

Entrée et maintien dans le métier d'enseignantes et enseignants de la ville de Bukavu : motivations et facteurs explicatifs

NOTE D'ORIENTATION

Cette publication est une note d'orientation produite dans le cadre de l'appel à projets de recherche "Entrée et maintien dans le métier des enseignantes et enseignants" du Programme APPRENDRE, porté par l'Agence Universitaire de la Francophonie sur financement de l'Agence Française de Développement.

Les points de vue exprimés et les propos contenus dans ce document n'engagent que leurs auteurs et ne sauraient être considérés comme constituant une prise de position de l'AUF.

I. PROBLÉMATIQUE

Le Sud-Kivu connaît une insuffisance d'enseignants qualifiés, accompagnée d'une sous-performance notable, aggravée par des sites de formation professionnelle des enseignants inadéquats. Les structures d'éducation et de formation, ainsi que la politique en vigueur, ne sont pas en mesure de répondre aux besoins urgents actuels. Les enseignants sont contraints de s'adapter à un environnement et à des politiques peu favorables, tout en assumant de nouvelles responsabilités. Il est donc nécessaire de prioriser la mise en place de nouvelles structures de programmes de développement professionnel à grande échelle et d'améliorer la politique d'encadrement des enseignants.

II. MESSAGES CLÉS DE LA RECHERCHE

- Cette recherche s'intéresse à analyser les facteurs à la base de l'entrée et de sortie des enseignantes et enseignants dans le métier d'enseignant au Sud-Kivu dans le but de comprendre le mouvement de vas et vient des enseignantes et enseignants dans leur métier.
- Elle met en évidence le salaire médiocre des enseignants comme étant à la base de leur désengagement dans le métier et propose des solutions pour maintenir les enseignants en améliorant leurs conditions de travail par la révision de la politique salariale.
- Les conclusions s'appuient sur une démarche mixte rigoureuse et des données collectées dans la ville de Bukavu et le territoire de Kabare au Sud-Kivu, Est de la République Démocratique du Congo.

III. CONTEXTE

La littérature sur l'attrition des enseignants en RDC est presque inexistante. Les informations sur le niveau et les causes d'attrition sont méconnues pour juger le degré d'attractivité de la profession. Cet argument reste donc nécessaire dans la réalisation de cette recherche dans ce pays en carence des pistes scientifiquement appuyées dans l'objectif d'atteindre l'enseignement de qualité. Malgré de nombreuses interventions stratégiques pour retenir les éducateurs dans la profession, le nombre élevé d'éducateurs quittant le métier d'enseignement ne permet pas aux Etats de réaliser les objectifs de l'ODD. Il a été de ce fait judicieux d'étudier les facteurs qui expliquent cette attrition élevée d'autre part, avec les motivations d'entrée dans le métier d'enseignement, dans le but de définir des politiques et stratégies pour retenir cette main d'œuvre pour espérer atteindre la qualification.

IV. PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE DE CETTE RECHERCHE

La ville de Bukavu et le territoire de Kabare, situés dans la province du Sud-Kivu à l'Est de la République Démocratique du Congo (RDC), ont été choisis comme cadre pour cette étude.

Une formation d'une journée sur l'éthique et la méthodologie de collecte de données a été organisée pour les enquêteurs. Étant donné la taille de l'échantillon, 37 enquêteurs ont été recrutés pour mener l'étude dans la ville de Bukavu et à Kabare, entre fin décembre 2023 et début janvier 2024. Chaque enquêteur a interrogé en moyenne 35 personnes, parmi lesquelles des enseignants en fonction, des enseignants en attrition et des chefs d'établissements. La supervision de la collecte des données a été assurée par l'équipe de recherche, composée de chercheurs du Centre d'Excellence Denis Mukwege. Les écoles ont servi de points de rencontre pour les chefs d'établissement et les enseignants en activité, tandis que la technique de boule de neige a permis de localiser les enseignants ayant quitté la profession. Dans le cadre de l'analyse quantitative, un tableau détaillant la répartition des enquêtés par zone d'étude a été élaboré. Pour l'analyse qualitative, 20 gestionnaires d'écoles et autorités étatiques responsables de l'enseignement ont été interviewés afin de compléter les données quantitatives.

La collecte de données s'est faite au moyen de questionnaires structurés, administrés via le logiciel Kobo Collect. La recherche documentaire ainsi qu'un focus group regroupant les enseignants en fonction nous a permis de peaufiner les questionnaires. Ces derniers comprenaient plusieurs sections adaptées à chaque catégorie de répondants. Outre les informations sociodémographiques recueillies auprès de tous les enquêtés, les questionnaires abordaient les motivations d'entrée dans la profession, les raisons d'attrition, les facteurs de maintien, ainsi que les politiques et besoins en formation. Chaque entretien durait environ une heure.

V. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Disparité hommes-femmes dans l'entrée dans le métier d'enseignement

Les résultats des données collectées à Bukavu et Kabare montrent que les femmes étaient moins nombreuses à entrer dans le métier d'enseignement que les hommes, et cela, au fur et à mesure que le niveau d'études augmentait. Ceci corrobore l'observation de Cau-Bareille, Jarty et Teiger (2014) selon laquelle plus le niveau d'études augmente, plus la proportion d'hommes dans un milieu professionnel féminin tend à augmenter.

Répartition des enseignantes selon le niveau et le type d'école

La proportion des enseignantes au primaire (48,5%) était supérieure à celle au secondaire (22%), renforçant l'argument selon lequel le nombre de femmes diminue à mesure que le niveau d'études exigé augmente, le secondaire nécessitant une main-d'œuvre plus qualifiée. De plus, dans l'échantillon total des femmes, 72,4% enseignent dans des écoles privées et la majorité vivent en ville (52,4%).

Cette disparité est également observable au niveau national : selon les statistiques de l'UNESCO, seulement 27% de femmes sont représentées dans le corps enseignant au primaire et 11% au secondaire, avec une présence plus importante en milieu urbain (40%) qu'en milieu rural (24%) et dans les écoles privées (33%) comparé aux écoles publiques (27%) (Fula, 2020; MEPSINC, 2015). Au niveau continental, les femmes représentent moins de 50% du corps enseignant au primaire et moins de 30% au secondaire (Livesey et al., 2012).

Profil académique et facteurs d'entrée dans le métier

Il a été observé que des enseignants de niveau D6 sont présents au secondaire, tandis que des diplômés et licenciés enseignent au primaire. Ces données sont importantes pour comprendre les facteurs d'entrée dans le métier ainsi que la motivation pour le maintien dans la profession.

Facteurs d'attrition dans le métier d'enseignement

L'attrition montre une situation similaire, avec la présence d'enseignants de niveau D4 au secondaire. Certaines abandons sont liés au manque de maîtrise des NTIC, ce qui pourrait être dû à une légèreté dans le recrutement ou à la carence de main-d'œuvre qualifiée. BIRD et IDA (2021) soulignent que l'Afrique subsaharienne souffre d'un manque profond d'enseignants qualifiés comparé à toutes les autres régions du monde.

Les principaux facteurs explicatifs de l'attrition dans le métier d'enseignement au primaire et au secondaire à Bukavu et Kabare sont la qualité de la rémunération, les mauvaises conditions de travail, l'état de santé et les discriminations.

Différences urbain/rural et hommes/femmes dans l'abandon du métier

Les résultats montrent que plus d'enseignant-es quittent le métier en milieu urbain qu'en milieu rural. Les hommes abandonnent plus le métier que les femmes en tenant compte des facteurs de rémunération, de discriminations et de conditions de travail. Cependant, pour le facteur santé, ce sont les femmes qui quittent plus fréquemment le métier.

Cette situation peut s'expliquer par le fait que plus d'hommes que de femmes sont recrutés dans l'enseignement, le taux élevé d'analphabétisme et le faible taux de scolarité des femmes. S'y ajoutent les mariages et grossesses précoces qui contraignent certaines femmes à interrompre leur cursus scolaire (UNICEF, 2018).

Recommandations pour le maintien de la main-d'œuvre qualifiée

Pour maintenir les enseignants qualifiés dans le métier, la première politique à mettre en œuvre est l'amélioration ou la révision de la politique salariale. Les enseignants en fonction soulignent qu'ils sont mal payés, ce qui les pousse à quitter leur métier dès qu'une opportunité offrant un meilleur salaire se présente.

VI. RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

La première politique à mettre en œuvre est d'améliorer ou de réviser la politique salariale dans le métier d'enseignement. Ceci doit être fait par le gouvernement congolais

Deuxièmement, une politique d'investir dans le personnel et dans les infrastructures scolaires doit être mise en place: le gouvernement et les responsables des écoles devraient prendre ceci comme une priorité.

Enfin, la politique de l'utiliser des nouvelles technologies de l'information et de la communication doit être mise en œuvre au sein du système éducatif: ceci doit être mis en place par les enseignants, les responsables des écoles et le gouvernement

CONCLUSION

Cette étude a été menée pour répondre à un questionnaire sur la motivation d'entrée, de maintien et les facteurs d'attrition des enseignant·es dans la ville de Bukavu et le territoire de Kabare. Son objectif est de contribuer à l'amélioration de la qualité de l'enseignement en République démocratique du Congo. Les facteurs d'attrition varient en fonction du profil des enseignants, de la localisation géographique des écoles et des modes de gestion des établissements. Les hommes quittent plus souvent la profession que les femmes, tandis que les jeunes enseignants âgés de 20 à 40 ans sont plus nombreux à abandonner que les autres groupes d'âge. Les personnes mariées, quant à elles, sont plus susceptibles de partir que celles ayant un autre statut civil, tandis que les titulaires d'un diplôme de type BAC ou graduat sont plus enclins à quitter que ceux ayant d'autres niveaux d'études.

Ces résultats permettront au gouvernement de mettre en place des politiques de fidélisation des enseignants, en améliorant leurs salaires et leurs conditions de travail.

Auteurs de l'étude

Aline NSIMIRE ZIHALIRWA

Isaac KITOKA MOKE MUTONDO

Rupin BWAMI KAHOMBERA

Christine MALINGA MWATI

Euphrasie KANINGINI WAMUNZILA

Cecilia AGINO FOUSSIAKDA

Contact

 alinezihahirwa2@gmail.com

 Pour lire l'intégralité de l'étude : apprendre.auf.org