

De la formation initiale au dispositif de maintien/attrition des enseignant.e.s au Rwanda : enjeux et perspectives

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

L'objectif du projet est de documenter la situation d'enseignement au Rwanda. Cette situation est abordée sous l'angle de l'activité enseignante et des conditions réelles d'exercice. A partir d'une enquête de terrain réalisée auprès des enseignants, l'enjeu était de mieux comprendre leur activité professionnelle, d'en appréhender les conditions, afin d'entrevoir des pistes d'amélioration de recrutement et de formation de ces enseignants. Les résultats découlent d'une enquête de terrain réalisée auprès de mille enseignants.

II. MESSAGES CLÉS DE LA RECHERCHE

- Une stratégie de recrutement des futurs enseignants et de formation prenant en compte les attentes et besoins de tous est à envisager.
- Cette stratégie se doit d'intégrer les décideurs des institutions de formation des enseignants et les coordinateurs d'action de formation continue pour assurer le suivi des enseignants sur le terrain.
- L'implication de ces décideurs demeure la pierre angulaire d'un déploiement d'un cadre de formation des enseignants durable et engageant.

III. CONTEXTE

Au Rwanda, comme ailleurs, les enseignants se désistent de leur métier. Cependant, le taux d'attrition (5%) n'est pas inquiétant. Cette profession, toujours mésestimée par la population, ne semble pas non plus intéresser les futures générations comme en témoigne la faible demande pour les programmes de formation des enseignants dans les 16 Centres de formation et au Collège d'éducation de l'université du Rwanda.

Ce peu d'engouement pour la profession peut s'expliquer par plusieurs facteurs: les conditions de travail, la grille salariale qui demeure peu attrayante, les réformes éducatives récurrentes, le ratio enseignant-élève qui varie entre 50 et 69 élèves pour un enseignant ou encore la charge horaire journalière.

À ces facteurs, s'ajoutent une certaine disparité géographique, une répartition hétérogène des besoins (zones rurales vs urbaines), une faible représentation des femmes et la prise en compte non homogène des situations d'handicap.

IV. PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE MÉTHODOLOGIE DE CETTE RECHERCHE

L'équipe de recherche a eu recours à des méthodes qualitatives et quantitatives. Elle a en effet procédé à une revue documentaire, à la passation de questionnaires et d'entretiens auprès des enseignants et des responsables de l'éducation. Des observations de classes ont été également réalisées.

Le contenu de la documentation a porté sur les études relatives à l'éducation au Rwanda et sur les différentes réformes de programmes et de politiques éducatives menées. Ce travail nous a amené à actualiser les ressources existantes et à documenter la recherche en éducation au Rwanda. Cette documentation est inventoriée dans la bibliographie du rapport final.

Le questionnaire, composé de 7 questions ouvertes et de 9 questions fermées, a été conçu dans la perspective d'identifier les conditions de travail, les difficultés rencontrées par les acteurs et leurs besoins individuels. Ces questionnaires ont été adressés aux enseignants et directeurs des établissements sélectionnés.

20 questionnaires par Teacher Training College (TTC) ont été distribués ou envoyés eu égard à la moyenne des enseignants par TTC. Ces derniers sont au nombre de 16 et sont répartis dans toutes les provinces du pays.

En dehors des TTC, nous avons sollicité 14 écoles primaires et secondaires réparties sur toutes les provinces du pays dans le but ultime de joindre les enseignants en exercice. Un questionnaire en ligne a également été adressé aux enseignants de 10 autres écoles, elles aussi réparties dans toutes les provinces.

Les entretiens, semi-directifs, d'une durée de 20 à 30 minutes, ont été conduits auprès de 7 répondants appartenant à 5 différentes institutions, à savoir le Rwanda Basic Education Board (REB), le National Examination and School Inspection Authority (NESA), des experts en éducation et le président du syndicat national des enseignants des écoles publiques et subsidiées.

La grille d'observation, remplie par un enquêteur, a été conçue non seulement pour observer les pratiques enseignantes mais surtout pour analyser l'environnement de formation ou de travail des enseignants, au vu de son influence sur le maintien en poste des enseignants. La grille a été administrée dans 30 classes.

L'analyse de ces données s'est déroulée sous forme de triangulation afin d'identifier les ressemblances et les différences entre les différentes réponses fournies.

V. RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

Répartition des désistements

La recherche a analysé le problème de désistement des enseignants par genre, par niveau d'enseignement et par zone géographique.

La recherche révèle que 4.21% de femmes ont déserté leur activité contre 4.71% d'hommes.

Tableau 1 : répartition des déserteurs par genre

Sexe	Déserteur	En poste	Total	% de déserteurs par sexe
Féminin	14	318	332	4,22%
Masculin	30	604	634	4,73%
Sans opinion	0	6	6	0,00%
Total	44	928	972	4,53%

La majorité des enseignants qui abandonnent leur métier se trouvent au niveau du secondaire, suivi du primaire, avec une très faible représentation en maternelle. La désertion a pour incidence la réduction de l'ancienneté dans la profession qui n'excède pas 5 ans. La tranche d'âge la plus représentée dans la désertion est celle des 26-35 ans. Les plus anciens ne sont pas très représentés.

Tableau 2 : répartition des enseignants sur le territoire

Niveau d'enseignement	Rural	Urbain	Total
Maternelle	1	0	1
Primaire	2	1	3
Primaire et Secondaire	1	1	2
Secondaire	14	10	24
Total	18	12	30

Recrutement du personnel enseignant

Les enseignants interrogés estiment que le processus de recrutement est respecté :

1. Publier une liste de tous les postes disponibles sur base de toutes les matières enseignées dans les écoles maternelles, primaires, secondaires et TVET à travers le système électronique de recrutement de la fonction publique ;
2. Sélectionner les candidats qui remplissent les exigences du poste ;
3. Elaborer et donner des examens de recrutement ;
4. Publier les résultats des examens de recrutement ;
5. Soumettre au Ministère ayant la fonction publique dans ses attributions une liste de candidats qui ont réussi l'examen à garder dans le système électronique de recrutement de la fonction publique ;
6. Transmettre à la ville de Kigali et le district une liste des nouveaux enseignants recrutés afin d'être affectés et placés en conformité avec les postes d'enseignement vacants déjà transmis par la Ville de Kigali et le District et qui indique l'école d'affectation.

Cette transparence grâce à e-recrutement est appréciée, même si les enseignants précisent que l'affectation sur un poste s'effectue sans considération de leurs préférences formulées.

Formation initiale et continue

La formation initiale est de bonne qualité comme l'affirme un des enseignants interrogés. Le professionnalisme et la spécialisation semblent incontournables dans les formations, comme l'explique un autre enseignant. L'accent sur la professionnalisation de l'enseignement, la sélection basée sur la performance, et l'existence de mécanismes de motivation ont été soulignés par un autre répondant.

En outre, les enseignants interrogés souhaitent la réduction du ratio élève-enseignant, la restructuration des instances de supervision et le renforcement de l'enseignement des langues.

Difficultés et besoins des enseignants

- **Supervision et accompagnement** : Les institutions éducatives, telles que REB et NESA, devraient revisiter la supervision et l'accompagnement des enseignements afin d'assurer une meilleure qualité pédagogique.
- **Ressources éducatives** : L'enseignant doit être doté d'une conscience professionnelle, posséder le savoir-faire et les compétences nécessaires, et disposer de ressources adéquates pour mener à bien sa mission.
- **Salaires** : Les rémunérations sont jugées insuffisantes, malgré les récentes augmentations.
- **Gestion des salles de classe** : Le ratio élève-enseignant, actuellement compris entre 50 et 59, devrait être réduit pour favoriser un meilleur encadrement des élèves.
- **Gestion des programmes** : Les changements fréquents de programmes ne sont pas accompagnés de formations appropriées, ce qui complique la mise en œuvre pédagogique.
- **Transport** : 81 % des enseignants interrogés ne disposent pas de moyens de transport et ne peuvent pas s'en procurer. Conséquence : 48 % parcourent moins de 2 km entre leur domicile et l'école, 30 % entre 2 et 5 km, et 21 % plus de 5 km.

Notons que les efforts fournis par le gouvernement pour les enseignants sont appréciables mais sont à poursuivre. Il s'agit notamment des récentes augmentations salariales, de la distribution des ordinateurs portables sans oublier la création de la coopérative des enseignants (Umwariimu Sacco).

VI. RECOMMANDATIONS PRINCIPALES

Recommandation N°1 : Recruter des femmes dans l'enseignement secondaire

Le nombre d'enseignantes est plus élevé au primaire. Cela s'explique, d'une part, par le fait que le niveau primaire exige un niveau d'études moins élevé contrairement au niveau secondaire. D'autre part, le nombre de femmes qui accédaient aux études secondaires et supérieures fut longtemps très réduit. Un recrutement orienté vers la parité au niveau du secondaire pourrait assurer la représentativité du genre féminin. La discrimination positive pourrait y contribuer.

Recommandation N°2 : Former au numérique en milieu rural

- Les établissements disposent d'équipements numériques mais certains enseignants ne savent pas s'en servir. Des modules de formation en la matière devraient être développés tant en formation initiale qu'en formation continue. La formation continue devrait renforcer les compétences en usage du numérique, particulièrement dans les milieux ruraux. La distribution d'ordinateurs portables aux enseignants est une initiative louable à renforcer;
- L'enseignement des langues en formation initiale devrait permettre aux enseignants d'être bilingues voire trilingues (kinyarwanda-langue d'ouverture au monde).

Recommandation N°3 : Suivre l'évolution des carrières

- Superviser et encadrer: le Ministère de l'éducation devrait travailler en synergie avec les directeurs et les inspecteurs pour renforcer le suivi et l'encadrement des enseignants;
- Améliorer les conditions matérielles des enseignants : les salaires des enseignants du primaire et du secondaire devraient être revus à la hausse et des logements devraient être construits (?) à proximité des établissements scolaires.;
- Favoriser l'accès à l'information: l'environnement de travail devrait favoriser l'accès à l'information aussi bien en formation initiale qu'en formation continue. Ainsi, les manuels scolaires devraient être disponibles et les bibliothèques bien équipées. Le rôle de la langue nationale et des langues internationales devrait attirer une attention particulière dans la formation pour ultimement faciliter l'accès à l'information et les échanges.

CONCLUSION

Les formations initiales et continues sont bien perçues par les enseignants interrogés. Cependant, il serait bon de renforcer l'usage du numérique aussi bien pour les enseignants que pour les apprenants. Le numérique a fait ses preuves lors de la Covid-19. Il a permis aux enseignants et aux apprenants de poursuivre leur travail. La formation continue devrait permettre de garder l'enseignant toujours à jour dans ses compétences.

Les critères de recrutement sont idoines et transparents, selon les enseignants interrogés. Calculé sur les données primaires, le taux de rétention de 95.5% est irréfutable. Cependant, l'idéal serait qu'il atteigne 100%. Pour ce faire, des efforts sont à fournir dans l'amélioration des conditions de travail (salaires, logement, infrastructures scolaires).

La politique linguistique en matière d'éducation devrait favoriser l'apprentissage des langues de large diffusion (français, anglais et Kiswahili) pour permettre l'accès à l'information et la mobilité. Cela ne veut pas dire que la langue nationale est à négliger, au contraire.

Auteurs de l'étude

Béatrice Yanzigiye, enseignante-chercheure, Université du Rwanda

Évariste Ntakirutimana, enseignant-chercheur, Université du Rwanda

Julia Ndibnu-Messina Ethé, enseignante-chercheure, Université de Yaoundé I

Innocent Twagirimana, enseignant, Université du Rwanda

Nadine Nshimirimana, agent de l'État, Ministère de l'éducation

Contact

 yanzibeatrice@gmail.com

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