

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

Béatrice Yanzigiye ; Ivariste Ntakirutimana,  
Enseignants-chercheurs, Université du Rwanda  
[yanzibeatrice@gmail.com](mailto:yanzibeatrice@gmail.com); [evantaki@gmail.com](mailto:evantaki@gmail.com)



**Contexte:** Au Rwanda, comme un peu partout ailleurs, les enseignants se désistent de leur profession, du reste mésestimée.

La jeunesse est désintéressée par la profession, en témoigné la faible demande dans les instituts de formations des enseignants (TTC; CoE)

1

Ce peu d'engouement s'explique par plusieurs facteurs interreliés: conditions de travail, salaire, réformes récurrentes, ratio (50-69), charge horaire, etc...

Paradoxalement, le taux d'attrition est prometteur: Pis aller? Pas beaucoup de choix

## Questions de recherche

1. Quelles sont les véritables causes du désistement des enseignants au Rwanda?
2. Que faire pour pallier ces défis?

2

# Objectifs

- Objectif général
- Documenter l'activité enseignante et ses conditions d'exercice au Rwanda.
- Objectifs spécifiques
- Analyser i. le recrutement du personnel enseignant, ii) formation initiale et continue, iii) maintien dans le métier d'enseignant, iv) besoin des enseignants, v) approches : équité et parité dans le métier d'enseignant



3

# Cadre théorique et conceptuel



# Cadre théorique et conceptuel: 5 types de théories

1. Théorie du changement (Anderson, 2005 ; Prochaska et DiClemente, 1982),
2. Théorie de la segmentation (Kerr, 1954) ; Dunlop, 1966),
3. Théorie de la formation professionnelle d'adultes (Lenoir, 2014 ; Chiousse et Werquin, 2005 et Wittgenstein, 2004) ;



# Cadre théorique et conceptuel

4. Théorie de l'ajustement personne-environnement ((Tett et Meyer, 1993 ; Steel et Lounsbury, 2009 ; Tett et Meyer, 1993 ; March et Simon ,1993)

5. Théorie du capital et du développement humain (OCDE, 2001 ; Romer, 1986 ; Barro 1991 ; Lucas ,1988 ; Fraise-D'Olimpio, 2009).



4

# Méthodologie



# Méthodologie

- **Méthodes:** qualitative et quantitative.
- **Outils techniques mobilisés:** Revue documentaire, questionnaire, entretiens et observation de classes
- **Population et terrain:** 1 000 répondants (enseignants, directeurs d'écoles, responsables de l'éducation, experts en éducation, syndicat des enseignants
- **Terrain :** 16 TTC et 14 écoles secondaires



# Méthodologie

- **Analyse des données:** triangulation afin d'identifier les ressemblances et les différences entre les différentes réponses fournies.
- **Aspects genre et inclusion** dans la sélection des répondants



# Résultats

5



# Résultats

- 4 principaux résultats: informations sur:
  - désistement des enseignants,
  - leur recrutement,
  - leur formation initiale et continue,
  - leurs difficultés et leurs besoins,
- Observations émergentes:
  - Les enseignants du secondaire désertent le plus,
  - ceux entre 26-35 ans abandonnent le plus
  - comme ceux du milieu rural.

# Résultats

- **Recrutement**: bien réglementé et transparent (e-recrutement)
- **Formation initiale**: bonne qualité (TTC&CoE);
- **Formation continue**: dans la mesure du possible
- **Besoin le plus pressant** : salaire;



# Résultats

- Difficultés ressenties
- - gestion des classes (ratio),
- - gestion des programmes (réformes récurrentes);
- Transport (81% des enseignants interrogés n'ont pas de moyens de transport et sont incapables d'en prendre ou de s'en procurer)
- Hébergement (autologement loin de l'école)

6

# Leçons apprises et limites



# Leçons apprises et limites

- Difficultés rencontrées
- Accès aux données relatives à l'attrition;
- disponibilité des enquêteurs et des répondants;
- retard dans le versement des fonds
- Méconnaissance du terrain par la référente scientifique (beaucoup d'explications pour le lui faire comprendre)

7

# Recommandations



# Recommandations

- Augmenter le nombre de femmes au secondaire,
- Former les enseignants du milieu rural au numérique
- Ajuster les salaires au marché,
- Éviter les réformes récurrentes,
- Augmenter le nombre de salles de classe (ratio)
- Améliorer les conditions de travail (transport, hébergement, infrastructures scolaires)

# Perspectives futures

8



# Perspectives futures

- Publication de 2 articles dans des revues internationales
- Organisation d'un colloque sur l'éducation en contexte multilingue
- Organisation d'un séminaire de restitution



# 9

## Références



# Références

Chaliès, S., Amathieu, J., & Bertone, S. (2013). Former les enseignants pour accroître leur satisfaction au travail: propositions théoriques et illustrations empiriques. *Le travail humain*, 76(4), 309-334.

Cheng, C. K. E. (2008). The effect of shared decision-making on the improvement in teachers' job development. *New Horizons in Education*, 56(3), 31-46.



# Références

Fraisse-D'Olimpio, S. (2009). Les fondements théoriques du concept de capital humain. *Article en ligne*] Récupéré de: <http://ses.ens-lyon.fr/les-fondements-theoriques-duconcept-de-capitalhumain-partie-1-68302.kjsp>.

Girinshuti, C. (2012). Éducation et développement socio-économique au Rwanda : Le cas de la formation des enseignant-e-s. Conditions Universitaires Européennes.



# Références

Ministry of Education (2007). Teacher Development and Management Policy in *Rwanda (Politique de développement et de gestion des enseignants au Rwanda)*. Edition 2007



# Références

Ministry of Education (2013). Education Sector Strategic Plan 2013/14-2017/18(Plan stratégique sectorielle, 2013/14-2017/18), Kigali.

Ministry of Education (2018). Education Sector Strategic Plan 2018/ 19 to 2023/24 (Plan stratégique sectorielle pour l'éducation 2018/2019 à 2023/2024), Kigali.



# Références

Mujawamariya, D. (2011). Karsenti, T., Garry, R.-P. et Benziane, A.(2008). Former les enseignants du xxie siècle dans toute la francophonie. Clermont-Ferrand, France: Presses universitaires Blaise Pascal. *Revue des sciences de l'éducation*, 37(2), 435-436.



# Remerciements

- L'AUF à travers la programme APPRENDRE: Choix du sujet, financement et accompagnement.
- Mineduc: franche collaboration
- Equipe de recherche: disponibilité et efficacité
- Répondants: coopération

