Entrée et Maintien dans le métier des enseignantes et des enseignants dans la ville de Bukavu et le territoire de Kabare

2023-2024

Euphrasie KANINGINI, Chercheuse, CEDM/UEA, euphrakan@gmail.com
Rupin BWAMI-chercheur, CEDM/UEA, rupinbwami@gmail.com
Christine MALINGA MWATI, Chercheuse, CEDM/UEA, christinemwati@gmail.com
CECILIA AGINO FOUSSIAKDA, Chercheuse, CEDM/UEA , ceciliaagino@gmail.com
KITOKA MOKE MUTONDO, chercheur, CEDM/UEA, kitoka02@yahoo.fr
Aline NSIMIRE ZIHALIRWA, Chercheuse Principale, CEDM/UEA, alinezihalirwa2@gmail.com

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ EVANGÉLIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

1 Contexte

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ EVANGÉLIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Pénurie d’enseignants qualifiés et baisse de leur proportion depuis 2000.

Ratios élevés d’élèves par enseignant formé : 58 (primaire) et 43 (secondaire)

La perspective des Objectifs de développement durable à l’horizon 2030 exige une attention urgente à la question du recrutement et de la rétention des enseignants

La République Démocratique du Congo reste marquée par une absence de données sur les causes de l’attrition et d’entrée

Ce déficit entrave la formulation de politiques efficaces pour renforcer l’attractivité et la stabilité de la profession

Cette recherche menée à Bukavu et kabare vise à combler ce vide scientifique,

Afin d’éclairer les décideurs et d’améliorer durablement le système éducatif au Sud-Kivu

Questions de recherche

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ EVANGÉLIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Objectif général

- Contribuer à l'explication des motivations et des facteurs d'entrée et de maintien dans le secteur de l'enseignement

Objectifs spécifiques

- Ressortir les motivations et conditions d'entrée dans la profession enseignante
- Ressortir les facteurs d'attrition des personnels (en tenant compte du genre)
- Proposer des stratégies d'amélioration de la qualité du métier d'enseignant

Questions de recherche

- Quelles sont les motivations et conditions d'entrée, de maintien ou d'attrition dans le métier de l'enseignement ?
- Quelles stratégies d'amélioration de la qualité du métier de l'enseignement ?

3

Cadre théorique et conceptuel

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ EVANGÉLIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

CADRE THÉORIQUE

- Motivation autodéterminée : motivations intrinsèques (plaisir d'enseigner), identifiées/altruistes (service à la communauté), vs contrôlées/extrinsèques (salaire, statut)., contrôlée/extrinsèque (Deci & Ryan, 2013) .
- Satisfaction & engagement : Herzberg (facteurs motivateurs vs hygiéniques : reconnaissance, progression / salaire, conditions), Bandura (auto-efficacité) (Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959; Bandura, A. (1997).
- Ancrage organisationnel & adéquation : Job embeddedness (liens à l'école/communauté, adéquation, sacrifices si départ), Person–Job/Organization fit (correspondance valeurs/compétences) Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001)

CADRE CONCEPTUEL

- Motivations (Pour Goyette (2016) et Ouedraogo (2011)
- ➢ Intrinsèques (liées aux variables personnelles, aux relations antérieurement vécues avec le milieu scolaire, aux enseignants qui incarnent cette fonction, à l'attrait que le métier peut exercer sur un individu)
- ➢ Extrinsèques ((conditions matérielles, socio-économiques et environnementales de travail)
- Entrée dans le métier (insertion professionnelle)
- Contexte & institution (conditions, charge, sécurité, distance, leadership, formation)
  - Comment ce cadre oriente-t-il la méthodologie et l'analyse ?
- ➢ Questions & hypothèses : motivations + soutien > intention de rester ; effet renforcé si facteurs hygiéniques satisfaits.
- ➢ Conception des outils : échelles Likert (SDT, satisfaction, auto-efficacité) + items sur sécurité, distance,.
- ➢ Formulation des recommandation

4 Méthodologie

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ EVANGÉLIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

MÉTHODOLOGIE

- Période de recherche: 2023 et juin 2024 dans la ville de Bukavu et le territoire de Kabare, au Sud-Kivu, Est de la RDC
- Méthode mixte: approches quantitatives (questionnaires) et qualitatives (entretiens et focus groups
- Trois groupes d'acteurs clés

✓ 780 enseignants en fonction: échantillonnage proportionnel basé sur les statistiques officielles

✓ 180 enseignants ayant quitté le métier: Technique « boule de neige »

✓ 195 Autorités et gestionnaires du secteur éducatif

- Questionnaires ont été administrés à l'aide de l'outil Kobocollect
- Entretiens : guidés par des grilles préparées en amont
- Trois grandes phases: phase préparatoire, analyse documentaire, la collecte de terrain
- Analyse des données a mobilisé les logiciels SPSS (pour les statistiques) et Excel (pour les graphiques)
- Triangulation des données
- Stratification de l'échantillonnage par sexe

Résultats

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ EVANGÉLIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Résultats 1 : Profil socioéconomique des enquêtés

Enseignant-es en fonction

	Sexe			Niveau d'étude					
Champs d'investigation	Féminin	Masculin	Total	Autres	D4	D6	Graduat	Licence	Total
Bukavu 1	34	87	121	0	0	53	24	44	121
Bukavu 2	37	60	97	1	4	50	23	19	97
Bukavu 3	28	58	86	3	6	33	20	24	86
Bukavu 4	47	46	93	0	2	37	17	37	93
Kabare 1	72	106	178	2	2	106	39	29	178
Kabare 2	66	139	205	1	6	132	46	20	205
Total	284	496	780	7	20	411	169	173	780

	N	Minimum	Maximum	Moyenne
Age	780	19	77	36.71

Résultats 1 : Profil socioéconomique des enquêtés

Enseignant-es en Attrition

	Sexe			Niveau d'étude				
Champs d'investigation	Féminin	Masculin	Total	D4	D6	Graduat	Licence	Total
Bukavu 1	11	14	25	0	12	5	8	25
Bukavu 2	11	13	24	2	11	4	7	24
Bukavu 3	9	10	19	2	12	0	5	19
Bukavu 4	8	17	25	0	7	12	6	25
Kabare 1	16	28	44	0	30	11	3	44
Kabare 2	25	42	67	3	38	21	5	67
Total	80	124	204	7	110	53	34	204

	N	Minimum	Maximum	Moyenne
Age	204	20	83	38.20

Résultats 1 : Profil socioéconomique des enquêtés

Autorités scolaires (Préfet, Recteur,…)

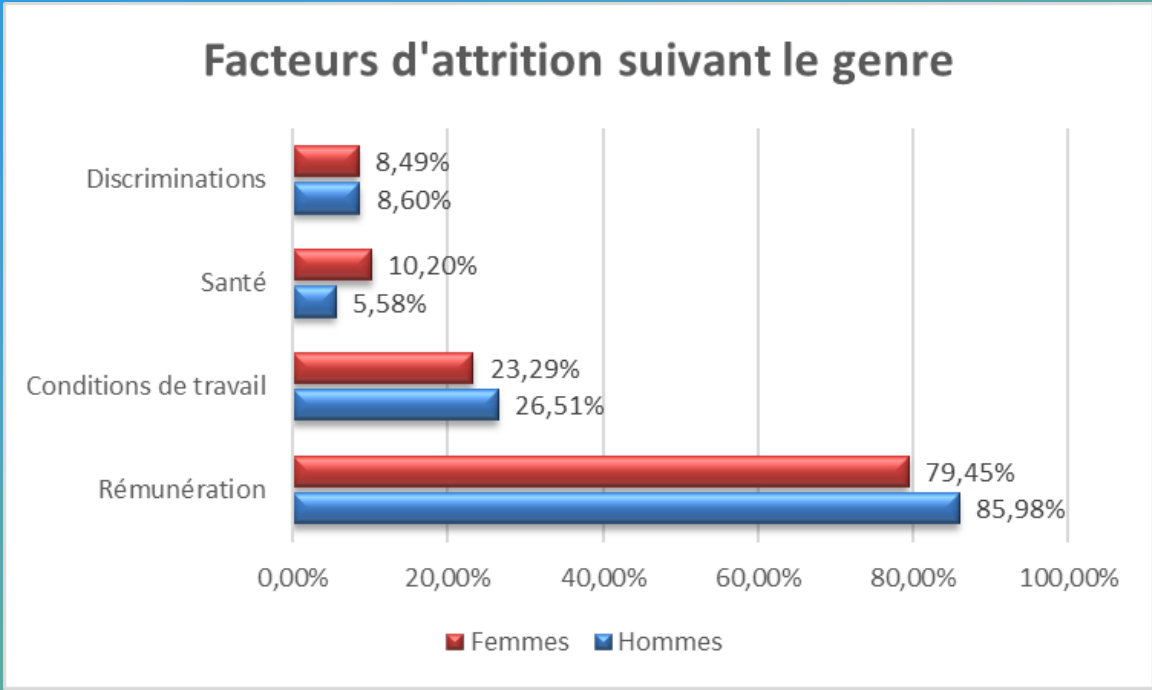
	Sexe			Cycle de formation			Niveau de formation				
Champs d'investigation	Féminin	Masculin	Total	Primaire	Secondaire	Total	D4	D6	Graduat	Licence	Total
Bukavu 1	6	23	29	13	16	29	1	6	6	16	29
Bukavu 2	11	32	43	23	20	43	0	19	7	17	43
Bukavu 3	6	17	23	12	11	23	2	7	8	6	23
Bukavu 4	5	13	18	11	7	18	0	6	7	5	18
Kabare 1	6	26	32	20	12	32	1	16	8	7	32
Kabare 2	18	32	50	26	24	50	0	22	18	10	50
Total	52	143	195	105	90	195	4	76	54	61	195

	N	Minimum	Maximum	Moyenne
Age	195	21	80	46.47

Résultats 2 : Motivations d'entrée et de maintien

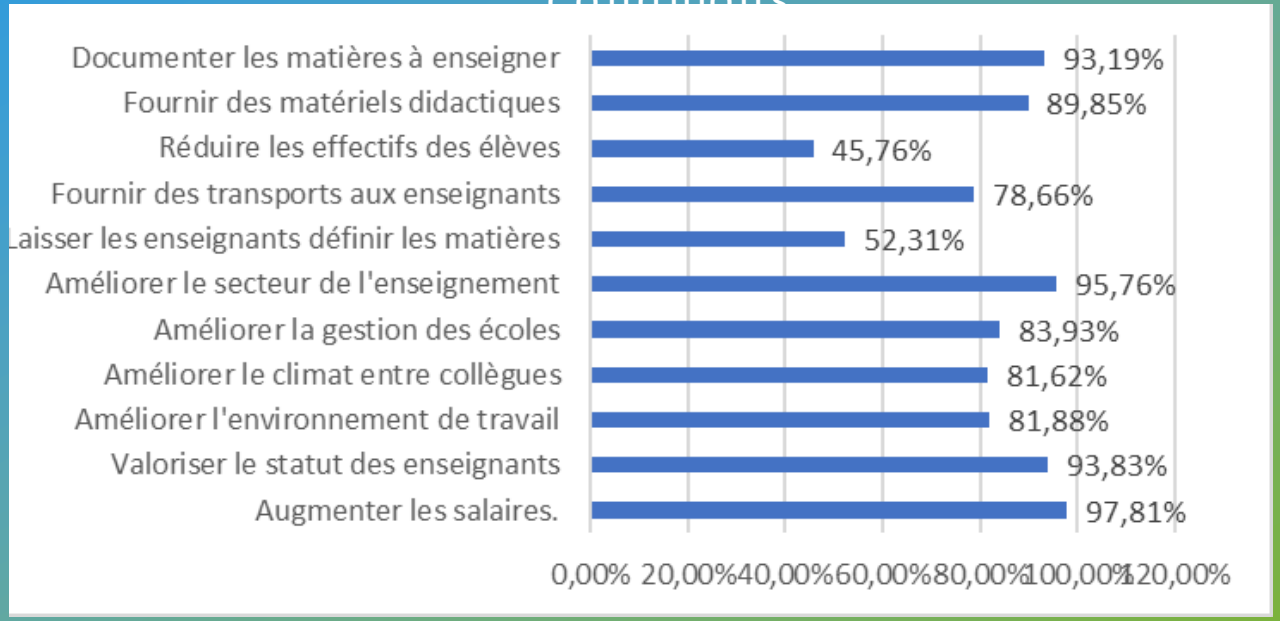
Composantes/ Dimensions	Items significatifs			
		1	2	Communalité
Le service rendu à la communauté α=0.806	FM 9	,698		,583
	FM 10	,806		,644
	FM 12	,832		,563
	FM 13	,799		,663
Stabilité temporelle α=0.644	FM 5		,753	,698
	FM 7		,788	,649
	FM 17		,714	,519
Alpha de Cronbach (α)= 0.733	Valeurs propres	2.951	1.368	
	% de variance expliquée	42.158	19.545	
	% cumulés	42.158	61.703	

Résultats 3 : Facteurs d'attrition



Résultats 4 : Stratégies d'amélioration

Points de vue des enseignant-es pour améliorer les conditions



Résultats 4 : Stratégies d'amélioration

Politique à mettre en place

Rémunération & protection sociale	Statut & carrière enseignante	**Curricula, ressources & formation continue**	Gouvernance & environnement de travail	Appui logistique & équité territoriale
• Revalorisation salariale • Revalorisation salariale • Paiement ponctuel	• Parcours de carrière clair • Reconnaissance du mérite • promotions transparentes	• Programmes documentés • Dotation en matériels • Appui pédagogique • Utilisation des NTIC	• Direction d'école formée • Infrastructures essentielles • Climat sûr et collaboratif	• Transport / indemnités • Logement en zones difficiles • Connectivité de base

6 Leçons apprises et limites

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ ÉVANGÉLIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Leçons apprises et limites : Difficultés

- Financement tardif du projet
- Mode de gestion du financement

Leçons apprises et limites : limite méthodologique

- Difficulté à trouver les enseignant-e-s en attrition
- Réticence pour de certains enseignant-es à répondre

Recommandations

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ EVANGELIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

Prise de conscience de la situation précaire des enseignants

- inciter l’État congolais et ses partenaires à orienter leurs interventions en ciblant les véritables défis auxquels sont confrontés les enseignants

Renforcement du soutien institutionnel

- L'État congolais, les administrations scolaires, les gestionnaires d’écoles et les partenaires pourraient intensifier leur soutien pour retenir les enseignants dans le métier

Réforme du secteur éducatif en RDC

- en améliorant les conditions des enseignant-e-s

Perspectives futures

8

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ EVANGÉLIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

- Etendre l’étude sur d’autres territoires
- Suivi longitudinal des carrières (nouvelles recrues pendant 4 à 5 ans)
- Publication scientifique
- Soumettre le rapport au ministère de la tutelle

Accompagnement technique, matériel, financier de l’AUF et de l’UEA

9

Références

Centre d'Excellence DENIS MUKWEGE

U.E.A. UNIVERSITÉ EVANGÉLIQUE EN AFRIQUE

APPRENDRE

AUF

MINISTÈRE DE L'EUROPE ET DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES
Liberté
Égalité
Fraternité

AFD AGENCE FRANÇAISE DE DÉVELOPPEMENT

1. Ouedraogo, R. M. (2011). *Stratégies pour l'amélioration des conditions de travail des enseignants et leur rétention dans les écoles en Afrique* (Vol. 3): UNESCO-IICBA
2. Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2013). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Springer Science & Business Media
3. Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work.* Wiley.
4. Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control.* W. H. Freeman.
5. Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablynski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal, 44*(6), 1102–1121.
6. Goyette, N. (2016). Développer le sens du métier pour favoriser le bien-être en formation initiale à l'enseignement. *Canadian Journal of Education / Revue canadienne de l'éducation, 39*

REMERCIEMENTS

- Agence Universitaire de la Francophonie
- Université Evangélique en Afrique
- Centre d'Excellence Denis Mukwege
- Toute l'équipe du projet