

La question de la qualification et de la carrière des enseignants du primaire privé laïc au Burkina Faso

SOULAMA/COULIBALY Zouanso*

Résumé

La scolarisation pour tous est une nécessité au Burkina Faso. Les écoles primaires privées contribuent certes à cet effort d'éducation ; mais le problème qui retient notre attention est celui de la qualification des enseignants dans ces écoles. Un nombre important parmi eux exercent ce métier sans aucune formation professionnelle.

Cette situation est principalement favorisée par trois facteurs :

- la prédominance des recrutements peu réglementaires des enseignants ;
- l'insuffisance des moyens humains et logistiques qui entravent les activités de formation professionnelle continue ;
- les candidats à l'enseignement qui disposent des diplômes requis préfèrent intégrer la Fonction publique ou exercer dans les écoles primaires privées nanties où les problèmes de salaire, de promotion et d'assurance retraite sont mieux gérés.

L'amélioration de cette situation réside dans le respect des textes réglementaires par les fondateurs d'écoles, l'accroissement des possibilités de formation initiale et la coordination des activités de formation continue par les différents services concernés (Institut pédagogique du Burkina, Inspections primaires, Direction de l'enseignement de base privé).

Mots-clés : Burkina Faso, éducation, enseignement primaire privé, formation des enseignants, qualification, carrière professionnelle.

The question of the qualification and the professional career of the teachers of the private elementary school in Burkina Faso

Abstract

In Burkina Faso, education to all is a necessity. Private elementary schools contribute indeed, to the effort of education ; but the problem that deserves our attention is the qualification of the teachers in these schools. A large number teach without any professional training.

This situation is mainly caused by three factors :

- the predominance of the recruitments of the teachers through relationships without any respect of the rules ;
- the insufficiency of humans and logistics resources which hinders the activities of continuing professional training ;

* Attachée de recherche en Sciences de l'Éducation, CNRST/INSS 03 BP 7047 Ouagadougou 03, Burkina Faso.

– the qualified teachers prefer integrating the civil service or teaching in the well-off private elementary schools, where the paid, the promotion and the retirement insurance are better managed.

The improvement of this situation, lies in the respect of the rules and regulations by the founders of the private schools, the increase of initial professional training possibilities and the coordination of the activities of continuing professional training by the different services (the Pedagogical Institute of Burkina, the Elementary Inspections, the Direction of private schools).

KeyWords: Burkina Faso, education, private elementary school, training of the teachers, qualification, professional career.

Introduction

L'éducation de base telle que définie par l'UNESCO est « *l'éducation dont l'objet est de répondre aux besoins éducatifs fondamentaux ; il s'agit du premier niveau d'instruction ou niveau de base pouvant servir à des apprentissages plus poussés ; l'éducation de base fondamentale comprend l'éducation de la petite enfance et l'éducation primaire des enfants, ainsi que l'alphabétisation des adolescents et des adultes et l'acquisition par ceux-ci des connaissances générales et des compétences qui leur sont nécessaires dans la vie¹* ».

Ainsi définie, l'éducation de base englobe un vaste domaine et c'est sur l'enseignement primaire que nous allons nous focaliser tout particulièrement. En effet, l'enseignement primaire est un cycle de base qui permet aux uns d'aborder les études secondaires et à ceux qui ne poursuivent pas leurs études d'acquérir un minimum éducatif (maîtrise de la lecture, de l'écriture, du calcul, etc) qui leur permet de s'informer et d'améliorer leur production et leurs conditions de vie. C'est donc un moyen de promotion individuelle et nationale. C'est pourquoi au Burkina Faso, l'importance primordiale lui est accordée à partir des années quatre vingt. Pour les autorités politiques, il faudrait accroître le taux brut de scolarisation de 37,72 % en 1996 à 45,4 % en l'an 2000 et à 60 % en l'an 2006². Pour cela, elles comptent beaucoup sur la contribution des organismes internationaux, des collectivités locales et des fondateurs privés d'obédience laïque ou religieuse.

Si la question de l'accroissement du taux de scolarisation est préoccupante, celle de la qualité de l'enseignement l'est tout aussi. En effet, comme l'a dit Patrice PELPEL, « *enseigner est une tâche difficile. Celui qui choisit d'en faire son métier doit acquérir des compétences spécifiques lui permettant de l'aborder dans les meilleures conditions, pour lui comme pour ses élèves³* » Précisément, « *l'enseignant doit acquérir une double compétence : dans le domaine disciplinaire des contenus qu'il aura à enseigner et dans le domaine pédagogique au sens large (qui va de la connaissance de soi-même à celle de l'élève, en passant par l'apprentissage des méthodes et des procédures de l'enseignement)⁴* ».

¹MESSRS/MEBA, 1994. Actes des états généraux de l'éducation. Ouagadougou, 5-10 septembre, p. 20.

²Ministère de l'économie et des finances. 18 février 1997. Développement des secteurs sociaux : éducation. Conférence de table ronde, document de support, Ouagadougou, p. 25.

³P. PELPEL, 1986. *Se former pour enseigner*. Paris, Ed. Bordas, cf. notes de présentation de l'ouvrage.

⁴Ibidem, p. 10.

Le Burkina Faso dispose maintenant de quatre Ecoles Nationales des Enseignants du Primaire (ENEP) à Loumbila, Bobo-Dioulasso, Fada-N'Gourma et Ouahigouya ; ce qui permet de réduire progressivement le nombre d'enseignants sans formation professionnelle dans le secteur public.

Quoique ces établissements aient la possibilité d'accueillir des particuliers, candidats à l'enseignement dans le secteur privé, 77,47% des enseignants exercent ce métier sans aucune formation⁵. Mais, pourquoi y a-t-il donc une sous-qualification aussi importante des enseignants dans les écoles primaires privées ?

Nous pensons que cette situation dépend d'une part, des modes de recrutement des fondateurs d'écoles ; d'autre part, des possibilités de formation initiale et continue qu'ils offrent à ces enseignants et enfin, des modes de gestion de leurs carrières. Cependant, la diversité des situations dans les écoles primaires privées nous permet de penser que les ressources financières influencent en grande partie les différents facteurs sus-mentionnés.

Pour vérifier cette hypothèse, nous avons en plus de la recherche documentaire effectué une enquête par questionnaire auprès de 182 enseignants exerçant dans des écoles primaires privées laïques à Ouagadougou et à Bobo-Dioulasso (les deux centres urbains qui comptent le plus grand nombre d'écoles privées) ; 149 questionnaires ont pu être récupérés et 128 ont été traités, les 21 autres étant incomplets. Pour le traitement de ces questionnaires, nous avons utilisé le logiciel ADSO qui permet à la fois un traitement quantitatif et qualitatif des données. Au-delà des opérations de tris des données selon les variables, nous avons effectué deux tests statistiques :

– le test de corrélation entre deux variables (khi2) permet de mesurer l'intensité de la relation entre les variables. Le résultat chiffré est compris entre 0 qui caractérise l'indépendance absolue et 1 qui caractérise la dépendance totale ;

– le test des associations entre deux variables permet de mesurer la corrélation sous la forme de signes + lorsque la relation est positive et de signes - lorsqu'elle est négative ; le nombre de signes témoignant de l'intensité de la relation. Ce deuxième test a l'avantage de mieux visualiser la corrélation.

Ce travail vous est présenté en trois points. Tout d'abord, nous ferons un bref historique sur l'ouverture des écoles primaires privées laïques au Burkina Faso. Ensuite, nous aborderons l'analyse du problème de la sous-qualification des enseignants dans ces écoles et de façon plus large, celui de l'évolution de leur carrière professionnelle. Enfin, nous terminerons, par la formulation de quelques suggestions.

⁵Cf. Statistiques de la Direction de l'enseignement de base privé de janvier 1997, in M. SAKANDE, 1997. Impact positif du suivi administratif et pédagogique exercé par les organismes de l'État sur la qualité de l'enseignement dans les écoles primaires privées de la ville de Ouagadougou. Mémoire de fin d'études des IEPD, Ouagadougou, IPB, p. 52.

Historique des écoles primaires privées laïques

En Haute Volta (actuel Burkina Faso) l'enseignement primaire privé était en 1969 surtout l'œuvre des missions catholiques. Les missions protestantes étaient très peu représentées à l'époque.

Sur le plan législatif, le fonctionnement des écoles primaires privées était calqué sur le modèle des écoles primaires publiques. Mais les nouvelles réglementations de l'octroi des subventions et les revendications salariales des enseignants (le syndicat des enseignants du privé catholique revendiquait un alignement de leurs salaires sur ceux des enseignants du secteur public) portèrent un coup dur à l'équilibre financier de l'enseignement privé catholique.

En effet, en mars 1963, un premier texte (le Décret n° 133/PRES/EN du 20 mars 1963) modifia le calcul des subventions en supprimant les primes jusque-là accordées à l'enseignement privé en fonction du succès de leurs élèves aux examens officiels. Le 25 janvier 1964, un autre texte (le Décret n° 057/PRES/EN du 25 janvier 1964) modifia une fois de plus les critères d'octroi des subventions à l'enseignement privé. L'article 2 dudit décret précise que « *le montant maximum de ces subventions est fixé par le gouvernement, chaque année, en fonction des disponibilités budgétaires et des objectifs du plan de développement*⁶ ». Ce nouveau texte plongea l'enseignement privé dans une incertitude financière totale. En fait, il ne tenait plus compte du nombre des enseignants ni de leurs grades, encore moins du succès des élèves aux examens. Pour la Direction de l'enseignement privé catholique, la situation financière allait de mal en pire chaque année.

Par contre, pour les autorités politiques du pays, par la voix du Ministre des Finances et du Commerce de l'époque (l'intendant militaire TIÉMOGO Marc Garango), « *les subventions accordées à l'enseignement primaire privé représentaient 3,5 % du budget de l'État et devaient largement suffire, puisque les écoles publiques fonctionnaient avec une enveloppe financière moins garnie*⁷ ». Plus en détails, il précisa que « *l'enseignement primaire public a en tout et pour tout 176 268 000 francs CFA pour entretenir ses 101 239 élèves, soit une moyenne de 1 800 francs CFA par enfant et par an. L'enseignement privé qui compte trois fois moins d'effectifs, soit 34 471 élèves, a besoin pour fonctionner de 271 668 000 francs CFA, soit près de 6 500 francs CFA par élève et par an, alors que par comparaison et proportionnellement, il devrait s'en tirer avec 60 millions*⁸ ». Par ces chiffres, il confortait la thèse selon laquelle le fonctionnement des écoles primaires privées n'absorbait pas toutes les subventions accordées et qu'une partie des sommes était destinée à d'autres fins. C'est ainsi qu'avec cette crise qui perdurait, les Évêques de Haute-Volta décidèrent le 12 février 1969 de renoncer à la gestion de l'enseignement primaire.

⁶Article 2 du décret n° 057/PRES/EN du 25 janvier 1964, J. O.

⁷Extrait de l'interview du Ministre des finances et du commerce sur la situation financière de l'enseignement privé catholique, in M. COMPAORE, 1995. Thèse, p. 333.

⁸Ibidem.

En réponse, le gouvernement institua par le Décret n° 69/064/PRES/EN du 3 avril 1969 une commission nationale chargée d'étudier les modalités de la prise en charge des écoles primaires privées catholiques par l'État. Les enseignants laïcs nationaux de ces écoles ont intégré la Fonction publique et ont été classés en fonction de leurs diplômes dans les corps d'instituteurs, d'instituteurs-adjoints et de moniteurs. La mission protestante conserva ses écoles. Mais ce grand vide dans l'enseignement primaire privé suscita de plus en plus d'initiatives du côté des particuliers laïcs. A partir donc de 1969, on assista progressivement à l'ouverture des premières écoles primaires privées laïques.

En octobre 1998, le service administratif de la Direction de l'Enseignement de Base Privé (DEBPr) avait enregistré 245 écoles primaires privées laïques et 222 médersas (écoles franco-arabe)⁹. En moyenne, 10 à 20 nouvelles écoles privées sont enregistrées chaque année. Cependant, ces chiffres sont indicatifs et doivent plutôt être considérés à la hausse, car, il existe de nombreuses écoles privées qui fonctionnent sans être enregistrées au niveau du Ministère de l'enseignement de base.

L'ensemble de ces écoles participent à l'effort d'éducation du pays. Mais n'étant pas subventionnées par l'État, les frais d'inscription sont au centre des débats ; puisque les fondateurs voudraient bien assurer les dépenses d'équipement, de paiement des salaires, de formation du personnel, . . . mais aussi, faire des bénéfices.

Ainsi, il existe plusieurs types d'écoles primaires privées laïques. Elles sont généralement classées en deux catégories : les écoles primaires privées dites « de pauvres », dont le montant des frais de scolarité varie entre 15 000 et 25 000 francs cfa/an et les écoles primaires privées dites « de riches », qui répondent davantage aux conditions d'autorisation d'ouverture, mais dont le montant des frais de scolarité varie entre 30 000 et 100 000 francs/an. Aussi, avons-nous formulé l'hypothèse selon laquelle ces situations financières influencent en grande partie les modes de recrutement des enseignants par les fondateurs d'écoles, les possibilités de formation qui leur sont offertes et les modes de gestion de leurs carrières. Qu'en est-il exactement ?

De la qualification et de la carrière des enseignants du primaire privé : essai d'analyse

Selon les statistiques de la Direction de l'enseignement de base privé, sur un nombre total de 857 enseignants, 664 n'ont pas reçu de formation pédagogique ; soit un taux de 77,47 %¹⁰. Cette situation, de notre point de vue, découle des facteurs financiers, des modes de recrutement, des possibilités de formation et des modes de gestion des carrières des enseignants.

⁹DEBPr., 1998. Questions et réponses sur l'enseignement primaire privé. Ouagadougou, p. 1.

¹⁰Statistiques DEBPr, janvier 1997, cité par M. SAKANDE, 1997. Mémoire de fin d'études des IEPD, op. cit. p. 52.

Des modes de recrutement peu réglementaires

Au niveau de l'enseignement de base, il existe une Commission d'Attribution des Autorisations d'Enseigner (CAAE) habilitée à l'examen des dossiers des candidats à l'enseignement. Les postulants doivent être au moins titulaires du Brevet d'Etudes du Premier Cycle (BEPC) et dans le meilleur des cas, du Certificat Élémentaire d'Aptitude Pédagogique (CEAP) ou de son équivalent, le Diplôme de Fin d'Etudes des ENEP (DFE/ENEP), ou encore du Certificat d'Aptitude Pédagogique (CAP). Ainsi, pour les recrutements, les fondateurs d'écoles devraient s'adresser à cette Commission. Mais, la réalité en est tout autre.

En effet, les recrutements de parents et d'amis (recrutements non réglementaires) sont les plus courants. Selon les résultats de notre enquête, 88,28 % des enquêtés avaient été recrutés par relations, 9,38 % par voie de test et seulement 2,34 % par l'intermédiaire de la Commission (tableau I).

Tableau I. V.2 « Modes de recrutement » par V.1 « Frais scolaire/an », % global.

	≤25.000 F CFA	> 25.000 F CFA	Total
DEBPr	0,78 %	1,56 %	2,34 %
Test	7,03 %	2,34 %	9,38 %
Relation	41,41 %	46,88 %	88,28 %
Total	49,22 %	50,78 %	100 %

Avec 2 corrections de Yates, $\text{Khi}^2 = 3.43$ à 2 d.d.1, $P = 0.181$; C.n.de contingence = 0,229 ; V.1 = variable 1 ; V.2 = variable 2

Le test de corrélation Khi^2 est peu significatif ($P = 0.181$, soit 181 chances sur 1000 de nous tromper en disant qu'il y a un lien entre ces deux variables). Autrement dit, les modes de recrutement des fondateurs des écoles dites de « pauvres » et ceux des écoles dites de « riches » sont assez similaires. Accordant donc la prédominance aux relations, certains fondateurs d'écoles vont jusqu'à accepter des candidats de niveaux quatrième ou cinquième des collèges et lycées, ou même de niveau CEPE (Certificat d'Études Primaires Élémentaires) ; ce qui est préjudiciable aussi bien pour la qualité de l'enseignement que pour la carrière de l'enseignant lui-même. Une lacune de première importance est donc relevée au niveau des recrutements, qu'en est-il des possibilités de formation professionnelle qui sont offertes à ces enseignants ?

Théorie et pratique courantes de la formation des enseignants du primaire privé

De façon générale, la formation professionnelle comprend d'une part, celle qui vise l'acquisition des connaissances spécifiques pour l'exercice d'un métier, dite « formation initiale » et d'autre part, celle qui vise l'amélioration des compétences du travailleur, dite « formation continue ou permanente ».

De la formation professionnelle initiale

Les Écoles Nationales des Enseignants du Primaire (ENEP) sont devenues à partir de 1993 des Établissements Publics à caractère Administratif (EPA), ce qui leur confère une certaine autonomie de gestion. Leur mission est de former des instituteurs-adjoints certifiés de niveau BEPC au moins. Chaque ENEP reçoit annuellement 350 élèves-maîtres pour les besoins des écoles publiques et des particuliers, candidats à l'enseignement, ou exerçant auparavant sans aucune formation dans des écoles privées. Leur nombre et le montant des frais de formation sont déterminés par l'établissement.

Selon nos enquêtes, le montant annuel de ces frais est de 96 600 francs/an pour les élèves externes et de 255 600 francs pour les internes. Ces montants sont en fait fixés à partir d'un budget-type, en l'occurrence, le budget de l'ENEP de Loumbila.

Le nombre total des particuliers est passé de 4 en 1994 avec l'ENEP de Loumbila à 174 en 1998 pour les trois ENEP fonctionnelles à cette période¹¹. C'est de cette façon que l'État contribue à la formation professionnelle initiale d'enseignants pour le secteur privé.

Toutefois, l'insuffisance des ressources financières est couramment évoquée par les fondateurs d'écoles pour justifier le manque de formation professionnelle initiale de la majorité de leur personnel enseignant. Aussi, les résultats de nos enquêtes montrent que seulement 13,28 % des enquêtés (17 en nombre) ont reçu une formation initiale dont 6,25 % à l'ENEP de Loumbila et 7,03 % à l'ENEP de Bobo-Dioulasso. Le financement de ces formations provenait soit des parents, soit des époux ; mais aucun investissement de la part des fondateurs d'écoles n'a été enregistré. Le tableau II ci-dessous, nous présente ces résultats.

Tableau II. V.6 « Financement de FP », % global.

	Parents	Epoux	Total
Nombre	14	3	17
%	82,35 %	17,65 %	100 %

V.6 = variable 6

La formation professionnelle continue est censée pouvoir pallier les insuffisances ou le manque de formation initiale. Quelles sont les initiatives et les difficultés à ce niveau ?

De la formation professionnelle continue

La formation professionnelle continue peut être définie comme étant toute activité qu'un travailleur entreprend seul ou avec d'autres afin de se perfectionner dans l'exercice de son métier et de promouvoir sa promotion sociale.

En plus des initiatives personnelles, les activités de formation continue des enseignants du primaire sont assez diversifiées. Nous pouvons par exemple citer : l'animation pédagogique, les stages de formation, la formation par correspondance (ou dite à distance), les séminaires, les émissions pédagogiques radiodiffusées, la revue pédagogique ARC (Action Réflexion et Culture).

¹¹Données statistiques, in K. E. ILBOUDO *et al.*, 1998. La faisabilité économique et financière du plan décennal de développement de l'éducation de base (1998-2007). Ouagadougou, p. 14.

L'organisation de ces activités dépend de plusieurs services, notamment, de l'Institut Pédagogique du Burkina (IPB), des Inspections primaires, du service de suivi pédagogique de la direction de l'enseignement de base privé et des initiatives des fondateurs d'écoles eux-mêmes ; ce qui a priori, devrait être un atout. Cependant, l'ensemble des services mentionnés évoque l'insuffisance des moyens humains (personnel cadre) et logistiques. Par exemple, pour la ville de Ouagadougou, les statistiques de 1997 donnaient : 1 inspecteur pour 257 maîtres et 1 conseiller pédagogique pour 158 maîtres¹². Le service de suivi pédagogique de la DEBPr qui comptait à l'époque quatre encadreurs seulement (2 conseillères pédagogiques et 2 institutrices principales), ne disposait que d'une mobylette yamaha 80 en usage depuis 1988. A cela, il faut ajouter, l'insuffisance de la dotation en carburant, car chaque encadreur ne reçoit qu'un bon d'essence d'une valeur de 3 000 francs CFA par trimestre¹³ ; ce qui affecte négativement la fréquence des sorties sur le terrain. Par conséquent, un certain nombre d'écoles notamment celles qui sont situées dans les zones difficiles d'accès ne reçoivent pas de visite d'encadreur toute l'année. D'autre part, le manque de concertation entre les différents services concernés par cette mission de formation continue a pour conséquence l'inexistence d'un programme commun d'activités.

Par ailleurs, soulignons le fait que tous les fondateurs d'écoles n'ont pas une attitude favorable à l'égard de la formation continue. En effet, certains accusent la brièveté de l'année scolaire par rapport au programme d'enseignement, d'autres craignent le départ de leurs enseignants qui, devenus performants par la formation continue, iraient à la Fonction publique ou encore dans les écoles privées les plus nanties. Il nous semble qu'il y a plutôt là un problème de mobilité des enseignants, problème pour lequel la censure ne saurait être une solution.

En somme, il existe de sérieuses lacunes aux niveaux de l'organisation, de la participation et de l'évaluation des activités de formation continue des enseignants du primaire dans notre pays.

Finalement, nos enquêtés considèrent que leur soutien pédagogique le plus précieux vient de leurs lectures personnelles et de leurs échanges d'expériences avec les collègues, en particulier, les échanges avec les Directeurs d'école (52,34% des réponses) qui, de temps en temps les assistent dans leurs classes et leur donnent des conseils pédagogiques.

En plus de toutes ces insuffisances, tant au niveau des recrutements qu'au niveau de la formation initiale et continue des enseignants du primaire privé, abordons maintenant les modes de gestion des carrières de ces enseignants.

Des modes de gestion de la carrière des enseignants du primaire privé

Comme nous l'avons déjà évoqué dans le paragraphe précédent, la mobilité des enseignants est une réalité dans les écoles primaires privées. Des enseignants qualifiés et remplissant les conditions d'âge (35 ans au plus) se présentent chaque année aux

¹²Statistiques de la DEBPr de janvier 1997, in M. SAKANDE, op. cit., p. 44.

¹³Ibidem, p. 42.

concours de recrutement direct d'instituteurs-adjoints ou d'instituteurs pour une intégration à la Fonction publique. D'autres quittent tout simplement leurs écoles d'origine pour d'autres écoles privées plus nanties.

Le tableau III correspondant à la répartition des catégories d'enseignants par rapport au type d'écoles montre effectivement une meilleure représentativité des enseignants qualifiés dans les écoles privées dites de « riches ». Le test des associations locales en signes + ou - permet de mieux le visualiser.

Tableau III. V.13 « catégories d'enseignants » par V.1 « frais scolaire/an », signe des associations locales.

	≤25.000 F CFA	> 25.000 F CFA	Total
moniteur	3	3	6
instituteur-adjoint	46 +++	25 ---	71
instituteur- adjoint certifié	11 ---	25 +++	36
instituteur	0 --	5 ++	5
instituteur certifié	3	5	8
instituteur principal	0	2	2
Total	63	65	128

Avec 8 corrections de Yates, $\text{Khi}^2 = 15.55$ à 5 d.d.1 ; $P = 0.008$; V.13 = variable 13

Les cinq instituteurs exerçaient tous dans des écoles privées dites de « riches » ; de même que vingt-cinq instituteurs-adjoints certifiés sur trente-six au total. A l'opposé, on retrouve plus de la moitié (46 sur 71 au total) des instituteurs-adjoints dans les écoles privées dites de « pauvres ».

Nous pensons que les départs non contrôlés des enseignants qualifiés du primaire privé continuent et continueront encore, si certaines mesures ne sont pas respectées. En effet, la carrière de l'enseignant dans le secteur public est régie par un système légal qui est sans cesse amendé, et qui garantit la sécurité de l'emploi, autorise la formation continue en cours d'emploi, définit clairement les différents grades et échelons de classification des enseignants et les règles relatives aux conditions d'admission et de promotion. Par référence au système public, il y a le kiti n° AN VIII-184/FP/MESSRS/MEBAM/SEAS du 5 février 1991, portant réglementation de l'enseignement privé au Burkina Faso. Il exige les mêmes titres et diplômes, les mêmes obligations et les mêmes droits pour les enseignants des écoles privées.

Mais, il s'avère que malgré l'existence de ce texte réglementaire, la majorité des enseignants ne sont pas payés en fonction de leur qualification car, nombre de fondateurs d'écoles ne se réfèrent pas à la grille salariale existante. Les résultats de notre enquête présentés dans le tableau IV, montrent que les salaires vont de

15.000 à 75 000 francs CFA ; en particulier, ils sont surtout de l'ordre de 20 000 à 35 000 francs CFA dans les écoles primaires privées dites de « pauvres » (42 réponses) contre (16) dans les écoles privées dites de « riches ». Les salaires sont majoritairement plus élevés dans les écoles primaires privées dites de « riches » : 16 sur 24 enquêtés avaient 40 000 francs CFA, 16 sur 16 enquêtés avaient 50 000 francs, et 7 sur 8 enquêtés avaient 60 000 francs CFA.

Tableau IV. V.1 « Rép/salaire mensuel » par V.1 « Frais scolaire/an ».

	≤25.000 F CFA	> 25.000 F CFA	Total
15.000 F CFA	1	2	3
20/35.000 F CFA	42 +++	16 ---	58
40.000 F CFA	8 +	16	24
50.000 F CFA	---	16 +++	16
60.000 F CFA	1 --	7 ++	8
75.000 F CFA		2	2
non-réponse	11	6	17
Total	63	65	128

Avec 6 corrections de Yates, $\text{Khi}^2 = 35.49$ à 6 d.d.l, $P < .001$; C.n. de contingence = 0.659

Le test du Khi^2 qui est très significatif ($P < .001$, soit 1 chance sur 1000 de nous tromper) confirme bien l'existence d'une dépendance entre le montant des salaires et le type d'école.

Par ailleurs, le tableau V, concernant la répartition des salaires en fonction des catégories d'enseignants, révèle le non-respect des titres de capacités, car, il y a des instituteurs-adjoints certifiés qui ont le même salaire que des instituteurs-adjoints ou encore, des instituteurs certifiés qui ont le même salaire que des instituteurs-adjoints certifiés. En fait, le salaire dépend surtout du type d'école où l'on exerce.

Tableau V. V.15 « Rép/salaire mensuel » par V.13 « Catégories d'enseignants ».

	Moniteur	Instituteur adjoint	Instituteur adjoint certifié	Instituteur	Instituteur certifié	Instituteur principal	Total
15.000 f	1	2	0	0	0	0	3
20/35000	2	47	8	1	0	0	58
40.000	1	9	11	3	0	0	24
50.000	0	3	10	1	1	1	16
60.000	0	0	4	0	4	0	8
75.000	0	0	0	0	1	1	2
non réponse	2	10	3	0	2	0	17
Total	6	71	36	5	8	2	128

V.15 = variable 15

Au cours des entretiens que nous avons eus avec certains enseignants, il ressort aussi que les succès au CEAP ou encore au CAP en cours d'emploi sont rarement suivis d'une augmentation de salaire et pire, qu'il existe des cas de non-paiement de salaires au cours de l'année ou pendant la période des vacances.

Le choix des directeurs d'écoles est source de nombreuses frustrations, car il ne répond pas souvent aux critères d'ancienneté et de qualification requises, mais dépend plutôt des relations parentales ou amicales. Dans ces cas de figures, le directeur d'école est plutôt « l'homme de confiance du fondateur d'école » et non « l'homme expérimenté » qui peut venir en aide aux autres enseignants.

En ce qui concerne les souscriptions d'assurance à la Caisse nationale de sécurité sociale en vue d'une pension de retraite, nous pouvons distinguer trois groupes d'enseignants : premièrement, ceux qui n'ont pas été déclarés et qui ne disposent donc d'aucun contrat de travail (68,75 % de réponses), deuxièmement, ceux qui ont été déclarés, mais dont les cotisations ne sont pas versées régulièrement (7,03 % des enquêtés l'ont précisé) et troisièmement, ceux qui ont été déclarés et dont les cotisations sont versées (24,22 % des réponses). La répartition de ces réponses selon le type d'école (tableau VI) montre qu'il y a également un lien entre la souscription à l'assurance retraite et le type d'écoles. D'une part, il y a beaucoup plus d'enseignants non déclarés dans les écoles primaires privées dites de « pauvres » que dans les écoles primaires privées dites de « riches » (42,19 % contre 26,56 % de réponses). D'autre part, nous avons remarqué que les 7,03 % des enseignants qui se disent déclarés, mais pour lesquels les cotisations n'étaient pas à jour, exerçaient tous dans des écoles primaires privées dites de « pauvres ».

Tableau VI. V.14 « Assurance retraite » par V.1 « Frais scolaire/an », pourcentage global et signe des associations locales.

	≤25.000 F CFA	> 25.000 F CFA	Total
oui	7,03 %	24,22 %	31,25 %
	---	+++	
non	42,19 %	26,56 %	68,75 %
	+++	---	
Total	49,22 %	50,78 %	100 %

Khi²=16.62 à 1 d.d.l, P< .001 ; C.n. de contingence = 0.479 ; V.14 = variable 14

Enfin, une autre raison de mobilité des enseignants du primaire privé pour la Fonction publique, le Kiti n° AN VIII-184/FP/MESSRS/MEBA/SEAS du 5 février 1991 précédemment cité qui ne leur permet pas d'accéder au grade d'instituteurs principaux, de conseillers pédagogiques ou d'inspecteurs. Autrement dit, en restant dans le secteur privé, leur promotion s'arrête à l'obtention du certificat d'aptitude pédagogique (CAP), correspondant au grade d'instituteur certifié.

En somme, ces problèmes de salaire, de promotion et d'assurance retraite sont particulièrement importants pour tout enseignant, voire pour tout travailleur et doivent mériter toute l'attention des fondateurs d'écoles primaires privées dites de

« pauvres », s'ils veulent enrayer la fuite de leurs meilleurs éléments pour la Fonction publique ou pour les écoles primaires privées plus nanties.

Quelques suggestions

Dans l'ensemble, nous avons pu remarquer qu'il y a bien des insuffisances au niveau du recrutement des enseignants des écoles primaires privées, au niveau de leur formation professionnelle et au niveau de la gestion de leurs carrières. Pour l'amélioration de cette situation, les fondateurs d'écoles devraient observer un certain nombre de mesures :

– Au niveau des recrutements : les candidats à l'enseignement devraient répondre aux critères de qualification exigés par le Ministère de l'enseignement de base ;

– Au niveau des rémunérations et de la gestion des carrières : les fondateurs d'écoles devraient recruter des enseignants permanents, sanctionner ces embauches par des contrats de travail et aussitôt les déclarer à la Caisse nationale de sécurité sociale afin de garantir leur assurance retraite. De même, l'alignement des salaires sur ceux des enseignants du secteur public, conformément à la grille salariale existante et la régularité dans le paiement de ces salaires durant toute l'année, est fortement souhaitable ; car, correctement et régulièrement rémunéré, l'enseignant ne peut que donner le meilleur de lui-même. Enfin, nous pensons que l'absence de promotions et de possibilités d'évolution dans une carrière démotive tout travailleur. Par conséquent, il est également souhaitable d'une part, que les succès des enseignants aux examens de CEAP et de CAP dus à leurs efforts de formation continue soient suivis d'une augmentation de salaire et d'autre part, que le choix des directeurs d'écoles soit fait parmi les enseignants qui ont les qualifications et l'ancienneté requises (à savoir, ceux qui sont titulaires au moins du CEAP ou du DFE/ENEP et ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'enseignement) ; et non en fonction des relations de parenté ou d'amitié ;

– Au niveau des conditions de travail : à ces mesures d'ordre administratif et financier, devrait s'ajouter l'amélioration des conditions de travail, notamment par l'équipement matériel (bureaux, armoires, tables-bancs en nombre suffisant) et l'équipement didactique (cartes, compendium métrique, compendium scientifique, livrets-guide pour les maîtres et manuels scolaires pour tous les élèves) ;

– Au niveau de la formation professionnelle : il est souhaitable que chaque fondateur d'école ait une conception positive de la formation continue et même, qu'il prenne des initiatives dans ce sens.

Pour ce qui relève des attributions de l'État, il est nécessaire que le service de contrôle et de suivi pédagogique des enseignants des écoles primaires privées dispose davantage de moyens humains et logistiques.

D'autre part, les encadreurs pédagogiques de ce service devraient collaborer avec leurs collègues des inspections primaires et de l'IPB, afin de mieux harmoniser le déroulement des activités de formation continue et assurer ainsi leur efficacité.

A moyen terme, nous proposons aussi l'ouverture d'un Centre de Documentation Pédagogique dans chaque inspection primaire pour les besoins de formation des enseignants, qu'ils soient du secteur public ou privé.

Pour ce faire, la sensibilisation auprès de chaque acteur du système (responsables administratifs, formateurs, fondateurs, enseignants) est à la fois nécessaire et urgente au Burkina Faso.

Conclusion

Cette étude repose sur un constat : le nombre important d'enseignants sans qualification professionnelle dans les écoles primaires privées. Cette situation dépend de plusieurs facteurs, notamment les modes de recrutement par les fondateurs d'écoles, les possibilités de formation qui sont offertes aux enseignants et les modes de gestion de leurs carrières. Cependant, ces facteurs sont influencés par la situation financière de chaque école.

La recherche documentaire et l'enquête par questionnaire que nous avons mené, nous ont permis de retenir ceci : bien qu'il existe une Commission d'attribution des autorisations d'enseigner possédant donc une liste des candidats habilités à enseigner, les recrutements d'enseignants par relations sont les plus courants dans l'ensemble des écoles primaires privées ; ce qui, dès le départ, favorise le recrutement de beaucoup d'enseignants sans aucune qualification. D'autre part, la formation continue est censée pouvoir aider les enseignants à se perfectionner, mais les différents services chargés de cette mission connaissent de nombreuses difficultés notamment le manque de formateurs en nombre, l'insuffisance des moyens logistiques et l'absence même de concertation entre les différents services. Par conséquent, l'impact réel des activités de formation continue est très difficile à apprécier. Finalement, la majorité des enseignants comptent sur l'autoformation et sur le soutien pédagogique du directeur d'école dans le meilleur des cas.

Par ailleurs, les problèmes de salaire, de promotion et d'assurance retraite font que le peu d'enseignants qualifiés du privé préfèrent intégrer la Fonction publique par voie de concours ou exercer dans les écoles primaires privées plus nanties. C'est précisément à ce niveau que l'on voit nettement l'influence des ressources financières des écoles primaires privées dites de « riches » par rapport à celles dites de « pauvres ».

En somme, les problèmes de recrutement, de formation et de carrière des enseignants du primaire privé sont à la fois d'ordre administratif et financier. Ils relèvent de la responsabilité de l'État, des formateurs, des fondateurs d'écoles et des parents d'élèves ; en particulier, la responsabilité du fondateur d'école est très grande dans le système de l'enseignement privé. Selon la conception qu'il a de l'école, il peut être un facilitateur si l'éducation des enfants et leur avenir le préoccupent prioritairement, ou au contraire, constituer un frein à l'épanouissement des élèves et du personnel enseignant, s'il assimile la gestion de l'école à celle d'une entreprise strictement commerciale.

Il appartient à chaque acteur du système de prendre ses responsabilités ; non seulement pour le bien-être des enseignants, mais aussi, pour la qualité de l'enseignement qu'ils dispensent aux enfants.

Pour la promotion de l'enseignement primaire privé, la carrière de l'enseignant du privé est à construire et à sauvegarder.

Références bibliographiques

Quelques ouvrages

B.I.T., 1990. Le personnel enseignant des pays en développement (Aperçu des conditions de service). Genève (Suisse), Ed. de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), 182 p.

CARRON G., CHAU T.N., 1998. La qualité de l'école primaire dans des contextes de développement différents. Paris, Editions UNESCO (IIEP), 342 p.

CIBOIS P., 1991. L'analyse factorielle. Paris, P.U.F (Que sais-je, n° 2095), 3^e édition 127p.

DEVELAY M., 1994. Peut-on former les enseignants ? Paris, ESF éditeur, 156 p.

DUBUS A., 1992. Méthodes et pratique du traitement statistique en Sciences Humaines (ouvrage vendu avec le logiciel ADSO). Lille, Atelier des Trois-Monts, 266 p.

GUY G. et al., 1974. La formation des maîtres. Paris, Ed. ESF, 138 p.

PELPEL P., 1991. Se former pour enseigner. Paris, Ed. Bordas, 163 p.

VALERIE J., 1991. La gestion administrative et pédagogique des écoles. Paris, ACCT-UNESCO, 209 p.

Mémoires & thèses

BOUSSIDO K. K., 1986. Etude critique de l'école privée au Burkina Faso. Exemple de la ville de Ouagadougou. Mémoire de fin d'études des CPI, Ouagadougou, IPB, 45 p.

COMPAORÉ R. A. M., 1995. L'école en Haute-Volta : une analyse de l'évolution de l'enseignement primaire de 1947 à 1970. Thèse, Université de Paris VII, Département d'Histoire, 586 p.

COULIBALY Z., 1997. L'évolution de l'enseignement et de la formation des enseignants du primaire au Burkina Faso (1903-1995). Thèse, Université des Sciences et Technologies de Lille (Lille I), U.F.R des Sciences de l'Éducation, 416 p.

SAKANDÉ M., 1997. Impact positif du suivi administratif et pédagogique exercé par les organismes de l'État sur la qualité de l'enseignement dans les écoles primaires privées de la ville de Ouagadougou. Mémoire de fin d'études des IEPD, Ouagadougou, IPB, 96 p.

TOUGMA S., 1994. L'enseignement primaire privé et la problématique de la carrière professionnelle des enseignants : cas de la province du kadiogo. Mémoire de fin d'études de l'ENAM (option, Intendance universitaire), Ouagadougou, 116 p.

Rapports

DEBPr, 1998. Questions et réponses sur l'enseignement primaire privé. Ouagadougou, 7 p.

ILBOUDO K. E. et al., 1998. La faisabilité économique et financière du plan décennal de développement de l'éducation de base (1998-2007). Ouagadougou, 45 p.

MEBA., 1993. Éducation de base pour tous au Burkina Faso : problématique et perspectives. Colloque national sur l'éducation de base au Burkina Faso. Ouagadougou, 2 au 5 juin, 173 p.

MEBA. Bureau des Projets Éducation, 1998. La qualité de l'éducation de base au Burkina Faso : analyse critique et éléments d'une stratégie d'amélioration. Ouagadougou, janvier 67 p.

MESSRS/MEBA., 1994. Actes des états généraux de l'éducation. Ouagadougou, 5-10 septembre 178 p.

TRAORE A. M., 1993. L'enseignement de base privé. (Analyse sectorielle de l'enseignement de base). DEP/PNUD-UNESCO, Ouagadougou, 24 p.

Textes réglementaires

- Décret n° 57/PRES/EN du 25 janvier 1964, portant réglementation de l'attribution des subventions aux établissements de l'enseignement privé.
- Décret n° 74/130/PRES/EN du 6 mai 1974, portant réglementation de l'Enseignement Privé.
- Décret n° 83/70/CSP/PRES/TLS/FP/ENAC du 2 février 1983, portant Barème des salaires du Personnel Enseignant du Privé Non Conventionné de Haute-Volta (taux mensuel).
- Barème des salaires du Personnel Enseignant du Privé Non Conventionné au Burkina Faso (taux mensuel) en date du 1er octobre 1990.
- Kiti AN VIII-184/FP/MESSRS/MEBA/SEAS du 5 février 1991, portant réglementation de l'Enseignement Privé au Burkina Faso.
- Décret n° 96-207/PRES, portant promulgation de la loi n° 13/96/ADP du 9 mai 1996, portant loi d'orientation de l'éducation. MESSRS/MEBA, décembre 1996, 31 p.