

3. CONTRACTUALISATION ET QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT DE BASE AU NIGER

Rakia Rabiou, Mamane Boube ; Moussa Laouali Malam

Résumé

Adoptée en 2003 afin d'augmenter le nombre d'enseignants tout en restant dans le budget alloué au secteur, la contractualisation a permis de recruter plus d'enfants, comme l'atteste le relèvement du taux brut de scolarisation de 32,23% en 1998 à 54% en 2005. Cependant, l'opinion publique pense qu'elle a accentué la baisse du niveau des élèves. Cette étude vise à :

- Dresser le bilan de la contractualisation ;
- Faire l'analyse de son expérience ;
- Mesurer son impact sur la qualité de l'enseignement de base ;
- Formuler des recommandations à l'endroit des décideurs.

Au total, 1600 élèves de deuxième et quatrième années tenus équitablement par des enseignants titulaires (ET) et contractuels (EC) ont été testés en mathématiques, lecture et écriture à l'aide d'épreuves fournies par la Division de l'Évaluation du Ministère de l'Éducation Nationale. Ces données ont été complétées par une enquête par questionnaire auprès d'un échantillon de

1304 enseignants dont 70,4% de contractuels et 295 encadreurs. Des entretiens individuels ont également eu lieu avec les responsables administratifs et les parents d'élèves. L'enquête a couvert toutes les régions du pays.

Il est ressorti de l'analyse croisée des différentes données que :

1. La contractualisation n'est pas bénéfique au système ;
2. Les enseignants contractuels ne sont pas compétents pour la tâche.
3. Les conditions de motivation des enseignants contractuels ne sont pas réunies ;
4. Les élèves tenus par les enseignants titulaires sont plus performants que ceux tenus par les contractuels.

Au regard des faibles prestations des EC et des effets négatifs de celles-ci sur le moral des ET, la contractualisation n'est pas bénéfique au système.

Mots clés : Contractualisation, qualité, enseignement, apprentissage

Abstract

The government of Niger adopted a new teacher-recruitment policy in 2003 to hire more personnel within the limits of the sector's budget. As a result of this measure, school enrolment increased from 32.23 percent in 1998 to 54 percent in 2005. However, many observers alleged that the quality of learning fell because of the poor performance of contract teachers (CTs) as compared to permanent teachers (PTs). This study aims at:

- *Evaluating the effects of the new policy;*
- *Analyzing the Nigerien experience of contractualization;*
- *Measuring its impact on the quality of basic education; and*
- *Formulating recommendations to all relevant parties.*

A total of 1600 second and fourth year students –half taught by CTs and half by PTs- were administered a standard test. Additional data were collected through a questionnaire filled out by 1304 teachers –70.4 percent of whom were CTs, including 40 percent women--, and 295 supervisors. Regional managers and leaders of parents' associations were also interviewed. The survey covered the whole country.

A cross analysis of the different sets of data indicated that:

- *The policy is not good for the system;*
- *Contract teachers are not qualified for the job;*
- *Motivation conditions are not met;*
- *Students taught by PTs performed better than those taught by CTs.*

Given the poor performance of CTs and its negative effects on the moral of PTs, we conclude that the policy is not good for the system.

Key words : Quality of teaching, learning, contractualization.

Introduction

Pays sahélien, vaste et pauvre, le Niger est confronté à de sérieux problèmes de développement et de satisfaction des besoins de la population en matière de services sociaux de base dont l'éducation. En ce qui concerne le secteur de l'éducation, la forte pression exercée par la demande sociale d'éducation, sur une économie déjà très mal à point et qui couvre difficilement les dépenses de souveraineté est une des raisons¹ .

Pour y faire face, le gouvernement a adopté une politique de développement de l'accès à l'éducation de base en faisant une économie sur les salaires afin de recruter plus d'enseignants avec le même budget et par voie de conséquence augmenter le nombre de places. Celle-ci

1- De 1990 à 1998 le budget de l'éducation était consacré à hauteur de 86% aux dépenses salariales des agents de l'État

consiste en un nouveau mode de recrutement des enseignants introduit en 1998 sous le nom de volontariat et qui est devenu contractualisation depuis 2003. Cette politique vise à satisfaire les engagements de l'État en matière de scolarisation primaire universelle à l'horizon 2015.

Or, si la contractualisation a permis l'augmentation de l'offre, l'opinion publique lui attribue, à tort ou à raison, l'accentuation de la baisse de la qualité des apprentissages du fait du recrutement d'enseignants pas ou peu qualifiés. En tant que spécialistes de la question, nous avons estimé nécessaire d'étudier l'impact de la contractualisation sur la qualité de l'enseignement au cycle de base ¹². Cette recherche a pour but principal de répondre à la question de savoir si la contractualisation a été bénéfique au système.

Les chercheurs ont bénéficié de l'appui financier du Réseau Ouest et Centre Africain de Recherche en éducation (ROCARE), à travers son programme de petites subventions financées par le Programme d'Appui et de Développement des centres d'excellence régionaux de l'Union Economique et Monétaire Ouest africaine (UEMOA) et le Ministère des Affaires Etrangères des Pays Bas.

Contexte

Jusqu'en 1992, année de la tenue des premiers Etats Généraux de l'Education, le système éducatif nigérien était géré par l'Etat. Depuis lors, il a été adopté une approche participative qui permet aux parents d'élèves et aux enseignants de prendre part au processus de prise de décisions. Cette option a davantage été confortée par la loi d'orientation du système éducatif nigérien (LOSEN) ou loi n° 98-12 du 1 juin 1998. La LOSEN a rendu la scolarisation obligatoire jusqu'à l'âge de 16 ans et fait obligation aux pouvoirs publics d'assurer l'éducation pour tous. Les exigences de la LOSEN posent donc une grande équation au Ministère de l'Education Nationale (MEN) en ce sens qu'il doit porter la couverture scolaire de 32,23% en 1998 à 100% en 2015 alors que le recensement général de la population effectué en 2001 estimait les moins de 15 ans à plus de la moitié des 11 060 291 nigériens. La réponse proposée dans le cadre du Programme Décennal de Développement de l'Education (PDDE) consiste à porter le niveau annuel du recrutement de 520 à 2 765 enseignants. Le recours aux enseignants non fonctionnaires, auxquels il est donné un salaire inférieur à celui des titulaires, a semblé être la solution idoine.

Notons que l'insuffisance des diplômés sortis des écoles normales d'instituteurs a conduit les responsables de l'éducation à recruter des jeunes déscolarisés et à les affecter dans les écoles après une formation

2- Selon la LOSEN, l'enseignement de base est subdivisé en deux cycles que sont le cycle de base 1 équivalant au cycle primaire et le cycle de base 2 qui correspond au premier cycle du secondaire.

de courte durée. Cette mesure a coïncidé avec le départ à la retraite de nombreux professionnels, après trente ans de service. Cela a privé le système de plus de 80% des conseillers pédagogiques et inspecteurs, ainsi que d'un grand nombre de maîtres expérimentés.

La Direction des Etudes et de la Programmation du MEN a mis en évidence les effets négatifs de la conjugaison des recrutements des non professionnels ou de personnes non formées à ce titre sur la qualité des apprentissages dans son annuaire 2005 des statistiques de l'éducation:

- Un taux de réussite de 47% en fin du cycle ;
- Un taux de redoublement de 12,1% avec un pic de 36,4% en sixième année (fin du cycle élémentaire) ;
- Une pauvre efficacité interne illustrée par une forte déperdition : 456 élèves sur 1000 finissent le cycle sans redoubler en 1999 contre 441 en 2003.
- Un faible taux d'achèvement : 26% en 2001-2002 et 40% en 2005-2006.

Discussion du concept de qualité de l'enseignement et des apprentissages

Le concept de qualité, en parlant de l'éducation, ne peut pas prendre une définition unanimement acceptable. Mais on peut retenir que son acceptation est très large et elle inclut à la fois la pertinence des programmes d'enseignement par rapport aux besoins et attentes des populations, les conditions d'enseignement, les capacités pédagogiques des enseignants et, enfin, le développement de l'autonomie chez les enfants.

Le Programme Décennal de Développement de l'Education (PDDE), cadre global de référence à toutes les interventions dans le secteur, fait de la qualité un de ses objectifs et il la définit comme l'ensemble des processus concourant à l'amélioration de l'efficacité du système éducatif en général, et des apprentissages en particulier (formation initiale et continue des enseignants, disponibilité des manuels et suivi des acquis scolaires). La composante qualité du programme vise les objectifs suivants pour le cycle de base¹ :

- Accroître le taux d'achèvement ;
- Améliorer les performances des élèves (MEBA 2003, p. 7)³.

Où en sommes-nous cinq ans après le démarrage de ce programme ? Comme repère, les conclusions de cette étude de la CONFEMEN menée en 2001-2002 sur l'impact des enseignants contractuels sur la qualité des apprentissages se déclinent ainsi qu'il suit :

- Les résultats en français et en mathématiques des élèves nigériens testés en début et en fin d'année sont largement en dessous de la moyenne ;

3- MEBA (2003). Programme Décennal de Développement de l'Education

• En comparaison, avec les élèves de huit pays francophones d'Afrique, les élèves nigériens sont plus faibles. Cette faiblesse s'accroît au fur et à mesure qu'ils progressent.

Les auteurs de l'étude ont estimé que la gestion pédagogique des écoles –dont les principaux éléments sont la motivation, le temps scolaire et le pilotage– est un facteur déterminant dans la production des résultats susmentionnés et qu'une intervention à ce niveau pourrait améliorer la qualité des apprentissages.

Malam Moussa et Galy (2004) ont relevé que la qualité des apprentissages s'est dégradée au cours de ces dix dernières années en raison de l'insuffisante mise en œuvre des réformes initiées par le gouvernement avec pour conséquence l'accroissement de la crise de l'enseignement. La contractualisation a, en particulier, été indexée à travers les lacunes suivantes : des jeunes pas bien formés et/ou sans préparation pédagogique sont appelés à enseigner dans des conditions peu satisfaisantes sur les plans de l'encadrement, des équipements et des infrastructures, et de la motivation.

L'enquête que nous avons effectuée en février 2007 fait ressortir que la gestion des enseignants en général et celle des contractuels en particulier pose énormément de difficultés. En effet, leurs encadreurs qui sont directement concernés par la question, ont reconnu à 92% cet état de fait comme en témoigne le tableau ci-dessous (RABIOU et BOUBE 2007, p. 27)⁴.

Tableau 1 : Vues des encadreurs sur la gestion des enseignants contractuels

		Inspecteurs	Conseillers pédagogiques	Directeurs d'écoles	Total	%
Gestion des enseignants contractuels	Acceptable	0	0	14	14	8%
	Difficile	27	81	153	261	92%
Total		27	81	167	275	100%

La triangulation des appréciations portées par les différentes parties prenantes à l'étude montre que la difficulté que posent les contractuels au système sont liées principalement à l'insuffisance de leur formation initiale et à la précarité de leur statut.

Dembélé et al (2004) ont mis en exergue l'influence de la formation des maîtres et de leur disponibilité psychologique, intellectuelle et physique sur leurs prestations. C'est dire que même qualifié pour la tâche, le résultat de l'enseignant ou de l'enseignante est fonction de son niveau de satisfaction morale et matérielle.

4- RABIOU, Rokia (Madame) et BOUBE, Mamane, 2007. *Impact de la contractualisation sur la qualité de l'enseignement et des apprentissages au cycle de base 1 au Niger*. Rapport d'étude réalisé dans le cadre du programme 2006 des petites subventions pour la recherche du ROCARE.

Que peut-on dire alors de ces jeunes peu ou pas formé(e)s, mal payé(e)s et mal géré(e)s ? Il va sans dire que l'application ne sera pas au rendez-vous, justifiant les inquiétudes que manifestent plusieurs parties concernées.

Problématique

En faisant un diagnostic du système éducatif nigérien, on remarque que d'importants progrès ont été accomplis en matière de scolarisation malgré la limitation des ressources allouées au secteur de l'éducation. Ces progrès sont dus, entre autres, au recrutement massif d'enseignants non fonctionnaires depuis l'adoption de la contractualisation. En effet, face aux exigences contradictoires du développement des services sociaux dont l'éducation, d'un côté, et du maintien des équilibres macro-économiques dans un contexte de pauvreté généralisée, de l'autre, le gouvernement du Niger a adopté cette politique depuis la fin des années 1990. Ces enseignants de type nouveau sont recrutés parmi tous ceux qui justifient d'une scolarisation leur permettant d'exploiter les manuels scolaires. Ceux d'entre eux qui n'ont pas reçu de formation pédagogique reçoivent une formation rapide.

Aussi, depuis l'instauration de cette politique, le Niger a fait l'option de ne recruter que des enseignants non fonctionnaires pour les nouveaux postes. Les enseignants fonctionnaires sont recrutés au prorata des départs à la retraite du personnel d'encadrement. Ainsi, le nombre des enseignants contractuels est passé de 791 en 1998-1999 à 19 261 en 2005-2006. Cette politique a permis le relèvement substantiel du taux brut de scolarisation (TBS) de 32,23% en 1998-1999 à 54% en 2005-2006 et du nombre d'élèves de

529 806 à 1 126 075 pendant la même période (MEBA : Annuaire 2005/2006).

Au regard de ce qui précède, et en raison de la relative nouveauté de ce mode de recrutement des enseignants, de sa généralisation dans la sous région et de l'absence d'études spécifiques et approfondies sur le sujet, il est opportun d'analyser « l'impact de la contractualisation sur la qualité de l'enseignement de base 1 au Niger ». Cette étude se justifie également par les nombreuses questions que suscite la contractualisation sur l'avenir des systèmes éducatifs des pays concernés, notamment, au regard :

(i) De l'importance que prennent les enseignants contractuels sur les fonctionnaires, d'une part, et

(ii) de la désaffection de la fonction enseignante du fait de la précarité du statut de l'enseignant contractuel et de la faiblesse de son traitement, d'autre part.

Questions de recherche

La question centrale de cette étude est la suivante: si le recours à la contractualisation permet de répondre à la question de l'accès, qu'en est-il de la qualité de l'enseignement et des apprentissages, facteurs très importants pour la poursuite de l'éducation de base ?

Plus spécifiquement, il s'agit de répondre aux questions suivantes :

- La contractualisation a-t-elle été bénéfique au système éducatif nigérien ?
- Les enseignants contractuels sont-ils compétents pour la tâche qui leur a été assignée ?
- Les conditions de motivation des enseignants contractuels sont-elles réunies ?
- Les élèves tenus par les enseignants titulaires sont-ils meilleurs comparés à ceux tenus par les enseignants contractuels ?

Objectifs de l'étude

Cette étude se veut diagnostique et prospective. Elle vise à examiner le fondement des questionnements des uns et des autres sur les enseignants contractuels et leurs prestations. Pour ce faire, il nous a semblé nécessaire de :

- Faire le bilan de l'expérience de la contractualisation dans le domaine de l'Education au Niger ;
- Analyser cette expérience en faisant ressortir ses forces et faiblesses ;
- Mesurer l'impact de la contractualisation sur la qualité de l'enseignement de base 1 ;
- Formuler des recommandations à l'endroit des décideurs politiques, des partenaires et de toutes les parties concernées en vue de corriger les lacunes.

Méthodologie

La méthodologie utilisée a combiné les méthodes de recherche quantitative et qualitative, et cela dans une perspective participative.

Echantillonnage

En raison des particularités géographiques, démographiques, économiques et socioculturelles de chacune des huit (8) régions, l'enquête a couvert tout le pays tant en ce qui concerne le choix des écoles pour l'administration des questionnaires aux enseignants et des tests destinés

aux élèves que des responsables à interviewer (encadreurs pédagogiques, directeurs régionaux et responsables des associations des parents d'élèves). Les échantillons de 171 écoles et 1 304 enseignants ont été répartis entre les régions au prorata de leurs poids respectifs dans les populations cibles en 2005-2006, compte non tenu des écoles privées, soit 8 559 écoles primaires publiques et 27 451 enseignants (40% de femmes et 70,4% de contractuels) dont 26 078 sont effectivement dans les classes (MEBA : Annuaire 2005/2006).

Pour l'administration des tests de niveaux, 2000 élèves de deuxième et quatrième années, équitablement répartis dans des classes tenues par des enseignants titulaires et contractuels, ont été sélectionnés au hasard – dix pour le test de mathématiques et dix autres pour celui en français-- dans 100 des 171 écoles choisies de manière aléatoire. Les enquêteurs ont eu pour consigne de ne pas permettre à l'enseignant tenant la classe d'influer sur le choix des élèves. Le souci de tester les élèves d'un niveau donné tenu par les deux catégories d'enseignants dans les mêmes sites nous a amené à privilégier les écoles à grands effectifs chaque fois que cela était possible. Le choix de ces deux niveaux découle de la disponibilité de tests standardisés au niveau de la Direction de l'Evaluation et des Examens, d'une part, et du fait qu'elles constituent des classes où des compétences doivent être installées pour la poursuite des études, d'autre part.

L'échantillon des enseignants a tenu compte du poids de chacune des deux catégories, soit 70,4% pour les contractuels et 29,6% pour les titulaires. Ainsi, pour chaque école retenue, il a été tiré aléatoirement le nombre d'enseignants prévu en tenant compte des taux sus mentionnés. Les encadreurs pédagogiques ont été sélectionnés à raison d'un (1) directeur par école, un (1) inspecteur et trois (3) conseillers pédagogiques par circonscription visitée. Notons qu'il y a au total sur le terrain 67 Inspecteurs de l'Enseignement de Base 1 (IEB) et 226 Conseillers Pédagogiques. Les entretiens avec les Directeurs Régionaux et les parents d'élèves visaient le recueil d'informations complémentaires pour le besoin de l'analyse.

Tableau 2 : Répartition de l'échantillon par région et par groupes cibles

Régions	Enseignants					Encadreurs pédagogiques				Elèves	
	ET		EC		Total	EB	CP	Directeurs d'écoles	TOTAL		
	Dont femmes		Dont femmes		Dont femmes						
Agadez	17	7	34	14	51	21	2	6	8	16	120
Diffa	9	2	34	12	43	14	2	6	6	14	80
Dosso	55	22	134	54	189	76	4	8	25	41	280
Maradi	76	30	161	64	237	94	5	15	30	50	360
Niamey	54	22	61	24	115	46	5	15	15	35	200
Tahoua	49	20	165	66	214	86	5	15	28	48	360
Tillabéry	52	21	167	67	219	88	5	15	29	49	360
Zinder	74	30	162	65	236	95	4	12	30	46	360
NIGER	386	154	918	344	1304	498	32	96	171	299	2 000

Source : RABIOU et BOUBE (Février 2007).

Les outils de collecte des données

Dans le cadre de cette étude, les données ont été collectées au moyen de questionnaires pour les enseignants et encadreurs pédagogiques, un guide d'entretien pour les directeurs régionaux et parents d'élèves. Les performances des élèves des classes de CP et de CE2 tenues par des enseignants titulaires et contractuels ont été mesurées à titre comparatif. A cet effet, les instruments de collecte de données utilisés sont :

- Le test de mathématiques pour mesurer les résultats de l'apprentissage dans cette discipline ;
- Les grilles d'observation en français pour jauger l'aptitude des élèves à lire couramment et à écrire lisiblement.

Pour faciliter le travail de terrain et collecter les informations dans la même période dans toutes les régions, les chercheurs ont recruté deux enquêteurs, qui ont été formés à l'utilisation des outils pendant deux jours, portant ainsi le nombre des personnes chargées de la collecte des données à quatre (4). Chaque personne a effectué le travail dans deux (2) régions.

Conditions et difficultés de l'étude

L'option de couvrir toutes les régions dans le cadre d'une étude dotée d'un budget relativement limité a eu des implications sur la profondeur de l'enquête au niveau de chaque site et le choix des écoles au niveau de chaque circonscription. Ainsi, pour optimiser la ressource temps afin de rester dans le budget, les écoles à une ou deux classes, où les chances de rencontrer les deux types d'enseignants étaient pratiquement nulles, ont été délibérément écartées.

Une autre difficulté de taille a été la série de grèves perlées – trois jours par semaine - observées par les enseignants contractuels. Pour y faire face, nous avons prolongé le séjour sur le terrain et mis à profit les journées pédagogiques pour rencontrer davantage d'enseignants. Cette stratégie a permis d'atteindre les quotas d'enseignants en intégrant quelques-uns en poste dans des écoles non programmées. Le nombre prévu pour les Conseillers Pédagogiques n'a pas été atteint en raison de leur absence des chefs lieux de circonscriptions car ils résident dans les secteurs pédagogiques distants parfois de plus de 100 km.

Résultats

Les résultats sont présentés de façon à répondre aux quatre questions de recherche en nous basant sur la synthèse des vues exprimées par les différents groupes.

La contractualisation a-t-elle été bénéfique au Système Educatif Nigérien ?

Les deux tiers des enseignants et des encadreurs pédagogiques disent que la contractualisation a été bénéfique au système en ce sens qu'elle a

permis d'augmenter le nombre moyen d'enseignants recrutés par année, et par voie de conséquence, le nombre d'écoles et d'enfants. L'augmentation du taux brut scolarisation (37% en 2000 et 54% en 2005) et du taux d'admission en première année (de 40% à 59% pour la même période) illustre bien cette évolution. Cependant, les mêmes publics ont jugé son impact négatif sur la qualité (58% pour les enseignants et 80% chez les encadreurs).

Les parents d'élèves interviewés déclarent à 100% que la contractualisation est à la base de la dégradation de la qualité de l'enseignement et des apprentissages illustrée par la baisse des niveaux. Ils soutiennent leurs appréciations par le fait que les contractuels recrutés ces dernières années n'ont ni le profil éducatif requis, ni la formation pédagogique nécessaire pour la tâche. Certains disent que les nouveaux programmes y sont également pour quelque chose.

Les Directeurs régionaux estiment que la contractualisation n'est pas négative en soi, mais les conditions de sa mise en œuvre contribuent sensiblement à la baisse de la qualité des apprentissages. Ces appréciations des responsables déconcentrés indiquent que la situation est préoccupante. Retenons, entre autres, le biais au niveau du recrutement et la difficulté de la gestion des contractuels illustrée par les problèmes ci-dessous :

1. Les abandons en plein exercice ;
2. L'absentéisme et l'interventionnisme politico administratif qui mettent à rude épreuve les procédures normales ;
3. Le statut de contractuel est interprété comme une sorte de licence pour l'anarchie. Les directeurs d'école et les inspecteurs soutiennent que les enseignants contractuels ne se sentent pas obligés de rester sur le lieu de travail comme les titulaires ;
4. Le manque de motivation fait que les prestations sont en général médiocres faute d'un dispositif de sanction basé sur les résultats ;
5. Le non respect de la hiérarchie doublé d'une mauvaise collaboration, notamment chez les femmes.

De manière globale, les deux catégories précédentes ont affirmé que la contractualisation n'a pas été bénéfique au système. C'est en tout cas l'appréciation qu'en font 58% des enseignants et 87% des encadreurs pédagogiques.

Les enseignants contractuels sont-ils compétents pour la tâche ?

Pour répondre à cette question, l'étude a interrogé le niveau de scolarisation des candidats au métier d'enseignant, les formations initiale et continue, le mode de recrutement et l'expérience.

Vu la proportion des diplômés des ENI dans notre échantillon d'enseignants contractuels (3/4), on peut dire que ces derniers sont qualifiés pour la tâche. Cependant, il ressort de l'analyse des données

recueillies qu'ils éprouvent d'énormes difficultés dans la tenue des classes. Ce constat nous conduit à interroger la qualité de la formation initiale et l'effectivité de la formation continue.

La formation initiale est jugée insuffisante par 71% des encadreurs pédagogiques --directeurs d'écoles, conseillers pédagogiques et inspecteurs— enquêtés sur la base des arguments suivants :

- Durée insuffisante (une année) ;
- L'inadaptation des contenus des programmes aux besoins du terrain ;
- La mauvaise organisation, voire l'insuffisance des stages pratiques ;
- La formation est plus théorique que pratique ;
- La complaisance dans les évaluations ;
- Le manque de qualification des formateurs ;
- Le manque de rigueur dans le processus de la formation dispensée dans les ENI.

Les directeurs régionaux de l'éducation ont pour leur part situé l'insuffisance de la formation initiale à deux niveaux :

1. le manque de qualification des formateurs; et
2. l'insuffisance de la durée de la formation.

Enfin, l'accompagnement pédagogique, élément clé de la préparation des enseignants au métier, n'est pas effectif. En effet, 40% des enseignants titulaires et contractuels ne sont pas régulièrement ou pas du tout encadrés, d'une part, et de l'autre, 34% n'ont jamais été inspectés. C'est le cas de 70% des enseignants contractuels. Cet état de fait est attribué à la négligence de la plupart des encadreurs, à leur insuffisance quantitative, et à la modicité des moyens mis à leur disposition.

Quoique insuffisante, la formation initiale fait la différence en classe. Les enseignants titulaires qui les côtoient, affirment que les contractuels sans formation sont très nuls, ceux ayant reçu une formation pédagogique de 45 jours sont médiocres et ceux sortis des ENI sont passables et font preuve d'un peu plus de professionnalisme.

Nous pensons, comme les encadreurs, que l'incompétence des enseignants contractuels est plus liée à la faible qualité de leur formation initiale et au bas niveau de scolarisation de beaucoup d'entre eux. Par ailleurs, 83% des encadreurs enquêtés affirment que leur mode de recrutement est entaché de manque de rigueur et d'objectivité.

En conséquence, les élèves maîtres sortent des écoles normales très peu formés et se retrouvent dans les classes sans formation continue et donc peu outillés pour faire correctement face à leurs responsabilités.

Les conditions de motivation des enseignants contractuels sont-elles réunies ?

Huit (8) encadreurs pédagogiques sur dix (10) affirment que les enseignants contractuels ne sont pas suffisamment motivés pour les raisons suivantes :

- la précarité de leurs conditions de vie ;
- le faible niveau de rémunération qui est jugée dérisoire par 94% des enseignants toutes catégories confondus;
- le manque de culture générale et de conscience professionnelle ;
- le manque d'un plan de carrière dont ils souhaitent l'élaboration, selon 88% ;
- l'absentéisme chronique (grèves répétitives, abandons de poste en pleine année, etc.).

Ce groupe cible qualifie les prestations des contractuels de médiocres, faute de motivation et de vocation. Cette appréciation est corroborée à l'unanimité par les responsables régionaux de l'éducation de base 1 et les parents d'élèves. C'est également l'avis des enseignants titulaires qui ont soutenu à plus de 90% que la vocation n'existe pas chez les contractuels, car pour eux, l'enseignement est juste un « gagne-pain ».

Les témoignages des enseignants contractuels interrogés confirment ces assertions, car les trois quarts disent avoir embrassé l'enseignement faute de mieux ; parmi eux 70 pourcent se disent prêts à démissionner s'ils trouvent mieux.

Les données de RABIOU et BOUBE (op. cit., page 6.) indiquent qu'en plus des difficultés liées au travail, les enseignants contractuels sont mal vus par la société, en particulier les parents qui les accusent d'être à la base de la baisse de niveau des élèves et de la déperdition scolaire. Les spécialistes en gestion des ressources humaines en entreprise n'ont-ils pas dit que l'employé moralement insatisfait n'est pas motivé et ne peut donc donner un bon rendement. Nous concluons que les conditions de motivation des enseignants contractuels ne sont pas du tout réunies.

Les élèves tenus par les enseignants titulaires sont-ils meilleurs comparés à ceux tenus par les enseignants contractuels ?

Pour répondre à cette question, les élèves de deuxième et quatrième années tenus par les deux types d'enseignants ont été testés en mathématiques et en français. Les tableaux 3 et 4 ci-dessous tirés de RABIOU et BOUBE (2007) présentent les résultats.

Tableau 3 : Résultats des élèves de CP en français et en mathématiques

Disciplines	Domaines	Seuil de maîtrise	Elèves des titulaires		Elèves des ontractuels	
Français N = 400	Lecture	Acceptable	260	65%	213	53%
		Non acceptable	140	35%	187	47%
	Ecriture	Acceptable	321	80%	290	73%
		Non acceptable	79	20%	110	22%
Mathématique N = 400	Arithmétique et numération	Inférieur au seuil minimal de maîtrise	238	60%	278	70%
		Seuil minimal de maîtrise	145	36%	106	26%
		Seuil de maîtrise désiré	17	4%	16	4%
	Moyenne des items réussis en mathématique		8,66		7,28	

Tableau 4 : Résultats des élèves de CE2 en français et en mathématiques

Disciplines	Domaines	Seuil de maîtrise	Classes tenues par des enseignants titulaires		Classes tenues par des enseignants contractuels	
Français: N= 420	Lecture	Acceptable	97	23%	64	15%
		Non acceptable	323	77%	356	85%
	Ecriture	Acceptable	185	44%	150	36%
		Non acceptable	235	56%	270	64%
Mathématique N=420	Arithmétique et numération	Inférieur au seuil minimal de maîtrise	278	66%	256	61%
		Seuil minimal de maîtrise	114	27%	125	30%
		Seuil de maîtrise désiré	28	7%	39	9%
	Moyenne des items réussis en mathématiques		8,06		8,54	

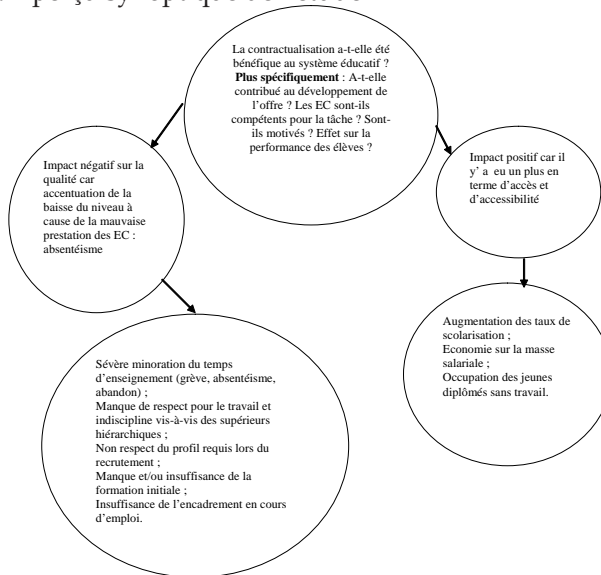
Les élèves de CP tenus par les enseignants titulaires sont meilleurs à ceux tenus par les contractuels en français et en mathématiques (65% en lecture et 80% en écriture au seuil acceptable contre, respectivement

53 et 73 pourcent pour les élèves tenus par les enseignants contractuels). Les performances des deux groupes au-delà du seuil minimal de maîtrise en mathématiques sont de 40% pour les élèves des titulaires, contre 30 pourcent pour ceux des contractuels. La même tendance est observée au CE2 en français, alors qu'en mathématiques le premier groupe a enregistré 34% au-delà du seuil minimal de maîtrise et le second 39%.

Ce renversement de la tendance en quatrième année doit être nuancé en prenant en compte les acquis des années précédentes qui ne sont pas nécessairement à l'actif des maîtres actuels et le fait que les titulaires les plus expérimentés sont dans les classes supérieures.

La conclusion est que la contractualisation a affecté négativement la qualité de l'enseignement et des apprentissages, directement à travers les prestations des contractuels et indirectement en sapant le moral des titulaires. Le schéma ci-dessous résume les réponses aux différentes questions de recherche.

Figure 1 : Aperçu synoptique de l'étude



Recommandations

A la lumière des résultats de l'étude, les recommandations suivantes sont formulées à l'endroit du Ministère de l'Education Nationale.

- Le rehaussement du traitement des enseignants contractuels ;

- La prolongation de la durée de formation à deux ans dans les écoles normales et la réintroduction de l'enseignement du français et des mathématiques ;
- Le bannissement de la complaisance lors du recrutement des élèves maîtres et pendant leur formation.
- Le respect strict des critères de sélection à l'occasion du recrutement des contractuels ;
- La suppression du test de recrutement des enseignants contractuels de base 1 puisque tous les titulaires du CFEEN sont automatiquement admis ;
- L'insertion dans le contrat des enseignants contractuels d'une clause les obligeant à effectuer deux années consécutives de service en zones rurales ;
- L'institution de sessions de formation continue au profit de tous les enseignants et plus particulièrement les contractuels ;
- L'élaboration et la mise en application d'un plan de carrière pour les enseignants contractuels afin de les sécuriser. Ce plan doit contenir :
 - o le salaire initial de carrière qui garantit une vie décente ;
 - o la garantie de l'avancement par rapport à une échelle donnée ;
 - o l'accès à la Fonction Publique sur la base de la performance suite à une évaluation pédagogique concluante ;
 - o les possibilités d'accéder à tous les concours en application de la législation en vigueur ;
- L'octroi aux enseignants contractuels des avantages liés au corps ;
- L'application rigoureuse des textes régissant le contrat ;
- La dépolitisation de l'école.

Aux chercheurs et autres parties intéressées

- La conduite d'une étude similaire en prenant en compte le maître ayant tenu les élèves dans les classes inférieures étant donné que ce facteur joue sur les performances observées.

Bibliographie

- Dembele, M. & al. (2004). Les enseignants du primaire au Burkina Faso, Mali, Niger et Sénégal : Un corps professionnel en recomposition. Conférence sur les Enseignants Non Fonctionnaires. Conférence avec l'ADEA, la Banque Mondiale, L'Internationale de l'Education et le Ministère de l'Education du Mali, Bamako, Mali.
- Malam Moussa, L. & Galy, A. (2004). La formation, le développement, l'appui et la gestion des enseignants en Afrique Occidentale : étude de cas du Niger. Rapport de consultation produit pour le compte de l'UQAM.
- MEBA. & Confemen. (2004). Les enseignants contractuels et la qualité de l'enseignement de base au Niger : Quel bilan ? Dakar, Sénégal, 130.
- MEBA. (2006). Annuaire des statistiques de l'éducation : 2005-2006. Niamey, Niger, 348.
- Ministère des Finances et de l'Economie, (2001). Recensement Général de la Population et de l'Habitat. Niamey : Bureau Central de Recensement.
- Rabiou, R. & Boubé, M. (2007). Impact de la contractualisation sur la qualité de l'enseignement et des apprentissages au cycle de base 1 au Niger. Rapport d'étude réalisé dans le cadre du programme 2006 des petites subventions pour la recherche du ROCARE.