plus de 15 ans /_/

26. Combien de temps souhaitez-vous y passer ?
.....
Pourquoi ?

27. Combien de poste (s) d'affectation avez-vous connu :
.....

28. Le lieu d'affectation actuelle correspond-il à vos attentes ? Oui /_/ Non /_/

Si non, dans quelle zone auriez-vous souhaité exercer ?
Urbaine /_/ Semi-urbaine /_/ Rurale /_/

Pourquoi ?

Accompagnement dans le métier

Encadrement pédagogique

29. Bénéficiez-vous de visites de classes de la part de :
- votre directeur d'école (primaire) Oui /_/ Non /_/
 - vos encadreurs pédagogiques (primaire, post primaire et secondaire) Oui /_/ Non /_/

30. Combien de visites de classe d'encadreurs pédagogiques avez-vous reçues l'année scolaire précédente ? Aucune /_/ 1 visite /_/ 2 visites /_/ 3 visites /_/ plus de trois visites /_/

31. Ces visites ont-elles été sollicitées par vous ? Oui /_/ Non /_/

32. Quelle appréciation faites-vous de l'utilité de ces visites de classe ? Très utiles /_/ moyennement utiles /_/ pas utiles /_/

Justifiez

33. Bénéficiez-vous d'un accompagnement des encadreurs pédagogiques par rapport à la promotion dans votre carrière ? Oui /_/ Non /_/

Si oui, quelle est la nature de cet accompagnement ? préparation aux examens professionnels /_/ formation aux concours professionnels /_/

34. Quelle appréciation faites-vous de cet accompagnement ?
.....
.....

Formation continue

35. Avez-vous bénéficié d'une formation ? Oui /_/ Non /_/
- l'année scolaire précédente /_/
 - il y a plus d'une année /_/

36. Quelle a été la durée de la formation ? 3 jours /_/ plus de 3 jours /_/

37.Quelle appréciation faites-vous de ces formations ? satisfaisant /_/ pas satisfaisant /_
Justifiez

38.Dans quel cadre ont lieu ces formations : stage de recyclage /_/ atelier/séminaire /_/ journée(s) pédagogique(s) /_/ conférence annuelle /_/ Universités d'été /_/ Autre, précisez.....

39.Avez-vous accès à des ressources pédagogiques dans votre zone ? Oui /_/ Non /_
Si oui, précisez la nature :

Relations et accompagnement sociaux

40.Êtes-vous marié (e) ? Oui /_/ Non /_
Si oui, vivez-vous avec votre conjoint (e) ? Oui /_/ Non /_
Si non, cette séparation est-elle le fait de :
•votre lieu d'affectation Oui /_/ Non /_
•l'emploi de votre conjoint (e) Oui /_/ Non /_
•Autre, préciser

41. Avez-vous des problèmes liés à la séparation de votre couple
Si oui, lesquels

42.Quelle appréciation faites-vous de vos relations avec vos collègues ?
Bonnes /_/ Assez Bonnes /_/ Moyennement Bonnes /_/ Pas Bonnes /_/

43. Quelle appréciation faites-vous de vos relations avec vos directeurs ou chefs d'établissement ?
Bonnes /_/ Assez Bonnes /_/ Moyennement Bonnes /_/ Pas Bonnes /_/

44.Quelle appréciation faites-vous de vos relations avec vos encadreurs pédagogiques ?
Bonnes /_/ Assez Bonnes /_/ Moyennement Bonnes /_/ Pas Bonnes /_/

45.Quelle appréciation faites-vous de vos relations avec les parents d'élèves ?
Bonnes /_/ Assez Bonnes /_/ Moyennement Bonnes /_/ Pas Bonnes /_/

Engagement et responsabilisation

46.En dehors de votre activité d'enseignement, êtes-vous engagés dans :
- le syndicalisme /_
- les activités culturelles et sportives /_
- les activités associatives /_
- les activités politiques /_
- le parrainage /_
- Autres, précisez

47.Avez-vous une responsabilité en dehors de votre activité d'enseignement par rapport à l'école ? en dehors de l'école ? Oui /_/ Non /_
Si oui préciser

Satisfaction par rapport au métier

48. Quelles sont vos satisfactions par rapport aux métiers ?

- *la reconnaissance sociale* Oui/_/ Non/_/
- *la promotion dans la carrière* Oui/_/ Non/_/
- *traitement salarial* Oui/_/ Non/_/
- *climat de travail* Oui/_/ Non/_/
- *conditions matérielles de travail* Oui/_/ Non/_/
- *la charge de travail* Oui/_/ Non/_/
- *avantages* Oui/_/ Non/_/
- *résultats ou épanouissement de vos élèves* Oui/_/ Non/_/

49. La formation reçue vous permet-elle de bien accomplir votre tâche ? Oui/_/ Non/_/

50. Pensez-vous avoir acquis une vocation pour le métier ? Oui/_/ Non/_/

51. Souhaitez-vous demeurer dans le métier d'enseignant ? Oui/_/ Non/_/

52. Si vous aviez l'occasion de quitter l'enseignement, le feriez-vous ? Oui/_/ Non/_/

Si oui, quel autre emploi souhaiteriez-vous exercer ?

.....

.....

Sens des réformes éducatives

53. Avez-vous connaissance des réformes dans le système éducatif burkinabè ? Oui/_/ Non/_/

54. Quels sens donnez-vous aux réformes en cours dans le système éducatif ?

- ces réformes améliorent l'entrée dans le métier d'enseignant/_/
- ces réformes n'améliorent pas l'entrée dans le métier d'enseignant/_/
- ces réformes améliorent le maintien dans le métier d'enseignant/_/
- ces réformes n'améliorent pas le maintien dans le métier d'enseignant/_/
- ces réformes perturbent le système éducatif/_/

Justifiez votre réponse

.....

55. A votre avis, quels sens vos encadreurs donnent-ils aux réformes en cours dans le système éducatif ?

- ils pensent que ces réformes améliorent l'entrée dans le métier d'enseignant/_/
- ils pensent que ces réformes n'améliorent pas l'entrée dans le métier d'enseignant/_/
- ils pensent que ces réformes améliorent le maintien dans le métier d'enseignant/_/

- ils pensent que ces réformes n'améliorent pas le maintien dans le métier d'enseignant/_/
- ils pensent que ces réformes perturbent le système éducatif/_/

Avantages comparatifs

56. A catégorie égale que d'autres agents de la fonction publique, pensez-vous que :

- | | Financier | Matériel | Reconnaissance/décoration |
|-----------------------------------|------------------|------------------|----------------------------------|
| • vous avez les mêmes avantages ? | Oui/_/
Non/_/ | Oui/_/
Non/_/ | Oui/_/ Non/_/ |
| • vous avez moins d'avantages ? | Oui/_/
Non/_/ | Oui/_/
Non/_/ | Oui/_/ Non/_/ |
| • vous avez plus d'avantages ? | Oui/_/
Non/_/ | Oui/_/
Non/_/ | Oui/_/ Non/_/ |

Justifiez votre réponse

57. A catégorie égale que d'autres agents de la fonction publique, pensez-vous que :

- vous avez les mêmes chances de promotion dans la carrière Oui/_/ Non/_/
- vous avez moins de chances de promotion dans la carrière Oui/_/ Non/_/
- vous avez plus de chances de promotion dans la carrière Oui/_/ Non/_/

Justifiez votre réponse

58. Le métier d'enseignant donne-t-il

- la même considération sociale que les autres métiers Oui/_/ Non/_/
- moins de considération sociale que les autres métiers Oui/_/ Non/_/
- plus de considération sociale que les autres métiers Oui/_/ Non/_/

Justifiez votre réponse

IV. Défis sur le terrain

59. A quel(s) problème (s) êtes-vous confronté sur le terrain ?

- sur le plan administratif.....

.....

.....

sur le plan pédagogique
- sur le plan relationnel et social - Harcèlement sexuel /_/ - Harcèlement psychologique /_/ - Discrimination fondée sur le genre/_/ - Intimidation (menaces répétées) /_/ - Autres (précisez).....

V. PISTES D'AMELIORATION DES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT À L'ENTRÉE ET AU MAINTIEN DANS LE MÉTIER

60. À votre avis, qu'est-ce qu'il convient de faire pour améliorer l'entrée des enseignant (es) dans le métier ?

- le recrutement
- la formation initiale
- l'affectation
- au plan administratif
- Autres.....
- ...

61. À votre avis, qu'est-ce qu'il convient de faire dans les domaines ci-après pour le maintien des enseignant (es) dans le métier ?

- Le traitement salarial.....
- La formation continue.....
- L'évolution dans la carrière.....

• Les conditions de travail.....
Autres

62. Autres suggestions/propositions

10. Questionnaire d'enquête adressé aux encadreurs pédagogiques du primaire, post-primaire et secondaire

Le présent questionnaire est destiné à collecter des données liées à l'entrée et au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier au Burkina Faso. Nous vous sommes reconnaissants de consacrer de votre temps à la réalisation de cette enquête dont les résultats contribueront à améliorer les pratiques d'accompagnement à l'entrée et au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier. Répondez en cochant ou en élaborant votre réponse.

I. IDENTIFICATION

1 Région
2 Province
3 Commune
3 Milieu : Urbain /_/.....Semi-urbain/_/..... ; Rural/_/.....
NB : • Urbain : Tous les chefs-lieux de provinces ; • Semi-urbain : les chefs-lieux des autres communes ; • Rural : les autres localités.
4 Sexe : Masculin/_/ Féminin/_/
5 Emploi occupé : IP/_/ CPI/_/ IEPENF/_/; CPES/_/ IES /_/
6.Structure : CEB /_/ Direction Provinciale /_/ Direction Régionale /_/
7 Diplôme académique le plus élevé : BEPC/_/ BAC/_/ DEUG /_/ Licence/_/ Maîtrise /_/
Master /_/ Doctorat /_/
Autre (préciser)
8 Nombre d'années de service dans l'enseignement.....DONTdans l'encadrement
9. Discipline

II. ENTREE DANS LE METIER

Affectation des enseignants
10.Comment se fait l'affectation des enseignants ? • Par tirage au sort/_/

• Par décision d'une commission/_/_ • sur convenance personnelle/_/_
11. Êtes-vous satisfaits de ce mode d'affectation ? Justifiez votre réponse
Connaissance des exigences du métier
12. Pensez-vous que les enseignant.es connaissent les exigences du métier avant d'y entrer ? Oui /_/_ Non /_/_
<i>Si oui, lesquelles</i> • Les compétences de bases requises/_/_ • La préparation des cours /_/_ • Les corrections de devoirs /_/_ • L'organisation de l'année scolaire (avantages du métier) /_/_ • Les exigences morales /_/_ • La collaboration /_/_ • Le lieu d'exercice du métier /_/_ <i>Si non justifiez.....</i>

Accompagnement à l'entrée
13. Quel accompagnement apportez-vous aux enseignants à leur entrée dans le métier :
• Sur le plan administratif.....
• Sur le plan pédagogique.....
• Sur le plan social.....

III. MAINTIEN DANS LE METIER

Accompagnement dans le métier
Encadrement pédagogique
14. effectuez-vous des visites de classes aux enseignants Oui /_/_Non /_/_
Si oui, combien de visites de classe en moyenne par année scolaire ?.....
15.Nombre de visites reçues en moyenne par enseignant 1 visite/_/_ 2 visites/_/_ 3 visites/_/_ plus de trois visites /_/_
16. Ces visites sont-elles sollicitées par les enseignants ? Oui /_/_ Non /_/_
17. Quelle appréciation faites-vous de l'utilité de ces visites de classe ? Très utiles /_/_ moyennement utiles /_/_ pas utiles /_/_

Justifiez
Formation continue
18. Vos enseignants bénéficient-ils de formation continue Oui /_/ Non /_ Si oui, en quoi consiste cette formation ?..... Si non pourquoi ?.....
19. La formation permet-elle aux enseignants de bien accomplir leur tâche ? Oui /_/ Non /_ Justifiez votre réponse.....
20. Les enseignants ont-ils accès à des ressources pédagogiques dans la zone ? Oui /_/ Non /_ Si oui, préciser la nature de ces ressources.....
21. Quelle exploitation les enseignants font-ils de ces ressources ?.....
Relations et accompagnement sociaux
22. Quelle appréciation faites-vous des relations entre enseignants ? Bonnes /_/ Assez Bonnes /_/ Moyennement Bonnes /_/ Pas Bonnes /_/
23. Quelle appréciation faites-vous des relations entre enseignants et encadreurs pédagogiques ? Bonnes /_/ Assez Bonnes /_/ Moyennement Bonnes /_/ Pas Bonnes /_/
24. Quelle appréciation faites-vous des relations entre enseignants et responsables d'établissement ? Bonnes /_/ Assez Bonnes /_/ Moyennement Bonnes /_/ Pas Bonnes /_/
25. Quelle appréciation faites-vous des relations entre enseignants et parents d'élèves ? Bonnes /_/ Assez Bonnes /_/ Moyennement Bonnes /_/ Pas Bonnes /_/
Sens des réformes éducatives
26. Quels sens donnez-vous aux réformes en cours dans le système éducatif ? • ces réformes améliorent le système éducatif /_/ • ces réformes n'améliorent pas le système éducatif /_/ • ces réformes perturbent le système éducatif /_/ Justifiez votre réponse
Avantages comparatifs
27. Le métier d'enseignant donne-t-il • la même considération sociale que les autres métiers Oui /_/ Non /_/

- moins de considération sociale que les autres métiers Oui/_/ Non/_/ - plus de considération sociale que les autres métiers Oui/_/ Non/_/
Justifiez votre réponse
Motivation et engagement des enseignants dans le métier
28. Quel est le niveau d'engagement des enseignants dans leur tâche ? 1. faible/_/ 2. assez élevé /_/ 3. élevé/_/ 4. très élevé/_/
Justifiez votre réponse.....

IV. DEFIS SUR LE TERRAIN

29. A quels problème (s) les enseignants sont-ils confrontés sur le terrain ?
sur le plan administratif.....
sur le plan pédagogique
- sur le plan relationnel et social - Harcèlement sexuel /_/ - Harcèlement psychologique /_/ - Intimidation (menaces répétées) /_/ - Séparation des couples /_/ -discrimination fondée sur le genre /_/ -Autres (précisez).....

V. PISTES D'AMELIORATION DES PRATIQUES D'ACCOMPAGNEMENT À L'ENTRÉE ET AU MAINTIEN DANS LE MÉTIER

30. À votre avis, qu'est-ce qu'il convient de faire pour améliorer l'entrée des enseignant (es) dans le métier ? :
31. À votre avis, qu'est-ce qu'il convient de faire pour améliorer l'entrée des enseignant (es) dans le métier ? - le recrutement la formation initiale l'affectation - au plan administratif..... - Autres.....
32. À votre avis, qu'est-ce qu'il convient de faire dans les domaines ci-après pour le maintien des enseignant (es) dans le métier ? Le traitement salarial.....

• La formation continue.....
.....
• L'évolution dans la carrière.....
.....
• Les conditions de travail.....
.....
Autres
.....

33. Autres suggestions/propositions

11. Guide d'entretien avec les des structures de parents d'élèves (APE/AME, COGES)

Introduction

Le présent entretien est réalisé dans le cadre d'une recherche sur l'entrée et le maintien des enseignants dans le métier. Nous vous sommes particulièrement reconnaissants de nous accorder cet entretien dans ce cadre que nous souhaitons enregistrer, si vous l'acceptez.

Politiques d'entrée

1. Quel accompagnement apportez-vous aux nouveaux enseignants que vous recevez ?
2. Quelle appréciation faites-vous de l'accompagnement des enseignants à l'entrée dans le métier par la commune et par l'État ?
3. Quelles sont vos principales difficultés dans l'accueil des nouveaux enseignants ?
4. Quelles suggestions faites-vous pour l'amélioration de l'entrée des enseignants dans le métier ?

Politiques de maintien

1. Quel accompagnement apportez-vous aux enseignants pour les maintenir dans le métier ?
2. Quelle appréciation faites-vous de l'accompagnement au maintien des enseignants dans le métier par la commune et par l'État ?
3. Quelles sont vos principales difficultés pour le maintien des nouveaux enseignants dans le métier ?

4. Quelles suggestions faites-vous pour l'amélioration du maintien des enseignants dans le métier ?

12. Guide d'entretien pour les personnes ressources, responsables/décideurs administratifs et politiques, partenaires techniques et financiers

Bonjour ! Dans le cadre d'une étude sur l'entrée et le maintien des enseignants/enseignantes du primaire et pot-primaire dans le métier au Burkina Faso, nous vous sollicitons pour un entretien autour des points suivants :

1. Que savez-vous de la politique actuelle de recrutement des enseignants ?
2. Quelle appréciation faites-vous de la politique de recrutement actuel des enseignants ?
3. Comment appréciez-vous les modes et processus de recrutement ?
4. Quelle appréciation faites-vous de la formation initiale et continue des enseignants ?
5. Que pensez-vous du déploiement des enseignants dans leur poste de travail ?
6. Quelle appréciation faites-vous de la gestion administrative de la carrière des enseignants ?
7. Quelle appréciation faites-vous du processus de promotion des enseignants ?
8. Quelle est votre contribution à la promotion des enseignants ?
9. Quelles sont les mesures d'accompagnement des enseignants en matière de sécurité ?
10. Que faites-vous pour la valorisation du métier d'enseignant ?
11. Que pensez-vous des traitements salariaux et autres avantages financiers des enseignants ?
12. Selon vous qu'est-ce qui expliquerait des abandons ou des sorties du métier d'enseignant ?
13. Quelles actions ou réformes suggérez-vous pour une entrée réussie dans le métier et un maintien dans la carrière ?

Merci votre disponibilité et pour votre contribution

13. Guide d'entretien pour les directeurs d'écoles primaires, chefs d'établissements post-primaires et secondaires, encadreurs pédagogiques du primaire, du post-primaire et secondaire, CCEB, syndicats, Présidents de délégations spéciales.

Bonjour ! Dans le cadre d'une étude sur l'entrée et le maintien des enseignants/enseignantes du primaire et pot-primaire dans le métier au Burkina Faso, nous vous sollicitons pour un entretien autour des points suivants :

Politiques d'entrée

- I. Quelle est la politique de recrutement des enseignants/enseignantes dans le métier ?
- II. Quel accompagnement apportez-vous aux enseignants qui entrent dans le métier ?
- III. Quels sont les problèmes liés à l'accompagnement des enseignants/enseignantes à l'entrée dans le métier ?
- IV. Selon vous que faut-il faire pour améliorer l'entrée des enseignants dans le métier ?

Politiques de maintien

- I. Quelles sont les mesures qui favorisent le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier ?
- II. Quel accompagnement apportez-vous aux enseignants pour leur maintien dans le métier ?
- III. À quels problèmes êtes-vous confrontés pour le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier ?
- IV. Quelles sont les mesures d'accompagnement des enseignants en matière de sécurité ?
- V. Que suggérez-vous pour le maintien des enseignants dans le métier ?

14. Guide d'entretien : responsables de structures de formation (DG-INFPE, DRINFPE, ENS, ENAM),

Bonjour ! Dans le cadre d'une étude sur l'entrée et le maintien des enseignants/enseignantes du primaire et post-primaire dans le métier au Burkina Faso, nous vous sollicitons pour un entretien autour des points suivants :

Politiques d'entrée

- V. Quelle est la politique de recrutement des enseignants/enseignantes dans le métier ?
- VI. Quel accompagnement apportez-vous aux futurs enseignants/stagiaires que vous recevez ?
- VII. Quels sont les problèmes liés à l'entrée des enseignants/enseignantes dans le métier ?
- VIII. Selon vous que faut-il faire pour améliorer l'entrée des enseignants dans le métier ?

Politiques de maintien

- VI. Quelles sont les mesures qui favorisent le maintien des enseignants/enseignantes dans le métier ?
- VII. En quoi la formation favorise-t-elle le maintien des enseignants dans le métier ?
- VIII. Quel accompagnement apportez-vous aux enseignants pour leur maintien dans le métier ?

IX. Quels sont problèmes liés au maintien des enseignants/enseignantes dans le métier ?

X. Que suggérez-vous pour le maintien des enseignants dans le métier ?

2. Liste exhaustive de l'ensemble des productions réalisées dans le cadre du projet

Numéro	Productions réalisées	Quantité
01	<i>Compte-rendu des rencontres</i>	05
02	<i>Compte-rendu de l'administration et des résultats au prétest</i>	01
03	<i>Rapports de session (formations, suivis)</i>	11
04	<i>Outils de collecte des données finalisés</i>	06
06	<i>Rapports des missions de collecte</i>	
07	<i>Base de données</i>	01
08	<i>Rapport-synthèse intermédiaire</i>	01
09	<i>Rapport de l'atelier de restitution</i>	01
10	<i>Rapport intermédiaire</i>	01
11	<i>Rapport de collaboration</i>	01
12	<i>Rapport final</i>	01
13	<i>Articles scientifiques (en cours)</i>	04
14	<i>Ouvrage collectif sur l'entrée et le maintien dans la profession enseignante (en cours)</i>	01

3. Détail de toutes les activités et missions réalisées

Merci de détailler ici l'ensemble des activités menées dans le cadre du projet sur toute la durée du projet : les activités de formation des enquêteurs, les focus group, les collectes de données sur le terrain, les dates de chaque activité (début et fin) et les noms des personnes concernées.:

Nom de l'activité	Date de début et date de fin	Lieu de l'activité (détailler les trajets si des déplacements ont eu lieu)	Nom de toutes les personnes concernées	Livrables disponibles à l'issue de l'activité (à annexer au rapport, si
-------------------	------------------------------	--	--	---

				collecte de données, partager la base de données générée)
1. Retour sur la note de cadrage et la méthodologie pour une appropriation soutenue	Du 29/9/2022 au 29/9/2022	Koudougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	Liste de présence
2. Recrutement des enquêteurs de terrain	Du 29/9/2022 au 29/9/2022	Koudougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	1.Procès-verbal de délibération 2.Liste de présence
3. Répertoire des documents à exploiter	Du 22/9/2022 au 21/10/2022	-Koudougou - Ouagadougou -Sites web	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	Références bibliographiques
4. Recherche de documents à exploiter	Du 22/9/2022 au 21/10/2022	-Koudougou - Ouagadougou -Sites web	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	Références bibliographiques
5.Prise de contact avec les autorités en charge de l'éducation pour faciliter la collecte des données (Audience avec le secrétaire général et le ministre de l'éducation nationale)	Du 7 décembre 2022 Au 9 décembre 2022	Ouagadougou (Koudougou- Ouagadougou -Koudougou)	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	1.Compte-rendu des rencontres 2.Listes de présence 3.Lettres adressées aux différents responsables

6.Élaboration/appropriation du canevas du rapport de recherche	Du 14 au 16 décembre 2022	Ouagadougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	1.Rapport de session 2.Liste de présence
7.Élaboration des outils de recueil de données (questionnaires, guides d'entretiens)	Du 14 au 16 décembre 2022	Ouagadougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	
8.Test des outils de recueil de données	Du 19/12/2022 au 21/12/2022	Communes de Koudougou et d'Imasgo	1.Dr NAGNON Alphonse 2. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	Compte-rendu de l'administration et des résultats au prétest
9.Finalisation des outils de collecte de données après test	Du 5/1/2023 au 6/1/2023	Ouagadougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	1.Rapport de session 2.Outils de collecte des données finalisés 3. Liste de présence
10.Reproduction des outils de collecte des données	Du 09/01/2023 au 11/01/2023	Koudougou	1.Dr NAGNON Alphonse 2. Dr YAGO Aïdara Iphigénie 3.YAMEOGO Christophe	1.Outils imprimés 2.Facture de reproduction
11.Paquetage des questionnaires	Du 12/01/2023 au 13/01/2023	Koudougou	1.Dr NAGNON Alphonse 2. Dr YAGO Aïdara Iphigénie 3.YAMEOGO Christophe	Tableau statistique des échantillons par région
12.Prise de contact avec les autorités locales (DREPPNF, DPEPPNF, DREPS, DPEPS) en charge de l'éducation pour faciliter la collecte des données et remise des outils	Du 16/01/2023 au 23/01/2023	Directions régionales et provinciales concernées du Centre, du Centre-Ouest, de l'Est, des	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr NAGNON Alphonse 4. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	Compte-rendu de rencontres

		Hauts-Bassins et du Sud- Ouest		
13. Formation des enquêteurs à la collecte des données	Du 26, 27 et 28 janvier 2023	Ouagadougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie 6.Aouè Kahouri Bernadette, enquêteur 7.DIALLO Oumou, enquêteur 8.KABORE / OUEDRAOGO Bêlaga Cathérine, enquêteur 9.NIGNAN Mama, enquêteur 10.OUOBA Boulanguou Aprenon, enquêteur 11.OUEDRAOGO/ROAMBA Félicité, enquêteur 12.SANOU Angèle, enquêteur 13.TARAMYAKA Maurice, enquêteur 14.YAMÉOGO Alexandre, enquêteur 15.YAOUIBOU Attoubouga, enquêteur	1.Rapport de session de formation 2.Listes de présence
14. Préparer le cadre théorique	Du 30/01/2023 au 28/02/2023	Koudougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	-
15. Collecte des données (qualitatives et quantitatives)	Du 02/03/2023 au 30/04/2023	1.Région du Centre 2.Région du Centre-Ouest, 3. Région de l'Est,	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse	1.Rapports des missions de collecte 2.Données collectées

		4.Région des Hauts-Bassins 5.Région du Sud-Ouest	5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie 6.Aouè Kahouri Bernadette, enquêteur 7.DIALLO Oumou, enquêteur 8.KABORE / OUEDRAOGO Bêlaga Cathérine, enquêteur 9.NIGNAN Mama, enquêteur 10.OUOBA Boulanguou Aprenon, enquêteur 11.OUEDRAOGO/ROAMB A Félicité, enquêteur 12.SANOU Angèle, enquêteur 13.TARAMYAKA Maurice, enquêteur 14.YAMÉOGO Alexandre, enquêteur 15.YAOUIBOU Attoubouga, enquêteur	
16.Conception des masques de saisie des données	Du 22/3/2023 au 30/3/2023	Koudougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie 6.YAMEOGO Christophe	Masques de saisie des données
17.Saisie des données collectées	Du 17/4/2023 au 7/6/2023	Koudougou	YAMEOGO Christophe	1.Données quantitatives et qualitatives saisies 2.Attestation de bonne fin de service
18.Élaboration du rapport intermédiaire	14/4/2023 au 17/6/2023	Ouagadougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	1.Rapport-synthèse intermédiaire 2.Listes de présence

19.Partage des résultats intermédiaires avec les acteurs de l'éducation	14/6/2023	Ouagadougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	1.Rapport de l'atelier de restitution 2. Liste de présence
20.Finalisation du rapport intermédiaire	Du 12/6/2023 au 17/6/2023	Ouagadougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	1.Rapport de session 2.Liste de présence
21.Transmission du rapport intermédiaire	30/6/2023	-	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix	Rapport intermédiaire transmis
22.Lecture du rapport par le Comité scientifique	Du 30/6/2023 au 15/7/2023	-	Référents scientifiques	Rapport avec les observations des référents scientifiques
23.Élaboration du rapport final provisoire avec prise en compte des observations du comité scientifique et recherche d'informations complémentaires	31/7/2023 au 25/8/2023	Réo	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	1.Rapport-synthèse d'élaboration du 1.rapport final provisoire 2.Liste de présence
24.Transmission du rapport final provisoire	12 avril 2024	-	Pr VALLEAN Tindaogo Félix	Rapport final provisoire
25.Lecture du rapport par le Comité scientifique	Du 10/4/2024 au 17/4/2024	-	Référents scientifiques	Rapport avec les observations des référents scientifiques
26.Intégration des amendements du Comité scientifique du programme APPRENDRE	Du 18/4/2024 au 23/4/2024	Ouagadougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aïdara Iphigénie	1.Rapport de session 2.Liste de présence 3. Rapport final

27.Élaboration d'un rapport relatif à la collaboration interpersonnelle	Du 18/4/2024 au 23/4/2024	Ouagadougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aîdara Iphigénie	Rapport de collaboration
28.Élaboration de projet(s) d'article(s)	2024	Koudougou	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aîdara Iphigénie	Sujets de recherche
29.Participation et organisation de colloque international	PM	-	1.Pr VALLEAN Tindaogo Félix 2.Dr SAWADOGO François 3.Dr DIABOUGA Yombo Paul 4.Dr NAGNON Alphonse 5. Dr YAGO Aîdara Iphigénie	
30.Dépôt du rapport final	25 avril 2024	-	Pr VALLEAN Tindaogo Félix	Rapport final

apprendre.auf.org

