

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

Béatrice Yanzigiye ; Évariste Ntakirutimana,
Enseignants-chercheurs, Université du Rwanda
Yanzibeatrice@gmail.com; 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)

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, car pas beaucoup de choix ?

Principale question de recherche

Comment pallier la démotivation et l'attrition reliées à l'enseignement aussi bien en formation initiale que pendant l'exercice du métier ?

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

Six (6) théories mises à contribution

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 ; Chioussse et Werquin, 2005 et Wittgenstein, 2004) ;

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 ; Fraisse-D'Olimpio, 2009).

6. Théorie de la pyramide de Maslow : (Maslow, 1940)



4

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

- **Analyse des données:** triangulation afin d'identifier les ressemblances et les différences entre les différentes réponses fournies.
- **Aspects genre et inclusion:** dans la collecte des données :
 - 50% de femmes et 50 % d'hommes (marge d'erreur de 5%).
- personnes de la majorité (30%),
- personnes de la minorité (30%),
- les handicapés visibles (20%)
- personnes atteintes de maladies incurables des milieux ruraux et urbains (20%).

Résultats

5

- Six (6) principaux résultats:
- Nombre d'enseignants: 102 979 (en 2023)
- Attrition des enseignants: 5% : $TRE = [(S - D) / S] \times 100$
(102979-10000) : 102979) X100
- Recrutement: transparent (e-recrutement)
- Formation initiale: bonne qualité (TTC&CoE);
- Formation continue: dans la mesure du possible
- Besoin pressant : Salaire

- Observations émergentes:
- Les enseignants du secondaire désertent le plus,
- La tranche d'âge 26-35 ans abandonnent le plus,
- Les enseignants du milieu rural désertent le plus
- Les hommes désertent plus que les femmes

- 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

7

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

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.



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

Journal Officiel n° 10 du 16/03/2020. Arrêté présidentiel no 064/01 du 16/03/2020 portant statut particulier des enseignants des écoles maternelles, primaires, secondaires et techniques et professionnelle



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.



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

