



Rapport sur le recours aux enseignants contractuels en Afrique subsaharienne

Résumé exécutif

L'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030 (aussi appelée « Équipe spéciale sur les enseignants ») est une alliance internationale et indépendante. On compte parmi ses membres des gouvernements nationaux, des organisations intergouvernementales, des ONG, des agences de développement international, des organisations de la société civile (OSC), des organismes du secteur privé et des entités des Nations Unies. Leur objectif consiste à défendre les questions qui touchent les enseignants.

Le secrétariat de l'Équipe spéciale sur les enseignants est établi au siège social de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), à Paris.

L'Équipe spéciale sur les enseignants n'est pas une personne morale. Par conséquent, les droits d'auteur de documents produits au nom de l'Équipe spéciale sur les enseignants et portant uniquement le logo de ladite Équipe appartiennent à l'UNESCO.

Les pratiques standard de l'UNESCO en matière de page légale et de libre accès s'appliqueront donc dans les cas susmentionnés.

Publié en 2020 par l'UNESCO, 7 place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP, France

© UNESCO 2020



Le présent rapport est publié en libre accès sous la licence Attribution-ShareAlike 3.0 IGO (CC-BY-SA 3.0 IGO) (<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/igo/>). Les utilisateurs du contenu de la présente publication s'engagent à respecter les conditions d'utilisation de l'archive ouverte de l'UNESCO (<http://fr.unesco.org/open-access/terms-use-ccbysa-fr>).

La présente licence s'applique exclusivement au contenu de ce rapport. L'utilisation de tout contenu n'étant pas clairement identifié comme appartenant à l'UNESCO devra faire l'objet d'une demande d'autorisation préalable auprès de l'UNESCO, par voie électronique (publication.copyright@unesco.org) ou postale (UNESCO Publishing, 7, place de Fontenoy, 75352 Paris 07 SP France).

Les désignations employées dans cette publication et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'UNESCO ou de l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030 aucune prise de position quant au statut juridique des pays, territoires, villes ou zones, ou de leurs autorités, ni quant au tracé de leurs frontières ou limites.

Les idées et les opinions exprimées dans cette publication sont celles des auteurs ; elles ne reflètent pas nécessairement les points de vue de l'UNESCO et n'engagent en aucune façon l'Organisation.

Photo de couverture : Dietmar Temps/Shutterstock.com

Conçu et imprimé par l'UNESCO

Imprimé en France

Rapport sur le recours aux enseignants contractuels en Afrique subsaharienne

Résumé exécutif

Ce document est le résumé exécutif du document dont la version complète en anglais est disponible sur le site internet de l'Équipe spéciale sur les enseignants à l'adresse suivante : <https://teachertaskforce.org/fr>.



Avant-propos

Les décennies de recherche sur les déterminants de la réussite scolaire ont démontré que la qualité de l'enseignement jouait un rôle crucial en la matière. Le vaste consensus sur la place centrale qu'occupent les enseignants dans la fourniture d'un enseignement de qualité pour tous trouve écho dans la cible 4.c de l'objectif de développement durable (ODD) 4 du Programme 2030 qui vise à « accroître, d'ici à 2030, considérablement le nombre d'enseignants qualifiés, notamment au moyen de la coopération internationale pour la formation d'enseignants dans les pays en développement, surtout dans les pays les moins avancés et les petits États insulaires en développement ».

En Afrique subsaharienne, des dizaines de millions d'enfants entrent dans le système scolaire chaque année, créant de ce fait une très forte demande d'enseignants. Cependant, dans ces pays dotés de faibles ressources et forcés d'accroître l'accès à l'éducation malgré les réductions budgétaires incessantes qui pèsent sur le secteur, nombreux sont les gouvernements qui se sont résolus à recruter des enseignants contractuels aux niveaux de qualification variables afin d'alléger la pression budgétaire.

Certes, le recours aux enseignants contractuels peut s'avérer nécessaire, d'un point de vue financier, et permettre aux ministères de l'éducation de pallier rapidement le manque d'enseignants dans les régions où les besoins sont importants, mais où l'offre est insuffisante. Cela étant, les environnements éducatifs et les politiques d'enseignement ne se sont pas adaptés à cette nouvelle réalité. Peu de données et d'informations systématiques sont collectées sur toutes les catégories d'enseignants contractuels des différents pays (y compris les enseignants du secteur privé). Or, ces données sont essentielles pour permettre aux décideurs, aux partenaires de développement, ainsi qu'à toutes les parties prenantes de l'éducation de comprendre pleinement l'existence, le rôle et l'importance des pratiques liées à l'enseignement contractuel au sein des systèmes éducatifs nationaux, ainsi que les défis qui y sont associés.

Le recrutement rapide de très nombreux enseignants contractuels à l'échelle mondiale est d'une telle ampleur qu'on ne peut l'ignorer. À l'avenir, il sera essentiel de reconnaître et de comprendre les différents types de dispositions contractuelles et leurs implications pour l'enseignement, l'apprentissage, le suivi et la responsabilité des établissements scolaires aux niveaux national, local et communautaire. Il est en outre fondamental d'examiner l'ensemble des instruments politiques pouvant se révéler utiles pour créer des environnements plus cohérents dans les pays où le recrutement d'enseignants contractuels est devenu la norme. Parmi ces instruments figurent notamment des cadres réglementaires relatifs aux conditions d'emploi et de travail, ainsi qu'à la sécurité de l'emploi, mais aussi des solutions innovantes de formation initiale et continue visant à donner aux enseignants contractuels les moyens de se conformer aux normes de l'agenda Éducation 2030.

Les travaux effectués dans le cadre de ce rapport ont été coordonnés par le Secrétariat de l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour

Éducation 2030. Ils ont pour but de contribuer aux discussions en cours sur le rôle des enseignants contractuels, les difficultés associées à leur recrutement dans les systèmes nationaux d'éducation et les implications en matière de politique éducative au XXI^e siècle dans le cadre de l'ODD 4.

Gerd-Hanne Fosen

Coprésidente de
l'Équipe spéciale sur
les enseignants

Agence norvégienne
de coopération pour
le développement

Stefania Giannini

Sous-directrice pour
l'éducation

Organisation des
Nations Unies pour
l'éducation, la science
et la culture

**Abdulrahman I.
Almedaires**

Coprésidente de
l'Équipe spéciale sur
les enseignants

Centre régional pour
la qualité et
l'excellence de
l'enseignement,
Royaume d'Arabie
saoudite

Résumé exécutif

Les systèmes nationaux d'éducation comptent aujourd'hui plusieurs catégories d'enseignants contractuels, même ceux de pays à revenu élevé de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Mais c'est dans les pays à revenu faible, et plus particulièrement en Afrique subsaharienne, que ce phénomène a pris le plus d'ampleur. Si les enseignants contractuels étaient initialement engagés pour remédier au manque d'enseignants pendant la période post-indépendance, leur nombre a depuis considérablement augmenté afin de faire face à la hausse des inscriptions et à la baisse du taux d'encadrement liées à l'enseignement primaire universel (Kingdon, Aslam, Rawal, Das, 2012). De ce fait, en Afrique subsaharienne, le corps enseignant regroupe désormais des personnes aux profils, qualifications, et parcours scolaires et professionnels très hétérogènes.

Pourtant, en dépit de la forte progression de l'enseignement contractuel — dans certains pays d'Afrique subsaharienne, jusqu'à 65 % des enseignants du primaire sont recrutés sur une base contractuelle — relativement peu de recherches ont été menées sur les pratiques qui en découlent. Or, celles-ci permettraient aux décideurs et aux parties prenantes de mieux comprendre l'impact des pratiques en question et de prendre des décisions éclairées en matière de politiques éducatives. La présente étude constitue une première étape qui vise à combler les lacunes existantes, puisqu'elle fait état des pratiques liées à l'enseignement contractuel dans 23 pays d'Afrique subsaharienne, à savoir : le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, le Congo (Brazzaville), l'Érythrée, l'Éthiopie, le Gabon, la Gambie, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Kenya, le Malawi, le Mali, le Mozambique, le Niger, l'Ouganda, la République centrafricaine, le Sénégal, le Soudan, le Soudan du Sud, le Tchad, le Togo et la Zambie.

Le résumé analytique de ce rapport de synthèse reprend les conclusions de l'examen qui a été mené, notamment les implications en matière de politiques.

Résumé des conclusions de l'examen

Le terme « enseignant contractuel » peut revêtir des significations très différentes d'un pays à l'autre : on aurait tendance à penser que tous les enseignants contractuels sont jeunes, manquent d'expérience ou n'ont pas suivi de formation professionnelle adéquate. C'est d'ailleurs le cas de certains enseignants bénévoles d'écoles rurales reculées qui ont tout juste 18 ans et peu de diplômes. Cependant, cette acception du terme « enseignant contractuel » n'est pas la plus répandue en Afrique subsaharienne.¹

En effet, les rapports de pays utilisés dans le cadre de cet examen mettent en évidence la grande diversité des significations du terme « enseignant contractuel » et les différences contractuelles qui existent au sein du continent, et même de

¹ Il convient de noter que l'irrégularité des données, voire leur absence, n'a pas permis d'effectuer une analyse conséquente des disparités entre les genres pour toutes les catégories d'enseignants contractuels. Seuls quelques pays participants ont fourni des statistiques et, même dans ce cas, ces données n'étaient que rarement ventilées par genre.

certains pays. Parmi ces différences figurent notamment le profil des personnes concernées, leur parcours scolaire et leurs qualifications professionnelles, les conditions de recrutement, le type d'établissement où elles enseignent (écoles publiques ou privées), leur salaire ainsi que leur statut. On observe également des différences en ce qui concerne la formation initiale et continue de ces enseignants ainsi que leur obligation de rendre des comptes.

Beaucoup de pays recrutent des étudiants en enseignement, ainsi que des jeunes ayant des diplômes universitaires et d'enseignement, ou venant de terminer leur service national, en tant qu'enseignants contractuels. Dans les pays anglophones comme l'Érythrée, l'Éthiopie, la Gambie, le Kenya et l'Ouganda, des enseignants retraités qui possèdent de nombreuses années d'expérience et des enseignants expatriés sont également recrutés sur une base contractuelle. C'est aussi le cas des enseignants du secteur privé qui, dans la plupart des cas, sont recrutés par contrat à durée déterminée, mais dont les conditions diffèrent nettement.

Dans les pays francophones, on recrute également d'autres catégories d'enseignants contractuels, dont les qualifications et la préparation peuvent varier fortement, allant de diplômés en enseignement et de diplômés universitaires ou de l'enseignement supérieur (recrutés avec ou sans contrat), à des bénévoles communautaires non qualifiés. Cette diversité se reflète dans les nombreux termes employés pour désigner les enseignants contractuels, à savoir : « vacataires », « volontaires », « auxiliaires », « agents contractuels de l'État », « enseignants communautaires », « maîtres communautaires », « maîtres parents » ou encore « maîtres villageois ».

Il est important de relever que, quelles que soient les catégories d'enseignants contractuels concernées, les études de pays mettent en lumière des disparités entre les genres dans les politiques de recrutement de ces enseignants. À l'instar des nominations dans la fonction publique, les possibilités d'enseignement peuvent s'avérer limitées pour les femmes instruites, des disparités qui sont probablement dues au fait que les hommes accèdent plus facilement aux formations, ainsi qu'aux préjugés de genre qui perdurent dans les offres d'emploi et les procédures de promotion².

Le contexte qui entoure le recrutement d'enseignants contractuels a

considérablement évolué : dans de nombreux pays africains, cette pratique n'est pas nouvelle et existait bien avant les années 2000 dans le secteur privé. Dans les écoles publiques, elle remonte à la période post-indépendance, voire plus tôt encore, et répondait à de nouveaux besoins liés au départ des enseignants expatriés, à la refonte des systèmes nationaux d'éducation, ainsi qu'à la nécessité d'offrir une certaine flexibilité dans des pays en proie à des révolutions, des crises ou des conflits.

Ce qui est nouveau en revanche, c'est que l'on observe depuis une vingtaine d'années une croissance massive du nombre d'enseignants contractuels recrutés dans les systèmes d'éducation publique, tout particulièrement en Afrique

² Wong, A. « Let Women Teach. Africa is the only continent where education is a male-dominated profession – an imbalance that perpetuates gender-based inequality. », 19 novembre 2015. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.theatlantic.com/education/archive/2015/11/let-women-teach/416304/>

francophone (TTF, 2019). Les gouvernements font l'objet de pressions pour réduire leurs dépenses publiques³ mais doivent, dans le même temps, faire face à une hausse des inscriptions et à une baisse du taux d'encadrement dues à la mise en place de l'enseignement primaire universel (EPU). Dans ce contexte, les pays se sont résolus à recruter des enseignants contractuels, ce qui leur permet de réduire la masse salariale à seulement un cinquième de celle des enseignants fonctionnaires, dans les cas extrêmes.

Dans plusieurs pays, l'augmentation du nombre d'enseignants contractuels s'explique par le gel des embauches ou le non-remplacement des enseignants qui partent à la retraite ou quittent la profession, ainsi que par la dévalorisation généralisée du statut d'enseignant qui complique la tâche des gouvernements consistant à recruter et à retenir les meilleurs talents (OIT, 2007). Les gouvernements ne parviennent pas à pourvoir les postes vacants dans des disciplines spécifiques ni à remplacer les enseignants lorsque les postes officiellement vacants ne sont pas pourvus (Diaz et Saavedra, 2002, cité dans Duthilleul, 2005). La réticence des enseignants fraîchement diplômés à s'installer dans des endroits ruraux et reculés a donné lieu à d'importantes pénuries d'enseignants.

Dans bon nombre des pays étudiés, le recours aux enseignants contractuels est plus répandu au niveau local qu'au niveau national. Hormis des considérations financières évidentes, le recrutement d'enseignants par les comités de direction des écoles et les associations parents-enseignants, ou issus de la communauté, reflète également la volonté de réduire la « distance sociale » entre les enseignants et les apprenants (Rawal et Kingdon, 2010). Cette pratique vise en outre à renforcer la responsabilité des enseignants dans les pays où des inquiétudes ont été soulevées quant à leur motivation et au temps consacré à chaque tâche (Guajardo, 2011).

On observe une grande hétérogénéité des niveaux de qualification et de formation entre les différents pays : des disparités importantes ont été relevées entre les pays étudiés concernant les qualifications académiques minimales des enseignants contractuels. Néanmoins, dans certains pays, dont le Congo, le Kenya et le Sénégal, les qualifications requises sont les mêmes pour tous les enseignants, quel que soit leur statut contractuel ou le type d'établissement dans lequel ils travaillent (public ou privé).

Dans la quasi-totalité des pays examinés, les enseignants contractuels doivent suivre une formation initiale. En outre, dans certains pays comme l'Érythrée, le Congo et le Mali, la politique de formation des enseignants, qu'elle soit centralisée ou décentralisée, s'applique à toutes les catégories d'enseignants – même si, dans la pratique, on observe des différences entre les zones urbaines et les zones rurales, et s'agissant de la nature, de l'intensité, de la régularité et de la qualité des formations en question. Des pratiques nationales prometteuses ont été mises en place. Toutefois, le manque de financements reste problématique, car il contraint les pays à sélectionner les participants. Les États n'ont tout simplement pas assez de ressources pour offrir des formations initiales et des formations

³ Ces réductions passent par la mise à la retraite forcée de fonctionnaires ayant atteint un certain âge ou un nombre d'années de service, le gel des recrutements de fonctionnaires et la baisse du nombre d'instituts de formation initiale des enseignants.

professionnelles continues à l'ensemble du corps enseignant. Par conséquent, la priorité est accordée aux fonctionnaires, aux dépens de leurs collègues contractuels. L'étude montre par ailleurs que l'exigence de formation initiale peut, dans certains cas, être abaissée, voire supprimée (par exemple, dans le cas d'enseignants communautaires dans des régions reculées). Cette décision peut être motivée par les coûts engendrés et par le temps nécessaire à l'organisation d'une formation dans des établissements disposant de peu de ressources et où les postes d'enseignants doivent être pourvus immédiatement.

Les rémunérations et les avantages sociaux des enseignants fonctionnaires et contractuels diffèrent : les informations disponibles sur la rémunération des enseignants contractuels varient selon les pays. Néanmoins, les rapports de pays révèlent des disparités considérables en matière de salaire et de prestations sociales entre les enseignants recrutés pour une durée déterminée et ceux recrutés pour une durée indéterminée, ainsi que des différences en ce qui concerne la source de leur rémunération.

Comme tous les fonctionnaires, les enseignants sont généralement rémunérés selon le barème des salaires défini par le gouvernement. La rémunération individuelle est ensuite calculée en fonction des qualifications, du statut et des responsabilités de l'enseignant. Les enseignants des écoles publiques sont généralement recrutés pour une durée indéterminée et rémunérés selon le barème en question. Les enseignants contractuels, quant à eux, sont recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, qui peut être renouvelé chaque année ou transformé en contrat à durée indéterminée après une période d'essai⁴. Les écoles privées définissent elles-mêmes les salaires selon leur niveau et leurs ressources financières.

En général, les enseignants contractuels perçoivent un salaire inférieur à celui de leurs collègues fonctionnaires et sont rémunérés par le gouvernement central, les bureaux d'éducation locaux, les comités de direction des écoles, les parents d'élèves ou la communauté, leur imposant donc des conditions de travail différentes de celles des enseignants rémunérés par l'État. Les salaires les plus bas sont généralement attribués aux enseignants contractuels qui sont directement embauchés par l'école ou la communauté. Ces enseignants peuvent rencontrer des difficultés supplémentaires si l'école ou la communauté ne parvient pas à réunir les fonds nécessaires à leur rémunération. Les différents types et niveaux d'assistance communautaire destinés aux enseignants contractuels recrutés localement par les associations parents-enseignants varient sensiblement d'un pays à l'autre, et ne sont pas toujours officiellement consignés.

Il existe également des différences considérables en ce qui concerne les avantages et autres privilèges accordés aux enseignants contractuels. Par exemple, il est possible que les enseignants contractuels recrutés localement ne perçoivent pas d'indemnités de déplacement ou ne soient pas rémunérés davantage s'ils travaillent plus ou s'ils sont plus qualifiés. En revanche, les enseignants contractuels expatriés en Érythrée perçoivent le remboursement de leurs frais de

⁴ Alors qu'ils remplissent les mêmes fonctions que leurs collègues disposant du statut permanent de fonctionnaire, les enseignants contractuels du primaire peuvent travailler plusieurs années sans progresser dans leur carrière.

transport aller-retour en plus de leur salaire, et bénéficient d'une aide pour louer un logement et acheter des meubles. Dans certains pays anglophones, les enseignants embauchés au titre d'un service national bénéficient de soins médicaux gratuits de la part du gouvernement et d'une aide financière et matérielle de la part des écoles et des communautés (hébergement, produits alimentaires et autres avantages en nature).

La croyance selon laquelle les enseignants contractuels ne bénéficient pas d'assez de soutien ou de protection sociale de la part des syndicats pour pouvoir demander de meilleures conditions de vie est assez répandue. Néanmoins, un certain nombre de données probantes provenant de pays d'Afrique de l'Ouest, tels que le Bénin et le Mali, suggèrent que la situation est en train d'évoluer. Au Bénin, de nombreux syndicats d'enseignants opèrent dans l'enseignement primaire (88) et secondaire (52) et mènent, en collaboration avec des partenaires sociaux, des actions répétées de lobbying qui ont déjà entraîné une révision à la hausse des salaires des enseignants contractuels. Au Mali, les syndicats d'enseignants ont fait pression en faveur de l'intégration des enseignants contractuels au sein de la fonction publique. La diminution du nombre d'enseignants contractuels dans le corps enseignant et l'augmentation connexe du nombre d'enseignants titulaires à tous les niveaux est le résultat de la décision prise en 2009 par le gouvernement malien, suite aux pressions des syndicats d'enseignants, d'accorder le statut de fonctionnaire aux 40 206 enseignants contractuels du pays, y compris dans les écoles communautaires.

Enfin, il convient de mentionner que le secteur de l'enseignement privé s'est dernièrement développé en Afrique, ce qui a de nouveau attiré l'attention sur les processus de recrutement des enseignants. Depuis toujours, les écoles privées recrutent des enseignants pour une durée déterminée, à des postes dépourvus de sécurité de l'emploi et faisant l'objet de fortes pressions en matière de responsabilité. Bon nombre des pays étudiés ont signalé des pratiques d'exploitation : incapacité à fournir des lettres officielles d'engagement aux enseignants, qui doivent s'en tenir à des contrats verbaux ; charges de travail excessives ; paiement tardif des salaires et des autres avantages financiers convenus ; offre réduite en matière de formation continue ; faibles possibilités d'évolution professionnelle et rupture des contrats avec peu ou pas d'explications.

Il existe diverses manières de se défaire du statut d'enseignant contractuel : l'examen des pays a montré que les enseignants disposaient de nombreuses options d'entrée et de sortie en matière d'embauche contractuelle. Les législations en matière d'emploi, la mise en place de conditions minimales et les formations professionnelles définies par les pays peuvent permettre de passer du statut d'enseignant contractuel à celui de fonctionnaire. Par exemple, l'examen a mentionné les éléments suivants : **a)** enseignants contractuels bénéficiant d'une période de service fixée par la loi (90 jours consécutifs en Érythrée, 6 mois en Éthiopie et 2 ans au Mozambique), **b)** demandes concurrentielles pour différents statuts contractuels (Bénin, Burkina Faso jusqu'à fin 2015, Kenya, Mali, Sénégal et Togo), **c)** formations délivrant un diplôme (en Érythrée, en Gambie, au Niger, au Sénégal et au Togo, par exemple) et **d)** gouvernements mettant un terme à un certain type de contrat d'enseignement pour intégrer les enseignants contractuels dans la fonction publique (Mali).

Plusieurs options sont possibles dans certains pays. Dans un certain nombre de pays francophones (Bénin, Burkina Faso, Sénégal et Togo, par exemple), les enseignants contractuels recrutés pour une durée déterminée peuvent être transférés vers le secteur public dans le cadre de contrats à durée indéterminée liés au statut de fonctionnaire. Ce transfert a généralement lieu après une certaine période en service.

La formation professionnelle et l'accréditation sont également considérées comme des moyens de passer du statut d'enseignant contractuel à celui de membre à part entière du corps enseignant. Dans certains pays, l'examen a permis de constater qu'il n'était pas inhabituel de voir des enseignants contractuels suivre les mêmes formations à l'enseignement que les élèves de primaire auxquels ils faisaient cours il y a plusieurs années. Néanmoins, il arrive souvent que de telles opportunités ne soient pas accessibles aux enseignants contractuels en raison de leur coût.

Il est également important de noter que des politiques globales ont été adoptées dans certains pays francophones (au Burkina Faso et au Mali, par exemple) afin d'accorder le statut de fonctionnaire à un grand nombre d'enseignants contractuels⁵. Après avoir pris connaissance des difficultés auxquelles font face les enseignants contractuels, les syndicats d'enseignants de pays tels que le Mali ont contribué à la création de ces politiques en faisant pression sur les ministères de l'éducation pour qu'ils accordent le statut de fonctionnaire aux enseignants contractuels, y compris dans les écoles communautaires. Toujours au Mali, la décision de convertir progressivement toutes les écoles communautaires en écoles publiques a contribué à la diminution du nombre officiel d'enseignants contractuels dans le corps enseignant.

Questions relatives à l'équité, à la qualité et à la responsabilité : les données probantes ne sont pas concluantes en ce qui concerne les enseignants contractuels. De l'avis général, les politiques africaines de recrutement des enseignants contractuels ont contribué au renforcement de l'accès à l'éducation (notamment à l'école primaire dans les zones rurales et isolées ou touchées par des crises) et a permis de garantir que les populations minoritaires et vulnérables des régions reculées puissent jouir de leur droit à l'éducation. En parallèle, le recrutement de certains enseignants contractuels, notamment ceux disposant de peu de qualifications académiques et embauchés par les communautés, a suscité des préoccupations en ce qui concerne les ressources allouées aux enfants les plus marginalisés (enfants qui travaillent, tribaux ou faisant partie de minorités ethniques, par exemple). Les parties prenantes de l'éducation et les syndicats d'enseignants ont notamment exprimé de vives inquiétudes concernant la dégradation de la qualité de l'éducation en raison du niveau scolaire des candidats et de leur manque de préparation préalable.

Les différences en matière de statut, de salaire et de conditions de travail auxquelles sont confrontés de nombreux enseignants contractuels sont également des sujets de préoccupations, car elles pourraient avoir une incidence sur la motivation des enseignants et, de ce fait, sur leurs méthodes pédagogiques en classe. Comme à l'accoutumée, les enseignants contractuels qui rencontrent le plus

⁵ Il convient de rappeler que l'ensemble des enseignants contractuels recrutés par le gouvernement du Burkina Faso depuis près de 20 ans sont devenus fonctionnaires à compter du 1^{er} janvier 2016.

de difficultés sont les jeunes sans expérience et non formés qui sont généralement recrutés par les parents d'élèves et la communauté. En plus de ne pas être préparés à l'exercice difficile qu'est l'enseignement, ces jeunes enseignants ne reçoivent ni une rémunération ni un soutien suffisants de la part des communautés qui comptent sur eux.

Il est à craindre que les inégalités sociales se perpétuent si l'enseignement dispensé par les enseignants contractuels venait à être considéré comme moins efficace que celui proposé par les enseignants fonctionnaires (Équipe spéciale sur les enseignants, 2019). Dans les faits, les élèves dont les enseignants sont jeunes, sans expérience et non formés sont souvent ceux qui ont le plus besoin d'un enseignement de qualité.

D'un autre côté, les craintes liées à la qualité de l'enseignement ne s'appliquent pas nécessairement à toutes les catégories d'enseignants contractuels. Au Kenya, des expériences effectuées aléatoirement ont montré que certains enseignants recrutés directement par les écoles dans le cadre de contrats de courte durée ont permis d'améliorer les résultats des élèves aux examens (Duflo *et al.*, 2011 et 2012). Étant donné qu'il est possible que les enseignants contractuels soient plus poussés à dispenser un enseignement de qualité que leurs collègues fonctionnaires, ils sont plus susceptibles d'être à l'école et dans leur classe en train d'enseigner et, donc, de fournir les mêmes résultats d'apprentissage aux élèves que les enseignants fonctionnaires (Mbiti, 2016). Dans des pays tels que le Mali et, dans une certaine mesure, le Togo, où le recrutement contractuel a notamment lieu au sein des communautés, le recrutement local peut permettre un suivi plus étroit et une embauche plus efficace des enseignants contractuels (Mbiti, 2016). Néanmoins, dans le contexte du présent examen, les rapports de pays ont confirmé les inquiétudes des parties prenantes liées aux résultats des enseignants contractuels en ce qui concerne les questions de qualité et d'équité.

Améliorer l'environnement politique en faveur des enseignants contractuels : la dernière partie du rapport de synthèse examine les lacunes du phénomène de recrutement des enseignants contractuels et ses conséquences sur l'environnement politique. On y suggère que les avantages pouvant être tirés de la mise en place de politiques relatives aux enseignants contractuels sont subordonnés aux décisions conjointes et fondées sur des données probantes prises au sein des systèmes éducatifs et des environnements liés à la politique enseignante. Les orientations stratégiques décomposées en plusieurs thèmes et présentées ci-après sont tirées des conclusions de l'examen et des résultats des recherches. Elles s'inspirent également des travaux liés à l'enseignement du Réseau inter-agences pour l'éducation en situations d'urgence pour recommander des domaines dans lesquels les pratiques liées au recrutement d'enseignants contractuels peuvent être améliorées en Afrique.

Clarification du statut et des droits des enseignants contractuels :

- Définir un cadre professionnel et réglementaire pour les enseignants contractuels de différents pays qui clarifie leur statut au sein du corps enseignant ;
- Élaborer des politiques nationales qui tiennent compte des droits et des responsabilités des enseignants contractuels ;

- Établir un code de conduite qui définit clairement les comportements qui doivent être respectés par les enseignants contractuels dans un pays donné, y compris s'ils sont embauchés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée.

Optimisation des données et des informations sur les enseignants contractuels :

- Effectuer davantage de collectes systématiques des données et des informations sur les différentes catégories d'enseignants contractuels et leur recrutement, leur affectation et leurs besoins de formation en vue d'orienter l'élaboration des politiques et d'assurer un recensement efficace du nombre d'enseignants contractuels, par niveau scolaire et région, au sein du corps enseignant ;
- S'intéresser de plus près à l'incidence des politiques d'intégration des enseignants contractuels au sein de la fonction publique, notamment en ce qui concerne la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage, la réalisation des objectifs en matière d'équité et les performances des enseignants en amont et en aval de leur changement de statut.

Examen des modalités de soutien et de formation :

- Élaborer des directives claires relatives à l'assurance qualité en ce qui concerne l'exposition minimale à un sujet donné, la pédagogie, la familiarisation avec le programme scolaire et les approches en matière d'enseignement ;
- Instaurer un protocole de formation des enseignants contractuels dans les situations d'après-crise marquées par un manque de ressources et d'infrastructures et par des contraintes en matière d'énergie et de connectivité, et dans lesquelles les enseignants sont embauchés rapidement ;
- Coordonner les formations initiales et continues en collaboration avec les autorités éducatives ainsi que les accréditations et certifications obtenues grâce aux formations afin de faciliter la rémunération des enseignants contractuels et des assistants et leur transition vers les systèmes classiques de formation à l'enseignement.

Appui d'une préparation singulière des enseignants à l'enseignement en classe :

- Donner les moyens aux enseignants contractuels de développer les capacités physiques et psychologiques qu'exige l'enseignement dans les contextes disposant de peu de ressources, notamment les situations d'après-crise, et de répondre aux besoins psychosociaux des différents groupes de population ;
- Répondre aux propres besoins psychosociaux des enseignants et assurer leur bien-être, notamment en garantissant leur sécurité physique dans les écoles et en classe grâce au respect des protocoles de sécurité dans les établissements scolaires et des codes de conduite professionnels ;

- Envisager de soutenir les enseignants grâce à une direction des établissements scolaires et un mentorat efficaces, notamment en matière de gestion des classes comportant de nombreux élèves et de transformation des ressources existantes en outils efficaces pour l'enseignement et l'acquisition des connaissances ;
- Donner les moyens aux communautés de soutenir les enseignants en participant aux prises de décisions relatives à la scolarisation des élèves et en suivant celles-ci attentivement, en exerçant leur droit de responsabilité et en fournissant différents types de soutien en nature.

Rationalisation et coordination des salaires et de la rémunération des enseignants contractuels :

- Coordonner les salaires des enseignants contractuels au sein des systèmes d'éducation nationaux pour s'assurer qu'ils soient tous rémunérés de la même manière et qu'ils reçoivent le salaire minimum vital.

Stimulation et motivation des enseignants contractuels :

- Garantir l'accès des enseignants aux informations et aux possibilités relatives aux évolutions de carrière et leur permettre de progresser et de suivre des séances de formation continue tout au long de leur vie professionnelle ;
- Examiner les avantages de l'intégration des enseignants contractuels au sein de la fonction publique, notamment l'utilité des mesures incitatives liées aux performances ou à la formation en matière de progression et d'augmentations salariales.

Rapport sur le recours aux enseignants contractuels en Afrique subsaharienne

Résumé exécutif

En Afrique subsaharienne, des dizaines de millions d'enfants entrent dans le système scolaire chaque année, créant de ce fait une très forte demande d'enseignants. Cependant, dans ces pays dotés de faibles ressources et forcés d'accroître l'accès à l'éducation malgré les réductions budgétaires incessantes qui pèsent sur le secteur, nombreux sont les gouvernements qui se sont résolus à recruter des enseignants contractuels aux niveaux de qualification variables afin d'alléger la pression budgétaire.

Pourtant, en dépit de la forte progression de l'enseignement contractuel, relativement peu de recherches ont été menées sur les pratiques qui en découlent. Or, celles-ci permettraient aux décideurs et aux parties prenantes de mieux comprendre l'impact des pratiques en question et de prendre des décisions éclairées en matière de politiques éducatives. La présente étude constitue une première étape qui vise à combler les lacunes existantes, puisqu'elle fait état des pratiques liées à l'enseignement contractuel dans 23 pays d'Afrique subsaharienne.

Les travaux effectués dans le cadre de ce rapport ont été coordonnés par le Secrétariat de l'Équipe spéciale internationale sur les enseignants pour Éducation 2030. Ils ont pour but de contribuer aux discussions en cours sur le rôle des enseignants contractuels, les difficultés associées à leur recrutement dans les systèmes nationaux d'éducation et les implications en matière de politique éducative au XXI^e siècle dans le cadre de l'ODD 4.