

CONFERENCE INAUGURALE

Dr. Frédérique Andriamaro – enseignante-chercheuse, socio-démographe, Responsable Parcours SSD (Université d'Antananarivo), Responsable Mention SSAD (Université catholique de Madagascar)

frederique.andriamaro@gmail.com



1

**Il était une fois
des enseignants
et des parcours
différents...**

Ranto, 27 ans



- Baccalauréat
- Enseignante en CP1 (11^{ème}) depuis 9 ans
- Enseignante payée par l'association des parents d'élèves: salaire 2,5 fois moins que le SME + 10 kapoaka (tasses) de riz par mois
- Espoir d'être « un jour » recrutée comme contractuelle ou fonctionnaire
- A quitté son poste depuis quelques mois pour devenir employée dans une zone franche

Ranto, 27 ans



- Baccalauréat
- Enseignante en CP1 (11^{ème}) depuis 9 ans
- Enseignante payée par l'association des parents d'élèves: salaire 2,5 fois moins que le SME + 10 kapoaka (tasses) de riz par mois
- Espoir d'être un jour recrutée comme contractuelle ou fonctionnaire
- A quitté son poste depuis quelques mois pour devenir employée dans une zone franche

Maria, 39 ans



- Bac + 2 à l'Université
- Professeur d'histoire-géographie au collège depuis 17 ans
- Opportunité d'intégrer un collège public comme enseignante vacataire en remplacement d'enseignants partis à la retraite
- Recrutée en tant que contractuelle, et titularisée 6 ans après
- Perception d'une « vraie stabilité » dans le système public



MISE EN CONTEXTE

Les défis majeurs de l'enseignement en Afrique subsaharienne

4,4 millions d'enseignants

Pour atteindre l'éducation primaire universelle d'ici 2030, l'Afrique subsaharienne doit recruter et former 4,4 millions d'enseignants supplémentaires (UNESCO, 2023)

Au cœur du système

L'enseignant est le pilier fondamental de la production éducative, acteur clé de la transmission des savoirs, promoteur de l'égalité des chances et de la socialisation des enfants

Attractivité cruciale

Améliorer l'attractivité du métier d'enseignant représente un enjeu stratégique majeur pour transformer le système éducatif et garantir un avenir meilleur à la société

L'urgence d'agir face à la dévalorisation du métier

Sans intervention rapide et coordonnée, la pénurie d'enseignants qualifiés compromet l'accès à une éducation de qualité pour des millions d'enfants africains

Un investissement stratégique

Valoriser la profession enseignante constitue le levier le plus puissant pour bâtir des systèmes éducatifs performants et inclusifs sur tout le continent

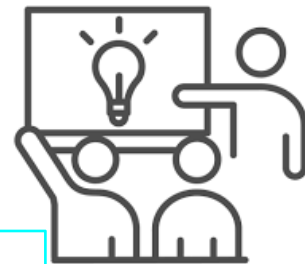
3

Les enseignants au coeur de la production d'éducation

Rôle central de l'enseignant dans la *production éducative*



Production d'éducation: processus par lequel le système éducatif transforme des ressources (ou intrants) en résultats éducatifs (ou extrants)



Enseignant

Architecte du Capital Humain

Intrants → utilisés dans un processus éducatif → produisent des résultats (extrants) → qui génèrent des retombées économiques et sociales



Acteur du dividende démographique

Démographie favorable + Possibilités éducatives de grande qualité → réponses aux besoins principaux des secteurs de croissance (Kotschy et al., 2020)

Industrie de Main d'Œuvre

Importance du travail humain (enseignants en particulier) → performances et la soutenabilité du système dépendant presque entièrement de la gestion de cette main-d'œuvre. (Mingat, 1994)

Enjeux théoriques et empiriques du maintien des enseignants

4

Enjeux théoriques et empiriques de contrats incitatifs pour la rétention des enseignants

- **Compétitivité salariale**: opportunités et gains potentiels économiques externes en dehors de l'enseignement influencent considérablement les décisions d'entrée et de sortie du métier d'enseignant (Murnane et alii, 1989; Dolton et alii., 1995), affectant la durée moyenne des carrières enseignantes
- La « **nouvelle économie du personnel** » (Lazear, 1998; 2000): principes incitatifs pour la gestion du personnel enseignant → paiement basé sur la performance, motivation par la perspective de gains futurs (promotion, stabilité, reconnaissance...), structures de rémunération et d'évaluation (Lavy, 2007; Muralidharan, K., & Sundararaman, V., 2011; Glewwe, P., & Muralidharan, K. (2016))

Enjeux théoriques et empiriques sur les conditions de travail pour le maintien d'enseignant.es

- La théorie du « **four-capital retention model** » (Mason & Mathas, 2015): décision de rester enseigner fonction de 4 capitaux ou formes d'atouts/ressources que l'enseignant possède ou auquel il a accès:
 - ✓ capital humain (compétences, expérience, formation initiale et continue...)
 - ✓ capital social (réseaux sociaux de l'enseignant, relations avec les collègues, la direction, la communauté scolaire, le sentiment d'appartenance)
 - ✓ capital structurel (conditions de travail, politiques de carrière, soutien institutionnel, ressources matérielles, politique de gestion des enseignants...)
 - ✓ capital psychologique (croyances, attitudes, motivations, auto-efficacité, résilience, perception de « son futur » et ses projections personnelles)

➡ Facteurs cumulatifs ou pas; vision multidimensionnelle de la rétention des enseignants

L'identité professionnelle comme ressource du maintien

- La théorie de « **l'identité professionnelle des enseignants** » (Day & Gu, 2009): la rétention des enseignants dépend largement de la construction, du maintien et de la reconnaissance sociale de leur identité professionnelle:
 - la « supériorité » symbolique et sociale » des enseignants et de l'institution scolaire (H. Walberg and S.-L. Tsai, 1983)
 - l'appropriation du rôle social d'éducateur — « former la jeunesse pour le pays » → plus grande résilience professionnelle (Ba & Ndoye, 2018, Sénégal)
 - le sentiment d'appartenance communautaire à l'école et à la mission éducative nationale favorise la rétention (Ndzana & Tchombe, 2020, Cameroun)
 - la dégradation et la précarisation du statut de contractuel (Rakoto & Andrianina, 2022, Madagascar ; conditions de travail difficiles influençant négativement la satisfaction personnelle au travail (Gouedard, 2024) → départs précoces ou pas des enseignants

5

Réalités de terrain et orientations de réflexion sur les politiques éducatives de maintien des enseignant.es

Vers un meilleur maintien dans le métier?

Zones rurales vs urbaines

- ❑ Difficulté d'attirer des enseignants qualifiés en zone rurale malgré les incitatifs financiers de l'Etat (taux d'attrition élevé après les 2 premières années)
- ❑ Préférence des enseignants communautaires de rester en zone rurale

Le personnel éducatif

- ❑ Meilleurs résultats aux examens de fin de cycle avec plus d'enseignants fonctionnaires
- ❑ « Directrices » : stratégie efficace de gestion du personnel

Facteurs de l'attractivité

- ❑ Accessibilité à la fonction
 - ❑ Sécurité de l'emploi (rémunération assurée pour les contractuels/fonctionnaires)
- ❑ Possibilité de promotion
- ❑ Retraite mieux assurée que dans le secteur privé

Prise en compte de la variabilité contextuelle

- ❑ Adaptation des contrats incitatifs au contexte local (Hassan, 2022)
- ❑ Privilégier le « sur mesure » plutôt que le « prêt-à-porter » (Sardan et al., 2018)

Quels types de contrats? Quelle(s) politique(s) de gestion de personnel et d'accompagnements dans le processus de formation? Quelles innovations contextualisées?

Merci de votre attention et
ENSEMBLE, continuons la
réflexion!

